

**INCIDENCIA DEL DOWNSIZING EN LA ECONOMÍA DE LAS PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS DE COLOMBIA EN EL CONTEXTO DE LA
PANDEMIA POR COVID -19**

MANUEL ALEJANDRO MÚNERA PINEDA - 62202113784

NELSY ALEJANDRA CORTÉS SANTA - 62201822369

DIRECTOR

BILVER ADRIÁN ASTORQUIZA BUSTOS

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS

Y ADMINISTRATIVAS

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

2023

RESUMEN

La presente investigación se orienta a la descripción y análisis frente a la incidencia del fenómeno del downsizing de pequeñas y medianas empresas en el contexto de la pandemia por COVID 19; en las principales ciudades de Colombia como son: Bogotá, Medellín, Cali y Manizales, en la cual se utilizó una metodología de carácter descriptivo y comparativo; mediante la recopilación de diferentes fuentes de información entre estas el DANE. De igual forma, se realizó una revisión teórica de algunas investigaciones realizadas por autores tanto internacionales como nacionales, aportando elementos comparativos, de análisis y cómo dicho fenómeno genera controversia entre los diferentes sectores económicos; pero al mismo tiempo es importante entender este fenómeno no solo desde una óptica negativa de reducción, sino mirarlo desde una posibilidad de reestructuración de las empresas, es decir; implementar nuevos modelos de negocio, para optimizar los procesos, generar mecanismos para recuperar, crecer y mantener la supervivencia en el mercado. Dentro de los resultados obtenidos se encuentra que efectivamente la pandemia producida por el COVID 19 se generó un entorno que ocasionó de forma inesperada un fenómeno turbulento para la economía del país; no solo en términos monetarios, debido al cierre de empresas y disminución del poder adquisitivo; sino también trajo consigo efectos psicosociales por la pérdida de empleo de las personas.

Palabras clave: Downsizing, estrategia, mercado laboral, empresas, pandemia

TABLA DE CONTENIDO

1.	REVISIÓN DE LITERATURA	9
1.1	Downsizing Reactivo	9
1.2	Downsizing Proactivo	10
2.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.1	Fuente de la información	14
3.	ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
	CONCLUSIONES	35
	BIBLIOGRAFÍA	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparativo TGP, TO y TD periodo 2019-2021	15
Tabla 2. Porcentaje Contratos cancelados 2020	21
Tabla 3. Población ocupada por sectores económicos	22
Tabla 4. Datos desempleo Bogotá	24
Tabla 5. Datos desempleo Medellín	26
Tabla 6. Datos desempleo Cali	27
Tabla 8. Datos desempleo Manizales	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Comparativo TGP 2019-2021	16
Gráfica 2. Comparativo TO años 2019-2020-2021	17
Gráfica 3. Comparativo TD años 2019-2020-2021	18
Gráfica 4. Gráfica de convenciones	19
Gráfica 5. Porcentaje de Mipymes que reportaron aumento en el indicador de empleo respecto al año anterior Periodo 2017-2020	20
Gráfica 6. Tasa de desempleo Bogotá 2020	26
Gráfico 7. Tasa desempleo Medellín 2020	27
Gráfica 8. Tasa desempleo Cali 2020	29
Gráfica 10. Tasa desempleo Manizales 2020	30

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se estudia la incidencia del downsizing en el mercado laboral de Colombia específicamente en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Manizales en el contexto de la pandemia generada por el COVID -19. Este efecto fue notorio en la zona económica, incluso varias organizaciones tuvieron que llegar al cierre de sus ocupaciones y reducir la plantilla de personal (downsizing). Dado que la enfermedad pandémica, sin lugar a dudas tuvo relevantes efectos sobre las organizaciones y sus trabajadores, aceleró de alguna forma lo que se venía demostrando en los últimos años referente a la tasa de ocupación y desempleo, pero no ha sido la causa primordial, conforme a que las medidas adoptadas generaban resultados, varios de los puestos de trabajo perdidos o suspendidos fueron recuperándose y los que no, fue por el cierre de unidades productivas pequeñas que no pudieron ajustarse a un acontecimiento de intensidad universal como es el coronavirus.

Primordialmente se realizó descripción y análisis mediante la consulta de 3 fuentes de datos como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la Asociación de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI) y la Cámara de Comercio de Bogotá para lograr entablar la correlación del downsizing y la incidencia del COVID- 19; encontrando que se generó una incidencia negativa en torno a los indicadores de desempleo; aun así, no se puede entablar una relación con dichos indicadores de ocupación o de desempleo con la táctica del DOWNSIZING, dejando claro que esta estrategia fue tomada como contramedida hacia los efectos negativos sobre la economía que vendrían acompañados por la pandemia del Covid-19, mas no como una relación al efecto de las tasas de desempleo y de ocupación. Esto puede ser corroborado por la exclusiva forma de evidenciar la táctica, haciendo una consulta de las PYMES con interacción a esa estrategia y ni una de las anteriores fuentes indican esa información.

Colombia para principios del año 2020 se enfrentó a una situación inesperada a nivel sanitario que desencadenó una serie de efectos tanto sociales, de salubridad como económicos, la pandemia debido al virus COVID – 19, una enfermedad respiratoria grave muy contagiosa causada por el virus SARS-Cov- 2, su alto contagio encendió las alarmas a nivel mundial y se emitieron una serie de medidas restrictivas que incluían el confinamiento para evitar el contacto humano, una situación atípica que no se presentaba en el mundo desde la GRIPE DE HONG – KONG debida a la influenza A H3N2 derivado del H2N2, en 1968, que dejó un millón de muertos, (y un pico del VIH en el periodo de 2005-2012) Castañeda Gullot C, (2020), actualmente por el Coronavirus se registran 214 millones de contagios y aproximadamente 4.47 millones de muertes Abigail, (2021), esta situación hizo eco en muchas áreas y a nivel económico afectó de manera importante la economía de todos los países que respecto al 2019 se reportó una disminución en la economía mundial del 5,3%.

Al igual a como pasó en Colombia, la crisis sanitaria limitó drásticamente las formas de interacción social, influyendo directamente en el comercio y en las actividades laborales de

todo el mundo, esto también se debió a que en todo el mundo se apostó a una modalidad de virtualidad, la cual en muchos contextos era una herramienta inexplorada y de poco uso, por lo tanto muchas personas tuvieron que adaptarse en tiempo record, esto es solo uno de los motivos por los cuales fue un periodo de dificultad laboral a nivel mundial, repercutiendo directamente en la economía de los países.

Colombia en este último aspecto, pasado un año desde el reporte del primer caso de COVID -19 que fue el 6 de marzo de 2020, quedó un panorama drástico, registrando la peor recesión de la historia a nivel económico con una caída de 6.8%, con más de 4.1 millones de desempleados hasta el mes de enero de 2021 y con miles de empresas que se vieron abocadas al cierre debido al confinamiento que se extendió por largos meses Cigüenza, (2021). Aunque para el 2021 las expectativas de recuperación del sector son más optimistas, es un proceso que tomará tiempo y en ese desarrollo será necesario observar la capacidad de reposición de todo el órgano económico relativo con las Pequeñas y Medianas Empresas afectadas con el fenómeno de la Pandemia por COVID 19.

Según Thomas Vollmann, Mark Brazas (1.993) el concepto de Downsizing (reducir el tamaño de la fuerza laboral de una empresa) hace referencia a un desafío al que se enfrentan muchos gerentes hoy en día. Los despidos con el único propósito de contener los costos, a menudo no logran revertir la situación en la que una empresa enfrenta un declive, porque es posible que no reconozca la causa raíz de la crisis de costos. Sin embargo, junto con una estrategia de cambio agresiva, los despidos pueden ser otra herramienta en el paquete de gestión que implementa una empresa en el camino de la dominación en lugar de la muerte. Los despidos no tienen que ser soluciones rápidas, ni implican necesariamente despidos repentinos y drásticos o una interrupción organizativa grave.

En cuanto a las decisiones, a este respecto a las organizaciones particularmente en Colombia , se analizan las cifras del mercado laboral con el fin de determinar cómo el fenómeno del Downsizing Se aplicaba a estas específicamente y su incidencia en la crisis económica propiciada por la pandemia del Covid -19, pues es un aspecto en el que no se ha realizado profundización y existen vacíos al respecto, su análisis y recopilación es de utilidad para develar los aspectos más relevantes que llevaron a esta afectación de los cuales deben ser tenidos en cuenta para ser usados de manera preventiva como base histórica de este fenómeno del Downsizing Que no ha sido documentado en Colombia.

Desde que se conoció el primer caso de coronavirus en el país, las cifras en el sector económico se empezaron a mover vertiginosamente, empezando por aquellas organizaciones que por su naturaleza implicaban aglomeración de personas, salas de teatro y cine, líneas aéreas, seguidas por el resto del comercio que permitía el contacto humano. De acuerdo al informe del Fondo Monetario Internacional (FMI) en el mes de abril de 2020, sobre la perspectiva de la economía mundial para el 2020 (World economic Outlook-WEO) y el informe sobre Colombia (Article IV Consultation) se proyectó una contracción de la actividad productiva del 12% en los países desarrollados entre el último trimestre del año anterior y el segundo de 2021 y del 5% en los países en desarrollo, para el año 2020 Colombia se encontraba en el punto más bajo de la crisis y que en el segundo semestre se

iniciaría la recuperación, otro dato que entregan en esos informes es que la caída del PIB (Producto Interno bruto) mundial en el año sería del 3%, seguida de una expansión de 5.8% en el 2021, sin embargo si se prolongaba la cuarentena en ese año o se presentaba una nueva ola de infecciones se podía dar una contracción económica mundial del 8%, cifra escandalosa y por supuesto aterradora ,Caballero Argaéz, (2020) Un programa económico para la crisis. Toda afectación que propenda en disminución del ingreso para el sector comercial y empresarial determina el movimiento de su economía interna, y más en las pequeñas y medianas empresas.

No solo las cifras presentadas sino el hecho de que hubo un importante remonte en el precio del dólar (llegó a sobrepasar los \$4000), sino la disminución de los precios en el petróleo, contribuyeron a la devastación de la economía, viéndose afectadas las grandes organizaciones y de una forma más importante pasa con las medianas y pequeñas empresas, que en su mayoría tienen alguna dependencia de las grandes, ya sea por que reciben suministros de estas o porque reciben financiación o capital.

Entonces, en vista de que la economía nacional ha ido en declive, comenzaron por realizar cierres o en un caso menos dramático (no quiere decir que no lo sea) hacer reducción de personal. Por tanto, el objetivo del documento es analizar el impacto que tuvo el Downsizing Sobre la economía de las Pequeñas y Medianas Empresas en Colombia para el año 2020 en el contexto del COVID – 19 y a su vez documentando los escritos relacionados con el efecto del Downsizing Sobre las economías empresariales por efectos de situaciones de confinamiento, realizando una recopilación de datos estadísticos relativos al desempleo comparativo del año 2020 con un año anterior y posterior para analizar este fenómeno de las pequeñas y medianas empresas en Colombia e identificando cuales ciudades del país han realizado los procesos como consecuencia a esta crisis sanitaria.

