



Procedimiento para el control del cobro, contabilización y transcripción de incapacidades medicas de origen común o laboral emitidas por las Ips, Eps, y clínicas de la ciudad de Ibagué a los empleados de la empresa Coltolima Ltda.

Ana Cristina Claros Becerra

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Regional Tolima

Contaduría Pública

2021, marzo

Procedimiento para el control del cobro, contabilización y transcripción de incapacidades medicas de origen común o laboral emitidas por las Ips, Eps, y clínicas de la ciudad de Ibagué a los empleados de la empresa Coltolima Ltda.

Ana Cristina Claros Becerra

Sistematización de la práctica presentada como requisito para optar al título de:  
Contador Público

Asesor:

Sergio Carvajal Montiel

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Regional Tolima

Contaduría Pública

2021, marzo

## **Agradecimientos**

Como primera medida doy gracias a Dios por permitirme en medio de tanta adversidad sacar adelante este proyecto, siendo fuente de tranquilidad y paz para sobrellevar las diversas situaciones que se presentaron durante este proceso.

A mi esposo e hijas por la paciencia y el amor en cada ausencia, a mi madre y hermana que, aunque no están de cuerpo presente han sido mi apoyo y han tenido siempre las palabras adecuadas para darme ánimo cuando he estado a punto de desfallecer, todo fue para darle un buen desarrollo a este proyecto y así poder sustentar la necesidad de implementarlo.

Ana Milena Vargas, Coordinadora de Gestión Humana COLTOLIMA LTDA, por ser facilitadora en todo este proceso, por permitir el tiempo y espacio para el desarrollo de este proyecto.

A mi asesor de proyecto de sistematización el profesional Sergio Carvajal por aportar sus conocimientos y experiencia en pro de mejorar los aspectos técnicos de este documento.

A todos mil gracias por sus aportes y apoyo incondicional.

## **Dedicatoria**

Dedico especialmente el desarrollo de este proyecto a las personas que en cierta forma tuvieron que soportar mi ausencia por casi 2 años, permitiendo que el 90% de mi tiempo estuviera dedicado al desarrollo de las actividades que incidieron en el éxito de este proyecto, a mis amadas hijas, por ellas y para ellas.

## Tabla de contenido

<b>Lista de Figuras</b> .....	7
<b>Lista de Anexos</b> .....	8
<b>Resumen</b> .....	9
<b>Abstract</b> .....	11
<b>Introducción</b> .....	13
<b>Marcos de Referencia</b> .....	16
<b>Marco Teórico</b> .....	16
<b>La Incapacidad</b> .....	16
<b>Licencia de Maternidad</b> .....	17
<b>Licencias de Paternidad</b> .....	19
<b>Marco Legal</b> .....	21
<b>Incapacidades Por Enfermedad General</b> .....	21
<b>Licencias de Maternidad</b> .....	23
<b>Licencias de Paternidad</b> .....	25
<b>Incapacidades Por Enfermedad General, Licencias De Maternidad Y Licencias De Paternidad</b> .....	26
<b>Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad.</b>	29
<b>Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas.</b> .....	30
<b>Justificación</b> .....	33
<b>Definición del Problema</b> .....	34
<b>Planteamiento del Problema</b> .....	34
<b>Situación Actual</b> .....	34
<b>Situación Ideal</b> .....	35
<b>Objetivo General</b> .....	36
<b>Objetivos Específicos</b> .....	36
<b>Diseño Metodológico</b> .....	37
<b>Tipo de Investigación</b> .....	37
<b>Enfoque y Fuentes de la Investigación</b> .....	37
<b>Descripción</b> .....	37
<b>Hipótesis</b> .....	38
<b>Variables</b> .....	39

<b>Variables Independientes</b> .....	39
<b>Variables Dependientes</b> .....	39
<b>Población y Muestra</b> .....	40
<b>Instrumentos de recolección de la Información</b> .....	40
<b>Análisis de la Información</b> .....	40
<b>Presentación del proyecto de creación e implementación de procedimiento para el cobro, transcripción y contabilización de las incapacidades generadas por el personal de la empresa COLTOLIMA Ltda.</b> .....	41
<b>Resultados Alcanzados</b> .....	45
<b>Impacto Académico</b> .....	47
<b>Impacto desde lo Práctico</b> .....	47
<b>Conclusiones</b> .....	49
<b>Referencias</b> .....	51

## Lista de Figuras

<b>Figura 1. Diagrama de proceso para el trámite de incapacidades.....</b>	<b>43</b>
<b>Figura 2. Proceso en días para el trámite de incapacidades laborales.....</b>	<b>45</b>

## Lista de Anexos

<b>Anexo A. Certificado de mejora del proceso implementado.....</b>	<b>53</b>
<b>Anexo B. Entrevista a coordinadora de gestión humana.....</b>	<b>54</b>
<b>Anexo C. Encuesta colaboradores que presentaron incapacidades.....</b>	<b>55</b>
<b>Anexo D. Procedimiento para el trámite de incapacidades .....</b>	<b>56</b>

## Resumen

El objetivo fundamental de este informe es dar a conocer el desarrollo de las actividades ejecutadas durante el diseño y posterior implementación del proceso para el control del cobro, contabilización y transcripción de las incapacidades; como también demostrar que debido a la ausencia de estos procesos se generan inconsistencias contables, lentitud en los tramites y en el retorno de los dineros producto de las incapacidades de los colaboradores sea por parte de las entidades promotoras de salud (EPS) o las administradoras de riesgos laborales (ARL).

A través de los mecanismos utilizados (revisión de incapacidades que a la fecha figuraban pendientes de pago) se evidenció un déficit monetario provocado por los pagos efectuados a los empleados y que a la fecha no habían generado retorno por parte de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) a la compañía, donde se hallaron incapacidades y licencias de maternidad con más de 4 meses en espera de los respectivos reembolsos.

Al identificar esta problemática se da inicio a la creación de un procedimiento por medio del cual se pudieran establecer tiempos y medios para la radicación de incapacidades y seguimiento del respectivo pago, este fue dado a conocer a cada uno de los colaboradores indicando la importancia de entregar las incapacidades y sus anexos a tiempo para poder dar inicio al trámite.

La creación de este procedimiento trajo consigo la implementación de fichas de registro inicial, planilla de seguimiento de incapacidades en trámite y la definición de tiempos límite para la recepción de las incapacidades y de los documentos anexos, es importante destacar que este procedimiento fortalece y da valor a las actividades ejecutadas desde el área de Gestión Humana, pues demuestra eficiencia y eficacia en los trámites que

generan retornos de dinero a la compañía, facilitando la medición de la efectividad de sus procesos y generando ingresos de corto plazo que benefician a la compañía y que a su vez exaltan el compromiso del personal del área.

*Palabras Claves:* Empleado, Incapacidad, Enfermedad, Accidente, Licencia, EPS, ARL, IBC.

## Abstract

The main objective of this report is to present the development of the activities carried out during the design and subsequent implementation of the process to control the collection, accounting and transcription of disabilities; as well as demonstrating that due to the absence of these processes, accounting inconsistencies are generated, slow procedures and the return of monies as a result of the inabilities of the collaborators, whether by the health promoting entities (EPS) or the administrators of occupational hazards (ARL).

Through the mechanisms used (review of disabilities that to date were pending payment) a monetary deficit was evidenced caused by the payments made to employees and that to date had not generated a return on the part of the Health Promoting Entities (EPS) to the company, where disabilities and maternity leave were found with more than 4 months awaiting the respective reimbursements.

Upon identifying this problem, the creation of a procedure was initiated through which times and means could be established for the filing of disabilities and follow-up of the respective payment, this was made known to each of the collaborators indicating the importance of delivering the disabilities and their annexes in time to be able to start the process.

The creation of this procedure brought with it the implementation of initial registration cards, a disability monitoring worksheet in process and the definition of time limits for the receipt of disabilities and the attached documents, it is important to note that this procedure strengthens and gives value to the activities executed from the Human Management area, as it demonstrates efficiency and effectiveness in the procedures that generate money returns to the company, facilitating the measurement of the effectiveness of

its processes and generating short-term income that benefits the company and that at the same time they exalt the commitment of the personnel of the area.

*Keywords:* Employee, Inability, Disease, Accident, License.

## Introducción

Siendo Colombia según la Constitución Política de 1991 un Estado Social de Derecho, este debe garantizar que el trabajo y en sí mismo el trabajador puedan disfrutar de protección especial por parte del Estado, y de hecho tal como lo estipula el **Artículo 25 de la Carta Política 13**, el cual señala que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución política de Colombia 1991, 2014, p.6).

