

**INCIDENCIAS SOCIOECONÓMICAS CON EL DESPIDO COLECTIVO A  
TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN ELECTRICA DE LA COSTA  
ATLÁNTICA “CORELCA”, RESIDENTES EN EL D.T.C.H. DE SANTA MARTA.**

**CARLOS ARTURO FERNÁNDEZ VIDAL  
HUGO JOSÉ BRITTO BRITTO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SANTA MARTA D.T.C.H. MARZO 2004  
INCIDENCIAS SOCIOECONÓMICAS CON EL DESPIDO COLECTIVO A  
TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN ELECTRICA DE LA COSTA  
ATLÁNTICA “CORELCA”, RESIDENTES EN EL D.T.C.H. DE SANTA MARTA.**

**CARLOS ARTURO FERNÁNDEZ VIDAL  
HUGO JOSÉ BRITTO BRITTO**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el Título de:  
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

**Directora:  
NECTY MONTAGUT  
Administradora de Empresas**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS  
SANTA MARTA, D.T.C.H 2004**

## NOTA DE ACEPTACION

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**Santa Marta, Marzo\_\_\_\_\_ de 2004**

*A toda mi **Familia y a mis Hijos** por el esfuerzo que he tenido para lograr el deseo de ser un profesional, porque ellos se convirtieron en la fuerza mágica que me ayudó a escalar este significativo peddaño de mi vida.*

*En especial a mi hija **Sandy Patricia.***

*A todas las personas que en mí confiaron y que de una u otra manera me brindaron su apoyo incondicional.*

*A todos los amigos que me aprecian y que han sabido valorar el esfuerzo*

*A los compañeros de trabajo que de manera directa o indirecta me colaboraron en esta gran tarea de ser profesional.*

***Carlos.***

*A mis padres, **Bartolomé y Rosa**, cuya memoria  
alienta mi espíritu y ganas de seguir adelante.*

*A mis hijos **Linda Rosa, Sammy, Hugo y  
Luis y**, quienes han sido motivo de superación en el  
sendero de la vida.*

***Hugo.***

## AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos en la elaboración de esta Investigación A:

**DIOS TODO PODEROSO**, por darnos la claridad en el momento que siempre lo necesitamos.

**LOS COMPAÑEROS DESPEDIDOS**, por habernos colaborado incondicionalmente en la realización de este compromiso académico, el cual no habría sido posible realizar sin su ayuda.

**NECTY MONTAGUT**, Administradora de Empresas, Tutora de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - **UNAD** y directora del trabajo de grado, por apoyar y brindar las pautas en la elaboración de la presente investigación y por su constancia para llevar a feliz término este trabajo.

**Transportadora de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica – TRANSELCA S.A. E.S.P.**, **Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica – CORELCA** y **la Cooperativa de Empleados del Sector Energético Colombiano – CEDEC**, por habernos brindado gran parte del apoyo logístico para llevar a cabo esta investigación.

Todas aquellas personas que de una u otra manera hicieron posible la realización de este importante trabajo.

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCION	1
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	6
2.1 OBJETIVO GENERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
3. MARCO REFERENCIAL	8
3.1 MARCO TEORICO	8
3.2 MARCO CONCEPTUAL	17
3.3 ALCANCES Y LIMITES DE LA INVESTIGACIÓN	20
3.4 HIPOTESIS DE TRABAJO	20
3.4.1 VARIABLES	21
3.4.1.1. VARIABLES INDEPENDIENTES	21
3.4.1.2. VARIABLES DEPENDIENTES	21
4. DISEÑO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN	23
4.1 ENFOQUE DE ESTUDIO	23
4.2 TIPO DE ESTUDIO	24
4.2.1 TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS	25

4.2.1.1 RECOLECCIÓN DE DATOS	25
4.2.1.1.1 OBSERVACIÓN PARTICIPANTE	26
4.2.1.1.2. ENTREVISTA	27
4.2.1.1.3 FUENTES SECUNDARIAS	27
4.2.2 DISEÑO DE INSTRUMENTO	27
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	27
4.3.1 DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA	28
4.3.2 DELIMITACIÓN CRONOLÓGICA	28
5. DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LA INFORMACIÓN.	29
5.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	29
5.2 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	36
5.3. INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.	38
6. CONCLUSIONES	41
7 RECOMENDACIONES	45
BIBLIOGRAFÍA	46



## LISTA DE CUADROS

	Pág.
<b>Cuadro 1.</b> Operacionalización de variables	22
<b>Cuadro 2.</b> Nivel académico de los trabajadores despedidos de CORELCA.	30
<b>Cuadro 3.</b> Proceso de capacitación sobre el despido colectivo.	31
<b>Cuadro 4.</b> Ocupación actual de los extrabajadores.	32
<b>Cuadro 5.</b> Nivel de ingresos de los trabajadores despedidos.	33
<b>Cuadro 6.</b> Cambios en el nivel de vida.	34
<b>Cuadro 7.</b> Creación de microempresas o cooperativas.	35
<b>Cuadro 8.</b> Apoyo de entidades públicas o privadas.	35

## LISTA DE GRAFICAS

	<b>Pág.</b>
<b>Grafica 1.</b> Nivel académico de los trabajadores despedidos.	30
<b>Grafica 2.</b> Proceso de capacitación sobre el despido colectivo.	31
<b>Grafica 3.</b> Ocupación actual de los extrabajadores.	32
<b>Grafica 4.</b> Nivel de ingresos de los trabajadores despedidos.	33
<b>Grafica 5.</b> Cambios en el nivel de vida.	34
<b>Grafica 6.</b> Creación de microempresas o cooperativas.	35
<b>Grafica 7.</b> Apoyo de entidades públicas o privadas.	36
<b>Grafica 8.</b> Cronograma de actividades para la investigación.	51

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pag.</b>
Anexo 1. Formulario de Entrevista dirigida a los Empleados Despedidos de la Corporación Electrica de la Costa Corelca. Santa Marta D.T.C.H.	48
Anexo 2. Cronograma de Actividades	50

## INTRODUCCIÓN

A partir de la la popularidad que ha venido tomando el despido colectivo de trabajadores en empresas de carácter publicas o privadas en Colombia, es notable como este proceso incide negativamente en los trabajadores que no tienen previsto un cambio de vida al abandonar la seguridad de un empleo y de las contraprestaciones que perciben por los servicios prestados, con el cual podían sostener gastos fijos, como la alimentación, la salud, vivienda, educación y vestuarios, situación que es evidente en las incidencias *Socioeconómicas con el Despido Colectivo de los trabajadores de CORELCA Residentes en el Distrito de Santa Marta*, por lo cual se presenta los resultados, conclusiones y recomendaciones sobre este fenómeno, que hoy se conoce en otras instituciones como Reestructuración Administrativa

El documento hace un tratamiento del tema muy valioso y sugerente, pero de tipo general sobre las incidencias socioeconómicas asociados con el despido colectivo entre un grupo de trabajadores, sin entrar a analizar la problemática de cada uno de los sujetos en particular, pero si tratando de valorar los hechos y situaciones que rodearon este proceso, como aprendizaje en la dirección de cualquiera empresa.

Teniendo en cuenta de que no existan documentos claves para conocer la concepción del despido colectivo y su realidad en el país, es razón más que suficiente para justificar un estudio de esta problemática. Lo cual se refuerza con el hecho de que es notoria la poca atención que prestan las directivas de las empresas, en general, el gobierno y las entidades que deberían proteger los derechos de los trabajadores después de un despido colectivo.

Se tomaron como soporte teórico las entrevistas realizadas a los trabajadores despedidos y los documentos que al respecto se han elaborado, que son referencia y enfoque Inevitables, para demostrar las incidencias socioeconómicas que encierra un despido colectivo.

El presente informe pretende antes de convertirse en una crítica a los despidos, ser una alternativa de consulta para todo aquel que inicie este tipo de proceso, mostrándole lo que se consideran aspectos fundamentales del cambio de vida y sus efectos hacia el futuro aplicado a la pérdida del empleo.

Se estructuró esta propuesta partiendo del planteamiento de un problema que inquietaba a los autores, se justificó dicho problema, se formularon unos objetivos, cuya operacionalización permitiera arribar a la posibilidad de plantear soluciones a corto plazo a estos trabajadores, que tuviese una cobertura general sobre estos aspectos. Por último, se elaboraron unas conclusiones y recomendaciones que surgen del proceso de estudio llevado a cabo para desarrollar esta investigación.

# **1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

La privatización desde hace más de 10 años ha afectado a muchos trabajadores a escala nacional y particularmente en el municipio de Santa Marta, donde estos han sufrido el rigor de los despidos colectivos, así vemos que en CORELCA se despidieron 362 trabajadores según el decreto 1161 del 1 de septiembre de 1999.

Estos, 52 trabajadores del municipio de Santa Marta se han visto afectados debido a que empezaron a padecer consecuencias funestas en su diario vivir al acabarse ciertos privilegios que tenían cuando trabajaban en la empresa.

La mayoría de estas personas no estaban preparadas para este cambio económico que se presentó en ese momento, pues la empresa no los capacitó, además muy pocos se preocuparon por capacitarse académicamente debido a que ya contaban con una estabilidad laboral y unos ingresos económicos aceptables para vivir decentemente.

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La privatización y la apertura económica afectaron la estabilidad de 52 trabajadores de la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica CORELCA en la ciudad de Santa Marta, durante el periodo de septiembre del 1999, política implantada por el Presidente Andrés

Pastrana, la cual busca la venta de activos del Estado a entidades privadas. Este hecho condujo a que el 1 de septiembre de 1999, se autoriza el despido de 362 trabajadores de CORELCA, (decreto 1161), donde se incluyeron 52 en el Distrito de Santa Marta, los cuales fueron retirados fulminantemente de sus cargos; a estos no se le informo ni se capacito oportunamente sobre el nuevo rol que debían asumir.

