

Propuesta para el Reconocimiento de Incapacidades y licencias en la Organización
Pajonales S.A.S

Presentado por:

Jaime Andrés Ortega Rodríguez (ID 709718)

Corporación Universitaria Minuto De Dios - UNIMINUTO

Facultad de Ciencias Empresariales

Contaduría Pública

Lérida-Tolima

2023

Propuesta para el Reconocimiento de Incapacidades y licencias en la Organización
Pajonales S.A.S

Presentado por:

Jaime Andrés Ortega Rodríguez (ID 709718)

Director de grado

Sergio Carvajal Montiel

Diego Fernando Cabezas

Asignatura:

Opción de grado – Sistematización de la Práctica Profesional

Corporación Universitaria Minuto De Dios - UNIMINUTO

Facultad de Ciencias Empresariales

Contaduría Pública

Lérida-Tolima

2023

Dedicatoria

Dedico este proyecto a mi esposa Jorely Ruiz Torres y mis hijas Yineth Zulay Ortega Guzmán y Sara Valentina Ortega Ruiz.

También quiero dedicar este proyecto a mis padres Luz Argelia Rodríguez Caicedo y Jaime Ortega Montealegre.

También quiero dedicar este proyecto a mis hermanos Ariel Fernando Ortega Rodríguez y Edwin Fabian Ortega Rodríguez.

Todo lo que pongas en tu corazón y tu mente, siempre lo logras de la mano DIOS.

Agradecimientos

Primera mente agradecer a Dios, porque sin su ayuda no hubiese sido posible llegar en donde estoy, por su bondad para conmigo y por nunca soltarme de su mano para seguir mejorando en mi día a día con humildad para realizar las cosas bien.

A mi esposa e hijas por ser mi principal motor en mis sueños a ellas infinitas gracias por confiar y creer en mí, y a mi familia en general por estar ahí en el momento preciso que he necesitado una mano amiga.

A la empresa para la cual trabajo actualmente la Organización Pajonales, por patrocinar parte de mis estudios y dejarme mejorar esta iniciativa basado en mi conocimiento.

Y para culminar a todos aquellos, que de una u otra forma estuvieron ahí en el momento y lugar indicado, resaltado a los docentes Sergio Carvajal Montiel, Diego Fernando Cabezas Rodríguez, Diego Alonso Sánchez Atehortúa y Leady Lorena Rivera Ospina quienes con su tiempo y dedicación hicieron parte este sueño hecho realidad.

A todos mil y mil gracias, bendiciones

Índice de Contenido

1.	Resumen	1
2.	Introducción	2
3.	Descripción de la Organización	3
3.1.	Perfil sociodemográfico	4
3.2.	Filosofía organizacional o corporativa.....	6
3.2.1.	Visión.....	6
3.2.2.	Misión.....	6
3.2.3.	Políticas de la organización	6
3.2.4.	Valores corporativos.....	7
3.3.	Análisis del sector productivo.....	7
3.4.	Diagrama o mapa de procesos	8
4.	Diagnóstico de la organización en SST.....	8
4.1.	Cumplimiento de los requisitos legales	8
4.2.	Análisis estadístico.....	9
4.2.1.	Accidentalidad laboral	9
4.2.2.	Enfermedades laborales	9
4.2.3.	Ausentismo laboral	10
4.3.	Identificación puntual de necesidades en SST.....	10

5.	Propuesta de intervención	11
5.1.	Objetivos General	11
5.2.	Objetivo Especifico.....	11
5.3.	Descripción detallada de la propuesta de intervención.....	12
5.3.1.	Descripción del Problema.....	12
5.3.2.	Pregunta del Problema.....	12
5.3.3.	Palabras Claves.....	12
5.3.4.	Justificación	13
5.3.5.	Marco Teórico	14
5.3.6.	Glosario	21
5.3.7.	Metodología Cuantitativa	22
5.3.8.	Descripción de herramientas y recursos utilizados.....	23
5.4.	Alcance de la propuesta de intervención	29
6.	El Cronograma y Presupuesto	30
7.	Lecciones aprendidas	31
7.1.	Resultado de inconsistencias.....	31
7.2.	Análisis de Datos Actuales	32
7.3.	Recomendaciones y soluciones.....	34
7.3.1.	De acuerdo con el requerimiento por parte de la Coordinación de Gestión Humana, el asesor laboral de Organización presenta las siguientes recomendaciones	35

8. Referencias37

Índice de Figuras

Ilustración 1 Organización Pajonales S.A.S.....	3
Ilustración 2 Nivel Escolaridad Empleados	4
Ilustración 3 Ciudad de Residencia.....	4
Ilustración 4 Empleados Activos por Areas- Genero y Tipo de Contrato	5
Ilustración 5 Rango de Edad del Personal Activo.....	5
Ilustración 6 Control de Índice de Masa Corporal	5
Ilustración 7 Direccionamiento estratégico Organización Pajonales S.A.S.....	7
Ilustración 8 Diagrama o mapa de procesos Organización Pajonales S.A.S	8
Ilustración 9 Accidentes laborales año 2022.....	9
Ilustración 10 Índice enfermedad laboral año 2022	9
Ilustración 11 Ausencia laboral de año 2022	10
Ilustración 12 Matriz de Incapacidades.....	24
Ilustración 13 Procedimiento de incapacidades	24
Ilustración 14 Capacitación con los jefes y líderes de proceso	26
Ilustración 15 Revisión Casos Estabilidad Laboral.....	27
Ilustración 16 Reunión IPS Hospital San Antonio Ambalema	28
Ilustración 17 Pago de incapacidades desde al año 2021 al 2023.....	34

Índice de Tablas

Tabla 1 Cruce de Incapacidades por Enfermedad General y Accidente de Trabajo

Organización Pajonales SAS.....	33
---------------------------------	----

Resumen

Inicialmente surgió la pregunta problema para saber cómo controlar y revisar el reconocimiento económico de las incapacidades y licencias dentro de la Organización Pajonales S.A.S. planteando como objetivo la elaboración de una matriz y un procedimiento para medir las incapacidades y licencias que ayudara a realizar un seguimiento mensual, donde se pueda identificar el paso a paso, junto con el responsable, los soportes requeridos para tramite de las incapacidades y las bases de liquidación según su origen.

Por lo anterior en la propuesta para el reconocimiento de incapacidades y licencias se utilizará el método cuantitativo, teniendo en cuenta que la matriz de control a implementar, se debe describir cifras numéricas en el reconocimiento económico de las incapacidades y licencias reconocidas por la EPS y ARL. También se debe empezar analizar los saldos finales con cierre mensual, semestral y anual para tomar decisiones que ayuden a mejorar el recobro de estas.

(Minisalud, 2022)

Introducción

El proceso de gestión y recobro de las incapacidades de la Organización Pajonales S.A.S por enfermedad general, laboral y de fondo de pensiones, tiene como objetivo principal la recuperación de cartera, disminución del gasto y diseñar una matriz y un procedimiento para medir las incapacidades en la Organización que ayude a realizar un seguimiento, para esto, se realiza la gestión de la mismas conforme el Sistema General de Seguridad Social Integral (SGSSI), el Código Sustantivo de Trabajo, la Ley 100 de 1993, el Decreto Único Reglamentario Sector Salud 780 del 2016, Decreto 1427 de 2022, y demás normatividad laboral colombiana. Realizado estos recobros ante los fondos de Salud y la Administradora de Riegos Laborales (ARL), se logra consolidar la información de las incapacidades diferenciadas por centro de operaciones, administradoras de EPS y ARL, empleados, si es nueva o prorroga, estado de la incapacidades (transcrita, rechazada, tramite de pago, pagada), concepto de rehabilitación (favorable o desfavorable), tipo de incapacidad (enfermedad general, accidente de trabajo, licencia de paternidad o maternidad, enfermedad profesional, accidente de tránsito), todo estos requerimiento están vigilados por la Coordinación de Gestión Humana y Servicios Generales de la empresa por medio de informes mensuales o anual.

(MINTIC, 2016) (COLOMBIA, 1993) (SOCIAL M. D., 2016) (SOCIAL, 2022)

Descripción de la Organización



Ilustración 1 Organización Pajonales S.A.S

En Pajonales somos pioneros en la producción y venta de Semillas de arroz, además producimos y comercializamos Bioinsumos y productos de nuestras divisiones de Piscicultura, Ganadería, Heno y Agricultura.

Integramos tecnología y talento humano para diseñar soluciones que contribuyen al desarrollo y futuro de tu agro-negocio. Somos una empresa amigable con el medio ambiente y responsable socialmente. Disfrutamos trabajar en la resolución de desafíos globales en pro de la competitividad y rentabilidad del sector agropecuario.