Teniendo en cuenta lo anterior, es de vital importancia que se garantice, el respeto de la libertad y los derechos de todos los miembros que habitan en el país pues de esta manera se aseguraría la democracia y el orden; para poder hacer todo esto posible es indispensable la puesta en marcha de instituciones y mecanismos que permitan que todos los habitantes puedan disfrutar de sus derechos.

En virtud de lo anteriormente expuesto para un trabajador al cual se le ha limitado o afectado su capacidad laboral sin importar que la originó, las leyes, normas y decretos en seguridad social plasmadas en la constitución política deberán ser claras y específicas garantizando el debido proceso tal como lo consagra el **Artículo 29** en la carta magna.

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se le haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

(Constitución política de Colombia 1991, 2014, p.7).

Así mismo y haciendo uso de las facultades otorgadas por la legislación colombiana muchas empresas día a día deben acudir a este artículo para evitar el rechazo al reconocimiento de las incapacidades de los trabajadores, buscando un trato justo que no permita la evasión de dichos pagos.

El reconocimiento económico por concepto de incapacidad temporal fue determinado para apoyar la ausencia de ingresos ocasionados al empleado cuando a este lo aqueja una enfermedad, o por causa fortuita tiene un accidente, quedando imposibilitado para trabajar por cierto tiempo y precisa apoyo médico y económico de las entidades encargadas bien sea la EPS o la ARL, según se la causa que ocasiono la imposibilidad de laborar.

La ley laboral en Colombia acredita la existencia de dos tipos de incapacidades, por enfermedad general y por enfermedad profesional, la incapacidad por enfermedad general es asumida por la entidad promotora de salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el trabajador al momento de la emisión y está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 277, mientras que la incapacidad por enfermedad profesional es responsabilidad de las

administradoras de riesgos laborales (ARL) y está regulada por la Ley 776 del 2002, artículos 2° y 3°.

El tema objeto de este informe es demostrar la importancia de ejecutar paso a paso el procedimiento creado, pues ayudará a la empresa a organizar y agilizar los trámites de cobro, transcripción y contabilización de las incapacidades, ya que por no poseer este tipo de procedimientos en la mayoría de los casos las empresas encuentran en estas actividades trabas, rechazos, devoluciones de documentos y hasta la negación del pago de recobro de las incapacidades a las cuales tienen derecho.

## Marcos de Referencia

### Marco Teórico

#### La Incapacidad

Según el Diccionario de la Real Academia, la incapacidad se puede definir como “la falta de capacidad para hacer, recibir o aprender algo”; lo anterior se da cuando no se es capaz de desempeñar un determinado trabajo y que esa incapacidad o imposibilidad sea reconocida por quien realmente corresponda, es decir un profesional.

De igual manera, se puede decir que el origen de una incapacidad se puede dar a causa de una exposición constante a diferentes factores de riesgo en una determinada actividad desarrollada en un determinado trabajo, ya sea accidente o enfermedad profesional, si una incapacidad es debido a un accidente laboral o una enfermedad profesional, será la ARL quien la cubra, pero en dicho caso será desde **el primer día** en que se haya generado el accidente o la enfermedad y el auxilio económica será del 100% del salario base.

Por otro lado, cuando hablamos de la prórroga de una incapacidad que es de origen laboral, se puede realizar por el total de días que cubrió inicialmente la ARL, es decir, 180 días, pero si al finalizar dicho tiempo se encuentra la posibilidad de una rehabilitación, entonces el tiempo se podrá **ampliar a otros 360 días** adicionales, lo que indica que la incapacidad temporal estaría siendo de hasta **720 días**, si al término de la totalidad de las prórrogas persiste la enfermedad, las entidades pertinentes tendrán que calificar a la persona con pérdida de la capacidad laboral, si la enfermedad de la persona es calificada como invalidez deberán reconocerle una indemnización.

Ahora bien, después de todo ese proceso el empleado debe presentar al empleador la autorización donde se indique claramente su incapacidad y de ser necesario transcribirla en la IPS donde es atendido, no es necesario que el empleado se dirija a algún lugar en específico a reclamar su compensación económica, pues su empleador pagará su remuneración común y corriente, prácticamente el trámite de la prestación económica se realiza entre entidad y empleador, entonces la entidad promotora de salud será la encargada de hacerle el pago a la empresa o empleador.

### **Licencia de Maternidad**

Según el Decreto 806 de 1998, en su artículo 63 señala:

Artículo 63. Licencias de maternidad.

El derecho al reconocimiento de las prestaciones económicas por licencia de maternidad requerirá que la afiliada haya cotizado como mínimo por un período igual al período de gestación".

De acuerdo al artículo anterior, la licencia de maternidad es un auxilio económico reconocido por el Sistema de Seguridad Social en Salud hacia las madres trabajadoras, las madres adoptantes de menores de 18 años o a los padres adoptantes cuando este carezca de cónyuge o compañera permanente, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la Ley, los cuales están dirigidos principalmente a que el afiliado y la afiliada debe haber cotizado de manera continua sin ninguna interrupción durante todo su periodo de gestación.

Ahora bien, según el numeral 2 del artículo 3 del decreto 047 del 2000 para el reconocimiento y pago de la prestación económica por licencia de maternidad, por parte de las entidades promotoras de salud, deberá darse cumplimiento a algunas condiciones como lo son:

- En calidad de afiliada cotizante, haber cotizado sin interrupciones al sistema durante todo su periodo de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme a las reglas de control a la evasión.

Lo mencionado en este numeral se entiende sin perjuicio del deber del empleador de cancelar la correspondiente licencia cuando exista una relación laboral y se cotice un periodo inferior al de la gestación en curso o no se cumpla con las condiciones previstas dentro del régimen de control a la evasión para el pago de las prestaciones económicas con cargo a los recursos del sistema general de seguridad social en salud.

Por otro lado, el artículo 21 del decreto 1804 de 1999 determina que, para efectos del reembolso o pago de la licencia de maternidad, los empleadores o trabajadores independientes, y personas con capacidad de pago tendrán derecho a solicitarlo, siempre que al momento de la solicitud y durante la licencia se encuentre cumpliendo las siguientes reglas:

1. Haber cancelado en forma completa sus cotizaciones como empleador durante el año anterior a la fecha de solicitud frente a todos sus trabajadores. Igual regla se aplicará al trabajador independiente, en relación con los aportes que debe pagar al sistema. Los pagos a que alude el presente numeral, deberán haberse efectuado en forma oportuna por lo menos durante 4 meses de los 6 meses anteriores a la fecha de causación del derecho.

Cuando el empleador reporte la novedad de ingreso del trabajador, o el trabajador independiente ingrese por primera vez al sistema, el periodo de qué trata el presente numeral se empezará a contar desde tales fechas, siempre y cuando dichos reportes de novedad o ingreso al

sistema se hayan efectuado en la oportunidad en que así lo establezcan las disposiciones legales y reglamentarias.

2. No tener deuda pendiente con las entidades promotoras de salud o instituciones prestadoras de servicios de salud por concepto de reembolsos que deba efectuar a dichas entidades conforme a las disposiciones vigentes sobre restricción de acceso a los servicios asistenciales en caso de mora.

Conforme a la disposición contenida en el numeral 1 del presente artículo, serán de cargo del empleador el valor de las licencias por enfermedad general, o maternidad a que tengan derecho sus trabajadores, en los eventos en que no proceda el reembolso de las mismas por parte de la EPS, o en el evento en que dicho empleador incurra en mora, durante el periodo que dure la licencia, en el pago de las cotizaciones correspondientes a cualquiera de sus trabajadores frente al sistema.

De acuerdo con las disposiciones precitadas, para que proceda el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, además del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 21 del decreto 1804 de 1999, la trabajadora dependiente deberá haber cotizado en forma ininterrumpida, durante todo el periodo de gestación, en caso contrario, la EPS no podrá efectuar el reconocimiento y pago de dicha prestación y en este evento, el pago de la licencia de maternidad, cuando se trate de trabajadores dependientes, estará a cargo del empleador, de conformidad con lo establecido en las normas mencionadas.

### **Licencias de Paternidad**

Faculta a los hombres para gozar de una licencia remunerada de 8 días a razón del nacimiento de un hijo. La paternidad, ha sido considerada como un derecho que posee relación

directa con la garantía de los principios y postulados superiores que fueron establecidos por el constituyente originario en el plexo constitucional dentro de los cuales se encuentran los principios de interés superior del menor, de unidad familiar y de igualdad. Dicha situación, motivó la expedición de la Ley 755 de 2002 –denominada como Ley María –en donde el órgano legislativo modificó el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2002), con el propósito de establecer en el régimen de protección a la maternidad la licencia remunerada de paternidad como una garantía de los principios y de los derechos fundamentales de los menores y, de los padres.

