

**CONSULTORÍA PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO EN LA ESE HOSPITAL SAN PEDRO CLAVER DEL MUNICIPIO DE
MOGOTES, SANTANDER**

Claudia Vanessa Arrieta Osorio

Gustavo Serrano Rangel

María Laura Serrano Rangel

Laura Maritza Vargas Jaimes

Universidad de Santander UDES

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Especialización en Gerencia de la Calidad y Auditoría en Servicios de Salud y Especialización

en Gerencia de Instituciones de Salud

Bucaramanga

2019

**CONSULTORÍA PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO EN LA ESE HOSPITAL SAN PEDRO CLAVER DEL MUNICIPIO DE
MOGOTES, SANTANDER**

Claudia Vanessa Arrieta Osorio, Código: 19751001

Laura Maritza Vargas Jaimes, Código: 19751026

Trabajo de Grado presentado como requisito para obtener el título de
Especialista en Gerencia de la Calidad y Auditoría en Servicios de Salud

Gustavo Serrano Rangel, Código: 19731021

María Laura Serrano Rangel, Código: 19731019

Trabajo de Grado presentado requisito para obtener el título de
Especialista en Gerencia de Instituciones de Salud

Alejandro David Martínez Amaríz

Director

Luis Reina Villamizar

Codirector

Universidad de Santander UDES

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Especialización en Gerencia de la Calidad y Auditoría en Servicios de Salud y Especialización
en Gerencia de Instituciones de Salud

Bucaramanga

2019

 Universidad de Santander <small>Personería Jur. 810 de 12-03-98 Min. Educación UDES</small> <small>VIGILADA MIN. EDUCACIÓN</small>	VICERRECTORÍA DE POSGRADOS	
	ACTA SUSTENTACIÓN TESIS	Fecha: 3/10/2019
	POS-FT-012-UDES	Versión: 08

ACTA EVALUACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO

En Bucaramanga, a los veintinueve (29) días del mes de noviembre de 2019, en cumplimiento de los requisitos exigidos para la culminación del trabajo de grado, se llevó a cabo la evaluación de:

RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

NOMBRE DEL TRABAJO DE GRADO

CONSULTORÍA PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LA ESE HOSPITAL SAN PEDRO CLAVER DEL MUNICIPIO DE MOGOTES, SANTANDER

NOMBRE DEL PROGRAMA:	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA CALIDAD Y AUDITORÍA EN SERVICIOS DE SALUD
-----------------------------	--

NOMBRES ESTUDIANTE		APELLIDOS	CÓDIGO ESTUDIANTE
CLAUDIA	VANESSA	ARRIETA OSORIO	19751001
LAURA	MARITZA	VARGAS JAIMES	19751026

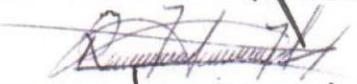
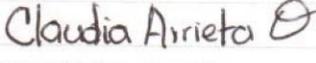
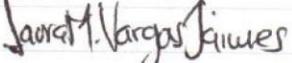
	NOMBRES	APELLIDOS
DIRECTOR	ALEJANDRO DAVID	MARTINEZ AMARÍZ
CODIRECTOR	LUIS	REINA VILLAMIZAR
CALIFICADOR	RICARDO	ANDRADE DIAZ

CONCEPTO EVALUADORES

APROBADO

CALIFICACIÓN: CUATRO, SIETE (4,7)

EN CONSTANCIA FIRMAN

	
DIRECTOR: ALEJANDRO DAVID MARTINEZ AMARÍZ	CODIRECTOR: LUIS REINA VILLAMIZAR
CALIFICADOR: RICARDO ANDRADE DIAZ	
ESTUDIANTE 	ESTUDIANTE 
CLAUDIA VANESSA ARRIETA OSORIO	LAURA MARITZA VARGAS JAIMES

