

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 1 de 1	



	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		
	CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11		
	PRACTICAS CURRICULARES		
	INFORME		
	PÁG.: 2 de 1		

**APOYO A LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS DEL
HOSPITAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFañE DE AGUACHICA CESAR**

SHILENY MARÍA ACOSTA BELEÑO

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, SECCIONAL AGUACHICA
PROGRAMA DE ECONOMÍA
AGUACHICA – CESAR
2023**

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		
	CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11		
	VERSIÓN: 1		
	PÁG.: 4 de 1		
PRACTICAS CURRICULARES			
INFORME			

CONTENIDO

GLOSARIO	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 1	8
1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA EMPRESA.....	8
1.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE DESARROLLA LA EMPRESA	9
1.2 MISIÓN	9
1.2.1 Análisis de la misión	10
1.3 VISIÓN.....	10
1.3.1 Análisis de la visión	10
1.4 POLÍTICAS	11
1.4.1 Análisis de las políticas	12
1.5 VALORES.....	13
1.5.1 Análisis de los valores	13
1.6 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL	14
1.6.1 Análisis del organigrama	15
1.7 ÁREA ESPECÍFICA DE LA PRÁCTICA	15
CAPÍTULO 2	17
2. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	17
2.1 NOMBRE DEL TRABAJO	17
2.2 DIAGNÓSTICO	17
2.3 JUSTIFICACIÓN	18
2.4 OBJETIVOS	20
2.4.1 OBJETIVO GENERAL	20
2.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
2.5 PLAN DE ACTIVIDADES	20
CAPÍTULO 3	21
3. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA	21

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		
	CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11		
	VERSIÓN: 1		
	PÁG.: 5 de 1		
	PRACTICAS CURRICULARES		
	INFORME		

3.1 Desarrollo del objetivo específico: 1	21
3.2 Desarrollo del objetivo específico: 2	22
3.3 CONCLUSIONES	24
3.4 RECOMENDACIONES	25
BIBLIOGRAFÍA	26
ANEXOS	28

TABLA DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama del Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E .	14
Figura 2. Matriz DOFA	18
Figura 3. Cronograma de las prácticas	20

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 6 de 1	

GLOSARIO

AUDITORÍA: La auditoría se define como un procedimiento sistemático destinado a adquirir y evaluar de manera imparcial las pruebas vinculadas a informes sobre actividades económicas y otros eventos asociados (Florian Caro, 2016).

CUMPLIMIENTO NORMATIVO: El cumplimiento normativo empresarial abarca las acciones y procesos destinados a asegurar que la empresa cumple con todas las leyes y regulaciones pertinentes a su sector. Esto engloba tanto leyes nacionales e internacionales como otras normativas aplicables, como estándares de la industria o códigos de conducta, con el objetivo de garantizar el respeto a las normas y la ética en la operación de la empresa (Lucena, 2023).

ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD (EPS): Son las entidades encargadas de gestionar la afiliación y registro de los participantes en el sistema de seguridad social en Colombia también tienen la responsabilidad de recolectar las contribuciones y desempeñan una función fundamental en la organización y aseguramiento de la provisión del plan obligatorio de salud. (Secretaría de Planeación, 2023).

FACTURA MÉDICA: Se trata del documento que constituye la base legal para el cobro de un proveedor de servicios de salud a una entidad encargada del pago de servicios de salud. Este documento respalda la venta de bienes o la prestación de servicios por parte del proveedor y debe cumplir con los requisitos establecidos por la DIAN, proporcionando un registro detallado de la transacción realizada (FUDE, 2023).

REMUNERACIÓN: La remuneración se refiere al monto de dinero que un trabajador recibe por los servicios que presta a una empresa, este se establece en el contrato laboral antes de que el empleado comience a desempeñar sus funciones, y se especifica junto con otras condiciones, como el horario laboral o los días de descanso (Terzakyan, 2022).

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 7 de 1	

INTRODUCCIÓN

En este informe se verá reflejado una descripción de las practicas realizadas en el Hospital Regional José David Padilla Villafañe en la ciudad de Aguachica, donde se apreciará los aspectos básicos de la empresa, su historia y la organización de esta. Se tendrá un enfoque en el área de nómina, analizando los procesos que se requieren para llevar a cabo una plantilla organizada del personal del hospital; por otro lado, se verificará el estado de cuentas en la dependencia de auditoría de cuentas médicas, realizando seguimiento a las facturas y mantener un registro detallado de las glosas y devoluciones hechas con las Entidades Promotoras de Salud (EPS).

Las practicas curriculares son un componente esencial en el proceso de formación de un estudiante, ya que proporciona actividades practicas significativas del periodo académico al mundo laboral. Estas experiencias representan más que la aprobación de créditos académicos, debido a que ofrecen beneficios para el desarrollo profesional del estudiante, como la aplicación práctica de los conocimientos teóricos que fueron adquiridos durante la carrera, adicional a eso, le permite a los practicantes comprender el funcionamiento de las dinámicas del lugar de trabajo y tener una imagen más realista de la vida laboral, lo cual es importante para su preparación cuando incursione en el futuro como un profesional.

