

**Análisis de caso: reconocimiento del 100% de las incapacidades por parte de la
Contraloría De Bogotá**

Albeyro Rincón Malaver
María Andrea Manrique Herrera
Ximena Andrea Arévalo Mojica

Universitaria Agustiniana
Dirección de Postgrados
Programa Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá D.C.
2021

**Análisis de caso: Reconocimiento del 100% de las incapacidades por parte de la
Contraloría De Bogotá**

Albeyro Rincón Malaver
María Andrea Manrique Herrera
Ximena Andrea Arévalo Mojica

Director
Nidia Parra León

Trabajo para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniana
Dirección de Postgrados
Programa Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá D.C.
2021

Agradecimientos

La vida es desierto y oasis. Nos derriba, nos lastima, nos enseña, nos convierte en protagonistas de nuestra propia historia. Aunque el viento sople en contra, la poderosa obra continúa(...)Piensa que en ti está el futuro y encara la tarea con orgullo y sin miedo. Aprende de quienes puedan enseñarte. Las experiencias de quienes nos precedieron de nuestros “poetas muertos”, te ayudan a caminar por la vida. La sociedad de hoy somos nosotros: Los “poetas vivos”. Walt Whitman

Agradecemos a Dios por la vida y el poder haber podido tener un nuevo espacio de formación académica, a nuestras familias porque sin su apoyo nada de esto hubiese sido posible y a nuestra Universidad y docentes quienes nos formaron y transmitieron sus conocimientos llevándonos siempre hacia la crítica e incentivando en tener un mundo más humano y sostenible.

Resumen

El presente trabajo de investigación, consiste en el análisis del manejo actual de las incapacidades en una entidad del nivel distrital, como lo es la Contraloría de Bogotá D.C., de acuerdo a la propuesta planteada por las Organizaciones Sindicales en el Acuerdo Laboral, que pretende que la entidad cubra el 100% de valor de las incapacidades a sus trabajadores. Dentro de la formulación del problema, se logró abordar inicialmente los aspectos legales y normativos que rigen los conceptos y lineamientos respecto al pago de las incapacidades tanto en el sector privado como el público. Así mismo, se analizaron a nivel estadístico las incapacidades reportadas en un periodo determinado, y las diferentes causas de ausentismo al interior de la entidad. En el desarrollo de dicho análisis, fue pertinente revisar el presupuesto asignado por la Secretaria de Hacienda a la entidad, con el fin de concluir la viabilidad o no de la aplicación de la propuesta de las Organizaciones Sindicales. Como resultado de nuestra investigación y del análisis de la información recolectada, se pretende ayudar a la entidad a obtener una visión general de las condiciones actuales en términos del pago de incapacidades a los trabajadores, y de las afectaciones de realizar el pago del 100% de las mismas, con el fin de que se tomen decisiones determinantes y convenientes para ambas partes.

Palabras clave: Incapacidad, ausentismo, presupuesto, derechos.

Abstract

This research work consists of the analysis of the current management of disabilities in a district-level entity, such as the Bogotá DC Comptroller's Office, according to the proposal made by the Trade Union Organizations in the Labor Agreement, which intends that the entity covers 100% of the value of the disabilities to its workers. Within the formulation of the problem, it was possible to initially address the legal and regulatory aspects that govern the concepts and guidelines regarding the payment of disabilities in both the private and public sectors. Likewise, the disabilities reported in a given period and the different causes of absenteeism within the entity were statistically analyzed. In the development of said analysis, it was pertinent to review the budget assigned by the Ministry of Finance to the entity, in order to conclude the viability or not of the application of the Trade Union Organizations proposal. As a result of our investigation and the analysis of the information collected, it is intended to help the entity to obtain an overview of the current conditions in terms of the payment of disabilities to workers, and the effects of making the payment of 100% of the same, in order to make decisive and convenient decisions for both parties.

Keywords: Inability, absenteeism, budget, rights.

Tabla de contenido

1. Formulación del problema.....	8
2. Justificación.....	11
3. Objetivos	12
4.1 Objetivo general	12
4.2 Objetivos específicos.....	12
4. Marco referencial	13
4.1 Marco legal.....	14
5. Metodología.....	18
5.1 Método	18
5.2 Enfoque	18
5.3 Nivel de estudio.....	18
5.4 Población.....	19
5.5 Técnica de recolección	19
5.6 Desarrollo	19
6. Análisis de resultados y discusión.....	22
Conclusiones	31
Recomendaciones.....	32
Referencias.....	33

Perfiles



ALBEYRO RINCON MALAVER

Administrador de Empresas, Especialista en Gestión Pública de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y estudiante del Postgrado en Gerencia Estratégica del Talento Humano, con amplia experiencia en ésta última área, específicamente en Seguridad Social, y nómina. Servidor público de entidad distrital hace más de 7 años, con habilidades de liderazgo y siempre dispuesto a aprender y a trabajar en equipo, aportando los conocimientos y experiencia lograda, mediante el dinamismo y proactividad.



MARIA ANDREA MANRIQUE HERRERA

Administradora de Empresas, estudiante de la Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano, con experiencia y conocimientos en esta área como servidora pública de la Dirección de Talento Humano de entidad distrital hace más de 10 años. Capacitada en Programas de Bienestar Social, Área Deportiva, y Salud Ocupacional. Profesional con capacidad y disposición de aprender, liderar proyectos y seguirse formando personal y profesionalmente. Persona con buena actitud para trabajar en equipo, adaptarse a cambios y con metas claras de lograr resultados exitosos en todos los objetivos propuestos.



XIMENA ANDREA AREVALO MOJICA

Economista egresada de la Universidad de la Salle, con experiencia en presupuestos, finanzas, bancos, moneda extranjera y manejo de capital humano. He adquirido destrezas en liderazgo, responsabilidad social y empresarial. Profesional con disposición para estar en constante formación, actualmente soy estudiante de Especialización Estratégica del Talento Humano.

1. Formulación del problema

A lo largo del tiempo dentro de las entidades del sector público ha existido una discrepancia en cuanto al pago de incapacidades se refiere, específicamente hablando de la Contraloría de Bogotá, ya que de la parte administrativa está el tema del ausentismo el cual al ser muy alto afecta el cumplimiento del objeto social que es el control fiscal, al no tener personal disponible las auditorias presentarían demoras en su ejecución y en la entrega de sus informes, y por parte de los funcionarios dependiente el número de días de incapacidad estaría afectado su nivel de ingresos mensuales de acuerdo a los descuentos que se efectúan de acuerdo a la normativa establecida por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud, en este sentido surge la iniciativa por parte de los sindicatos, de lograr por medio de los acuerdos laborales que la Contraloría de Bogotá reconozca el cien por ciento de las incapacidades sin que esto afecte a los funcionarios si no que recaiga directamente en la institución y en la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentren afiliados los funcionarios.

El ausentismo laboral puede generar un impacto negativo en las organizaciones y más si este se da por incapacidades ya sean de origen común o laboral, dado que disminuyen el nivel de producción y pueden crear un mal ambiente laboral entre los funcionarios, en este caso en la Contraloría de Bogotá con una planta de 1045 empleados en donde en el año 2019 se presentaron un total de 3223 días de ausentismo por enfermedad Común y 789 días por accidente de trabajo y enfermedad Laboral con un costo aproximado de 639 millones de pesos.

Ahora bien, teniendo en cuenta que los existentes en la Contraloría de Bogotá, sustentados el en Decreto No. 160 del 5 de febrero de 2014 *“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”*, y quienes mediante el pliego de peticiones del Acuerdo Sindical del año 2019 suscrito entre la Contraloría de Bogotá D.C. y las organizaciones sindicales ante dicha entidad, propusieron a la Administración que a los funcionarios no se les descuenta el valor correspondiente estipulado por ley si no que la entidad asuma el 100% del pago de la incapacidades en este caso las de origen común, ya que las de origen o accidente laboral son cubiertas en un 100% por la Administradora de Riesgos Laborales. Para lo cual, la Administración se comprometió a estudiar dicha petición, mediante el análisis de conceptos jurídicos y de los casos existentes en otras entidades.

Para entrar en contexto, es preciso recordar que la Constitución Política de 1991, define a Colombia como un Estado Social de Derecho, lo que implica garantizar los derechos sociales, tanto de índole individual como de orden colectivo, mediante su reconocimiento en la legislación y políticas activas de protección social (Giovanella, et al., 2012). En concordancia, la Constitución Política establece en el Título II, de los Derechos Garantías y Deberes, en su Capítulo 2, de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, artículos 48 y 49, los derechos a la seguridad social y a la atención en salud, como servicios públicos. El artículo 48 define la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio y como un derecho irrenunciable de los habitantes, que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establece la ley. Asimismo, garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud, señalando que estas tienen el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.

Actualmente, tanto en el sector público como en el privado, la responsabilidad del pago de las incapacidades se reglamenta de acuerdo con Decreto 780 de 2016, artículo 3.2.1.10, parágrafo 1, que contempla:

En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente. (Gestor EVA, 2021)

Por lo tanto, la obligación del pago de incapacidades está distribuida de la siguiente manera sin que el salario devengado sea inferior a un salario mínimo establecido por el gobierno nacional:

Los primeros dos días los debe pagar directamente el empleador, después del tercer día las debe pagar la EPS y serán del 66.66% del salario devengado por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a la fecha de inicio de la incapacidad y hasta por 90 días; a partir del día 91 serán del 50 % del salario devengado por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a la fecha de inicio de la incapacidad y hasta por 180 días ; a partir del día 181 y hasta el día 540 las debe pagar el Fondo de Pensiones al cual se encuentre afiliado el funcionario todo esto de acuerdo a los establecido en el artículo 1 del Decreto 2943 de 2013 y el artículo 52 de la Ley 962 de 2005, esto para postergar la calificación de invalidez, cuando haya concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS.