La composición de los capítulos empieza con la revisión de la literatura en el cual se documentan los estudios que se han realizado sobre el tema del Downsizing Y sus efectos sobre la ejecución del mismo en las pequeñas y medianas empresas y a su vez desarrollando una explicación de lo que es la estrategia desde varios puntos de vista, ya sea desde el documentado o a modo explicativo sobre el tema, ejecución, consecuencias y los tipos de Downsizing que en este caso son el reactivo y el proactivo.

La metodología de la investigación fue de carácter descriptivo, elaborada como el segundo capítulo del presente trabajo, el cual se divide en sub capítulos enfocado a las distintas fases fuentes de la información y conceptos claves para llevar a cabo la realización de esta investigación, además para el soporte de los datos suministrados se hace uso de herramientas y gráficos estadísticos de la economía del país en distintas regiones para poder corroborar el uso de la información resaltando que todos son de uso oficial y extraídos desde sitios oficiales como el DANE y otras fuentes de información nacional. Continuando con el Desempleo por ciudades en el cual se analiza el estado de desempleo durante la temporada en que transcurrió el periodo de pandemia a nivel nacional con soporte gráfico verificado.

Es importante destacar que dicha investigación se realizó con información específicamente de cuatro ciudades de Colombia las cuales fueron: Bogotá, Medellín, Cali y Manizales. A su vez se realizó el análisis de resultados de la investigación la cual se sustenta en una discusión sobre los aportes teóricos acerca de los diferentes conceptos del DOWNSIZING y datos estadísticos de la afectación a nivel económico y laboral de cuatro ciudades principales de Colombia y lo que se evidenció en el desarrollo de este trabajo de investigación; se realizan unas conclusiones finales sobre los resultados de haber estudiado el fenómeno económico bajo la influencia del Covid-19 y la estrategia del Downsizing Como medida de muchas empresas en Colombia para contrarrestar sus efectos negativos o adaptarse a la situación. Y también se describe cuál fue el aporte de este trabajo investigativo a futuras líneas de investigación.

1. REVISIÓN DE LITERATURA

En el presente trabajo de investigación se busca documentar cuál fue la incidencia que tuvo la implementación de la estrategia del Downsizing en las empresas de Colombia, concretamente las pequeñas y medianas empresas, que repercusiones en la economía tuvieron, que beneficios y consecuencias se evidenciaron o bien según los estudios que se han hecho acerca del Downsizing que resultados se prevén al realizar dicho método de reestructuración. Para empezar, hay que resaltar que el Downsizing puede ser de dos formas: Reactivo y Proactivo o estratégico.

1.1 Downsizing Reactivo

El Downsizing Reactivo es el que se implementa sin previa planeación como consecuencia de una reacción de urgencia a una circunstancia que está afectando a la Organización, se genera como una respuesta al mal funcionamiento financiero o a alguna presión externa y como consecuencia se considera como una decisión tardía o una respuesta defensiva Melgar (2011). Por supuesto su naturaleza es inmediatista, y por lo tanto se toman decisiones sin mucho estudio o dilación, se encamina a tomar una reestructuración a corto plazo que permita enfrentar eventos externos y necesidades inmediatas generalmente de tipo económico sin tener en cuenta los objetivos organizacionales.

Por supuesto, y como la experiencia en general lo enseña, esta toma de decisiones reactiva e inmediatista tiene consecuencias en su mayoría negativas. Los problemas que pueden derivar del uso de este tipo de Downsizing está relacionado con la reducción de la planta de personal solo por respuesta sin un diagnóstico adecuado, en donde se puede tomar la decisión errada y despedir al trabajador equivocado. Otra consecuencia es que por lo sorpresivo el ambiente laboral se enrarece pues el personal no ha sido preparado para el cambio, y aunque, paulatinamente se acostumbrará las consecuencias y secuelas de estas decisiones serán permanentes. A consecuencia de estas decisiones sin previo estudio, puede haber una afectación en la parte financiera e impactos negativos en la eficiencia de la empresa.

1.2 Downsizing Proactivo

El Downsizing proactivo o estratégico es el que se produce cuando la empresa se anticipa a los cambios que se darán en el entorno, es un proceso planeado y formalmente diseñado que intenta una estrategia organizativa en el largo plazo Kozlowski (1993), pone las condiciones adecuadas para que la organización pueda desarrollar una estructura flexible que le permita obtener una ventaja competitiva. Esta aplicación de la estrategia del Downsizing ha demostrado tener muchas más ventajas que el enfoque reactivo, principalmente porque permite la participación de los trabajadores y por lo tanto mantiene equilibrado el clima organizacional lo que obviamente casi anula los efectos negativos.

En otra definición de Downsizing encontramos que es “la eliminación planificada de puestos y trabajos que no incluye las jubilaciones o renuncias normales sino las voluntarias y tampoco los paquetes de jubilación anticipada “ Cascio (1993). Reducción de personal: ¿qué sabemos? ¿Qué hemos aprendido? Academy of Management Perspectives, un concepto bastante básico que no contempla mucho acerca de la organización, sin embargo, al analizarlo lo que nos dice es que el Downsizing es un modo de eliminar las redundancias y excesos en la organización y es mayormente enfocada en la reducción de personal.

El fenómeno del Downsizing es una estrategia más común de lo normal, sin embargo, el enfoque es lo que puede variar, no es un término antiguo, pero tampoco clasifica como un término nuevo, como ya lo mencionamos apareció en la década de los 70 y ha ido evolucionando de manera que ha llegado a lo que es hoy, una estrategia de reestructuración y ajuste de las organizaciones que apunta a mantener una medida justa con el tamaño y personal suficientes para desarrollar los objetivos organizacionales.

En la década de los 80's las compañías de manufactura en USA habían despedido a más de dos millones de trabajadores, luego se dió una tendencia a los mandos medios (white collars) y eso aumentó ostensiblemente cerca de 1992 cuando eran el 36% del grupo de desempleados Cascio (1993). La mayor razón para esto es que los mandos medios generan un alto costo en las organizaciones, en un principio se enfocaron en los niveles más bajos del organigrama, pero eso se resignificó cuando se dieron cuenta de que afectaba más económicamente el empleo de los mandos medios, en USA eran el 26.6% del costo, comparado con solo un 16.7% en China, el Downsizing En su más pura expresión aplico y nunca se detuvo.

Estudios demuestran que cuando una organización inicia el Downsizing este por lo general se repite, eso en los casos en los se ha planificado con minucia y se ven resultados positivos. Podemos ver como ejemplo a la famosa firma Marriott (complejos hoteleros de lujo) que eliminó 2500 trabajos, esto le costaba más de un billón de dólares, de ese tamaño era el impacto financiero, por supuesto positivamente. Sin embargo, esta reducción la hizo en varias etapas de Downsizing, por experiencias como esta en varias organizaciones es posible afirmar que esta estrategia se vuelve casi que parte de la cultura organizacional para quien la aplica y consigue resultados tan positivos.

Hay que tener en cuenta que la aplicación del Downsizing No siempre tiene un efecto dramático en el recorte de personal, ya que allí también se contemplan los retiros voluntarios, que son un buen foco para no hacer tan traumático el cambio sobre la planta de personal, por otro lado, hay que recordar que el Downsizing solo implica cambios en la planta de personal sino reestructuración organizacional, cambio en la cultura organizacional, mejora y rediseño de sistemas de trabajo, adecuación de planta de personal con el propósito de mejorar la productividad. El Downsizing también propone una serie de estrategias que se orientan al Rightsizing el cual es el proceso de constituir, agrupar y modificar una organización en busca de tener mayor efectividad y minimizar los costos; siendo esta última metodología menos drástica que la del Downsizing.

En otro sentido es importante considerar que algunas organizaciones están optando por implementar nuevas alternativas como el Outplacement que les permita a los trabajadores tener un impacto menos negativo a nivel psicológico, familiar y social, frente a una situación de despido o reestructuración que se de en la empresa. Tal como lo plantea, López Mena (1997) “El despido o la pérdida del empleo produce respuestas de ansiedad, fuerte daño a la autoestima, sentimientos de culpa, deterioro al autoconcepto, depresión, síntomas psicósomáticos, hipertensión”.

Rodriguez Kábana (1987) define el outplacement es “Un proceso de asesoría, apoyo o capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad”. Los defensores del Downsizing citan seis resultados esperados Cascio (1993): 1. Menor sobrecarga, 2. Menos burocracia, 3. Más eficiencia y rapidez en la toma de decisiones, 4. Comunicación más fluida, 5. Mayor emprendimiento, y 6. Incrementos en la productividad

Todo esto se debe lograr con el mínimo de estrés, de inversión y de traumatismo a nivel de clima organizacional. Por un lado la menor sobrecarga implica que aun teniendo menos personal y optimizando en exceso los recursos se debe garantizar menos sobrecarga en las labores, ¿cómo se logra esto? eso es parte de la minuciosa y bien hecha planeación, la redistribución de tareas es primordial, se debe planear cada cargo, sus funciones, sus límites y adaptar adecuadamente al personal para esto, como ya lo hemos mencionado todo cambio ofrece resistencia, sin embargo un cambio bien planeado es definitivamente menos traumático.

La reducción de la burocracia es un tema sensible en las organizaciones, se establecen a veces exceso de protocolos y trámites que no permiten siquiera que la comunicación fluya, entonces allí la tarea de el Downsizing es hacer revisión de los protocolos aplicados y procurar su reducción , es importante lograr la confianza y compromiso de los miembros de la organización y garantizarles una comunicación sana, organizada y menos burocratizada le garantiza a la organización un ambiente laboral sano.

Este punto de la burocracia tiene mucho que ver con la eficiencia y rapidez en la toma de decisiones, al desburocratizar los procesos, fluye la comunicación y se pueden tomar decisiones en tiempo real y de manera eficiente.

El mayor emprendimiento se refiere a la participación de los miembros de la organización en las creaciones de la organización, el permitirles ser parte del logro de los objetivos organizacionales y aportar ideas y emprendimientos, ejemplo de esto son los círculos de calidad, implementar métodos de participación, etc.-

Por último, obviamente no podía faltar la necesidad del incremento en la productividad, que es consecuencia de la implementación exitosa de los cinco puntos anteriores, si todo esto confluye con toda seguridad el resultado es un importante incremento en la productividad. Por supuesto todo esto no se podría realizar sin la presencia de una cabeza visible, un dirigente que emprenda la estrategia, para los gerentes quedan lecciones como que el Downsizing va a continuar si los costos generales se mantienen no competitivos con los rivales locales e internacionales.

Las firmas con deudas altas son más propensas al Downsizing realizando cortes agresivos de personal.; ya que muchas compañías no están preparadas para el Downsizing, estas comienzan por establecer políticas de no reciclaje o redistribución y terminan fracasando, si seis meses a un año después de un Downsizing no mejoran las relaciones de gastos, no hay retorno de ganancias de la inversión de los accionistas ni de los precios de las acciones además de que hay una probabilidad de que se presente el síndrome de los sobrevivientes es muy común, hay que estar preparado para esto.