(PAJONALES SAS)

3.1. Perfil sociodemográfico

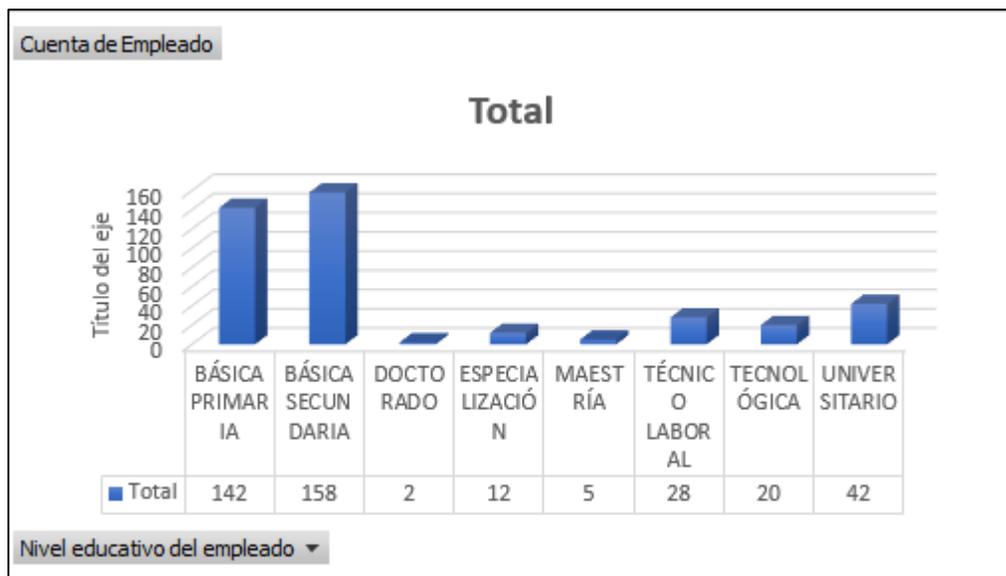


Ilustración 2 Nivel Escolaridad Empleados

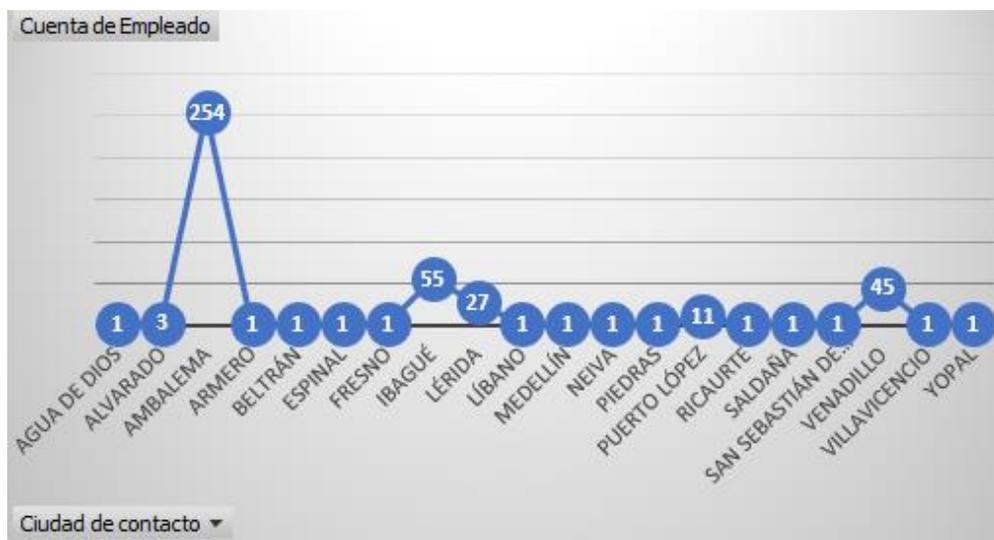


Ilustración 3 Ciudad de Residencia

Cuenta de Empleado		Etiquetas de columna							
Etiquetas de fila		Femenino			Masculino			Total general	
		ASISTENCIAL	OPERATIVO	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	OPERATIVO	PROFESIONAL	
INDEFINIDO									
ADMINISTRACION						1			1
TERMINO FIJO									
ADMINISTRACION		16		10	16	2	3	15	62
AGRICULTURA		3	1		9	1	123	4	141
ARROZ MULTIPLICACION			4		1		4		9
BIOINSUMOS		4		2			3		9
GANADERIA		1	1		1		16	1	20
INVESTIGACION		1	2	1			3	2	9
MAQUINARIA			1		16		34	3	54
OBRAS CIVILES					1		5		6
PISCICULTURA		1	1				17	1	20
PLANTA SEMILLAS		1		1	3		21	2	28
VENTAS Y MERCADEO		1		3				1	5
VIGILANCIA			1		1		31	3	36
OBRA O LABOR									
VIGILANCIA			4				5		9
Total general		28	15	17	48	4	265	32	409

Ilustración 4 Empleados Activos por Áreas- Genero y Tipo de Contrato

Cuenta de Empleado		Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila		Femenino	Masculino	Total general
Entre 30 y 40		22	87	109
Entre 40 y 50		10	76	86
Más de 50		6	103	109
Menor de 30		22	83	105
Total general		60	349	409

Ilustración 5 Rango de Edad del Personal Activo

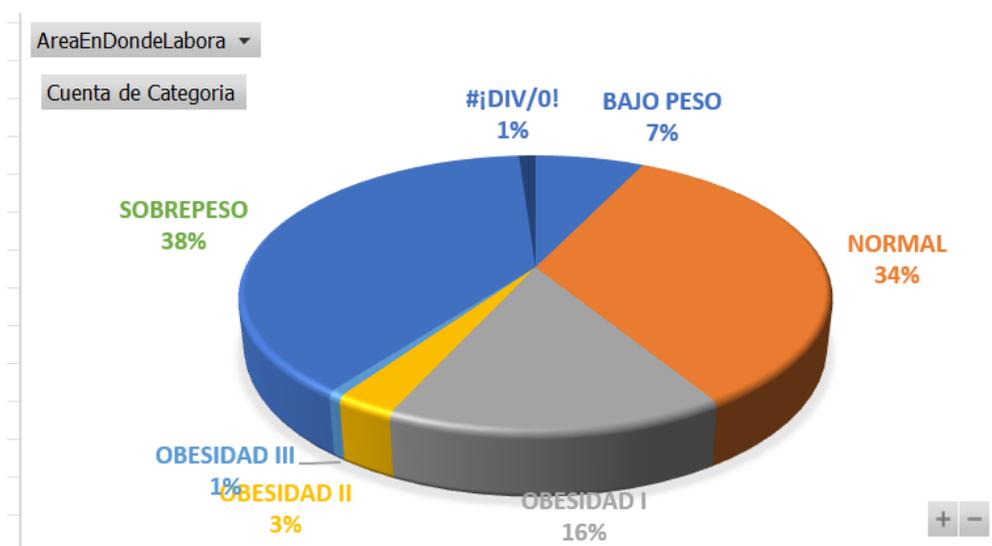


Ilustración 6 Control de Índice de Masa Corporal

(PAJONALES SAS)

3.2. Filosofía organizacional o corporativa

3.2.1. Visión

Pajonales S.A.S será al 2026 una empresa líder en tecnología, innovación e integración de sus unidades de negocio, agroindustrialmente sostenible enfocada en el mercado local y de exportación.

3.2.2. Misión

Somos una empresa integral, innovadora, competitiva, dinámica y eficiente, líder en tecnología, producción, transformación y comercialización de productos agrícolas, pecuarios y agroindustriales, contribuyendo al desarrollo económico, social y ambiental para todos los grupos de interés.

3.2.3. Políticas de la organización

La Organización Pajonales SA.S. es una empresa agroindustrial que produce y comercializa productos de las divisiones agrícola, ganadera, piscícola, semillas de arroz y bioinsumos, para lo anterior la Presidencia orienta su Sistema Integrado de Gestión a:

Satisfacer los requisitos de sus clientes, partes interesadas y los legales aplicables, generando valor agregado en sus productos y servicios con un enfoque hacia la mejora continua y prevención de riesgos en sus procesos.

Identificar y controlar peligros, evaluando los riesgos presentes en el desarrollo de sus operaciones, por medio de la implementación de programas y otras actividades de prevención y control en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cumplir con la legislación vigente aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Vial y otros requisitos suscritos por la Organización o por el cliente.

(PAJONALES SAS)

Controlar las fuentes de contaminación generadas por sus actividades, identificando aspectos y controlando impactos ambientales.

Para el desarrollo de lo anterior contamos con tecnología adecuada y buenas prácticas en la realización de sus productos, personal competente, proveedores idóneos y la participación activa de accionistas, consumidores y demás partes interesadas.

3.2.4. Valores corporativos

Respeto y compromiso

Honestidad y confianza

Transparencia y coherencia

3.3. Análisis del sector productivo

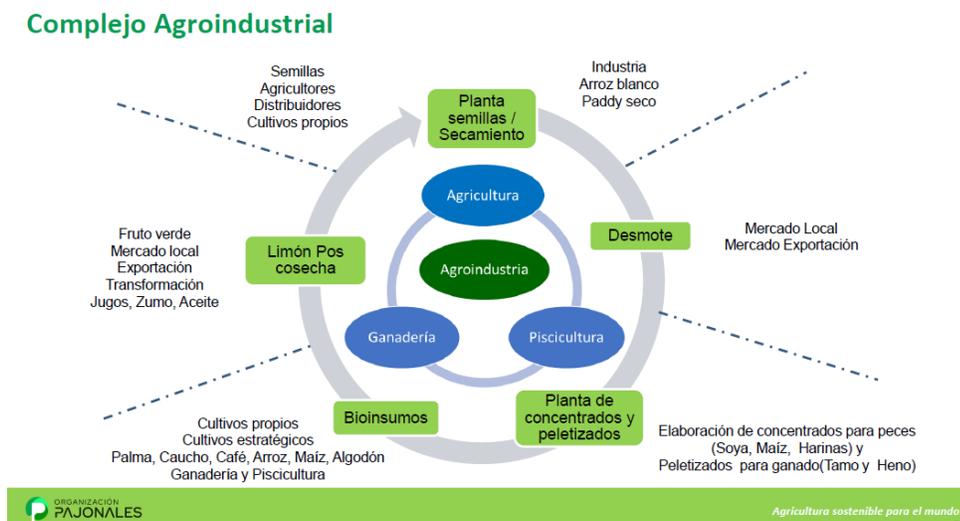


Ilustración 7 Dirección estratégica Organización Pajonales S.A.S.

