



Las Incapacidades Dentro De La Organización

Cristian Camilo Betancur Gómez

Juan Fernando Castrillón Ochoa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Aburra Sur (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Mayo de 2025

Las Incapacidades En La Organización

Cristian Camilo Betancur Gómez

Juan Fernando Castrillón Ocha

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de
Empresas

María Adelaida Gaviria Rivera

Magister

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Aburra Sur (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Mayo 2025

Contenido

Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción	6
Planteamiento del Problema	7
Pregunta Problema	9
Justificación	10
Objetivos	11
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos	11
Marco de referencia	12
Las incapacidades	12
Que es una incapacidad Laboral	16
Irregularidades en las incapacidades.....	17
Incapacidades Falsas.....	18
Marco teórico.....	22
Marco legal	25
Diseño metodológico	26
Descripción de la metodología:.....	26
Enfoque metodológico:	27
Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	27
Población de estudio:	27
Descripción de la población:.....	27
Muestra:	28
Muestreo:	28
Plantilla de pruebas:.....	29
Instructivo:	29
Resultados esperados	30
Conclusiones.....	31
Referencias.....	32

Resumen

¿Cuántas veces las personas que lideran procesos u Organizaciones están sometidos a la posible irregularidad en las incapacidades de las empresas? Esto puede ser una práctica común, pero por la forma en que se presenta, puede pasar desapercibido y al final no tiene mayor importancia para el empleador, pues se piensa que todo terminó en una incapacidad y un ausentismo laboral, la mayoría de las veces por enfermedad general y otras quizá por enfermedad laboral, ¿quizá alguna vez se ha pensado en hacer control de las incapacidades tanto con sus diagnósticos como desde el profesional que atiende las urgencias? Quizá sí, pero desde el área del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dependiendo de la empresa, se puede tomar por encima, solamente teniendo un indicador y dejándolo pasar y tal vez hay otras compañías que son las “Grandes empresas” y estas si van más allá, pero, ¿en algún momento se les ha pasado por la mente que quizá allí también allá alguna irregularidad?, Así que de esta forma y pensando en la ayuda de las empresas sea cual sea su categoría en infra estructura, se planea un método fácil y dinámico de poder hacer el respectivo control de las incapacidades que son llevadas a las empresas en donde se pueda dar el conocimiento al líder o encargado empresarial de saber cuándo quizá haya una posible alteración en los certificados de incapacidad, se dará la ayuda logística para que como encargados de empresas se pueda blindar ante estas circunstancias.

Palabras clave: Incapacidad, irregularidad, Certificados, medicina, empresa, organización.

Abstract

How many times are the people who lead processes or organizations subject to possible irregularities in the incapacity of companies? This may be a common practice but due to the way it is presented, it can go unnoticed and in the end it does not have much importance for the employer, since it is thought that everything ended in a disability and absenteeism from work, most of the time due to illness. general and others perhaps due to occupational illness, perhaps you have ever thought about controlling disabilities both with their diagnoses and from the professional who attends to emergencies? Maybe yes, but from the area of the occupational health and safety management system, depending on the company, it can be taken above, just having an indicator and letting it pass and perhaps there are other companies that are “Large companies” And these do go further, but has it ever crossed your mind that perhaps there may also be some irregularity there? So in this way and thinking about the help of companies regardless of their category in infrastructure , an easy and dynamic method is planned to carry out the respective control of the disabilities that are brought to the companies where the knowledge can be given to the business leader or manager to know when there may be a possible alteration in the disability certificates, will provide logistical help so that as business managers we can protect ourselves against these circumstances.

Keywords: Disability, irregularity, Certificates, medicine, company, organization.

Introducción

Las irregularidades relacionadas con incapacidades representan un desafío significativo para las empresas y los empleados en el entorno laboral actual. La simulación de lesiones, la exageración de síntomas y la presentación de información falsa para obtener beneficios por incapacidades de manera indebida son prácticas que socavan la integridad de los programas de apoyo a empleados con necesidades legítimas. Este tipo de fraude no solo impacta negativamente en la moral y la confianza dentro de la organización, sino que también genera costos adicionales y disminuye la efectividad de los programas destinados a brindar apoyo a aquellos que realmente lo necesitan.