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 8 de 1	

CAPÍTULO 1

1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA EMPRESA

El Hospital Regional José David Padilla Villafañe es una empresa social que fue fundada aproximadamente para el año 1946, cuando el departamento del Cesar aún hacía parte del departamento de Magdalena. El hospital en sus inicios fue un puesto de salud ubicado en la calle 6ª con carrera 10, donde solo prestaba servicios con ayudantes de enfermería, realizando curaciones, aplicación de inyecciones, vacunas, sin contar con un sistema de consultas médicas (Hospital Regional José David Padilla Villafañe, 2023).

Para el año 1950 pasó a ser un centro de salud, gracias a la iniciativa del entonces alcalde y una junta, que nombraron al doctor Mario Romero Meza como director de la institución, haciendo posible brindar su servicio en un nuevo lugar ubicado en el barrio Barahoja. En el año 1968, por medio de una resolución administrativa se llevó a cabo la descentralización con el Magdalena, logrando la creación del departamento del Cesar. Para esa época, la planta del personal se amplió, donde se encontraban médicos, enfermeras, promotores de salud, entre otros, dando un total de 20 trabajadores más (Hospital Regional José David Padilla Villafañe, 2023).

Cuatro años después, en 1972, el centro de salud sufre una transformación convirtiéndolo en una Unidad Regional de Aguachica, de acuerdo con la Resolución 04 del 22 de septiembre de 1972 aprobada por la Resolución de Ministerio de Salud 002550 del 7 de noviembre de 1972, en la cual el Dr. Rafael Castillo Labarces tuvo un gran protagonismo, logrando así la ampliación de estructura administrativa y de planta física. Fue en el 1982 que se terminó la construcción de las instalaciones nuevas del Hospital, y para el 1985, se abrió la nueva institución como sede la unidad Regional del Sur, donde a la fecha funciona como Hospital Regional José David Padilla Villafañe, Empresa Social del Estado (Hospital Regional José David Padilla Villafañe, 2023).

A través de la ordenanza 025 del 27 de mayo de 1995, la Asamblea Departamental del Cesar, le asignó el nombre Hospital Regional de Aguachica José David Padilla Villafañe Empresa Social Del Estado, en mención al médico cirujano que fue privado de su vida mientras tenía el cargo de gerente. Finalmente, con la Ordenanza 053 del 02 de noviembre de 1995, con la intención de ser una entidad departamental, el nombre cambia a Hospital Regional José David Padilla Villafañe, Empresa Social Del Estado, por el cual se conoce en la actualidad (Hospital Regional José David Padilla Villafañe, 2023).

El Hospital está ubicado en la Calle 5 No. 30A-56 en el barrio La Unión, en el municipio de Aguachica – Cesar. Su actual gerente es Juan Carlos Rincón

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 9 de 1	

Quiñones, que tiene un pregrado en la carrera de administración de empresas, y una especialización en finanzas. En el campo laboral tiene experiencia como administrador de zona, fue director del IMDREC, y antes de llegar al puesto que tiene hoy como gerente del Hospital, también tomó el cargo de jefe de recursos humanos y subgerente.

1.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE DESARROLLA LA EMPRESA

El Hospital Regional José David Padilla Villafañe, Empresa Social del Estado, se identifica con su NIT. 89230045-8, con forma jurídica con recursos privados, obteniendo recursos mixtos tanto del estado como de entidades privadas, tiene a disposición a todo el sur del Cesar, Magdalena y Bolívar, ofreciendo servicios de salud con los más altos estándares de calidad, siendo un ente de tercer nivel desde el año 2022. A través de su actividad económica, CIIU 8610, donde se le permite al Hospital llevar a cabo actividad de hospitales y clínicas con internación. Comprendiendo los servicios médicos a corto y largo plazo, actividades de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, suministrados a pacientes internos o clínicas (DIAN, 2023).

También se incluyen los sanatorios (preventorios), clínicas de reposo, asilos, instituciones hospitalarias para enfermos mentales, y centros de rehabilitación, que posean un componente importante de supervisión y vigilancia directa de médicos titulados, y otras instituciones sanitarias con servicio de alojamiento, incluso los hospitales de bases militares y prisiones, que realizan actividades de atención médica y técnico-quirúrgica como diagnóstico, tratamiento, operaciones, análisis, servicios de urgencia, entre otros.

El Hospital cuenta con patrimonio y fuente de financiación público y privado, tiene responsabilidades, calidades y atributos en cuanto a sus ingresos y patrimonio, retención en la fuente y título, retención en la fuente en el impuesto, informe de exógeno obligado a llevar contabilidad y factura electrónica, y son cargos que están regidos por su capital 100% al público.