Paternidad en sentido gramatical, significa calidad de padre, pero en el sentido jurídico, es la relación jurídica que se establece entre las personas a quienes el Derecho coloca en la condición de padre y madre y, las que sitúa en la de los hijos, de manera que aquella realidad biológica es recogida por el ordenamiento distribuyendo derechos y obligaciones entre ellos. La filiación, en su aplicación al derecho civil, equivale a procedencia de los hijos respecto de sus padres. Significa, pues, una relación de origen, que permite señalar una ascendencia precisa a la persona física. El término de licencia de paternidad, aparece por primera vez en la recomendación 165 de 1981 de la Organización Mundial del Trabajo. El cual, manifiesta en el numeral 22 que “tanto el padre como la madre debe obtener una licencia sin consecuencias laborales como la pérdida de empleo o descuento de los días laborales” (Unicef, 2011, p. 9). En dicha decisión, se faculta a cada Estado miembro de la corporación para que este cree una codificación laboral que vele por la protección del núcleo familiar. En este sentido, Fernández & Tobío sostienen que: La licencia de paternidad es un mecanismo por el cual, el padre obtiene la posibilidad de participar de manera activa en el momento de alumbramiento o llegada al núcleo familiar de sus hijos, compartiendo las tareas de cuidado del infante con la madre (2005, p. 57)

Así mismo, autores como Grueso & Antón entienden que la licencia de paternidad es “una herramienta por medio de la cual, se concilia el entorno laboral con el familiar mejorando de esta forma los compromisos del empleado con la empresa donde labora” (2011, p. 44-45). Puesto que le permitirle al trabajador tomar su licencia, no solo se está dando un efectivo cumplimiento a sus derechos, sino que también crea en el empleado un sentimiento de fidelización con la empresa, debido a que el mismo puede ver en ella la posibilidad de desarrollarse no solo laboralmente sino familiarmente, dando como resultado una mayor productividad reflejada en los índices de producción.

## **Marco Legal**

### **Incapacidades Por Enfermedad General**

**(Artículo 2.1.13.4 Decreto 780 de 2016 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social).**

Para el reconocimiento y pago de la prestación económicas de la incapacidad por enfermedad general, conforme a las disposiciones laborales vigentes, se requerirá que los afiliados cotizantes hubieren efectuado aportes por un mínimo de cuatro (04) semanas

No habrá lugar al reconocimiento de la prestación económica de la incapacidad por enfermedad general con cargo a los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, cuando éstas se originen en tratamientos con fines estéticos o se encuentran excluidos del plan de beneficios y sus complicaciones.

**(Artículo 2.1.3.6 Decreto 780 de 2016)**

Los miembros del núcleo familiar que no estén cotizando al sistema y los pensionados cotizantes únicamente recibirán la prestación de los servicios de salud previstos en el plan de beneficios, es decir, no tendrán derecho a prestaciones económicas.

**(Artículo 9 del Decreto 770 de 1.975).**

Para la determinación del valor del subsidio en dinero, se tendrá en cuenta el salario de base del asegurado, correspondiente al mes calendario de cotización anterior al de la iniciación de la incapacidad.

**(Artículo 228 del Código Sustantivo del Trabajo)**

Para los casos en los cuales el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad, se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la fecha en la cual empezó la incapacidad o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un año.

**(Artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo)**

En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho al auxilio monetario, hasta por 180 días así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros 90 días y la mitad del salario por el tiempo restante. En el caso de salario variable, aplicable a trabajadores que no devenguen salario fijo, se tendrá como base el promedio de los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad, o todo el tiempo si este fuere menor.

**(Sentencia C-543/07)**

El auxilio monetario por enfermedad no profesional no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

**(Parágrafo 1, Artículo 3.2.1.10 Decreto 780 de 2016)**

En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán de cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (02) primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente.

**(Art. 9o. del Decreto 770 de 1.975)**

Se entiende por prórroga de la incapacidad, la que se expide con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión, o por otra que tenga relación directa con ésta, así se trate de código diferente y siempre y cuando entre una y otra no haya una interrupción mayor a treinta (30) días calendario.

**Licencias de Maternidad**

**(Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y Ley 1822 de enero de 2017)**

Toda trabajadora en estado de embarazo o la madre adoptante del menor o el padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente, tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época del parto o en el momento de la adopción, remunerada con el 100% del salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. En el caso de salarios variables, se procederá de igual forma que para las Incapacidades por enfermedad general.

**(Ley 1822 de enero de 2017)**

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

**(Ley 1822 de enero de 2017)**

Para la expedición de licencias con bebé prematuro, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

**(Artículo 2.1.13.1 del Decreto 780 de 2016).**

Para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad la trabajadora deberá en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su período de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme a las reglas de control a la evasión.

Cuando por inicio de la vinculación laboral en el caso de las trabajadoras dependientes y en el caso de las trabajadoras independientes se hubiere cotizado por un período inferior al de la gestación se reconocerá y pagará proporcionalmente como valor de la licencia de maternidad un monto equivalente al número de días cotizados frente al período real de gestación.

**(Artículo 2.1.13.2 del Decreto 780 de 2016)**

Cuando la trabajadora independiente cuyo ingreso base de cotización sea de un salario mínimo mensual legal vigente haya cotizado un período inferior al de gestación tendrá derecho al reconocimiento de la licencia de maternidad conforme a las siguientes reglas:

Cuando ha dejado de cotizar hasta por dos períodos procederá el pago completo de la licencia.

Cuando ha dejado de cotizar por más de dos períodos procederá el pago proporcional de la licencia en un monto equivalente al número de días cotizados que correspondan frente al período real de gestación.

#### **(Artículo 237 Código Sustantivo del Trabajo)**

La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de 2 a 4 semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

#### **Licencias de Paternidad**

##### **(Ley 1822 de enero de 2017)**

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

##### **(Sentencia C-663/09 y Artículo 2.1.13.3 del Decreto 780 de mayo de 2016)**

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Licencia de paternidad. Para el reconocimiento y pago de la prestación de la licencia de paternidad conforme a las disposiciones laborales vigentes se requerirá que el afiliado cotizante hubiere efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación de la madre y no habrá lugar al reconocimiento proporcional por cotizaciones cuando hubiere cotizado por un período inferior al de la gestación.

### **Incapacidades Por Enfermedad General, Licencias De Maternidad Y Licencias De Paternidad**

#### **(Artículo 2.1.9.1 Decreto 780 de 2016).**

El no pago por dos períodos consecutivos de las cotizaciones a cargo del empleador, siempre y cuando la EPS no se hubiere allanado a la mora, producirá la suspensión de la afiliación y de la prestación de los servicios de salud contenidos en el plan de beneficios por parte de la EPS. Durante el periodo de suspensión, el empleador en mora deberá pagar el costo de los servicios de salud que demande el trabajador y su núcleo familiar, sin perjuicio del pago de las cotizaciones adeudadas y de los intereses de mora correspondientes.

Durante los periodos de suspensión por mora no habrá lugar al reconocimiento de las prestaciones económicas por incapacidad, licencias de maternidad y paternidad por parte del Sistema o de la EPS y su pago estará a cargo del empleador, salvo que haya mediado un acuerdo de pago.

#### **(Numeral 1.3 de la Circular Externa 011 de 1.995 de la Superintendencia Nacional de Salud)**

El pago de la incapacidad o la licencia de maternidad lo hará directamente el empleador al afiliado cotizante con la misma periodicidad de su nómina.

**(Artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016)**

Cotización durante la incapacidad laboral, la licencia de maternidad.

Durante los periodos de incapacidad por riesgo común o de licencia de maternidad, habrá lugar al pago de los aportes a los Sistemas de Salud y de Pensiones. Para efectos de liquidar los aportes correspondientes al período por el cual se reconozca al afiliado una incapacidad por riesgo común o una licencia de maternidad, se tomará como Ingreso Base de Cotización el valor de la incapacidad o licencia de maternidad según sea el caso.

En ningún caso el Ingreso Base de Cotización que se establece para los eventos que contempla el presente artículo podrá ser inferior a las bases mínimas de cotización que la Ley establece para los diferentes riesgos que conforman el Sistema de Seguridad Social Integral.

**(Artículo 23 párrafo del Decreto 1818 de 1.996)**

La corrección del valor del Ingreso Base de Cotización del afiliado en el Formulario de Autoliquidación de aportes, no produce efectos retroactivos para el pago de prestaciones económicas si dicha corrección se presenta después de iniciada una incapacidad o una licencia de maternidad, excepto en casos especiales que den lugar a modificaciones salariales como una sentencia judicial.