Así mismo, las incapacidades que se generen a partir del día 541, se encuentran a cargo de la EPS a la cual esté afiliado el trabajador, conforme lo establecido en la Ley 1753 de 2015, artículo

67, y corresponderá al 50% del salario devengado, de otro lado, no se ha podido establecer si existen otras instituciones estatales que hayan logrado que por medio de acuerdos sindicales se reconozca el 100% de las incapacidades por parte de la entidad, en este caso específico no se ha llegado a un acuerdo por las distintas consecuencias que esta decisión podría acarrear entre las cuales está un posible detrimento patrimonial por ser dinero del Tesoro Público y que la entidad junto con las eps debería generar programas de seguimiento para establecer la causa más común de incapacidades y así poder reducir el nivel de ausentismo.

Los sistemas de seguridad social pretenden tener un carácter integral y universal, y proponen extender los beneficios a toda la población como un derecho social solidario que obliga a la sociedad y al Estado a proporcionar un mínimo de bienestar general, independientemente de las aportaciones que pudiera realizar cada individuo al financiamiento de los servicios. Bajo este enfoque, los costos de la salud deben ser cubiertos principalmente con recursos fiscales del Estado (Beveridge, 1946). Sin embargo, en América Latina tradicionalmente predominan sistemas de salud segmentados y fragmentados, coexistiendo con sistemas de seguridad social de corte bismarckiano, difíciles de contextualizar en una realidad en la que el trabajo es predominantemente informal y precario (Sojo, 2011).

Teniendo en cuenta la normatividad vigente, y de acuerdo con los días de ausentismo y los costos que estos generan ¿qué tan viable sería que la Contraloría de Bogotá asumiera el 100% del pago de las Incapacidades?

Título: Análisis de caso: reconocimiento del 100% de las incapacidades por parte de la Contraloría de Bogotá.

2. Justificación

La relevancia de esta temática va encaminada hacia la necesidad del bienestar del trabajador de una institución estatal, en donde, actualmente existe una carencia al verse el salario reducido por el no reconocimiento de las incapacidades al 100%. En este caso, se observa que el trabajador siente que no puede enfermarse lo ve como algo prohibido pues sabe que esto lo perjudica pues tendrá menor dinero disponible. En este sentido, la motivación de poder replantear esta situación va de la mano con la misma afectación que he logrado sentir cuando nos hemos enfermado y hemos visto la diferenciación en nuestro salario.

Lo anterior, es con el fin de poder establecer acuerdos que beneficien a ambas partes o por lo menos tener unos lineamientos menos inflexibles que posibiliten que el trabajador no sienta que nunca puede enfermarse puesto verse afectado en su renta básica afecta otros aspectos no solo personales sino familiares, pues se entiende que cada empleado cuenta con un grupo familiar y que si su salario se ve reducido , re ajustar los gastos familiares va a afectar a todo su grupo natural que de por sí confían en una renta mensual.

Lograr que desde una institución estatal se puedan reconocer las incapacidades al 100% ayudaría a que los empleados trabajaran sin la presión ejercida del derecho a no enfermarse y esto aumentaría beneficios personales e institucionales, ya que como hemos visto cuando el capital humano está a gusto sus niveles productivos aumentan, lo que lleva a que existan procesos más eficaces.

Cuando el capital humano una institución considera que es escuchado y que, además, es importante para esta se obtienen múltiples beneficios, procesos eficaces, mejor aprovechamiento de la jornada laboral, lo cual, tiene beneficios para la institución pues esta elevaría sus estándares de eficiencia, calidad y desempeño de sus funciones, sabiendo que las evaluaciones por desempeño ocupan un lugar importante porque estas son aplicadas de forma constante a su capital humano. Ahora bien, es vital que se establezcan criterios claros para que si se llegan a reconocer al 100% las incapacidades no se conviertan en un ausentismo injustificado que afecte el correcto funcionamiento de la institución por ello se hace necesario estudiar correctamente el porqué de estos, que no se convierta el un mayor presupuesto ejecutado sin beneficio común.

3. Objetivos

4.1 Objetivo general

Determinar la viabilidad del pago del 100 % de las incapacidades por enfermedad común de parte de la Contraloría de Bogotá.

4.2 Objetivos específicos

- ✓ Describir la distribución de frecuencias de las enfermedades de origen común y los eventos que las generan.
- ✓ Revisar si existen entidades del centro central que asuman el 100% del pago de las incapacidades.
- ✓ Analizar si se generaría detrimento patrimonial por el pago del 100 % de las incapacidades por enfermedad común de parte de la Contraloría de Bogotá.

4. Marco referencial

A continuación, realizaremos una breve introducción a la historia de la Contraloría de Bogotá D.C., entidad de orden distrital en la cual centraremos nuestra investigación, y así mismo abordaremos generalidades acerca de los conceptos, marco legal y normatividad vigente en lo que se refiere al pago de las incapacidades.

El establecer negociaciones justas y equitativas es quizá uno de los retos más grandes en el mercado laboral actualmente, cuando se presentan desacuerdos que no pueden ser dialogados, sino que por el contrario causan conflictos internos que afectan el correcto funcionamiento de las organizaciones se hace indispensable buscar soluciones óptimas que beneficien a ambas partes. El ausentismo laboral es un tema que ha cobrado importancia dentro del sector público y que ha llevado a establecer normativas para regular estas irregularidades. Ahora bien, como se ha visto en este caso no existe un reconocimiento económico al 100% cuando se presentan las incapacidades dentro de la Contraloría de Bogotá, en lo cual, se analizará si existe la viabilidad de crear lineamientos para que esto se pueda dar. Por tanto, se hace una revisión de documentos y trabajos que tengan una estrecha relación con reconocimiento de incapacidades dentro del sector público y el funcionamiento de esta.

El inicio de la Contraloría de Bogotá se establece en el año 1923, donde, la Misión Kemmerer, impulsadora de la fundación del Banco de la República bajo el gobierno del general Pedro Nel Ospina, recomendó también la creación de la Contraloría General de la República, con el fin de dotar al país de una gran oficina de control. Al demostrarse la bondad de esta medida se determinó instituir la Contraloría Municipal de Bogotá, con una delimitación clara de independencia y de la función fiscalizadora.

Fue así, como en septiembre de 1929, el Concejo Municipal de Bogotá, presidido por el eminente médico y hombre público profesor Jorge E. Cavelier, aprobó por unanimidad el Acuerdo 23 del citado año, por medio del cual se creó la Contraloría de Bogotá. Desde ese luminoso día en que el cabildo capitalino creó la entidad, la ciudad se vistió de gala para recibir el viento fresco de la modernidad. Han pasado más de 90 años y la institución ha cambiado de nombre -lo mismo que la ciudad, que por mandato constitucional se denominó Santa Fe de Bogotá entre 1991 y 2000-, más no sus objetivos y empeños de establecimiento del control como requisito indispensable de equilibrio y ética para el desarrollo de la suprema metrópoli de Colombia.

Primero se llamó Contraloría Municipal de Bogotá, posteriormente Contraloría de Bogotá Distrito Especial (a partir de 1955), luego Contraloría de Santa Fe de Bogotá, y finalmente, su denominación actual, Contraloría de Bogotá, Distrito Capital. Sus sedes han variado desde que se localizaba en el Edificio “Condominio” en la Avenida Jiménez, corazón de Colombia, pasando por el Centro Administrativo Distrital, hasta la actual sede principal en el Edificio de la Lotería de Bogotá y sus ramificaciones en diversos espacios de la capital.

Desde su creación, la Contraloría de Bogotá ha sido dirigida por destacadas figuras de la vida pública colombiana, como los doctores Hernando Carrizosa Pardo, Carlos Didacio Álvarez, Gustavo Samper Bernal, Eduardo García Badel, Rodrigo Marín Bernal, César Montoya Ocampo, Germán Rueda Escobar, Enrique Low Murtra, Iván Duque Escobar, Augusto Gaitán Quijano y Rosa Natale Rodríguez.

4.1 Marco legal

Ahora bien, para hablar acerca del control fiscal se hace alusión al artículo 272 de nuestra Constitución Política sobre Control fiscal en departamentos, municipios y distritos. La vigilancia de la gestión fiscal de los departamentos, distritos y municipios donde haya contralorías, corresponde a éstas y se ejercerá en forma posterior y selectiva. La de los municipios incumbe a las contralorías departamentales, salvo lo que la ley determine respecto de contralorías municipales. Corresponde a las asambleas y a los concejos distritales y municipales organizar las respectivas contralorías como entidades técnicas dotadas de autonomía administrativa y presupuestal. Igualmente les corresponde elegir contralor.

Seguido de definir la seguridad social como

el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar. (Ministerio de Trabajo, 2021).

No obstante, la Ley 100 de 1993 señala que el Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. El Sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos

destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

Además, pretende garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema, continuado con el cubrimiento de las contingencias económicas y de salud, y la prestación de servicios sociales complementarios, en los términos y bajo las modalidades previstas por esta Ley. Por tanto, todo colombiano participará en el servicio esencial de salud que permite el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Unos lo harán en su condición de afiliados al régimen contributivo o subsidiado y otros lo harán en forma temporal como participantes vinculados.