1.2 MISIÓN

Nuestro compromiso es la excelencia en la prestación de servicios de salud a todos los habitantes de la región, participando en el progreso social, científico, económico y docente asistencial de la misma, generando satisfacción a nuestros clientes internos y externos con tecnología de punta y talento humano altamente calificado (Hospital Regional José David Padilla Villafañe, 2023).

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11
			VERSIÓN: 1
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 10 de 1



1.2.1 Análisis de la misión

En la misión se puede observar que el Hospital José David Padilla Villafañe siendo una empresa social del estado, es que en la actualidad el hospital ha cumplido con lo que dejan apreciar en su misión, promoviendo siempre las buenas prácticas y el proceso de evolución continuo que ha tenido, ganando conocimiento dentro de la región, mejorando cada día sus servicios y ofreciendo además de una buena atención, un excelente equipo de talento humano, tecnológico, y sus instalaciones, que le abre las puertas dentro del área salud y reconociendo de la misma. Es importante mencionar que la institución sigue trabajando en pro de mejorar y poder llegar mucho más lejos.

1.3 VISIÓN

En el 2026 seremos reconocidos a nivel departamental y nacional por la excelencia en la prestación de los servicios de salud de mediana y alta complejidad, apoyados en un talento humano calificado y comprometido con la atención humanizada y segura, moderna infraestructura y tecnología, con políticas de responsabilidad social fundamentadas en un enfoque de gestión sostenible garantizando la satisfacción de nuestros usuarios del Sur del Cesar y su área de influencia garantizando la satisfacción de nuestros usuarios del Sur del Cesar y su área de influencia (Hospital Regional José David Padilla Villafañe, 2023).

1.3.1 Análisis de la visión

La visión de la empresa es clara y concisa, deja plasmado de manera directa el objetivo que tienen hacia un futuro. Se debe verificar constantemente si lo que fue planteado para ese tiempo ha sido cumplido de forma eficiente, puesto que, si las expectativas son difíciles de cumplir, se deberían considerar de manera más profunda el planteamiento de la visión de la empresa, teniendo en cuenta que es uno de los factores que definen una compañía en los años siguientes. Pero hasta el momento, el Hospital se le ha visto comprometido con la atención, líneas de servicios y equipamiento tecnológico, para poder ofrecer un buen tratamiento a todos los usuarios

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	CÓDIGO: 201-300-PRO05-FOR11	
		VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME	PÁG.: 11 de 1	

1.4 POLÍTICAS

El Hospital José David Padilla Villafañe establece un manual de políticas, donde se pueden observar las normas y procedimientos que se implementan para proteger la información del hospital y sus usuarios, con el objetivo de prevenir y mitigar los riesgos que pueden ser asociados al uso, almacenamiento, transmisión y acceso.

Las políticas que tiene actualmente el hospital son las siguientes:

- **Política general:** El hospital se compromete a garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información que maneja, así como a cumplir con la normatividad legal vigente y los requisitos de las partes interesadas.
- **Política de clasificación de la información:** El hospital define cuatro niveles de clasificación de la información según su grado de confidencialidad: pública, interna, restringida y confidencial. Cada nivel tiene unas medidas de protección específicas.
- **Política de roles y responsabilidades:** En este apartado la entidad asigna roles y responsabilidades a los diferentes actores involucrados en el manejo de la información, tales como el comité de seguridad de la información, el oficial de seguridad de la información, los dueños de la información, los usuarios autorizados y los proveedores externos (Mosquera Quintero, 2018).
- **Política de gestión de riesgos:** El hospital José David Padilla Villafañe realiza un proceso sistemático de identificación, análisis, evaluación, tratamiento y monitoreo de los riesgos que afectan la seguridad de la información, con el fin de reducirlos a un nivel aceptable.
- **Política de control de acceso:** En este punto se establecen mecanismos para controlar el acceso a la información según el principio de mínimo privilegio, es decir, otorgando solo los permisos necesarios para el desempeño de las funciones. Además, define reglas para la creación, modificación y eliminación de cuentas de usuario, así como para el uso de contraseñas y otros medios de autenticación (Mosquera Quintero, 2018).
- **Política de uso aceptable:** El hospital define las normas de conducta que deben seguir los usuarios al utilizar los recursos informáticos del hospital, tales como equipos, redes, sistemas, aplicaciones y medios electrónicos. Estas normas incluyen aspectos como la prohibición de realizar actividades ilícitas, maliciosas o no autorizadas, el respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual, la protección de datos personales y sensibles, y el reporte de incidentes o vulnerabilidades.
- **Política de gestión de incidentes:** El hospital implementa un procedimiento para la detección, reporte, respuesta y seguimiento de los incidentes que afecten la seguridad de la información, con el fin de restaurar la operación normal lo antes posible y evitar que se repitan.