Hay que reconocer que el Downsizing ha removido el mito de la seguridad del trabajo y tiene que acelerar la movilidad de empleos, es fundamental revisar el contrato psicológico para hacer esta experiencia positiva. La productividad y la calidad sufren porque seguirá el mismo volumen de trabajo con menos gente por lo tanto para que el Downsizing funcione bien hay que estar preparados a encontrar contradicciones y no esperar que todo funcione perfecto, es fundamental no dejarse alterar por eso.

El Downsizing es un fenómeno a todas luces que impacta fuertemente una organización pero que bien aplicada puede redundar en una mejora ostensible para la organización y todos sus miembros. Ahora, revisando el panorama actual con respecto a la pandemia del Covid – 19 , el Downsizing es un fenómeno, que si bien, el estado ha tratado de contener expidiendo decretos con prohibiciones de despidos masivos como lo anunció el presidente Iván Duque a finales del mes de marzo, se ha disfrazado en esos sectores no tan visibles y que no aportan a las cifras oficiales y como lo planteamos anteriormente, el Downsizing no es un vulgar recorte de personal es una estrategia planeada para ajustar los recursos a las necesidades de las organizaciones, lo que se podría estar presentando frente a la crisis del sector en este momento en el país.

El término Downsizing fue acuñado en la década de los setenta en Estados Unidos para referirse a la contracción o disminución de los automóviles producidos en la época, este término se fue adoptando a nivel organizacional y en un principio fue visto como una simple reducción de personal, fue solo hasta la década de los 90's que se empezó a aplicar como un conjunto de actividades que son emprendidas por la dirección y que están

encaminadas a la mejora de la eficiencia organizacional, de la productividad y/o de la competitividad Robles (1996).

Es entonces un término relativamente nuevo en el ámbito organizacional, que consideramos, como todo elemento innovador o de cambio, crea resistencia. Históricamente su auge se presentó a partir de la década de los 90's, donde la gran mayoría de las Organizaciones experimentaron una crisis económica y empezaron a tomar medidas para hacer resistencia a este fenómeno , muchas compañías decidieron prescindir de empleados que les sobrecargan sus estados financieros, solo que se hizo sin ningún tipo de planeación, estos primeros pasos del Downsizing, algo torpes , hicieron repensar la estrategia, de allí que un tiempo considerable después se viera la aplicación de este fenómeno de manera más específica en la década del 2000.

Si bien es cierto que el ejercicio investigativo se centró en la descripción y comparación de datos en relación a cómo se comportó el DOWNSIZING en el marco de la pandemia de Covid-19 y su afectación en el mercado laboral de nuestro país, se considera relevante que emerjan nuevas investigaciones en relación a este fenómeno; ya que se han encontrado poca literatura con respecto a ello.

Consideramos que uno de los principales aportes de este trabajo ha sido la recopilación de la información por ciudades de cómo afectó el downsizing en el mercado laboral de nuestro país en época de pandemia, se realiza el análisis comparativo de las estadísticas que proporciona el Dane; lo cual es un aporte significativo. Se considera que el principal aporte de dicho trabajo es dejar un inicio de una recopilación de datos de un fenómeno que afectó enormemente la economía de nuestro país y dejar la puerta abierta para futuras investigaciones al respecto.

Es importante que se abran nuevas líneas de investigación quizás de una manera menos cuantitativa, y poder realizar estudios de tipo cualitativo que permitan analizar los efectos del Downsizing a nivel familiar y social.

También se podría investigar si el estado ha logrado implementar políticas a nivel económico y social que permitan reducir los efectos producidos por tales fenómenos.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 Fuente de la información

Por ser el objetivo de la presente investigación el impacto del Covid-19 sobre Colombia y el de analizar la incidencia del fenómeno del downsizing sobre el mercado laboral en el

contexto de la pandemia por Covid -19 para el año 2020. La metodología que se pretende utilizar es de tipo descriptivo, por lo tanto se realizará la recopilación, comparación y análisis de los datos correspondientes a este fenómeno como las cifras de desempleo nacionales, diferenciada por las principales ciudades y así lograr concluir a partir del comportamiento, de dicho fenómeno.

Se procede entonces a analizar las cifras de desempleo de las ciudades que se han elegido (Bogotá, Medellín, Cali, y Manizales) para el análisis del comportamiento de la economía en Colombia, ya que son las más densas en población y por lo tanto la influencia de la crisis sanitaria fue más evidente. Teniendo en cuenta, que nuestro año a analizar es el 2020, recopilamos las cifras de desempleo generadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE para los años 2019, 2020 y 2021 con el objeto de revisar la variación entre estos años y así verificar si en realidad el impacto fue representativo en las tasas de desempleo por la exposición a la pandemia.

El desempleo se mide constantemente a través de la Encuesta de hogares y con esta se conoce la estructura y el tamaño de la fuerza de trabajo del país, se clasifica a las personas en ocupadas, desocupadas o inactivas y así es posible estimar la TGP (Tasa Global de participación), la TO (Tasa de ocupación) y la TD (tasa de desempleo). A nivel nacional la periodicidad de la medición es mensual.

La tasa global de participación se define como la relación porcentual entre la población económicamente activa (Personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo) y la población en edad de trabajar (personas de más de 12 años en zonas urbanas y de más de 10 años en la zona rural). Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral, en el caso de la Tasa de Ocupación se refiere a la relación porcentual entre la población ocupada (aquellos que hayan trabajado en el periodo de referencia por lo menos una hora) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar, la tasa de desempleo es la relación porcentual entre las personas que están en búsqueda de trabajo y el número de personas que integran la fuerza laboral. Estos tres conceptos son fundamentales en el análisis del comportamiento del desempleo para el periodo en cuestión, y veremos su comportamiento en la siguiente tabla y sus correspondientes gráficas comparativas.

3. RESULTADOS

3.1 Análisis del mercado laboral

En la tabla que se encuentra a continuación se encuentra un comparativo de las TGP, TO y TD para cada mes y para los años de 2019, 2020 y 2021, con el objeto de poder comparar el comportamiento de cada uno respecto al año 2020 que es el periodo crítico para la pandemia por Covid 19.

Tabla 1. Comparativo TGP, TO y TD periodo 2019-2021

COMPARATIVO TGP, TO Y TD AÑOS 2019-2020-2021									
	2019			2020			2021		
MESES	TASA GLOBAL DE PARTICIPACION	TASA DE OCUPACION	TASA DE DESEMPLEO	TASA GLOBAL DE PARTICIPACION	TASA DE OCUPACION	TASA DE DESEMPLEO	TASA GLOBAL DE PARTICIPACION	TASA DE OCUPACION	TASA DE DESEMPLEO
ENERO	63,5%	55,3%	12,8%	62,5%	54,4%	13,0%	60,1%	49,8%	17,3%
FEBRERO	63,9%	56,4%	11,8%	63,2%	55,5%	12,2%	61,6%	51,8%	15,9%
MARZO	63,2%	56,4%	10,8%	59,2%	51,7%	12,6%	60,3%	51,7%	14,2%
ABRIL	62,2%	55,8%	10,3%	51,8%	41,6%	19,8%	59,9%	50,8%	15,1%
MAYO	63,1%	56,4%	10,5%	55,2%	43,4%	21,4%	60,2%	50,8%	15,6%
JUNIO	63,5%	57,5%	9,4%	57,4%	46,1%	19,8%	59,7%	51,1%	14,4%
JULIO	63,0%	56,2%	10,7%	56,5%	45,1%	20,2%	60,4%	51,8%	14,3%
AGOSTO	62,9%	56,1%	10,8%	59,3%	49,3%	16,8%	61,2%	53,7%	12,3%
SEPTIEMBRE	62,8%	56,3%	10,2%	60,1%	50,6%	15,8%	62,2%	53,7%	10,8%
OCTUBRE	64,1%	57,8%	9,8%	62,3%	53,2%	14,7%	62,5%	54,6%	11,8%
NOVIEMBRE	63,7%	57,8%	9,3%	61,4%	53,2%	13,3%	55,0%	57,4%	10,0%
DICIEMBRE	63,3%	56,6%	10,5%	61,7%	53,4%	13,4%	62,5%	53,20%	11,4%

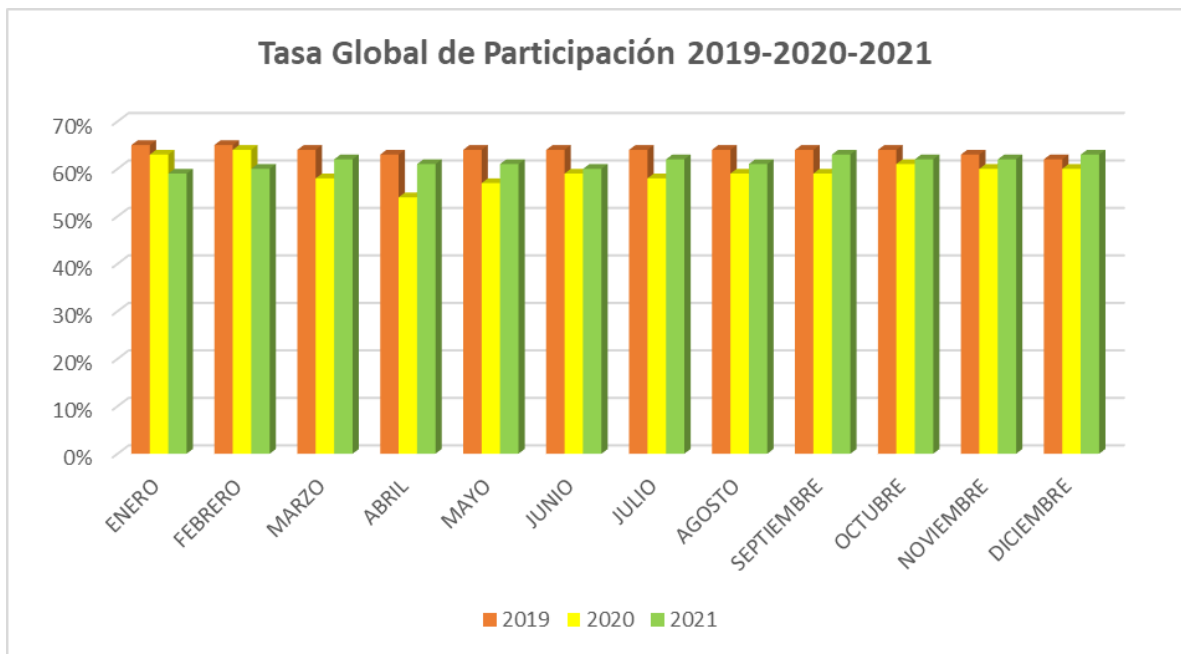
Fuente: elaboración de los autores con base en la información del DANE

Se evidencian comportamientos similares entre 2019 y 2020 para los dos primeros meses y de allí en adelante una importante variación como resultado, obviamente, por las medidas de confinamiento obligatorio tomadas por el gobierno, lo cual será objeto de análisis detallado más adelante.

Entre los años 2020 y 2021 existe aún la variación, pero con tendencia a la recuperación en lo que podemos observar de los primeros meses de 2021.

En las gráficas presentadas a continuación se puede observar más detalladamente las diferencias entre estos indicadores para cada mes de cada año a nivel Nacional.

