

**XLI SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE PRÁCTICA
PROFESIONAL**

**“El Nuevo Paradigma en la Formación Profesional, la P.P.S. el Desafío que
se viene”**

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES.

Buenos Aires, 12, y 13 de Setiembre de 2019

Título:

**PRACTICAS PROFESIONALES: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA
CONTABLE DE HOSPITALES**

Autores

DE MARCO Myriam

Profesora Asociada Cátedra de Seminario

Profesora Asociada Cátedra de Finanzas

Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de Tucumán.

Facultad de Economía y Administración. Universidad del Norte Santo Tomas de
Aquino

MEDINA Orlando

Adjunto Cátedra de Seminario

Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Tucumán

CAINZO Carlos

Profesor Adjunto Cátedra de Finanzas

Universidad del Norte Santo Tomas Aquino

PRAT Miguel Ángel

Profesor Asociado

Universidad Tecnológica Nacional. Regional Tucumán

**XLI SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE PRÁCTICA
PROFESIONAL**
“El Nuevo Paradigma en la Formación Profesional, la P.P.S. el Desafío que
se viene”

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES.
Buenos Aires, 12, y 13 de Setiembre de 2019

Título:

**PRACTICAS PROFESIONALES: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA
CONTABLE EN HOSPITALES**

Autores

DE MARCO Myriam

Profesora Asociada Cátedra de Seminario

Profesora Asociada Cátedra de Finanzas

Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de Tucumán.

Facultad de Economía y Administración. Universidad del Norte Santo Tomas de
Aquino

MEDINA Orlando

Adjunto Cátedra de Seminario

Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Tucumán

CAINZO Carlos

Profesor Adjunto Cátedra de Finanzas

Universidad del Norte Santo Tomas Aquino

PRAT Miguel Ángel

Profesor Asociado

Universidad Tecnológica Nacional. Regional Tucumán

RESUMEN

En los seminarios de graduación se definió una visión compartida, como un corredor transversal que los mismos deben contribuir a la solución de problemas que aquejan a la sociedad.

La denominada responsabilidad social se la puede definir como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las organizaciones, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido.

Durante el periodo lectivo 2018 se trabajó con dos grupos de cinco alumnos en análisis de la estructura organizacional y la definición de indicadores de desempeño en Hospitales en San Miguel de Tucumán.

Se elaboró el plan de trabajo el cual se cimentó en los tres ejes rectores de la intensidad de la práctica profesional, para el abordaje de los sistemas de información y administrativos del hospital: Se elaboró un nuevo organigrama, se confeccionó normas y políticas sobre procedimientos y control interno.

A los alumnos les permitió interiorizarse del mundo laboral, aprender más allá de lo teórico enfrentarse a situaciones reales ante las cuales debe tomar decisiones y generar planes de acción. Aplicar los conocimientos adquiridos y

desarrollar competencias y evidenciar nuevas como parte de su perfil profesional. Les permitió consignar en su currículum que cuentan con una experiencia laboral. Obtener una oportunidad laboral en la empresa en la que realizaron sus prácticas

Como consecuencia de esta labor fueron incorporados como pasantes cuatro alumnos y dos a planta permanente por el hospital.

Responsabilidad social

En los seminarios de graduación se definió una visión compartida, como un corredor transversal que los mismos deben contribuir a la solución de problemas que aquejan a la sociedad.

En este trabajo identificaremos algunas definiciones para medir la efectividad de las acciones de Responsabilidad Social dentro de los seminarios de práctica de graduación que se desarrollan sobre problemáticas en Hospitales. Para ello necesitamos identificar términos a emplear; una serie de principios para delimitar el universo del discurso, y por último algunas técnicas orientadas a crear instrumentos de medición de aspectos centrales de los resultados esperados.