(PAJONALES SAS)

3.4. Diagrama o mapa de procesos

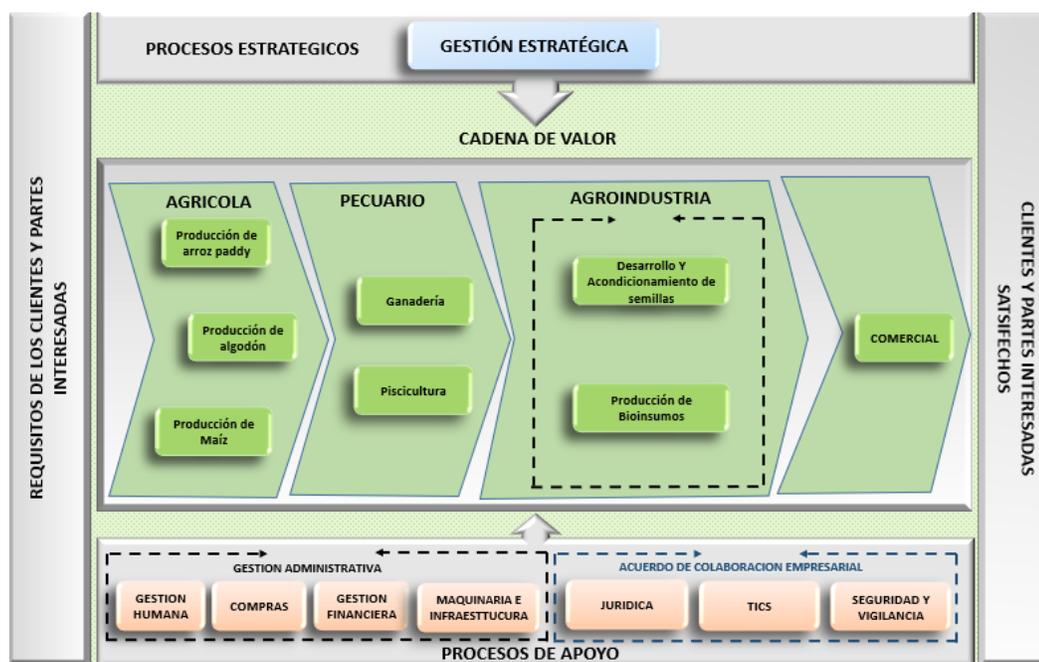


Ilustración 8 Diagrama o mapa de procesos Organización Pajonales S.A.S
(PAJONALES SAS)

Diagnóstico de la organización en SST

4.1. Cumplimiento de los requisitos legales

Dentro del cumplimiento de la organización en SST esta la evaluación de estándares mínimos realizada en la plataforma del Ministerio del Trabajo el 10 de enero de 2023.

Anualmente se actualiza la matriz de peligros y riesgos (identificación de los peligros y valoración de los riesgos).

Realizar exámenes medico ocupacionales de ingreso, periódicos y post incapacidad para determinar en qué condiciones de salud se encuentra el empleado.

Entrega de dotación y elementos de protección de acuerdo con las fechas establecidas por ley.

Conformación del COPASST periodo 2023 al 2025, se estable el comité de acuerdo con las votaciones por los empleados y la elección de los representantes por parte del empleador.

(SafetYA, 2019)

4.2. Análisis estadístico

4.2.1. Accidentalidad laboral

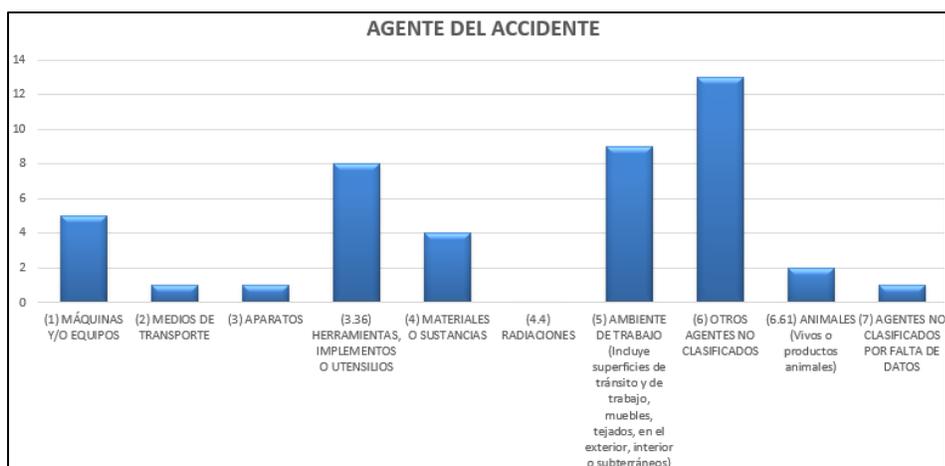


Ilustración 9 Accidentes laborales año 2022

Nota: Por cada 100 trabajadores que laboran en año se perdieron 67,79 días por Accidentes de Trabajo.

4.2.2. Enfermedades laborales

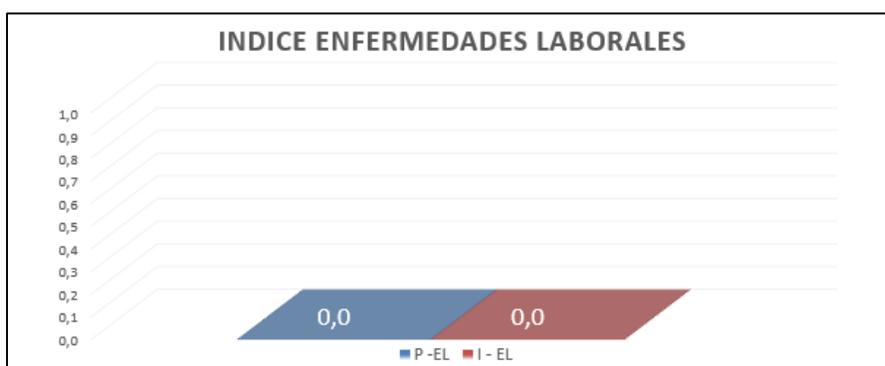


Ilustración 10 Índice enfermedad laboral año 2022

Nota: Durante el año 2022 no se presentaron incapacidades por enfermedad laboral.

4.2.3. Ausentismo laboral

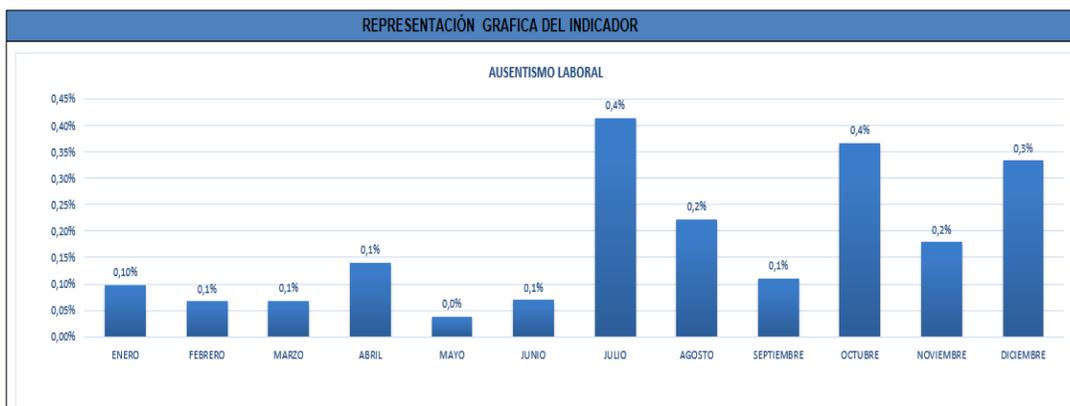


Ilustración 11 Ausencia laboral de año 2022

Nota: En total en el año 2022 se perdieron en promedio el 0,01% de los días programados de trabajo por la empresa por incapacidad médica.

(ECCI, 2020)

4.3. Identificación puntual de necesidades en SST

Estimular en los trabajadores al autocuidado en el desarrollo de actividades seguras, por medio de los programas amigo seguro, sistema globalmente armonizado y aprendiendo sobre SST.

Actividades para realizar: APP Inspecciones, Demarcación de áreas almacenamiento, Mantenimiento lavaojos instalación de duchas, inventario de sustancias químicas, etiquetado y rotulado, evaluación SST y señalización de áreas de acuerdo con criticidad.