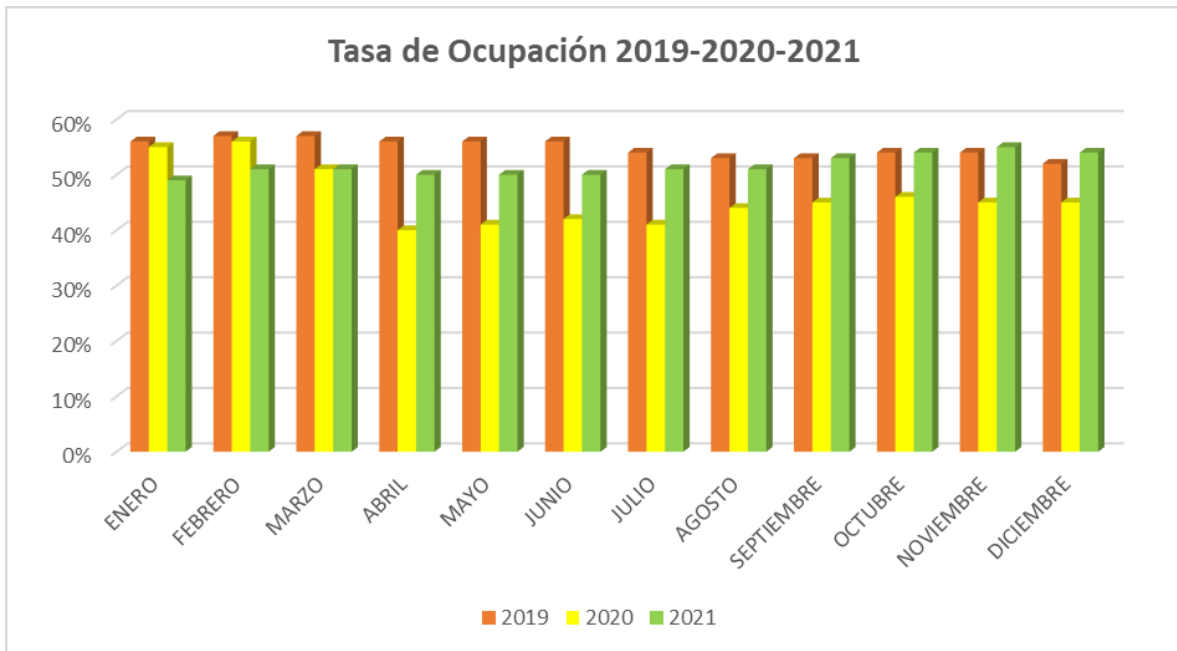
Gráfica 1. Comparativo TGP 2019-2021



Fuente: elaboración de los autores

Respecto al comportamiento de la TGP en el año 2019 se puede observar un comportamiento relativamente estable en consecuencia de que en un principio se optó por encontrar medidas en las empresas para poder seguir operando ya sea por la virtualidad u otros medios para seguir con un flujo de productividad dentro de lo que cabe posible en medio de las circunstancias, esto con el tiempo más concretamente a mediados del año 2020 fue cambiando ya que no todas las empresas podrán seguir en la ejecución de sus actividades de la misma forma por las mismas limitaciones establecidas ya sea por el gobierno o naturalmente por las propias de la crisis sanitaria.

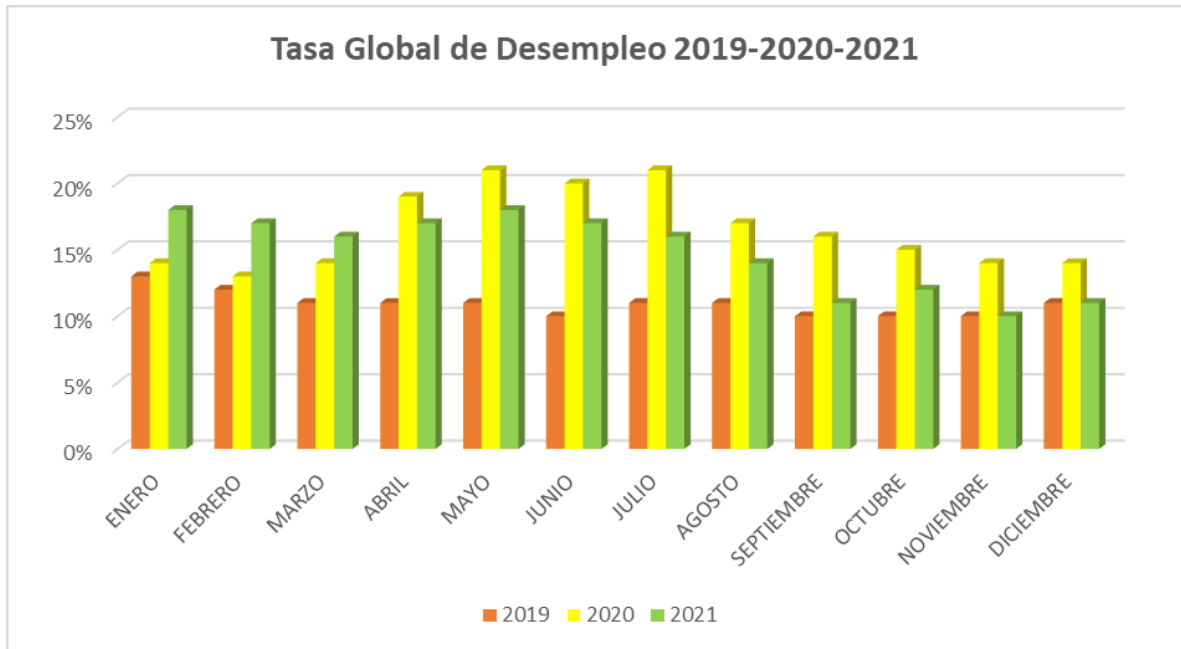
Gráfica 2. Comparativo TO años 2019-2020-2021



Fuente: Elaboración de los autores

Aunque en esta gráfica se puede evidenciar un comportamiento estable en todos los años a excepción de 2020 que tuvo una disminución en la tasa de ocupación siendo esto un claro resultado de las dificultades que se produjeron en el año 2020 respecto al año 2019 en el cual empezó la pandemia.

Gráfica 3. Comparativo TD años 2019-2020-2021



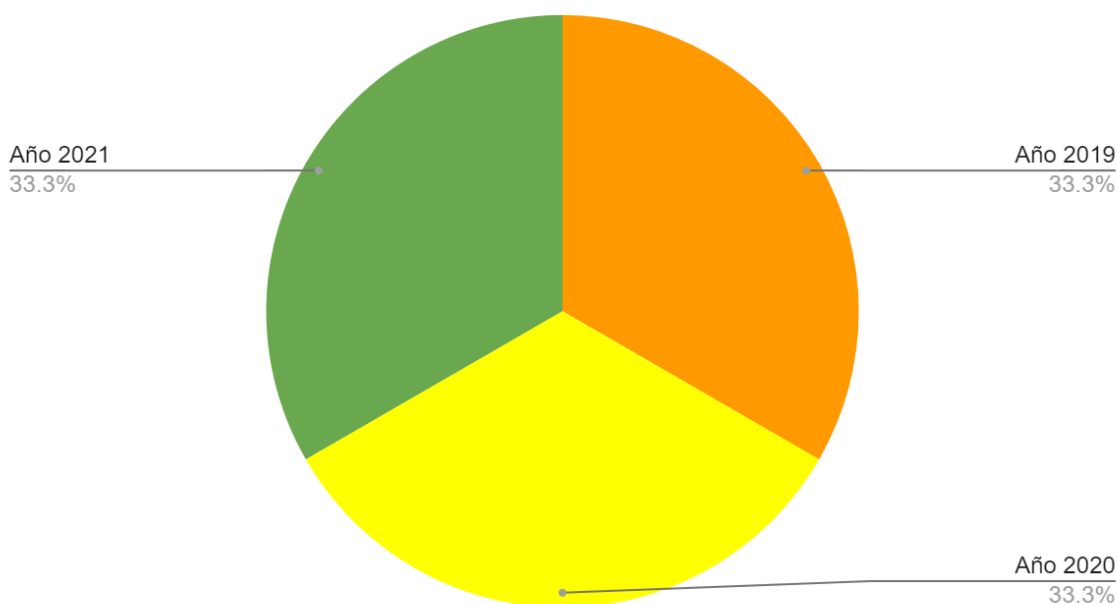
Fuente: elaboración de los autores

Se puede apreciar un alza en la tasa de desempleo para mediados del año 2020, esto es repercusión directa de las limitaciones que se vienen viendo en todo el país desde la llegada del virus en el año 2019 la cual obligó a muchas empresas a realizar recortes en el personal y hasta llegar a cerrar por completo sus actividades comerciales.

Gráfico de convenciones

El siguiente gráfico muestra identificar los respectivos colores de cada año para las anteriores gráficas, como se puede evidenciar la columna verde (2021) ya no es visible desde el mes de septiembre, esto debido a que la pandemia se estabilizó desde estas fechas.

Points scored



Gráfica 4. Gráfico de convenciones

Fuente: elaboración de los autores

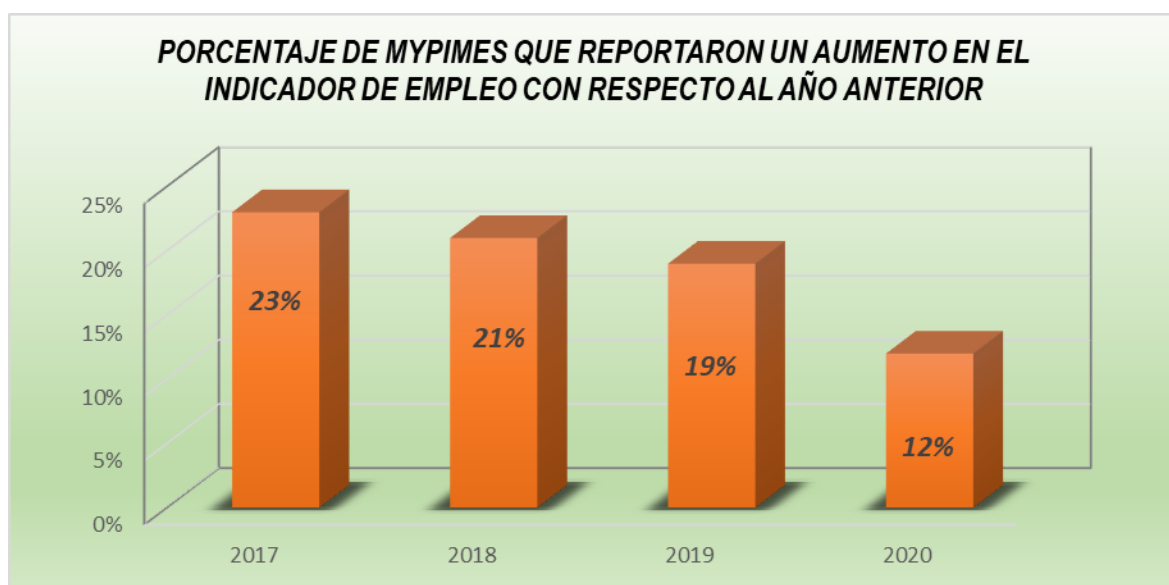
En Colombia se considera una Pequeña Empresa aquella que cuenta con personal entre 11 y 50 trabajadores, activos totales mayores a 501 y menores a 5001 smmlv y una mediana tiene entre 51 y 200 trabajadores, activos totales entre 5001 y 15000 smmlv.