El correcto funcionamiento de la afiliación en régimen contributivo se da por medio del contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. Por ende, al hablar de ausentismo laboral se entiende como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”; y el ausentismo laboral por situaciones médicas como “el período de inasistencia laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo o prisión”. Porret (2012), lo define como el tiempo perdido para la producción o servicio por ausencia del empleado y la trascendencia económica que ello comporta.

De otro lado las Entidades Promotoras de Salud EPS según el artículo 177 de la Ley 100 de 1993 así:

Las entidades promotoras de salud son las entidades responsables de la afiliación, y el registro de los afiliados y del recaudo de sus cotizaciones, por delegación del fondo de solidaridad y garantía. Su función básica será organizar y garantizar, directa o indirectamente, la prestación del plan de salud obligatorio a los afiliados y girar, dentro de los términos previstos en la presente ley, la diferencia entre los ingresos por cotizaciones de sus afiliados y el valor de las correspondientes unidades de pago por capitación al fondo de solidaridad y garantía, de que trata el título III de la presente ley.

En consecuencia, en su trabajo Revisión teórica y normativa para pymes y el acompañamiento que realizan las ARL en aspectos del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia Lopez Zamudio, E. N., & Rodriguez Acevedo, J. J. (2019), afirman que las ARL tienen su origen en la Ley 100 de 1993 en su libro tercero, el con el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. luego el Decreto 1295 de 1994 reglamente las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales a partir de la Ley 1562 de 2012. Estas pertenecen al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), el cual, a su vez,

hace parte del Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), cuya función principal es la de ofrecer cobertura a los trabajadores para prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes ocurridos durante el trabajo.

A partir de esto lo anterior, se precisa el término incapacidad como una situación de carácter transitoria o permanente que le impide a una persona presentarse a su sitio de trabajo o desempeñar su labor de forma habitual, en este caso hablamos de algún tipo de enfermedad o accidente bien sea de origen común o laboral. Existen dos tipos de incapacidades, las de origen común que son las que se presentan por algún tipo de enfermedad o dolencia que no esté relacionada con su actividad laboral y se haya presentado fuera de las instalaciones de la compañía, y las de origen laboral que son las que se generan por algún tipo de accidente o enfermedad generada que estén asociados directamente con su actividad diaria de trabajo.

Así mismo, en la Ley 012 de 2019 se establece la normatividad para solicitar el trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad. 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.

Ahora bien, en lo que se refiere a la solicitud del reconocimiento económico en el decreto 783 de 2000, para la incapacidad por enfermedad general, los trabajadores dependientes e independientes deberán haber cotizado, un mínimo de cuatro (4) semanas en forma ininterrumpida y completa, con el fin de poder acceder a este beneficio. Así mismo, la Superintendencia Nacional instituye que la prestación de tipo económico y pago de la misma 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. El valor por pagar es dos terceras partes ($2/3$) del salario que devengue el trabajador durante los primeros noventa (90) días de incapacidad, y la mitad ($1/2$) durante los siguientes noventa (90) días. En el caso de salario variable, aplicable a trabajadores que no devenguen salario fijo, se tendrá como base el promedio de los doce (12) meses anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad, o todo el tiempo si éste fuere menor. El pago lo hará directamente el empleador al afiliado cotizante dependiente, con la misma

periodicidad de su nómina, los valores así reconocidos se descontarán a más tardar en las dos siguientes liquidaciones del pago de cotizaciones a la EPS donde esté afiliado el cotizante. Para los trabajadores independientes, el valor de las incapacidades de cada mes deberá descontarse en el siguiente pago de cotización. Si resultare saldo a favor del empleador o trabajador independiente, la EPS pagará dicho valor dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la liquidación.

A continuación, se muestra el panorama de ausentismo Contraloría de Bogotá año 2019

Días ausentismo enfermedades CIE10													
Cápítulos Enfermedades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS]	33	25	30	19	14	25	22	12	36	15	7	24	262
EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO]	4	3	0	30	10	0	0	0	0	0	0	0	47
ENFERMEDADES DE LA PIEL Y EL TEJIDO SUBCUTÁNEO]	10	3	4	2	2	1	0	3	6	0	15	0	46
ENFERMEDADES DE LA SANGRE Y DE LOS ÓRGANOS HEMATOPOYÉTICOS Y CIERTOS TRASTORNOS QUE AFECTAN EL]	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	8
ENFERMEDADES DEL OIDO Y DE LA APÓFISIS MASTOIDES]	7	1	15	3	2	0	0	3	0	1	2	0	34
ENFERMEDADES DEL OJO Y SUS ANEXOS]	3	2	5	2	1	15	2	2	0	3	1	13	49
ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO]	7	13	6	24	1	0	10	7	6	0	15	31	120
ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO]	18	25	7	8	32	6	19	0	5	6	31	8	165
ENFERMEDADES DEL SISTEMA GENITOURINARIO]	1	18	24	12	12	8	5	4	6	17	22	27	156
ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO]	25	38	18	8	4	3	11	33	16	34	36	38	264
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO]	6	15	19	17	21	9	14	30	69	60	39	31	330
ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO]	10	23	31	25	37	44	37	36	14	21	7	12	297
ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABÓLICAS]	0	0	15	0	0	0	5	0	0	0	1	2	23
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTADO DE SALUD Y CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD]	2	7	5	0	0	0	2	17	11	24	19	2	89
NO APLICA]	267	379	450	306	386	514	387	378	273	262	319	155	4076
SINTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE]	30	11	17	4	7	7	22	12	28	3	13	2	156
TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO]	2	0	16	0	24	0	17	27	19	2	27	61	195
TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA]	11	60	106	41	28	33	55	82	84	115	78	52	745
TUMORES (NEOPLASIAS)]	20	33	43	28	30	0	0	0	0	0	0	5	159

Promedio de Costos por Contingencias

Contingencia	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Enfermedad general	\$30.008.454	\$51.994.367	\$57.297.050	\$25.080.569	\$40.328.576	\$27.767.626	\$40.161.949	\$48.922.243	\$49.815.276	\$42.095.424	\$49.507.942	\$39.858.801	\$502.838.277

Figura 1. Panorama de ausentismo Contraloría de Bogotá. Contraloría de Bogotá (2019)

Como se puede observar en el cuadro anterior los índices de ausentismo por enfermedad común en la Contraloría de Bogotá son bastante altos lo que genera un costo elevado, el cual sería el tema de investigación si la entidad está en la capacidad de asumir este costo en un 100% de acuerdo con

sus políticas y el presupuesto anual para su funcionamiento asignado por la secretaria Distrital de Hacienda.

5. Metodología

En el desarrollo metodológico utilizado para la ejecución de la investigación que realizamos, abordamos diferentes herramientas y estrategias con el fin de alcanzar la resolución de los objetivos establecidos, de acuerdo a las técnicas y análisis de información respectivas.

5.1 Método

En la realización de esta investigación se empleó la cuya estructura utiliza un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo, ajustado a método de caso de estudio, donde “el método científico así aceptado jerarquiza, ordena y regula un proceso objetivo, precepto que debe ser satisfecho por un investigador “neutral”. La garantía de objetividad para captar un fenómeno social según sus propiedades y su dinámica depende de la fidelidad con que se siga la regla del método”. (Bonilla & Rodríguez, 1997, pág. 41).

5.2 Enfoque

Al ser una investigación enfocada afectación del tesoro público, como lo señala Vasco, “los métodos cuantitativos se han desarrollado para minimizar el riesgo de tomar factores aparentes por sustantivos; para ponderar o descartar sus influencias; para disminuir el peligro de distorsiones por influjo de las ideologías y otros sesgos emocionales siempre presentes en la subjetividad de los investigadores y para simplificar, refinar o descartar los modelos producidos por la teorización” (Vasco, s.f, pág. 32). Se debió analizar esta, con cálculos cuantitativos que puedan ser contrastados empíricamente con las realidades económicas y sociales.

5.3 Nivel de estudio

La investigación fue de tipo descriptivo, correlacional y explicativa. Descriptiva porque se caracteriza la población de enfoque analizando las variables como tipo de incapacidad, días entre otros; correlacional puesto que se indagan diferentes fuentes de información con el fin de relacionar los datos obtenidos, y explicativa ya que la investigación concluye con la viabilidad que puede existir al reconocer las incapacidades al 100% por parte de la Contraloría de Bogota.

5.4 Población

En este caso la población de enfoque fueron los empleados que hacen parte de la Contraloría de Bogotá, puesto que el fin es poder establecer un acuerdo entre ambas partes que permita un beneficio bilateral sin afectar el tesoro público.

5.5 Técnica de recolección

Para la recolección de la información la principal su fuente fueron los informes de incapacidades y ausentismo en la Contraloría de Bogotá, adicionalmente se utilizaron fuentes primarias, que se encuentran a disposición del público. Asimismo, se consultó bases de información de carácter legal para establecer un marco que diera referencia a lo que son las incapacidades laborales y de origen común.

5.6 Desarrollo

Para poder plasmar un estudio de lo que significa para la Contraloría de Bogotá reconocer las incapacidades sin que esto se convierta en ausentismo laboral es un tema que se ha venido trabajando desde los sindicatos y que esta entidad también ha venido trabajando entorno al tema. Ahora bien, para realizar un correcto análisis del tema de investigación se tomó como base la vigencia 2019 y se recurrió a la revisión documental la cual “Es una técnica para rastrear, ubicar, inventariar, seleccionar y consultar las fuentes y los documentos que se van a utilizar como materia prima de una investigación” (Galeano Marin, 2009,pag.120), es de suma importancia realizar esta revisión ya que ayudara al cumplimiento de los objetivos, también se revisaran las distintas leyes, decretos y documentos públicos promulgadas frente al tema, definición de términos básicos y dentro de circulares emitidas por la entidad establecer parámetros óptimos para ver la viabilidad de este.