**(Artículo 3.2.4.2 Decreto 0780 de 2016)**

El trabajador independiente deberá modificar la declaración Anual de IBC siempre que se produzcan cambios en sus ingresos, para ello deberá modificar su declaración del Ingreso Base de Cotización, mensualmente, en los formularios diseñados para el efecto, o de manera electrónica utilizando una de las siguientes novedades: "Variación permanente de salario",

cuando el trabajador independiente conozca con certeza el valor del ingreso mensual que percibirá durante un período de tiempo, o "Variación temporal de salario", cuando se desconozca el monto real del citado ingreso.

La variación temporal antes mencionada, sólo será efectiva por un período máximo de tres (3) meses, período dentro del cual no se podrá realizar otra novedad de variación temporal.

Las variaciones del IBC anual causarán efectos exclusivamente hacia el futuro y cuando se realicen en formularios físicos, sólo serán efectivas una vez sean reportadas a todos los subsistemas de la Protección Social, respecto de los que se hubieran realizado aportes en el período anterior.

Las variaciones en el Ingreso Base de Cotización que excedan de cuarenta por ciento (40%) respecto del promedio de los doce (12) meses inmediatamente anteriores, no serán tomados en consideración, en la parte que exceda de dicho porcentaje, para efectos de la liquidación de prestaciones económicas.

**(Artículo 2.1.13.1 Decreto 780 de 2016)**

En el caso del trabajador independiente las variaciones en el Ingreso Base de Cotización que excedan de cuarenta por ciento (40%) respecto del promedio de los doce (12) meses inmediatamente anteriores, no serán tomadas en consideración, en la parte que excedan de dicho porcentaje, para efectos de liquidación de la licencia de maternidad o paternidad.

**(Artículo 2.1.13.1 del Decreto 780 de 2016).**

En el caso del trabajador dependiente, cuando la variación del IBC exceda el cuarenta por ciento (40%) respecto del promedio de los doce (12) meses inmediatamente anteriores se dará

traslado a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y demás autoridades competentes para que adelanten las acciones administrativas o penales a que hubiere lugar.

### **Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad.**

#### **(Artículo 121 Decreto 019 de 2012).**

El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.

#### **(Artículo 2.2.3.1 Decreto 780 de 2016).**

Pago de prestaciones económicas, A partir de la fecha de entrada en vigencia de las cuentas maestras de recaudo, los aportantes y trabajadores independientes, no podrán deducir de las cotizaciones en salud, los valores correspondientes a incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad y/o paternidad.

El pago de estas prestaciones económicas al aportante, será realizado directamente por la EPS y EOC, a través de reconocimiento directo o transferencia electrónica en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles contados a partir de la autorización de la prestación económica por parte de la EPS o EOC. La revisión y liquidación de las solicitudes de reconocimiento de prestaciones

económicas se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la solicitud del aportante.

En todo caso, para la autorización y pago de las prestaciones económicas, las EPS y las EOC deberán verificar la cotización al Régimen Contributivo del SGSSS, efectuada por el aportante beneficiario de las mismas.

### **Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas.**

**(Artículo 28 Ley 1438 de 2011).**

El derecho de los empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador.

**(Artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 019 de 2012)**

Periodo de reconocimiento de incapacidades por parte de la EPS. Habiendo remitido el concepto de rehabilitación a la entidad administradora de fondo de pensiones, la EPS responderá por el pago de las incapacidades temporales hasta el día 180.

**(Artículo 67 de la ley 1753 de 2015 y ratificado en el Artículo 2.2.3.3.1 Decreto 1333 de 2018)**

Reconocimiento y pago de incapacidades superiores a 540 días.

Las EPS y demás EOC reconocerán y pagarán a los cotizantes las incapacidades derivadas de enfermedad general de origen común superiores a 540 días en los siguientes casos:

Cuando exista concepto favorable de rehabilitación expedido por el médico tratante, en virtud del cual se requiera continuar en tratamiento médico.

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, habiéndose seguido con los protocolos y guías de atención y las recomendaciones del médico tratante.

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

De presentar el afiliado cualquiera de las situaciones antes previstas, la EPS deberá reiniciar el pago de la prestación económica a partir del día quinientos cuarenta y uno (541).

**(Artículo 2.2.3. 4.2 Decreto 1333 de 2018)**

Situaciones de abuso del derecho Constitúyanse como abuso del derecho las siguientes conductas:

Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas.

Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.

Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.

La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud. ·

Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.

Cuando se detecte que el cotizante · busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.

Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.

**Parágrafo 1.** Las conductas descritas en los numerales 1, 2 y 6 deberán ser resueltas por la EPS o EOC, y las correspondientes a los numerales 3, 4, 5 y 7 serán puestas en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación, aportando las pruebas con que cuenta, a fin de determinar la posible existencia de hechos punibles y su eventual traslado a la Jurisdicción Penal.

**Parágrafo 2.** La conducta prevista en el numeral 8 deberá ser puesta en conocimiento de la EPS por parte del empleador, a quien le corresponderá aportar las pruebas que pretenda hacer valer.

## Justificación

Este trabajo es de vital importancia para la empresa **COLTOLIMA LTDA**, porque ha generado valor agregado a las actividades que se llevan a cabo desde la Coordinación de Gestión Humana, generando ingresos adicionales a la compañía, se realizó un aporte muy importante al área con la elaboración y ejecución de un adecuado procedimiento para que las actividades de cobro, transcripción y contabilización de las incapacidades se lleve a cabo de manera adecuada y ágil, y que el recaudo de estos dineros sea más eficiente y se haga en el menor tiempo posible.

Actualmente y gracias a la creación de este procedimiento la compañía ha permitido que este, sea agregado al sistema de gestión de calidad y que a su vez sea anexado a los procesos y procedimientos del área de Gestión Humana, logrando así la recuperación de una cartera importante, lo que demuestra que la intervención de los practicantes en la empresas es de vital importancia para la detección de falencias que tal vez no han sido tenidas en cuenta por las personas que intervienen en los procesos del área, logrando a su vez reducir los tiempos en el proceso demostrando eficacia y eficiencia en las tareas ejecutadas desde gestión humana.

Haber formalizado y ejecutado el procedimiento para el cobro, transcripción y contabilización de incapacidades también permitió generar valor agregado en una parte del proceso que no se estaba teniendo en cuenta y era la contabilización, se sugirió la corrección del cruce de la incapacidad para que los dineros recaudados retornaran de manera correcta a los centros de costos que se movieron cuando se hizo el registro inicial y posterior pago de la incapacidad al colaborador.

## **Definición del Problema**

Examinar y evaluar el impacto que genera en la compañía **COLTOLIMA LTDA**, la ausencia de un procedimiento para el trámite del cobro, contabilización y transcripción de incapacidades laborales de origen común o laboral emitidas por las IPS, EPS, y clínicas de la ciudad de Ibagué a los empleados de la empresa **COLTOLIMA LTDA**.

## **Planteamiento del Problema**

### **Situación Actual**

**COLTOLIMA LTDA**, concesionario Chevrolet con más de 50 años de reconocimiento en el sector automotriz, se constituyó el 12 de abril de 1964 mediante escritura pública No 761 de la notaria segunda de Ibagué, se encuentra ubicado en la ciudad de Ibagué en el kilómetro 4 vía a Mirolindo, ahí están sus oficinas del área administrativa, sala de exhibición y ventas y sus instalaciones para servicio posventa en el cual se ofrece servicios de mantenimiento a vehículos livianos y pesados como buses y camiones; cuenta con 4 sedes más ubicadas en Ibagué (sede centro), Girardot, Fusa y La Dorada, se encuentra registrada ante cámara y comercio como GRAN CONTRIBUYENTE AUTORRETENEDOR, bajo el NIT 890700647-2.

Actualmente **COLTOLIMA LTDA**, no tiene definido el proceso adecuado para realizar el trámite de cobro, transcripción y contabilización de las incapacidades de origen común o laboral remitidas por los colaboradores al área de Gestión Humana, esto genera traumatismos ya que entorpece las labores de cobro y transcripción de las mismas; a su vez esto hace que la compañía no tenga claro que incapacidades se están dejando de cobrar a las EPS y el estado en el

cual se encuentran las que ya han sido radicadas, de esta forma la compañía se ve perjudicada pues deja de percibir grandes cantidades de dinero por cuenta de las diferentes incapacidades y licencias, de hecho se ha detectado varias incapacidades de las cuales aún las entidades no han dado respuesta o solución, es por esto que la intención de este proyecto es mitigar la falta de este proceso y generar otra fuente de ingresos adicional para la compañía.