De acuerdo a ACOPI (Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas) en Colombia se estima que hay 1.636.280 pymes en cifras del 2020 generan 17.829.824 empleos y se cree que con un ritmo reducido de trabajo y con aislamiento parcial las pymes estarían dejando de aportar cerca de 25,8 billones de pesos.

Teniendo esto en cuenta nos ocuparemos de lo concerniente a las Pequeñas y medianas Empresas en este sentido, ACOPI (asociación colombiana de micro, pequeñas y medianas empresas) reportó las siguientes cifras para estos periodos.

En la gráfica que encontraremos a continuación se registra el porcentaje de empresas que reportaron el aumento de empleos en sus organizaciones, desde el 2017 en disminución.

Gráfica 5. Porcentaje de Mipymes que reportaron aumento en el indicador de empleo respecto al año anterior Periodo 2017-2020



Fuente: elaboración de los autores

En cuanto a contrataciones, en el segundo semestre de 2020 el 86.2% de las empresas reportaron no haber hecho contrataciones, comparado con el segundo semestre de 2019 con el 78%, si hay diferencia marcada, pero históricamente se venía dando el declive.

Para la cifra de despidos o cancelación de contratos se reportaron las siguientes cifras:

Tabla 2. Porcentaje Contratos cancelados 2020

MESES	%
ABRIL	34
MAYO	34
JUNIO	30
JULIO	38
AGOSTO	22
DICIEMBRE	24

Fuente: elaboración de los autores

La crisis del covid-19 tuvo grandes afectaciones no solamente a nivel de salud; sino también en el sector económico viéndose reflejado principalmente en las pequeñas y medianas empresas (Mipymes) las cuales generaban empleo a 17 millones de habitantes aproximadamente en el año 2019. De acuerdo con datos registrados en la revista ACOPI señalan que Colombia presentó una tasa de ocupación en el 2019 de 56,1% mientras que en el año 2020 la tasa de ocupación se encontró en 49,3%, indicando esto, un fenómeno de despidos masivos en las pequeñas y medianas empresas. (Mipymes); por causa de las medidas del confinamiento obligatorio presentadas a nivel mundial. A continuación, presentamos un comparativo de afectación para los diferentes sectores económicos en los años 2019 y 2020.

Tabla 3. Población ocupada por sectores económicos

Sector	Jun -Ago 2019	Jun -Ago 2020	Variación (Porcentual)	Variación (miles personas)
Ocupados Total Nacional	22 291	18 675	-16,2%	-3616
No informa	1	3	---	3
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3701	3466	-6,3%	-3616
Explotación de minas y canteras	138	177	27,8%	38
Industrias manufacturas	2412	2001	-17,0%	-410

Suministro de electricidad , gas y agua	208	224	7,9%	16
Construcción	1513	1322	-12,7%	-192
Comercio y reparación de vehículos	4228	3561	-15,8%	-667
Alojamiento y servicios de comida	1607	1150	-28,5%	-457
Transporte y almacenamiento	1490	1192	-20,0%	-299
Información y comunicaciones	314	277	-11,8%	-37
Actividades financieras y de seguros	296	272	-8,0%	-24
Actividades Inmobiliarias	288	226	-21,5%	-62
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1361	1168	-14,2%	-193
Administración pública, educación y salud	2627	2145	-18,4%	-482
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación	2106	1490	-29,3%	-616

Fuente: Tomado de DANE (2022)

Se presentan estos trimestres en comparativa respecto al antes y después de que la pandemia del coronavirus llegará a Colombia, de esta forma haciendo evidente el desempeño de la economía en las actividades económicas que se aprecian en el gráfico, las cuales son de gran relevancia y precisan los cambios y variaciones que se produjeron en dichos trimestres, así mismo, se puede observar la disminución respecto a un año del otro en el rendimiento de las actividades económicas, tal como se puede apreciar en apartados como Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca que tuvieron una disminución en el año 2020 respecto al año anterior.

De acuerdo a la tabla anterior se evidencia que los sectores de la economía que más han sido afectados son el sector hotelero y restaurantes con una variación porcentual de -28,5% representando 1607 ocupados en el año 2019 mientras que en el año 2020 hubo una disminución a 1150 ocupados. En un segundo renglón se ha visto afectado el sector artístico, entretenimiento y recreación con una variación porcentual de -29,3% con una cifra de 1106 personas ocupadas en 2019 y una cifra de 1490 de personas ocupadas en el año 2020.

La Cámara de Comercio de Bogotá realizó un ejercicio del 16 al 20 de junio de 2020, con 2397 encuestas y a diferencia de otras encuestas es un muestreo probabilístico estratificado

de elementos. Entre los principales resultados se destaca que el 52,0% cerró temporalmente toda actividad laboral el 22,7% continuó operando parcialmente con teletrabajo durante todo el confinamiento, el 14,6% siguió operando normalmente durante todo el confinamiento y el 10,8% cerró definitivamente su actividad laboral. Con respecto al empleo, el 51,8% redujo las horas de trabajo y el 15,9% bajó el número de trabajadores, debido a la reducción de horas de trabajo la mano de obra fue disminuida y en consecuencia el poder adquisitivo de la población se disminuye considerablemente reflejándose esto en la economía Colombiana, es aquí donde se vió reflejado el fenómeno del Downsizing, es decir se ha visto disminuida la plantilla laboral de la mayoría de las empresas al no poder ejercer su actividad económica de manera normal.

Según el periódico el tiempo (septiembre 2021) señala que “un año y medio después del inicio de los confinamientos estrictos por la pandemia, que obligaron a muchas empresas a cerrar y a despedir a sus trabajadores, los niveles de empleo se siguen recuperando poco a poco. En julio se contabilizaron 2,9 millones de ocupados más que hace un año, pero todavía hay un rezago de 1,2 millones de puestos para alcanzar los niveles pre pandemia.

Esta recuperación paulatina del empleo va de la mano con la caída de las solicitudes de fuerza mayor y de despidos masivos, que a mitad del año pasado se dispararon cuando las empresas tuvieron que parar la producción. En ese momento, muchas de ellas mandaron a sus empleados a vacaciones anticipadas y las que no pudieron más, pidieron suspender los contratos laborales de manera temporal”. (el tiempo 2021)

Con respecto a lo planteado por la sección de economía del periódico el tiempo vemos cómo este fenómeno Downsizing, ha sido marcado grandemente por la pandemia del Covid 19 donde las pequeñas y medianas fueron más vulnerables a dichos fenómenos sociales y de salubridad por una parte por tener menor capital de inversión, algunas de estas pymes no son exportadoras de productos o servicios solo manejan negocios a pequeñas escalas, las pequeñas empresas están representadas en pequeños comerciantes que no tienen la capacidad de sostener la nómina de sus empleados.

Se considera que el 10% de las microempresas en Colombia fueron declaradas en quiebra en el año 2020 por causa de la pandemia Covid-19 y las empresas que generaban más de dos empleos tuvieron que reducir personal en un 44% y el 60% de los empresarios manifestaron la necesidad de solicitar auxilios de financiación para cumplir con la nómina de sus empleados. De acuerdo al periódico el tiempo antes de la pandemia el 89% el sector empresarial en Colombia estaba conformado por microempresas y este sector empleaba a 14,5 millones de personas aproximadamente.

Algunos microempresarios reconocieron la necesidad de buscar otras alternativas de negocio o reinventarse. Ejemplos de ellos es de algunos microempresarios que se dedicaron a la fabricación de mascarillas, tapabocas, dotaciones empresariales entre otros.

3.2 Desempleo por ciudades

Con datos obtenidos de los boletines sobre el mercado laboral y el comportamiento de la tasa global de participación, tasa de ocupación y el desempleo del DANE realizamos diferentes tablas por ciudades y graficamos el comportamiento del desempleo a lo largo del año 2020, año en el cual la pandemia empezó a propagarse en nuestro país, notando que entre los meses de marzo y agosto se observa un incremento en el desempleo en las principales ciudades.

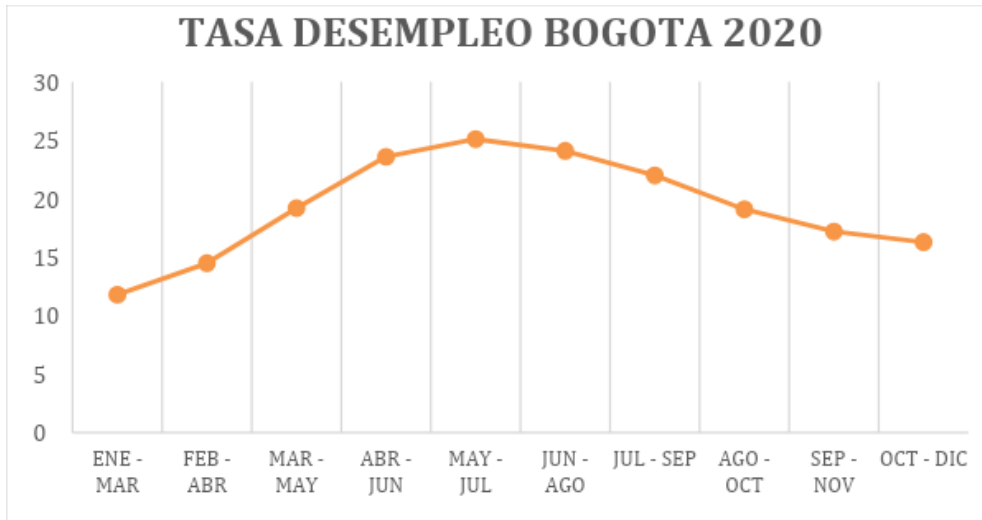
Tabla 4. Datos desempleo Bogotá

BOGOTÁ	2019			2020			2021		
MESES	TGP(%)	TO(%)	TD(%)	TGP(%)	TO(%)	TD(%)	TGP(%)	TO(%)	TD(%)
Ene – Mar	69,5	60,2	13,4	66,4	58,6	11,8	67,0	53,6	20,1
Feb – Abr	69,0	60,7	11,9	61,3	52,4	14,5	66,4	53,7	19,2
Mar – May	69,0	61,4	11,0	59,0	47,7	19,2	70,0	57,6	17,7
Abr – Jun	68,9	61,8	10,3	58,7	44,9	23,6	68,9	56,7	17,7
May – Jul	69,7	62,5	10,3	62,4	46,7	25,1	69,7	58,1	16,7
Jun – Ago	68,7	61,6	10,4	63,2	48,0	24,1	69,4	58,6	15,6
Jul – Sep	68,6	61,8	10,0	64,9	50,6	22,0	69,9	60,0	14,1
Ago – Oct	68,4	61,5	10,1	66,0	53,3	19,1	69,8	60,9	12,7
Sep – Nov	69,3	62,6	9,7	67,1	55,5	17,2	69,0	60,7	12,0
Oct – Dic	69,0	62,2	9,9	67,0	56,1	16,3	67,2	59,9	10,8

Fuente: Elaboración de los autores

Al ser la ciudad con mayor densidad en la población los efectos de la crisis sanitaria fueron más evidentes en cuanto al nivel de desempleo, siendo lo lógico debido a las características contagiosas del coronavirus y las medidas tomadas por el gobierno nacional respecto a la restricción de contacto, es sabido que, aunque muchas empresas acudieron a la virtualización de los procesos otras, debido al tipo de negocio u operaciones que realizaban, simplemente no pudieron adaptarse a estas estrategias dando como resultado cierres de muchas organizaciones y por ende recortes de personal.