En este trabajo, se explorará en detalle el impacto de las irregularidades en incapacidades para las empresas, así como las medidas que las organizaciones pueden tomar para detectar, prevenir y abordar este tipo de circunstancias. Se examinarán estrategias efectivas para garantizar la equidad, la transparencia, al mismo tiempo que se protege a las empresas de posibles abusos. A través de este análisis, se busca fomentar una mayor comprensión sobre la importancia de abordar las irregularidades en incapacidades en el entorno laboral contemporáneo.

Planteamiento del Problema

Para las empresas a nivel mundial es imperante poder contar con sus empleados para cumplir con las funciones y/o actividades propias del rol que desempeñan. Sin embargo, no siempre se cuenta con la asistencia de todo el personal en las organizaciones, debido a que surgen múltiples razones por las cuales un empleado deba faltar a dicha organización. Entre las más significativas, está la ausencia por incapacidades médicas. Estas van acompañadas de enfermedades o hechos sobrevenidos que afectan a los trabajadores.

El fenómeno de ausentismo derivado de las incapacidades, es un tema que no solamente afecta en términos económicos a las organizaciones a las que está vinculado el colaborador, sino también a los sistemas de salud y/o seguridad social en los diferentes países, por ejemplo en Chile el pago de subsidio por incapacidad laboral estará a cargo del Instituto de seguridad laboral, en España el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en Noruega el auxilio de incapacidad de los 16 días iniciales, dependen de la organización, y a partir del día 17 estará a cargo del sistema de seguridad social, esto hace que el impacto económico tenga un alcance mayor, ya que parte de los recursos mismos de un país deben ser invertidos en dar respuesta a este tipo de temáticas. (HSEtools, 2021)

El ausentismo laboral es una problemática que afecta la economía, la competitividad de las empresas y el desarrollo del talento humano. Este fenómeno impacta la salud de los trabajadores, interfiere en el uso óptimo de sus habilidades y conocimientos, siendo fundamental para el éxito organizacional.

Es crucial abordar este tema para identificar los factores relacionados con el ausentismo. A nivel mundial, este ha aumentado un 30% en los últimos 25 años, generando mayores costos en salud, disminuyendo la productividad y ocasionando desgaste en el recurso humano.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El término "ausentismo" proviene del latín "absentis", que significa estar ausente o separado del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo como la inasistencia de un trabajador durante uno o más días que se esperaba que asistiera, excluyendo vacaciones, huelgas y otros períodos no laborables. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo describe como inasistencias evitables debido a enfermedades o ausencias injustificadas durante la jornada laboral.

Colombia por ejemplo se han generado un total de 2.652.000 incapacidades lo cual equivale a un promedio de 332.000 incapacidades por año, estadística esto hablando de los años 2017 al 2020, teniendo en cuenta que la pandemia el numero pudo ser mucho mayor.” (El Tiempo, Economía, 2017).

Estos números pueden ser alarmantes dentro de las organizaciones pues se tiene un dato que puede tender al aumento si no se toman medidas para bajar la cantidad de ausentismo a causa de las incapacidades.

“Otra de las situaciones que merecen atención en el país y a nivel nacional son el aumento de incapacidades falsas, la mayoría de las mismas según indagaciones del periódico El Tiempo”, (El Tiempo, Economía, 2017) “demuestran que parte de las incapacidades reportadas en el sistema, llegan a ser falsas, es decir el 92% de las incapacidades no son de origen laboral en Colombia”.

Las irregularidades que ha presentado estas constancias medicas son determinantes para atacar uno de los problemas que pueden tener las organizaciones en lo que corresponde a la ausencia de trabajadores para los departamentos operativos y administrativos.

finalmente, otro de los grandes cuestionamientos es porqué el tema en estudio no ha requerido la atención que merece, es decir, el tema no deja de ser inherente al desarrollo económico del país, a la productividad de las empresas, a la estabilidad de los colaboradores, a la mejora de los procesos internos y como vienen desarrollándose estos.

Al tener una visual más amplia sobre cómo se está ejecutando cada uno de los controles necesarios en cuanto a los sistemas de bienestar de las empresas donde se puede indagar más allá el motivo real de los diferentes ausentismos, se puede llegar a conclusiones que pueden repercutir en motivación laboral luego de abordar asertivamente las causas de la misma.

Pregunta Problema

¿Cómo identificar el ausentismo médico injustificado en las organizaciones?