Evolucionar las metodologías de trabajo para el mejoramiento de las condiciones de salud del trabajador, por medio de programas Cambia tus hábitos y mejora tu vida, de vuelta al trabajo, promoviendo la salud y mesas laborales.

Actividades para realizar: Atención puesto de salud, acompañamiento en recomendación médicas, generar espacios de salud, tamizajes con personal alta riesgo, verificar estados médicos y avanzar en los tratamientos médicos.

Propuesta de intervención

5.1. Objetivos General

Establecer los lineamientos para el trámite de reconocimiento, liquidación, pago y cobro de las incapacidades y licencias de los empleados de la Organización Pajonales S.A.S.

(REPUBLICA, 2022)

5.2. Objetivo Especifico

Diseñar una matriz para medir las incapacidades y licencias de la Organización que ayude a realizar un seguimiento mensual, donde se pueda identificar el paso a paso, junto con el responsable, los soportes requeridos para tramite de las incapacidades y las bases de liquidación según su origen.

Elaborar un procedimiento de incapacidades que ayude con el control y seguimiento, según su prioridad e importancia, ya que se logra recibir las prestaciones económicas de las incapacidades estaría disminuyendo el gasto de la empresa y recuperar la cartera perdida.

5.3. Descripción detallada de la propuesta de intervención

5.3.1. Descripción del Problema

De acuerdo a la necesidad de implementar el control, revisión y seguimiento para el reconocimiento económico de las incapacidades dentro de la Organización Pajonales S.A.S. en el área del Gestión Humana y Servicios Generales a cargo del Auxiliar de Nómina, se ha identificado que al iniciar la entrega de las incapacidades no cumplen con muchos requisitos para proceder aplicar lo establecido en el artículo 121 del Decreto Ley 019 de 2012, Decreto 780 de 2016 y el Decreto 1427 de 2022, 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 y ARL. En ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento, la organización no cuenta con una matriz o procedimiento para el reconocimiento de las incapacidades o licencias a los empleados que tienen un salario fijo o variable.

(Minisalud, 2022) (COLOMBIA, 1993) (SOCIAL M. D., 2016) (SOCIAL, 2022)

5.3.2. Pregunta del Problema

¿Como lograr implementar el control, revisión y seguimiento para el reconocimiento económico de las incapacidades y licencias dentro de la Organización Pajonales S.A.S.?

(Minisalud, 2022)

5.3.3. Palabras Claves

Incapacidad Enfermedad General, Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional, Accidente de Tránsito, Licencia de Paternidad y Maternidad, Reconocimiento, Prestación Económica, Liquidación, Pago, Recobro.

5.3.4. Justificación

La Organización Pajonales S.A.S presenta una necesidad para controlar, revisar y seguir el reconocimiento económico de las incapacidades y licencias, para lograr cumplir con los objetivos se ha formulado la elaboración de una matriz y un procedimiento que nos ayude con la descripción de los siguientes campos:

- Cedula
- Nombre completo
- Tipo de Incapacidad
- Días de incapacidad
- Descripción del concepto
- Fecha inicial y final
- Clase de incapacidad
- Código de diagnóstico
- Cargo
- Área,
- Centro de operación
- Centro de costos

La problemática que resuelve esta propuesta está basada en obtener un información actualizada y veraz en tiempo inmediato, el orden para llevar a cabo esta propuesta está enfocada en la capacitación al personal encargado del recobro de las incapacidades, capacitar el personal en general (Compartir folleto con los requisitos para la entrega de las incapacidades según su tipo), elaborar una matriz y procedimiento con suficiente información que ayude a generar un informe mensual con su estado de reconocimiento (tramite de transcripción, transcrita, liquidada, pagada, sin reconcomiendo, cruce de incapacidades con financiero).

(EPSSURA, 2022)

5.3.5. Marco Teórico

5.3.5.1. Incapacidad De Origen Común Salario Fijo Y Variable

El auxilio por incapacidad se define como aquel reconocimiento y pago de tipo económico que hacen las EPS a aquellos afiliados cotizantes que no se encuentren pensionados, por el período en que se encuentren inhabilitadas físicas o mentalmente para el desempeño en forma temporal de su profesión u oficio habitual.

Respecto de la naturaleza del pago que se realiza al trabajador que se encuentra en incapacidad, el artículo 227 del C.S.T., señala:

“(…) ARTICULO 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. (…)”

(Minisalud, 2022)

En tal virtud, el **MONTO DEL AUXILIO MONETARIO** que se le debe reconocer al trabajador durante el término de las incapacidades, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo, **corresponde al 66.66% del salario devengado por el trabajador para los primeros noventa (90) días de duración de la cesación de labores y del 50% del salario, para los siguientes noventa (90) días.**

Ahora bien, en el evento que el trabajo devengue **salario fijo**, el auxilio monetario se calcula con base al salario devengado al momento del inicio de la incapacidad, sin embargo, si devenga **salario variable**, se deberá tener como base, el promedio devengado en el último año o, en proporción si no cumple el año de vinculación, en los términos del artículo 228 del C.S.T.:

“(…) ARTICULO 228. SALARIO VARIABLE. En caso del que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este Capítulo se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicio anterior a la fecha en cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año. (…)”

Es importante precisar que el pago de las incapacidades laborales de origen común iguales o menores a dos (2) días corre por cuenta del empleador y las que se causen desde el tercer (3) día hasta el día ciento ochenta (180), será a cargo de la E.P.S.

(Minisalud, 2022)

5.3.5.2. Incapacidad De Origen Laboral

En materia de riesgos laborales, el artículo 2° de la Ley 776 de 2002, define la incapacidad temporal, como aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

La incapacidad de origen laboral tiene una denominación legal de **SUBSIDIO** y su monto, corresponde al 100% del salario calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como laboral, en los términos del artículo 3° de la ley 776 de 2002, así:

“(…) ARTICULO 3o. MONTO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL. Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá **un subsidio equivalente al cien (100%)** de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente

parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario. (...)”

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3° de la Ley 776 de 2.002, el monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal es el equivalente al 100% del salario base de cotización, no obstante, existe variación respecto al IBC reportado atendiendo si el origen de la incapacidad obedece a un accidente de trabajo o enfermedad laboral.

(Trabajo, 1950)

5.3.5.3. 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. (Art. 3° Ley 1562 de 2012)

Si el trabajador se encuentra incapacitado por causa de un accidente de trabajo, **el IBL se obtendrá con el promedio de los seis (06) meses anteriores a la ocurrencia del accidente de trabajo o fracción de meses**, si el tiempo laborado en esa empresa fuese inferior a la base de cotización declarada e inscrita en la Entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado, conforme lo dispone el literal a) del artículo 5 de la Ley 1562 de 2.012.

(Trabajo, 1950)

5.3.5.4. 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. (Art. 4° Ley 1562 de 2012)

Si el trabajador es incapacitado con ocasión de una enfermedad laboral, el IBL se obtendrá con el **promedio del último año o fracción del año anterior a la fecha en que se calificó en primera oportunidad el origen de la enfermedad laboral**, conforme lo dispone el literal b) del artículo 5 de la Ley 1562 de 2.012.

5.3.5.5. Incapacidad Por Licencia De Maternidad Y Paternidad

El artículo 207 de la Ley 100 de 1993 establece que el régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) reconocerá y pagará a cada una de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), la licencia por maternidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Frente a licencia de maternidad, la misma se encuentra reglamentada en el artículo 236 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, donde se define lo siguiente:

“(…) ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

1. 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.**

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

PARÁGRAFO 2o. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. (...)”

De tal modo, el valor a pagar por concepto de licencia de maternidad equivale al ciento por ciento (100%) del salario que la trabajadora devengue al momento de entrar a disfrutar la licencia y, como quiera que frente al pago de la licencia por paternidad no se ha dado alcance en cuanto a su monto, se entiende que rigen las mismas reglas que aplican al cálculo de la licencia de maternidad.

(Trabajo, 1950)

5.3.5.6. Artículos de Revista en Derecho y Ciencias Políticas - El pago de incapacidades por enfermedad común y el derecho al mínimo vital de un trabajador en Colombia

RESUMEN: Este artículo de investigación tiene por objeto analizar el pago de incapacidades por enfermedad común en el sistema de seguridad social en salud desde el derecho fundamental al mínimo vital. Para lo cual, presenta una descripción sobre el sistema de seguridad social de salud en Colombia, haciendo énfasis en la financiación del régimen contributivo; un análisis de la normativa atinente a la incapacidad por enfermedad general; una determinación de los componentes del derecho fundamental a la Salud y su relación con el pago de incapacidades por enfermedad general y una conceptualización del derecho fundamental al mínimo vital. Así, a partir del análisis de datos y las fuentes documentales, fue posible concluir que si bien las incapacidades por enfermedad común fueron en un principio un auxilio a cargo del empleador, a partir de la Ley 100 de 1993 se vuelve una prestación económica del sistema general de salud, y que si lo que busca es proteger al trabajador que soporta una enfermedad para la recuperación de su salud, las normas aplicables al pago de incapacidades por enfermedad general vulneran el

derecho fundamental al mínimo vital de un trabajador, al reducir sustancialmente su salario y capacidad de subsistencia en condiciones dignas.