En este sentido para el desarrollo metodológico se sigue la siguiente estructura:

Hipótesis:

Hi: La contraloría de Bogotá analizara la posibilidad de reconocer a sus empleados las incapacidades al 100%

Criterios de inclusión y exclusión

Para el estudio se consideraron como criterios de inclusión las siguientes variables:

- Personal de planta de la entidad (hombres y mujeres).
- Incapacidades médicas por Enfermedad Común (EC), Enfermedad Laboral (EL) y Accidente de Trabajo (AT).

Como criterios de exclusión se indican:

- Licencia de maternidad y lactancia materna
- Licencia de paternidad
- Licencia remunerada
- Licencia no remunerada
- Ausencia por calamidad y licencia de luto

Fuentes de recolección de información

Para la recolección de la información la principal fuente fueron los informes de incapacidades y ausentismo en la Contraloría de Bogotá, adicionalmente se utilizaron fuentes primarias, que se encuentran a disposición del público. Asimismo, se consultó bases de información de carácter legal para establecer un marco que diera referencia a lo que son las incapacidades laborales y de origen común.

Variables de estudio

Para la muestra se tuvieron en cuenta las siguientes variables:

- Días de la semana de mayores incapacidades
- Duración de incapacidades
- Número de trabajadores

Con el fin de poder establecer la viabilidad se tomó como línea de tiempo entre 2015- 2020, donde, por medio de los Informes de Hacienda Distrital. A continuación, en el siguiente cuadro se observa lo más relevante para esta investigación:

Tabla 1.

Variables de estudio

Variable	Elementos claves	Aportes a la investigación
Incapacidad (general, licencia de maternidad y paternidad)	No pago por parte de las EPS (prescriben después de tres años)	Se observó en los informes de auditoría hechos a la Contraloría de Bogotá, que el departamento encargado del cobro de las incapacidades es ineficiente en este aspecto y quizá es esta una de las razones para que la entidad

		decida no reconocer estas al 100%.
Ausentismo	Los días en que más se observa este fenómeno generalmente son los viernes y lunes.	La incidencia de esta variable dentro de la investigación es relevante en cuando este se convierte en incapacidad médica para justificar el faltar a la jornada laboral.
Incapacidad por accidentes de trabajo	No pago por parte de las EPS (prescriben después de tres años)	Los recobros a las entidades que deben hacer el reconocimiento económico no se gestionan a tiempo y por ende, cuando se dan cuenta ya prescribió.

Nota: Elaboración propia con base en Contraloría de Bogotá (2020)

6. Análisis de resultados y discusión

Para lograr realizar un análisis adecuado de la información recolectada durante la investigación y la respectiva revisión documental, se pudo observar la ejecución presupuestal de la Contraloría de Bogotá en el año 2019 y los costos totales de incapacidades por enfermedad común y laboral, así:

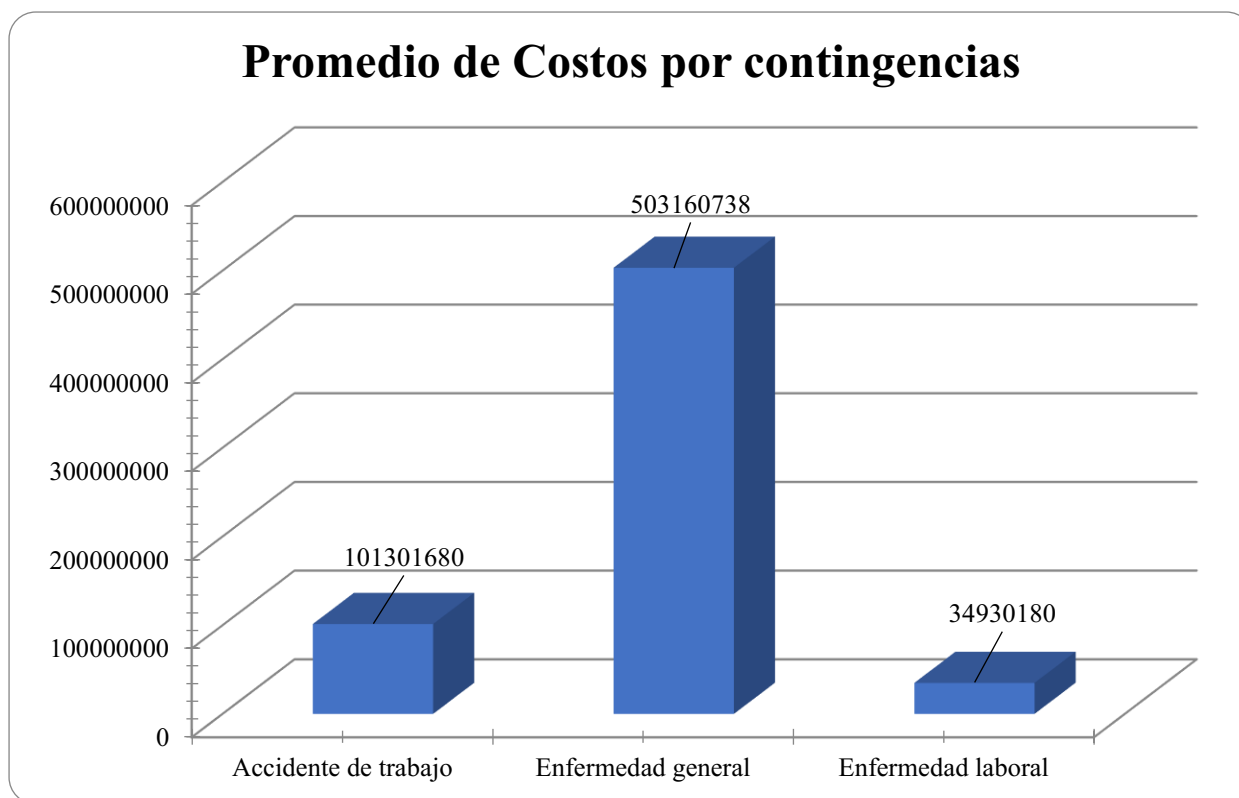


Figura 2. Promedio de costos por contingencias. Elaboración propia.

Lo anterior, es reflejo de la parte estadística tomada de las tablas 1 y 2 del Informe de la Contraloría de Bogotá en cuanto a incapacidades se refiere.

Tabla 2.