En el año 2003, se conoció que muchos de los despedidos no habían conseguido un nuevo trabajo y que el dinero que recibieron por concepto de la liquidación se había gastado en un 80%, sin invertirlos adecuadamente ante la falta de conocimientos o capacitación, por lo cual la mayoría de los integrantes y sus familias empezaron a padecer necesidades: económicas, alimentarias, educativas, de vivienda, vestuarios y salud.

### **1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cuál ha sido la incidencia socioeconómica del despido colectivo en los trabajadores de CORELCA residentes en el Distrito de Santa Marta?

### **1.4. SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA**

¿Cuál era el nivel académico de los trabajadores al momento del despido colectivo en CORELCA?

¿Están laborando actualmente los trabajadores despedidos de CORELCA, residentes en el Distrito de Santa Marta?

¿Cuál es el nivel de ingresos que tienen hoy los trabajadores a partir del despido colectivo?

¿Qué cambios se dieron en los grupos familiares de los trabajadores despedidos?

¿Cuál fue el tipo de Asesoría asociado al despido colectivo que recibieron este grupo de Extrabajadores?

¿Con los dineros recibidos se crearon microempresas o cooperativas de trabajo en el Distrito de Santa Marta?

¿Existió apoyo de entidades publicas o privadas hacia los trabajadores despedidos para el fomento de microempresas?

## **1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

Este trabajo de investigación se realiza para conocer el impacto del despido colectivo de trabajadores de CORELCA, si hubo un cambio social negativo para los afectados y las personas que de ellos dependen. Otra de las razones que impulsa a esta investigación, es identificar las reacciones de los despedidos frente al desempleo, falta de educación y salud.

Para realizar esta investigación se tomó una población de 52 despedidos residentes en Santa Marta, de los cuales se escogió una muestra de 26 a los que se les aplicarán las encuestas. Se usó el método de observación directa para determinar la situación real de estos despedidos.

Todos estos miembros que fueron despedidos forman parte de nuestra sociedad, por ende, los investigadores, como integrantes de la misma, sienten un compromiso de conocer la situación de estos despedidos para poder buscar la manera de plantear alternativas de trabajo que puedan ayudarles a mejorar su situación, la cual se puede identificar a través de la socialización directa de las necesidades que acosan a los despedidos.



En cuanto a CORELCA, este trabajo de investigación le sería de gran utilidad, ya que la función sustantiva no solo es la de producir dinero y generar utilidades, sino que además tiene el compromiso de generar desarrollo social, el cual se da en la medida que las personas pueden producir para satisfacer sus necesidades

## **2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Conocer la incidencia socioeconómica del despido colectivo de los trabajadores de CORELCA en 1.999, residentes en Santa Marta

### **2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Conocer el nivel académico de los trabajadores involucrados en el despido colectivo en CORELCA residentes en Santa Marta.

Conocer si los trabajadores despedidos están laborando actualmente.

Conocer el nivel de ingreso actual de los trabajadores despedidos.

Conocer los cambios que se dieron en los grupos familiares de los trabajadores despedidos.

Conocer si en la fecha del despido se les brindó asesorías que les permitieran enfrentar la nueva vida de desempleado.

Conocer si con los dineros recibidos crearon microempresas o cooperativas de trabajo en el Distrito de Santa Marta.

Conocer si recibieron apoyo de entidades publicas o privadas para el fomento de microempresas.

### **3. MARCO REFERENCIAL**

#### **3.1. MARCO TEORICO**

Teóricamente la privatización debería beneficiar al común de la gente, pensando que las empresas se volverían más eficientes y útiles a la comunidad, en los países subdesarrollados se ve que al privatizar empresas aumenta el desempleo y la pobreza para las personas que son despedidas, creándose un impacto negativo en el entorno donde habita, porque dichas personas pasan a engrosar las filas de subempleados o tienen que rebuscarse para poder sobrevivir. En Colombia existen muchas empresas en donde se ha implantado el despido colectivo y la reducción de personal a nivel nacional, los casos mas comunes son los de INURBE, CAPRECOM, SENA Registraduría Nacional, INCORA, TELECOM, DIAN, CORELCA, que también sufrió esta reducción de personal.

El creciente interés por el desarrollo de nuevas fuentes de empleo, ha hecho surgir en la última década, un buen número de documentos orientadores de la función que aquél debería cumplir las instituciones del estado.

Son muchas, y de todos conocidas, las preocupaciones que han venido siendo expresadas en relación con el empleo en el Gobierno actual, a medida que se le ha querido dar importancia como elemento dinamizador a la economía; preocupaciones que se refieren al concepto mismo de los resultados del despido colectivo en los últimos años, su definición y su finalidad; a la participación que todos deben tomar en su gestión; a su relación con la sociedad; al papel que en él deben jugar la investigación, la planeación y la autoevaluación; a los recursos que se le asignan, a su deber de atender al desempleado e

incluso a sus familias; a su extensión a la comunidad local y regional con la que mantiene vínculos la empresa.

De esta manera, para enfrentar la grave crisis laboral que padece el país, heredada por el Gobierno anterior, la administración del presidente Uribe se ha propuesto reducir la cifra de desempleo a un 10% al final de su gobierno, a través de la flexibilización laboral en aspectos como: destrabar el mercado laboral (a través de la nueva reforma laboral, Ley 789 de 2002), fomentar las formas asociativas de trabajo para proyectos de generación de empleo y aprovechar las zonas económicas especiales, entre otras. Es decir, se parte de la presunción de que la rigidez del mercado laboral es un obstáculo para la generación de empleo; tesis enarbolada desde la Ley 50 de 1990 y en especial desde el gobierno anterior.

La reforma laboral de 2002 (Ley 789 del 27 de diciembre) busca, según el Gobierno y sus defensores, modificar algunas instituciones rígidas establecidas en el Derecho Individual del Trabajo colombiano, para poder facilitar la creación de nuevos empleos y nuevas fuentes de trabajo; consagra nuevas instituciones de protección social para los jóvenes, viejos, incapacitados, presos y jefes de hogar, conviviendo además con una nueva regulación de las cajas de compensación familiar; busca igualmente la posibilidad de otorgar una mejor calidad de vida a las personas de más bajos recursos aún de aquellos que se encuentran desempleados como los empleados de CORELCA, residentes en el Distrito de Santa Marta.

A través de la reforma laboral se busca reducir costos e incentivar la generación de empleo por parte del sector privado. Algunos puntos contenidos en la modificación a la normatividad laboral para incrementar el empleo son: la eliminación de recargos salariales, el incremento del número de contratos de aprendizaje deslaboralizándolos y la reducción tanto de los costos de despido como de los aportes parafiscales con destino al Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y las cajas de compensación.

La actual reforma responde a un clamor insistente y generalizado por parte del sector privado, los gremios y la tecnocracia más ortodoxa, y es la facilidad en la contratación y el despido vía disminución de tablas de indemnización, además de la reducción de los

aportes parafiscales y el debilitamiento del Sena como oferente exclusivo de los contratos de aprendizaje.

Con la reducción de las tablas de indemnización se fortalecerán la dinámica precarizadora del trabajo, que se incorporó con la reforma laboral de 1990, y otras medidas flexibles que en últimas ahondan la inestabilidad de las condiciones de contratación, como en el Gobierno de Pastrana.

Las reformas laborales impuestas en el país se han centrado en la disminución del valor y la estabilidad de la fuerza de trabajo en función de las necesidades de la producción (ajustes de personal) y en una presión de los salarios a la baja, en relación con la productividad de cada trabajador.

Esto se ha traducido en modificaciones y violaciones a los contratos colectivos de trabajo, salarios deprimidos, inestabilidad laboral (pago por hora y a destajo o por productividad), precarización de las condiciones de trabajo, intensificación de la jornada laboral, movilidad del empleo y polivalencia del trabajador, entre otras medidas.

Lo anterior es ratificado por la reforma laboral, que se aprobó con el fin de generar empleo y con la promesa de mejorar la calidad de vida de los colombianos; pero mejorar la calidad de vida es un fin en sí mismo y de manera implícita conlleva mejorar las garantías de los trabajadores y la seguridad social en la población.

Esto no se logra confiando en las fuerzas del mercado que operan con la lógica darwinista y desconocen que la única fuente productora de riqueza social es el trabajo del hombre.

Siguiendo la política de sudor y lágrimas impuesta por la administración anterior para reducir el déficit fiscal mediante la disminución de gastos de inversión y funcionamiento, el Gobierno ha impuesto una fuerte reforma al Estado a través de la eliminación, reestructuración y fusión de varias de sus entidades, que ha significado la supresión de más de catorce mil empleos formales de funcionarios estatales y que se estima alcanzará una cifra superior a los cuarenta mil, según las cuentas de las mismas autoridades económicas. El recorte de gastos discrecionales abarca (entre otros) el componente de la

nómina estatal, que se ha venido ajustando a la baja en los últimos años, en particular desde 2001 con la aplicación de la Ley 617; se calcula que se despidieron más de setenta mil servidores públicos, especialmente en los entes territoriales.<sup>1</sup>

El apretón a los funcionarios del Estado comenzó en el año 2002 con el Decreto 1.919, que eliminó las primas extralegales y las prestaciones sociales de una inmensa mayoría de funcionarios. El remezón a las empresas estatales que presentan problemas financieros había sido anunciado por los gerentes del empalme, Fabio Echeverry Correa y Rudolf Hommes, en su informe “El país que recibimos”. Allí daban cuenta de la delicada situación económica del país y recalcan que la administración entrante recibía numerosas entidades estatales con problemas financieros, que de no ser resueltos dificultarían la administración del Estado debido a la crisis fiscal que atravesaba (Echeverry y Hommes).