	VICERRECTORÍA DE POSGRADOS	
	ACTA SUSTENTACIÓN TESIS	Fecha: 3/10/2019
	POS-FT-012-UDES	Versión: 08

ACTA EVALUACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO

En Bucaramanga, a los veintinueve (29) días del mes de noviembre de 2019, en cumplimiento de los requisitos exigidos para la culminación del trabajo de grado, se llevó a cabo la evaluación de:

RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

NOMBRE DEL TRABAJO DE GRADO

CONSULTORÍA PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LA ESE HOSPITAL SAN PEDRO CLAVER DEL MUNICIPIO DE MOGOTES, SANTANDER

NOMBRE DEL PROGRAMA:	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD
-----------------------------	---

NOMBRES ESTUDIANTE		APELLIDOS	CÓDIGO ESTUDIANTE
MARÍA	LAURA	SERRANO RANGEL	19731019
GUSTAVO		SERRANO RANGEL	19731021

	NOMBRES	APELLIDOS
DIRECTOR	ALEJANDRO DAVID	MARTINEZ AMARÍZ
CODIRECTOR	LUIS	REINA VILLAMIZAR
CALIFICADOR	RICARDO	ANDRADE DIAZ

CONCEPTO EVALUADORES

APROBADO

CALIFICACIÓN: CUATRO, SIETE (4,7)

EN CONSTANCIA FIRMAN

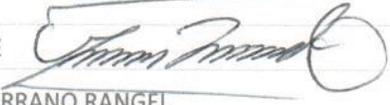
	
DIRECTOR: ALEJANDRO DAVID MARTINEZ AMARÍZ	CODIRECTOR: LUIS REINA VILLAMIZAR
	
CALIFICADOR: RICARDO ANDRADE DIAZ	ESTUDIANTE
ESTUDIANTE	MARÍA LAURA SERRANO RANGEL
GUSTAVO SERRANO RANGEL	

Tabla de contenido

Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
Planteamiento del problema	3
Objetivos	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
Marco teórico	5
Marco conceptual.....	5
Marco legal	6
Metodología	9
Diagnostico	9
Resultado	12
Conclusiones	13
Referencias	14

Lista de Figuras

Figura 1. Modelo de clima organizacional (Quinn y Rohrbaugh, 1981).

Figura 2. Organigrama E.S.E. Hospital San Pedro Claver del Municipio de Mogotes.

Lista de Anexos

Anexo 1. Instrumento Entrevista de tipo pregunta abierta

Anexo 2. Certificación presidente junta directiva ESE

Anexo 3. Reglamento Interno de Trabajo de la ESE Hospital San Pedro Claver

Anexo 4. Poster

Resumen

Título: Consultoría para la estructuración del Reglamento Interno de Trabajo para la ESE Hospital San Pedro Claver del Municipio de Mogotes, Santander

Autores: Claudia Vanessa Arrieta Osorio, Gustavo Serrano Rangel, María Laura Serrano Rangel y Laura Maritza Vargas Jaimes.

Palabras clave: Institución, Reglamento, Trabajo, Cultura Organizacional

Descripción:

Los resultados de una institución están bajo la responsabilidad de los procesos de dirección, es aquí donde se disponen las herramientas administrativas que permiten conducir a la gestión de toma de decisiones necesarias para el mejoramiento continuo y asegurar que los funcionarios tengan interacciones y experiencias positivas con la institución; por tal motivo se hace indispensable la estructuración de un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que apoye los procesos de dirección y gestione dicha cultura porque promueve o prohíbe ciertas conductas dentro de la institución, y además respeta lo exigido en la Ley.

La propuesta de esta Consultoría es la Estructuración del RIT de conformidad con lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo con sus modificaciones, ordenada por el Artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950.

Según la definición establecida en el Artículo 104 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo de Trabajo), “el Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”. La realización de la Consultoría tendrá como base aspectos investigativos y otros formales; con respecto a los aspectos investigativos se han empleado fuentes primarias mayormente del Código Sustantivo del Trabajo, a partir del Artículo 104, y como fuentes secundarias se han realizado consultas, principalmente, páginas web, y bases de datos como SciELO.