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 12 de 1	

- **Política de continuidad del negocio:** El hospital define un plan para asegurar la continuidad del negocio ante situaciones que puedan interrumpir o afectar la prestación de los servicios o el funcionamiento de los procesos. Este plan incluye aspectos como el análisis de impacto al negocio, la definición de estrategias y planes de recuperación, y la realización de pruebas y revisiones periódicas (Mosquera Quintero, 2018).
- **Política de gestión del cambio:** El hospital establece un proceso para gestionar los cambios que se realicen en los recursos informáticos del hospital, con el fin de minimizar los riesgos e impactos negativos que puedan generar. Este proceso incluye aspectos como la solicitud, aprobación, implementación y verificación de los cambios.
- **Política de concientización y capacitación:** El hospital tiene definido un programa para concientizar y capacitar a los usuarios sobre la importancia y los beneficios de la seguridad de la información, así como sobre sus roles y responsabilidades. Este programa incluye actividades como charlas, talleres, boletines y evaluaciones.

1.4.1 Análisis de las políticas

Las políticas con las que actualmente cuenta el hospital son acordes a las actividades que realizan, pues con estas directrices dan información y ayudan a orientar a las personas sobre las normas que deben seguir y respetar, tanto para los trabajadores como para los usuarios del servicio. Gracias a la existencia de este manual se tiene un guía para que se cumplan cada una de las normas que se establecieron y formarán parte de la identidad de la empresa.

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		
	CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11		
	VERSIÓN: 1		
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 13 de 1

1.5 VALORES

Los valores que tiene la empresa para su funcionamiento son los siguientes:

- Responsabilidad
- Compromiso
- Honestidad
- Solidaridad
- Confianza
- Transparencia
- Respeto
- Prudencia
- Pertenencia
- Lealtad
- Creatividad
- Objetividad
- Servicio

1.5.1 Análisis de los valores

Analizando los valores que el Hospital tiene propuestos, se puede decir que estos valores están ajustados a la actividad económica, garantizando velar por los valores del equipo humano y la exigencia de los mismos, demuestran lo fundamental que son para que haya un buen manejo y desenvolvimiento en cada área dentro de la institución, y fuera de ella, siendo un modelo para cada uno de los empleados del Hospital.



UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

PRACTICAS CURRICULARES
INFORME

CÓDIGO: 201-300-
PRO05-FOR11

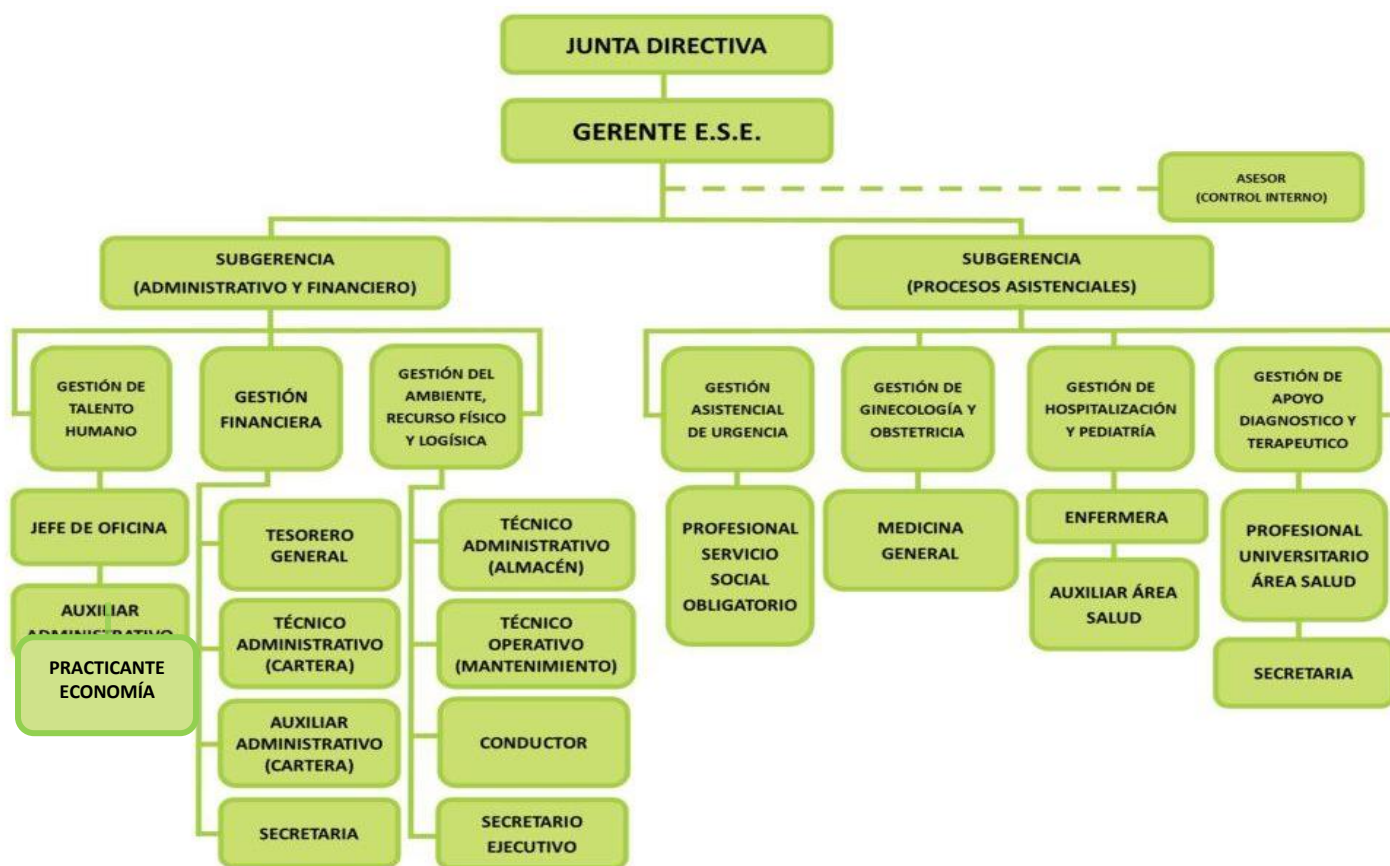
VERSIÓN: 1

PÁG.: 14 de 1



1.6 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL

Figura 1. Organigrama del Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E



Fuente: Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 15 de 1	

1.6.1 Análisis del organigrama

Después de observar la estructura organizacional del Hospital, es posible decir que la institución tiene una forma vertical, se puede apreciar que cuenta con las dependencias de los niveles superiores siendo de allí donde se encuentra la mayor autoridad hacia los niveles inferiores, y por esa razón, se logra analizar la jerarquía de la institución, el estilo de direccionamiento que implementa la misma en la división de sus áreas y las tareas que realizan en cada una de ellas, las funciones asignadas y la cooperación que se ejerce entre cada una, buscando un fin común con la institución.

El organigrama va orientado y reorganizando según sus necesidades y funciones, con el fin de mejorar cada área y que haya un orden correcto, es decir, que está en constante de transformación; esto no quiere decir que a todo momento se implemente los cambios drásticos, pero si se hacen estudios con anterioridad y con el tiempo prudente se va verificando la necesidad de agregar o sustituir algunos de sus puestos todo esto con el objetivo de ser más eficientes y eficaces.

1.7 ÁREA ESPECÍFICA DE LA PRÁCTICA

Para el desarrollo de las prácticas curriculares de la carrera de economía se pueden realizar en diferentes áreas de una empresa, en esta ocasión, corresponderá en la parte administrativa del hospital, que cuenta con distintas secciones de acuerdo con las obligaciones que se deben desarrollar para llevar a cabo las funciones en el Hospital, en las cuales se encuentra el área de talento humano, el área legal, de cuentas médicas, financieras y más. En este caso en particular se hace un énfasis en la sección de nómina, el cual desempeña un papel muy importante en el aspecto de la gestión humana, realizando actividades de procesamiento de nómina, calculando y verificando el pago de los empleados, manteniendo un registro actualizado de los datos personales, manejo de ausencias, realización de permisos y resoluciones para los empleados (Eslabon, 2023). La persona encargada de esta área es la auxiliar administrativa Carmen Edith Conde Uribe, la cual hace más de 20 años labora para el hospital, ella es la encargada de asignar las actividades a realizar, las cuales se pueden inclinar hacia el apoyo de búsqueda de nóminas, verificación de información y la organización de archivos pendientes.

Seguido a esto, se enfatiza de igual manera en el área de auditoría de cuentas médicas en el Hospital José David Padilla Villafañe, el cual se encarga de llevar a cabo revisiones sistemáticas y exhaustivas de los registros financieros relacionados con la atención médica. Su principal objetivo es asegurar la precisión y transparencia en la facturación, identificando posibles desconformidades, errores o reclamaciones por parte de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) u otros

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
		VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME	PÁG.: 16 de 1	

actores. Además, esta función juega un papel crucial en la gestión de glosas y devoluciones, permitiendo la resolución eficiente de disputas, la optimización de recursos y la preservación de la salud financiera del hospital (Passos Simancas et al., 2020).

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 17 de 1	

CAPÍTULO 2

2. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

2.1 NOMBRE DEL TRABAJO

Apoyo a las actividades administrativas y financieras del hospital José David Padilla Villafañe de Aguachica Cesar.