Enfatizaba Holmes que debido a tales problemas financieros de las empresas del Estado iba ser necesario inaugurar una nueva cultura de colaboración entre los gobiernos y los trabajadores. De no presentarse dicha colaboración “el gobierno se vería forzado a liquidarlas” (Hommes). Concluía el exministro que en las condiciones que atravesaba el país y con tantas necesidades presupuestales insatisfechas, lo último que podía esperarse es que el Estado absorbiera pasivos creados artificialmente por pactos laborales extravagantes, celebrados entre ilusos e irresponsables.

La reforma ha estado regida por una lógica estrictamente reduccionista que sin lugar a dudas afectará la capacidad y el papel que debe ejecutar el Estado, ya que la “modernización” o la transformación apuntan a medidas contraccionistas y de ajuste extremo que le impedirán adecuar la combinación de recursos para el logro de sus fines, y por tanto reducirán la capacidad institucional. El Estado tiene unas funciones irrenunciables, como asegurar el bienestar de la población a través de la provisión de servicios esenciales, papel que históricamente ha desempeñado de manera deficiente y que con la desregulación generada por la reforma sin lugar a dudas se agravará.

---

<sup>1</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006: Hacia un Estado Comunitario. Documento extraído del portal web: [www.presidencia.gov.co](http://www.presidencia.gov.co).

El argumento de un Estado pequeño y eficiente es discutible, ya que el carácter fiscalista de la reforma distorsiona la relación entre los objetivos de las funciones estatales y los recursos necesarios (limitados) para alcanzarlos.

El nuevo Estado, mediado por un programa ortodoxo de ajuste que incluye entre otras medidas retiros voluntarios, no reemplazo de vacantes, restricciones a la inversión pública y otras medidas de restricción de gastos, en vez de moderno puede ser deforme, pues las instituciones reformadas estarán en muchos casos integradas por personal supernumerario escasamente motivado, poco productivo e innovador. Por tal motivo no se puede pensar en un “Estado moderno” que se desprende de recursos humanos calificados y presenta una gran limitante en los recursos materiales indispensables para cumplir sus funciones.

En suma, con el afán de reestructurar el Estado se ha asociado de manera errónea la modernización con la reducción, es decir, el tamaño con la calidad.

La reforma no considera un tema de gran importancia como es el papel del Estado frente a la economía y la sociedad, muy por el contrario, la reestructuración aplicada profundiza aún más la desarticulación de las políticas económicas y sociales y le delega al sector privado más funciones públicas de las que ya tiene, reduciendo de esta manera el acceso de los grupos pobres a las necesidades básicas.<sup>2</sup>

La nueva cultura de colaboración entre el Gobierno y los trabajadores planteada por Holmes se basa en el debilitamiento de los sindicatos del sector público afectados por la reestructuración, creando un marco propicio para que las empresas eludan los derechos sindicales (Sarmiento Palacio: 4B); lo que es peor: El Gobierno está instaurando la eliminación de todas las conquistas laborales y sociales de los trabajadores, para darle mayores garantías a la inversión extranjera a costa de reducir significativamente el pago de la mano de obra nacional (Arias).<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> ECHEVERRY, Correa Fabio y Rudolf Hommes, 2002. “El país que recibimos. Balance de los Gerentes de empalme”, en: La República 2 de agosto de 2002.

<sup>3</sup> Arias Fabio, 2003. “Por mandato del FMI”, en: El Espectador, junio 22 de 2003. p. 2b.



En el distrito de Santa Marta se tiene mucha reducción de personal, especialmente en las instituciones del orden municipal como las desaparecidas Empresas de Obras Públicas Municipales, donde todos los trabajadores fueron despedidos, otros pensionados y otros indemnizados. Este hecho ocurrió entre 1994- 1995 y a la fecha con los recursos percibidos por estos despidos, no existen nuevas microempresas que beneficiarían a los despidos y otros por otras causas.

También se liquidó la empresa de Licores de la Magdalena, aplicando la misma fórmula, es decir, muchos indemnizados y pocos pensionados.

En la Registraduría Municipal se recortó personal en el año 2000 y 2001, donde algunos cargos debían ser llenados, según comentan algunos trabajadores, pero que no se hizo, razón por lo cual tienen demandada esta empresa.

Las condiciones para la privatización de empresas nacionales son impuestas por los organismos financieros como el F.M.I. que presta un capital para salvar una empresa, pero a cambio traza la política que le permita a esta obtener una mayor rentabilidad, cual es la reducción de personal y la polifuncionalidad, y así poder recuperar el crédito dado a esta.

En Colombia como en los demás países latinoamericanos, se han implantado los programas de privatización y reestructuración, los cuales forman parte del modelo Neoliberal que dirigen los países desarrollados o de economía estable. Cuando las empresas pasan a ser privadas, se realizan los contratos de los trabajadores a través de las bolsas de empleos, con bajos sueldos y una carga de trabajo pesada.

Cuando la empresa CORELCA decidió reducir su fuerza de trabajo, por iniciativa del Gobierno de Pastrana, una de las opciones más oportuna era un programa de retiro voluntario. Estos planes tienen como finalidad evitar las consecuencias de los despidos masivos, como pueden ser las protestas gremiales, tomas de plantas, imagen negativa en la comunidad ("mala prensa"), acciones legales emprendidas por los empleados

---

despedidos, afectar la calidad de vida de los empleados, etc. De esta manera, muchas organizaciones sobre todo las empresas de servicios públicos que fueron privatizadas, se evitan desconocer aportes significativos, como la asesoría, capacitación, agremiar a los desempleados a cooperativas, inversión en títulos valores o acciones en empresas, al adoptar esta medida.

Los planes están pensados entonces, para apuntar a que determinados empleados tomen el beneficio y otros no, de manera que la empresa logre desvincular a los que no se resultan ya útiles y conservar a los que le parecen valiosos, pero no un despido masivo como prefirió CORELCA.

En este caso, el beneficio puede definirse como mutuo. Los empleados que toman el retiro pueden hacerse de un pequeño capital (mayor al de una indemnización por despido) para iniciar su propio emprendimiento y retirarse de la organización a la cual posiblemente no quieren ya pertenecer (no hay que olvidarse que se trata de una decisión voluntaria).

Por otra parte, la empresa evita todas las consecuencias nocivas de los despidos masivos, y si bien tiene que realizar una erogación mayor para achicar su estructura o reemplazar algunos empleados, la relación costo - beneficio es ampliamente favorable. En general, luego de algunos meses logran recuperar la "inversión" en los programas de retiro voluntario, ya que la misma reestructuración de su fuerza de trabajo hace que ganen eficiencia y competitividad.

El despido es una situación difícil que hay que manejar de la manera más profesional posible. No es conveniente para quien lo comunica poder identificarse con quien está siendo desvinculado, pero manejar los criterios de la empresa de manera clara y concreta.

A veces, despedir no implica "arruinarle la vida" a alguien. Se pueden implementar los programas de Retiro Voluntario (para reducciones masivas, sobre todo) o el retiro placentero como forma de atenuar el impacto, y que tanto la empresa como el empleado desvinculado y sus ex compañeros absorban el impacto de la manera menos traumática posible.

Una tendencia muy generalizada tanto en hombres como mujeres en la actualidad, y debido a la realidad social de país es que las personas que se trasladaron de una empresa a otra por un despido colectivo, tengan un desmejoramiento en sus condiciones laborales. Esta condición de trabajo es aceptada por las personas debido a la falta de oportunidades laborales, presiones por edad y obligaciones familiares.

En el grupo de los casos y para algunos trabajadores, la estabilidad laboral ha sido más bien baja, han estado desempleados durante un tiempo y se han visto en la necesidad de realizar trabajos cada vez menos acordes con sus intereses y con sus deseos.

Una variable que permite hacer otros comentarios relacionados con la movilidad laboral es la edad de los trabajadores despidos. Las personas mayores manifiestan que son más fácilmente rechazadas sus solicitudes de empleo y que las pocas oportunidades de empleo que se ofrecen, se dan en condiciones desfavorables y sin garantías, pero debido a sus obligaciones se ven forzadas a tomarlas sin importar las consecuencias y a gastar los recursos recibidos como indemnización.

Otra variable que afecta a los trabajadores despidos son los estresores extralaborales que tienen las siguientes consecuencias

Los factores psicosociales extralaborales más significativos que generan tensión en los trabajadores despidos se relacionan con el aspecto económico (deudas, insuficiente dinero para cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda, estudio del grupo familiar). Este factor es relevante y prioritario frente a los demás detectados tanto en casos como en controles, es decir, el aspecto económico como estresor es independiente de la condición de caso o control, en consecuencia no está diferenciando unos de otros, por lo tanto esta variable está asociada coherentemente con lo reflejado por la mayoría de despidos.

Los conflictos familiares (salud, hijos adolescentes, cuidado de los hijos, responsabilidades y oficios del hogar) y de pareja (discusiones, problemas de comunicación, situación económica), son otros factores psicosociales significativos, entre los 52 trabajadores despidos.

En los hombres del grupo de los casos, la preocupación básica se centro en la familia: las deudas y problemas de comunicación y comprensión en el núcleo familiar entre el padre y los hijos, así como el comportamiento de los hijos y su futuro. Existe además una profunda preocupación por la salud de las personas más allegadas y de quienes ellas son responsables, preocupación que se presentó de forma importante entre las respuestas de los hombres.

En este grupo los casos principales de estresores extralaborales son: las deudas, los problemas de la vivienda, los créditos hipotecarios y los gastos de educación. Puede afirmarse que las preocupaciones masculinas siguen siendo prioritariamente las responsabilidades de manutención de las personas que tienen a cargo.