Gráfica 6. Tasa de desempleo Bogotá 2020



Fuente: Elaboración de los autores

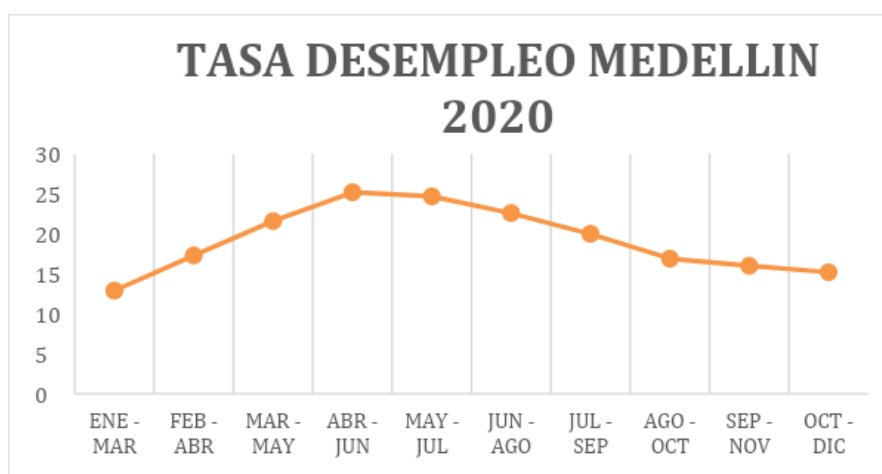
Tabla 5. Datos desempleo Medellín

Medellín A.M	2019			2020			2021		
	MESES	TGP(%)	TO(%)	TD(%)	TGP(%)	TO(%)	TD(%)	TGP(%)	TO(%)
Ene –Mar	64,4	55,8	13,5	62,7	54,6	12,9	63,8	52,4	17,9
Feb – Abr	64,6	56,4	12,7	60,3	49,9	17,3	63,8	52,6	17,5
Mar- May	64,7	56,7	12,4	59,6	46,8	21,6	66,9	55,8	16,6
Abr – Jun	64,6	56,5	12,6	60,2	45,1	25,2	66,8	56,3	15,8
May – Jul	64,6	56,5	12,5	61,9	46,7	24,7	67,9	57,5	15,4
Jun –Ago	64,5	56,4	12,6	61,8	47,8	22,6	67,4	57,3	15,0
Jul – Sep	64,6	56,8	12	61,8	49,5	20	68,1	57,9	15,0
Ago –Oct	64,3	56,9	11,6	63,3	52,6	16,9	67,9	58,6	13,7
Sep –Nov	64,8	57,8	10,8	64,1	53,8	16	68,5	59,4	13,2
Oct – Dic	65,4	58,3	10,9	64,8	54,9	15,2	68,0	59,4	12,7

Fuente: Elaboración de los autores

Medellín al igual que ciudades como Manizales, se vieron muy beneficiadas por las posibilidades remotas de las que se empezaron a hacer uso como contramedida para muchas empresas y negocios al no poder interactuar más con las personas de forma directa, esto supone un respiro a esta ciudad ya que estamos hablando de una con los mayores flujos comerciales de todo el país, sin embargo los efectos del coronavirus fueron notablemente nocivos en todas las ciudades del país, tal y como se puede apreciar en la anterior gráfica en donde en el año 2020 se pudo evidenciar un pico en la tasa de desempleo entre los meses de marzo a julio.

Gráfico 7. Tasa desempleo Medellín 2020



Fuente: Elaboración de los autores

Tabla 6. Datos desempleo Cali

Cali A.M	2019			2020			2021		
	TGP(%)	TO(%)	TD(%)	TGP(%)	TO(%)	TD(%)	TGP(%)	TO(%)	TD(%)
Ene-Mar	67,5	58,3	13,5	65,7	56,5	14	67,6	54,9	18,7
Feb-Abr	68,1	59,1	13,2	60,5	50,4	16,7	67,1	54,5	18,8
Mar-May	68,3	59,4	13	57,5	44,3	23	68,3	54,5	20,2
Abr-Jun	67,7	59,2	12,6	58,3	42,2	27,7	67,6	53,0	21,6
May-Jul	68,2	60,1	11,3	62,3	44,7	28,2	68,0	54,2	20,3
Jun-Ago	68,5	60,5	11,8	63,7	47,7	25,2	69,3	57,1	17,6
Jul-Sep	68,7	60,6	11,7	65,1	50,7	22,2	69,7	59,0	15,2
Ago-Oct	68	59,5	12,5	66,1	53,1	19,6	69,3	59,1	14,6
Sep-Nov	67,7	59,5	12,1	66,9	54,2	19	68,5	59,0	13,9
Oct-Dic	68,6	60,4	12	66,4	54,1	18,6	68,1	58,6	14,0

Fuente: Elaboración de los autores

Cali además de ser una de las ciudades más pobladas de Colombia también fue una de las más perjudicadas por el virus, incluso llegando a un nivel más estricto de confinamiento aparte de diversas situaciones, como la desaparición de muchas empresas y la migración venezolana, que en este caso eran fenómenos que ya se presentaban con anterioridad pero que complicaron más la situación tanto para la ciudad como para las personas, Mora, J. J. (2021) , repercutiendo directamente en el desempleo durante el año 2020 y 2021, tanto fue el impacto que se registró un incremento entre los meses de mayo y julio del 28,2% en la tasa de desempleo, una de las más altas que tuvieron las 4 ciudades elegidas para esta investigación.

Gráfica 8. Tasa desempleo Cali 2020



Fuente: Elaboración de los autores

Tabla 7. Datos desempleo Cali

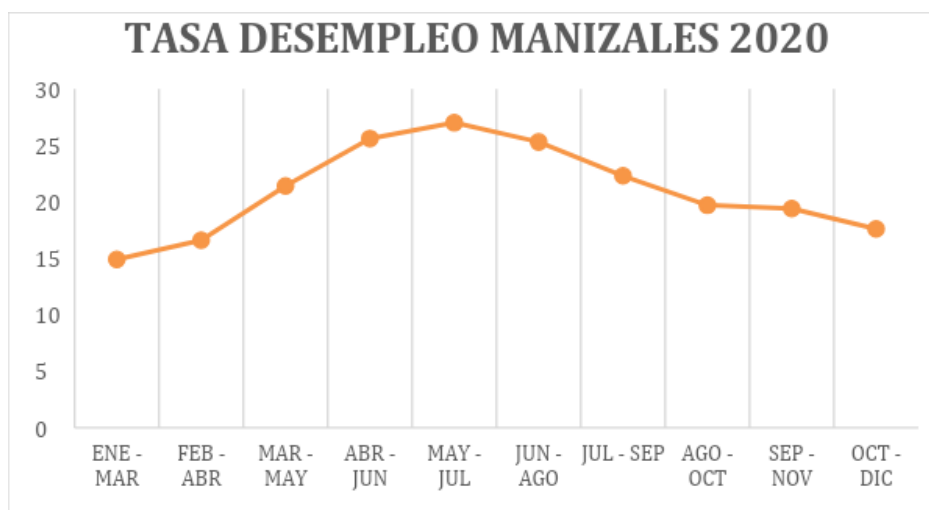
Tabla 8. Datos desempleo Manizales

Manizales A.M	2019			2020			2021		
	TGP(%)	TO(%)	TD(%)	TGP(%)	TO(%)	TD(%)	TGP(%)	TO(%)	TD(%)
Ene – Mar	57,6	49,7	13,7	59,9	51	14,9	57,6	46,7	18,9
Feb – Abr	58,2	50,8	12,7	57,1	47,6	16,6	56,2	46,5	17,3
Mar – May	59,3	52,6	11,3	55,2	43,4	21,4	57,1	48,1	15,8
Abr – Jun	59,4	53,2	10,4	54,7	40,7	25,6	56,7	47,5	16,2
May – Jul	58,6	52,8	10	56,4	41,2	27	56,8	47,9	15,8
Jun – Ago	58,6	52,3	10,7	56,3	42	25,3	57,4	49,1	14,6
Jul – Sep	58,5	51,9	11,3	56,2	43,7	22,3	56,8	49,9	12,1
Ago – Oct	58,5	51,5	12	56,2	45,2	19,7	56,2	50,0	11,0
Sep – Nov	58,6	51,1	12,8	57,5	46,4	19,4	55,5	50,0	10,0
Oct – Dic	59,1	51,7	12,5	58,3	48,1	17,6	55,1	49,9	9,5

Fuente: Elaboración de los autores

Manizales tampoco quedó exenta de altos índices de desempleo, teniendo picos entre junio y agosto del 2020 de 25,3% en la tasa de desempleo. sin embargo, a su vez fue una de las que más rápido logró disminuir dicha cifra, esto debido a la virtualización que se implementó por dicha crisis en muchísimas organizaciones y por otras oportunidades de empleo en contados sectores gracias a la posibilidad de realizar actividades de encargos y domicilios, de esta forma estabilizando la balanza en cuanto a la posibilidad de empleo incluso en una situación tan apretada como la que se estaba presentando.

Gráfica 10. Tasa desempleo Manizales 2020



Fuente: Elaboración de los autores

4. DISCUSIÓN

Siendo el objeto determinar el impacto que tuvo el Downsizing sobre el mercado laboral y cómo influyó también en la economía de las Pequeñas y Medianas Empresas en Colombia para el año 2020 en el contexto del COVID – 19, procedemos a analizar los datos previamente recopilados llevándolos desde un contexto nacional en cifras de desempleo durante el periodo a estudiar hasta el contexto particular del fenómeno del downsizing.

Haciendo revisión de las cifras oficiales de desempleo en el País para los años 2019, 2020 y 2021, podemos encontrar que para la tasa global de participación, es decir las personas que, teniendo la edad para trabajar (10 a 12 años) están realmente trabajando o buscando empleo, podemos observar que para los meses de enero y febrero entre los años 2019 y 2020 la variación fue mínima, entre 0.7 y 0.8 puntos porcentuales , pues ese era el comportamiento que se venía presentando regularmente en el mercado laboral , sin embargo para el mes de marzo de estos dos años ya se da una diferencia porcentual de 4 puntos , ya que en este mes fue que se confirmó la aparición del virus en nuestro País , presentándose el primer caso de contagio , el 6 de marzo de 2020, y de ahí en adelante la cifra presentó una diferencia porcentual mucho más marcada de entre 7 y 10 puntos para el periodo entre abril y agosto de 2020, lo que esta cifra quiere decir es que aquellos que están en edad de trabajar y tenían realmente empleo o estaban buscándolo , dejaron de salir a hacerlo o a ejercerlo , señal de que la cifra de desempleo empezaría a aumentar.