Justificación

Con el ánimo que las empresas puedan dejar de preocuparse por la cantidad de incapacidades que se generan de forma irregular, se plantea la manera de que por medio de un análisis de datos para definir factores determinantes recurrentes en las incapacidades laborales se tenga una mejor versión de este inconveniente y se pueda mejorar tanto la cantidad de días de ausentismo como la cantidad de incapacidades que se pueden generar y adicional esto nos ayuda a que la productividad de la empresa pueda mejorar, puesto que teniendo un mejor control e identificando las causas por las que se pueda generar más que todo esos certificados, bajen radicalmente los índices y los días de productividad, eficiencia y eficacia dentro de la empresa se pueda ver más relevante.

Es así como desde la posición de estudiantes, se plantea generar una solución metódica y analítica desde un programa de fácil digitación el cual la empresa o el empleador pueda llenar de forma ágil y contundente para identificar las formas en que los colaboradores de una empresa puedan evadir la responsabilidad de asistir y así tener un sustento para en dado caso un llamado a un proceso disciplinario y tener todas las herramientas probatorias para proceder según los reglamentos internos de cada empresa.

Objetivos

Objetivo general

Identificar de forma oportuna y concreta las irregularidades que se puedan presentar en las incapacidades que lleguen a las empresas por medio de una plantilla de análisis de datos, para definir factores determinantes recurrentes en estas.

Objetivos específicos

- Objetivo 1: Realizar una plantilla para el análisis de datos por medio de herramientas como Excel u otra que recolecte información para así empezar a generar una base de datos
- Objetivo 2: Analizar la información recolectada por medio de algoritmos u operaciones simples las cuales nos den información importante o patrones de comportamiento de los empleados
- Objetivo 3: Crear una planilla de informes gerenciales por medio de plataformas de información para mostrar las conclusiones que nos dejen los diferentes estudios y así mostrar resultados a la alta gerencia de cada empresa.

Marco de referencia

Las incapacidades

Las incapacidades médicas son una compensación económica, respaldadas por la EPS, en la cual se emite un certificado que avala el estado de salud de los afiliados cotizantes, por el tiempo que se encuentren inhabilitados física o mentalmente para ejercer su profesión u oficio.

En este caso el trabajador tendrá el aval para faltar a su lugar de trabajo cuando su salud sufra una afectación. Por su parte el empleador estará en la obligación de conceder al trabajador los días de tratamiento y reposo indicados en el certificado de incapacidad médica.

Asimismo, deberá realizar el respectivo pago del salario del trabajador durante los días en que la incapacidad justifique su ausencia, con la posibilidad de recuperar dichos recursos con la respectiva EPS. (Mintrabajo, 2020)

¿Qué tipos de incapacidad o licencia existen?

De acuerdo con EPS Sura, estos son los tipos de incapacidades médicas que existen:

Incapacidad por medicina general o especializada: el tiempo se determina bajo criterio médico y de acuerdo con las condiciones de cada paciente y de su entorno.

Incapacidad por accidente de trabajo: lo determina el profesional médico y en este caso los pagos no los efectúa la EPS, sino que corresponden a la ARP o al empleador. (Mintrabajo, 2020)

Licencia de maternidad: de acuerdo con el Ministerio de Salud, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto; remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia, tanto para los partos como para las adopciones de los niños menores de 18 años. (Mintrabajo, 2020)

Licencia de paternidad: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. (Mintrabajo, 2020)

Licencia de aborto: Descanso remunerado en caso de aborto. 1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. (Institucional, 2022)

Incapacidad temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Artículo 2 Ley 776 de 2002 y Ley 1562 de 2012. (Mintrabajo, 2020)

Incapacidad Permanente Parcial. Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. (Artículo 5 Ley 776 de 2002).

Estado de Invalidez. Para los efectos del Sistema General de Riesgos Laborales, se considera inválida la persona que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación. (Artículo 9 Ley 776 de 2002). (Mintrabajo, 2020)

Por enfermedad general: Consecuencia de una enfermedad o accidente de origen común que no guarda relación con el desarrollo del trabajo o el medio en el cual el (la), trabajador (a), ejerce sus funciones. (Mintrabajo, 2020)

Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Mintrabajo, 2020)

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Mintrabajo, 2020)

¿Quién debe pagar las incapacidades?

Conforme al artículo 121 del decreto Ley 0019 de 2012 la radicación de incapacidades está en cabeza del empleador; por lo tanto, en ningún caso el trabajador

debe realizar los trámites para el reconocimiento del pago en las incapacidades ante la EPS.

Vale la pena aclarar que estas incapacidades son de origen común y laboral, por esta razón, dependiendo de cada tipo se deberá hacer la respectiva liquidación.

(Mintrabajo, 2020)

¿Qué es una incapacidad médica de origen común?