La significación de los factores psicosociales se relaciona con la identificación del por qué generan tensión al trabajador despedido. Las conclusiones más significativas son:

Las tensiones por dificultades económicas generadas por un bajo nivel de ingresos o porque éstos son inferiores a las deudas, llevan a las personas a reconocer que el dinero no es suficiente para cubrir todos los compromisos económicos, tanto personales como sociales y familiares, al que anteriormente ganaban. De otro lado la incertidumbre ante la posible pérdida del empleo se da porque las empresas han sufrido reestructuraciones que han implicado despidos, por lo que es prácticamente obvia la amenaza a la estabilidad laboral; también porque el tipo de contratación a término fijo es muy frecuente.

Para el grupo de los casos el conflicto y la frustración se observa como algo permanente ligado a la dificultad para encontrar soluciones de los mismos. Las personas sienten una responsabilidad excesiva derivada de los conflictos de quienes le rodean como hijos, nietos, esposo, y compañeros de trabajo; realizan juicios negativos con respecto a los problemas y no encuentran salida para los mismos. Esta situación es consistente con los resultados cuantitativos en los que se presentó gran asociación entre la patología y los factores de personalidad, de los cuales las creencias negativas sobre si y sobre otros es uno de los factores de riesgo psicosocial, ante el cambio repentino de vida. En términos generales los casos y los controles definen factores de riesgo psicosocial tanto desde las condiciones laborales como desde las extralaborales. Sin embargo, es importante resaltar

que, a pesar de su similitud, se definen dichas condiciones como "pasajeras y solubles", posición que no se encontró en los casos. Esto se evidencia en expresiones como "mientras exista salud se puede trabajar..." y desde que haya salud, lo demás tiene solución " de algunos de los despedidos, pero que, al paso de algunos años, los cambios se notaban en la dificultad para realizar otras labores más pesadas por falta de salud y el deterioro por una alimentación desbalanceada.

Es frecuente encontrar también trabajadores que describieron desórdenes de sueño y trastornos relacionados con la alimentación. En menor proporción se nombraron efectos neurovegetativos como respuestas de estrés. Con respecto a otras manifestaciones puede decirse que en las respuestas de las personas al estrés fue común encontrar síntomas de tipo emocional y mental de forma mezclada. Las respuestas más frecuentes fueron:

- Manifestaciones **mentales**: dificultad para concentrarse, dispersión, olvidos frecuentes, fatiga y bloqueos mentales, pensamientos obsesivos en relación con los problemas.
- Manifestaciones **emocionales**: tristeza, frustración, pesimismo, episodios de llanto, ansiedad, apatía. Por otro lado, se habló de mal genio, irritabilidad, tristeza y estados de ansiedad.
- Manifestaciones **sociales**: hay preferencia por el aislamiento, se presentan de igual modo problemas en la comunicación familiar, además de conflictos con compañeros de trabajo. Algunas manifestaciones de ellos se describen como agresividad física o verbal.

Todos estos casos se relacionaron algunos de los efectos emocionales con estresores extralaborales. El mayor estresor extralaboral es la falta de dinero y los problemas económicos que se asocian con dolor de cabeza, pérdida de apetito y sueño. Emocionalmente, los trabajadores despedidos expresan sentirse muy angustiados y nerviosos, fácilmente irritables sobre todo cuando hay presión (discusión con familiares en especial con sus hijos por no poder atender a sus requerimientos de dinero).

### 3.2. MARCO CONCEPTUAL

**DESPIDO:** Extinción de la relación laboral existente entre trabajador y empresario, decidida unilateralmente por este último y que puede ser disciplinario o bien por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

**EL DESPIDO PROCEDENTE:** El despido se considera procedente cuando las causas objetivas por el empresario son ciertas o cuando el trabajador cometió el incumplimiento grave que le imputa el empresario en el despido disciplinario.

**EL DESPIDO IMPROCEDENTE:** el despido se considera improcedente cuando las causas objetivas o el incumplimiento grave del trabajador alegadas por el empresario no son ciertas o cuando no se han cumplido los requisitos formales del despido disciplinario.

**EL DESPIDO NULO:** El despido se considera nulo cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

**EL DESPIDO COLECTIVO:** Que se produce cuando el empresario extingue en menos de 90 días el contrato de trabajo del diez por ciento de su plantilla, basándose en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se trata (salvo excepciones) de supuestos en los que tales motivos justifican una importante reducción en la plantilla, en aras de garantizar la viabilidad o continuidad de la empresa, y también de aquellos en que por quiebra o cesación total de la actividad empresarial, debida a las causas ya mencionadas, es preciso despedir a toda la plantilla, cuando el número de trabajadores afectados es superior a cinco.

Tal extinción unilateral colectiva de los contratos tiene que venir autorizada por la Administración pública competente en materia laboral, mediante la oportuna tramitación de un expediente administrativo de "regulación de empleo", con intervención de la Inspección de Trabajo y de los representantes de los trabajadores, intentándose siempre

la resolución del expediente mediante acuerdo entre todos los afectados. No obstante, si no se alcanza dicho acuerdo, la Administración resuelve.

**EL DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS:** Es un despido individual que se basa en la concurrencia de una causa que, sin ser imputable al trabajador (y por tanto, objetiva y no subjetiva o culpable), hace imposible la adecuada prestación de los servicios que constituyen la razón de ser del contrato de trabajo. Estas causas de carácter objetivo también se establecen taxativamente en el Estatuto de los Trabajadores, y son las siguientes:

- Ineptitud del trabajador sobrevenida o conocida después de la colocación del trabajador y del periodo de prueba.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.
- Necesidad de amortizar el puesto de trabajo, por circunstancias económicas, técnicas u organizativas, con el objetivo de garantizar la viabilidad y continuidad de la empresa.
- Faltas de asistencia al trabajo, aunque sean justificadas y que, de manera continuada o intermitente alcancen el 20% de los días hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos, dentro del plazo de doce meses.

**NECESIDADES PERSONALES:** Se emplea para describir y aceptar la presencia de deseos individuales por parte de los integrantes de un grupo.

**DAÑOS Y PERJUICIOS:** Menoscabo personal, material o patrimonial que sufre una determinada persona y para cuyo resarcimiento íntegro existen los distintos cauces procesales previstos en materia de depuración de responsabilidades. Lo componen el daño emergente (pérdida sufrida) y lucro cesante (ganancia dejada de obtener)

**BIEN COMÚN:** Con esta expresión se designan las condiciones necesarias para permitir

y favorecer el desarrollo integral de las personas en cuanto ciudadanos de un país; tales condiciones son: paz social, seguridad en el ejercicio de los derechos y cumplimientos de los deberes, y máxima libertad e independencia para individuos y familias

**DEPRESIÓN:** Síndrome caracterizado por una tristeza profunda e inmotivada y por la inhibición de todas las funciones psíquicas

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL:** Plan bajo el cual se prestan servicios y beneficios de hospitalización, medicina, y otros, a los trabajadores.

**ESTRESORES EXTRALABORALES:** Agentes perturbadores de cambios que ponen en riesgo la estabilidad emocional del individuo fuera del límite las condiciones normales del trabajo por despido o cambios en él.

### **3.3. ALCANCES Y LIMITES DE LA INVESTIGACIÓN.**

La investigación se realizará entre los cincuenta y dos (52) empleados despidos de la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica CORELCA que residen en el Distrito de Santa Marta durante el año 2003.

En la presente Investigación se abordarán los temas relacionados con la situación socioeconómica actual, los cambios de vida en cuanto a nivel individual y del grupo familiar con respecto a educación, alimentación, salud, vivienda y recreación y bienestar, mediante un formulario de entrevista.

Las limitaciones que se presentaron en la investigación fue la dificultad para localizar algunos de los empleados despidos, quienes cambiaron de sitios de residencias y otros porque no habitan en las direcciones o el teléfono no corresponde, igualmente la poca información alrededor de este tema por parte de los entrevistados por qué consideraban no pertinente, que conocieran su situación actual o no tener ningún contacto con esta



empresa.

Finalmente, con la investigación se pretende presentar alternativas a los empleados despedidos, mediante préstamos que permitan financiar algún tipo de negocio, con relación a su experiencia laboral o contribuir con aportes para la afiliación a cooperativas o agremiaciones de trabajadores del sector eléctrico en el país.

### **3.4. HIPOTESIS DE TRABAJO**

La incidencia socioeconómica del despido colectivo en los trabajadores de la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica CORELCA, residentes en el Distrito de Santa Marta, son cambios en la alimentación, salud, vivienda, educación, ingresos, recreación y bienestar y relaciones interpersonales.

#### **3.4.1. VARIABLES:**

##### **3.4.1.1. Variable Independiente**

El despido colectivo de los trabajadores de CORELCA.

##### **3.4.1.2. Variable Dependiente**

Incidencias socioeconómicas.

#### **CUADRO 1. Operacionalización de Variables.**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
<b>Incidencia socioeconómica</b>	Educación	Primaria Secundaria Universitaria Otros	Porcentaje Porcentaje Porcentaje Porcentaje
	Asesorías	Charlas Seminarios Boletines	Porcentaje Porcentaje Porcentaje
	Actividad laboral	Trabajo actual No trabaja	Sí - No
	Ingresos	Un salario mínimo Dos salarios mínimos Tres salarios mínimos	Porcentaje Porcentaje Porcentaje
	Cambio de hábito familiar	Alimentación Vivienda Vestuarios Salud Todas las anteriores	Porcentaje Porcentaje Porcentaje Porcentaje Porcentaje
	Fomentación en la creación de microempresas o cooperativas de trabajo.	Microempresas Cooperativas de trabajo	Porcentaje Porcentaje
	Apoyo de entidades públicas o privadas	Públicas privadas	Porcentaje Porcentaje

**Fuente: autor**

## **4. DISEÑO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño establecido para la presente investigación para obtener los datos es el método de la entrevista directa a los trabajadores despidos mediante un cuestionario y registros e información obtenida directamente de los archivos de la Corporación Eléctrica de la Costa CORELCA y fuentes secundarias.