La responsabilidad social es la teoría ética o ideológica por la que una entidad, ya sea un gobierno, corporación, organización o individuo, tiene una responsabilidad hacia la sociedad. Esta responsabilidad puede ser “negativa”, significando que hay responsabilidad de abstenerse de actuar (actitud de “abstención”) o puede ser “positiva”, significando que hay una responsabilidad de actuar, (actitud proactiva).

La denominada responsabilidad social se la puede definir como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las organizaciones, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido. El sistema de evaluación de desempeño conjunto de la organización en estas áreas es conocido como el triple resultado.

Las Cátedras de seminario de graduación han colaborado en la obtención del triple resultado en hospitales y otras instituciones durante el periodo lectivo 2018. Para lo cual se considero los siguientes principios

1.- La medición de los resultados del comportamiento socialmente responsable, es cualquier acción o decisión orientada a cumplir con la legislación positiva de preservación de los derechos Individuales, sociales y ambientales, debido a que tal actitud no es voluntaria sino de orden legal y no puede invocarse responsabilidad social como un valor agregado diferencial, cuando en realidad es obligado a todos. Sólo es posible invocar resultados originados en decisiones de responsabilidad social cuando se trata de una decisión voluntaria que puede diferenciar.

2.- El segundo principio de medición de la responsabilidad social y en un plano de perspectiva financiera, solamente pueden imputarse resultados económicos a las inversiones marginales que impliquen un esfuerzo económico positivo por parte de las organizaciones que deciden algún programa de esta naturaleza.

Practica en Hospitales

El Contador Público a lo largo de su carrera, incorpora saberes teóricos y prácticos, y a su vez prácticas de intervención en el medio, cuyas finalidades definen en gran parte el perfil profesional del graduado. Por ello, las carreras de grado deben garantizar ámbitos y modalidades de formación teórico-práctica que colaboren en el desarrollo de competencias profesionales acordes con la

intencionalidad formativa. Para lograrlo existen ciertos criterios que permiten evaluar la intensidad de la formación práctica los cuales son:

- ✓ Gradualidad, Complejidad.
- ✓ Integración de la teoría práctica
- ✓ Resolución de situaciones problemáticas

Durante el periodo lectivo 2018 se trabajó con dos grupos de cinco alumnos en análisis de la estructura organizacional y la definición de indicadores de desempeño en Hospitales en San Miguel de Tucumán.

Se elaboró el plan de trabajo el cual se cimentó en los tres ejes rectores de la intensidad de la práctica profesional:

Se procedió a realizar un plan de trabajo para el abordaje del Hospital conforme al siguiente detalle:

1.- Identificación del objeto:

Los objetos son los sistemas y sectores administrativos del Hospital, y su relación directa con los servicios que integran el Sistema Médico Asistencial y el Sistema Técnico.

2.- Relevamiento general: Se procedió a:

- ✓ El análisis de la documentación que aportan descripciones y se formuló entrevistas a los directores y funcionarios a efectos de indagar el medio externo del Hospital y de los subsistemas administrativos del mismo.
- ✓ Factores económicos: Identificación de los inductores del nivel de actividad hospitalaria.
- ✓ El Mercado de Salud : Condiciones importantes que afectan al Hospital Por ej : actividad cíclica o por temporada; Cambios en la tecnología de los bienes de uso; Índices clave y estadísticas de operación; Problemas ambientales
- ✓ Datos específicos del hospital: Ubicación geográfica; Historia; Vinculación con otras entidades gubernamentales, convenios con otros hospitales, con universidades, etc.
- ✓ Legislación: Marco legal y requerimientos reglamentarios referidos a los sectores administrativos: compras, pagos, impuestos, etc.
- ✓ Administración: Características de la estructura organizacional. Directorio del Hospital. Auditoría interna y alcance de sus actividades
- ✓ Los servicios de la entidad: Naturaleza de los servicios del Hospital .Locación de instalaciones. Empleados. Servicios que se prestan. Proveedores importantes de bienes y servicios. Inventarios. Franquicias, licencias, patentes
- ✓ Categorías importantes de gastos. Investigación y desarrollo. Sistemas de información, actual – planes de cambio.