(Duque Quintero , Quintero Quintero, & Gonzalez Sanchez, 2017)

5.3.5.7. Cartilla Laboral 2016

263 pagina 13. 8.3.11 Empleadores deben tramitar **reconocimiento de incapacidades** y licencias de maternidad ... 295 Page 14. Capítulo #: Título del capítulo XVII

9.7 Aportes parafiscales en período de **incapacidad.**

(Sabogal Bernal , 2004)

5.3.5.8. Tesis – Propuesta para el proceso de cobro de incapacidades de la empresa

Human Talent S.A.S.

Resumen: La empresa Human Talent S.A.S. presta servicios temporales y de Outsourcing con más de 15 años de experiencia en el mercado, en la actualidad la empresa tiene un total de 740 empleados en misión y 71 empresas usuarias, en la cual se ha evidenciado que se tienen falencias en el manejo del proceso de las incapacidades, dado que estas deben tener un seguimiento donde se evidencie qué tratamiento tiene cada incapacidad, ya que se han presentado inconvenientes con las empresas usuarias porque no se hace la devolución del dinero de las incapacidades, el proceso correcto es que se genere el cobro de la incapacidad y así mismo cuando la EPS genera el pago de la misma, se hace una devolución del dinero a la empresa usuaria. En el momento la empresa no cuenta con un seguimiento de la gestión del cobro de las incapacidades, ni un departamento que se encargue de hacer el monitoreo correspondiente por lo

cual, se inicia la investigación para proponer un procedimiento a responsabilidad de un área como opción de mejora al proceso, para evitar pérdidas de dinero de la empresa Human Talent.

(Rodriguez Morales, Guevara Barrera, & Sanchez Suarez, 2020)

5.3.5.9. Artículo Pago incapacidades de origen común analizado desde la jurisprudencia

Resumen: En el siguiente artículo entraremos a analizar la jurisprudencia que actualmente regula el tema de reconocimiento y pago de las incapacidades por enfermedad o accidente de origen común, todo esto con el objetivo de esclarecer cuál es la entidad encargada de asumir las mismas a partir del día quinientos cuarenta (540). Esto, teniendo en cuenta que, el Código Sustantivo del Trabajo, solo regulaba dicha obligación hasta el día ciento ochenta (180) y el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012 lo hacía únicamente hasta el día quinientos cuarenta (540), por lo tanto, hubo un vacío legal en los casos en los que el afiliado a pesar de seguir incapacitado no contaba con el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral necesaria para ser beneficiario de la pensión de invalidez. Sin embargo, con la ley 1753 del 2015, este tema tomó otra dirección, lo cual será analizado en el presente trabajo.

(Duque Alvarez & Granada Restrepo, 2017)

5.3.6. Glosario

Auxilio por Incapacidad: El auxilio por incapacidad se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de esta que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

Certificado de Incapacidad: Documento único oficial que expiden las EPS a través de los profesionales de la salud autorizados.

Incapacidad: Se entiende por incapacidad, el estado de inhabilidad física o mental de un trabajador, que le impide desempeñar en forma temporal o permanente su profesión u oficio habitual.

En materia de Riesgos Profesionales, el Artículo 2° de la Ley 776 de 2002 define la incapacidad temporal como aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Ingreso Base de Cotización (IBC): Monto del salario sobre el cual se aplica el porcentaje de liquidación para el pago de incapacidades y licencias.

Prórroga de Incapacidad: Tiempo de incapacidad posterior a la inicial por la misma enfermedad o diagnóstico, cuando entre uno y otro no haya interrupción mayor de 30 días calendario.

5.3.7. Metodología Cuantitativa

Una característica importante es que se trata de un método objetivo, o que al menos aspira a serlo. Esto significa que la interpretación y los puntos de vista no tienen cabida en él, sino la relación demostrable entre cifras y modelos matemáticos.

Para ello, la inferencia es su procedimiento lógico más usual. Su punto de partida es siempre una hipótesis o alguna teoría que se busca comprobar.

(Raffino, 2020) (slideshare, 2021)

Por lo anterior en la propuesta para el Reconocimiento de Incapacidades y Licencias en la Organización Pajonales S.A.S. El tipo de investigación está dirigida a la investigación explicativa esto con el fin de saber las causas y consecuencias por la falta de una matriz y un procedimiento, el enfoque es cuantitativo dirigido a saber las cifras numéricas en el reconocimiento económico de las incapacidades y licencias por la EPS y ARL, también se debe empezar analizar los saldos finales con cierre mensual, semestral y anual para tomar decisiones que ayuden a mejorar el recobro de estas.

La muestra fue seleccionada al 100% con base en la matriz de incapacidades con corte desde el 01 de enero de 2021 hasta el 30 de marzo de 2023, la población fue delimitada de acuerdo con la ejecución de la propuesta, el instrumento utilizado para la recolección de información está basado en documentos de archivo en Excel e información del sistema nomina (Siesa Enterprise), los datos obtenidos ayudaran a medir los resultados durante el proceso de implementación de la propuesta.

5.3.8. Descripción de herramientas y recursos utilizados

La organización ofrece todos los recursos para mejorar los procesos y dispone de las herramientas necesarias para facilitar los procesos.

5.3.8.1. Actividad Programada uno

Elaborar matriz en Excel y procedimiento de incapacidades para definir el trámite de notificación, radicación, pago y oficialización de las incapacidades de los colaboradores de la Organización Pajonales. Esto con el fin de mejorar el seguimiento, control y revisión del reconocimiento económico de las incapacidades. Identificando el responsable del proceso, bases de liquidación, fechas de inicio y final de las incapacidades, origen, tipo, diagnóstico, entre otros campos que ayudan a mejorar este proceso en la organización.

Temas tratados en la capacitación:

Meses Promedios para el cálculo de las incapacidades por Enfermedad General cuando el empleado tenga un salario fijo, variable o integral.

Meses Promedio para el cálculo de incapacidades en accidente de trabajo.

Meses Promedio para el cálculo en Licencia de Maternidad y Paternidad.

Documentos que se deben enviar a las EPS y Fondo de Pensiones para el reconocimiento económico de las incapacidades y licencias.

Responsable del diligenciamiento de la matriz en todas sus etapas.

Elaborar el procedimiento de incapacidades.

Compromisos y entregables:

Socializar la matriz y procedimiento de incapacidades con los responsables de proceso.

Comentarios	Fecha de Inicio	Mes del Evento	Año del Evento	Identificación	Apellidos y Nombres	Cargo	F. Inicio	F. Final	Tipo de Evento	
	19/06/2021	JUNIO	2021	33647055	QUINTANA GARCIA LEEVY NICOLE	ALMACEN DE ALMACEN	19/06/2021	30/07/2021	Propio	
	7/06/2021	JULIO	2021	1005448808	BARROS MARTINEZ JOSE ALEXANDER	OPERARIO DE SERVICIOS PSICICULTURA	6/07/2021	15/07/2021	Propio	
	7/06/2021	JULIO	2021	58378959	MUNOZ SALGUEIRO JOVEL ENRIQUE	OPERARIO DE SERVICIOS INVESTIGACION Y DESARROLLO DE SEMILLAS	7/07/2021	10/07/2021	Propio	
	7/06/2021	JULIO	2021	28575269	HERNANDEZ FERRIDRO MARIA EFREDA	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	30/07/2021	10/08/2021	Propio	
	8/07/2021	JUNIO	2021	93377468	CEVALERA ABTUBO	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	17/06/2021	16/07/2021	Propio	
	7/06/2021	JULIO	2021	93456395	PIERO ORTIZ VILLINGTON	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	6/07/2021	6/07/2021	Propio	
	10/07/2021	JUNIO	2021	28576036	HENRICO TAFUR ROSANA	ADICIONAR SERVICIOS GEMIPADES	27/06/2021	26/07/2021	Propio	
	7/06/2021	JUNIO	2021	58378959	MUNOZ SALGUEIRO JOVEL ENRIQUE	OPERARIO DE SERVICIOS INVESTIGACION Y DESARROLLO DE SEMILLAS	24/06/2021	30/07/2021	Propio	
	8/07/2021	JUNIO	2021	58378959	MUNOZ SALGUEIRO JOVEL ENRIQUE	OPERARIO DE SERVICIOS INVESTIGACION Y DESARROLLO DE SEMILLAS	14/06/2021	23/06/2021	Propio	
	8/07/2021	ENERO	2021	13500606	DAZ CLARO JESUS ABEL	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	28/06/2021	7/07/2021	Propio	
	2/09	08/07/2021	JUNIO	2021	94343333	TREJILLO APEVALO WILLIAM	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	23/06/2021	13/07/2021	Propio
	2/10	7/06/2021	JUNIO	2021	106879366	GUEZMAN RODRIGUEZ GUSTAVO	OPERARIO DE SERVICIOS BIORRECURSOS	23/06/2021	8/07/2021	Propio
	2/11	7/06/2021	JULIO	2021	106704493	GUZMÁN CASTAÑEDA ALEXANDER	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	10/07/2021	20/07/2021	Propio
	2/12	7/06/2021	JUNIO	2021	106713718	MARTINEZ TORRES L. BIANCO	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	23/06/2021	23/07/2021	Propio
	2/13	8/07/2021	JUNIO	2021	93456569	ALDANA GAITAN HARIBY	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	23/06/2021	30/06/2021	Propio
	2/14	7/06/2021	JULIO	2021	93456569	ALDANA GAITAN HARIBY	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	10/07/2021	20/07/2021	Propio
	2/15	8/07/2021	JUNIO	2021	106704493	GUZMÁN CASTAÑEDA ALEXANDER	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	26/06/2021	27/06/2021	Propio
	2/16	8/07/2021	JUNIO	2021	1032602396	RAMOS BRAVO - CRISTIAN ANDRES	OPERARIO DE SERVICIOS AGRICOLAS	24/06/2021	24/06/2021	Propio