Este diseño de investigación descansa en el consenso general sobre el efecto que el despido dejó entre los trabajadores licenciados de sus cargos y el cambio sobre sus intereses particulares y generales se dio en sus grupos familiares, en el cual desemboca el problema objeto de investigación, con la finalidad que de brindar el apoyo y orientación a los desempleados sobre afiliación a cooperativas de labores afines ó la consecución de recursos financieros para financiar la conformación de microempresas.

El fin de desarrollar al interior de este grupo de extrabajadores el presente trabajo de investigación es que se transmitan las recomendaciones y conclusiones finales que esta arroje y dar a conocer los efectos nocivos de un despido colectivo sin previa consulta y asesoría a la fuerza laboral involucrada, reflejados en este documento escrito que sirva de apoyo y solución a la crisis actual de desempleo entre este grupo de trabajadores despedidos.

### **4.1. ENFOQUE DE ESTUDIO.**

La presente investigación utiliza el método empírico analítico, porque el enfoque de

esta descansa en la objetividad propia de las ciencias administrativas que estudia el comportamiento humano, porque parte de las teorías que generan un sistema explicativo sobre las conductas y actitudes que han desarrollado el grupo de desempleados, la intencionalidad de predecir y controlar las condiciones del objeto de estudio como las consecuencias del despido colectivo y conocer alternativas de solución, mediante la aplicación de metodologías interpretativas sobre la situación descrita con relación teórico-práctica, mediante un tratamiento estadístico que permita obtener las conclusiones y recomendaciones finales.

## **4.2 TIPO DE ESTUDIO**

La investigación se desarrollará mediante el método descriptivo, por que se pretende establecer el comportamiento de cada extrabajador para relacionarlos en un enfoque final que permita describir su situación actual, lo cual hace necesario trabajar con el presente método para identificar las características y variables más preponderantes de los desempleados como cambios en la alimentación, salud, vivienda.

Lo anterior se realizo para establecer un sistema de procedimientos concretos, que permiten administrar adecuadamente la información recopilada para comprobar la posible interacción de las variables de investigación con respecto a la actitud de los trabajadores frente al despido colectivo y los planes de apoyo y mejoramiento que se puedan poner en marcha a nivel local o regional.

Se utiliza el Método Descriptivo, porque permite:

- Identificar las consecuencias del problema de investigación.
- Describir los cambios de los trabajadores despedidos.
- Especificar que el problema abarca comportamientos sociales, actitudes, formas de pensar y de actuar de los trabajadores despedidos.

- Desarrollar una hipótesis de primer grado que al aplicar la investigación pueda llegar a sus conocimientos de tipo descriptivo del problema planteado.
- Comprobar que el comportamiento, conducta y actitudes del universo investigado, extrabajadores de CORELCA, permita plantear soluciones y apoyo a este grupo de personas.

#### **4.2.1. Técnicas de Recolección de Datos y Técnicas de Instrumentos.**

La presente investigación parte del método inductivo, en el que se observan premisas verdaderas para concluir en verdades generales. El objetivo es establecer los cambios más sentidos por los trabajadores despedidos.

Así mismo, a través del método deductivo indicar que las verdades particulares contenidas en esta investigación se vuelvan explícitas, a partir de la aplicación de las entrevistas se llegue a identificar explicaciones particulares de las consecuencias del despido colectivo y que están contenidas en la investigación.

En virtud de lo anterior, los objetivos que se persiguen en la realización de la investigación y la recolección de la información es mostrar el efecto nocivo del despido colectivo y el apoyo oportuno a este grupo de extrabajadores como parte de las conclusiones y recomendaciones finales.

##### **4.2.1.1. Recolección de Datos.**

Las incidencias del despido colectivo en los trabajadores de CORELCA residentes en el Distrito de Santa Marta, con sus indicadores que permiten el tratamiento final de la

información, recolectada directamente a los extrabajadores con visita en sus residencias y en las empresas donde laboran actualmente mediante una entrevista directa a través de un formulario acorde a las expectativas del objeto de estudio, igualmente se utiliza la observación directa en sus hogares para observar el comportamiento de algunos de ellos con respecto a nuevo estilo de vida que llevan, igualmente se analizaron los documentos que facilitó la Corporación Eléctrica de la Costa CORELCA y material secundario como libros, información de páginas web, entre otros.

La recolección de datos se realizó mediante un proceso ordenado de carácter crítico social, que se caracteriza por la relación entre los sujetos y el objeto de la investigación, de manera que esta relación pueda darse de forma objetiva, utilizando la técnica de entrevista a través de un formulario para obtener la información; con el fin de conocer la incidencia del despido colectivo entre los extrabajadores de CORELCA. Los resultados obtenidos serán presentados mediante la técnica estadística de frecuencia relativa y absoluta, como cuadros, interpretando sus resultados para establecer el grado de confiabilidad de la investigación. La interpretación de la información sobre los efectos del despido colectivo entre el grupo de extrabajadores y de los referentes sobre esta temática permiten establecer metas concretas sobre cómo apoyar y vincular a la vida activa a estos extrabajadores.

Lo fundamental reside en tratar de modificar la actitud de los extrabajadores y de los trabajadores activos frente a la situación actual de este grupo de personas y las acciones que se generen para el mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de ellos, impacto que pueden ser positivo al ejecutar las acciones respectivas en el medio local.

En la recolección de la información se utilizarán las siguientes técnicas:

#### **4.2.1.1.1. Observación participante**

Técnica que se aplicó para conocer la realidad de los empleados despedidos y del grupo

familiar mediante la observación de hechos que se presentan de manera espontánea en el cada uno de ellos.

#### **4.2.1.1.2. Entrevista.**

Técnica dirigida, que se utiliza como instrumento (formulario) para recolectar los puntos de vistas de los empleados despedidos mediante una serie de preguntas cerradas.

#### **4.2.1.1.3. Fuentes Secundarias.**

Se utilizan textos guías para la elaboración de investigaciones, libros especializados de consulta sobre el tema, trabajos de grado, paginas web, entre otras, que aportaron el marco teórico de la presente investigación y los lectores hallarán en la bibliografía.

### **4.2.2. Diseño de Instrumentos**

A continuación, se presenta el formulario utilizado para recolectar la información durante la entrevista, ver anexo 1.

## **4.3. POBLACION Y MUESTRA**

La población de la investigación la conforma cincuenta y dos (52) trabajadores despedidos de la Corporación Eléctrica de la Costa CORELCA, a la cual se investiga sus

conductas y actitudes como incidencia al despido colectivo durante el año 2003.

La muestra de la población corresponde a veintiséis (26) trabajadores despedidos, los cuales mediante entrevista suministraron toda la información necesaria para llevar a cabo esta investigación.

#### **4.3.1. Delimitación geográfica.**

La investigación se realizará en el Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta, en el sector eléctrico o terciario de la economía, el cual propende por el desarrollo regional mediante la generación de empleos directos e indirectos. La subestación de CORELCA, hoy TRANSELCA, ubicada en la Troncal del Caribe sector de la Lucha.

#### **4.3.2. Delimitación Cronológica.**

La investigación se realiza con los trabajadores despedidos en 1999, y se efectuó durante el año 2003, a través del cual se realizaron las entrevistas, observación directa, análisis de documentación, fundamental para alcanzar los logros durante las actividades realizadas en el trabajo.



## **5. DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

La población de estudio la conforman veintiséis (26) trabajadores despedidos de la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica CORELCA, que representan el 50% de la población total del universo de la investigación. La recolección de la información se hizo directamente en las residencias de los extrabajadores, en las horas de la mañana y tarde, por semana, durante el segundo semestre del año 2003; para la recolección de la información se diseñó un modelo de formulario para la entrevista donde las preguntas se elaboraron de acuerdo con el objetivo trazado en las cuales se obtuvo información relacionada con el cambio de vida y su estado actual.

La tabulación de la información es de tipo manual, para clasificar y jerarquizar la investigación, que indique la situación real del problema en investigación que viven los trabajadores despedidos en el Distrito de Santa Marta.

El método escogido para el tratamiento de la información es el de acopio de datos, a través del cual se reúnen los resultados obtenidos en cada pregunta planteada mediante el uso de cuadros donde se observa la cantidad y el porcentaje total de la muestra planteada mediante la clasificación y jerarquización que permita realizar un análisis cuantitativo de la investigación.

A continuación, se muestran los resultados descritos anteriormente de las entrevistas aplicadas a los extrabajadores de CORELCA:

## 5.1. Análisis Cuantitativo de la Investigación.

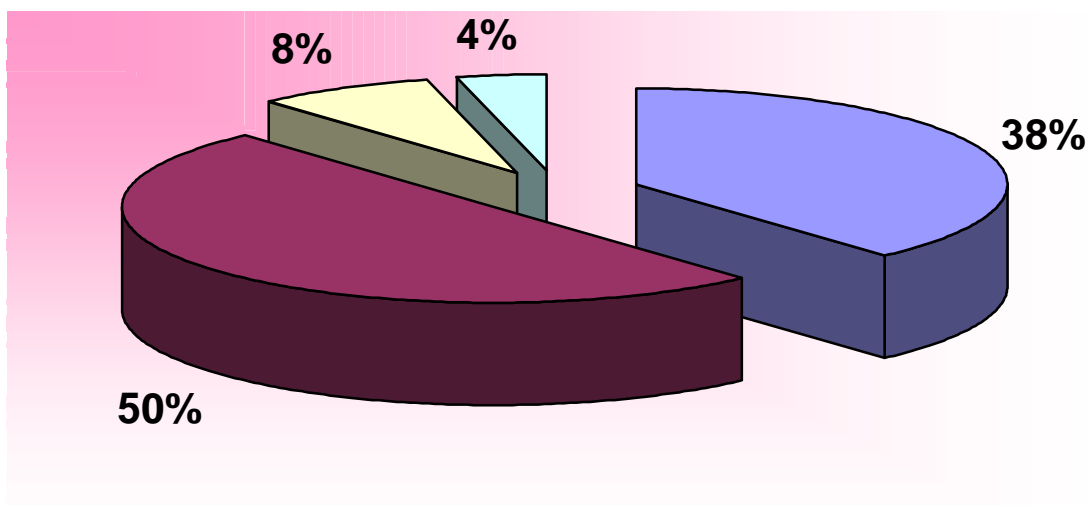
1. ¿Cuál es su nivel académico?