Como lo afirma el portal especializado gerencie.com, la incapacidad laboral de origen común es aquella que se origina en una enfermedad no profesional, o en un accidente no laboral, es decir que no ocurrió en ocasión al trabajo que desarrolla el trabajador, como, por ejemplo: un resfriado o una caída de fin de semana mientras el trabajador estaba en casa. (Mintrabajo, 2020)

Las incapacidades de origen común las debe pagar el empleador, la EPS y el fondo de pensiones según la duración de la incapacidad:

- **0 a 2 días:** Empleador
- **3 a 180 días:** La EPS
- **181 a 540:** Fondo de pensión.
- **541 en adelante:** la EPS en los siguientes casos:
 1. Cuando exista concepto favorable de rehabilitación expedido por el médico tratante, en virtud del cual se requiera continuar en tratamiento médico.
 2. Cuando el paciente no haya tenido recuperación durante el curso de la enfermedad o lesión que originó la incapacidad por enfermedad general de origen común, habiendo seguido con los protocolos y guías de atención y las recomendaciones del médico tratante.

3. Cuando por enfermedades concomitantes se hayan presentado nuevas situaciones que prolonguen el tiempo de recuperación del paciente.

En los demás casos luego de 540 días los paga el fondo de pensión. (Mintrabajo, 2020)

¿Cuál es el porcentaje para liquidar las incapacidades laborales de origen común?

El porcentaje de liquidación de las incapacidades se calcula de acuerdo con el salario mensual del trabajador.

- De 1 a 2 días de incapacidad equivale al 66.66% del salario.
- De 3 a 90 días de incapacidad equivale al 66.66% del salario.
- De 91 a 540 días de incapacidad equivale al 50% del salario.

(Institucional, 2022)

Que es una incapacidad Laboral

Como su nombre lo indica este tipo de incapacidad es la que ocurre dentro de la empresa y por esta razón estas deben ser pagadas por la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) desde el día siguiente de ocurrido el accidente y hasta que esta se cumpla por requerimiento médico o hasta que sea pensionado por invalidez.

Para el pago de una incapacidad laboral se toma como referencia el salario sobre el que el empleador utilizó para pagar las cotizaciones a seguridad social o Ingreso Base de Liquidación (IBL). (Mintrabajo, 2020)

incapacidad laboral y afiliación al sistema de salud

Como lo afirma, el portal especializado gerencie, si ocurre una incapacidad de origen laboral y la empresa no tiene a su empleado afiliado a una EPS o ARL, la empresa deberá pagar la totalidad de la incapacidad, y en caso de que el empleado no pueda rehabilitar o recuperar su plena capacidad, deberá pensionarlo. (Mintrabajo, 2020)

¿Cuál es el plazo que tienen las EPS para pagar las incapacidades laborales?

Las EPS cuentan con 20 días hábiles para pagar las incapacidades laborales a que tenga derecho el trabajador y que sean de origen común.

Cuando el cotizante presenta el reconocimiento de la incapacidad, la EPS tiene 15 días hábiles de plazo para autorizarla, por lo que una vez autorizadas, se podrá extender hasta 5 días hábiles más para pagarlas. (Institucional, 2022)

Irregularidades en las incapacidades

"Un director en el mismo Ministerio del Trabajo lleva cuatro años de incapacidad. Hay personas que amanecen enguayabadas, van a urgencias y les dan incapacidad". Este tipo de situaciones anómalas descritas por la ministra del Trabajo, Alicia Arango, prendieron las alarmas y están llevando a apretar clavijas para ponerle freno al creciente fenómeno de las incapacidades, cuyos costos están sobrepasando todas las cifras presupuestadas para atenderlas.

Las estadísticas muestran que, entre enero y noviembre del 2018, la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Adres) giró 720.000 millones de pesos a las EPS por ese concepto. De acuerdo con los

datos de Fasecolda, gremio de aseguradoras, entre el 2009 y el 2017 se otorgaron 2'651.595 incapacidades, el mayor volumen de las cuales 60,9 % fueron de 1 a 10 días. (Mintrabajo, 2020)

Si bien la ausencia de un trabajador por imposibilidad de desempeñar su laboral durante un tiempo determinado es un derecho fundamental, el incremento que año a año están teniendo las incapacidades, en solicitudes y en costos para el sistema, “podrían constituir –en algunos casos– un abuso del derecho del trabajador que las utiliza para realizar diligencias personales, como viajes nacionales o internacionales, y no en la recuperación de su estado de salud”, advirtió la ministra.