Ilustración 12 Matriz de Incapacidades

	PROCEDIMIENTO DE INCAPACIDADES	CÓDIGO: PRO-RHS-013
		VERSIÓN 00
	PROCESO: RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS	PÁGINA 1 de 11

OBJETIVO Definir el trámite de notificación, radicación, pago y oficialización de las incapacidades de los colaboradores de la Organización Pajonales.
ALCANCE Estos lineamientos deben ser aplicados a todos los colaboradores y aprendices de la Organización Pajonales. Inicia desde la notificación del trabajador o su jefe inmediato al área de Seguridad y Salud en el Trabajo y finaliza con el recobro por parte del área de Nómina ante las entidades de seguridad social.
DEFINICIONES Y ABREVIATURAS <ul style="list-style-type: none"> 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, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo, aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Ilustración 13 Procedimiento de incapacidades

5.3.8.2. Actividad Programada dos

Gestión Humana generó una iniciativa con la capacitación a jefes y líderes de proceso, con el fin de explicarles cuáles son requisitos y documentos que se deben revisar para tramitar correctamente el reconocimiento del auxilio de la incapacidad frente a las entidades.

Temas tratados en la capacitación:

Divulgación del procedimiento de incapacidades.

Requisitos para la entrega y el reconocimiento económico de las incapacidades y licencias.

Tiempos en la entrega de las incapacidades y licencias.

Liquidación de incapacidades, permisos, licencias, descuento de pensión y salud cuando se presentan ausentismo.

Seguimiento y mejora de la matriz del control de incapacidades.

Digitar información de Incapacidades en la matriz por parte de Analista de SST, Auxiliar de Nomina y Auxiliar de Nomina de Compensación, Prestaciones y Nomina.

Reunión con las entidades de las IPS aledañas al sector (Hospital San Antonio de Ambalema).

Revisión de casos de empleados que presentan estabilidad laboral reforzada, basados en la información registrada en la matriz de incapacidades.

Compromisos y entregables:

Los colaboradores se comprometen a entregar los documentos de las incapacidades y licencias correctamente.

La organización se compromete a publicar en las carteleras los requisitos para el reconocimiento económico.

Las IPS aledañas se comprometen a generar las incapacidades según lo reglamentado por la ley.

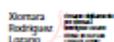


Ilustración 14 Capacitación con los jefes y líderes de proceso

	ACTA DE REUNIÓN	CÓDIGO: FR-GC-003
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 1 DE 2

Acta N°:	001	Departamento:	Tolima		
Lugar:	Oficina capacitación				
Fecha:	05-05-2022	Hora Inicio:	10:00 am	Hora Finalización:	12:00 m.
Nombre y cargo de quien convocó:	Xiomara Rodríguez				

Nota. Esta acta contiene las firmas de las personas que participaron en la reunión.

OBJETIVO																																																				
Revisar procedimiento de incapacidades y los tiempos del personal que se encuentra incapacitado a la fecha																																																				
RESULTADOS GENERALES																																																				
1. Revisión procedimiento de incapacidades PRO-RHS-013, y sus políticas de días de incapacidad. 2. Revisión matriz de registro de incapacidades y licencias, teniendo en cuenta a los colaboradores que llevan 70 días o más, para ser notificados de acuerdo con PRO-RHS-013, de parte de los responsables. 3. Personal identificado para notificar y realizar seguimiento médico:																																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Empleado</th> <th>Nombre del empleado</th> <th>Caso Especial</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>14273418</td><td>MEDINA VARGAS ALCIBIADES</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>9434323</td><td>TRUJILLO AREVALO WILLIAM</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>93471594</td><td>RAMOS URQUIJO HOVER ARTURO</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>110571313</td><td>GUARNICO BIQUE JAMES ALBERTO</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>110671313</td><td>RAMIREZ SEGURA JUAN DAVID</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>93455572</td><td>LOPEZ GRANIA LUIS ALFONZO</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>93455575</td><td>ALARCON JARAMILLO JAIRO</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>13788684</td><td>DAZ CLARO JESUS ABEL</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>29576324</td><td>RODRIGUEZ TAPIA ROSANA</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>14197321</td><td>DAZ LUIS MARTIN</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>29575149</td><td>HERNANDEZ PERDOMO MARIA ERMEIDA</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>13633828</td><td>ROMERO LOZADA JOSE ALVARADO</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>19411827</td><td>CALDERON PANCHA JOSE DE LA CRUZ</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>93455584</td><td>SERRATO HURTADO JOHN MAURICIO</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>1106712495</td><td>PARRA RAMIREZ CESAR AUGUSTO</td><td>Caso Especial</td></tr> <tr><td>9036762</td><td>BARRIGAN GONZALEZ ENOZZAR</td><td>Caso Especial</td></tr> </tbody> </table>	Empleado	Nombre del empleado	Caso Especial	14273418	MEDINA VARGAS ALCIBIADES	Caso Especial	9434323	TRUJILLO AREVALO WILLIAM	Caso Especial	93471594	RAMOS URQUIJO HOVER ARTURO	Caso Especial	110571313	GUARNICO BIQUE JAMES ALBERTO	Caso Especial	110671313	RAMIREZ SEGURA JUAN DAVID	Caso Especial	93455572	LOPEZ GRANIA LUIS ALFONZO	Caso Especial	93455575	ALARCON JARAMILLO JAIRO	Caso Especial	13788684	DAZ CLARO JESUS ABEL	Caso Especial	29576324	RODRIGUEZ TAPIA ROSANA	Caso Especial	14197321	DAZ LUIS MARTIN	Caso Especial	29575149	HERNANDEZ PERDOMO MARIA ERMEIDA	Caso Especial	13633828	ROMERO LOZADA JOSE ALVARADO	Caso Especial	19411827	CALDERON PANCHA JOSE DE LA CRUZ	Caso Especial	93455584	SERRATO HURTADO JOHN MAURICIO	Caso Especial	1106712495	PARRA RAMIREZ CESAR AUGUSTO	Caso Especial	9036762	BARRIGAN GONZALEZ ENOZZAR	Caso Especial	
Empleado	Nombre del empleado	Caso Especial																																																		
14273418	MEDINA VARGAS ALCIBIADES	Caso Especial																																																		
9434323	TRUJILLO AREVALO WILLIAM	Caso Especial																																																		
93471594	RAMOS URQUIJO HOVER ARTURO	Caso Especial																																																		
110571313	GUARNICO BIQUE JAMES ALBERTO	Caso Especial																																																		
110671313	RAMIREZ SEGURA JUAN DAVID	Caso Especial																																																		
93455572	LOPEZ GRANIA LUIS ALFONZO	Caso Especial																																																		
93455575	ALARCON JARAMILLO JAIRO	Caso Especial																																																		
13788684	DAZ CLARO JESUS ABEL	Caso Especial																																																		
29576324	RODRIGUEZ TAPIA ROSANA	Caso Especial																																																		
14197321	DAZ LUIS MARTIN	Caso Especial																																																		
29575149	HERNANDEZ PERDOMO MARIA ERMEIDA	Caso Especial																																																		
13633828	ROMERO LOZADA JOSE ALVARADO	Caso Especial																																																		
19411827	CALDERON PANCHA JOSE DE LA CRUZ	Caso Especial																																																		
93455584	SERRATO HURTADO JOHN MAURICIO	Caso Especial																																																		
1106712495	PARRA RAMIREZ CESAR AUGUSTO	Caso Especial																																																		
9036762	BARRIGAN GONZALEZ ENOZZAR	Caso Especial																																																		
4. Cierre de reunión																																																				
Asistentes:	 Xiomara Rodríguez Lozano																																																			
	 Manuel Ruiz																																																			

	FORMATO ACTA DE REUNIÓN	CÓDIGO: FR-GC-003
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 2 DE 2

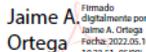
 Jaime A. Ortega Jaime Ortega	 Gina Carolina Nustes R. Gina Carolina Nustes	
COMPROMISOS		
Actividad	Responsable	Fecha
Enviar correo al abogado solicitando información acerca de los documentos de las notificaciones para los días 70, 90 y 150.	Generalista de Gestión Humana	Mayo
Diligenciamiento de matriz transcripciones y pagos de incapacidades.	Manuel Ruiz	Mayo
Continuar con el ingreso de la información de incapacidades semanalmente.	Analista SST	Mayo