**Cuadro 2. Nivel académico de los trabajadores despedidos de CORELCA**

NIVEL ACADEMICO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Primarios	10	38.46%
Secundarios	13	50%
Universitarios	2	7.69%
Técnicos	1	3.85%
Otros	0	0%
TOTAL	26	100%

Fuente: Autores

**Grafica 1. Nivel académico de los trabajadores despedidos.**



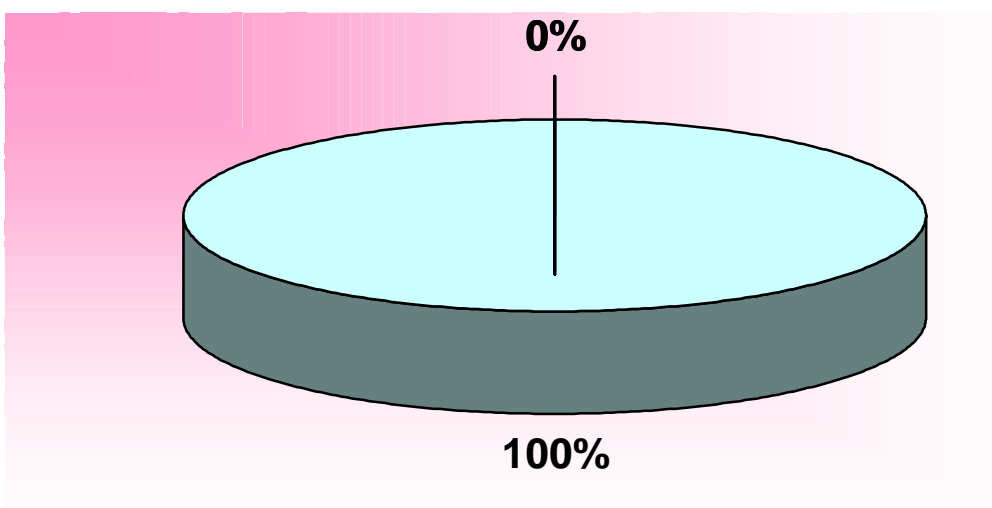
2. ¿Durante el proceso de despido colectivo se brindó asesoría sobre este tema?

**Cuadro 3. Proceso de capacitación sobre el despido colectivo.**

<b>CAPACITACION</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>
Charlas	0	0%
Seminarios	0	0%
Boletines	0	0%
Ninguna	26	100%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Autores**

**Grafica 2. Proceso de capacitación sobre el despido colectivo.**



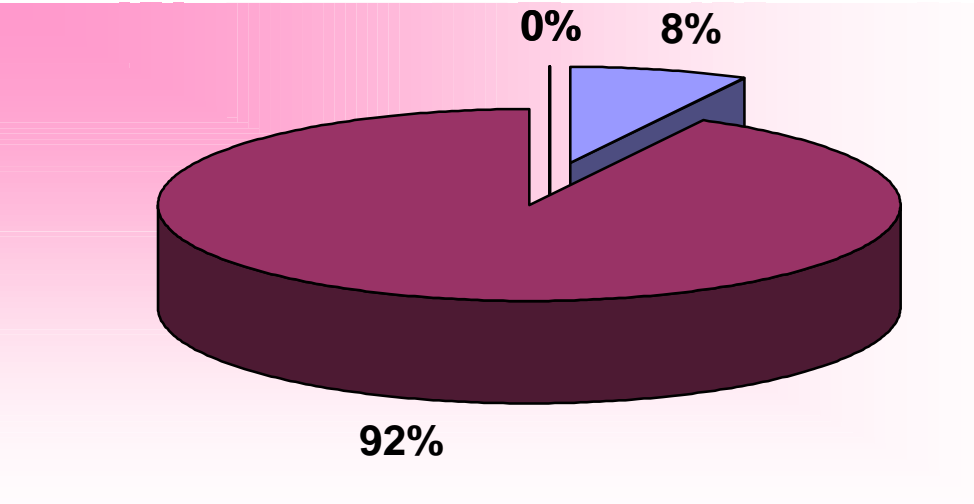
3. ¿Esta laborando en la actualidad?

**Cuadro 4. Ocupación actual de los extrabajadores.**

SÍ		NO		TOTAL	
N°	%	N°	%	N°	%
2	7.69%	24	92.31%	26	100

**Fuente: Autores**

**Grafica 3. Ocupación actual de los extrabajadores.**



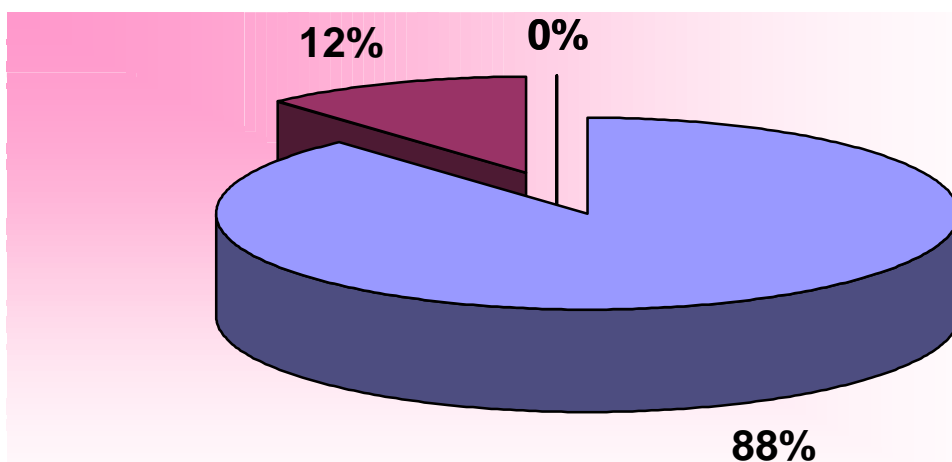
4. ¿Cuál es su nivel de ingreso actual?

**Cuadro 5. Nivel de ingresos de los trabajadores despedidos.**

<b>NIVEL DE INGRESOS</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>
Un salario mínimo legal	23	88.46%
Dos salarios mínimos legales	3	11.54%
Tres salarios mínimos legales	0	0%
Mas de tres salarios mínimos	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

**Fuente : Autores**

**Grafica 4. Nivel de ingresos de los trabajadores despedidos.**



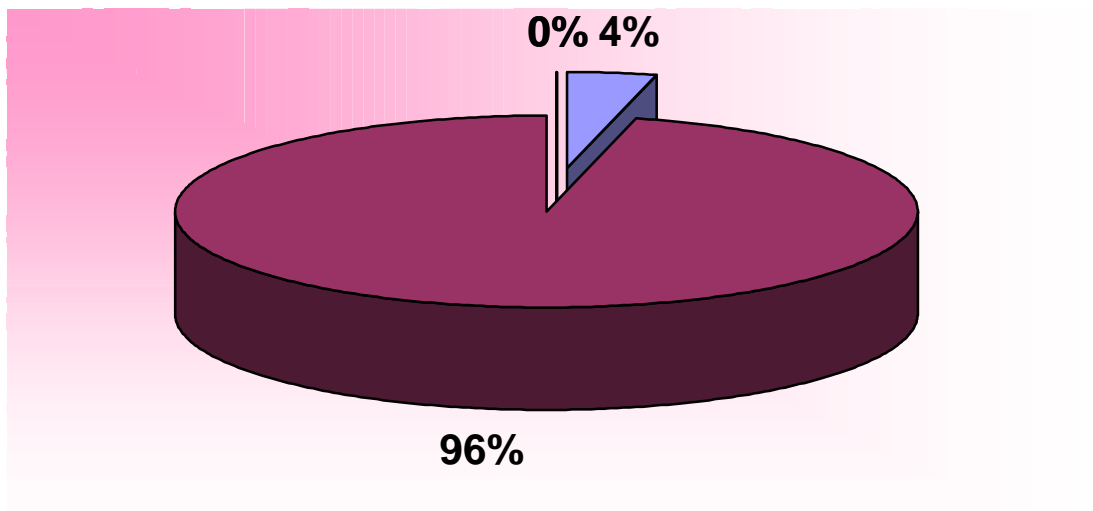
5. ¿Cuáles han sido los cambios más importantes en su grupo familiar?