Las señales de fraude en la obtención de este beneficio que solo tienen los empleados formales viene de tiempo atrás. El gremio de empresas de medicina prepagada, Acemi, registra que en el 2016 se presupuestaron 650.000 millones de pesos para cubrir el pago de estas obligaciones, pero el costo total alcanzó los 842.000 millones, es decir, se generó un déficit de casi 200.000 millones. (trabajo, 2019)

Incapacidades Falsas

De acuerdo con el Código Penal, en Colombia la falsificación de una incapacidad médica está contemplada como falsedad en documento privado y puede tener consecuencias legales significativas donde, por ejemplo, la empresa tiene la posibilidad de denunciar penalmente al trabajador que entregó el documento fraudulento.

*“El artículo 289 del Código Penal colombiano, advierte que quien falsifique un documento privado que pueda servir de **prueba** y lo utilice, puede enfrentar una pena de*

prisión de dieciséis (16) a ciento ocho (108) meses. Incluso, se puede dar por terminado el contrato laboral por justa causa, por parte del empleador”, explica el abogado Jimmy Jiménez, del bufete Integrity Legal.

Además de las consecuencias penales, si un trabajador es descubierto falsificando una incapacidad médica, **es posible que se inicien procesos sancionatorios que pueden incluir llamados de atención formales, suspensión del contrato de trabajo**; teniendo en cuenta las circunstancias, reglamento interno y la gravedad del caso.

Así como otros delitos en el país, este también prescribe, considerando que es un delito de falsedad en documento privado, **cuya pena máxima es de 108 meses**, por lo cual, si no se inician acciones, este prescribe nueve años después de haberse cometido.

El experto indica que *“a este tipo de delitos se les puede reconocer los subrogados penales, como la prisión domiciliaria, la reducción de la pena, entre otros. Quien cometa este delito puede solicitar este tipo de subrogados para acceder a alguno de estos beneficios”*. (Herrera, 2024)

pensamiento de estos filósofos e historiadores puede relacionarse con los fraudes en las incapacidades en Colombia.

1. Nicolás Maquiavelo (1469-1527) – Pragmatismo y el uso del engaño

Maquiavelo, en *El Príncipe*, plantea que los líderes deben actuar con astucia y, si es necesario, con engaño para mantener el poder. Aunque su análisis está enfocado en la política, su pensamiento puede aplicarse a la manera en que algunas personas justifican el fraude en incapacidades. (plato.stanford, 2007)

Maquiavelo veía el mundo como un lugar donde la moralidad no siempre era efectiva para alcanzar objetivos. En este contexto, algunos individuos pueden justificar el fraude en

incapacidades como una estrategia de supervivencia dentro de un sistema que perciben como hostil o injusto.

Desde su perspectiva, lo importante no es la ética del acto, sino su eficacia y el beneficio obtenido. Así, un trabajador que finge una incapacidad podría hacerlo porque considera que "el fin justifica los medios". (plato.stanford, 2007)

2. Max Weber (1864-1920) – Burocracia y corrupción sistémica

Weber analizó la burocracia como el sistema organizativo más eficiente, pero también identificó sus problemas, como la rigidez y la posibilidad de generar corrupción.

En su obra *Economía y sociedad*, Weber describe cómo los sistemas burocráticos pueden volverse ineficaces y generar incentivos para la corrupción. En el caso de las incapacidades, la excesiva burocracia puede hacer que los trabajadores busquen atajos, como el fraude, para sortear un sistema que consideran injusto o lento.

También habla de la "jaula de hierro" de la burocracia, donde las reglas impuestas pueden ser tan estrictas que en lugar de servir a las personas, terminan oprimiéndolas, lo que puede fomentar la manipulación de dichas reglas. (plato.stanford, 2007)

3. Michel Foucault (1926-1984) – Biopolítica y el control sobre los cuerpos

Foucault estudió cómo las instituciones disciplinarias (hospitales, cárceles, escuelas, fábricas) regulan el comportamiento humano a través de mecanismos de control.

En *Vigilar y castigar*, explica cómo el poder moderno no solo se ejerce a través de la violencia, sino a través de normas que regulan los cuerpos de las personas. En el caso de las incapacidades, el sistema médico-laboral es un ejemplo claro de cómo el Estado y las empresas buscan controlar quién trabaja, quién descansa y en qué condiciones.