Como ya lo dijimos esta diferencia marcada se dio en el periodo de abril a agosto de 2020, a partir de ese momento la cifra se empezó a “acomodar” de nuevo , por llamarlo de alguna manera, puesto que se empezaron a flexibilizar mínimamente las medidas de confinamiento obligatorio, hasta el final del año 2020, sin embargo seguía existiendo una diferencia con respecto al 2019 de entre 1 y 2 puntos porcentuales, evidentemente dado por el hecho de que las personas en edad de trabajar podían salir un poco más a la búsqueda o a la asistencia a labores , sin embargo hay que resaltar , de nuevo , que estas diferencias en las cifras lo que indican no es solo que no pudiesen salir a ejercer o buscar empleo , sino que también implica que muchas de estas personas entraron a aumentar las cifras de desempleo.

A consecuencia de este comportamiento de la tasa de Participación , podemos observar también que la Tasa de ocupación , que consiste en quienes realmente están laborando y que están en edad de trabajar , incluyendo aquellos que hayan trabajado aunque sea una hora , se comportara de manera similar , pero , con diferencias más marcadas desde el mismo mes de marzo de 2020, desde 5 hasta 11 puntos de diferencia , con la misma curva

de comportamiento tendiendo a la recuperación en el periodo de octubre a diciembre de 2020, de nuevo , cuando se empezaron a flexibilizar las medidas de confinamiento.

Lo que podemos interpretar de este comportamiento de la Tasa de Ocupación es que, si hubo un aumento en las cifras de desempleo, pues este indicador lo que mide es precisamente eso, el hecho de que quienes pueden trabajar porque tienen la edad para hacerlo, en realidad lo hayan hecho en este periodo y lo que se vio es que esa cifra tuvo una variación negativa muy importante.

En efecto, revisando la tasa de desempleo, su comportamiento varió hacia el aumento en el periodo de abril a julio de 2020, por ejemplo en abril de 2019 la tasa fue del 10.3% y para ese mismo mes en el 2020 la cifra fue de 19.8%, un aumento de 9.5 puntos porcentuales , para mayo la diferencia entre 2019 y 2020 fue de 10.9 puntos porcentuales , y se fue en aumento hasta el final del año , mostrándose una reducción del margen entre octubre y diciembre cuando cambiaron las medidas de confinamiento.

Esto con respecto al año 2019, pero ¿Cómo varió ese comportamiento post confinamiento hacia el 2021?, La tasa global de participación terminó el año 2020 empezando a estabilizarse y empieza en enero de 2021 con un 60.1% comparado con el 2020 del 62.5%, a la baja, pero, recuperándose del periodo crítico de la pandemia y ,en general, la medición hasta donde existen cifras en este momento del mes de agosto la diferencia con los indicadores del 2020 fluctuó entre 2 y 7 puntos porcentuales al alza en el 2021 , señal de la recuperación post confinamiento y comparado el 2021 con el 2019 la diferencia fluctuó entre 1 y 2 puntos porcentuales , igual comportamiento para la tasa de ocupación .

En cuanto a la tasa de desempleo, termina el año 2020 en 13.4% y comienza el 2021 con un 17.3% y fluctúa a la baja hacia agosto con diferencias de entre 1 y 2 puntos porcentuales.

Analizada la situación de los indicadores de desempleo a nivel nacional pasaremos a enfocar este análisis a las pequeñas y medianas empresas. Como ya lo anotamos anteriormente las pymes generan un aproximado de 17.829.224 empleos y representan un 90% de la totalidad de las empresas del país, por lo tanto, su comportamiento afecta casi la totalidad de la economía y el mercado laboral.

Cuando observamos la TGP de los meses de enero y febrero de los años 2019 y 2020, la variación es casi imperceptible, lo que indica que la participación de la población en edad de trabajar en la fuerza de trabajo se mantuvo estable (entre el 62% y el 63%). Sin embargo, si hacemos esta misma comparación a partir del mes de marzo entre los mismos años, se ve la variación más marcada, con una disminución promedio del 4.7% para el periodo marzo-diciembre entre 2019 y 2020.

Lo que esto indica es que la participación de la PET en la fuerza de trabajo si disminuyó, evidentemente por efecto de las medidas de confinamiento aplicadas por la pandemia de Covid -19.

Al hacer esta comparación entre los 6 meses que tenemos de referencia para el año 2021 (entre marzo y agosto) con el mismo periodo de 2020, encontramos que la variación promedio es del 3.7%, aumentando en el 2021, periodo que se ha denominado de recuperación económica.

Debemos tener en cuenta que este indicador nos habla de las personas que trabajan o están buscando empleo y su participación en el mercado laboral, refleja la presión de la PET sobre este mercado.

Ahora vamos a analizar el comportamiento de la tasa de Ocupación, que lo que nos dice es qué porcentaje de las PET están ocupadas (trabajando).

El comportamiento de este indicador fue muy similar al del de la TGP. Entre los meses de marzo y diciembre para los años 2019 y 2020, la variación promedio fue del 7.9% disminuyendo para el 2020. Representa un importante porcentaje teniendo en cuenta que nos está diciendo que ese es el promedio de las PET básicamente perdieron sus empleos en este periodo, lo que nos ocupa específicamente porque allí tendríamos que indagar qué tanta parte tuvieron las Pequeñas y Medianas Empresas, con el referente de que estas son cerca del 90% de las empresas en el País.

Revisando esta variación entre los años 2020 y 2021, para el periodo de referencia de marzo a agosto, es del 5.5% aumentando hacia el último año, lo esperado para el periodo de recuperación económica.

Las tasas de desempleo reflejan para el periodo marzo- diciembre de 2019-2020 una variación del 6.6. % en aumento para el 2020, es decir que se incrementó el número de personas buscando trabajo (desempleados) entre estos periodos, muy acorde con los indicadores ya revisados teniendo en cuenta la condición de confinamiento.

El periodo de referencia para los años 2020-2021 (marzo – agosto), muestra una variación promedio del 4.1% con disminución para el 2021, cuyo promedio fue de 14.3% contra un 18.4% del 2020, se refleja en este indicador una recuperación de acuerdo a la situación menos crítica de la pandemia por COVID 19 y la relajación de las medidas de confinamiento que permiten la activación económica.

Ya determinadas las variaciones y el comportamiento de estos indicadores, ahora nos ocupa determinar qué tanta participación tienen las pequeñas y medianas empresas en estas cifras.

Los empresarios de las pequeñas y medianas empresas en la clasificación de sus sectores afectados, calificando de 1 a 5, donde cinco es la mayor valoración en cuanto a la afectación de las medidas restrictivas implementadas (toques de queda, cuarentenas, ley seca y pico y cédula) califican la cancelación con un 3.78, así que se considera como un área muy afectada en su desarrollo de actividades.

Teniendo en cuenta el capital humano en el mes de diciembre de 2020, el 24% de los empresarios suspendió o canceló contratos. Cifra que se ubicó en 22% en el mes de agosto, en el 38% en el mes de julio, 34% en abril y mayo, y en 30% en el mes de junio. Es de resaltar la resiliencia de las MiPymes ante la crisis, así como, su compromiso por mantener los puestos de trabajo, a pesar que muchas están trabajando con una capacidad inferior al 90% y que sufren por falta de recursos económicos. (ACOPI, 2020) , es aquí donde vemos el porqué de ese puntaje asignado de 3.78 a lo afectadas que se vieron las actividades de este sector.

Las pequeñas y Medianas empresas, como la mayoría de las organizaciones presentaron un importante deterioro en su productividad a causa del confinamiento por Covid 19, pero en los indicadores de empleo se vio muy marcado, en el segundo semestre de 2020, el 86.2% de las empresas informó que no realizó ninguna nueva contratación, esto es la gran mayoría, comparada con el 78% del segundo semestre de 2019, una diferencia amplia. Esta última cifra podría decirnos que la principal causa del comportamiento negativo de las cifras asociadas a las Mipymes es la situación del confinamiento por la pandemia, pero al revisar los datos históricos encontramos que ya desde hace algunos años estos indicadores no han sido muy favorables. Para el periodo entre 2017 y 2019 los empresarios manifestaron a Acopi y Faedpyme (Fundación para el análisis estratégico y desarrollo de la Mipyme), que en promedio menos del 40% de ellos percibieron algún aumento de esos indicadores en sus organizaciones y esto empeoró con la aparición de la pandemia por COVID 19, en este periodo sin embargo se reportó un aumento del 21% en el indicador de empleo, pero comparado con años anteriores venía disminuyendo.

Establecer específicamente cómo se presentó y documentó el fenómeno del Downsizing En Pequeñas y Medianas empresas en Colombia enfrentadas al fenómeno de la pandemia por Covid- 19 es otro objetivo que procedemos a analizar.

La ACOPI (Asociación Colombiana de Micro, Pequeña y Mediana Empresas) estableció para el año 2020 un índice de afectación de un 3.78, en una escala de cinco puntos (media alta) causada principalmente por la cuarentena, toques de queda, cuarentenas y pico y cédula. Esta situación llevó a la cancelación de casi un tercio de las nuevas negociaciones contractuales y gran parte de las contrataciones laborales.

Sin embargo, aclara la ACOPI que la situación de la pequeña y mediana empresa venía atravesando indicadores desfavorables en la serie de tiempo de los datos antes de la afectación de la pandemia. Entre los factores explicativos de incidencia resaltaron aspectos relacionados con la operación de las empresas, tales como: falta de planificación estratégica, ausencia de certificaciones de calidad, innovación, cargas tributarias, costo de nómina, entre otros.

La tasa de ocupación disminuyó en un 12 % aproximadamente si se compara los valores correspondientes del año 2019 vs 2020. ACOPI presentó una lista de sectores más afectados donde destacan las actividades artísticas, entretenimiento y recreación (-29,3 %)

y alojamiento y servicios de comida (-28,5 %) principalmente; así como también un crecimiento en el sector explotación de minas y canteras (27,8 %).

La tercera y última fuente de datos fue obtenida de la Cámara de Comercio de Bogotá, quienes realizaron un estudio en junio 2020, descriptivo de tipo cuantitativo, contemplando un muestreo estratificado a 2.397 empresas, donde encontraron que desde el punto de vista de operaciones el 52 % cerró temporalmente, 22,7 % cerró parcialmente o tele-trabajaron, 14,6 % continuó sus operaciones y el 10,8 % cerraron definitivamente. En cuanto a los indicadores de empleo destacaron que el 51,8 % redujo las horas de trabajo y el 15,9 % afectaron la plantilla de trabajadores.

Analizados los resultados se tiene que efectivamente la pandemia producida por el COVID-19 afectó considerablemente los factores económicos dentro y fuera de Colombia.

Establecer la relación entre la estrategia del Downsizing En las empresas pequeñas y medianas colombianas a causa de la pandemia no fue posible con la data disponible, ya que se desconoce la incidencia de esta estrategia empresarial y mucho menos medir el impacto derivado a causa de la pandemia.