### **Situación Ideal**

Lo que se pretende con este proyecto es que la compañía **COLTOLIMA LTDA**, tenga un manual de procedimiento donde se estipulen los tiempos que se debe tardar el proceso de cobro, contabilización y transcripción de las incapacidades, los formatos que se deben diligenciar en cada etapa del proceso como evidencia de las actividades ejecutadas y que se encuentren debidamente registradas en el manual, donde se tenga el retorno del dinero producto de las incapacidades en el menor tiempo posible respetando los plazos de verificación estipulados por las entidades prestadoras de servicios de salud.

## **Objetivo General**

Diseñar e implementar un procedimiento para el control del cobro, transcripción y contabilización de incapacidades laborales emitidas por las IPS, EPS, y clínicas de la ciudad de Ibagué a los empleados de la empresa COLTOLIMA LTDA el cual le permita a la empresa recuperar los dineros adeudados por las Eps por este concepto, y ayudar a la coordinación de gestión humana a que la recepción de incapacidades y licencias muestre resultados en la gestión de recaudo y así se genere otra fuente de ingreso para la empresa.

## **Objetivos Específicos**

- Diseñar el procedimiento que indique el paso a paso para transcribir, cobrar y contabilizar las incapacidades de los colaboradores.
- Implementar el procedimiento previamente diseñado para ejecutar la transcripción, cobro y contabilización de las incapacidades de los colaboradores.
- Identificar las incapacidades que aún no han sido giradas por las EPS o ARL, verificando el motivo que origino la falta de pago y si legalmente hubo lugar o no, por parte de la EPS o ARL a negarse a reconocer económicamente dicha incapacidad.

## **Diseño Metodológico**

Este proyecto se llevó a cabo con la finalidad de mejorar el procedimiento ejecutado para solicitar el pago de las incapacidades generadas a los empleados de la empresa Coltolima Ltda., como también para evidenciar las falencias de las actividades planteadas y ejecutadas con anterioridad a este proyecto, los tiempos para el retorno de dichos pagos y los trámites internos y externos para el cierre oportuno de la tramitología involucrada en este proyecto.

## **Tipo de Investigación**

El tipo de investigación escogida para llevar a cabo este proyecto es la exploratoria por medio de la cual se investigó, revisó y abordó la manera en que se estaban realizando las actividades y a partir de ahí, con el tipo descriptivo; se estableció una descripción específica de las falencias dentro del proceso para posteriormente proponer e implementar un modelo de procedimiento más eficiente que permitiera dar una solución favorable para la empresa.

## **Enfoque y Fuentes de la Investigación**

A este proyecto se le dio un enfoque mixto o también llamado cuanti-cualitativo basados en la información arrojada por los instrumentos utilizados para su recolección, siendo tomada esta información de fuentes primarias ya que fue la persona que desarrolló el proyecto en todas y cada una de sus fases quien obtuvo la información que posteriormente fue analizada.

## **Descripción**

Inicialmente se hizo una revisión de los documentos existentes en el área de gestión humana, se clasificaron en ejecutados y pendientes de trámite, para ese momento se identificó que había demasiadas incapacidades pendientes de transcripción y cobro. Para la recolección y

análisis de información y sobre todo encontrar una respuesta a la demora en los trámites se determina aplicar los instrumentos de recolección de información previamente determinados para esta investigación, se realizó entrevista a la coordinadora de gestión humana de la empresa y una encuesta aplicada durante 1 mes a los empleados que proporcionaron incapacidades, para ese momento, con los datos obtenidos se evidencia la necesidad de establecer un procedimiento que definiera el paso a paso para ejecutar el cobro, transcripción y contabilización de las incapacidades y posteriormente se empieza el diseño e implementación.

### **Hipótesis**

El proyecto se enfocó inicialmente a la revisión de las incapacidades que ya fueron cobradas, si requirieron algún trámite o documento especial y como fueron contabilizadas en el sistema operativo DMS, a su vez se fue construyendo el procedimiento para el control del cobro, contabilización y transcripción de incapacidades laborales emitidas por las IPS, EPS, clínicas y hospitales de la ciudad de Ibagué a los empleados de la empresa COLTOLIMA LTDA, este paso a paso permitirá hacer un adecuado, efectivo y ágil cobro de las incapacidades recibidas en el área de gestión humana, posteriormente se llevara a cabo la socialización del documento para que las áreas involucradas tengan total claridad del paso a paso para que el proceso sea exitoso. Dicha socialización se llevará a cabo con la coordinación de gestión humana; una vez se haya socializado el documento se generará un informe el cual incluirá un acta de compromiso para las fechas de inicio de ejecución del manual, dado que la intención principal de este proyecto es ejecutar de manera organizada el cobro, transcripción y contabilización de incapacidades laborales.

## **Variables**

### **Variables Independientes**

1. Los problemas que presente el sistema contable DMS con relación a la parametrización del módulo de contabilización y cartera de incapacidades para realizar el cruce de las incapacidades cobradas y pagadas a la empresa **COLTOLIMA LTDA.**
2. La falta de información del personal encargado de la recepción, cobro y contabilización de las incapacidades de los colaboradores, sobre los requisitos para el reconocimiento económico y pago de las incapacidades, las actualizaciones y reformas que se van incluyendo en el sistema de salud del país o la interpretación errada de la normatividad vigente.

### **Variables Dependientes**

1. La recolección de los documentos solicitados como requisito en la EPS para el pago del reconocimiento económico de la incapacidad dependiendo del suceso que la generó, ya que estos documentos deben ser aportados por los colaboradores para poder ejecutar a tiempo el respectivo cobro.
2. Capacitación adecuada, este debe ser el pilar de las personas que tengan a cargo esta actividad que es muy importante para la compañía ya que representa otra fuente de ingreso.

## **Población y Muestra**

En este proyecto la población será todos los colaboradores de la compañía **Coltolima Ltda.**, la muestra estará dada por toda la documentación aportada por los colaboradores producto de las incapacidades ya sean de origen común, laboral, o accidental que aporten a la construcción del manual de procedimiento para el control del cobro, contabilización y transcripción de incapacidades de origen común o laboral emitidas por las IPS, EPS, y clínicas de la ciudad de Ibagué a los empleados de la empresa **Coltolima Ltda.** y por la información registrada en el Sistema Operativo DMS.

## **Instrumentos de recolección de la Información**

- Planilla de registro de incapacidades recibidas
- Planilla de seguimiento y control de incapacidades en proceso de cobro
- Encuesta
- Entrevista

## **Análisis de la Información**

La técnica de análisis escogida para este proyecto es la **TECNICA DE ANALISIS CUALITATIVO.**

**Presentación del proyecto de creación e implementación de procedimiento para el cobro, transcripción y contabilización de las incapacidades generadas por el personal de la empresa COLTOLIMA Ltda.**

En entrevista realizada el día 08 de agosto de 2019, en presencia de la gerente administrativa Luz Arabella Camacho y la Coordinadora de Gestión Humana Ana Milena Vargas, se llevó a cabo la presentación del procedimiento diseñado para el área de gestión humana, específicamente de las actividades relacionadas con las incapacidades de los colaboradores, el mismo será implementado durante las siguientes 16 semanas, comprendidas desde el 06 de Agosto y hasta el 30 de Noviembre de 2019, de los resultados arrojados durante este lapso de tiempo y según evaluación de los involucrados en este proceso, el mismo será vinculado al sistema de gestión de la empresa como parte de los procesos y procedimientos del área de gestión humana.

Durante observación y reconocimiento del manejo que actualmente se le está dando al proceso de transcripción, cobro y contabilización de las incapacidades se detecta que actualmente el manejo del proceso se hace de manera muy rudimentaria, no se ha implementado un paso a paso ni se lleva un control de los documentos producto de incapacidades que se le recibe a los colaboradores, no se evidencia tiempo límite para ejecutar la transcripción dejando los documentos archivados por varias semanas, corriendo el riesgo de que por tiempo la entidad se niegue a realizar el pago por vencimiento.

Con el fin de recolectar información vital para la implementación del procedimiento se ejecutan las encuestas y la entrevista, por medio de las cuales se puede evidenciar que:

- De un 100% de los colaboradores de la compañía el 10% presenta ausentismo laboral por incapacidad médica.