Para Foucault, el fraude en incapacidades podría verse como una forma de resistencia a ese control. Los trabajadores que simulan enfermedades pueden estar desafiando un sistema que consideran opresivo, utilizando sus propias reglas en su contra. (plato.stanford, 2007)

4. Karl Marx (1818-1883) – Lucha de clases y explotación laboral

Marx analizó las relaciones de poder entre los trabajadores y los dueños del capital, argumentando que el capitalismo explota a los trabajadores en beneficio de las élites.

Desde su perspectiva, los fraudes en incapacidades podrían interpretarse como una respuesta a la explotación laboral. En sociedades con altos niveles de desigualdad, algunos trabajadores pueden ver el fraude como una forma de recuperar parte de lo que consideran que el sistema les ha quitado.

En *El Capital*, Marx describe cómo el capitalismo busca maximizar la producción a costa del bienestar del trabajador. El fraude en incapacidades podría verse como una estrategia de "reapropiación" de tiempo y recursos que, en la lógica capitalista, estarían destinados exclusivamente a la producción.

Cada uno de estos pensadores ofrece una perspectiva distinta sobre el fraude en incapacidades:

Maquiavelo lo vería como una estrategia pragmática.

Weber lo entendería como un efecto secundario de una burocracia ineficiente.

Foucault lo interpretaría como una forma de resistencia contra el control institucional.

Marx lo analizaría como una manifestación de la lucha de clases. (plato.stanford, 2007)

Marco teórico

Este marco teórico incluye definiciones, tipos de fraudes, factores que los propician y el impacto en el sistema de salud.

Marco Teórico sobre Fraudes en Incapacidades Laborales

Definición de Incapacidad Laboral

La incapacidad laboral se refiere a la situación en la que un trabajador no puede desempeñar sus funciones laborales debido a problemas de salud, ya sean temporales o permanentes. Este concepto es crucial, ya que el sistema de seguridad social ofrece compensaciones a los trabajadores incapacitados.

Tipos de Fraude en Incapacidades

El fraude en incapacidades laborales puede tomar diversas formas:

- Fraude del Beneficiario: Implica que el trabajador simula o exagera su estado de salud para obtener beneficios económicos. Esto puede incluir presentar certificados médicos falsos o no informar sobre trabajos remunerados realizados durante el periodo de incapacidad.

- Fraude del Médico: Algunos profesionales pueden colaborar con beneficiarios para emitir diagnósticos falsos o innecesarios, facilitando así el acceso a incapacidades fraudulentas.

- Fraude Institucional: Ocurre cuando clínicas o hospitales emiten documentos falsificados o alteran registros para justificar pagos indebidos por incapacidades.

Factores que Propician el Fraude

Existen varios factores que pueden contribuir a la ocurrencia de fraudes en incapacidades:

- Debilidades en el Sistema de Control: La falta de supervisión y auditoría rigurosa permite que tanto beneficiarios como médicos se aprovechen del sistema.

- Cultura del Fraude: En algunas sociedades, puede haber una percepción generalizada de que defraudar al sistema es aceptable o incluso necesario para sobrevivir económicamente.

- Falta de Conciencia Legal: Muchos beneficiarios pueden no estar completamente informados sobre las implicaciones legales del fraude y los riesgos asociados.

Impacto del Fraude en el Sistema de Salud

El fraude en incapacidades no solo afecta a las entidades aseguradoras, sino también al sistema de salud en general:

- Recursos Económicos Desviados: Los fondos destinados a cubrir las incapacidades pueden ser mal utilizados, lo que limita la capacidad del sistema para atender a aquellos que realmente necesitan apoyo financiero.

- Desconfianza en el Sistema: El fraude genera desconfianza entre los profesionales de la salud y los beneficiarios legítimos, lo cual puede afectar la calidad del servicio y la relación entre pacientes y médicos.

- Sobre carga Administrativa: Las entidades aseguradoras deben destinar recursos adicionales para investigar y combatir el fraude, lo que puede aumentar costos operativos y disminuir la eficiencia del servicio.

Estrategias para Combatir el Fraude

Para mitigar el fraude en incapacidades laborales, se pueden implementar varias estrategias:

- Fortalecimiento de Controles Internos: Establecer protocolos más estrictos para la verificación de diagnósticos médicos y solicitudes de incapacidad.

- Capacitación y Conciencia: Educar tanto a trabajadores como a médicos sobre las consecuencias legales del fraude y fomentar una cultura ética.