2.2 DIAGNÓSTICO

El Hospital José David Padilla Villafañe, Empresa social del Estado, cuenta con una superficie de total de 13.501 metros cuadrados, que se encuentran divididas actualmente en cuatro niveles, está ubicado en la Calle 5 No. 30A-56 en el barrio La Unión en Aguachica. El Hospital tiene una distribución de acuerdo con las diferentes áreas y las tareas que cada una de ellas realiza, en las que se pueden encontrar la unidad de cuidados intensivos (UCI), urgencias, hospitalización, laboratorio, cirugía, servicios generales, administrativa, lavandería, entre otros. Las instalaciones cuentan con amplios pasillos, escaleras, ascensores y parqueadero para facilitar el estacionamiento de los vehículos.

Resulta necesario que el Hospital preste servicios de tercer nivel de complejidad, siendo una institución que no solo brinda servicios para toda la comunidad, y población en general, sino que también contribuye con los diferentes municipios del sur del Cesar, el sur de Bolívar, Santander y Magdalena. Las zonas que hoy tiene la entidad han sido diseñadas y construidas con el fin de tener un ambiente adecuado para el personal y sus visitantes. Tiene una infraestructura muy buena, dando capacidad para cada uno de sus pacientes, y ampliando su capacidad adquisitiva frente a toda la competencia de toda la región y parte de sus alrededores, ofreciendo siempre prioridad en mejorar y tener el primer puesto en atención médica.

Para identificar los puntos clave que tiene la entidad se procede a realizar una matriz DOFA, que se trata de una herramienta de planificación estratégica que posibilita la identificación y evaluación de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de una empresa, proyecto u organización. Resulta altamente beneficiosa para la formulación de estrategias y la toma de acciones fundamentadas en la situación concreta de una organización, puesto que, permite aprovechar las fortalezas, prevenir los impactos de las debilidades, maximizar las oportunidades y contrarrestar las amenazas de manera efectiva (Raeburn, 2021).

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300-PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 18 de 1	

Figura 2. Matriz DOFA



2.3 JUSTIFICACIÓN

La realización de las prácticas en el área de nómina permite obtener una comprensión práctica y detallada de los procesos asociados con la remuneración del personal hospitalario. La gestión de nómina no solo implica el cálculo de salarios, sino también la aplicación de beneficios, deducciones fiscales y el cumplimiento estricto de regulaciones laborales, ya que su función principal es asegurar y verificar que los empleados reciban sus salarios de forma precisa y oportuna, siguiendo todas las normas legales y regulatorias (Eslabon, 2023). Estas experiencias prácticas brindan la oportunidad de aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en la educación universitaria a situaciones del mundo real.

Además, el área de nómina es esencial para el bienestar y la motivación de los empleados. Una nómina bien administrada no solo garantiza la equidad en la compensación, sino que también contribuye a un ambiente laboral positivo. Las participaciones en este proceso permitirán entender las dinámicas internas del

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 21 de 1	

CAPÍTULO 3

3. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

3.1 Desarrollo del objetivo específico: 1

El área de nómina en un hospital es un elemento fundamental para asegurar el bienestar de todos los empleados y mantener un funcionamiento eficiente en la entidad. Para llevar a cabo la nómina es necesario pasar por distintas etapas que hacen posible el buen funcionamiento de esta dependencia. Una de las fases es el registro de los empleados, es esta etapa se recopila la información personal, fiscal y bancaria, el cual sirve como un expediente para la administración de los sueldos y beneficios, adicional a eso, es la parte donde son asignadas las responsabilidades dependiendo la posición y el departamento, con el objetivo de realizar una distribución adecuada y los empleados se encuentren cómodos con sus puestos de trabajo (IONOS, 2023).

Otra fase es la supervisión y el cumplimiento de los horarios, en donde se hace un monitoreo continuo de la asistencia y las horas trabajadas, esto facilita en gran medida mantener un control de la presencia del personal del hospital. La etapa para calcular los salarios y los beneficios son de mucha importancia en el proceso de contratación, aquí es donde se determinan los salarios según en base a la escala salarial del hospital, incluyendo beneficios adicionales y aplicando deducciones correspondientes en los aspectos de impuestos, seguros, entre otros puntos a considerar. Para realizar esto se debe hacer un análisis cuidadoso, con la intención de tener en cuenta todos los detalles y no dejar nada por fuera, buscando la mayor precisión posible para el bien de la empresa y los empleados (IONOS, 2023).

Para tener un mejor manejo de la nómina se cuenta con un software del cual el hospital tiene licencia, este software facilita el cálculo de los salarios y las deducciones correspondientes. La aplicación cuenta con un apartado de nómina, donde se puede apreciar toda la información de los pagos y verificar las cantidades correspondientes a cada empleado durante los meses que labora; el encargado del área tiene que pasar el reporte completo en donde se vea reflejado que la información suministrada es la correcta, de igual forma, si existen casos de permisos, faltas u otros motivos, tienen que ser diligenciados para que se ejecuten las correcciones correspondientes.

