



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

**División de Ciencias Sociales y
Económico-
Administrativas**

**MEMORIA POR EXPERIENCIA LABORAL EN EL
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL,
DELEGACIÓN QUINTANA ROO**

TRABAJO MONOGRÁFICO

**Para obtener el grado de
LICENCIADA EN ECONOMÍA Y FINANZAS**

**Presenta
DORCAS PÉREZ CHÁVEZ**

Asesores:

**MC. NAIBER BARDALES ROURA
M.A.N.F. MIRIAN KARINA DÍAZ RODRÍGUEZ
DR. SALVADOR RAMOS TÉSCUM**

Chetumal, Quintana Roo, México, Julio de 2010.

UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO



División de Ciencias Sociales y Económico-
Administrativas

Trabajo Monográfico elaborado bajo la supervisión del comité del programa de Licenciatura y aprobada como requisito para obtener el grado de:

LICENCIADA EN ECONOMÍA Y FINANZAS

COMITÉ:

Asesor: _____

MC. Naiber Bardales Roura

Asesor: _____

M.A.N.F. Mirian Karina Díaz Rodríguez

Asesor: _____

Dr. Salvador Ramos Téscum

Chetumal, Quintana Roo, México, Julio 2010

CAPÍTULO I:
UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

CAPÍTULO II:
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL



CAPÍTULO III:
DESEMPEÑO PROFESIONAL
EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL
SEGURO SOCIAL,
DELEGACIÓN QUINTANA ROO



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL



DEDICATORIAS

Este trabajo monográfico lo dedico a:

Dios, que siempre ha estado ahí cuando he recurrido a él, gracias por darme la oportunidad de vivir este momento y por regalarme la gran familia que tengo.

Con mucho cariño la dedico principalmente a mis padres Luis y Felicitas, que me dieron la vida y porque siempre han estado a mi lado, en la distancia siempre estuvieron conmigo dándome palabras de aliento y motivación.

A mis hermanas y hermano, por su gran amor incondicional, y por soportar mis berrinches y malos ratos que les hice pasar, sobre todo a ti mi querida hermana Damaris, por la gran ayuda que me das en el cuidado de mis hijas.

A mis bellas hijas Luisa Fernanda y Dorcas Andrea, por regalarme cada mañana una linda sonrisa, por soportar mi ausencia y mi falta de atención en todo este tiempo.

A mis abuelos, José y Hortencia, por el gran amor que desde mi niñez me han dado y a quienes tanto les debo.

A mis tíos, Adolfo y Carmita, por su gran apoyo incondicional en el tiempo que estuve con ellos.

Al mejor de los hombres que me pudo dar Dios como compañero, a ti por tu amor, respeto y confianza, porque aún sin saber el porqué de mis desvelos confiaste en mí, pero sobretodo por soportar que descuidara la casa y por toda tu ayuda.

A mis amigas Karla, Ana y Jennifer, por ser las mejores amigas y por sus palabras de motivación y aliento.

Y a todos los que de manera directa e indirecta han sido parte de mi formación académica.

Con cariño, Dorcas

AGRADECIMIENTOS

*“Detrás de cada línea de llegada, hay una de partida.
Detrás de cada logro, hay otro desafío.
Si extrañas lo que hacías, vuelve a hacerlo.
Sigue aunque todos esperen que abandones el camino.
No dejes que se oxide el hierro que hay en ti.”*

En la elaboración de este trabajo recibí el apoyo de varias personas, a las cuales quiero agradecer infinitamente:

A Dios por el camino recorrido

A mis padres por su gran amor, apoyo y confianza depositada en mí

A mis abuelos y tíos por todo su apoyo

A mis hermanas y hermanos por ser los mejores del mundo

A mis hijas por ser mi mayor motivación y mi fortaleza en los momentos difíciles

A mi esposo, compañero y amigo, Andrés, por su confianza, amor y respeto

A mis amigas, por estar ahí cuando las necesito

A la vida por todo lo que me ha enseñado

Y a mis supervisores, porque sin ellos esto no lo hubiera logrado, gracias por su gran calidad humana. Sobre todo al Dr. Ramos, por la gran paciencia para conmigo y por la confianza depositada en mí.

Gracias a todos, sin ustedes no lo hubiera logrado.

Dorcas Pérez Chávez



ÍNDICE

Introducción.....	-3-
Justificación.....	-4-
Objetivos.....	-4-
Capítulo I: Universidad de Quintana Roo	
1.1 Antecedentes.....	-5-
1.2 Origen.....	-5-
1.3 Características.....	-6-
1.4 Objetivos.....	-6-
1.5 Misión.....	-7-
1.6 Modelo Educativo: Principios Rectores.....	-7-
1.7 Valores Institucionales.....	-8-
1.8 Normatividad y Política Institucional de Calidad.....	-9-
1.9 Logotipo, Lema e Himno.....	-10-
1.10 División de Ciencias Sociales y Económico-Administrativas.....	-10-
1.11 Aspectos Generales de la Carrera.....	-12-
1.11.1 Licenciatura en Economía y Finanzas.....	-12-
1.11.2 Objetivo de la Carrera.....	-13-
1.11.3 Perfil del Aspirante.....	-13-
1.11.4 Perfil del Egresado.....	-14-
1.11.5 Campo Laboral del Egresado de Economía y Finanzas.....	-14-
1.11.6 Plan de Estudios 1995.....	-15-
1.11.7 Análisis FODA de la Carrera.....	-17-
1.12 Titulación.....	-18-
1,13 Importancia de la Licenciatura en el Desarrollo del Estado.....	-18-
Capítulo II: Instituto Mexicano del Seguro Social	
2.1 Antecedentes y Origen.....	-21-
2.2 Misión.....	-22-
2.3 Visión.....	-22-



2.4	Marco Normativo.....	-23-
2.5	Importancia del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	-23-
2.6	Estructura Orgánica.....	-24-
2.7	Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal.....	-28-
 Capítulo III: Desempeño Profesional en el Instituto Mexicano del Seguro Social		
3.1	Oficina de Pagos, Jefatura de Servicios de Finanzas.....	-30-
3.2	Área de Presupuesto, Jefatura de Prestaciones Médicas.....	-32-
	Oficina de Relaciones Laborales, Jefatura de Servicios de	
3.3	Desarrollo de Personal.....	-36-
3.4	Importancia de la Licenciatura en el Desempeño Profesional....	-39-
3.5	Problema de pago de los Finiquitos por Jubilaciones.....	-41-
3.5.1	Alternativas de Solución al Problema de Pago de Finiquitos.....	-43-
	 Conclusiones y Recomendaciones.....	 -45-
	 Bibliografía.....	 -47-



INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo es demostrar la vinculación de la Licenciatura en Economía y Finanzas con las actividades realizadas dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, abarcando un panorama general tanto de la Universidad como del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Universidad de Quintana Roo es la máxima casa de estudios de la cual egresan profesionistas altamente calificados para el desempeño laboral en cualquier ámbito de la sociedad. Es el centro académico en su tipo más joven en el país. Su creación responde al anhelo de los quintanarroenses de contar con un centro de educación superior para la formación de profesionistas capaces de desempeñarse profesionalmente en las áreas sociales, de humanidades, tecnológicas, económicas y políticas; es decir en los sectores donde mayor demanda de capital humano existe.

Ha abierto el camino del conocimiento a muchos jóvenes de la región y del Estado; al mismo tiempo que ha ido cambiando a la capital del Estado, pasando del aspecto de población fronteriza por el de una ciudad donde la cultura y el arte alimentan el espíritu de sus habitantes, a la vez que prepara a las nuevas generaciones que serán las responsables de conducir el destino del Estado en sus diferentes ámbitos.

En su plan de estudios, la Universidad de Quintana Roo ofrece la carrera de Economía y Finanzas, misma que busca desarrollar en el estudiante la capacidad de análisis y solución de problemas de cualquier naturaleza, así como el desarrollo de las habilidades que le permitan adaptarse fácilmente al cambiante mercado laboral.

La importancia de estudiar esta carrera radica en el instrumental matemático, financiero y estadístico que permiten al egresado el desarrollo del conjunto de procedimientos y técnicas de análisis, medición y pronósticos, característicos del desenvolvimiento de las actividades profesionales y científicas de un economista, en estrecha relación con las herramientas de la informática.

Por su parte, el Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene como función principal la prestación de los servicios de salud, bajo un marco de respeto, dignidad y compromiso hacia sus derechohabientes y población en general.

Este trabajo se compone de tres capítulos; en los dos primeros encontraremos una breve descripción tanto de la Universidad de Quintana Roo como del Instituto Mexicano del Seguro Social, respectivamente; para dar paso al tercer capítulo en el cual explico como he logrado aplicar los conocimientos adquiridos en las aulas de clases a lo largo de cinco años; y demostrar que la Universidad de Quintana Roo, es una excelente opción en la formación de Recursos Humanos altamente capaces y calificados para desempeñarse profesionalmente en el cada vez más competitivo mercado laboral; contribuyendo así a impulsar el desarrollo del Estado.



JUSTIFICACIÓN

Como mencioné antes, la Universidad de Quintana Roo es una importante fuente de creación de capital humano altamente calificado para el desempeño de cualquier actividad en todos los ámbitos de la estructura estatal impulsando el desarrollo de la propia entidad. Debido a la gran importancia de la Universidad, y en particular de la Licenciatura en Economía y Finanzas en el desarrollo socioeconómico y político del Estado, he decidido realizar el presente trabajo monográfico, con la finalidad, no solo de demostrar la gran importancia e impacto de dicha licenciatura, sino también para compartir los conocimientos adquiridos durante el tiempo de estudio, conocimientos que han sido plenamente aplicados en el campo laboral en el cual me he desarrollado, además de que este trabajo tiene como finalidad principal la obtención del Título de Licenciado en Economía y Finanzas.

OBJETIVO GENERAL: Realizar una memoria por experiencia laboral, en la cual plasme mis experiencias laborales, pero sobre todo explicar como las herramientas proporcionadas por la Licenciatura en Economía y Finanzas me han ayudado a conseguir mis metas.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- 1.- Describir a la Universidad de Quintana Roo
- 2.- Describir a la División de Ciencias Sociales y Económico-Administrativas
- 3.- Importancia de la carrera de Economía y Finanzas
- 4.- Breve descripción del Instituto Mexicano del Seguro Social
- 5.- Analizar la problemática que da origen al desfazamiento en el pago de los Finiquitos por Jubilaciones y Pensiones
- 6.- Analizar el efecto que provocan los problemas internos en el pago de los finiquitos.



CAPÍTULO I: UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

1.1 ANTECEDENTES

La educación a Nivel Superior se inicia en el Estado en los años 70's, mediante el establecimiento de Institutos Tecnológicos, con carreras administrativas y de ingeniería. La educación universitaria es más reciente y cubre nuevas áreas del conocimiento de las ciencias sociales y humanidades, así como en algunas ingenierías que no existían en el ámbito estatal.

A través de la modernización educativa impulsada por el gobierno Federal; durante las décadas de los 80's y 90's se consideró que Quintana Roo reunía las condiciones socioeconómicas y demográficas para establecer un modelo de Universidad que atendería las demandas locales y regionales, y al mismo tiempo, respondería a las nuevas tendencias educativas mundiales. Al tratarse de una región con gran dinámica de crecimiento y con una estructura económica e institucional en proceso de formación, el proyecto académico en el mediano plazo proporcionaría los recursos humanos calificados en los campos de la ciencia, la tecnología y las humanidades, así como una infraestructura de investigación y de desarrollo tecnológico para consolidar un crecimiento sustentable, equilibrado y equitativo.

1.2 ORIGEN

La Universidad de Quintana Roo, se concibió como una Institución Moderna, ya que surgió del modelo denominado "Nueva Universidad Mexicana", que recoge la experiencia histórica del desarrollo universitario en el mundo y en el país, adaptada a las condiciones de la región.

Fue creada según Decreto emitido por los Poderes Ejecutivo y Legislativo del Estado de Quintana Roo, publicado en el Periódico Oficial el 24 de Mayo de 1991, y con el firme objetivo de ser una Institución de alta calidad académica fincada en estándares internacionales, sólidamente comprometida con el desarrollo de Quintana Roo. A partir del 3 de Septiembre del mismo año, inicia sus actividades académicas y ofrece en sus inicios 8 carreras, con una matrícula total de 385 estudiantes. Es así como nace la UQROO, en respuesta a los deseos y demandas de la comunidad quintanarroense por contar con una institución que formara a la población joven del Estado en las distintas disciplinas profesionales y al mismo tiempo atender las necesidades y demandas del desarrollo del Estado en su búsqueda de mayores y mejores niveles de calidad de vida de sus habitantes.

Fue con el Plan Estratégico de Desarrollo 1999-2002 (PLADES 1999-2002), aprobado por el Honorable Consejo Universitario en sesión del 5 de Noviembre de 1999, que ésta máxima casa de estudios continuó con su firme proceso de formación y consolidación, con bases sólidas que le permitieron establecer una presencia Estatal y Regional muy significativa, a la par de alcanzar la excelencia académica, relevancia y prestigio nacional e internacional.



1.3 CARACTERÍSTICAS

La característica principal de ésta Institución Educativa es contar con un modelo educativo y planes de estudio diseñados para responder rápidamente a las necesidades de la región. Ofrecer planes de estudio de profesional asociado con la opción de que se continúe a la licenciatura; además de contar con la mejor infraestructura en cómputo, biblioteca, videoconferencia, y laboratorios para el desarrollo de sus estudiantes.

La Universidad de Quintana Roo es una Institución Pública Estatal, no autónoma, y organismo público descentralizado del Estado. Su oferta académica se compone de las siguientes licenciaturas e ingenierías;

- Gobierno y Gestión Pública
- Antropología Social
- Lengua Inglesa
- Relaciones Internacionales
- Manejo de Recursos Naturales
- Sistemas Comerciales
- Humanidades
- Seguridad Pública
- Derecho
- Médico Cirujano
- Farmacia
- Enfermería
- Turismo
- Tecnología de la Información
- Administración Hotelera
- **Economía y Finanzas**
- Ingeniería en Sistemas de Energía
- Ingeniería Ambiental
- Ingeniería en Redes Empresarial



Su ciclo escolar está estructurado en 3 periodos, los cuales son: Primavera, Verano y Otoño. Cuenta con tres cámpus, los cuales se ubican en Cozumel, Playa del Carmen y Chetumal.

1.4 OBJETIVOS

La creación de la UQROO hizo acopio de las invaluable experiencias acumuladas en los últimos años de la educación superior incorporando innovadores conceptos con la finalidad de convertirla en una universidad de excelencia a nivel nacional; es así, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 3 de su Ley Orgánica, que la Universidad de Quintana Roo tiene los siguientes objetivos:

1. Impartir educación superior en los niveles de licenciatura, estudios de postgrado, cursos de actualización y especialización bajo diferentes modalidades de enseñanza para formar profesionistas, profesores e investigadores que requiere el Estado de Quintana Roo, la región y el país.
2. Organizar, fomentar y generar nuevos conocimientos mediante programas de investigación científica, humanística, social, cultural y de desarrollo tecnológico, buscando resolver las necesidades de la sociedad quintanarroense y del país en general.
3. Organizar, fomentar y realizar programas y actividades relacionadas con la creación artística, la difusión y extensión de los beneficios de la cultura que propicien el avance en su conocimiento y desarrollo.
4. Contribuir a la preservación, enriquecimiento y difusión del acervo científico, cultural y natural del Estado, bajo un sistema financiero diversificado que no sólo estimula la generación de ingresos propios sino que propicia una mayor participación social.