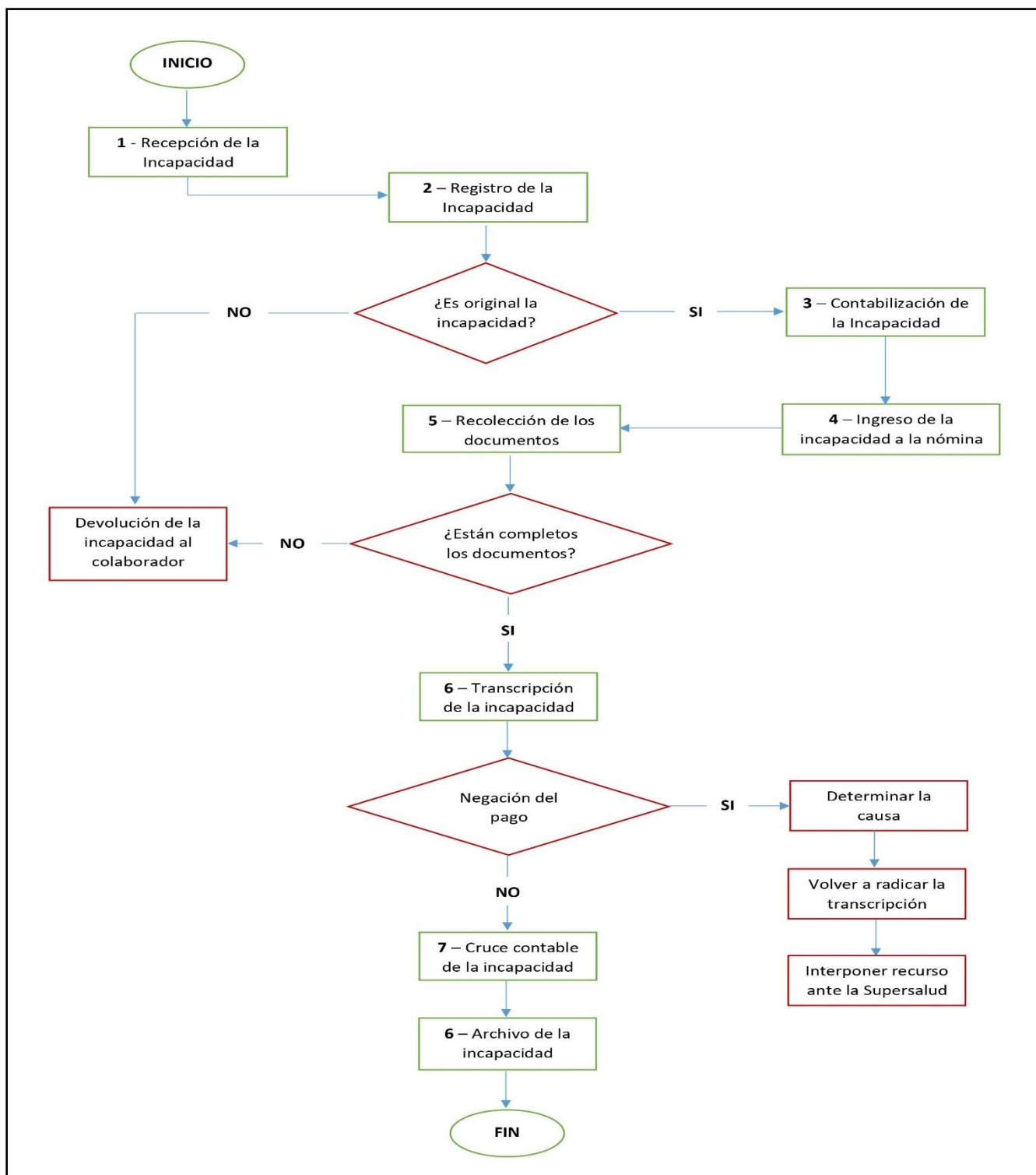
- En la empresa COLTOLIMA LTDA, se presenta con más frecuencia incapacidades por enfermedad general que comúnmente no sobrepasan los 3 días, esto acarrea un alto costo para la empresa puesto que la ley señala que los dos primeros días están a cargo de la empresa.
- Actualmente la empresa no cuenta con un manual de procedimiento que defina o estipule los procesos, tiempos y demás actividades inmersas en el manejo de las incapacidades laborales.
- Algunas EPS se están tardando hasta 6 meses para efectuar el pago de las incapacidades laborales, tal vez puede ser porque nosotros como compañía desconocemos la norma y las EPS aprovechan esa situación para retrasar más los pagos.
- La señora Ana Milena indica que tiene entendido que las EPS se pueden negar a pagar los reembolsos de las incapacidades si no se anexan los documentos completos, como por ejemplo la copia de la historia clínica de los empleados, lo que se supone que no debería ser un impedimento para el pago, pues con la ley anti tramites la EPS no debe exigir estos documentos que a su vez son de dominio privado, otra de las razones más comunes es la demora en la radicación de los documentos y que estos tengan fechas tan largas.
- Quien actualmente tramita incapacidades también desempeña muchas otras funciones, realmente la empresa no dispone de una persona que se encargue de ese tipo de trámites, el mensajero es quien nos hace el favor de radicar en las EPS que aún no permiten hacer el proceso de forma virtual.

También se ejecutó la encuesta a la totalidad de los colaboradores que presentaron incapacidades durante el mes de agosto, de las cuales se obtuvo la siguiente información:

- El 90% de los colaboradores encuestados se ha ausentado de su puesto de trabajo por lo menos entre 1 y tres veces al año.
- El 90% de los colaboradores encuestados coinciden en afirmar que las incapacidades médicas reportadas a la empresa han sido por causa de enfermedades de tipo general.
- El 100% de los colaboradores encuestados coinciden en afirmar que entregan las incapacidades laborales a su jefe inmediato quien a su vez remite el documento a la coordinación de Gestión Humana.
- El 50% de los colaboradores encuestados indican que NO saben que documentos deben anexar a la incapacidad y el otro 50% indica que SI.

Una vez se recolecta esta información se procede a la elaboración del procedimiento bajo los lineamientos del sistema de gestión de calidad de la empresa, se proporcionan las planillas de registro y control para que estas empiecen a ser diligenciadas.

## Diagrama de flujo proceso de trámite de incapacidades



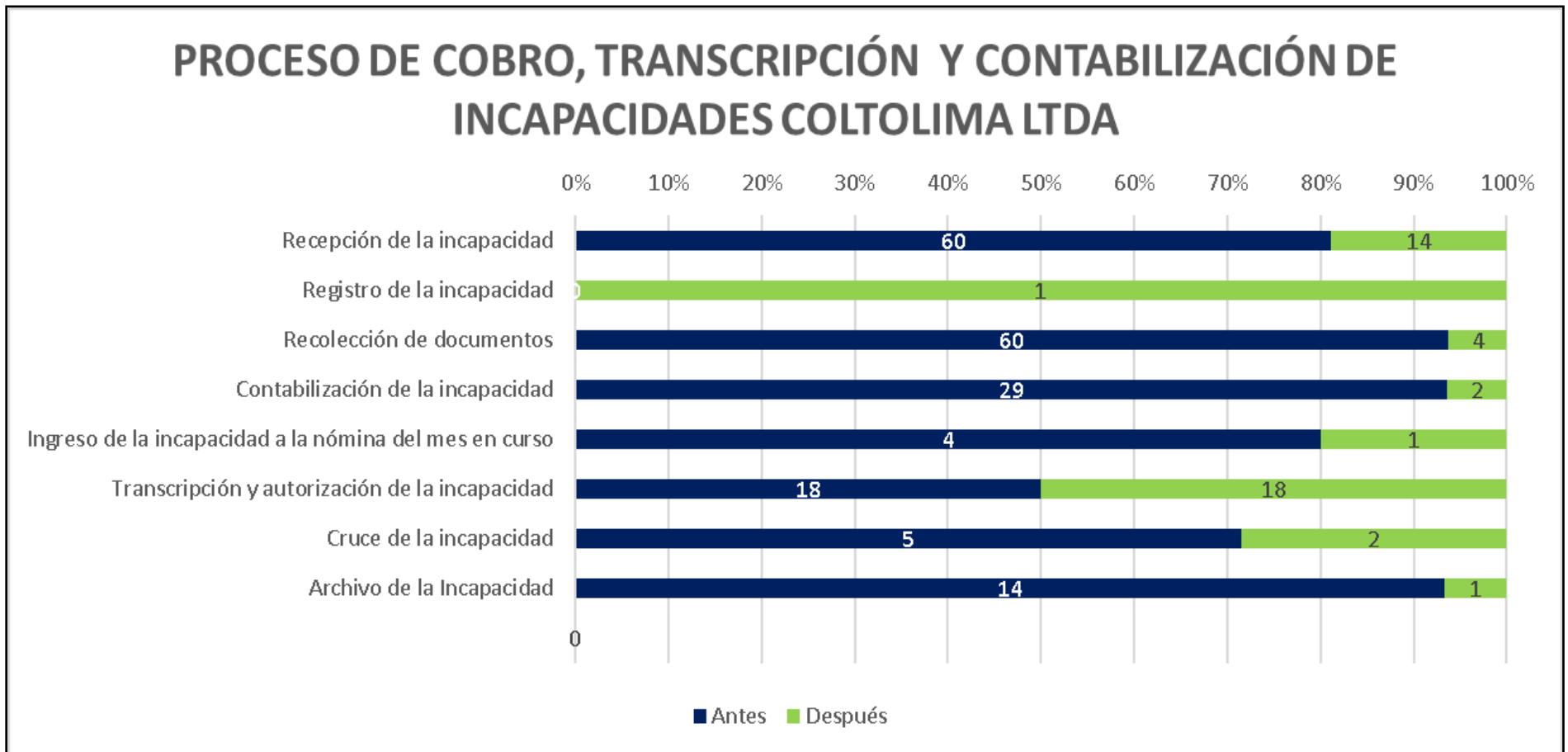
**Figura 1.** Este grafico representa el paso a paso ejecutado en el trámite de las incapacidades.  
Fuente: Elaboración propia.