Posteriormente de recopilar la información en la ESE y teniendo en cuenta los objetivos planteados dentro de la Institución, se hace un diagnóstico que deja en evidencia la necesidad de implementar el RIT.

Abstract

Title: Consulting for the structuring of the Internal Work Regulations for the ESE San Pedro Claver Hospital of Mogotes Municipality, Santander

Authors: Claudia Vanessa Arrieta Osorio, Gustavo Serrano Rangel, María Laura Serrano Rangel and Laura Maritza Vargas Jaimes.

Keywords: Institution, Regulation, Work, Organizational Culture

Description:

The results of an institution are under the responsibility of the management processes, it is here that the administrative tools are available that allow the management of decision-making necessary for continuous improvement and ensure that officials have positive interactions and experiences with the institution; For this reason, the structuring of an Internal Labor Regulation (RIT) that supports the management processes and manages said culture is essential because it promotes or prohibits certain behaviors within the institution, and also respects the requirements of the Law.

The proposal of this Consultancy is the Structuring of the RIT in accordance with the provisions of the Substantive Labor Code with its modifications, ordered by Article 46 of Decree Law 3743 of 1950.

According to the definition established in Article 104 of Decree Law 2663 of 1950 (Substantive Labor Code), “the Labor Regulation is the set of rules that determine the conditions to which the employer and its workers must be subject in the provision of the service”. The realization of the Consulting will be based on investigative and other formal aspects; With respect to the investigative aspects, primary sources of the Substantive Labor Code have been used, as of Article 104, and as secondary sources, consultations have been carried out, mainly, web pages, and databases such as SciELO. After compiling the information in the ESE and taking into account the objectives set within the Institution, a diagnosis is made that demonstrates the need to implement the RIT.

Introducción

La cultura organizacional es un factor determinante para lograr solidez, rendimiento y desarrollo en una institución; puede ser entendido como la realidad de las personas en un ambiente laboral que a su vez les permite decidir y reaccionar frente a lo vivido laboralmente.

Los resultados de una institución están bajo la responsabilidad de los procesos de dirección, es aquí donde se disponen las herramientas administrativas que permiten conducir a la gestión de toma de decisiones necesarias para el mejoramiento continuo y asegurar que los funcionarios tengan interacciones y experiencias positivas con la institución.

Cada día, los procesos de dirección, le dan mayor importancia a la cultura organizacional, debido a que es un elemento que permite la mediación entre la estructura, los procesos, las funciones, los objetivos y las personas encargadas de cumplir con las tareas; por tal motivo se hace indispensable la estructuración de un Reglamento Interno de Trabajo que apoye los procesos de dirección y gestione dicha cultura porque promueve o prohíbe ciertas conductas dentro de la institución, y además respeta lo exigido en la Ley.

La decisión de adoptar un reglamento interno de trabajo, reflejará beneficios en la institución, permitiendo afianzar la confianza de los funcionarios en relación a los líderes de los procesos de dirección y logrará posicionarse entre las instituciones del sector salud al implementar el desarrollo continuo de sus procesos.

La Propuesta de esta Consultoría es la Estructuración del Reglamento Interno de Trabajo basado en la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo con sus modificaciones, ordenada por el Artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950.

Esta Consultoría involucra la intervención a los funcionarios de la institución y a los líderes de los procesos de dirección con el fin de aportar al mejoramiento continuo de la ESE Hospital San Pedro Claver de Mogotes.

La motivación de la Consultoría nace de la necesidad por parte de la ESE de implementar el Reglamento Interno de Trabajo para darle cumplimiento a los requisitos legales y generar una cultura organizacional.