CONCLUSIONES

Las medianas y las pequeñas empresas (menos de 20 trabajadores) se vieron mayormente afectadas; pues experimentaron una disminución del 50 % o quizás más en las ventas, mientras que las grandes empresas (más de 100 trabajadores) registraron una caída de menos del 40 %. Dentro de las actividades que más se vieron afectadas por este fenómeno, fue el área del turismo, los restaurantes, el alojamiento, debido a las medidas preventivas que el ministerio de salud iba determinando en su momento. Con respecto a las empresas que evidenciaron notablemente caída en sus ventas tuvieron más probabilidades de despedir a los trabajadores; sin embargo, no lo hicieron abruptamente, es decir; las grandes empresas generaron nuevas alternativas para que no despidieran de manera masiva a los empleados. Buscaron alternativas como adelantar vacaciones entre otros. El estado por su cuenta también propuso algunos alivios económicos que permitieron que la plantilla de las empresas no fuera gravemente afectada.

Las pequeñas y medianas empresas presentaron disminución en sus indicadores de contratación, con una diferencia porcentual de aproximadamente 8 puntos, sin embargo, se observa que este indicador venía en declive en aproximadamente la última década, aunque sí se presentó un incremento marcado para el 2020, se deduce que no representa incidencia ya que igual que los indicadores globales se ha venido recuperando de manera lenta.

Las tasas reportadas de aumento de empleo en la Pequeñas y Medianas empresas históricamente han venido en disminución, para el año 2017 este indicador se posicionó en

el 23%, en el 2018 en el 21%, en el 2019 en el 19% y para el 2020 en el 12%, como podemos observar este indicador había venido disminuyendo. Este comportamiento es consecuencia de varios factores que obviamente tienen efectos contrarios a lo esperado sobre la competitividad de las pequeñas y medianas empresas en Colombia, entre ellos la falta de Planeación estratégica, la poca importancia que se le da a las certificaciones de calidad que posicionan tan bien a aquellas empresas que la tienen, los niveles inferiores de innovación, las cargas tributarias y los altos valores de nómina, sin embargo a estos factores para el 2020 se sumó el confinamiento por la pandemia, por lo tanto hubo afectación, sin embargo, era un comportamiento esperado, en niveles menores, pero esperado. La economía de las PYMES se vio afectada pero no fue solo efecto del confinamiento por la pandemia

La fuente por excelencia de datos en Colombia la proporciona el DANE a través de los principales indicadores de empleo, como lo son: la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desempleo (TD), estos indicadores son presentados de manera global y no cuentan con la documentación explicativa de la incidencia resultante. Por otra parte, la tasa de desempleo (TD) promedio país para el año 2019 fue de 13 % vs 21 % para el año 2020, reflejando un incremento promedio del 40 % aproximadamente.

Las limitaciones del trabajo corresponden a poca literatura específica al respecto en nuestro país ya que no es objeto de concentración, exceptuando por ACOPI no existe ninguna entidad que se dedique al estudio de este fenómeno y ellos ni siquiera lo tratan como downsizing. De igual forma, las cifras no permiten profundización porque el año 2021 está sesgado a lo que se tiene en este momento condensado que va hasta el mes de agosto, entonces, por ahora, no es concluyente la información comparativa entre el año 2020 y el 2021. Así mismo, se evidenció que la pandemia por Covid-19 ha impactado la economía mundial y la colombiana en general, es un hecho fáctico, sin embargo, la literatura disponible al respecto refleja poca documentación en la correlación de las variables económicas y su afectación generada por la pandemia.

Así pues, no se puede establecer una relación causa-efecto; ya que, para demostrarla, las entidades económicas deben exponer sus series de datos y depurar las tendencias para llegar a la estimación final. Esta operación requiere de estudios y análisis descriptivos base detallado por rubro económico (empresas productoras y/o de servicios) con la finalidad de comparar información estadística y establecer los respectivos indicadores de correlación. Finalmente, con respecto al Downsizing muy poco se puede establecer por las razones anteriormente expuestas y porque requiere establecer las estrategias en cuanto al manejo de los recursos humanos más allá de una política de despidos masivos

BIBLIOGRAFÍA

- ACOPI, (2020 de Diciembre). Seguimiento del Impacto del COVID 19. <https://www.acopi.org.co/seguimiento-del-impacto-covid19/>
- ACOPI, (2020 de Diciembre) Seguimiento del Impacto del COVID 19. [www.acopi.org.co. https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/1.-datos-mipyme-covid-19.pdf](https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/10/1.-datos-mipyme-covid-19.pdf)
- ACOPI, (2020 de Diciembre) Seguimiento del Impacto del COVID 19. [www.acopi.org.co. https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2021/02/8.-SEGUIMIENTO-A-LAS-MIPYMES-EN-EL-PROCESO-DE-RE-REALIDAD-DE-LA-REACTIVACION.pdf](https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2021/02/8.-SEGUIMIENTO-A-LAS-MIPYMES-EN-EL-PROCESO-DE-RE-REALIDAD-DE-LA-REACTIVACION.pdf)
- ACOPI, (2020 de Diciembre) Seguimiento del Impacto del COVID 19. [www.acopi.org.co. https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/12/impacto_covid_web-1.pdf](https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/12/impacto_covid_web-1.pdf)
- Alcaraz, E. y Hughes, B. (2004). Diccionario de términos económicos, financieros y comerciales inglés-español / Spanish – English (4ª edición revisada y ampliada). Barcelona, Ariel.
- Allen, T.D; Freeman, D.M.; Russell, J.E.A.; Reizenstein, R. y Rentz, J.O. (2001). Survivor reaction to organizational downsizing: ¿does time ease the pain? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 145-164.
- Amundson, NE, Borgen, WA, Jordan, S. y Erlebach, AC (2004). Sobrevivientes de la reducción de personal: experiencias útiles y perjudiciales. *The Career Development Quarterly*, 52 (3), 256-271.
- Appelbaum, S.H. y Donia, M. (2001). The realistic downsizing preview: a management intervention in the prevention of survivor syndrome (part II) *Career Development International*. 6(1): 5-14.
- Appelbaum, S.H. y Patton, E. (2002). Downsizing University: ¡Bonne chance! *The International Journal of Educational Management*, 16, 2/3: 126-137.
- Armstrong - Stassen, M. (2004). The influence of Prior Commitment on the Reactions of Layoff Survivors to Organizational Downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1): 46-60.
- Barol, B. (1996). Staying afloat. *Time Digital*, abril, 15: 24-31. Baumol, W.J., Blinder, A.S., y Wolff,

Biasca, R.E. (1989). Downsizing: preparando la empresa para los años 90, reestructurando, replanteando y recreando la empresa para enfrentar tiempos difíciles con rentabilidad. Buenos Aires. Ed. Machi.

Boletín Técnico mercado laboral. (2021, julio 30). Principales indicadores del mercado laboral [Boletín de prensa], recuperado de:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Caballero Argaez, Carlos. (2020) abril 22, Un programa económico para la crisis, Periódico el Tiempo. Edición electrónica
<https://www.eltiempo.com/economia/sector-financiero/coronavirus-en-colombia-asi-esta-la-economia-en-colombia-por-la-pandemia-487606>

Cascio, WF (1993). Reducción de personal: ¿qué sabemos? ¿Qué hemos aprendido? Academy of Management Perspectives, 7 (1), 95-104.

Castañeda Gullot, Carlos, & Ramos Serpa, Gerardo. (2020). Principales pandemias en la historia de la humanidad. Revista Cubana de Pediatría, 92(Supl. 1), e1183. Epub 20 de julio de 2020. Recuperado en 29 de agosto de 2021, de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75312020000500008

DANE (2019). Mercado laboral. Históricos por mes.. Recuperado de
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_oct_19.pdf

DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes .www.dane.gov.co . Recuperado de
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_rueda_prensa_ene_19.pdf

DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes. www.dane.gov.co .
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_feb_19.pdf

DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes .2019.www.dane.gov.co . Recuperado de
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_mar_19.pdf

DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes. www.dane.gov.co.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_abr_19.pdf

- DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes. [www.dane.gov.co..https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jun_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jun_19.pdf)
- DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes. [www.dane.gov.co. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ago_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ago_19.pdf)
- DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes. [www.dane.gov.co. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jul_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jul_19.pdf)
- DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes . [www.dane.gov.co . https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_19.pdf)
- DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes. [www.dane.gov.co. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_nov_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_nov_19.pdf)
- DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes. [www.dane.gov.co. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_19.pdf)
- DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes. [www.dane.gov.co. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ene_21.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ene_21.pdf)
- DANE. (2019) Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. Históricos por mes 2020-2021. [www.dane.gov.co. Recuperado de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/mercado-laboral-historicos](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/mercado-laboral-historicos)
- DANE. Preguntas frecuentes. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf
- E.N. (2003). Downsizing In America. Reality, causes and consequences. New York: Russell Sage Found

EL TIEMPO REDACCIÓN ECONOMÍA Y NEGOCIOS 21 de septiembre de 2021,
08:58 AM. . Recuperado de
<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/despidos-masivos-cuantas-solicitudes-siguen-abiertas-619564>

Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. On line) (27/03/2.000). Revisado el, 14.
Recuperado de
<https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017). Alcance de la
Investigación. Recuperado de
http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1

Instituto Nacional del Cáncer (2012, abril 25) Recuperado de
<https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/covid-19>

López-Mena, L. (1997). La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad en el
empleo. Revista de Psicología, 6, ág-49.

Medina, M. I. (2011). Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en
Culiacán, Sinaloa, México. Recuperado el 17 de 02 de 2016, de Enciclopedia
Virtual EUMED:

Mora, J. J. (2021). El efecto del Coronavirus (COVID-19) sobre el mercado laboral en la
ciudad de Cali. Lecturas de Economía, 94, 165-193.
<https://doi.org/10.17533/udea.le.n94a342002>

Melgar Bayardo, J. (2011). Efectos del Downsizing En la satisfacción laboral y el
compromiso de los supervisores de la producción: caso de la industria maquiladora
de Ciudad Juárez, Chihuahua, México.

Organización Mundial de la Salud. (2021, agosto 25). Rueda de prensa del Director de la
OMS Recuperado de
<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>

Orús, A. (agosto 26, 2021). Covid- 19: Número de muertes a nivel mundial por continente
en 2021”. Statista.com. Recuperado de
<https://es.statista.com/estadisticas/1107719/covid19-numero-de-muertes-a-nivel-mundial-por-region/>

Por covid-19, 10% de microempresas colombianas se declara en quiebra. (2020, 4 octubre).
El tiempo.

<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/coronavirus-impacto-de-la-pandemia-en-las-microempresas-de-colombia-541512>

Riaño, N. (marzo 6, 2021). “Se cumple un año del primer caso de Covid -19. En estos 12 meses, la economía se desplomó 6,8% y hay 4,1 millones de desempleados”. *La República.co*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/economia/estos-son-los-efectos-economicos-que-deja-el-primer-ano-de-pandemia-en-colombia-3135411>

Robles, Rábago, M. E., & Rodríguez Félix, M. Lucía. (1996). El factor humano en las relaciones laborales en las estrategias organizativas de Downsizing, *Revista Andaluza de Relaciones Laborales* No. 1.

Tancara Q, Constantino. (1993). LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL. *Temas Sociales*, (17), 91-106. Recuperado el 23 de octubre de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29151993000100008&lng=es&tlng=es