En un análisis muy profundo a las actividades ejecutadas en el área se detectó un error en la contabilización del reintegro de los dineros producto de las incapacidades, pues algunos de los empleados tienen asignados centros de costos que se prorratean a toda la empresa, es decir que así como su salario se distribuye a toda la empresa de esa misma manera se debe distribuir el reintegro de esos dineros, se informa al área y se incluye dentro del Procedimiento de cobro, transcripción y contabilización de las incapacidades medicas emitidas por las IPS, EPS y clínicas a los empleados de la empresa COLTOLIMA LTDA.

### **Resultados Alcanzados**

Durante el transcurso de la elaboración y posterior implementación del procedimiento diseñado para el manejo de las incapacidades laborales y agradeciendo el espacio y la autonomía que se me otorgó para poder llevar acabo las etapas desarrolladas durante este proceso, como resultado principal podemos destacar la recuperación de más de \$20.000.000 de pesos de incapacidades que no fueron bien tramitadas, de ahí la recomendación de seguir al pie de la letra las instrucciones del procedimiento para que los dineros de las incapacidades retornen exitosamente y en el menor tiempo posible a la empresa, se evidencia también una disminución importante en los días de ejecución y trámite de las incapacidades.

### Proceso en días para el trámite de incapacidades laborales.



**Figura 2.** El grafico representa el antes y después de la implementación del procedimiento para el trámite de cobro, transcripción y contabilización de las incapacidades, se denota una mejoría sustancial en la cantidad de días, y se incorpora un paso importante como es el registro de la incapacidad de esta manera se podrá hacer un seguimiento más eficaz al estado del trámite, la transcripción y autorización de la incapacidad no presenta una variación importante pues por ley es la cantidad de días que tiene para responder a la solicitud. Fuente: Elaboración propia.

## **Impacto Académico**

Considero que impacta positivamente a la comunidad académica en general, pues permite al estudiante empezar a desarrollar destrezas y habilidades en el campo de acción, enfrentándose a situaciones reales, contando siempre con el acompañamiento del profesional de la empresa quien es consiente en todo momento del proceso al cual se está enfrentando el practicante universitario y el apoyo de la docente durante el desarrollo de la práctica profesional.

- Mi proceso académico fue impactado de tal manera que siendo COLTOLIMA LTDA.,
- una gran empresa se me permitió desarrollar y fortalecer mis competencias de formación profesional, pudiéndome desempeñar en un área tan importante como lo es, el área de Gestión Humana.
- Definitivamente la academia unida a la práctica facilitó totalmente mi inserción laboral concediéndome un contrato de practicante universitario por 18 meses, cuando normalmente se conceden contratos a 12 meses.
- Se abre la posibilidad al estudiante de quedarse laborando en la empresa demostrando que la academia impartida es de muy alto nivel.

## **Impacto desde lo Práctico**

Es importante resaltar que las prácticas profesionales impactan positivamente a todas aquellas empresas que permiten que los estudiantes desarrollen su potencial y aporten no solo sus conocimientos y habilidades sino también sus ideas para generar beneficios a las compañías, que los empresarios no solo tomen los servicios de los practicantes por cumplirle al estado, si no que sean vistos como la posibilidad de ganar ideas frescas para el desarrollo de sus negocios.

Desde lo práctico considero que el impacto fue bastante alto para COLTOLIMA LTDA., pues se evidencio en los ingresos por concepto de incapacidades que se obtuvieron producto del desarrollo de este proyecto, impacta positivamente a la empresa pues deja establecido un proceso que es bastante importante y que no había sido tenido en cuenta hasta el desarrollo de mi proceso como practicante universitaria.

Estos son los impactos desde lo práctico que, para mí, dejo la ejecución de mi proyecto de práctica profesional:

- Entregar al área de gestión humana de COLTOLIMA LTDA. un producto final que aportó al desarrollo de la gestión para la cual fue creado generando valor agregado y demostrando que la labor del practicante es muy importante para cualquier organización.
- El éxito de la práctica dependerá en gran medida de la actitud y el compromiso. Aunque también el estudiante se debe destacar por ser proactivo, recursivo y servicial, pues esto abrirá la posibilidad de quedarse formando parte del personal de planta de la compañía para la cual está prestando sus servicios como practicante universitario.
- Esta práctica contribuyó al fortalecimiento de mis habilidades emocionales y técnicas, por medio del desarrollo de las diferentes labores que fueron designadas durante la etapa práctica.

## Conclusiones

Dentro del desarrollo del presente trabajo se puede concluir que la unión entre la teoría y la práctica juega un papel muy importante en el desarrollo académico y laboral de los futuros profesionales, pues es ahí donde se ponen a prueba los conocimientos adquiridos previamente en la academia, como Contador Público en formación es totalmente enriquecedor haber generado valor agregado a una de las áreas más importantes de la empresa como lo es el área de gestión humana y que todos y cada uno de los objetivos planteados al dar inicio a este proyecto se hayan cumplido a cabalidad, por esta razón hoy por hoy la empresa ha mejorado se puede decir que en un 80% su proceso de trámite de incapacidades, se mejoraron ostensiblemente los tiempos entre cada uno de los pasos que se llevan a cabo en el proceso y se implementaron otros que han permitido precisión en la recepción, ejecución y seguimiento a los documentos y actividades a realizar.

Haber tenido la oportunidad de laborar en una empresa como COLTOLIMA LTDA., y haber podido desarrollar un proyecto que beneficiará al área de Gestión Humana ha sido una gran satisfacción, haber logrado los objetivos planteados al iniciar este proyecto y haber contado con la confianza de la empresa de principio a fin ha sido lo mejor.

El diseño, implementación y ejecución del procedimiento en la empresa, permitió que se cumpliera con el último objetivo propuesto; identificar las incapacidades que se encontraban pendientes de reembolso por parte de la EPS y al poder recuperar una cartera que ascendía a los \$20.000.000 (veinte millones de pesos), se demostró en todo momento indicadores positivos en el recaudo de dinero producto de las incapacidades o licencias de los colaboradores de la empresa y se reitera que tener procedimientos definidos es realmente importante para la empresa.

Es muy satisfactorio haber proporcionado a la empresa un producto que aportó beneficios económicos importantes y resultados de calidad, definitivamente fue un gran proceso, Coltolima ganó un documento con el que no contaba y la academia logro poner en práctica el conocimiento de su estudiante y ella por su parte obtuvo la experiencia laboral que respalda su proceso de formación.

El profesional en formación considera de vital importancia que la práctica profesional forme parte del pensum académico de todas las carreras, ya que por más alto que sea el nivel del campus universitario, la teoría nunca será igual a la práctica, pues formar parte de una empresa y de un equipo de trabajo, vivir la realidad de sus procesos y más aún sacar adelante un proyecto que impacte positivamente la empresa es una experiencia que no tiene precio, aparte de ser una ventaja competitiva para su perfil profesional.

## Referencias

Constitución política de Colombia[Const. ] (1991). 26 ed., Bogotá: Legis

Código Sustantivo de Trabajo. Diario Oficial 27622, del 7 de junio de 1951.

Sentencia c-543 de 2007 corte constitucional auxilio par enfermedad general (no profesional).

Recuperado de:

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Decreto 1818 de 1996 por el cual se modifica parcialmente el Decreto 326 de 1996 “Por el cual se organiza el Régimen de Recaudación de Aportes para el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 770 de 1975 Por el cual se aprueba el Acuerdo número 536 de 1974 del Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Seguros Sociales sobre reglamento general del seguro de enfermedad general y maternidad.

Decreto 780 de 2016 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.

Decreto 019 de 2012 Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

Decreto 1333 de 2018 Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones.

Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Ley 776 de 2002 por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1438 de 2011 por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.

Ley 1753 de 2015 Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.

Ley 1822 de 2017 por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”.