1. Planteamiento del Problema

La ESE Hospital San Pedro Claver del Municipio de Mogotes no cuenta con Reglamento Interno de Trabajo, por tanto, no existe el mecanismo documentado para regular las relaciones internas de la Institución y permita a los funcionarios tener claridad de las sanciones, los beneficios y las obligaciones de las dos partes. Esta problemática puede ocasionar diversos conflictos en la Institución dado a que el RIT, siempre que no afecte los derechos mínimos del trabajador, es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa, y es tan importante que al no existir, es muy difícil sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no hay ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria, pues este es la hoja de ruta que marca la forma en que las partes deben ejecutar su relación contractual, y la forma que debe seguirse para resolver los inevitables conflictos que se presentan.

Lo anterior cobra mayor relevancia para el empleador cuando la ley prohíbe imponer una sanción no prevista en el reglamento, de manera que, si un trabajador incurre en una conducta que no está reglamentada, no se le puede disciplinar pues en el Reglamento Interno del Trabajo, se contemplan aquellos aspectos no contemplados de forma expresa por la ley, o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General.

Estructurar el RIT de la ESE Hospital San Pedro Claver de Mogotes, que garantice el cumplimiento de los requisitos legales y las condiciones a que deben someterse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

2.2. Objetivos Específicos.

- Realizar un diagnóstico institucional que evidencie la necesidad de implementar el RIT como instrumento normativo en la ESE Hospital San Pedro Claver de Mogotes.
- Identificar la normatividad legal aplicable en la Estructuración del RIT, para su correcta implementación en la ESE Hospital San Pedro Claver de Mogotes.
- Recopilar información para la formulación del RIT de conformidad al mandato legal.

3. Marco Teórico

3.1 Marco Conceptual.

La cultura organizacional de una institución marca la diferencia entre aquellas que son sólidas, eficaces y de crecimiento continuo; en palabra de Eileen Habelow: “Las compañías que tendrán un buen desempeño cuidarán los factores que hacen que sus empleados se sientan felices, comprometidos con el trabajo, más conectados con los resultados generales y más motivados a hacer mayores contribuciones. Al ir hacia adelante, las compañías no pueden ignorar la cultura. En vez de eso, debería ser considerada un componente crítico de su estrategia de negocios global”. Las palabras de Habelow se pueden apoyar del modelo de clima organizacional de Quinn y Rohrbaugh (1981), donde se sugieren dos ejes que permiten caracterizar una organización, aplicada a una institución prestadora de servicios de salud es fundamental porque relaciona en uno de sus ejes la flexibilidad y el control y en otro eje la orientación externa e interna; donde la orientación externa hace referencia a las relaciones con los usuarios y la orientación interna se enfoca en sus miembros y procesos internos.

Figura 1. Modelo de clima organizacional (Quinn y Rohrbaugh, 1981)



Sin duda el recurso humano es el elemento principal de toda organización, es por ello que se debe trabajar en su coordinación, mantenimiento, mejoramiento y desarrollo continuo para garantizar el logro eficaz de las metas de la organización.

El concepto de cultura organizacional, tiene su origen en Alemania durante la segunda mitad del siglo XIX. A partir de esta década, empieza la preocupación por implementar la cultura dentro de las organizaciones para que éstas funcionen mejor, siendo más eficientes y logren los objetivos internos elevando la calidad de vida y aumentando la productividad (Debates I.E.S.A, 1997, p.59).

Ahora bien, ¿la estructuración e implementación de un RIT aporta a la transformación de la cultura organizacional?

3.2 Marco Legal.

El presente trabajo se realizó basado en el Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo de Trabajo), con sus modificaciones, ordenada por el Artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

El Reglamento Interno de Trabajo es un documento indispensable y de suma importancia en cualquier institución que preste u ofrezca servicios, debido a que se convierte en la norma que regula las relaciones internas de la institución con los funcionarios.

Según la definición establecida en el Artículo 104 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo de Trabajo), “el Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”.