1.5 MISIÓN

De manera general, y en base al Artículo 3º de su Ley Orgánica, la Universidad de Quintana Roo estableció la siguiente misión:

“Formar profesionistas comprometidos con el progreso del ser humano a través de un modelo educativo integral que fomente y desarrolle valores, actitudes y habilidades que permita a sus egresados integrarse al desarrollo social y económico en un ambiente competitivo; generar y aplicar conocimientos innovadores útiles a la sociedad a través de una vigorosa vinculación; preservar los acervos científicos, culturales y naturales; intercambiar conocimientos y recursos con instituciones nacionales e internacionales para aprovechar las oportunidades generadas en el mundo, con la firme intención de contribuir al desarrollo social y económico, así como al fortalecimiento de la cultura de Quintana Roo y México”.



1.6 MODELO EDUCATIVO: PRINCIPIOS RECTORES.

El modelo de la Universidad de Quintana Roo, si bien retoma características sobresalientes de la universidad mexicana establecidas en un largo proceso histórico, apunta también hacia cambios profundos que resultan de la necesaria adaptación al nuevo contexto social y económico del país y del mundo.

Los principios fundamentales que rigen y orientan las funciones administrativas y académicas básicas de la universidad son:

1. Vinculación. Se da en diferentes niveles con una relación estrecha y permanente entre la universidad y los diversos sectores de la sociedad del Estado, Región y País; de manera que puedan participar en la determinación de sus programas y actividades, en la realización de los proyectos académicos y en su financiamiento, y actuar en el marco reglamentario como contraloría social para vigilar la buena marcha de la Institución.
2. Multidisciplina. La incorpora para responder a las tendencias actuales de desarrollo del conocimiento que permiten avanzar en la búsqueda de soluciones integrales ante la complejidad de los fenómenos sociales y naturales. Esto no implica la dispersión del conocimiento, al contrario, aborda la interdependencia y la diversidad de perspectivas teóricas desde una sólida formación disciplinaria.
3. Innovación. Para estimular y facilitar la creatividad y capacidad de adaptación de la comunidad universitaria tanto en el campo académico como en el institucional y administrativo. Se asume el compromiso de encontrar nuevos métodos, técnicas y procesos en los diferentes ámbitos del quehacer universitario.
4. Calidad. Como búsqueda de la excelencia orientará el proceso educativo en sus diferentes dimensiones de apropiación de conocimientos, destrezas, valores, actitudes y aptitudes. Tendrá como referencia los estándares reconocidos internacionalmente, el desarrollo integral del estudiante, la pertinencia y la relevancia respecto de su entorno.
5. Flexibilidad. Es la capacidad de adaptación apropiada a las nuevas formas de pensamiento humano (ciencia, tecnología y humanidades), es un proceso de enseñanza-aprendizaje y sistemas de administración de recursos.
6. Transparencia. Es la gestión universitaria integral, apegada a la normatividad vigente y con rendición oportuna de cuentas a la sociedad sin nada que ocultar.

1.7 VALORES INSTITUCIONALES



Los valores institucionales son los siguientes: la Unidad, la cual se define como la armonía entre los integrantes de la Comunidad Universitaria; la Honestidad, que no es más que la conducta individual y colectiva que proporciona transparencia, certidumbre y apego a normatividad y que representa un ejemplo positivo para la sociedad. El Respeto; siendo éste el reconocimiento y observancia de los derechos de los actores involucrados en los diferentes procesos que se llevan a cabo en la Universidad, sean individuales o de órganos colegiados; la Superación, entendiéndose como los cambios individuales y/o colectivos, en lo humano, profesional y socioeconómico, para el logro de metas y mejores condiciones de vida; la Ética, que es el comportamiento humano responsable y respetuoso en el cumplimiento adecuado y transparente de sus funciones dentro de la Institución; la Eficiencia, la cual es el compromiso de obtener el máximo y mejor resultado con los mínimos recursos; la Libertad, entendida como el conjunto de condiciones establecidas en las políticas y lineamientos normativos institucionales, para que cada persona o grupo de trabajo tenga espacio flexible para la toma de decisiones adecuadas en sus funciones y obligaciones; la Comunicación, que es el flujo e intercambio de información entre los miembros de la comunidad universitaria en un ambiente de cordialidad; la Justicia es el actuar conforme a derecho, la equidad y la razón, pero sobre todo con respeto a la dignidad humana; y por último, el Liderazgo que es la capacidad reconocida en la toma de decisiones, considerada con certeza y oportunidad.

1.8 NORMATIVIDAD Y POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CALIDAD.

Dentro del conjunto de Leyes, Acuerdos y Reglamentos que rigen a la Universidad, encontramos los siguientes **Documentos Básicos**:

1. Decreto por el que se crea la Universidad de Quintana Roo, como un organismo descentralizado y de interés público y social del Estado de Quintana Roo.
2. Ley Orgánica de la Universidad de Quintana Roo
3. Estatuto del Personal Académico
4. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
5. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Quintana Roo
6. Reglamento de Estudios Técnicos y de Licenciatura
7. Reglamento de Servicios de la Universidad de Quintana Roo
8. Reglamento de la Organización Académica Departamental
9. Reglamento de Estudios de Postgrado e Investigación
10. Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público
11. Reglamento General de la Universidad de Quintana Roo
12. Lineamientos del Personal Administrativo.
13. Lineamientos de la Unidad de Vinculación de Transparencia y Acceso a la Información Pública



14. Lineamientos del Programa de Estancias Profesionales de la Unidad Cozumel de la Universidad De Quintana Roo. Programa Editorial 2003 - 2004 de la Universidad de Quintana Roo.

Ahora bien, con el objetivo de cumplir con los requisitos señalados por los usuarios de los servicios que presta la Universidad, tenemos la siguiente política de calidad: "La Universidad de Quintana Roo, para contribuir al desarrollo del Estado y la Región, tiene el compromiso de proporcionar a sus usuarios un trato amable, ágil, oportuno y eficiente, en un marco de transparencia y de rendición de cuentas. Mantener un desarrollo permanente en las habilidades del personal, una estrecha relación con sus proveedores y una mejora continua del sistema de gestión de calidad"

1.9 LOGOTIPO, LEMA E HIMNO.

El logotipo de la Universidad de Quintana Roo fue creado por el C. J. Enrique Hernández Rodríguez. El logotipo fue creado tomando como referencia elementos típicos de la región como representativos de la misma. Por ejemplo, en la parte alta del logo se encuentra un Tucán como símbolo de libertad y típico representante de la fauna quintanarroense. Hacia abajo, en la punta del escudo, se encuentran representados los corales y, sobre éstos, unas líneas onduladas simulando agua. El árbol en el centro representa a la naturaleza en general y a la materia prima del papel.

En el centro del árbol tenemos un libro, símbolo perenne del conocimiento y dentro de éste un núcleo, representando los avances científicos y tecnológicos universales. En los extremos derecho e izquierdo aparecen dos serpientes con los rasgos característicos de la cultura maya. Finalmente, incluye en la parte inferior una banda con el lema de la Universidad de Quintana Roo.

*"Fructificar la razón:
trascender nuestra cultura"*

La autora del lema es la C. Maribel Reyes Rubí, la cual insistió en dos principios fundamentales, Fructificar y Trascender.

FRUCTIFICAR, llegar al nivel de donación de sí; una vez afianzada la certeza del trabajo que nos profesionaliza en pos de esa misma Razón, hacerla útil al género humano y su hábitat.

TRASCENDER NUESTRA CULTURA (en términos amplios) para volverla SIGNIFICATIVA, darle un sentido que apoye el progreso de las futuras generaciones.

Por su parte la letra del Himno es del Lic. Agustín Labrada Aguilera y la música del Lic. Raúl E. Cabrera Álvarez.

1.10 DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS



La Universidad de Quintana Roo, dentro del régimen funcional establecido en su cuerpo normativo. Lleva a cabo su administración y operación de sus funciones académicas a través de una organización académica que en cada una de sus unidades o campus, esta integrada por departamentos y divisiones.

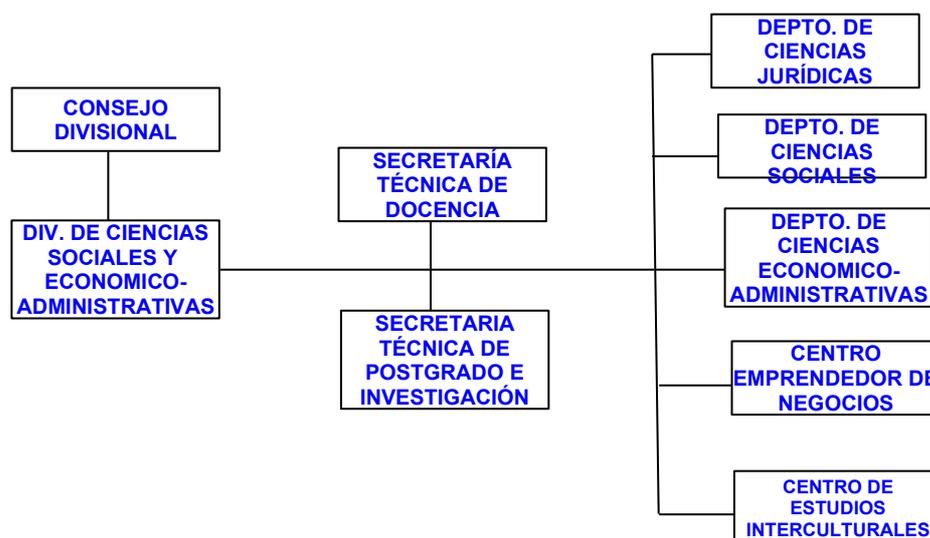
Entendiéndose por División la dependencia universitaria a la que por área de conocimiento le compete la administración de los programas de fomento y de operación de las funciones académicas, de docencia, de investigación, de desarrollo y de extensión académica. Se identifica como una de las partes integrantes más importantes dentro de la estructura universitaria.

Una de estas divisiones, es la de Ciencias Sociales y Económico-Administrativas, de la cual su **misión** es la formación de profesionales en las ciencias sociales y económico-administrativas con excelencia académica y fuerte compromiso social, así como la generación y aplicación del conocimiento principalmente orientado a solucionar los problemas de la sociedad, especialmente de la entidad y la región.

Su **objetivo** es ofrecer una formación académica de alta calidad a los estudiantes que ingresen a la institución, para que estos respondan a las necesidades de desarrollo de la región con alta capacidad y alternativas en un ambiente competitivo.

Su Estructura Orgánica es la siguiente¹:

ESQUEMA 1: DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS



¹Fuente: Estructura orgánica básica de la División de Ciencias Sociales y Económico-Administrativas. www.Transparencia.uqroo.gob.mx



1.11 ASPECTOS GENERALES DE LA CARRERA

Para la Universidad de Quintana Roo sus estudiantes son el centro, motivo y razón de la actividad docente y también el eje fundamental de su modelo universitario. Es por ello que infunde en sus estudiantes valores esenciales para la formación de un profesionista de excelencia; teniendo siempre presente el contribuir al desarrollo social, económico, cultural y profesional de la entidad.

Una de las carreras que le permite cumplir con la función anteriormente mencionada, es la Licenciatura en Economía y Finanzas, misma que forma parte de la División de Ciencias Sociales y Económico Administrativas; la cual como vimos en su organigrama se compone de dos Departamentos: Departamento de Ciencias Sociales y Departamento de Ciencias Económico-Administrativas. Cada uno de éstos Departamentos efectúa, como ya se ha mencionado, las acciones de planeación y control de sus respectivas Licenciaturas. Además de atender proyectos de investigación en su respectiva área, seminarios internos, tutorías y asesorías a estudiantes.²

1.11.1 Licenciatura en Economía y Finanzas.

Considerando que el economista es el profesional que tiene como objeto de estudio la organización de la sociedad para la producción, distribución y consumo de los satisfactores que demanda la población que la conforma en un lugar y momento determinado; por lo cual su objeto de estudio es de carácter social, en tanto que los fenómenos relacionados ocurren entre los individuos y grupos sociales.

El Plan de Estudios de la Licenciatura en Economía y Finanzas tiene el principal objetivo de fomentar economistas capaces de actuar como profesionales científicos de la economía en un mundo cuyas realidades económicas, sociales y políticas cambian constantemente.

La carrera ofrece una formación completa que incluye las herramientas fundamentales del análisis económico y la posibilidad de especializarse en finanzas o en economía; ésta combinación de aportes capacita al graduado para adaptarse flexiblemente a las reformas estructurales que se dan en la economía del país y del mundo, brindando mayores posibilidades de inserción laboral. Ésta Licenciatura forma economistas capaces de formular y analizar críticamente las políticas públicas que inciden sobre el bienestar de la sociedad y la distribución de su riqueza; asesorar a empresas privadas, al gobierno y a organismos públicos sobre la situación económica del país y la región; integrar equipos de consultoría en administración de empresas en aspectos vinculados con las decisiones de inversión, cambio organizacional y planeación estratégica; liderar el desarrollo y el empleo de productos financieros en los mercados bancarios, de capitales y de seguros; actuar como formadores de opinión en la sociedad a través del análisis de

² Plan de Estudios LEF, 1995



la situación económica y de las decisiones que la afectan; y contribuir al desarrollo de la ciencia económica y su divulgación mediante actividades de investigación.

1.11.2 Objetivo de la Carrera

El objetivo de la Licenciatura en Economía y Finanzas es formar profesionistas con un amplio dominio de los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas en economía y finanzas, que puedan aplicar, en forma concreta, en su entorno económico, político y sociocultural, de manera tal que contribuyan a un desarrollo equilibrado de la sociedad en un marco de aprovechamiento racional de los recursos y de interacción regional e internacional en el proceso económico, trabajando sobre una base de amplio criterio interdisciplinario.

1.11.3 Perfil del Aspirante

Las exigencias académicas y profesionales del Licenciado en Economía y Finanzas, hacen deseable que el aspirante reúna las siguientes capacidades, habilidades e inclinaciones:

1. Gusto y habilidad para leer.
2. Aptitud para redactar.
3. Capacidad de análisis y síntesis.
4. Memoria comprensiva.
5. Interés por el desarrollo de las relaciones humanas.
6. Razonamientos lógico y numérico.
7. Buena expresión oral.
8. Espíritu emprendedor y creativo.
9. Orientación hacia las ciencias económico-administrativas.
10. Capacidad y destreza en el manejo e interpretación de información cuantitativa.
11. Inclinación por el uso de los avances tecnológicos en los campos de la informática y las comunicaciones, aplicadas al campo de la economía y finanzas.
12. Disposición a asumir los valores éticos y humanos que la sociedad demanda en el campo de los negocios y la administración pública.