Informe Contraloría Presupuesto Distrital

SISTEMA DE PRESUPUESTO DISTRITAL - PREDIS											02-01-2020		
EJECUCION PRESUPUESTO											06:47		
INFORME DE EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS E INVERSIONES													
ENTIDAD: 235 - CONTRALORIA DE BOGOTÁ, D.C.			MES: DICIEMBRE										
UNIDAD EJECUTORA: 01 - UNIDAD 01			VIGENCIA FISCAL: 2019										
RUBRO PRESUPUESTAL		AFROPRIACION					TOTAL COMPROMISOS		EJECUC. PRESUP.		AUTORIZACION DE GIRO		EJEC. AUT. GIRO %
CODIGO	NOMBRE	INICIAL	MODIFICACIONES		VIGENTE	SUSPENSION	DISPONIBLE	MES	ACUMULADO	(11+10)	MES	ACUMULADO	
1	2	3	4	5	6=(3+5)	7	8=(6-7)	9	10	(11+10)	12	13	(14+13)
3	GASTOS	160,764,719,000.00	3,550,349,594.00	6,195,536,594.00	166,960,255,594.00	0.00	166,960,255,594.00	25,543,316,865.00	165,108,880,542.00	98.89	29,092,032,675.00	162,046,159,367.00	97.06
3-1	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	141,013,719,000.00	3,550,349,594.00	3,550,349,594.00	144,564,068,594.00	0.00	144,564,068,594.00	23,889,029,240.00	143,187,738,578.00	99.05	25,192,095,073.00	141,547,284,332.00	97.91
3-1-1	Gastos de personal	130,973,514,000.00	-7,000,000.00	-1,210,366,889.00	129,763,147,111.00	0.00	129,763,147,111.00	19,920,786,918.00	129,559,100,112.00	99.84	19,920,786,918.00	129,559,100,112.00	99.84
3-1-1-01	Planta de personal permanente	130,973,514,000.00	-7,000,000.00	-1,210,366,889.00	129,763,147,111.00	0.00	129,763,147,111.00	19,920,786,918.00	129,559,100,112.00	99.84	19,920,786,918.00	129,559,100,112.00	99.84
3-1-1-01-01	Factores constitutivos de salario	96,507,716,000.00	353,000,000.00	-1,471,266,889.00	95,036,449,111.00	0.00	95,036,449,111.00	14,841,820,035.00	94,880,310,378.00	99.84	14,841,820,035.00	94,880,310,378.00	99.84
3-1-1-01-01-01	Factores salariales comunes	66,779,488,000.00	938,000,000.00	213,733,111.00	66,993,201,111.00	0.00	66,993,201,111.00	13,116,184,552.00	66,849,149,800.00	99.78	13,116,184,552.00	66,849,149,800.00	99.78
3-1-1-01-01-01-0001	Sueldo básico	48,515,439,000.00	880,000,000.00	880,000,000.00	49,395,439,000.00	0.00	49,395,439,000.00	4,796,434,988.00	49,388,503,917.00	99.99	4,796,434,988.00	49,388,503,917.00	99.99
3-1-1-01-01-01-0002	Auxilio de maternidad y paternidad	105,000,000.00	-200,000,000.00	50,000,000.00	155,000,000.00	0.00	155,000,000.00	5,450,600.00	146,470,698.00	94.50	5,450,600.00	146,470,698.00	94.50
3-1-1-01-01-01-0003	Auxilio de incapacidad	295,000,000.00	-320,000,000.00	-170,000,000.00	125,000,000.00	0.00	125,000,000.00	-76,606,843.00	14,218,710.00	11.37	-76,606,843.00	14,218,710.00	11.37
3-1-1-01-01-01-0004	Gastos de representación	4,722,910,000.00	-190,000,000.00	-190,000,000.00	4,532,910,000.00	0.00	4,532,910,000.00	380,882,295.00	4,530,781,607.00	99.95	380,882,295.00	4,530,781,607.00	99.95
3-1-1-01-01-01-0005	Horas Extras, Dominicales, Festivos, Recargo Nocturno y Trabajo Suplementario	420,841,900.00	-14,000,000.00	-14,000,000.00	406,841,900.00	0.00	406,841,900.00	24,227,884.00	406,615,740.00	99.94	24,227,884.00	406,615,740.00	99.94
3-1-1-01-01-01-0006	Auxilio de transporte	68,572,000.00	-5,000,000.00	30,000,000.00	98,572,000.00	0.00	98,572,000.00	7,694,640.00	96,844,407.00	98.25	7,694,640.00	96,844,407.00	98.25
3-1-1-01-01-01-0007	Subsidio de alimentación	69,460,000.00	-5,000,000.00	-5,000,000.00	64,460,000.00	0.00	64,460,000.00	5,043,999.00	63,261,686.00	98.14	5,043,999.00	63,261,686.00	98.14
3-1-1-01-01-01-0008	Bonificación por servicios prestados	1,638,268,000.00	-78,000,000.00	-78,000,000.00	1,560,268,000.00	0.00	1,560,268,000.00	61,283,807.00	1,559,036,408.00	99.92	61,283,807.00	1,559,036,408.00	99.92
3-1-1-01-01-01-0010	Prima de navidad	7,394,589,000.00	929,000,000.00	-130,266,889.00	7,264,322,111.00	0.00	7,264,322,111.00	7,116,937,131.00	7,260,278,288.00	99.94	7,116,937,131.00	7,260,278,288.00	99.94
3-1-1-01-01-01-0011	Prima de vacaciones	3,549,389,000.00	-59,000,000.00	-159,000,000.00	3,390,389,000.00	0.00	3,390,389,000.00	794,836,051.00	3,383,138,339.00	99.79	794,836,051.00	3,383,138,339.00	99.79
3-1-1-01-01-01-0012	Factores salariales especiales	29,728,248,000.00	-585,000,000.00	-1,685,000,000.00	28,043,248,000.00	0.00	28,043,248,000.00	1,725,635,483.00	28,031,160,578.00	99.96	1,725,635,483.00	28,031,160,578.00	99.96
3-1-1-01-01-02-0001	Prima de antigüedad	1,780,268,000.00	-160,000,000.00	-260,000,000.00	1,520,268,000.00	0.00	1,520,268,000.00	133,228,521.00	1,513,276,962.00	99.54	133,228,521.00	1,513,276,962.00	99.54
3-1-1-01-01-02-0002	Prima Técnica	19,783,653,000.00	-405,000,000.00	-1,050,000,000.00	18,778,653,000.00	0.00	18,778,653,000.00	1,592,388,422.00	18,775,309,832.00	99.98	1,592,388,422.00	18,775,309,832.00	99.98
3-1-1-01-01-02-0003	Prima Semestral	8,164,327,000.00	-20,000,000.00	-420,000,000.00	7,744,327,000.00	0.00	7,744,327,000.00	18,540.00	7,742,573,784.00	99.98	18,540.00	7,742,573,784.00	99.98
3-1-1-01-02	Contribuciones inherentes a la nómina	33,169,096,000.00	-472,000,000.00	-457,000,000.00	32,712,096,000.00	0.00	32,712,096,000.00	4,837,638,565.00	32,679,415,953.00	99.91	4,837,638,565.00	32,679,415,953.00	99.91
3-1-1-01-02-01	Aportes a la seguridad social en pensiones	9,276,505,000.00	-100,000,000.00	-100,000,000.00	9,176,505,000.00	0.00	9,176,505,000.00	1,523,960,442.00	9,168,350,532.00	99.91	1,523,960,442.00	9,168,350,532.00	99.91
3-1-1-01-02-01-0001	Aportes a la seguridad social en pensiones públicas	6,381,495,000.00	360,000,000.00	360,000,000.00	6,741,495,000.00	0.00	6,741,495,000.00	1,139,840,342.00	6,735,341,730.00	99.91	1,139,840,342.00	6,735,341,730.00	99.91
3-1-1-01-02-01-0002	Aportes a la seguridad social en pensiones privadas	2,895,010,000.00	-460,000,000.00	-460,000,000.00	2,435,010,000.00	0.00	2,435,010,000.00	384,120,100.00	2,433,008,802.00	99.92	384,120,100.00	2,433,008,802.00	99.92
3-1-1-01-02-02	Aportes a la seguridad social en salud	6,570,770,000.00	-90,000,000.00	-75,000,000.00	6,495,770,000.00	0.00	6,495,770,000.00	1,076,499,500.00	6,492,733,200.00	99.95	1,076,499,500.00	6,492,733,200.00	99.95
3-1-1-01-02-02-0001	Aportes a la seguridad social en salud pública	46,675,000.00	0.00	15,000,000.00	61,675,000.00	0.00	61,675,000.00	9,186,300.00	60,212,000.00	97.63	9,186,300.00	60,212,000.00	97.63
3-1-1-01-02-02-0002	Aportes a la seguridad social en salud privada	6,524,095,000.00	-90,000,000.00	-90,000,000.00	6,434,095,000.00	0.00	6,434,095,000.00	1,067,313,200.00	6,432,521,200.00	99.98	1,067,313,200.00	6,432,521,200.00	99.98
3-1-1-01-02-03	Aportes de cesantías	8,935,950,000.00	-131,000,000.00	-131,000,000.00	8,804,950,000.00	0.00	8,804,950,000.00	940,126,923.00	8,803,650,921.00	99.99	940,126,923.00	8,803,650,921.00	99.99
3-1-1-01-02-03-0001	Aportes de cesantías a fondos públicos	6,253,142,000.00	9,000,000.00	9,000,000.00	6,262,142,000.00	0.00	6,262,142,000.00	844,364,435.00	6,262,134,028.00	100.00	844,364,435.00	6,262,134,028.00	100.00
3-1-1-01-02-03-0002	Aportes de cesantías a fondos privados	2,682,808,000.00	-140,000,000.00	-140,000,000.00	2,542,808,000.00	0.00	2,542,808,000.00	95,762,488.00	2,541,516,893.00	99.95	95,762,488.00	2,541,516,893.00	99.95
3-1-1-01-02-04	Aportes a cajas de compensación familiar	3,563,471,000.00	-70,000,000.00	-70,000,000.00	3,493,471,000.00	0.00	3,493,471,000.00	548,518,900.00	3,484,964,700.00	99.76	548,518,900.00	3,484,964,700.00	99.76
3-1-1-01-02-04-0003	Colsubsidio	3,563,471,000.00	-70,000,000.00	-70,000,000.00	3,493,471,000.00	0.00	3,493,471,000.00	548,518,900.00	3,484,964,700.00	99.76	548,518,900.00	3,484,964,700.00	99.76
3-1-1-01-02-05	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	403,472,000.00	-30,000,000.00	-30,000,000.00	373,472,000.00	0.00	373,472,000.00	62,596,000.00	371,941,300.00	99.59	62,596,000.00	371,941,300.00	99.59

SISTEMA DE PRESUPUESTO DISTRITAL - PREDIS
EJECUCION PRESUPUESTO
INFORME DE EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS E INVERSIONES