**Cuadro 6. Cambios en el nivel de vida.**

<b>CAMBIOS</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>
Alimentación	0	0%
Salud	1	3.85%
Estudios	0	0%
Vivienda	0	0%
Relaciones interpersonales	0	0%
Todas las anteriores	25	96.15%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Autores**

**Grafica 5. Cambios en el nivel de vida.**



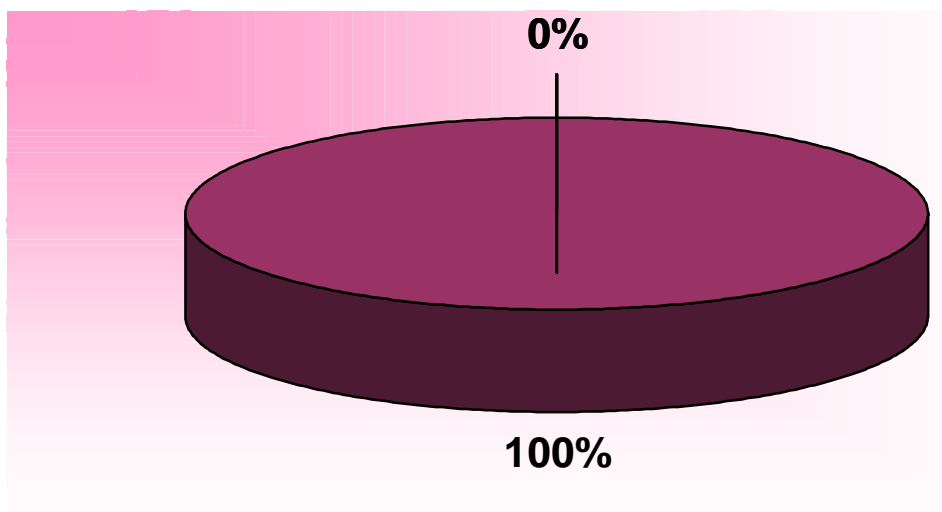
6. ¿Fomentaron la creación de microempresas o cooperativas de trabajo asociativo en el Distrito de Santa Marta?

**Cuadro 7. Creación de microempresas o cooperativas.**

SÍ		NO		TOTAL	
N°	%	N°	%	N°	%
0	0	26	100	26	100

**Fuente: Autores**

**Grafica 6. Creación de microempresas o cooperativas.**



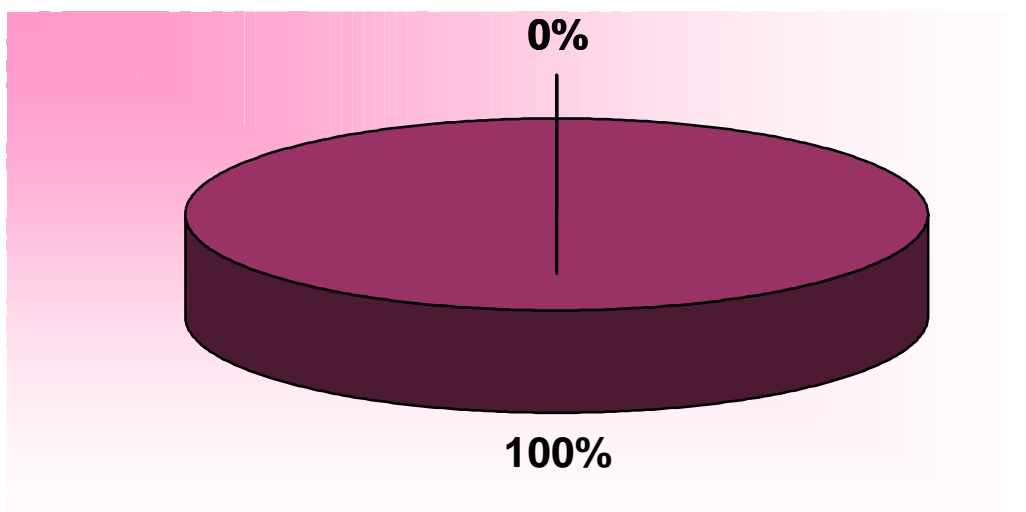
7. ¿Recibieron algún apoyo de entidades publicas y privadas en el Distrito de Santa Marta?

**Cuadro 8. Apoyo de entidades publicas o privadas.**

SÍ		NO		TOTAL	
N°	%	N°	%	N°	%
0	0	26	100	26	100

**Fuente: Autores**

**Grafica 7. Apoyo de entidades publicas o privadas.**



## **5.2. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA INVESTIGACIÓN.**

Recopilada y analizada la información, se obtuvo el siguiente análisis: El nivel académico fue uno de los factores que influyo negativamente en los despedidos, por que el 50% de estos solo había cursado la secundaria y un 38,46% estudios primarios, solo un 7,69% alcanzo estudios a nivel universitario y un 3,85% estudios técnicos, es evidente que el nivel de preparación no era el más adecuado en este proceso, lo cual conllevó al despilfarro del dinero percibido por indemnización y la nula inversión del 88.46% de los trabajadores despedidos.

A pesar de la empresa conocía de la situación anterior no hubo proceso de asesoría a los trabajadores despedidos, con respecto a temas tan importante como fuentes de inversión, afiliación a cooperativas ó vínculos indirectos a este sector, dada la experiencia de estos trabajadores en este campo, lo que se considera inaplazable en un proceso de despido



colectivo, sin embargo la política del gobierno de Pastrana, desconocía este derecho y lo llevo no solo a CORELCA, sino a todas las empresas del estado que sufrieron este problema.

El nivel de capacitación y la falta de asesoría, debía traer como consecuencia que muchos de ellos, no pudieran conseguir nuevos empleos y los resultados corroboran esta situación, debido a que el 92,31% de los trabajadores despedidos están desempleados en la actualidad y solo el 7,69% esta laborando, gracias a los estudios universitarios que adelantaron, es decir, no trabajan directamente en la experiencia laboral que tienen de este sector. Esto indica que el 92,31% utilizaron los recursos recibidos para atender sus necesidades básicas y seguridad, que no daban espera, en los cuales se han agotado la indemnización recibida.

Es importante anotar que la falta de empleo en un 92,31%, esta directamente relacionada con la disminución en los ingresos percibidos, por ejemplo estos trabajadores ganaban \$980.000, \$739.008 y \$645.000 hoy el 88,46% de los entrevistados solo percibe un salario mínimo legal vigente(proveniente de trabajo informal esporádico y algunas veces por donación de amigos y familiares) y el 11,54% gana dos salarios mínimos legales vigentes(taxistas y otros empleos), en esta situación se observa que todos complementan la diferencia en contra, con el dinero de la indemnización.

La situación anterior trajo como consecuencia en el 96,15% cambios individuales y con las personas a cargo, con respecto a estudios, alimentación, salud, vivienda, vestuarios y las relaciones interpersonales, frente a un 3,85% que solo considera cambios en la salud. Esto indica que este grupo de personas no alcance los niveles esenciales de bienestar y calidad de vida, por qué hoy apelan a la ayuda de sus excompañeros para cumplir con estas obligaciones.

Finalmente, este grupo de extrabajadores no fomentaron la creación de microempresas o cooperativas ni recibieron el apoyo oportuno de entidades publicas o privadas, debido a que el 100% de los entrevistados no estaban capacitados ni orientados a esta nueva situación que debían enfrentar.

### **5.3. Interpretación y discusión de resultados de la investigación.**

Analizados e interpretados los resultados de la investigación sobre el impacto del despido colectivo entre los trabajadores de CORELCA residentes en el Distrito de Santa Marta, la mayoría de los entrevistados coinciden en que las variables de mayor relevancia son:

El nivel académico entre este grupo de extrabajadores condicionó las expectativas de inversión, asociación a entidades y la creación de microempresas o cooperativas debido a que sus estudios solo alcanzaban el nivel primario (38,46%) y secundario (50%), ya que solo dos (2) empleados terminaron estudios universitarios, los cuales hoy continúan laborando gracias a esta preparación.

La preparación dentro de las necesidades de autorrealización obligan al individuo a prepararse hacia el futuro o por lo menos a contrarrestar los cambios que se dan a su alrededor, sin embargo, dentro de este grupo de trabajadores faltaron estos elementos que tampoco tuvo muy en cuenta la empresa ante el nivel académico de cada uno de ellos frente a las consecuencias del despido colectivo que tenían previsto, debido a que conocían de su situación. Cuando una empresa se aleja de esta situación, es claro que solo busca alcanzar y cuidar sus intereses y no del colectivo involucrado en este objetivo.

Si la empresa solo cuidaba sus intereses, es evidente que no tenía ni la mínima intención de asesorar o beneficiar a este grupo de extrabajadores, por qué estos podían haber detenido este proceso, que observando esta actuación no era la más acertada, por qué el despido colectivo debió ser reemplazada por un plan de retiro voluntario, donde el trabajador tomaba su propia decisión y podía ser asesorado o capacitado para manejar su nueva situación de vida, que finalmente llevara al trabajador a invertir o asociar para que vivirían independientemente.

El que hoy, el 92,31% de estos trabajadores este desempleado, es consecuencia de lo anotado anteriormente, debido a las siguientes razones:

- El nivel preparación no permite acceder a nuevas fuentes de empleos
- El nivel de edad oscila entre 35 y los 59 años entre este grupo de

extrabajadores

- La baja remuneración que hoy ofrecen las empresas del sector eléctrico
- El nivel de experiencia laboral específico del sector eléctrico

Las empresas actuales exigen una adecuada capacitación que por lo mínimo debe ser tecnológica (6 semestres universitarios), esto conduce a que veinticuatro (24) de los entrevistados estén desempleados y solo dos (2) cuenten con empleo, gracias a sus estudios universitarios; la edad es otro elemento que freno sus aspiraciones debido a que la edad mínima para acceder a un empleo es de 25 a 35 años de edad, igualmente los bajos salarios que ofrecen inciden que muchos no se motiven a aceptar estas vacantes y finalmente las empresas actuales requieren a personas integrales, con conocimientos en varias áreas, lo cual no sucede con estos trabajadores.

Los trabajadores despedidos devengaban al momento de su despedidos salarios de \$980.000, \$739.008 y \$645.000 cuando hoy el 88,46% perciben un salario mínimo legal vigente, equivalente a \$393,330, para cumplir con todas sus obligaciones, teniendo que acudir al dinero de la indemnización para complementar el faltante mensual de sus gastos, razón por lo que algunos de ellos, solicitan ayuda de sus excompañeros. El 11,54% percibe dos salarios mínimos legales vigentes, equivalentes a \$786.660, los cuales mantienen una condición estable, pero a la vez condicionada por qué no tienen las mismas prestaciones sociales que tenían en CORELCA.