Es importante que todos los cambios por los diferentes motivos se digitalicen de manera oportuna, para no retrasar el proceso del área y con ellos el pago de los empleados, ya que con una sola modificación sin realizar no se puede entregar el informe de nómina para que el respectivo pago sea efectuado. Por esta razón es

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 22 de 1	

muy importante mantener un orden y control con la información de los trabajadores, evitando así posibles inconvenientes.

Luego de tener la información correcta y necesaria sobre la nómina de los trabajadores, le sigue una etapa crucial en todo el proceso, se trata de rectificar que se tenga el cumplimiento fiscal y legal, asegurando así, que se efectúen las leyes y normas laborales y fiscales, realizando las presentaciones y fechas de pagos a tiempo de impuestos. De esta forma, el hospital asume una responsabilidad con todo su personal, asimismo, logra mantener registros actualizados de las auditorías internas y externas que se deben completar para este aspecto de regulación. Por otro lado, la gestión de cambios y actualizaciones son necesarias para garantizar la precisión de la nómina, están son prácticas muy comunes y ayudan en gran manera a la adaptación de cambios en la información, en los salarios, y los beneficios ofrecidos, ya que, son propensos a cambiar con el tiempo, lo que resulta necesario actuar de manera inmediata ante estos escenarios, manteniendo así coherencia en la gestión de talento humano (IONOS, 2023).

Finalmente, el archivado y respaldo seguro de registros de nómina, junto con la creación de copias de respaldo para la recuperación de datos en situaciones de emergencia, completan el ciclo. Estas prácticas aseguran la integridad y disponibilidad de la información clave para el funcionamiento continuo y la toma de decisiones informadas en el ámbito hospitalario. En conjunto, este enfoque integral en la gestión de nómina contribuye no solo a la eficiencia operativa, sino también al bienestar general de los empleados y, en última instancia, a la calidad de atención proporcionada por el hospital.

3.2 Desarrollo del objetivo específico: 2

La auditoría de cuentas médicas constituye un proceso sistemático de revisión y evaluación de los registros financieros relacionados con la atención médica. En el contexto hospitalario, su realización no solo garantiza la exactitud de los registros financieros, sino que también juega un papel esencial en la optimización de los recursos y la sostenibilidad económica de la institución.

Uno de los aspectos fundamentales de la auditoría de cuentas médicas es la realización de conciliaciones con las Entidades Promotoras de Salud (EPS), estas conciliaciones de ejecutan por un encargado de las dos partes, el cual tiene la obligación de hacer una revisión de los registros que aparecen en las facturas médicas, dependiendo los procedimientos que cada paciente necesitó. Este procedimiento tiene una alta importancia, puesto que, es una actividad estratégica que tiene la meta de mantener la actualizada la información financiera entre las

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11
			VERSIÓN: 1
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 24 de 1



3.3 CONCLUSIONES

El Hospital Regional José David Padilla Villafañe cuenta con una estructura organizacional bien definida, con áreas y procesos establecidos que permiten una prestación de servicios de salud eficiente. Su misión, visión y valores están alineados con su labor de brindar una atención de calidad a los usuarios.

Con las actividades en el área de nómina se puede observar que esta desempeña un rol fundamental en la gestión del talento humano y el bienestar de los empleados del hospital, llevar a cabo un proceso de nómina ordenado y preciso, aplicando la normatividad vigente, garantiza que el personal reciba una compensación justa y motiva un mejor desempeño. Por otro lado, la auditoría permanente de las cuentas médicas permite identificar inconsistencias en la facturación y posibles glosas por parte de las EPS. El registro detallado de estas y un seguimiento oportuno es esencial para resolver disputas, recuperar ingresos y mantener la salud financiera del hospital.

Tanto la gestión de nómina como la auditoría de cuentas médicas requieren de actualizaciones y adaptaciones constantes ante cambios en la normatividad y en las condiciones internas del hospital. Mantenerse al día en estos aspectos es fundamental para garantizar el cumplimiento legal y la eficiencia en los procesos. Adicional a eso, la realización de las prácticas en áreas administrativas y financieras brinda una perspectiva integral de la operación de un centro hospitalario, permitiendo aplicar conocimientos teóricos y desarrollar habilidades valiosas para desempeñarse en el sector salud o en las organizaciones en general.

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
		VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME	PÁG.: 25 de 1	

3.4 RECOMENDACIONES

Las actividades desarrolladas en el área de nómina y auditoría de cuentas médicas en el hospital se realizan de manera eficiente, con mucho detenimiento y de forma oportuna, es necesario que sigan con la metodología que vienen presentando para continuar sus funciones.

Se recomienda que el hospital y la Universidad mantengan sus lazos para los futuros aprendizajes prácticos de los estudiantes de la institución.