- Uso de Tecnología: Implementar sistemas informáticos que analicen patrones inusuales en solicitudes y pagos, utilizando técnicas como análisis de datos y grafos para detectar anomalías.

Este marco teórico proporciona una base sólida para entender las dinámicas del fraude en incapacidades laborales y su impacto en el sistema.

Marco legal

Artículo 289. Falsedad en documento privado. [Penas aumentadas por el artículo 14 de la ley 890 de 2004] El que falsifique documento privado que pueda servir de prueba, incurrirá, si lo usa, en prisión de dieciséis (16) a ciento ocho (108) meses. (Bernal, 2000)

Artículo 227. Valor de auxilio En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el {empleador} le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante. (Leyes, Leyes.co, 2024)

Que el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 227, 236 y 237, consagra el derecho al reconocimiento y pago de un auxilio por incapacidad comprobada para desempeñar las labores, ocasionada por enfermedad no profesional y el derecho de todos los trabajadores al goce de una licencia. (Social, 2022)

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del {empleador}: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (Leyes, Leyes.co, 2024)

La Sentencia C-593 del 2014 reitera los requisitos del procedimiento disciplinario existentes, pero introduce la obligación de establecer y publicar el procedimiento disciplinario dentro de la empresa, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores. (AmbitoJuridico, 2015)

Diseño metodológico

Descripción de la metodología:

Para iniciar e este estudio empezaremos buscando cada uno de los vacíos que tiene la norma y por donde se pueden meter los trabajadores para poder generar estas incapacidades con irregularidades, a partir de allí, generaremos un contexto en donde cada una de las personas que lo lean puedan comprender desde que es una incapacidad laboral hasta que beneficios hay con estas, pero que consecuencias legales pueden ocurrir al infringir la normal nacional y empresarial, a partir de tener el trabajo avanzado, iniciaremos con pruebas en una empresa local, donde se examinaran todas y cada una de las incapacidades, donde se observara desde el código que genere esta como el doctor que atendió la solicitud, así mismo como las características que debe tener una incapacidad laboral.

Enfoque metodológico:

Este será un enfoque cuantitativo ya que se analizarán en días de incapacidad, periodicidad entre una y otra, códigos de incapacidad, Se realizará informes estadísticos gerenciales y una base de datos donde se recopilará todos aquellos aspectos relevantes.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Herramientas ofimáticas, Plantilla de Datos

Población de estudio:

Trabajadores Anónimos

Descripción de la población:

Empleados donde la mayoría son de oficios varios, en donde su nivel académico no supera el segundo de bachillerato, extractos socio económico 1-2, genero: hombres, zona Urbana, se escogió esta población por la facilidad de recolección de datos por uno de los investigadores.

Muestra:

El 75% de los trabajadores anónimos

Muestreo:

Hombres, estrato 1-2, grado de escolaridad: primaria- secundaria, en esta investigación se hará de forma administrativa en donde deberá ser únicamente concertada con las personas encargadas con el fin de empezar a reclutar toda la información necesaria de los individuos y sus documentos que sean allegados a la compañía después de presentar la propuesta, así mismo se iniciaría con la recolección de incapacidades para empezar a generar una base de datos la cual tendrá todos los parámetros para identificar las constancias irregulares.

Plantilla de pruebas:

Instructivo:

La página de Incapacidades, nos permitirá saber y medir la cantidad de incapacidades y sus diferentes características, dependiendo si son Accidentes de trabajo, Enfermedades Laborales o si por el contrario son Enfermedades de origen común, esta página nos ofrece la facilidad de que, por medio de los códigos de las EPS, podamos saber más al detalle las diferentes enfermedades que se den en los trabajadores de la empresa.

Forma de Uso:

- 1) El inicio se puede tener este instructivo y el perfil socio demográfico y Registro de incapacidades.
- 2) Perfil Sociodemográfico: Allí se podrá ingresar los datos de cada uno de los empleados en general para tener un panorama completo del colaborador.
- 3) Registro de incapacidades: allí se presenta un vínculo en el cual aparece una página nueva donde aparecerá las opciones para llenar cada que haya una incapacidad.
- 4) A partir de la información suministrada, los empleadores podrán hacer sus respectivos análisis, en donde puedan filtrar a los trabajadores y allí ver las diferentes novedades que puedan ocurrir con los trabajadores