Ilustración 15 Revisión Casos Estabilidad Laboral

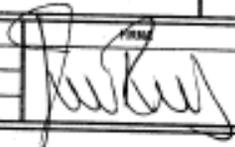
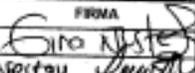
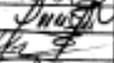
		REGISTRO Y CONTROL DE SISTENCIA ACTIVIDADES SG-SST		CÓDIGO: FR-007-001 VERSIÓN: 01 PAGINA: 1 DE 2	
ÁREA O PROCESO <i>Defensor Humana y Serv. Externos</i>		NOMBRE RESPONSABLE <i>Ximara Rodríguez</i>		SOLICITUD REGISTRO O C.C. <i>Generalista</i>	
FECHA: <i>19 Mayo 2022</i>		DURACIÓN: <i>2 horas</i>		EVALUADOS: SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	
HORARIO: <i>10:00 am</i>					
TIPO DE EVENTO					
Capacitación externa	Pasiva activa				
Capacitación interna	Reducción				
Charla de seguridad	Inducción				
Curso/Taller	Reunión <i>Hospital Ambalema.</i>				
Divulgación	COPASST				
Entrenamiento	Otros				
RESPONSABLE QUE REALIZA LA ACTIVIDAD					
NOMBRE: <i>Ximara Rodríguez Lozano</i>					
REGISTRO O.C.C.: <i>1105.0821571</i>					
CARGO: <i>Coordinadora SH</i>					
TEMA(S) TRATADO(S)					
1. <i>Prestación del Servicio</i>					
2. <i>Generación de incapacidades y diagnósticos</i>					
3. <i>Atenciones de AT- FORT</i>					
OBJETIVO PRINCIPAL: <i>Realizar retroalimentación de los servicios de salud prestados a los colaboradores.</i>					
PARTICIPANTES					
#	NOMBRE	CARGO	FIRMA	RESULTADOS DE EVALUACION	
1	<i>Olga Carolina Nietes R</i>	<i>Analista SST</i>			
2	<i>Manuel Cuellar Arce</i>	<i>Gerente Hospital</i>			
3	<i>Jose Andújar Muñoz Medina</i>	<i>Coordinador m.</i>			
4	<i>Jane Andrus Ortega Rodríguez</i>	<i>Aut. Normativa</i>			
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					

Ilustración 16 Reunión IPS Hospital San Antonio Ambalema

5.4. Alcance de la propuesta de intervención

El proyecto busca que la Organización Pajonales por medio de la matriz y el procedimiento de incapacidades y licencias, puedan analizar y tomar decisiones basados en datos reales, cambiando los malos hábitos de control, seguimiento y recobro de las incapacidades en el Área de Gestión Humana y Servicios Generales.

Inicialmente nos enfocamos en la socialización del procedimiento de incapacidades con todos los empleados de la Organización Pajonales S.A.S, con el fin aclarar y despejar las dudas relacionados con los porcentajes, requisitos y responsables del proceso.

Lograr disminuir el gasto de la empresa llevando una matriz que ayude con la depuración y el cruce las incapacidades según su estado (rechazada, sin reconocimiento, tramite de transcripción, transcrita, liquidada, pagada y cruce de incapacidades) por parte de las Administradoras de Salud EPS y las Administradoras de Riesgos Laborales ARL.

Afianzar buenas relaciones con las IPS aledañas a la Organización (Ambalema, Ibagué, Lérica y Venadillo) tratando de mitigar errores en la elaboración de las incapacidades.

Todas las incapacidades serán revisadas y registradas por el área Seguridad y Salud en el trabajo, tratando de unificar criterios y tomar decisiones con los empleados que presentan estabilidad laboral reforzada, hemos visto un buen resultado ya que nos radican o realizan la devolución cuando no cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 121 del Decreto Ley 019 de 2012 y el Decreto 780 de 2016 y el Decreto 1427 de 2022.

(FLANDES, 2019)

Lecciones aprendidas

7.1. Resultado de inconsistencias

Se realizó un análisis para determinar por qué está fallando el control, seguimiento y reconocimiento económico de las incapacidades:

Las incapacidades expedidas por las IPS de la zona (Ibagué, Ambalema, Lérída, Venadillo, etc.) Presenta fechas iniciales y finales incorrectas, sin diagnóstico, incapacidades traslapadas, tipo de incapacidad por enfermedad general con administradora ARL SURA.

Los empleados no entregan la documentación completa al área de Gestión Humana de la Organización, ejemplo solo entregan la incapacidad original, sin historia clínica, sin copia de los documentos de los vehículos o motocicletas cuando se presenta un accidente de tránsito.

El Auxiliar de Nómina responsable no cuenta con una matriz para el control, procedimiento o una herramienta que facilite el seguimiento, control y verificación del reconocimiento económico de las incapacidades y licencias por parte de la Entidades Promotoras de Salud EPS y aseguradoras de Riesgos Laborales ARL.

El área de gestión humana y contabilidad no tenían claridad, cuál era la cartera pendiente de incapacidades por cobrar por cada entidad, debido a que no se realizar un cruce mensual de las incapacidades.

Actualmente las incapacidades de tipo Enfermedad General se están reconociendo al 100% desde el día 1 al día 180, por ende, la empresa está reconociendo el 33.33% como un auxilio extralegal no salarial y el otro 66,67% lo reconoce la EPS cuando se realiza el recobro de las incapacidades.

Los líderes de proceso, quienes son el primer filtro para revisar las incapacidades entregadas por el personal Operativo de la Organización, no tienen claridad cuáles son los requisitos exigidos para el reconocimiento de las incapacidades y licencias.

7.2. Análisis de Datos Actuales

La razón del análisis es identificar el reconocimiento económico de las incapacidades y licencias de la Organización Pajonales tomando como muestra desde el 01 de enero 2021 hasta el 30 de marzo de 2023.

Se medirá el valor y el porcentaje recaudo por concepto de incapacidades y licencias por la EPS Y ARL durante este periodo seleccionado, utilizando la matriz de incapacidades en Excel y la información suministrada por el área contable registrada en la cuenta Deudores Varios Otros 13809501 (EPS y ARL)

Los datos se van a obtener por medio de gráficos de columnas agrupadas y tabla dinámica donde se representa la causación contable registrada en módulo de contabilidad en la cuenta Deudores Varios Otros 13809501.

Los datos fueron clasificados por EPS o ARL, de mayor a menor según el valor y el porcentaje de recaudado registrados en la cuenta Deudores Varios Otros 13809501 durante el 01 de enero 2021 hasta 30 de marzo de 2023.

De acuerdo con la obtención y clasificación de datos se analizó que durante este periodo se causaron \$279.145.247 de pesos, valor que es significativo para la operación de la Organización, de acuerdo con el valor causado se logró recaudar \$219.779.006 pesos que equivale al 78.73%. El otro 21.27% esta tramite de transcripción, liquidación, por pagar y sin reconocimiento.

El impacto ha sido positivo pues la organización por medio de la matriz y procedimiento puede medir y controlar el reconocimiento económico de las incapacidades y licencias, responsable del proceso, motivos de ausentismos, detalle de diagnóstico, identificar los valores de empleados que presenta estabilidad laboral reforzada.

Tabla 1 Cruce de Incapacidades por Enfermedad General y Accidente de Trabajo

Organización Pajonales SAS

	EPS	Débitos	Créditos	Saldo Final
800251440	EPS SANITAS SA	\$ 13.840.776	\$ 433.333	\$ 83.210.158
900156264	NUEVA EPS SA	\$ 183.703.925	\$ 140.309.485	\$ 71.705.214
800130907	SALUD TOTAL SA	\$ 21.731.222	\$ 19.649.514	\$ 21.019.262
901097473	MEDIMAS EPS SAS	\$ 10.111.951	\$ 1.632.830	\$ 19.063.755
900935126	ASMED SALUD EPS	\$ 8.070.024	\$ 4.834.727	\$ 3.605.184
901037916	FOSYGA	\$ 406.076	\$ -	\$ 1.559.409
860011153	ARL POSITIVA	\$ -	\$ -	\$ 1.478.799
805000427	COOMEVA EPS	\$ 538.299	\$ -	\$ 538.299
890903790	ARL SURA	\$ 38.497.627	\$ 46.897.304	\$ 493.982
830003564	EPS FAMISANAR	\$ 1.792.384	\$ 1.874.008	\$ 384.881
900298372	CAPITAL SALUD EPS	\$ 267.720	\$ -	\$ 322.928
800088702	SU SALUD EPS	\$ -	\$ -	\$ 176.379
899999107	EPSS CONVIDA	\$ 37.918	\$ -	\$ 135.927
804002105	COMPARTA EPS-S	\$ 147.325	\$ 4.147.805	\$ 30.284
860066942	COMPENSAR EPS	\$ -	\$ -	\$ 30.037
809008362	PIJAOS SALUD EPS I	\$ -	\$ -	\$ 21.945
	Total	\$ 279.145.247	\$ 219.779.006	\$ 203.776.443