Real Academia Española. Diccionario de la lengua española Tomo 6, p. 853 22nd. España: 2001.

Recuperado de: <https://dle.rae.es/?id=NG6NB42>

TuSalario.org. *Incapacidad laboral*. Recuperado de:

<https://tusalarario.org/colombia/ley-laboral/trabajo-y-enfermedad/incapacidad>

La licencia de paternidad en el sistema jurídico colombiano analizada desde la perspectiva de los principios. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/20411/1/LALLICENCIA%20DE%20PATERNIDAD%20EN%20EL%20SISTEMA%20JURIDICO%20COLOMBIANO.pdf>

Tu contabilidad confiable y rápido. Recuperado de:

<https://micontabilidadcom.blogspot.com/2016/08/que-le-conviene-mas-su-bolsillo-una.html>

## Anexos

### Anexo A. Certificado de mejora del proceso implementado



**COLTOLIMA**  
NIT. 890.700.179-2

#### HACEMOS CONSTAR:

Que la señora **ANA CRISTINA CLAROS BECERRA**, identificada con cédula de ciudadanía No 1110452856 de Ibagué (Tol), laboró en esta empresa desde el día 04 de Febrero de 2019, hasta el 22 de Septiembre de 2020 desempeñando el cargo de **APRENDIZ SENA UNIVERSITARIO**.

Durante este tiempo realizó las prácticas universitarias de Contaduría con un convenio de contrato de **APRENDIZAJE** con la universidad Uniminuto de Ibagué, tiempo durante el cual desarrollo e implementó el proyecto de práctica profesional, "**Procedimiento para el control del cobro, contabilización y transcripción de incapacidades medicas de origen común o laboral emitidas por las Ips, Eps y clínicas**" mostrando una mejora importante en los tiempos de ejecución, trámite y recobro de las incapacidades, confirmando la necesidad de continuar día a día los pasos descritos dentro del procedimiento implementado previamente.

Se expide la presente certificación a los 06 días del mes de **Abril de 2021**.

Cordialmente,

**COLTOLIMA LTDA.**

Gestión Humana

**ANA MILENA VARGAS CIFUENTES**  
Coordinador de Gestión Humana

## **Anexo B. Entrevista a coordinadora de gestión humana**

### **Entrevista a coordinadora de gestión humana de la empresa Coltolima Ltda.**


1. *¿En promedio cuantas personas se incapacitan al mes?*
2. *¿Qué es más común recibir en la empresa, incapacidades por enfermedad general, laboral o accidente de trabajo?*
3. *¿Actualmente Coltolima Ltda., cuenta con algún proceso o manual de procedimiento definido para efectuar el cobro de las incapacidades?*
4. *¿Sabe usted que lapsos de tiempo tiene la EPS para cancelarle a la empresa las incapacidades remitidas por sus colaboradores?*
5. *¿Conoce las razones por las cuales la EPS puede negarse a pagar una incapacidad?*
6. *¿Actualmente hay alguna persona que se encargue de los tramites que implican la gestión de cobro de las incapacidades?*

## Anexo C. Encuesta colaboradores que presenten incapacidades

### Encuesta colaboradores que presenten incapacidades de la empresa Coltolima Ltda.

1. ¿Cuántas veces se ha ausentado de su sitio de trabajo a causa de una incapacidad?
  - a) Entre 1 y 3 veces
  - b) Entre 4 y 6 veces
  - c) Nunca
  
2. ¿Si usted ha tenido reportes de incapacidad estas de que tipo han sido?
  - a) Enfermedad laboral
  - b) Accidente de trabajo
  - c) Enfermedad general
  
3. ¿Cómo realiza la entrega del documento soporte de la incapacidad?
  - a) Personalmente a Gestión humana
  - b) Directamente a la EPS
  - c) Al Jefe inmediato
  
4. ¿Es de su conocimiento que documentos debe anexar como soporte de la incapacidad?
  - a) Si
  - b) No

## Anexo D. Procedimiento para el trámite de incapacidades


	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>		Fecha	
	<b>PROCESO ADMINISTRATIVO, FINANCIERO Y CONTABLE</b>			
	<b>PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DEL COBRO, CONTABILIZACIÓN Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES MEDICAS</b>		Versión: 1 Páginas: 1 de 3	

1. **PROCESO:** Proceso Administrativo, Financiero y Contable.
2. **OBJETIVO:** Describir los procedimientos que se llevan a cabo en la compañía COLTOLIMA LTDA. Para el control del registro, cobro, contabilización y transcripción de incapacidades médicas.
3. **ALCANCE:**

Este proceso inicia con la relación de la incapacidad recibida por el área de gestión humana en la ficha de registro de incapacidades.


Termina en la transcripción y tramite de cobro ante la respectiva entidad, sea de forma física o virtual.

Este manual será de aplicación a todos los colaboradores de la compañía incluyendo las sedes fuera de la principal.
4. **RESPONSABLES:** Coordinador de Gestión Humana, Asistente de Gestión Humana.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>		Fecha	
	<b>PROCESO ADMINISTRATIVO, FINANCIERO Y CONTABLE</b>			
	<b>PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DEL COBRO, CONTABILIZACIÓN Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES MEDICAS</b>		Versión:	1
		Páginas:	2 de 3	

## 5. CONTENIDO

ACTIVIDADES	RESPONSABLE
<p><b>5.1 Recepción de la incapacidad</b></p> <p>El colaborador o jefe inmediato debe hacer llegar la incapacidad a gestión humana.</p>	<p>Colaborador y/o Jefe Inmediato</p>
<p><b>5.2 Registro de la incapacidad</b></p> <p>La asistente de Gestión Humana deberá diligenciar en la <b>ficha de registro 001</b> los datos de la incapacidad y del colaborador</p>	<p>Asistente Gestión Humana</p>
<p><b>5.3 Contabilización de la incapacidad</b></p> <p>Primero se identificará el tipo de salario del colaborador para liquidar la base de cotización, una vez esta liquidada se contabiliza y se registra en el software contable de la compañía, DMS, por parte de la Asistente de Gestión Humana.</p>	<p>Asistente de Gestión Humana</p>
<p><b>5.4 Ingreso de la incapacidad a la Nómina del mes en Curso</b></p> <p>La Coordinadora de Gestión Humana deberá ingresar la incapacidad dentro del cuadro de liquidación de la nómina del mes en curso, bien sea para descontar o ajustar algún valor si fuera necesario.</p>	<p>Coordinador de Gestión Humana</p>
<p><b>5.5 Recolección de documentos</b></p> <p>Según sea el origen de la incapacidad, (enfermedad laboral, accidente laboral, enfermedad general, licencia de maternidad o paternidad, accidente de tránsito) se recolectarán los documentos que la EPS exige para el reconocimiento económico de la misma.</p>	<p>Asistente de Gestión Humana</p>

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>		Fecha	
	<b>PROCESO ADMINISTRATIVO, FINANCIERO Y CONTABLE</b>			
	<b>PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DEL COBRO, CONTABILIZACIÓN Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES MEDICAS</b>		Versión:	1
		Páginas:	3 de 3	

<p><b>5.6 Transcripción de la incapacidad</b></p> <p>Teniendo los documentos mencionados anteriormente, la Asistente de Gestión Humana diligenciará la <b>ficha de registro de transcripción de incapacidad – ficha 002</b>, posteriormente escaneará los documentos para subirlos a la página Web de la EPS, siempre y cuando dicho trámite se pueda llevar a cabo de esta forma, de lo contrario se envían los documentos físicos con el mensajero de la empresa a la EPS, para que los mismos sean radicados ante la entidad.</p>	<p>Asistente de Gestión Humana.</p> <p>Mensajero</p>
<p><b>5.7 Cruce de la incapacidad</b></p> <p>Cuando ya la EPS ha girado el reconocimiento económico de la incapacidad, la Asistente de Gestión Humana deberá verificar el centro de costos al cual pertenece el colaborador para determinar si debe distribuir el valor que giro la EPS por la incapacidad o no, si debe proratear tomará los porcentajes de distribución entregados previamente por el área de planeación y desarrollo y elaborará la NCC con cada valor para el respectivo cruce con el registro inicial que se hizo en el Software Contable DMS, documento que debe ser entregado al área de Cartera de la Compañía, la Asistente de Gestión Humana debe registrar en la <b>ficha de registro de transcripción de incapacidad – ficha 002</b>, el cierre de la incapacidad con el respectivo pago.</p>	<p>Asistente de Gestión Humana</p>
<p><b>5.8 Archivo de la Incapacidad</b></p> <p>Al terminar los procesos descritos anteriormente la Asistente de gestión humana deberá archivar la incapacidad en la hoja de vida de cada colaborador.</p>	<p>Asistente de Gestión Humana</p>