Resultados esperados

Con la plantilla se tiene la oportunidad de poder identificar cada una de las diferentes incapacidades y con este poder hacer una trazabilidad según el perfil socio económico de cada empresa, este va ayudar junto con los informes gerenciales a poder diagnosticar los casos que puedan generar una alarma o por el contrario mantener controlado la parte del ausentismo que se generen a causa de las incapacidades de origen general o accidente de trabajo, esta plantilla la cual es fácil de manejar y de diligenciar, permite ser una herramienta interesante para las empresas. así mismo el perfil socio demográfico el cual se puede diligenciar en esta plantilla ayuda al control interno del personal y en términos administrativos, se puede preservar la información generar una base de datos importante para la empresa y de esta manera tener un historial el cual ayude en futuras ocasiones, el instructivo da un fácil entendimiento y los informes gerenciales permiten sacar información relevante para la toma de decisiones que se puedan generar al interior de una organización, finalmente se entrega dicha plantilla con la seguridad de que esta herramienta es funcional y mejora el control desde la administración, SST y RR.HH

Conclusiones

1. **El ausentismo laboral por incapacidades irregulares es un problema crítico**

Se identifica que hay un impacto directo en la economía de las empresas, su competitividad y el aprovechamiento del talento humano. La simulación de enfermedades y el uso indebido de incapacidades deteriora los programas legítimos de apoyo a los empleados.

2. **La detección temprana es fundamental**

El objetivo principal del proyecto es implementar una herramienta de análisis de datos que permita identificar patrones sospechosos en las incapacidades, apoyando decisiones gerenciales informadas.

3. **El enfoque combina análisis normativo y tecnológico**

La metodología incluye la revisión de vacíos legales, educación sobre los derechos y deberes relacionados con incapacidades, y el uso de herramientas como Excel o algoritmos simples para detectar comportamientos anómalos.

4. **Se busca integrar la solución en la gestión empresarial**

El proyecto no se limita a la identificación, sino que también contempla la creación de informes gerenciales periódicos, lo que permitirá a las empresas tener un monitoreo continuo del fenómeno.

5. **Existe conciencia sobre las consecuencias legales**

El trabajo subraya que además del impacto económico, los fraudes en incapacidades pueden acarrear consecuencias legales tanto para los empleados como para los médicos involucrados.

Referencias

AmbitoJuridico. (12 de febrero de 2015). *Ámbito Jurídico*. Obtenido de *Ámbito Jurídico*: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/educacion-y-cultura/el-procedimiento-disciplinario-que-deberán-establecer-los>

Bernal, J. F. (24 de Julio de 2000). *Código Penal Colombiano*. Obtenido de *Código Penal Colombiano*: Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://oig.cepal.org/sites/default/files/2000_c odigopenal_colombia.pdf

Domínguez, A. M. (2018). Factores asociados al ausentismo laboral en países de. *Universidad de Nariño*, 2-13.

(Dominguez.A.M (2018) factores asociados al ausentismo laboral en países de america latina [artículo de revisión universidad de Nariño]. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>

(Dominguez.A.M (2018) factores asociados al ausentismo laboral en países de america latina [artículo de revisión universidad de Nariño]. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>

HSEtools. (3 de 3 de 2021). *Impactos económicos derivados del ausentismo por incapacidades*. Obtenido de <https://hse.software/2021/03/03/impactos-economicos-derivados-del-ausentismo-por-incapacidades/>

Institucional, C. (07 de diciembre de 2022). *Canal Institucional*. Obtenido de Canal institucional: <https://www.canalinstitucional.tv/te-interesa/incapacidades-medicas-todo-lo-que-debes-saber>

Leyes. (2024). *Leyes.co*. Obtenido de *Leyes.co*: view-source:https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/227.htm

Leyes. (23 de octubre de 2024). *Leyes.co*. Obtenido de *Leyes.co*: https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/62.htm

Mintrabajo. (30 de mayo de 2020). *PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO PROCEDIMIENTO TRÁMITE DE INCAPACIDADES Y CONCILIACIÓN DE PAGOS*. Obtenido de Min trabajo:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61065421/Procedimiento+Gestion+de+Incapacidades+y+Conciliacion.pdf/0d2e5c0d-a50a-3c95-63cb-05435c0df5dd?version=1.0&t=1591224125638>

plato.stanford. (24 de agosto de 2007). *plato.stanford*. Obtenido de Enciclopedia de Filosofía de Stanford.

trabajo, M. (2019). *Min trabajo*. Obtenido de Min trabajo:

https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/-hay-personas-que-amanecen-enguayabadas-y-les-dan-incapacidad-_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5xJ9xhW