02-01-2020
06:47

ENTIDAD: 235 - CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.		MES: DICIEMBRE											
UNIDAD EJECUTORA: 01 - UNIDAD 01		VIGENCIA FISCAL: 2019											
CODIGO	NOMBRE	APROPIACION					TOTAL COMPROMISOS		EJECUC. PRESUP. (11+10B)	AUTORIZACION DE GIRO		EJEC. AUT. GIRO % (14+13B)	
		INICIAL	MODIFICACIONES		VIGENTE	SUSPENSION	DISPONIBLE	MES		ACUMULADO	MES		ACUMULADO
1	2	3	4	5	6=(3+5)	7	8=(6-7)	9	10	11	12	13	14=(13B)
3-1-1-01-02-05-0001	Aportes generales al sistema de riesgos laborales públicos	403.472.000,00	-30.000.000,00	-30.000.000,00	373.472.000,00	0,00	373.472.000,00	62.596.000,00	371.941.300,00	99,59	62.596.000,00	371.941.300,00	99,59
3-1-1-01-02-06	Aportes al ICBF	2.672.619.000,00	-55.000.000,00	-55.000.000,00	2.617.619.000,00	0,00	2.617.619.000,00	411.421.200,00	2.613.837.100,00	99,86	411.421.200,00	2.613.837.100,00	99,86
3-1-1-01-02-06-0001	Aportes al ICBF de funcionarios	2.672.619.000,00	-55.000.000,00	-55.000.000,00	2.617.619.000,00	0,00	2.617.619.000,00	411.421.200,00	2.613.837.100,00	99,86	411.421.200,00	2.613.837.100,00	99,86
3-1-1-01-02-07	Aportes al SENA	445.355.000,00	-8.000.000,00	-8.000.000,00	437.355.000,00	0,00	437.355.000,00	68.651.700,00	436.107.000,00	99,71	68.651.700,00	436.107.000,00	99,71
3-1-1-01-02-07-0001	Aportes al SENA de funcionarios	445.355.000,00	-8.000.000,00	-8.000.000,00	437.355.000,00	0,00	437.355.000,00	68.651.700,00	436.107.000,00	99,71	68.651.700,00	436.107.000,00	99,71
3-1-1-01-02-08	Aportes a la ESAP	445.355.000,00	-8.000.000,00	-8.000.000,00	437.355.000,00	0,00	437.355.000,00	68.651.700,00	436.113.600,00	99,72	68.651.700,00	436.113.600,00	99,72
3-1-1-01-02-08-0001	Aportes a la ESAP de funcionarios	445.355.000,00	-8.000.000,00	-8.000.000,00	437.355.000,00	0,00	437.355.000,00	68.651.700,00	436.113.600,00	99,72	68.651.700,00	436.113.600,00	99,72
3-1-1-01-02-09	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	855.599.000,00	20.000.000,00	20.000.000,00	875.599.000,00	0,00	875.599.000,00	137.212.200,00	871.717.600,00	99,56	137.212.200,00	871.717.600,00	99,56
3-1-1-01-02-09-0001	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos de funcionarios	855.599.000,00	20.000.000,00	20.000.000,00	875.599.000,00	0,00	875.599.000,00	137.212.200,00	871.717.600,00	99,56	137.212.200,00	871.717.600,00	99,56
3-1-1-01-03	Remuneraciones no consultivas de factor salarial	1.296.702.000,00	112.000.000,00	717.900.000,00	2.014.602.000,00	0,00	2.014.602.000,00	241.328.318,00	1.999.373.781,00	99,24	241.328.318,00	1.999.373.781,00	99,24
3-1-1-01-03-01	Indemnización por vacaciones	0,00	143.000.000,00	748.900.000,00	748.900.000,00	0,00	748.900.000,00	166.896.506,00	742.387.980,00	99,13	166.896.506,00	742.387.980,00	99,13
3-1-1-01-03-02	Bonificación por recreación	271.873.000,00	-10.000.000,00	-10.000.000,00	261.873.000,00	0,00	261.873.000,00	62.305.144,00	258.175.821,00	98,59	62.305.144,00	258.175.821,00	98,59
3-1-1-01-03-05	Reconocimiento por permanencia en el servicio público - Bogotá D.C.	962.696.000,00	-20.000.000,00	-20.000.000,00	962.696.000,00	0,00	962.696.000,00	8.800.365,00	959.016.686,00	99,62	8.800.365,00	959.016.686,00	99,62
3-1-1-01-03-06	Prima Secretarial	42.133.000,00	-1.000.000,00	-1.000.000,00	41.133.000,00	0,00	41.133.000,00	3.326.303,00	39.793.294,00	96,74	3.326.303,00	39.793.294,00	96,74
3-1-2	Adquisición de bienes y servicios	10.006.705.000,00	7.000.000,00	1.164.000.000,00	11.170.705.000,00	0,00	11.170.705.000,00	416.391.894,00	10.022.763.617,00	89,72	1.719.457.727,00	8.382.309.371,00	75,04
3-1-2-01	Adquisición de activos no financieros	700.000,00	0,00	6.000.000,00	6.700.000,00	0,00	6.700.000,00	4.760.000,00	4.760.000,00	71,04	0,00	0,00	0,00
3-1-2-01-01	Activos fijos	700.000,00	0,00	6.000.000,00	6.700.000,00	0,00	6.700.000,00	4.760.000,00	4.760.000,00	71,04	0,00	0,00	0,00
3-1-2-01-01-01	Maquinaria y equipo	700.000,00	0,00	6.000.000,00	6.700.000,00	0,00	6.700.000,00	4.760.000,00	4.760.000,00	71,04	0,00	0,00	0,00
3-1-2-01-01-01-0002	Equipos de información, computación y telecomunicaciones TIC	700.000,00	0,00	6.000.000,00	6.700.000,00	0,00	6.700.000,00	4.760.000,00	4.760.000,00	71,04	0,00	0,00	0,00
3-1-2-02	Adquisiciones diferentes de activos no financieros	10.006.005.000,00	7.000.000,00	1.158.000.000,00	11.164.005.000,00	0,00	11.164.005.000,00	411.631.894,00	10.018.003.617,00	89,73	1.719.457.727,00	8.382.309.371,00	75,08
3-1-2-02-01	Materiales y suministros	1.582.300.000,00	-35.000.000,00	-267.022.000,00	1.315.278.000,00	0,00	1.315.278.000,00	17.762.185,00	943.297.725,00	71,72	157.012.210,00	549.221.115,00	41,76
3-1-2-02-01-01	Productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero	187.430.000,00	0,00	37.581.000,00	225.211.000,00	0,00	225.211.000,00	810.720,00	164.282.651,00	72,95	77.728.743,00	100.124.824,00	44,46
3-1-2-02-01-01-0001	Carne, pescado, frutas, hortalizas, aceites y grasas	0,00	0,00	2.750.000,00	2.750.000,00	0,00	2.750.000,00	216.700,00	2.067.081,00	75,17	216.700,00	2.067.081,00	75,17
3-1-2-02-01-01-0002	Productos lácteos y ovoproductos	0,00	0,00	2.200.000,00	2.200.000,00	0,00	2.200.000,00	156.620,00	1.075.740,00	48,90	156.620,00	1.075.740,00	48,90
3-1-2-02-01-01-0003	Productos de molinería, almidones y productos derivados del almidón; otros productos alimenticios	0,00	0,00	78.225.000,00	78.225.000,00	0,00	78.225.000,00	219.690,00	67.851.496,00	86,74	24.409.107,00	32.116.301,00	41,06
3-1-2-02-01-01-0004	Bebidas	124.720.000,00	0,00	-115.000.000,00	9.720.000,00	0,00	9.720.000,00	217.710,00	409.260,00	4,21	217.710,00	409.260,00	4,21
3-1-2-02-01-01-0005	Artículos textiles (excepto prendas de vestir)	2.910.000,00	0,00	3.406.000,00	6.316.000,00	0,00	6.316.000,00	0,00	2.238.061,00	35,43	163.200,00	1.941.408,00	30,74
3-1-2-02-01-01-0006	Dotación (prendas de vestir y calzado)	60.000.000,00	0,00	66.000.000,00	126.000.000,00	0,00	126.000.000,00	0,00	90.841.013,00	71,94	52.585.406,00	62.515.034,00	49,62
3-1-2-02-01-02	Otros bienes transportables (excepto productos metálicos, maquinaria y equipo)	966.980.000,00	-35.000.000,00	-38.556.000,00	830.324.000,00	0,00	830.324.000,00	4.921.728,00	649.085.615,00	78,17	57.251.264,00	384.454.288,00	46,30

Nota: Contraloría de Bogotá (2019)

En este sentido, se observa que los gastos de personal durante la vigencia 2019 ascienden a la suma de \$129.559.100.112.00 y el costo del ausentismo total por enfermedad general es de \$503.160.738 de donde el 66.66% es asumido por las EPS \$335.406.948 y el 33.34% restante por el funcionario \$167.753.790 suma que de ser viable la propuesta asumiría la Contraloría de Bogotá, ahora bien en el entendido de las cosas este valor se debería sumarme al presupuesto anual autorizado para la Contraloría de Bogotá lo que lo incrementaría en casi un 1%, suma que debería ser autorizada por la Secretaria de Hacienda de Bogotá soportándola como las respectivas justificaciones ya que el presupuesto asignado corresponde al erario público proveniente de los diferentes impuesto que pagan los ciudadanos de la ciudad.

Por consiguiente, otro punto relevante que se revisó son las causales de incapacidad por clasificadas así;

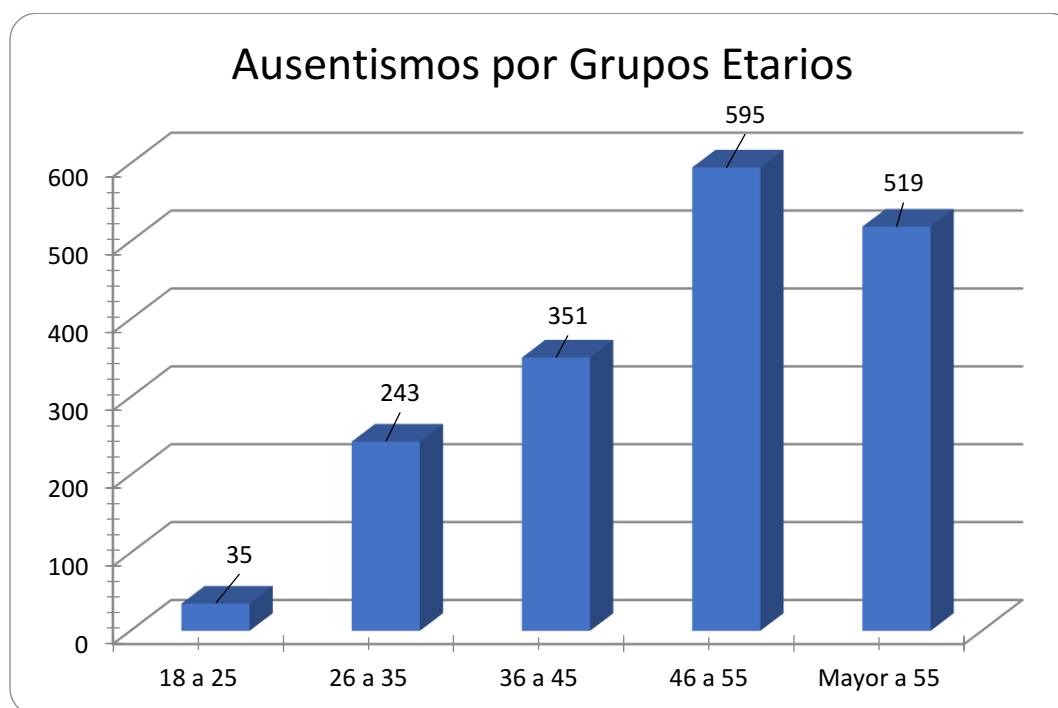


Figura 3. Ausentismos por Grupos Etarios. Elaboración propia.