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	CÓDIGO: 201-300-PRO05-FOR11	
		VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME	PÁG.: 26 de 1	

BIBLIOGRAFÍA

- DIAN. (2023). *DIAN*. Obtenido de Código CIU 8610 Actividades Económicas DIAN: <https://dian-rut.com/codigo-ciu/8610/>
- Eslabon. (13 de Julio de 2023). *Importancia de llevar el control de la nómina*. Obtenido de Eslabon: <https://www.eslabon.com.mx/es/articulo/178-importancia-de-llevar-el-control-de-la-nomina#:~:text=Un%20departamento%20de%20n%C3%B3mina%20eficiente,el%20desarrollo%20de%20las%20empresas.>
- Florian Caro, C. E. (2016). *La auditoría, origen y evolución. ¿Por qué en Colombia solo se conoce a través de leyes?* Bogotá D. C: Universidad Libre de Colombia .
- FUDE. (2023). *¿Qué es la facturación médica?* Obtenido de FUDE: <https://www.educativo.net/articulos/que-es-la-facturacion-medica-854.html>
- Hospital Regional José David Padilla Villafañe. (2023). *Historia*. Obtenido de Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E: <https://hospitalregionaldeaguachica.gov.co/historia/>
- Hospital Regional José David Padilla Villafañe. (2023). *Misión*. Obtenido de Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E: <https://hospitalregionaldeaguachica.gov.co/mision/>
- Hospital Regional José David Padilla Villafañe. (2023). *Visión*. Obtenido de Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E: <https://hospitalregionaldeaguachica.gov.co/vision/>
- IONOS. (12 de Septiembre de 2023). *Gestión de nóminas: la importancia de esta actividad*. Obtenido de IONOS: <https://www.ionos.es/startupguide/gestion/gestion-de-nominas/>
- Lucena, P. (2023). *¿Qué es el cumplimiento normativo en una empresa?* Obtenido de Universidad Cesuma: <https://www.cesuma.mx/blog/que-es-el-cumplimiento-normativo-en-una-empresa.html>
- Ministerio de Salud. (2009). *Manual único de glosas, devoluciones y respuesta de unificación*. Bogotá: Ministerio de Salud de Colombia.
- Mosquera Quintero, G. C. (2018). *Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información*. Aguachica: Hospital Regional José David Padilla Villafañe.

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		
	CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11		
	VERSIÓN: 1		
	PRACTICAS CURRICULARES		PÁG.: 27 de 1
	INFORME		

Passos Simancas et al. (2020). Facturación y cuentas médicas en el sector público : información contable en un hospital público. *Panorama Económico*, 40-51.

Quintana et al. (2016). *Gestion de glosas para prestadores de servicios de salud*. Bogotá D. C: Universidad Sergio Arboleda.

Sanchez Cote, D. B. (2017). *Cuentas médicas y conciliaciones*. Bogotá D. C.: Areandina.

Secretaria de Planeación. (2023). *ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD - EPS*. Obtenido de Secretaria de Planeación: <https://www.sdp.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/entidad-promotora-de-salud-eps>

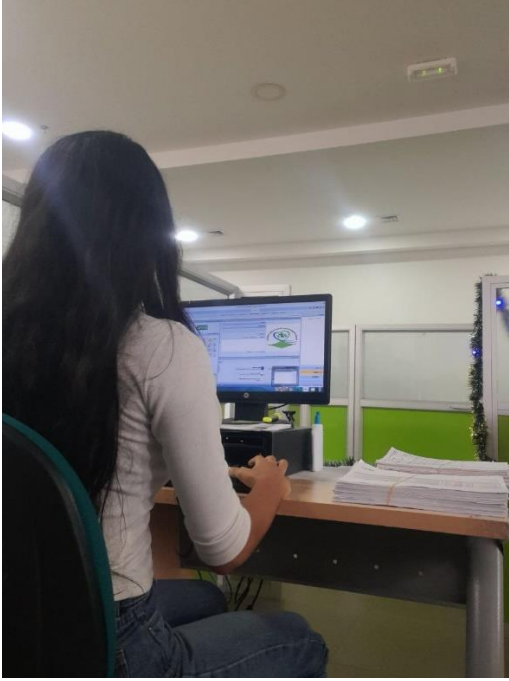
Terzakyan, T. (17 de Febrero de 2022). *Remuneración del personal: ¿Qué es y cuáles son los tipos?* Obtenido de Deel: <https://www.deel.com/es/blog/remuneracion-del-personal>

	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
			VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 28 de 1	

ANEXOS



	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11
	PRACTICAS CURRICULARES		VERSIÓN: 1
	INFORME		PÁG.: 29 de 1



	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11	
		VERSIÓN: 1	
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME	PÁG.: 30 de 1	



	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR		CÓDIGO: 201-300- PRO05-FOR11
			VERSIÓN: 1
	PRACTICAS CURRICULARES INFORME		PÁG.: 31 de 1



**Hospital Regional
José David
Padilla Villafañe**
Empresa Social del Estado