La legislación laboral Colombiana obliga a que algunos empleadores elaboren un Reglamento Interno de Trabajo. Sobre el respecto el Artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo, reza: “OBLIGACIÓN DE ADOPTARLO 1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas

agrícolas, ganaderas o forestales. 2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores”.

Para que el RIT tenga validez y aplicabilidad, debe estar aprobado por el Ministerio del Trabajo (Artículo 41 del Decreto 2145 de 1992), de lo contrario es inaplicable, nada de lo que disponga ese reglamento se podrá aplicar, sencillamente resulta inocuo cualquier disposición o procedimiento allí contemplado.

De conformidad al Artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo, el contenido del Reglamento Interno de Trabajo deberá incluir: (...)

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.

9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
19. Publicación y vigencia del reglamento.

4. Metodología

4.1. Diagnóstico.

La ESE Hospital San Pedro Claver de Mogotes no cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo.

El presente trabajo es una Propuesta de Consultoría para la ESE Hospital San Pedro Claver del Municipio de Mogotes con el fin de dar una solución a la problemática de la institución en el cual se evidencia la ausencia de RIT; y con el mismo trabajar en el mejoramiento continuo del Hospital.

Se iniciará con una entrevista con la Gerente de la ESE con el objetivo de establecer las principales causas del problema planteado, seguido de una encuesta abierta a los funcionarios para identificar las principales consecuencias que se han generado, para finalmente orientar y estructurar el Reglamento Interno de Trabajo.

La realización de la Consultoría tendrá como base aspectos investigativos y otros formales; con respecto a los aspectos investigativos se han empleado fuentes primarias mayormente del Código Sustantivo del Trabajo, a partir del Artículo 104, y como fuentes secundarias se han realizado consultas, principalmente, en páginas web, y bases de datos como SciELO.

Entrevista con la Gerente de la ESE Hospital San Pedro Claver de Mogotes (Anexo 1)

La principal causa de no tener implementado el Reglamento Interno de Trabajo es por falta de recursos económicos, el presupuesto es muy reducido y es difícil la inversión para estos programas.

No tener un RIT lleva a que los empleados no pueden ser sancionados, y en algunos casos, a que no puedan ser despedidos aun existiendo una justa causa.

Lo que implica el deterioro de la disciplina, convivencia pacífica al interior de la empresa y asimismo su control y vigilancia, haciéndose caóticas sus actividades.

La Institución se queda sin la principal herramienta para procurar y reglamentar una convivencia sana, un adecuado comportamiento y desempeño de sus trabajadores.

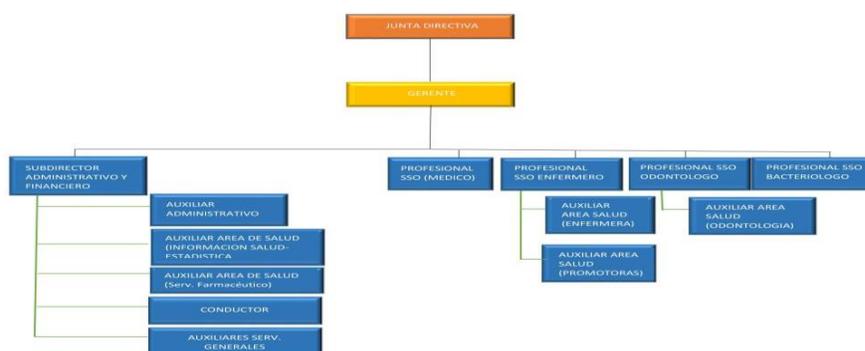
Sin Reglamento Interno no habrá como manejar los conflictos que se presenten en Institución, y bien sabemos que los conflictos son inevitables en cualquier organización, sin importar el número de trabajadores.

El conflicto mal manejado siempre desgasta y quita poder, por esto es muy importante reglamentar de manera sana, inteligente y proactiva, la solución o transformación de conflictos al interior de la empresa.