Además es necesario tener conocimientos de los elementos básicos de la ciencia económica, e interesarse y comprender los problemas económicos, sociales y políticos del mundo actual, tener facilidad para el manejo de las Matemáticas y la Estadística, así como, vocación para contribuir al desarrollo económico, tanto regional como nacional.



1.11.4 Perfil del Egresado

El egresado de la carrera de Economía y Finanzas, será capaz de:

1. Analizar y describir los procesos socio-económicos y financieros y su interrelación con el resto del sistema.
2. Proponer e implementar alternativas para el desarrollo socio-económico y financiero en los ámbitos micro y macroeconómicos.
3. Propiciar el trabajo interdisciplinario, pues ello enriquece las propuestas de desarrollo.
4. Elaborar programas de instrumentación financiera que permitan a las distintas instancias una óptima utilización de sus recursos y un máximo desarrollo a mediano y largo plazo.
5. Emplear y desarrollar los instrumentos financieros que optimicen el desempeño de las diferentes instancias.

Además el plan de estudios se propone formar egresados que respondan a los nuevos retos de la realidad socioeconómica del país y región; a los avances de la economía como ciencia; y a las características actuales y en gestación del mercado de trabajo profesional en los sectores público y privado, de tal forma que pueda conocer profundamente las características, problemas y potencialidades de la economía mexicana, de manera que le permita incidir en ella como profesionista. Ser hábil y diestro en el manejo del instrumental técnico propio del quehacer del economista, haciendo uso de conocimientos teóricos, matemático-estadísticos, históricos y de la realidad inmediata, aunados con el manejo competente de los avances actuales de la computación. Al egresado de la Licenciatura de Economía y Finanzas lo caracterizará una actitud innovadora y creativa en procesos económicos de carácter operativo y estratégico con alto compromiso con el sector en que se desenvuelva y con el desarrollo económico y social de su entorno.

1.11.5 Campo Laboral del Egresado de Economía y Finanzas

El campo laboral de un egresado de la carrera de Economía y Finanzas es muy amplio, ya que se puede ejercer labores de planeación empresarial, y estar en condiciones de trabajar en la banca privada y en las instituciones bursátiles. También se puede trabajar en el sector público, en las áreas de planeación, presupuestación, instrumentación financiera, contraloría y finanzas de cualquier organismo, sea éste público o privado. Por otra parte, se tendrá la capacidad de efectuar investigaciones en el área de especialidad o complementar el trabajo interdisciplinario en ámbitos que así lo requieran, además de poder ejercer actividades de docencia.

Es por el mismo objetivo del Plan de Estudios de la Licenciatura en Economía y Finanzas, que se considera que el egresado de ésta Licenciatura tiene un campo laboral muy amplio, puede desempeñarse profesionalmente en Instituciones Públicas o en la iniciativa Privada, e incluso tiene la capacidad de formar su propia empresa, si sus posibilidades económicas se lo permiten o bien puede hacerlo formando una sociedad.



En el capítulo tres de este trabajo quiero compartir el camino que he recorrido en mi desempeño profesional como egresada de la Universidad de Quintana Roo.

1.11.6 Plan de Estudios 1995.

La carrera contiene cursos organizados de la siguiente manera:

Asignaturas Generales. Son cursos de carácter general, útiles para desarrollar las habilidades necesarias para que los estudiantes amplíen su horizonte académico, trabajen y elaboren en forma creativa los contenidos de todos los cursos a lo largo de la carrera.

ASIGNATURA	CLAVE	CRÉDITOS
Lógica	AG-107	6
Escritura y Comprensión de Textos	AG-108	6
Matemáticas	AG-109	7
Ética	AG-110	6
Seminario de Problemas Regionales	AG-111	8

FUENTE: Plan de Estudios Licenciatura en Economía y Finanzas, 1995.

Asignaturas Divisionales. Estos cursos pretenden familiarizar a los estudiantes con temáticas y problemas compartidos por las distintas disciplinas dentro de las ciencias sociales y enfatizar la importancia de la interdisciplinariedad para el avance del conocimiento.

ASIGNATURA	CLAVE	CRÉDITOS
Introducción a la Economía	AD-106	6
Problemas Sociales Contemporáneos	AD-107	6
Historia y Cultura Regional	AD-110	6
Introducción al Estudio del Derecho	AD-111	6

FUENTE: Plan de Estudios Licenciatura en Economía y Finanzas, 1995.

Asignaturas de Concentración Profesional. Estos cursos se refieren al cuerpo metodológico específico de la carrera, tienen mayor nivel de especialización temática.

ASIGNATURA	CLAVE	CRÉDITOS
Matemáticas (Cálculo y Ecuaciones)	ACP-102	6
Procesos Administrativos	ACP-103	6
Matemáticas II (Estadísticas Descriptiva e Inferencial)	ACP-104	6
Introducción a la Contabilidad y Análisis Financieros	ACP-105	6
Matemáticas Financieras	ACP-106	6



Microeconomía	ACP-107	6
Historia y Economía Mundial	ACP-108	6
Derecho Económico Nacional e Internacional	ACP-102	6
Macroeconomía	ACP-111	6
Historia Económica de México	ACP-112	6
Economía Política I	ACPEF-100	6
Economía Marginalista y Neoclásica	ACPEF-101	6
Teoría y Política Fiscal y Monetaria	ACPEF-104	6
Econometría	ACP-110	6
Comercio Internacional I	ACP-113	6
Historia Económica Regional	ACPEF-105	6
Revisión de Teorías Keynesianas y Poskeynesianas	ACPEF-106	6
Metodología Económica	ACPEF-107	6
Análisis de Estados Financieros	ACP-109	6
Comercio Internacional II	ACP-114	6
Econometría Aplicada	ACPEF-103	6
Desarrollo del Sistema Financiero Mexicano e Internacional	ACPEF-109	6
Grupos Financieros Internacionales	ACPEF-110	6
Seminario de Economía Aplicada I	ACPEF-108	6
Política Económica Estructuralista y Neoestructuralista	ACPEF-111	6
Organismos y Grupos Financieros Internacionales	ACPEF-115	6
Política Económica Neoliberal	ACPEF-112	6
Desarrollo Económico	ACPEF-116	6
Seminario de Economía Aplicada II	ACPEF-113	6
Toma de Decisiones Gerenciales	ACPEF-114	6
Análisis del Desarrollo Regional	ACPEF-117	8
Planeación Financiera	ACPEF-118	6
Seminario de Investigación I	ACP-115	8
Seminario Temático	ACP-127	8
Administración Financiera	ACPEF-120	6
Planeación del Desarrollo Regional	ACPEF-121	6
Mercado de Valores y Dinero	ACPEF-125	6
Seminario de Investigación II	ACP-116	8
Finanzas Bursátiles y Corporativas	ACPEF-122	6
Evaluación de Proyectos	ACPEF-123	6
FUENTE: Plan de Estudios Licenciatura en Economía y Finanzas, 1996		

Asignaturas de Apoyo. Son cursos que los estudiantes pueden elegir de acuerdo a sus intereses y que representan un complemento importante para su formación integral. Pueden ser asignaturas ofertadas en áreas distintas a la carrera, o bien actividades de carácter deportivo, cultural, computacional o de idiomas. En este bloque de asignaturas, el estudiante debe cubrir un máximo de 20 créditos. Para



cubrir el total de 320 créditos requeridos por el plan de estudios, se deben cursar las asignaturas dentro de las distintas categorías antes mencionadas y acumular los créditos dentro de los siguientes rangos:

- Generales: Máximo 42 y Mínimo 32 créditos
- Divisionales: Máximo 24 y Mínimo 12 créditos
- Concentración Profesional: Máximo 254 y Mínimo 246 créditos
- Apoyo: 20 créditos Mínimo.

1.11.7 Análisis FODA de la Carrera de Economía y Finanzas.

<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <p>Las fortalezas que tiene un egresado de la carrera de Economía y Finanzas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos generales en finanzas, economía y administración. - Opción de especializarse en el área de su preferencia. - Enfoque emprendedor. - Capacidad de resolver cualquier problema socioeconómico y financiero. - Proponer e implementar alternativas de mejora y desarrollo regional. - Mejor nivel educativo y preparación con la reforma al plan educativo. 	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <p>Éstas pueden ser muchas, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeñarse en la iniciativa privada. - Desempeño en el sector público en las áreas de planeación, presupuestación, finanzas, y contraloría. - Capacidad de formar y administrar su propia empresa. - Ejercer labores de planeación empresarial. - Oportunidad de trabajar en la banca privada e instituciones bursátiles y financieras. - Capacidad de efectuar investigaciones en el área de su especialidad. - Realizar actividades de docencia.
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <p>Éstas se presentan principalmente, en la competencia laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Egresados de carreras con perfil similar o afín a la carrera de economía y finanzas. - No contar con título profesional. - Debilidad en la carrera, debido a que existen áreas que necesitan reforzarse con cursos o diplomados. - Poco vinculo de la iniciativa privada con la universidad. - Poca promoción por parte de la universidad de sus egresados. - Baja demanda laboral. 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <p>Éstas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poco conocimiento por parte de empresarios y público en general sobre el perfil del egresado de la Licenciatura. - No contar con módulos de especialización dentro de la Carrera. - Falta de énfasis en la parte financiera de la carrera. - Preferencia de egresados de universidades de otros Estados, para desempeñar cargos privados o públicos. - Mayor cantidad de egresados y poca oferta laboral.



1.12 TITULACIÓN

La Universidad cuenta con un área de Titulación y Seguimiento al Egresado. El objetivo primordial de ésta área es la trayectoria académica, titulación, desempeño laboral del egresado, así como su vínculo permanente con la universidad. Su principal interés es proporcionar apoyo y asesoría permanente en los trámites de titulación, mantener una relación efectiva y directa con los egresados y contribuir al desarrollo integral de los mismos.

Ofrece las siguientes modalidades de titulación:

1. Titulación por promedio: titulación automática por obtener promedio mínimo de 9.
2. Estudios de posgrado: titulación por cursar una maestría o cualquier otro curso que de la opción a titulación de la licenciatura.
3. Examen general al Egreso: presentar y cursar dicho examen de acuerdo a las normas establecidas a nivel nacional.
4. Trabajo monográfico con réplica ante jurado; trabajo de investigación sobre un tema específico para obtener el grado de licenciado.
5. Tesis con réplica ante jurado.

Sin embargo, para obtener el grado de licenciado, en cualquiera de las carreras ofertadas en la Universidad, es necesario cubrir el 100% de los créditos de las licenciaturas, cubrir como mínimo 480 horas de servicio social de acuerdo al reglamento vigente correspondiente y cubrir el nivel de inglés requerido según el plan de estudios que aplique.

1.13 IMPORTANCIA DE LA UNIVERSIDAD Y LA LICENCIATURA DE ECONOMÍA Y FINANZAS EN EL DESARROLLO DEL ESTADO

De acuerdo al Objetivo No. 9 “*Elevar la Calidad Educativa*” del Plan de Desarrollo Nacional 2006-2012 en el que se contemplan cinco criterios: cobertura, equidad, eficacia, eficiencia y pertinencia³; y de acuerdo a la necesidad de actualizar los programas de estudio, sus contenidos, materiales y métodos, la Universidad, ha buscado continuamente mejorar su nivel educativo, haciendo lo propio para elevar su pertinencia y relevancia en la formación integral de los estudiantes, y fomentar en éstos el desarrollo de valores y habilidades para mejorar su productividad y competitividad al insertarse en la vida económica.

³ Plan Nacional de Desarrollo, 2006-2012.



Para el logro de lo anterior, fortalece las capacidades de sus estudiantes mediante la provisión de una educación suficiente y de calidad para que las nuevas generaciones sean formadas de tal manera que se les permita salir adelante en un mundo cada vez más competitivo; en este contexto, la Universidad de Quintana Roo ha logrado ofrecer a la sociedad servicios con criterios y estándares de calidad con reconocimiento nacional e internacional, a través de su sistema institucional de gestión de la calidad, teniendo siempre presente que es el conocimiento el factor más importante para incrementar la competitividad del Estado y del País.

Como se menciona anteriormente, ante el mercado laboral cada vez más exigente, la Universidad de Quintana Roo busca la formación de capital humano que cuente con una mejor preparación académica; gracias al crecimiento que hoy presenta la Universidad de Quintana Roo, la sociedad quintanarroense sabe que es cada vez más competitiva a nivel estatal y nacional; ya que ha incrementado la calidad de las carreras y ofrece nuevas opciones de educación acordes a las necesidades del desarrollo regional; ha logrado mejorar el nivel profesional de su planta de profesores-investigadores elevando la calidad de la investigación en beneficio de sí misma y para el desarrollo del Estado, ha aumentado la calidad de los servicios con el fin de ofrecer una alternativa de educación pública de calidad a los jóvenes que habitan en las zonas de mayor crecimiento en el estado (zona Maya); al igual que con el aumento y apertura de nuevas carreras ha logrado que aquellas personas con anhelos de superación pero que no podían hacerlo por carecer de los recursos económicos o por falta de oferta académica en el Estado, puedan ahora realizar su sueño gracias a los grandes esfuerzos que ha realizado la universidad por lograr, con ayuda del poder Ejecutivo, la apertura de nuevas carreras (División de Ciencias de la Salud) y el nuevo campus en Playa del Carmen, lo cual le da más presencia y prestigio no solo a nivel estatal sino a nivel nacional, es aquí donde vemos su importancia por sus grandes aportaciones que esto conlleva para el desarrollo regional al ser formadora de capital humano altamente calificado y competitivo en relación a otras universidades del país.

Aunado a esto, ha logrado desarrollar conjuntamente con los tres niveles de gobierno, diversos proyectos en la búsqueda del desarrollo sustentable del Estado, como lo es el programa especial para la seguridad alimentaria (PESA) de la organización para la agricultura y la alimentación (FAO), contribuyendo con su participación a elevar la calidad de la alimentación, de la vivienda y de los ingresos familiares de 30 comunidades rurales con alta y muy alta marginalidad en el Estado, tiene participación como instancia verificadora acreditada en el programa de descentralización estratégica para el desarrollo local (PDEDL), para mejorar los indicadores de desarrollo social, ambiental, económico y gubernamental de los nueve municipios en el estado.⁴

Es la Universidad de Quintana Roo, sin duda alguna, la primera institución de su nivel en dar el primer paso en nuestro Estado para la producción de capital humano con formación integral y herramientas necesarias para el desempeño profesional

⁴ Informe de Labores 2009, Dr. José Luis Pech Vázquez, Rector.



de sus egresados en cualquier sector del Estado. Como sucede con los egresados de La carrera de Economía y Finanzas, misma que ofrece a los profesionistas un amplio dominio de los conocimientos teóricos y habilidades prácticas en Economía y Finanzas, mismas que le permiten tener un campo laboral muy grande, sus conocimientos pueden ser aplicados de forma concreta, tanto en el entorno público como en la iniciativa privada.