De allí, se establece que el índice de incapacidades más alto se presenta en personas de 46 a 55 años seguido por los mayores de 55 y en un tercer lugar los de 26 a 35 años.

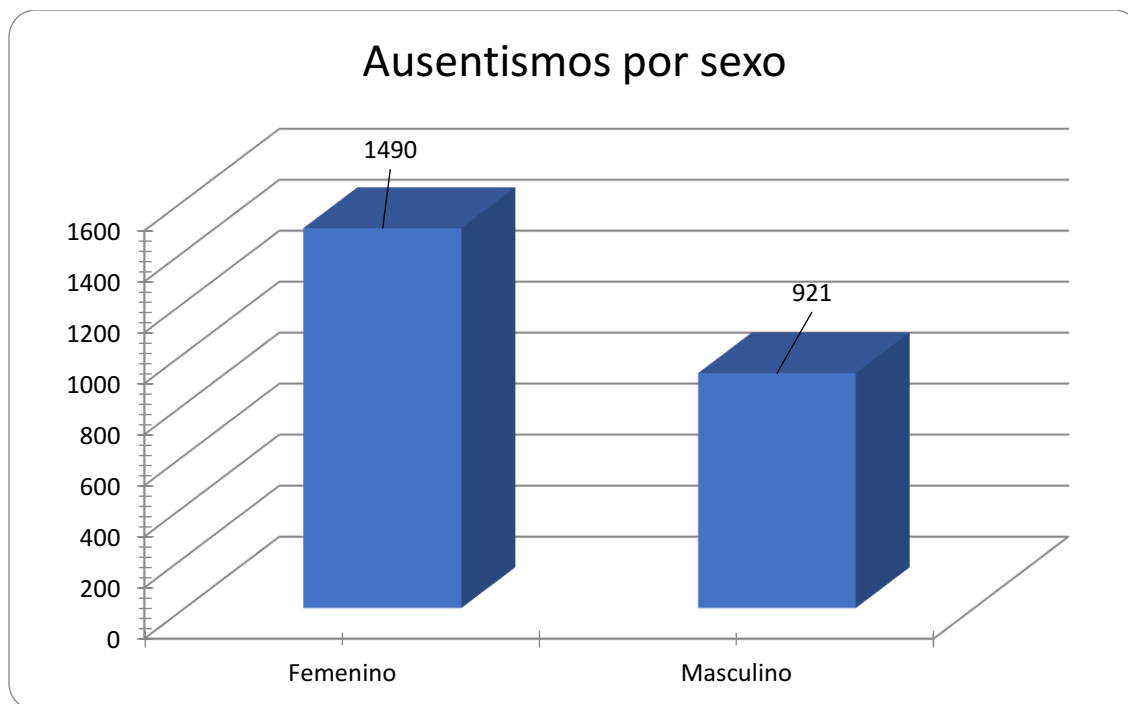


Figura 4. Ausentismos por sexo. Elaboración propia.

Predominando las incapacidades del sexo femenino con un total de 1490 incapacidades frente a 921 del sexo masculino.



Figura 5. Capítulos de enfermedades. Elaboración propia

En el número de eventos predominan las incapacidades que son generadas por dolores de cabeza, gastroenteritis, dolores de muela entre otro por un total de 1724 generando un total de 3999 días de ausentismos en donde se pudo observar en la revisión que dichas incapacidades no superaron los 3 días.

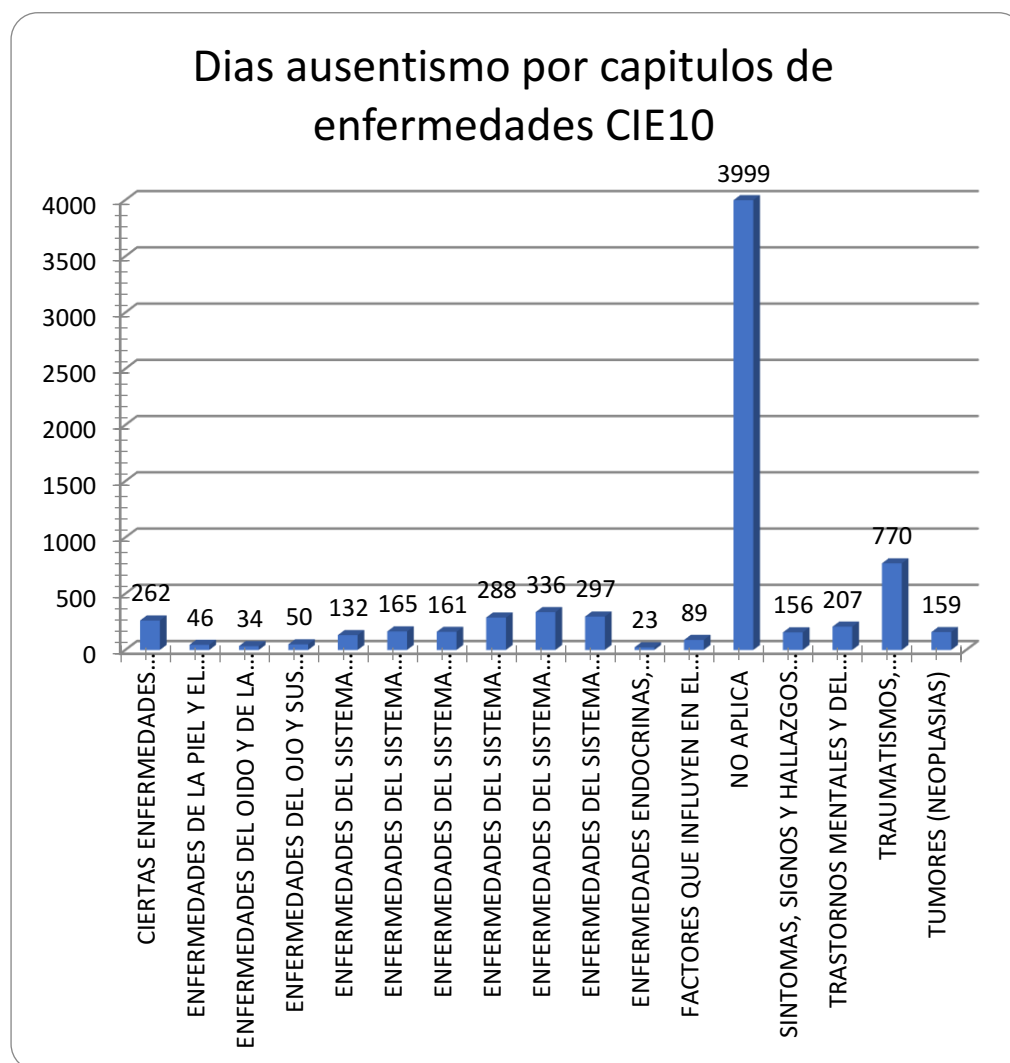


Figura 6. Días de ausentismo. Elaboración propia.

Por último, se revisó la escala salarial del año 2019 de la Contraloría de Bogotá en donde se puede evidenciar que el nivel de ingresos de los funcionarios el cual aparte del salario básico está compuesto por Prima Técnica para el nivel profesional, prima de antigüedad, bonificaciones por

servicio, reconocimiento por permanecía y otras prebendas que no aparecen en esta escala salarial, ingreso que resulta alto comparado con el salario mínimo del 2019 que estaba en \$828.116 pesos.

Ahora bien, en la revisión documental no se evidenció ninguna entidad pública tanto del nivel central como del nivel nacional que asumiera el 100% de las incapacidades, todas están regidas bajo la normativa vigente para estos temas.