El patrono no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el Reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual.

Durante el trabajo de campo se realizaron preguntas a los funcionarios acerca del conocimiento del Reglamento Interno y se evidencio el desconocimiento total sobre el documento y la normatividad lo que refleja falta de socialización y despliegue del direccionamiento estratégico de la ESE.

Figura 2. Organigrama ESE Hospital San Pedro Claver del Municipio de Mogotes.



Objetivos de la ESE Hospital San Pedro Claver de Mogotes (publicados en la página web institucional)

1. Contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud de la población Mogotana, desarrollando proyectos mediante los cuales se está mejorando las instalaciones de la ESE así como la dotación de equipos e insumos.
2. Mejorar el estado financiero de la entidad, fortaleciendo los procesos de facturación y cartera, logrando con esto que la venta de servicios se vea reflejada en los ingresos por este concepto.
3. Aumentar la competitividad de la Empresa, mediante la aplicación y desarrollo de procesos tales como Calidad, Control Interno y fortalecimiento en la operatividad de los diferentes comités institucionales.
4. Elevar el índice de satisfacción del cliente, mediante el fortalecimiento del SIAU y la aplicación de procesos como encuestas de satisfacción, implementación de buzones de sugerencias, quejas o para resaltar la prestación del servicio.
5. Fortalecer el clima de ambiente laboral para los funcionarios de la ESE, para los Contratistas y demás, mediante la destinación de recursos enfocados al mejoramiento de los puestos de trabajo, mejoramiento de equipos y uniformidad en la presentación del personal.

Los objetivos planteados por la institución dejan en claro el interés por el mejoramiento continuo de la ESE, no solo para fines de calidad en la prestación de los servicios ofertados, sino también, en el mejoramiento continuo a nivel interno para transformar la cultura organizacional.

5. Resultado

Se obtuvo el siguiente resultado:

- Convenio Interinstitucional entre la Universidad de Santander y la ESE Hospital San Pedro Claver de Mogotes.
- Realizado el diagnóstico Institucional se documentó el Reglamento, sustentado en el estudio jurídico y la revisión de diferentes Reglamentos Internos de Trabajo.
- Se presentó, socializó y concertó ante la Junta Directiva de la ESE Hospital San Pedro Claver de Mogotes. (Anexo 2) y (Anexo 3).

De esta manera se logró materializar este instrumento fundamental en el desempeño institucional y cumplir con el ordenamiento jurídico que regula las relaciones obrero patronales.

6. Conclusiones

Se diseñó, presentó y socializó el Reglamento Interno de Trabajo ante la Junta Directiva de la ESE Hospital San Pedro Claver de Mogotes, esto sin duda fortalecerá los procesos y será una herramienta fundamental en la mejora continua institucional.

La radiografía del sistema de salud en Colombia es muy ininteligible y vemos como en Hospitales de baja complejidad los presupuestos son limitados y por falta de recursos, diligencia y gestión no se adoptan estas herramientas necesarias para el buen desarrollo y funcionamiento de la Institucionalidad.

7. Referencias

Bretones, F. D. (2008). *La organización creadora de clima y cultura*. Madrid: Pirámide. pp. 69-92.

Bretones, M. M. (2008). *Psicología de los grupos y las organizaciones*. Madrid: Pirámide. pp. 69-92.

Decreto Ley 2663 Código Sustantivo del Trabajo. (1950). Bogotá: Diario Oficial No. 27.622.

López, E. (s.f.). *Una Cultura organizacional de una empresa*. <https://www.grandespymes.com.ar>.

Naranjo, P. y. (2015). *Clima organizacional: una investigación en la IPS de la Universidad Autónoma de Manizales*. Universidad y Empresa, Vol. 17 No. 28.

Santa Eulalia Mainegra JM, S. D. (2012). *Clima organizacional en instituciones de atención primaria en salud*. Rev Med Electrón.