CAPÍTULO II: INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

2.1 ANTECEDENTES Y ORIGEN

Los antecedentes del sistema de seguridad social con el que hoy cuenta México, tiene sus raíces en los movimientos obreros de la naciente industria mexicana, que demandaban mejores condiciones de trabajo; éstas situaciones dieron paso a la creación y promulgación de Leyes y Reformas en beneficio de la clase trabajadora.⁵ Por ejemplo la Ley del Trabajo, promulgada por Salvador Alvarado en 1915, en Yucatán. Ésta Ley es más importante, ya que a los diputados yucatecos es a quienes se les atribuye el proponer, inicialmente, la inclusión de los derechos laborales en la entonces naciente Constitución de 1917.

Después de éste proceso de lucha por parte de los trabajadores y sus representantes, en la búsqueda del respeto a sus derechos laborales y mejores condiciones de trabajo, y gracias a la participación de los gobiernos federal y estatal, se crea, el 19 de Enero de 1943, el Instituto Mexicano del Seguro Social, integrado por los representantes de los trabajadores, de los patrones y del Estado de forma igualitaria⁶; con la finalidad de ser quien se encargara de suministrar a la sociedad la seguridad en materia de salud. Con ello se dio fin a una añeja lucha de los trabajadores y sus dirigentes por arribar a condiciones más justas para el desempeño de sus labores, amparados por un instrumento de la seguridad social que hoy es el Instituto Mexicano del Seguro Social y por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, fundado el 06 de Abril de 1943.

En Quintana Roo, la delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social inició siendo parte de una Subdelegación de la Delegación Regional de Yucatán. En Julio de 1958 se expidió un Decreto por el cual se implantó el régimen obligatorio del seguro social en el entonces territorio de Quintana Roo, con base en este decreto el 15 de Agosto de 1958, hace aproximadamente 52 años se inició la prestación de los servicios médicos en el Estado. Inicialmente daba sus servicios en las instalaciones del Hospital Morelos, por no contar con su propia infraestructura; atendiendo a 365 asegurados que con sus 551 beneficiarios nos indican que al nacer el Instituto Mexicano del Seguro Social en Quintana Roo se amparaba a 916 personas, con una planta de 65 empleados.⁷ Fue hasta 1959 cuando se trasladaron a un edificio propio, en el sitio que hoy ocupan las oficinas delegacionales.

⁵ <http://WWW.IMSS.gob/iniciosseguridadsocial/publicaciones/revistaelectronica&imss2004>

⁶ Publicación, "60 Años de Servir a México" y Acervo Documental Secretaria General. México, 2001.

⁷ **Base de datos IMSS, 1974.**



2.2 MISIÓN

El Instituto Mexicano del Seguro Social, en el cumplimiento de sus deberes tiene las siguientes misiones.⁸

1. En la Organización Social del Trabajo y en la Previsión Social:

Administrar los riesgos que se expresan en la Constitución y que se especifican en los distintos ramos de seguro que regula la Ley del Seguro Social, para lo cual se requiere de la adecuada administración de las contribuciones y los recursos financieros con los que cuenta.

2. En la Provisión de Servicios:

Cuidar y fomentar de manera integral la salud de la población trabajadora, pensionada, asegurada voluntariamente, y de sus familias. Lo anterior, a través de proveer los servicios preventivos y curativos médicos con niveles de oportunidad y calidad, y ofrecer a la madre trabajadora servicios de guarderías que permitan un cuidado adecuado de sus hijos, contribuyendo así a un círculo virtuoso de mejoras en la calidad de la atención y en la productividad de los trabajadores y de sus hogares.

3. En la Administración de las Contribuciones a la Seguridad Social:

En su carácter de organismo fiscal autónomo, busca fomentar la competitividad de las empresas, la transparencia de la información que genera su función fiscal, y una recaudación más eficaz.

2.3 VISIÓN

Hoy el Instituto Mexicano del Seguro Social enfrenta condiciones difíciles que amenazan su viabilidad. Sin embargo, la presente Administración está haciendo su parte para modernizar y eficientar al Instituto, para incrementar sus ingresos y reducir gastos no prioritarios. En este esfuerzo cuenta con la comprensión y el apoyo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, con el que hoy en día existe una relación basada en el respeto y la confianza a partir del diálogo, la conciliación y la corresponsabilidad con la seguridad social. Y con el apoyo del Poder Ejecutivo Federal, que promueve reformas y adiciones a la Ley del Seguro Social que, aprobadas por todos los grupos parlamentarios del Congreso de la Unión, den condiciones para la modernización y el trabajo más eficiente del Instituto.

Por lo anterior, su visión es "Estar a la vanguardia de los sistemas de seguridad social en el mundo y convertirse en un eficiente aparato para superar la marginación y construir un sistema de seguridad social más amplio, y más incluyente, sobre todo para los grupos marginados".

⁸ Fuente: Ley del Seguro Social y Plan Estratégico del Instituto Mexicano del Seguro Social, autorizado con el Acuerdo No. 182/2003 por el H. Consejo Técnico.



2.4 MARCO NORMATIVO

Dentro del Marco Normativo del IMSS, se pueden encontrar Leyes, Reglamentos, Normas y Manuales de Organización y Operación. Tales como:

- [Ley del Seguro Social \(LSS\)](#)
- [Ley Federal de Entidades Paraestatales](#)
- [Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos \(13-04-2002 D.O.F.\)](#)
- [Ley Federal de Procedimiento Administrativo](#)
- [Ley Federal del Trabajo](#)
- [Reglamento Interior de Trabajo](#)
- [Contrato Colectivo de Trabajo](#)
- [Manuales y Normas aplicables a cada Jefatura de acuerdo a sus funciones.](#)

De las cuales la más importante es la Ley del Seguro Social, misma que en sus primeros Artículos establece los marcos y finalidad de la seguridad social. Al ser una Ley de observancia general en toda la República, en la forma y términos de la misma, establece que sus disposiciones son de orden público y de interés social, y que la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. Señala que es el Seguro Social el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional sin afectación de los sistemas instituidos por otros ordenamientos; instruye también que la organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en la misma Ley, están a cargo del propio Instituto, que es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios.

2.5 IMPORTANCIA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

En los apartados anteriores de este capítulo hemos hablado sobre la misión, visión y estructura legal del Instituto Mexicano del Seguro Social; es ahí donde se enmarcan su finalidad e importancia, que es propiamente la prestación de los servicios de salud en el ámbito Estatal y Nacional; con compromisos bien definidos y organizados para el cumplimiento de sus objetivos ante una sociedad, que cada día le demanda mejor calidad en la ejecución de dicha actividad.

Siendo así, la gran importancia del Instituto Mexicano del Seguro Social radica en la prestación de los servicios de salud de manera eficiente; además éste organismo autónomo ha permitido que el Estado crezca en cuanto a la creación de empleos; es decir, es una gran fuente de empleo en Quintana Roo, elemento que permite que las nuevas generaciones de profesionistas tengan una opción más de



desarrollo profesional, con lo cual contribuye en gran manera al desarrollo económico y social de la propia entidad.

Es por ello que para eficientar sus servicios y ofrecerlos a mayor parte de la población, ha fomentando la apertura y mejora de sus procesos haciendo posible ofrecerlo con la más alta oportunidad y calidad a través de programas sociales, como son IMSS Oportunidades y PREVENIMSS.

El IMSS-Oportunidades es un Programa del Gobierno Federal desconcentrado de la Secretaría de Salud y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, que atiende a más de 4.8 millones de mexicanos que no cuentan con acceso a los servicios de seguridad social. De los cuales 3.6 millones son indígenas y 1.2 millones de familias son beneficiarias del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades; este programa busca la participación comunitaria para el auto cuidado de la salud, logrando vincular así las acciones comunitarias con las acciones médicas; es decir el modelo de atención integral a la Salud que opera el Programa IMSS Oportunidades se fundamenta en la participación organizada de la comunidad vinculando las acciones médicas con las comunitarias en un marco de respeto a sus costumbres y tradiciones.

Los recursos con los cuales opera el IMSS-OPORTUNIDADES provienen de un subsidio federal, por lo que su ejercicio y control debe cumplir con lo estipulado en el Decreto de Egresos de la Federación. Los recursos humanos; el control presupuestal; la adquisición de bienes; los servicios generales; las obras, la conservación y mantenimiento, se realizan a través de la administración y normatividad del propio Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por su parte, el PREVENIMSS, se crea en el 2001 e inicia operaciones en 2002. Se encuentra también dentro del proceso de mejora de atención médica que busca el Instituto Mexicano del Seguro Social; éste programa hace referencia a las acciones de carácter preventivo, para mejorar la salud de sus derechohabientes; y sus acciones se han desarrollado con base en la prevención, curación y la rehabilitación.

2.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

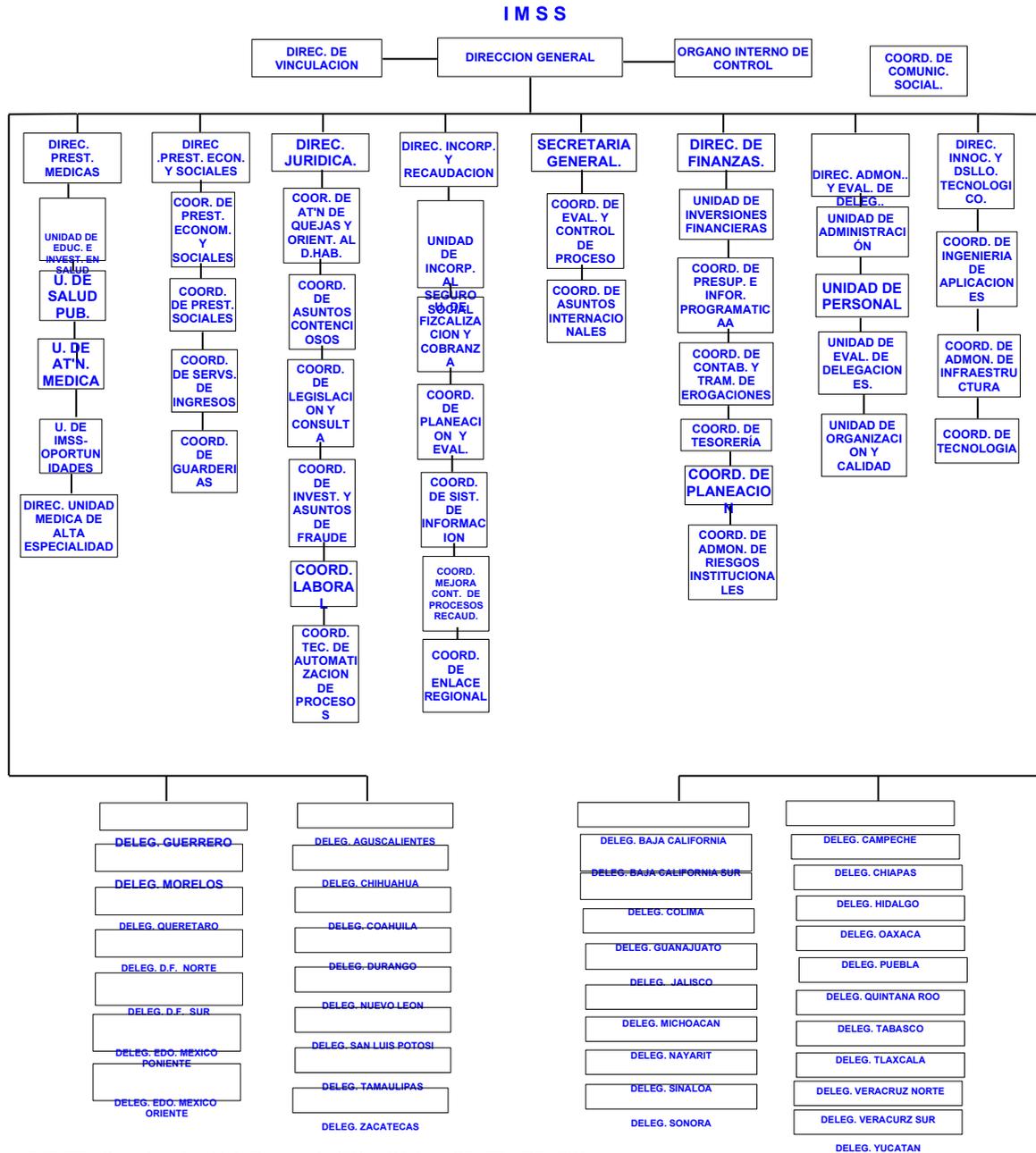
Considero importante, mencionar que la estructura organizacional del Instituto Mexicano del Seguro Social, es muy amplia a nivel nacional, abarcando desde una Dirección General hasta las sedes Delegacionales en cada Estado del país, como en el caso de Quintana Roo, en donde la Sede Delegacional radica en la capital de la entidad.

Entonces, y antes de presentar la estructura organizacional de la Delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social en Quintana Roo, conviene presentar la estructura general que presenta el Instituto Mexicano del Seguro Social, para tener un panorama claro del lugar que ocupa ésta Sede Delegacional dentro de éste gran marco organizacional. No sin antes mencionar que cada Delegación se



organiza de acuerdo al tamaño de la entidad en la cual se encuentre ubicada, es decir, sus Jefaturas, Departamentos y Coordinaciones tienen tantas áreas como el propio servicio lo requiera.

ESQUEMA 2: ORGANIGRAMA NACIONAL DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

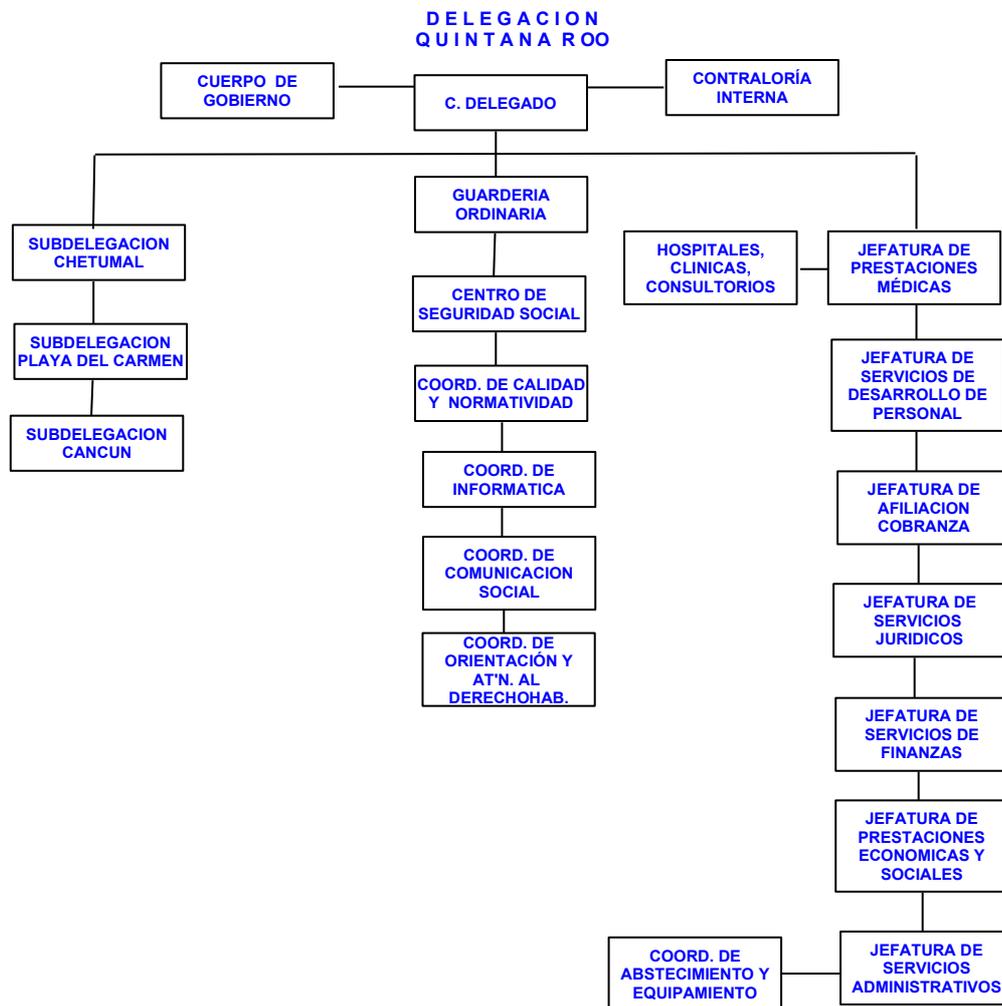


FUENTE: <http://intranet/instituto/Documents/ORGANOGRAMAGENERALDELIMSS.pdf>



Como podemos observar dentro de esta gran estructura organizacional con la que cuenta el Instituto Mexicano del Seguro Social, existen 35 Delegaciones distribuidas en todo el territorio del país, cada una de ellas integrada por una Sede Delegacional, Subdelegaciones, Jefaturas, Departamentos, Oficinas, Áreas, Guarderías, Clínicas y Hospitales; contando también con un Órgano Interno de Control. Una de estas 35 Delegaciones es la Delegación número 24, que corresponde al Estado de Quintana Roo, con Sede en Chetumal. La estructura orgánica de cada una de las delegaciones es similar a la de Quintana Roo, variando, en ocasiones y como antes mencioné, por el tamaño de la entidad.