Fuente: Creación Propia

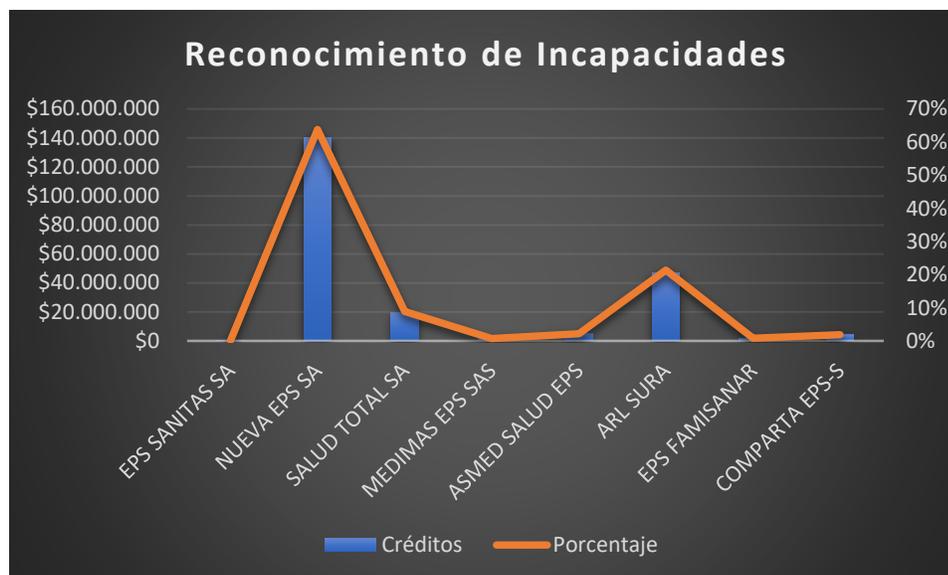


Ilustración 17 Pago de incapacidades desde al año 2021 al 2023

7.3. Recomendaciones y soluciones

El empleado afectado por incapacidad se comprometió en la entrega de la incapacidad original con copia de la historia clínica (formato de consentimiento de historia clínica), o de otra manera puede presentar la incapacidad por medio digital (enviar por correo), con el fin de solo soportar el ausentismo al área de Gestión Humana y al jefe de directo.

Gestión Humana ha generado una iniciativa con la capacitación de los jefes y a los líderes de proceso, con el fin de explicarles cuáles son requisitos y documentos se deben revisar para tramitar correctamente el reconocimiento del auxilio de la incapacidad frente a las entidades.

Una vez revisado por los jefes y líderes de proceso, deben pasar las incapacidades al Área de Gestión Humana (Seguridad y Salud en el Trabajo - Auxiliar de Nómina), con el fin de revisar, liquidar y pagar las incapacidades a los empleados.

Se está adelantando la creación de una matriz y procedimiento para el control, revisión y seguimiento, donde se determina las respectivas bases de liquidación para el recomiendo

económico y en los tiempos que se debe presentar los informes con el cobro, saldos y estados de las incapacidades.

El área de Gestión Humana está elaborando un informe de las incapacidades a recuperar, a más tardar el décimo (10) día hábil de cada mes, con los siguientes detalles:

- a) Empresa Promotora de Salud y ARL (NIT y Razón social).
- b) Vigencia (Año, Mes, Día) a la cual corresponde la incapacidad.
- c) Descripción del Código de Incapacidad.
- d) Valor de Incapacidad por recuperar.
- e) Estado de incapacidad
- f) Relación detallada de incapacidades concebidas por afiliado (identificación, número de autorización, nombre, fecha de inicio, fecha final, días, tipo de incapacidad, valor, estado de incapacidad).

7.3.1. De acuerdo con el requerimiento por parte de la Coordinación de Gestión Humana, el asesor laboral de Organización presenta las siguientes recomendaciones

Si el diagnóstico de la incapacidad es de origen común, el monto del auxilio de incapacidad médica corresponde al 66.67% del salario base de cotización durante los primeros 90 días y el 50% del salario del día 91 en adelante.

El auxilio monetario para salario fijo corresponde al salario base de cotización al momento del inicio de la incapacidad.

El auxilio monetario para salario variable será el promedio devengado en el último año o, en proporción al tiempo si es inferior al año.

El pago de las incapacidades se realiza así: Los 2 primeros el empleador, del día 3 al 180 la Entidad Promotora de Salud, del día 181 al 540 el Fondo de Pensiones y, del día 541 en adelante nuevamente la E.P.S

El IBC durante la vigencia de la incapacidad, corresponde al valor de la incapacidad.

Si el diagnóstico de la incapacidad es laboral, el monto del auxilio de incapacidad médica corresponde al 100% del salario base de cotización.

En el evento de accidente de trabajo el IBC es el promedio de los seis (06) meses anteriores al accidente.

En caso de enfermedad laboral el IBC es el promedio del último año o fracción del año anterior a la fecha en que se calificó en primera oportunidad el origen de la enfermedad laboral.

El monto de la licencia de maternidad corresponde al 100% del salario base de cotización que la trabajadora devengue al iniciar su licencia.

Si presente salario fijo será sobre el devengado al momento de iniciar su licencia.

Si presenta salario variable, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para la licencia de paternidad, se aplica las mismas reglas de cálculo para la licencia por paternidad.

(Sanchez)

Referencias

- clubensayos. (2011-2023). *Incorporar Temas De Relevancia Social ensayos gratis y trabajos*.
Obtenido de
<https://www.clubensayos.com/buscar/Incorporar+Temas+De+Relevancia+Social/pagina1.html>
- COLOMBIA, C. D. (33 de Diciembre de 1993). Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Colombia. Obtenido de
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>
- Duque Alvarez, M. I., & Granada Restrepo, M. (2017). Pago incapacidades de origen común analizado desde la jurisprudencia. *Articulo*. Obtenido de
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3068/Art%c3%adculo%20Mar%c3%ada%20Isabel%20Duque%20y%20Manuela%20Granada_%20M_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duque Quintero , S. P., Quintero Quintero, M. L., & Gonzalez Sanchez, F. P. (2017). El pago de incapacidades por enfermedad común y el derecho al mínimo vital de un trabajador en Colombia. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. Obtenido de
<http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9872>
- ECCI, U. (2020). *Propuesta de un plan de intervención para disminuir el ausentismo laboral del personal docente de la Secretaría De Educación Del Departamento de Nariño*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/852>
- EPSSURA. (2022). *Plan de Beneficios en Salud EPS SURA*. Obtenido de
<https://www.epssura.com/files/Cartilla-PBS-2020.pdf>

- FLANDES, E. D. (2019). *MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS*. Obtenido de <file:///D:/Users/Analista%20Auditoria/Downloads/MANUAL%20PROCEDIMIENTOS%20ESPUFLAN-2019.pdf>
- idoc.pub. (2019). *Codigo Sustantivo De Trabajo*. Obtenido de <https://idoc.pub/documents/codigo-sustantivo-de-trabajo-k6nqe5odv2nw>
- Minisalud. (2022). *Boletín Jurídico No. 2 Febrero 2022*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Bolet%3%ADn%20Jur%3%ADdico%20No%202%20Febrero%20de%202022.pdf
- MINTIC. (2016). *Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección*. Obtenido de https://normograma.mintic.gov.co/mintic/docs/pdf/decreto_0780_2016.pdf
- PAJONALES SAS, O. (s.f.). Información corporativa de Pajonales. Obtenido de <https://www.pajonales.com/>
- Raffino, M. E. (14 de Agosto de 2020). "Método Cuantitativo". Argentina. Obtenido de <https://concepto.de/metodo-cuantitativo/>.
- REPUBLICA, P. D. (2022). *LINEAMIENTOS PARA EL TRÁMITE DE INCAPACIDADES*.
- Rodriguez Morales, A. D., Guevara Barrera, J. W., & Sanchez Suarez, J. S. (2020). *Propuesta de mejora para el proceso de cobro de incapacidades de la empresa Human Talent S.A.S*. Fundación Universitaria Panamericana. Obtenido de <https://repositoriocrai.ucompensar.edu.co/handle/compensar/2151>
- Sabogal Bernal , E. (2004). *Cartilla laboral 2016*. Bogota: Legis Editores SA. Obtenido de <https://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2016/04/Cartilla-Laboral-2016.pdf>
- SafetYA. (2019). *Resolución 0312 de 2019*. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Sanchez, A. C. (s.f.). IBC y reonomiento de incapacidades. *ACTUAR ASESORES LABORALES*. slideshare. (2021). *Investigacion Cuantitativa*. Obtenido de

https://www.slideshare.net/HazielJohanSarmiento/investigacion-cuantitativa-246154552?next_slideshow=246154552

SOCIAL, M. D. (06 de Mayo de 2016). Decreto 780 de 2016 Sector Salud y Protección Social.

Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social a partir de la fecha. Colombia. Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=77813

SOCIAL, M. D. (29 de Julio de 2022). Decreto 1427 de 2022. *Por el cual se constituye Título 3*

de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamentan las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Colombia.

Trabajo, M. d. (05 de 08 de 1950). CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Decreto 2663 de 1950 Nivel Nacional. Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Anexos

Ley 100 de 1993

Código Sustantivo del Trabajo

Decreto Ley 019 de 2012

Decreto 780 de 2016 Sector Salud y Protección Social

Decreto No.1427 de 2022

Procedimiento Incapacidades PRO-RHS-013 -2022

Circular 01 de marzo de 2023 Incapacidades -Organización Pajonales

Matriz de Incapacidades