3.- Relevamiento detallado del objeto

Se realizó:

Relevamiento descriptivo: que consistió en entrevistas grabadas en donde cada uno de los responsables de los distintos sectores administrativos del Hospital detallan las operaciones que realizan.

Relevamiento a través de cuestionarios: en este paso se confeccionó una serie de preguntas con el objeto de evaluar los controles internos que se aplican en la Administración.

4.- Pruebas de Cumplimiento.

Los procedimientos que se emplearon para obtener evidencia de control:

- a) Inspección y revisión de la documentación del sistema: que incluye el examen de manuales de operación, cursogramas y descripciones de tareas.
- b) Pruebas de reconstrucción: este procedimiento ayudó a comprender el flujo de datos dentro de los sistemas, los métodos que se utilizan para procesar dichos datos y los controles vigentes.
- c) Observaciones de determinados controles: proporcionó evidencia de que los controles existen, están en vigencia y operan de la forma esperada.
- d) Técnicas de datos de prueba. Fueron desarrollados para obtener evidencia acerca de la operación efectiva de los controles y funciones de procesamiento.

5) Evaluación de las actividades reales de control de los sistemas

Una vez comprobado a través de pruebas cómo funcionan los sistemas de control se realizó la correspondiente evaluación para concluir si son efectivos o no, si se tratan de puntos fuertes o débiles.

6) Propuestas de Cambio

Se detectaron las deficiencias y se propuso

A) Normas y políticas sobre Asignación de Funciones y Niveles Jerárquicos.

B) Normas y políticas sobre Procedimientos y Control Interno.

C) Se confeccionó un nuevo organigrama, manuales de funciones y de procedimientos.

Trabajaron dos grupos conformados por cinco integrantes durante dos cuatrimestres para realizar esta labor conducidos por un Docente tutor.

Fueron incorporados como pasantes cuatro y dos incorporados a planta permanente por el hospital.

Se realizó entrevista a los alumnos a efectos de valorar la práctica los cuales destacaron que:

- ✓ Lograron interiorizarse del mundo laboral, aprender más allá de lo teórico enfrentarse a situaciones reales ante las cuales debe tomar decisiones y generar planes de acción
- ✓ Aplicar los conocimientos adquiridos y desarrollar competencias y evidenciar nuevas como parte de su perfil profesional
- ✓ Les permitió consignar en su currículum que cuentan con una experiencia laboral.
- ✓ Obtener una oportunidad laboral en la empresa en la que realizaron sus prácticas

Conclusión

A lo largo del presente trabajo se han analizado una experiencia de práctica profesional en seminario de graduación con compromiso social en hospitales con la voluntariedad y la transparencia de dos grupos de estudiantes, bajo la dirección de un Docente. A este respecto, una de las principales aportaciones de este trabajo lleva a señalar que la responsabilidad social debe entenderse al amparo de una triple vertiente (económica, social y medioambiental).

A los alumnos les permitió interiorizarse del mundo laboral, aprender más allá de lo teórico enfrentarse a situaciones reales ante las cuales debe tomar decisiones y generar planes de acción. Aplicar los conocimientos adquiridos y desarrollar competencias y evidenciar nuevas como parte de su perfil profesional. Les permitió consignar en su currículum que cuentan con una experiencia laboral. Obtener una oportunidad laboral en la empresa en la que realizaron sus prácticas

Bibliografía

JACINTO, Claudia. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE JÓVENES. Ediciones Teseo Buenos Aires - Argentina 2010

MORALES, Gómez Gonzalo. CURRÍCULO POR COMPETENCIAS, Editoriales Universidad de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador 2011.

SANZ DE ACEDO, Lizárraga María Luisa. COMPETENCIAS COGNITIVAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR, Editoriales Narcea, Madrid 2010.

MARINA, J. A. La competencia de emprender En: Revista de Educación, Ministerio de Educación, 351, 2010,