ESQUEMA 3: ORGANIGRAMA DELEGACIONAL, ESTADO DE QUINTANA ROO.



FUENTE: <http://intranet/instituto/Documents/ORGANOGRAMAGENERALDELIMSSQROO.pdf>



Es conveniente hacer mención, y por la misma finalidad del Instituto Mexicano del Seguro Social, que es la prestación de los servicios de salud de manera eficiente y con la mejor calidad posible, que para tal fin, y como vemos dentro de su misma estructura, cuenta con Clínicas, Hospitales y Consultorios, mismos que a continuación enlisto.

- Hospital General de Zona con Medicina Familiar No. 1. Con sede en Chetumal, se crea en 1978, con especialidades médicas de alergología, ginecobstetricia, neurología, psiquiatría clínica, anestesiología, medicina familiar, ortopedia y trauma, urología, cardiología, medicina del trabajo, oftalmología, radiología, cirugía general, medicina física, otorrinolaringología, dermatología, medicina interna y pediatría médica.
- Hospital General de Subzona con Medicina Familiar No. 2. Establecido en Cozumel en 1972, cuenta con laboratorios de gabinete privado de rayos X, equipo de ultrasonografía, ambulancias y farmacia. Sus especialidades médicas son anestesiología, cirugía general, ginecobstetricia, medicina del trabajo, medicina interna, ortopedia y traumatología, oftalmología, otorrinolaringología, pediatría médica, radiología y medicina familiar.
- Hospital General de Zona No. 3. Se crea en 1981, en la Ciudad de Cancún. Se considera Hospital de Especialidades de Segundo Nivel, especializado en alergología, cirugía plástica y reconstructiva, medicina física, oftalmología, anestesiología, dermatología, medicina interna, otorrinolaringología, cardiología, endocrinología, nefrología, psiquiatría clínica, cirugía general, gastroenterología, neurología, radiología, cirugía buco facial, ortopedia, trauma y urología, y psicología con especialidad no médica.
- Unidad de Medicina Familiar No. 4. Ésta unidad se ubica en Isla Mujeres; se crea en 1991, los servicios que otorga son de medicina familiar, dental, atención médica continua, medicina preventiva, planificación familiar, y cuenta con servicio de farmacia.
- Unidad de Medicina Familiar No. 5. Ubicada en Pucté; inicia labores en 1978. Los servicios que proporciona son de medicina familiar, dental, urgencias, visita domiciliaria, cirugía menor, radiología, recepción de muestras de laboratorio, medicina preventiva, planificación familiar, trabajo social, y farmacia.
- Unidad de Medicina Familiar No. 6. Se ubica en Felipe Carrillo Puerto y se crea en 1988, al descentralizarse el programa IMSS-COPLAMAR. Proporciona los servicios de medicina familiar, dental, atención médica continua, medicina preventiva, y planificación familiar.
- Hospital de Ginecopediatría No. 7. Inicia funciones en 1995 en inmueble propio, ubicado en la Ciudad de Cancún. Los servicios que proporciona son las



especialidades médicas en anestesiología, cirugía pediátrica, ginecobstetricia, neurología pediátrica, pediatría médica, y radiología.

- Consultorio auxiliar número 8 ubicado en Ixcalak, Consultorio 9 en Punta Allen, Consultorio 10 en Akumal, y el Consultorio 12 de Puerto Aventuras, brindan los servicios de medicina familiar principalmente.
- Unidad de Medicina Familiar No. 11. Ésta unidad se encuentra establecida en Playa del Carmen, inicia labores en 1988 pero es hasta 1991 cuando cuenta con el inmueble propio que hoy ocupa. Los servicios en ella otorgados son de medicina familiar, salud en el trabajo, estomatología, urgencias, salud comunitaria, trabajo social, y farmacia.
- Unidad de Medicina Familiar No. 13. Se ubica en la Ciudad de Cancún e inicia con la prestación de servicios en inmueble propio en 1993, los servicios que otorga son de medicina familiar, dental, urgencias, medicina del trabajo, radiología, laboratorio, medicina preventiva, planificación familiar, trabajo social, y farmacia.
- Unidad de Medicina Familiar No. 14. Se ubica en la Ciudad de Cancún. Inicia servicios en 1988 y es hasta 1994 cuando ocupa el inmueble propio en el cual se ubica actualmente. Los servicios que otorga son de medicina familiar, dental, farmacia, planificación familiar, trabajo social, laboratorio y rayos X.
- Unidad de Medicina Familiar No. 15. Se ubica en la Ciudad de Cancún. Inicia servicios en inmueble propio en 1995. Los servicios que otorga al derechohabiente son de medicina familiar, dental, medicina del trabajo, medicina preventiva, planificación familiar, y trabajo social.
- Unidad de Medicina Familiar No. 16. Con sede en la Ciudad de Cancún, presta los servicios de medicina familiar, odontología, medicina preventiva, planificación familiar y trabajo social.
- Hospital General Regional No. 17. De reciente apertura, 20 de Marzo de de 2007, y con sede en la ciudad de Cancún brinda servicios médicos de alta especialidad. Este año, fue considerado sede de las actividades de la campaña mundial de lucha contra el cáncer colorrectal “Porque InforMARTE es Prevenir” patrocinada por laboratorios Roche.⁹

2.7 JEFATURA DE SERVICIOS DE DESARROLLO DE PERSONAL,

En el apartado anterior presenté la estructura organizacional del Instituto Mexicano del Seguro Social en el país, dentro de dicha estructura encontramos a la Sede Delegacional del Estado de Quintana Roo; y es dentro de ésta Delegación en la cual se enmarca mi experiencia laboral; que ha sido principalmente dentro de las Jefaturas de Servicios de Finanzas, Jefatura de Prestaciones Médicas y Jefatura

⁹ Revista Electrónica el IMSS eres Tú, Abril 2010



de Servicios de Desarrollo de Personal, en la cual actualmente me encuentro adscrita. Por ser ésta última que me permite hoy mi desempeño profesional, procedo a describirla en este apartado, aunque en el siguiente capítulo de éste trabajo se aborda más el tema y se detallara a las otras dos Jefaturas arriba mencionadas.

Las funciones de esta Jefatura son la administración y el desarrollo del personal, la planeación y dotación de fuerza de trabajo o capital humano, otorgamiento de becas, capacitación en los términos establecidos en el contrato colectivo de trabajo y reglamentos respectivos, trámite de finiquitos por jubilaciones y pensiones u otros motivos de bajas, vigilar el ejercicio del presupuesto asignado para los gastos de personal, como son pago de sueldos y salarios, prestaciones, estímulos y demás compensaciones y beneficios que se otorgan al personal. Otra de sus funciones es ser la encargada de los movimientos de promoción, nombramiento, contratación y cambios de residencia de los trabajadores.

A su vez dentro de esta Jefatura, encontramos al Departamento de Relaciones Laborales; que es el encargado de vigilar el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables a los procesos de cada oficina que lo compone; vigilar el ejercicio del presupuesto asignado al mismo departamento, atender las solicitudes formuladas por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social o por el mismo trabajador en materia de reingreso, licencias o dispensas por edad como requisito para el ingreso al Instituto Mexicano del Seguro Social, integrar las propuestas de modificación al Contrato Colectivo de Trabajo, vigilar el pago de las liquidaciones finiquitas por jubilaciones y pensiones, fallecimiento, renunciaciones y otros motivos de baja de acuerdo al mismo Contrato Colectivo de Trabajo y a la Ley Federal del Trabajo, atender las solicitudes de las subcomisiones nacionales mixtas, como son capacitación, sanciones disciplinarias y reconocimientos de antigüedad, adquisición de ropa de trabajo y uniformes, en general vigila el cumplimiento del Plan de Trabajo Anual.

Ahora bien, al Departamento de relaciones laborales, lo conforman dos oficinas, la Oficina de Presupuesto y Control del Gasto y la Oficina de Relaciones Laborales, a la cual me encuentro adscrita, en el área de Finiquitos, que es el área encargada de tramitar el pago de los finiquitos generados por jubilaciones y pensiones y otros motivos de bajas; mismo que será descrito más detalladamente en el siguiente capítulo de este trabajo monográfico.



CAPÍTULO III: DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

En el capítulo anterior, hice mención a la estructura orgánica del Instituto Mexicano del Seguro Social a nivel nacional, en dicha estructura encontramos inmersa a la sede Delegacional del Estado de Quintana Roo; a su vez he presentado el organigrama de ésta Delegación, en la cual he tenido la oportunidad de desempeñarme laboralmente en tres de sus Jefaturas, iniciando en la Jefatura de Finanzas, para posteriormente pasar a la Jefatura de Prestaciones Médicas, hasta llegar a mi adscripción actual en la Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal.

En el desarrollo de éste capítulo quiero compartir mi desempeño profesional como egresada de la Universidad de Quintana Roo, en la cual adquirí los conocimientos suficientes y bases sólidas para desempeñar cualquier actividad que me sea encomendada. Como mencioné anteriormente, al egresar de la Universidad de Quintana Roo, tuve la oportunidad de formar parte de la base de empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social, inicialmente por medio de contratos en la Jefatura de Servicios de Planeación y Finanzas, específicamente en el Departamento de Tesorería, en la Oficina de Pagos por el periodo de Mayo a Noviembre de 2005; posteriormente, y gracias al desempeño de mis labores, pase a ocupar la plaza vacante de Auxiliar Administrativo en la Jefatura de Servicios Médicos, como encargada del Área de Control, Planeación, Evaluación y Distribución Presupuestal, por el periodo del 16 de Noviembre de 2005 al 15 de Febrero de 2007; finalmente, y nuevamente por los resultados de mi desempeño como profesionista y las capacidades demostradas, pase a ocupar la plaza vacante de Analista Responsable en la Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal, específicamente en el Departamento de Relaciones Laborales, como encargada del Área de Finiquitos, desde el 16 de Febrero de 2007 a la fecha.

A continuación describiré cada una de las actividades que realice dentro de las áreas en las cuales me ha tocado demostrar el grado de estudios y las capacidades obtenidas en los años de estudio de la carrera de Economía y Finanzas.

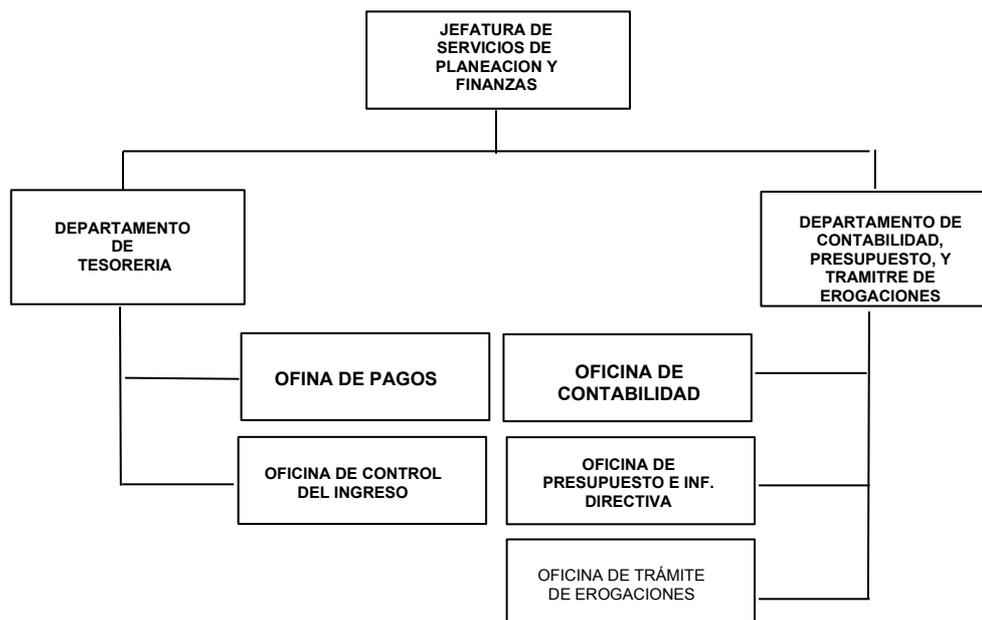
3.1 Oficina de Pagos, Jefatura de Servicios de Finanzas

La Jefatura de Servicios de Finanzas forma parte de la estructura organizacional de la Delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Estado; es el órgano que se encarga de desarrollar el análisis económico y financiero que permita la planeación a corto, mediano y largo plazo para la administración de los ramos del seguro y riesgos contenidos en la Ley del Seguro Social, para la contratación de bienes y servicios que permitan el buen desempeño de la Institución como proveedora de servicios de salud, de igual manera es la encargada de proveer la información financiera que permita la medición correcta de las operaciones, la valuación y toma de decisiones, y garantizar la integridad y transparencia contable y el control de las operaciones y del sistema de pagos, con costos y estándares tecnológicos adecuados a la propia Institución.

Dentro de este contexto, corresponde a dicha Jefatura, dirigir los procesos específicos en materia de presupuesto, contabilidad y evaluación financiera; así como el desarrollo de las políticas para la planeación y administración de riesgos institucionales en apoyo al mejoramiento del actuar de la dependencia, al desarrollo administrativo y la simplificación de sus diferentes niveles de operación.