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No.	ASIGNACIÓN	GASTOS REPRES.	PRIMA TECNICA	TOTAL
NIVEL DIRECTIVO			125				
CONTRALOR	010	00	1	10.807.307	5.403.653	5.403.653	21.614.613
CONTRALOR AUXILIAR	035	05	1	10.153.370	5.076.385	5.076.385	20.306.740
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	04	1	7.516.944	3.006.778	3.758.472	14.282.194
DIRECTOR TECNICO	009	04	21	7.516.944	3.006.778	3.758.472	14.282.194
JEFE DE OFICINA	006	04	2	7.516.944	3.006.778	3.758.472	14.282.194
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	068	03	1	7.304.199	2.921.680	3.652.100	13.877.979
SUBDIRECTOR FINANCIERO	068	03	1	7.304.199	2.921.680	3.652.100	13.877.979
SUBDIRECTOR TECNICO	068	03	27	7.304.199	2.921.680	3.652.100	13.877.979
GERENTE	039	02	20	7.130.698	2.852.280	3.565.349	13.548.327
GERENTE	039	01	49	5.994.474	1.798.343	2.997.237	10.790.054
AUDITOR FISCAL DE LA CONTRALORIA	036	02	1	7.130.698	2.852.280	3.565.349	13.548.327
NIVEL ASESOR			31				
JEFE DE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	03	1	7.516.944	3.006.778	3.758.472	14.282.194
JEFE DE OFICINA ASESORA COMUNICACIONES	115	03	1	7.516.944	3.006.778	3.758.472	14.282.194
ASESOR	105	02	19	7.130.698	2.852.280	3.565.349	13.548.327
ASESOR	105	01	10	5.994.474	1.798.343	2.997.237	10.790.054
NIVEL PROFESIONAL			621				
TESORERO GENERAL	201	08	1	4.595.089		2.297.545	6.892.634
ALMACENISTA GENERAL	215	08	1	4.595.089		2.297.545	6.892.634
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	09	3	5.032.126			5.032.126
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08	2	4.595.089			4.595.089
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	07	210	4.330.022			4.330.022
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	48	4.007.067			4.007.067
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	283	3.682.855			3.682.855
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	73	3.395.940			3.395.940
NIVEL TECNICO			103				
TECNICO OPERATIVO	314	05	72	2.631.087			2.631.087
TECNICO OPERATIVO	314	03	31	2.474.130			2.474.130
NIVEL ASISTENCIAL			165				
SECRETARIO EJECUTIVO	425	09	6	2.540.043			2.540.043
SECRETARIO	440	08	58	2.418.464			2.418.464
SECRETARIO	440	07	9	2.235.747			2.235.747
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	4	1.650.328			1.650.328
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	29	1.625.901			1.625.901
CONDUCTOR MECANICO	482	04	26	1.650.328			1.650.328
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01	33	1.377.819			1.377.819
TOTAL			1045				
				Hasta	Bonificación	%	SMLM
AUXILIO DE TRANSPORTE	97.032			1.656.232	<=1.763.224	50%	828.116
SUBSIDIO DE ALIMENTACION	62.878			1.763.224	>1.763.224	35%	

Fuente: Acuerdo 658/16 - Dec.2451 27/12/2018 - Dec.2452 27/12/2018 - Dec.545 06/09/2019 - Dec.1028 06/06/2019

Actualización: 10 de septiembre de 2019

Figura 7. Nivel de ingreso de los funcionarios. Contraloría Bogotá (2019)

En este sentido no sería viable que la entidad asumiera 100% de las incapacidades por las siguientes razones:

- La escala salarial con las prebendas adicionales que reciben los funcionarios de la Contraloría de Bogotá es alta comparada con el salario mínimo.
- Al asumir el 100% del pago de las incapacidades la Contraloría estaría entrando en un detrimento patrimonial ya que según el Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.5.5.56

dice: “Pago de la remuneración de los servidores públicos. El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades”, en el entendido de las cosas la entidad estaría pagando remuneración por servicios no prestados independientemente de la causal de la ausencia

- El nivel de ausentismo es bastante elevado en la entidad como se pudo observar con incapacidades que no superan los 3 días y que según la revisión se presentan los días viernes cuando hay festivos o los días lunes, lo que al asumir la entidad el pago del 100% de las incapacidades aumentaría este nivel ya que el funcionario estaría recibiendo el total de su remuneración mensual por no prestar sus servicios.

Conclusiones

Es importante que las entidades estatales, en este caso la Contraloría pueda establecer acuerdos laborales que permitan que los colaboradores y la entidad se sientan beneficiados, sin necesidad de afectar ninguna de las partes, entendiendo que el incapacitarse por enfermedades ajenas al individuo forman parte de la cotidianidad y el reconocerse habrá ser parte del derecho a la salud. Sin embargo, en este caso no se podrá reconocer el 100% de las incapacidades por las afectaciones que esto genera para la entidad distrital, y teniendo en cuenta que no se evidenciaron casos en los que se aplique dicho beneficio en otras entidades del nivel Distrital.

El poder realizar estudios detallados del ausentismo en las entidades estatales ayuda y garantiza poder establecer los factores determinantes de un acuerdo bilateral, pues esto da una luz hacia la veracidad de concluir de forma negativa el no reconocimiento del 100% de las incapacidades por parte de la Contraloría de Bogotá.

Mediante el análisis del presupuesto de la Secretaria de Hacienda Distrital, se observó que no da lugar a el pago del 100% de las incapacidades por parte del fondo debido a las razones expuestas donde los niveles de ausentismo se hacen más evidentes sobre todo los feriados, y lo cual india que se llegaría a un detrimento distrital aplicar dicha propuesta.

Recomendaciones

Una vez concluida la presente investigación, se hace necesario reconocer la importancia de realizar investigaciones asertivas para lograr analizar de forma oportuna las diferentes solicitudes y propuestas que se realicen ante una administración, siempre teniendo en cuenta su relevancia a nivel legal y normativo, y siempre cumpliendo con los objetivos de la misma.

Es preciso tener en cuenta las necesidades y fundamentos de las partes, establecer estrategias de recolección de información efectivas y confiables ayudando a analizar la situación a fondo, como lo son datos estadísticos y proyecciones financieras como se hizo para este caso en específico, con el fin de garantizar que los resultados sean dados en base a hechos reales y que así mismo aporten conclusiones soportadas que resuelvan los interrogantes planteados.

En base a los resultados recogidos en la presente investigación y al aporte bibliográfico estudiado, se puede recomendar no solo a la Contraloría de Bogotá sino a otras entidades de orden Distrital y nacional, analizar los argumentos expuestos anteriormente sobre la no viabilidad del pago del 100% de las incapacidades a los trabajadores, y así mismo la importancia de no dejar atrás otros métodos para buscar siempre la mejora del bienestar y calidad de vida de los mismos, sin afectar el patrimonio y presupuesto de éstas entidades.

Referencias

- Banco de la República. (21 de abril de 2021). *La Misión Kemmerer*. Obtenido de <https://www.banrep.gov.co/es/el-banco/historia/mision-kemmerer>
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (1997). Métodos cuantitativos y cualitativos. En *Más allá del dilema de los métodos* (págs. 41-57). Bogotá: Norma.
- Borda, M. C., Rolón, E., Díaz-Piraquive, F., & González, J. (s.f). *AUSENTISMO LABORAL: IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y ESTRATEGIAS DE CONTROL DESDE LOS PROGRAMAS DE SALUDEMPRESARIAL*. Obtenido de chrome-extension://oemmndcblldboiebnladdacbdm/adm/https://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/13583/1/Borda-Gallon%20Maria-Claudia-2017.pdf
- Congreso de Colombia. (23 de diciembre de 1993). *Ley 100 de 1993*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Contraloría de Bogotá. (2019). *Acuerdos laborales*. Obtenido de Acuerdo laboral Contraloría de Bogotá D.C 2019: <http://www.contraloriabogota.gov.co/acuerdos-laborales?language=es>
- Contraloría de Bogotá. (2020). *Una Contraloría Aliada con Bogotá*. Obtenido de Remisión Informe final de la Auditoria de Regularidad efectuada a la Secretaría Distrital de Planeación -SDPCódigo 58, PAD 2020,Vigencia 2019: chrome-extension://oemmndcblldboiebnladdacbdm/adm/http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/control/2-2020-08145_radicado_informe_final_sdp_58.pdf
- Contraloría de Bogotá. (21 de abril de 2021). *Nuestra identidad*. Obtenido de Reseña historica: <http://www.contraloriabogota.gov.co/nuestra-entidad/resena-historica>
- Cuevas, Y., Garcia, T., & Villa, M. (2011). *Caracterización del ausentismo laboral en un centro medico de nivel I*. Obtenido de chrome-

extension://oemmndcbldboiebfnladdacbfdmadadm/https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf?sequence=1

EVA. (2012). *Ley 1512 de 2012*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Gestor EVA. (19 de febrero de 2021). *Gestor normativo*. Obtenido de Concepto 88711 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=127721>

Min Salud. (03 de mayo de 2000). *Decreto 783 de 2000*. Obtenido de chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbfdmadadm/https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-0783-de-2000.pdf

Ministerio de trabajo. (05 de febrero de 2014). Obtenido de Decreto 160 de 2014: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/DECRETO+160+DE+2014+EMPLEADOS+P%C3%9ABLICOS.pdf/96735968-9764-40d1-afd2-a50aa6bc148a>

Ministerio de Trabajo. (21 de abril de 2021). *Empleo y pensiones*. Obtenido de Seguridad social: mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social

Porret, M. (2012). El absentismo laboral en la empresa privada española. *Labor*, 5-81.

Presidencia de la República. (10 de enero de 2012). *Función pública*. Obtenido de Decreto 19 de 2012: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45322>

Super Intendencia Nacional de Salud. (04 de diciembre de 1995). *Circular 011 de 1995*. Obtenido de chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbfdmadadm/https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Circularr_Ext_011_1995.pdf

Vasco, C. (s.f). El debate recurrente sobre la investigación cuantitativa y cualitativa. *Nómadas*, 28-34.

Vicente, J., & Lopez, A. (2020). Occupational diseases due to woodworking. *Scielo*, 112-131.

Zamudio, E. L., & Acevedo, J. R. (15 de julio de 2019). *Revisión teórica y normativa para pymes y el acompañamiento que realizan las ARL en aspectos del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1459>