Actualmente ésta Jefatura presenta la siguiente estructura orgánica¹⁰.

ESQUEMA 4: ORGANIGRAMA JEFATURA DE SERVICIOS DE FINANZAS.



Es en esta Jefatura en donde inicia mi desempeño laboral y mi vida como profesionista siendo egresada de la Universidad de Quintana Roo. Aquí da inicio una nueva etapa en mi vida, en Mayo del 2005, bajo la supervisión directa de la jefa de la Oficina de Pagos, para posteriormente pasar a hacer la encargada de la misma por un periodo de tres meses por incapacidad de la titular de la Oficina. Paso el tiempo y mis funciones, obligaciones y responsabilidades fueron creciendo, al grado de llegar a ser la responsable del análisis de estado financiero de la Delegación en ausencia de la Titular del Departamento de Tesorería, quien era la encargada de presentar dicho análisis. Esto gracias a las habilidades y conocimientos demostrados al llevar a cabo mis actividades, características que frente a mis compañeros de trabajo me daban gran ventaja.

Antes de describir las actividades que realicé dentro de ésta Jefatura, es importante mencionar que actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social cuenta con un sofisticado sistema electrónico denominado PREI-MILLENIUM, Sistema de Planeación de Recursos Institucionales, que es uno de los proyectos estratégicos

¹⁰FUENTE: Manual de Organización de la Jefatura de Servicios de Finanzas



establecidos para mejorar la calidad de los servicios y prestaciones institucionales a través de la desconcentración de funciones, fortalecimiento de la autogestión y administración eficiente y transparente de los recursos. Este sistema ha situado al Instituto en el selecto grupo de empresas de clase mundial.

Ahora bien, las actividades realizadas, en la Oficina de Pagos, son las siguientes:

1. Revisión e inclusión contable de los movimientos intrabancarios.
2. Aclaración de los movimientos intrabancarios con los respectivos bancos, por movimientos erróneos.
3. Conciliación y depuración de las cuentas bancarias en el sistema PRE-MILLENIUM.
4. Verificación y análisis diario de los saldos de los estados bancarios.
5. Análisis de los estados financieros de las cuentas bancarias al cierre de cada mes.
6. Emisión del reporte de posición financiera a nivel delegacional.
7. Elaboración de cheques y pagos intrabancarios a proveedores y trabajadores IMSS por pliegos de comisión.
8. Reembolsos y pagos por medio de fondo fijo a las distintas jefaturas de la delegación.
9. Elaboración de informes y documentos diversos.
10. Otras actividades diarias requeridas.

Cada una de las actividades enlistadas me dieron la oportunidad de ejercer los conocimientos que me dió el estudiar la carrera de Economía y Finanzas.

3.2 Área de Presupuesto, Jefatura de Prestaciones Médicas

Como mencione en el anterior capítulo, es el Instituto Mexicano del Seguro Social uno de los organismos públicos encargados de la organización y administración de la seguridad social en México, es por ello que promueve la salud de sus derechohabientes brindándoles protección frente a las contingencias que se les presenten. Es a través de la Jefatura de Prestaciones Médicas que se llevan a cabo las acciones necesarias para responder de manera inmediata ante éstas situaciones.

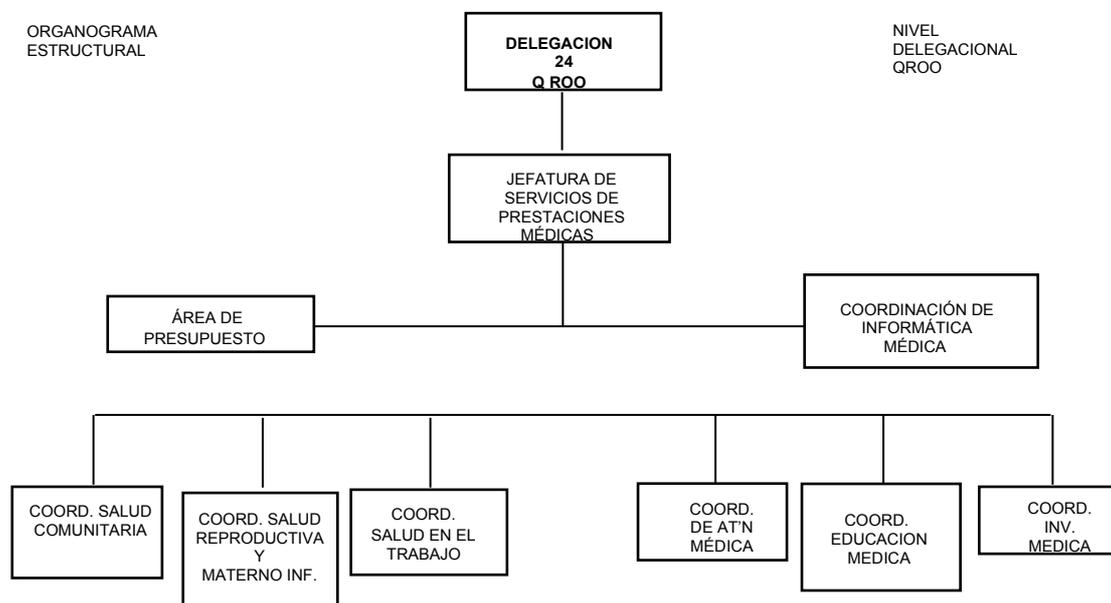
El principal objetivo de la Jefatura de Prestaciones Médicas es el de instrumentar los planes de infraestructura médica y de modernización de los servicios de



atención a la salud, contribuir a la capacitación y formación del personal, a la generación y uso de los conocimientos derivados de la investigación en salud y a la mejora del nivel de salud de los trabajadores, controlar el adecuado funcionamiento y coordinación entre las unidades médicas y asegurar la representación médica institucional en el ámbito estatal, además del uso óptimo de los recursos en el otorgamiento de las prestaciones médicas a la población derechohabiente delegacional”¹¹

Ésta Jefatura se organiza bajo la siguiente Estructura Organizacional.

ESQUEMA 5: ORGANIGRAMA JEFATURA DE PRESTACIONES MÉDICAS



FUENTE: Manual de Organización de la Jefatura de Prestaciones Médicas, Septiembre 2006.

Ahora bien, enfocándonos al Área de Presupuesto, dependiente de la Jefatura de Prestaciones Médicas, donde también tuve la oportunidad de demostrar mis conocimientos adquiridos en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la carrera de Economía y Finanzas; desempeñando mis nuevas funciones con el empeño, entereza y responsabilidad propios de un egresado de la Universidad de Quintana Roo. Contando con el respaldo de mi jefe inmediato y tomando mis propias decisiones en la ejecución del plan de trabajo trazado.

El área de presupuesto es la más importante dentro de la Jefatura de Prestaciones Médicas; debido a que es desde aquí, en la sede Delegacional, donde el presupuesto asignado a dicha Jefatura se distribuye a todas las unidades médicas, Hospitales y consultorios médicos que conforman al Instituto mexicano del Seguro

¹¹ Manual de Organización de la Jefatura de Prestaciones Médicas, Septiembre de 2006.



Social en Quintana Roo, mismos que fueron descritos en el apartado 2.6 del capítulo dos de este trabajo.

Es conveniente recordar el significado del término **presupuesto**, mismo que bajo los términos de la ciencia económica, específicamente como Keynes lo describe en 1936 en su libro “Teoría General sobre el Empleo, el Interés y el Dinero”, debe ser el equilibrio entre los ingresos y gastos, entre renta y demanda agregada. Según los economistas el presupuesto es un documento contable que recoge las previsiones de los ingresos y gastos que se realizan en un ejercicio fiscal. Luego entonces, si los ingresos y los gastos previstos coinciden, el presupuesto estará equilibrado; aunque lo normal es que los gastos sean superiores a los ingresos; es decir, que exista déficit presupuestario.

Hago alusión a lo anterior para tratar de explicar, que para que la planeación sea más eficiente y apegada a las necesidades planteadas por la sociedad, en este caso las necesidades de los hospitales y unidades médicas del IMSS Quintana Roo; se debe tener una determinación razonada de un curso de acción futuro, basado en las alternativas disponibles para alcanzar los objetivos, aspecto que aprendí en las materias de Evaluación de Mercados, Planeación Financiera y Evaluación de Proyectos de Inversión, mismos que objetivamente aplique en la Jefatura de Prestaciones Médicas, en mi paso por ella.

En este sentido, en el Instituto Mexicano del Seguro Social la planeación se instrumenta a través de programas y planes, en complemento y apoyo de una normatividad, la cual es un conjunto de instrumentos que establecen criterios y lineamientos con objetivos, metas y políticas que ayudan en la toma de decisiones y en el planteamiento de estrategias y definición de herramientas para su ejecución.

Como mencioné anteriormente, el área presupuestaria de la Jefatura Médica, es la que más peso tiene dentro de dicha Jefatura; no obstante, no contaba, tal vez por falta de personal capacitado para tal fin, con un plan de acción estratégico que condujera a la obtención de las metas planteadas por el propio Instituto en la prestación de los servicios de salud. Existía un gran pasivo por la falta de pago a los proveedores de los Servicios de Salud, esto traía como consecuencia un superávit financiero y que a su vez contribuía enormemente a que México retirara presupuesto de la partida -(cuenta)- de servicios médicos, creciendo así el pasivo. Es en esta parte, y gracias a los conocimientos sobre evaluación de proyectos y análisis de la rentabilidad de los mercados, que tuve la oportunidad de establecer un plan de trabajo con estrategias claras de acción para el área de presupuesto de la Jefatura de Prestaciones Médicas, logrando corregir los problemas de pago en gran medida, determinando la existencia de superávit o déficit presupuestario al cierre del ejercicio y planteando las posibles soluciones para cerrar el ejercicio fiscal equilibradamente.

A continuación menciono las actividades realizadas en la Jefatura de Prestaciones Médicas.



1. Análisis y distribución del presupuesto delegacional asignado a la Jefatura de Servicios Médicos por unidad médica y/o hospital.
2. Elaborar el cuadro de distribución presupuestal de acuerdo a los requerimientos de cada unidad medica por servicio prestado a los derechohabientes. Tomando en cuenta el parámetro de gasto del ejercicio fiscal inmediato anterior.
3. Informar a cada una de las unidades médicas sobre el presupuesto que les corresponde ejercer en el año fiscal correspondiente. Y analizarlo conjuntamente con los administradores para determinar la necesidad de incremento del requerimiento o en su caso reasignarlo a otro centro presupuestario que así lo requiera.
4. Capturar en el sistema PREI-MILLENIUM, directamente en el Sistema de Operación y Apertura Presupuestal, SOAP, la distribución realizada del presupuesto de cada unidad y por cada cuenta y centro de costos de cada una. Actividad que es propia del departamento de presupuesto dependiente de la jefatura de finanzas, pero por las habilidades en el manejo de las herramientas de la informática me fueron asignadas.
5. Enviar vía correo electrónico el reporte que emite el sistema SOAP a cada administrador de las unidades para su control.
6. Participar en las licitaciones de los contratos para la subrogación de los servicios médicos que requiere el Instituto, esto de acuerdo a la lista de proveedores inscritos, y de acuerdo a las bases establecidas para tal fin.
7. Revisar los contratos que se adjudican a los proveedores que ganan en las licitaciones, para ver que no se haya omitido algún requisito establecido por la ley en materia de adquisiciones.
8. Elaborar el dictamen presupuestal de gasto de los contratos correspondientes a cada proveedor. Esto se hace con la finalidad de que cada proveedor, a través de este documento controle su gasto mensual, para evitar que se presten servicios más allá de lo presupuestado.
9. Enviar a las unidades médicas copia de los contratos y del dictamen presupuestal del mismo, para su debido control y ejercicio.
10. Revisar las facturas y recibos oficiales de los proveedores y verificar que cumplan con todos los requisitos normados para su pronto pago.
11. Tramitar el pago a los proveedores ante la jefatura de finanzas.
12. Realizar el análisis mensual de la variación presupuestal de las partidas a cargo de la jefatura de prestaciones médicas. Es decir, haciendo uso de las herramientas matemáticas, contables y financieras, se hace el análisis del



comportamiento del gasto mensual, para que en base a ello se tomen las medidas adecuadas para la corrección del sub o sobreejercicio según sea el caso. Aquí nuevamente hago alusión a que fui la primera persona en el área en presentar a mis jefes un análisis detallado del comportamiento presupuestal de cada una de las unidades médicas del IMSS en el Estado, elemento que me abrió las puertas para obtener un puesto de confianza dentro del propio IMSS.

13. Control del gasto interno de la partida de viáticos de la jefatura de prestaciones médicas, y elaboración de los pliegos de comisión del personal que por motivos de trabajo se comisionan a otras delegaciones o ciudades del propio Estado.
14. Trámite de reembolso del fondo fijo de la jefatura ante finanzas, por compras imprevistas y no contempladas en el presupuesto establecido.
15. Comunicación estrecha con la coordinación de Abastecimiento, para la compra de medicamentos y subrogación de servicios de carácter urgente.
16. Llevar el control de los bienes muebles e inmuebles de la propia jefatura, así como realizar la actualización en el sistema PREI-MILLENIUM, en el apartado denominado SIBI (Sistema de Bienes Inventariables), para evitar futuras observaciones de la Auditoría interna por faltantes de bienes.
17. Otras funciones generales requeridas.

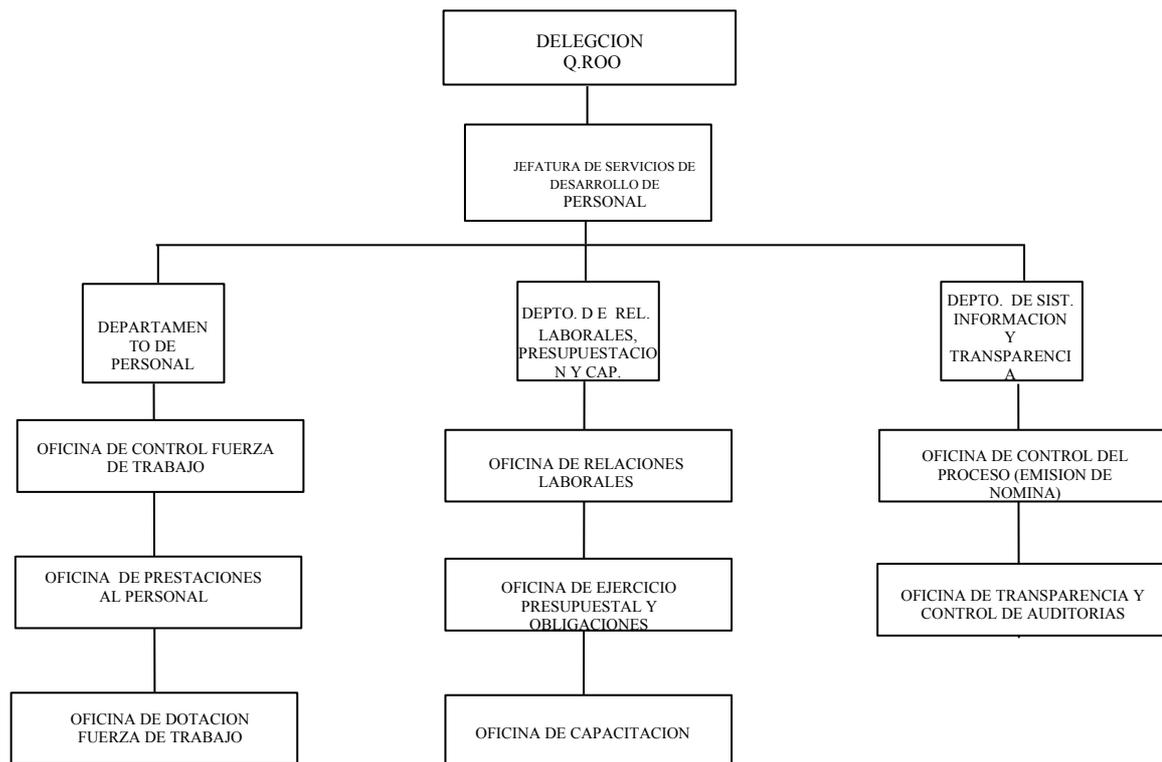
3.3 Oficina de Relaciones Laborales, Jefatura de Servicios de Personal

Al igual que las Jefaturas de Servicios de Finanzas y la de Prestaciones Médicas, ésta también forma parte de la estructura orgánica de la Delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social en Quintana Roo. Siendo ella la encargada de vincular los procesos administrativos y de desarrollo de los recursos humanos con la estrategia de fortalecimiento organizacional y la eficiencia operativa. Sus funciones están dirigidas a vigilar que el presupuesto asignado para la ejecución de cada uno de sus programas de trabajo sea ejercido de manera correcta y eficiente por cada uno de los Departamentos que la componen; así mismo tiene como fin propio coordinar las acciones para el desarrollo de los programas de reclutamiento, selección, contratación y capacitación de los trabajadores; actividad que realiza en relación estrecha con el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, al mismo tiempo que busca conciliar las diferencias entre los representantes institucionales y sindicales.

Ésta Jefatura tiene la siguiente estructura¹².

ESQUEMA 6: ORGANIGRAMA JEFATURA DE SERVICIOS DE DESARROLLO DE PERSONAL

¹² FUENTE: Manual de Organización de la Jefatura de Servicios de Personal, Mayo 2005.



FUENTE: Manual de Organización de la Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal, Mayo 2005.

A continuación quiero mencionar las funciones que desempeño en la Oficina de Relaciones Laborales, específicamente como encargada del Área de Pago de Finiquitos. Uno de los objetivos de esta oficina y plasmado en su plan de trabajo anual, es el pago de los finiquitos por diferentes motivos de baja, principalmente por jubilaciones y pensiones; además debe vigilar que dicho pago se realice dentro de los 30 días hábiles posteriores al inicio de la jubilación o pensión como lo establece la normatividad aplicable al caso.

En esta oficina se encuentra ubicada el Área de Pago de Finiquitos, a la cual me encuentro adscrita siendo la encargada de la misma. En esta área es donde más oportunidad he tenido de demostrar lo aprendido durante los años de estudio de la Licenciatura, es aquí donde más contacto tengo con el público, hablando de trabajadores y extrabajadores; y donde pongo en práctica, en algunas ocasiones, el carácter fuerte de un economista que sabe enfrentarse a los problemas y buscarles la mejor de las soluciones, hago mención de esto porque en la mayoría de los casos las personas que vienen ante mí para hacer el trámite de su finiquito se inconforman por la tardanza del pago, ya que pretenden recibir su cheque lo más pronto posible, situación que sale de mi control, ya que dependo de muchos factores para realizar el pago del finiquito a los jubilados.



Dentro de las actividades que realizo, las más importantes son las siguientes.

1. Recibir del área de dictamen de Jubilaciones y Pensiones, el documento, denominado “Resolución de Jubilación y/o Pensión”, con el cual se da inicio al trámite de pago de los finiquitos.
2. Al recibir éste documento, se abre expediente personal por cada caso, y de actualiza la base de datos. Al mismo tiempo que se solicita al Departamento de Personal la información necesaria para la elaboración del finiquito, al recibir esta información, a través del documento llamado “Certificación de Adeudos del personal que causo baja”, se procede a su captura en el sistema SIAP-FINIQUITOS, para la elaboración de la cédula finiquita.
3. Teniendo elaborado el finiquito, se procede a la solicitud de firmas de autorización para el pago, siendo estas firmas las del C. Delegado y las del C. Jefe de Servicios.
4. Con las firmas de autorización en las cédulas finiquitas, se procede a la elaboración del oficio a través del cual se solicita a la Jefatura de Finanzas emita cheque a favor de los extrabajadores jubilados o pensionados.
5. Al recibir el cheque por parte de finanzas, lo que procede es la elaboración del documento denominado “Convenio de Pago”. Una vez contando con dicho documento, se envía a la Jefatura de Servicios Jurídicos a través de memorándum interno, solicitando la firma del representante legal del Instituto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que es ahí donde se realizan los pagos y se certifica la entrega del cheque, previa cita.
6. Una vez que el cheque a sido pagado, se envía a la Jefatura de Finanzas, a través de memorándum interno, copia del convenio de pago para que ésta a su vez realice la comprobación del pago y, a su vez, las afectaciones contables correspondientes; ya que al emitir el cheque afecta una cuenta de anticipos y con la comprobación del mismo afecta contablemente la cuenta de gastos. A esta actividad se le da seguimiento semanal, ya que en algunas ocasiones no se realiza de manera correcta.
7. Capturar en la base de datos de finiquitos, llamada D’BASE, todos los pagos realizados, e informar mensualmente a mi normativa de México de esta actividad, a través de informes escritos y el envío de las copias de las cédulas finiquitas pagadas.
8. Para cerrar el proceso de pago de finiquitos, se debe conciliar la base de datos contra los registros contables, para verificar que el presupuesto se este ejerciendo de manera eficiente, o en su caso solicitar al área de contabilidad corrija los movimientos contables erróneos. Es decir, se lleva el control presupuestal de la cuenta de finiquito para vigilar que no se presente un déficit o superávit. Esta actividad se realiza de manera mensual.



9. Igual que en la Jefatura de Prestaciones Médicas, en esta área también realizo el Análisis de Variación Presupuestal de la partida mi cargo. Nuevamente haciendo uso de las herramientas matemáticas, contables y financieras, se hace el análisis del comportamiento del gasto mensual, para que en base a ello se tomen las medidas adecuadas para la corrección del sub o sobreejercicio según sea el caso. Es aquí donde nuevamente soy la primer persona en aportar un análisis detallado gracias al control interno de la cuenta implantado por mi.
10. Llevar el control de las recuperaciones por adeudos del personal en situación de baja definitiva, por adeudos patrimoniales, como el crédito hipotecario y de automóvil.
11. Conciliación de las cuentas recuperadoras de adeudos de extrabajadores.
12. Elaborar cedulas de liquidación finiquita a solicitud del área jurídica, para el pago de laudos condenatorios o indemnizaciones derivados de demandas laborales en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social.
13. Otras actividades requeridas por el área y la oficina.

3.4 Importancia de la Licenciatura en el Desempeño Profesional.

Como he venido mencionando a lo largo de este trabajo, el objetivo de la Licenciatura en Economía y Finanzas, es formar integralmente profesionistas capaces de identificar y solucionar problemas económicos y financieros en un ambiente interdisciplinario con la finalidad de impactar en el desarrollo de las organizaciones en un entorno de economía abierta.

El Licenciado en Economía y Finanzas es capaz de desempeñar cualquier función que se le encomiende, haciendo uso de las diversas técnicas y herramientas económicas y financieras con las que cuenta, es decir, puede desempeñarse profesionalmente en cualquier ámbito del mercado laboral; en mi caso es la parte financiera y contable de la carrera la que más herramientas me ha proporcionado en el desempeño de mis funciones en cada una de las áreas en las cuales he estado. A continuación menciono las materias que me han proporcionado más elementos en mi desarrollo como profesionista.

1. Introducción a la Economía: de ella he obtenido sólidos conocimientos sobre la ciencia económica, que me han servido para realizar el análisis económico de los recursos destinados a las unidades médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social como al pago de los finiquitos, con la capacidad de interpretar históricamente la estructura, comportamiento y distribución presupuestal de cada una de éstas áreas.



2. Matemáticas (Básicas y Financieras): me han proporcionan las herramientas necesarias en el desempeño de mis funciones en las tres Jefaturas en las cuáles he estado.
3. Administración: me da las herramientas necesarias para ser una profesionista visionaria y emprendedora; permitiéndome a su vez, ser capaz de analizar la realidad económica y productiva en el caso de las unidades médicas, y diseñar nuevas estrategias para desarrollar o mejorar la eficiencia en el uso de los recursos en el área de finiquitos.
4. Contabilidad y Análisis Financieros: las herramientas contables son las que más han aportado a mi vida laboral, es esta materia la que me ha permitido dar solución a situaciones y casos prácticos de la vida real; permitiéndome generar información útil y oportuna para la toma de decisiones y el control de las operaciones financieras realizadas en mi paso por las tres Jefaturas descritas anteriormente.
5. Teoría Política, Fiscal y Monetaria. Para la toma de decisiones de acuerdo a los parámetros actuales del comportamiento de la economía del país.
6. Análisis de Estados Financieros, Planeación Financiera y Administración Financiera. Estas tres materias, me han ayudado mucho en el análisis financiero y evaluación del comportamiento operativo del gasto por pago de los finiquitos. Me permiten realizar diagnósticos de la situación actual y predicción de eventos futuros y que, en consecuencia, se orienta hacia la obtención de objetivos previamente definidos en el plan de trabajo, y al mismo tiempo me permiten tener información precisa y al día, para presentar informes de manera clara y confiable para la toma de decisiones.
7. Toma de Decisiones Gerenciales. Aplicada de manera diaria en el área de finiquitos.
8. Evaluación de Proyectos. Me ha dado los elementos necesarios para la elaboración de planes y procedimientos a través de las técnicas financieras. Me ha permitido analizar la factibilidad de estos planes y programas y en la administración de los mismos y determinar la probabilidad de riesgos en su aplicación.
9. Ética. En mi formación como persona, con los conocimientos necesarios que me permiten el desarrollo de perspectivas y valores humanos aplicados a mi lugar de trabajo.

3.5 Problema de Pago de las Jubilaciones y Pensiones a 30 días.

Con base en los conocimientos adquiridos sobre los procesos de las áreas en las cuales me he desempeñado profesionalmente, ha observado que uno de los problemas que resultan de lo más evidente, es el rezago que existe en el pago de



los finiquitos por jubilaciones y pensiones, y como vimos en el apartado 3.3 de éste capítulo, en el procedimiento de pago de los finiquitos de las jubilaciones y pensiones intervienen ciertas áreas de la Delegación, con las cuales existe conflictos internos, que de alguna manera afectan el cumplimiento del Manual de Pago de las Liquidaciones Finiquitas, mismo que debe ser dentro de los treinta días posteriores a la fecha de baja del trabajador. Muchos de éstos factores externos al propio Departamento de Relaciones Laborales, se debe a que dependemos del Departamento de Personal, del Departamento de Contabilidad, y de la Jefatura de Servicios Jurídicos. En el primer de los casos mantenemos estrecha relación, ya que es de éste departamento de donde emana la información necesaria para el cálculo y elaboración de los finiquitos de los trabajadores en situación de baja definitiva.

La relación que nos vincula al Departamento de Contabilidad es la solicitud de emisión del cheque para efectos de pago. Y por último, con la Jefatura Jurídica, ya que el Titular de dicha Jefatura es el Representante Legal del Instituto Mexicano del Seguro Social ante la H. Junta de Conciliación y Arbitraje.

En estas tres fases del proceso de elaboración y pago de los finiquitos, es en donde tenemos mayor contratiempo; debido a que cada área tiene sus propios procedimientos y plazos normados para la ejecución de sus planes de trabajo. A continuación quiero detallar cada una de estas fases.

Empezando con el departamento de personal, el cual a su vez depende de las áreas de personal a las cuales se encuentran o encontraban adscritos los trabajadores que causaron baja por jubilación o pensión. Mismas áreas que deben ingresar al Sistema Institucional de Administración de Personal (SIAP) las incidencias de los extrabajadores por las dos últimas quincenas laboradas, información base para el cálculo de los finiquitos; sin embargo en muchas de las ocasiones, el personal encargado de realizar esta actividad en las unidades no cumple cabalmente con dicha función, situación que retrasa la recopilación de la información por parte del personal delegacional encargado de enviar al Departamento de Laborales la Certificación de Adeudos correspondiente a cada caso.

Esto trae como consecuencia, que la información que inicialmente debía recibirse a los tres días posteriores a la baja, se reciba hasta con quince días de desfazamiento, afectando severamente al área de finiquitos en el cumplimiento de su normatividad.

Ya que ha sido recepcionada la información base del cálculo de los finiquitos, se elabora la Cédula Finiquita, documento que debe estar autorizado por el C. Delegado y por el titular de la Jefatura de Servicios de Personal; siendo aquí donde se presenta un problema más; esto debido a que en la mayoría de los casos estos funcionarios se encuentran comisionados a otras ciudades del Estado o del país, demorando esta situación la firma de los cédulas finiquitas hasta por una semana.



Ya contando con dichas autorizaciones se procede ahora a la solicitud de la emisión del cheque al Departamento de Contabilidad, por ser el área encargada de los registros contables. Es en este paso del procedimiento en el cual existe mayor contratiempo, debido a que el área de Contabilidad no recepciona solicitudes de emisión de cheques si no se cumplen con todos los requisitos establecidos, por el Manual o por el propio personal adscrito a dicho Departamento; además de que por su horario de atención establecido por la propia Jefatura de Finanzas, después de las trece horas del día cierra la ventanilla de atención a usuarios no recibiendo ningún documento por muy importante que éste sea; con ello afecta, no solo al área de finiquitos, sino también a otras áreas e incluso a proveedores que personalmente viajen de otras partes del Estado para traer sus facturas para que les sean pagadas.

Siendo que en teoría el área de Contabilidad, y como su misma normatividad lo establece, debe emitir los cheques y entregarlos al Departamento de Laborales en el término de cinco días hábiles; sin embargo tarda más días en hacer la entrega; factor que afecta gravemente al pago de los finiquitos de las jubilaciones y pensiones.

Al vencer ya los obstáculos anteriores, y teniendo en nuestro poder el multicitado cheque, procedemos a la elaboración del convenio de pago. Es aquí donde encontramos un tercer problema crítico; ya que es en esta fase donde interviene la Jefatura de Servicios Jurídicos como representante legal del IMSS ante la H. Junta de Conciliación y Arbitraje, lugar donde se lleva a cabo la entrega de los cheques a los extrabajadores.

Es esta una de las tres situaciones que considero más graves y que afectan el cumplimiento de lo establecido en el Manual de Finiquitos; ya que hasta el momento, y habiendo otras personas que de igual manera pudieran ser autorizadas para firmar convenios, el único autorizado mediante poder notarial es el C. Titular de dicha Jefatura, mismo que como los otros dos funcionarios mencionados en el apartado anterior, radica fuera de esta ciudad por cuestiones personales o de trabajo, retrasando aún más el pago a los extrabajadores hasta por una semana o más.

Como podemos observar son tres los grandes factores que afectan gravemente el procedimiento normado de mi área. Sin embargo, en muchas ocasiones he planteado a mis jefes alternativas de solución para lograr que el tiempo de pago, hasta ahora de casi dos meses, se reduzca considerablemente, desde el punto de vista de que el problema de raíz o los problemas no son propios del departamento de laborales, pero si corresponde a dicha área buscar las mejores alternativas de solución, las cuales no suelen ser muchas ni tampoco muy amplias por los mismos procesos de las otras jefaturas involucradas en dicho pago.



3.5.1 Alternativas de Solución al Problema de Pago de los Finiquitos

En el apartado anterior, describí los tres grandes problemas que afectan gravemente al procedimiento de Pago de los Finiquitos, mismo que debe ser en los treinta días siguientes a la fecha de baja; igual se mencionó que es al Departamento de Relaciones Laborales a quien directamente corresponde buscar soluciones a ésta situación, ya que es a él a quien más le afecta, es por ello que a continuación propongo las posibles soluciones a dicha situación.

Ya que hasta el momento no se ha logrado formalizar una reunión con las otras Jefaturas involucradas en este proceso, nace aquí una de las propuestas; es decir, convocar formalmente al personal de Finanzas y de Servicios Jurídicos, para delinear los puntos clave por los cuales no se está cumpliendo con el procedimiento de pago del manual de finiquitos, ya que en reiteradas ocasiones y de forma económica se les ha pedido su colaboración para dar agilidad a los trámites pero no se ha obtenido respuesta a nuestro favor; es por ello que propongo realizar de manera formal una reunión trilateral con la minuta de acuerdos debidamente firmada por las tres áreas y darle seguimiento bimestral para ver que se este cumpliendo con lo estipulado en la misma.

Una segunda alternativa de solución sería solicitar al área de capacitación cursos sobre superación personal y cambios de actitudes, cursos o programas de capacitación en la atención personalizada que se le debe dar a las personas sean derechohabientes o compañeros de trabajo; es importante también buscar que sean impartidos cursos o que se realicen campañas de cómo tomar decisiones; esto en relación a que considero que en toda empresa se debe tener un ambiente laboral armónico; sin embargo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la mayoría de los trabajadores son sindicalizados y cuentan con protección sindical, misma situación que les permite la falta de compromiso con su fuente de trabajo, ser déspotas en su trato hacia los demás, con poco responsabilidad y calidad en su trabajo.

Una tercera alternativa, sería que a las nuevas generaciones de empleados IMSS se les imparta un curso introductorio sobre las funciones a desempeñar, mediante el cual se establezcan claramente el sentido de responsabilidad y compromiso con la Institución para la cual laboraran, para que al momento en que se encuentren con este tipo de problemas sepan cual es la mejor alternativa de solución, tal vez no se llegue a un arreglo entre las partes pero las diferencias estarán conciliadas.

Ahora bien, para cerrar este capítulo, y por la experiencia que me dan casi cuatro años en el área de finiquitos, me atrevo a sugerir que deberían hacerse modificaciones a la normatividad establecida, para que los procesos administrativos de cada área se mejoren y agilicen en gran medida; por ejemplo, dejar de triangular la información de las unidades al Departamento de Personal y éste a su vez al Departamento de Laborales, cambiarlo por el envío directo de las unidades al Departamento de Laborales, ya que éste dentro de sus funciones tiene la facultad de sancionar al personal que incumple con sus procedimientos.



Otra alternativa, y siguiendo la misma línea, de cambios en el esquema normativo establecido, podría ser que el área de Contabilidad procese las cédulas de los finiquitos; es decir, emita los cheques sin la firma de alguno de los funcionarios autorizados para tal fin, ya que en ocasiones solo uno de ellos se encuentra en la sede Delegacional; esto reduciría el tiempo de la emisión del cheque a reserva de la entrega de la cédula debidamente requisitada. Aquí he de presumir que este planteamiento ya se lo hice a mis jefes, y actualmente ya lo estamos implementando por iniciativa propia, esperamos que de buenos resultados.

Siguiendo en el mismo curso, por lo que respecta al área jurídica, su titular debería delegar su firma a funcionarios adscritos a ese jefatura para la firma de los convenios en su ausencia; o en el mejor de los casos solicitar a la H. Junta de Conciliación y Arbitraje autorice por medio de poder notarial al Titular de la Jefatura de servicios de Desarrollo de Personal así como al Jefe del Departamento de Relaciones Laborales para la firma de los convenios de pago, y con esto ya no dependeríamos del jurídico y se reduciría en gran medida el tiempo de pago.

Luego entonces, si aplicamos estas tres últimas medidas como alternativas de solución al problema que hoy existe en el área de finiquitos, que es el no poder cumplir con el pago dentro de los treinta días hábiles posteriores a la fecha de baja, nos sobraría tiempo para realizar otras actividades dentro del mismo Departamento, y evitaríamos las constantes observaciones de los auditores internos por la falta de cumplimiento del citado procedimiento.

Como podemos ver es la Licenciatura de Economía y Finanzas la que me ha proporcionado todas estas herramientas que me han servido para irme abriendo paso y ascenso en mi lugar de trabajo, al igual que los cursos, que por iniciativa propia he tomado para mi crecimiento y fortalecimiento académico; tales como toma de decisiones, administración, contabilidad, planeación a corto y largo plazo, comunicación y relaciones interpersonales, impartidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Escuela Bancaria y Comercial (EBC); al igual he asistido a Conferencias sobre Superación Personal impartidas por el Conferencista Internacional Armando Rey Sánchez; todo esto en busca de la mejor de las contribuciones para con el Instituto Mexicano del Seguro Social. Es por todo lo antes mencionado, que no he recibido queja alguna sobre el desempeño de mis funciones y por el contrario he recibido felicitaciones y palabras de aliento para seguir creciendo profesionalmente con el ímpetu, responsabilidad y compromiso propios de un Egresado de la Carrera de Economía.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Estado de Quintana Roo cuenta con dos importantes Instituciones que aportan grandes beneficios al mismo, una de ellas es la Universidad de Quintana Roo, como fuente generadora de capital humano altamente calificado para el desempeño de cualquier actividad y en cualquier ramo de la estructura estatal. La otra es el Instituto Mexicano del Seguro Social, que brinda los servicios de salud, con calidad y compromiso ante la ciudadanía; al mismo tiempo que funge como fuente generadora de empleos.

Siendo la carrera de Economía y Finanzas de aspecto amplio, que forma profesionistas comprometidos con el progreso y desarrollo de su Entidad, a través de un conjunto de valores, actitudes y habilidades, con un espíritu emprendedor e innovador, capaces de integrarse al desarrollo social y económico en un ambiente cada vez mas competitivo, pero sobre todo con valores éticos y morales bien definidos.

Hoy en día existen egresados de la Universidad de Quintana Roo que ocupan puestos de renombre dentro de la administración pública estatal, otros laboran en la iniciativa privada, y algunos dentro de la propia institución educativa; compartiendo sus conocimientos con dichos organismos y haciendo aportaciones para el crecimiento y fortalecimiento de los mismos.

Luego entonces queda demostrado como el capital humano formado íntegramente dentro de la Universidad de Quintana Roo es capaz de desarrollarse profesionalmente dentro de cualquier sector del ámbito estatal. Como sucede en mi caso, que he tenido la oportunidad de aplicar mis conocimientos dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social con sede en la Capital del Estado.

Ahora bien, en este trabajo relacionamos a la Universidad de Quintana Roo y al propio Instituto Mexicano del Seguro Social, y pudimos observar como ambas instituciones han aportado grandes contribuciones al desarrollo económico, social y cultural del Estado; en mi caso en particular, a lo largo de este trabajo demostré cómo una de las carreras, Economía y Finanzas, impartidas por esta máxima casa de estudios, me han permitido el desarrollo y crecimiento a nivel personal y profesional, siendo dos disciplinas unidas en una misma carrera que aportan las bases, habilidades, herramientas y conocimientos necesarios para el desarrollo profesional de los estudiantes de la misma.

Finalmente por la experiencia que me dio el haberme desempeñado en tres de las jefaturas que componen al Instituto Mexicano del Seguro Social en el Estado, pude detectar uno de los problemas que afectan la credibilidad del propio Instituto, como lo es el incumplimiento del pago de los finiquitos por jubilaciones y pensiones dentro de los treinta días posteriores al inicio de la jubilación o pensión. Y fueron las herramientas proporcionadas por la Licenciatura en Economía y Finanzas las que me permitieron proponer alternativas de solución a dicho problema.



En cuanto a la Universidad de Quintana Roo, le doy las gracias por permitirme ser parte de su matrícula de estudiantes, y a su vez me permito hacerle una pequeña recomendación, en lo particular me gustaría especializarme en el área de finanzas, sin embargo en la Universidad existe poco énfasis en esta parte de la carrera de Economía y Finanzas, luego entonces sería de lo más interesante que se abrieran especialidades o maestrías sobre la materia, para que el personal interesado en el tema, como sucede en mi caso, tenga la oportunidad de realizar este proyecto dentro de la misma Universidad, continuando así con la formación académica dentro de la misma entidad.

No me queda más que decir que los años de estudios a lo largo de toda mi vida, no han sido en vano, hoy tengo la oportunidad de ascender en mi lugar de trabajo, y esto lo he conseguido gracias a mis esfuerzos y desempeño laboral, con las características propias de un orgulloso egresado de la carrera de Economía y Finanzas.



BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Herrezuelo Alfonso, “Metamáticas Financieras”, Ediciones Parainfo S.A., Madrid 1992.
- Anda Gutiérrez Cuatémoc, “México y sus Problemas Socioeconómicos, Tomo II”, Editorial Talleres Gráficos de la Dirección de Publicaciones del Instituto Politécnico Nacional, 1ra. Edición, México.
- Baca Urbina Gabriel, “Evaluación de Proyectos”, Editorial McGraw-Hill, 5ta. Edición, México 2006.
- Benavides Pineda Javier Raymundo, “Administración”, Editorial McGraw-Hill, 1ra. Edición, 2004.
- Calvo Langarrica César, “Análisis e Interpretación de Estados Financieros”, Editorial PAC, 12a. Edición, México 2008.
- Coss Raúl, “Análisis y Evaluación de Proyectos de Inversión”, Editorial Noriega Limusa, 2a. Edición, México 2008.
- Díaz Mondragón Manuel, “Planeación Financiera, Texto Académico”, Editorial Gasca Sicco Editores, 1ra. Edición, México 2005.
- Dornbusch Rudiger, Fischer Stanley, “Macroeconomía”, Editorial McGraw-Hill, 1992, 1ra. Edición.
- Goold Jhon P. y Lazear Edward P., “Teoría Macroeconómica”, Editorial Fondo de Cultura Económica, 3ra. Edición, 2002.
- Hernández Hernández Abraham, “Matemáticas Financieras, Teoría y Práctica”, Editorial Thomson Learning, México 2002.
- Herrerías Armando, “Fundamentos para la Historia del Pensamiento Económico”, Ediciones Limosa, 3ra. Edición. México 1991.
- Huber George P., “Toma de Decisiones en la Gerencia”, Editorial Trillas, Segunda Edición, 1992.
- J. Méndez Silvestre, “Fundamentos de Economía”, Editorial McGraw- Hill, 3ra. Edición, México 1998.



- Levin Richard I. y Robin David S., “Estadísticas para Administración y Economía”, Editorial Persson Educación, Séptima Edición, 2004.
- Longenecker Justin G. / Moore Carlos W. / Petty J. William, “Administración de Pequeñas Empresas. Un Enfoque Emprendedor”, Editorial Internacional Thomson Editores, 11ª. Edición, México 2001.
- Mason Robert D. / Lind Douglas A., “Estadísticas para Administración y Economía”, Ediciones Alfaomega Grupo Editor S.A. de C.V., México 1995.
- Maynard Keynes Jhon, “Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero”, Editorial Fondo de Cultura Económica, 4ta. Edición, México 2003.
- Meigs Robert F. / Meigs Walter B., “Contabilidad, La Base para Decisiones Gerenciales”, Editorial McGraw-Hill, Octava Edición, México 1981.
- Mochon Morcillo Francisco, “Economía, Teoría y Política”, Editorial McGraw-Hill, 3ar. Edición, 1993.
- Parking Michael y Wesley Addison, “Macroeconomía, Edición Especial en Español”, Editorial Iberoamericana S.A., 1995.
- Paschoal Rossetti José, “Introducción a la Economía”, Editorial Oxford, 3ra. Edición, 2002.
- Paz Zavala Enrique, “Introducción a la Contaduría: Fundamentos”, Editorial Cengage Editores, 12a. Edición, México 2007.
- R. Fontaine Ernesto, “Evaluación Social de Proyectos”, Editorial Alfaomega, 12a. Edición, Bogotá Colombia, 1999.
- Samuelson Paul A., Nordhaus William D., “Microenomía”, Editorial McGraw-Hill, Decimoséptima, Edición, 2003.
- Stuart Jhon Mill, “Principios de Economía Política”, Fondo de Cultura Económica, 3ra. Edición, 1996.
- Van Home James C. /J Wachuwics Jr. Jhon M., “Fundamentos de Administración Financiera”, Editorial Persson Educación, Undécima Edición, México 2002.
- Wonnacott Paúl y Wonnacott Renald, “Economía”, Editorial McGraw-Hill, 4ta. Edición, 1992.
- Wooldridge Jeffrey M, “Introducción a la Econometría, Un Enfoque Moderno”, Editorial Thomson Learning, 1ra. Edición, 2002.



FUENTES PERTENECIENTES AL PROPIO INSTITUTO

- Código de conducta de los Servidores Públicos del IMSS, Enero 2004
- Contrato colectivo de Trabajo, 2009-2011
- Decreto de creación de la UQROO, periódico oficial, Chetumal Q.ROO., 31 de Mayo de 1991.
- Ley del Seguro Social, D.O.F., 11/08/2006.
- Ley Federal del Trabajo, D.O.F., 17/01/2006
- Manual de Operación de Finiquitos, Mayo 2006.
- Manual de Organización de la Jefatura de Prestaciones Médicas, Septiembre 2006
- Manual de Organización de la Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal, Mayo 2005.
- Manual de Organización del Departamento de Relaciones Laborales
- Reglamento interior del IMSS R-294
- Revista Electrónica del IMSS, 2004
- Revista electrónica del IMSS, Abril 2010.
- Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social, Junio 2003.



FUENTES DE INTERNET

- <http://intranet/Paginas/Default.aspx>
- <http://prei.imss.gob.mx>
- Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, Diciembre 1915, en [www.biblioteca.tv/artman2/publish/1915_210\(ley_del_trabajo_de_salvador/alvarado1371\)](http://www.biblioteca.tv/artman2/publish/1915_210(ley_del_trabajo_de_salvador/alvarado1371))
- www.biblioteca.tv
- ww.imss.gob.mx
- www.imss.gob.mx/tulugar
- www.uqroo.gob.mx
- www.wikipedia.org