Los factores asociados al cambio en los salarios o ingresos percibidos más significativos que generan tensión en los trabajadores entrevistados se relacionan con el aspecto económico (deudas, insuficiente dinero para cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda, estudio del grupo familiar). Este factor es relevante y prioritario frente a los otros asociados al estudio, dado que muchos de ellos, no han logrado superar el cambio de colegios, retiro de universidades por parte de sus hijos que originaron desmotivación, incomprensión y discusión con los padres. El cambio alimentación trajo como consecuencia, desnutrición, estrés, ansiedad ante la falta de los alimentos principales que conformaban su canasta familiar y que eran habituales; otro aspecto importante es que la salud de muchos de ellos se vio afectada por la tensión de no contar con la seguridad de pagar, los servicios esenciales de salud, a que tiene derecho todo ser

humano, este aspecto no solo afecto al grupo familiar, sino al resto de las familias de cada uno de ellos, quienes no podían cubrir todas sus necesidades.

Las consecuencias negativas de este problema, pudieron ser menos si entre este grupo de empleados hubiese consolidado la creación de microempresas o cooperativas de trabajo asociativo, pero esto no fue así debido a que no recibieron apoyo de entidades públicas o privadas, relacionadas con la inversión, por ejemplo, FUNDEMICROMAG, que capacita y asesora en la creación de microempresas, pero CORELCA, no planeo que los trabajadores se asesoraran con estas entidades.

La formación empresarial era un elemento inaplazable, para este grupo de extrabajadores, a partir de la cual conocerían los fundamentos para el manejo del dinero y de una inversión a largo plazo, que hoy los tendría en una situación distinta, lamentablemente lo anterior no ocurrió, lo cual obligo a realizar la presente investigación a fin de recomendar pautas de solución a este grupo de trabajadores despedidos.

## 6. CONCLUSIONES

El despido colectivo en la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica CORELCA, con respecto a los trabajadores residentes en el Distrito de Santa Marta, establece que debido a un bajo nivel académico no hicieron una buena inversión de los recursos recibidos, de tal manera que permitiera al individuo manejar y contrarrestar la incertidumbre ante la pérdida del empleo, como por ejemplo la inversión en títulos valores, afiliación a agremiaciones de trabajadores, formar cooperativas o microempresas como paso previo a la independencia laboral o la continuidad que en muchos casos garantiza la educación. El 88, 46 %, no se preocupó por capacitarse mientras laboraba, lo cual es el común entre las empresas del estado donde la mayoría solo alcanza estudios secundarios, por lo tanto, no tenían el nivel de capacitación para el manejo de los recursos que percibieron por indemnización.

Otro aspecto a destacar es, que como los trabajadores no tenían un nivel académico adecuado y conocido por la empresa, era evidente que esta brindara durante este proceso asesoría, mediante charlas, seminarios o boletines, que contrarrestaran los efectos negativos y las consecuencias que encierra un despido sin concertación o de retiro voluntario, para las cuales estos trabajadores no estaban preparados.

Además otra consecuencia de este proceso se presenta ante el desconocimiento de los derechos que puede tener un trabajador ante un despido injusto, sin medida de consecuencias como el que ocurrió en esta entidad, por lo tanto es necesario que la empresa asesore o capacite a los extrabajadores, por que aunque se acabe la relación laboral, no la exime de responsabilidades sobre la suerte de los desempleados, responsabilidad que está en relación con el desempleo que rodea a la fuerza laboral colombiana, donde hay menos oportunidades, creando inestabilidad social entre este

grupo de personas.

Toda empresa esta llamada a crear fuentes de trabajo y no ha reducir esta capacidad, como se observa en los resultados de la investigación, el 92,31% no esta laborando en la actualidad y vive del trabajo informal que esta muy de moda, pero que cada día, ofrece menos oportunidades a los colombianos. Las empresas deben generar alternativas de empleo frente a este proceso, haciendo uso de esta fuerza laboral que tiene una experiencia especifica y no puede acceder a otras fuentes de empleos.

Se puede concluir, además, que los ingresos percibidos por los trabajadores despedidos ante de este proceso mide el cambio que puede tener cualquier empleado, estos eran de \$645.000, con lo cual vivían holgadamente, además percibían buenas prestaciones sociales, sin embargo, en la actualidad solo ganan un salario mínimo el 88,46% y dos salarios mínimos el 11,54%, lo que indica que no tenían los recursos necesarios para el nivel de vida y el bienestar que anteriormente proveían a sus familiares. Esto está ligado al nivel salarial ofrecido por las empresas en el mercado colombiano, donde al trabajador no importa si esta capacitado o si tiene experiencia, solo le ofrecen uno o dos salarios mínimos como máximo, como sucede con dos (2) de los entrevistados que gracias a sus estudios universitarios hoy devengan dos salarios mínimos, pero sin las prestaciones que ganaban en CORELCA.

Por otra parte la falta de un salario digno o acorde al nivel de experiencia de este grupo de extrabajadores cambió radicalmente la calidad de vida que estos llevaban y su grupo familiar, entre los que se destacan:

- Alimentación
- Estudios
- Vivienda
- Salud
- Relaciones interpersonales
- Vestuarios

Muchos de estos compañeros cambiaron sus viviendas y el sector, por algunos más económicos, ocasionando deterioro en la calidad de relaciones interpersonales de su

grupo familiar, cambio de colegios y universidades, que también hacia el interior de estos grupos familiares ocasiono muchas tensiones y desequilibrios por las constantes discusiones y enfrentamientos, entre los padres y los hijos. Este cambio en la calidad de vida de los extrabajadores y su grupo familiar, con respecto a alimentación, salud, estudios, vivienda, vestuarios y relaciones interpersonales, esta ligado a la teoría de Abraham Maslow, donde las necesidades se organizan en una jerarquía que va de las más apremiantes a las menos urgentes, siendo las de primer orden las fisiológicas que resultan del funcionamiento del organismo y son esenciales para la continuidad de la vida biológica tanto del individuo como de la especie, dentro de las cuales se destaca la alimentación, el vestuario y la vivienda, entre este grupo fueron las que primero cambiaron.

Si están satisfechas estas primeras necesidades, surgen las necesidades de seguridad, donde todo ser humano tiene derecho a la protección, mediante un sistema de salud que proteja al grupo familiar ante cualquiera eventualidad y en el cual también padecen, es decir, no cuentan con este servicio el 92.31% de los entrevistados.

El tercer elemento que cambió son las necesidades de pertenencia y amor a grupos sociales, convivencia en comunidad dado que las relaciones interpersonales se volvieron muy tensa e inmanejables, por qué al esfuerzo que realizan por aceptado por los miembros de la propia familia y ser una persona importante para ellos extendiéndose hacia los demás grupos de convivencia del trabajador despedido, cambio rotundamente. Finalmente, entre este grupo es muy baja la autoestima, observada por los anteriores sucesos y que obligaron a aplazar la autorrealización personal y del grupo familiar, debido a que muchos truncaron sus metas de finalizar estudios superiores, por qué en muchos casos solo alcanzaba a cubrir las necesidades fisiológicas y de seguridad.

## **7. RECOMENDACIONES**

Se convocará a toda la población objeto de estudio para que, mediante un documento firmado y autenticado en Santa Marta, se le solicite al SINDICATO DE TRABAJADORES ELÉCTRICOS DE COLOMBIA – SINTRAELECOL, un crédito con intereses blandos para la creación de una microempresa que los reúna a todos en un mismo sitio, o en su defecto para la creación de una cooperativa como la que está en proceso con varios despedidos de CORELCA que viven en otra región.

Los investigadores de este trabajo estarán dispuestos a orientar a los despedidos, para la creación de la microempresa o la cooperativa.

El documento firmado por los despedidos debe ir acompañado de un proyecto que será elaborado por los miembros que integran este trabajo de investigación en el cual se debe establecer la rentabilidad de la microempresa o cooperativa que respalde el pago del crédito.



## BIBLIOGRAFIA

AGRUPACION EDITORIAL S.A., El Pequeño Larousse. México: Ediciones Larousse S.A. Febrero de 2000.

Arias Fabio, 2003. "Por mandato del FMI", en: El Espectador, junio 22 de 2003. p. 2b.

BEJARANO BARRERA, Hernán. Estadística Descriptiva. Unisur. 1994.

BIERMANN, Enrique. Metodología de la Investigación y del trabajo científico. Santafé de Bogotá: Unisur. 1992.

ECHEVERRY ,Correa Fabio y Rudolf Hommes, 2002. "El país que recibimos. Balance de los Gerentes de empalme", en: La República 2 de agosto de 2002.

GONZALEZ OTALORA, Elsa Maria, SERNA GOMEZ, Humberto. Fundamentos de Mercadeo. UNISUR, Santa Fe de Bogotá. 1998.

GUTIÉRREZ, Lenis José Fernando. "La Reforma laboral no garantiza la generación de empleo: prevalece el simplismo", en: Revista Semestre Económico. No 11, Universidad de Medellín. Enero-junio de 2003.

HOMMES, Rudolf, 2002. "Pactos Extravagantes", en: El Colombiano, 4 de agosto de 2002, p.4-A.

MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología, guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas Contables y Administrativas. Santafé de Bogotá: D´vinni Editorial Ltda. diciembre de 2000.

Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006: Hacia un Estado Comunitario. Documento extraído del portal web: [www.presidencia.gov.co](http://www.presidencia.gov.co).

Uribe Vélez, Álvaro, 2002. Programa de Gobierno “Mano firme, corazón grande”. Mayo 6 de 2002. p. 28. Documento extraído del portal web: [www.alvarouribevelez.com.co](http://www.alvarouribevelez.com.co)

SABOGAL SABOGAL, Narciso. CIFUENTES, Alvaro y CIFUENTES, Rosa María. Investigación de mercados. Unisur. 1995.

**ANEXO 1.**

**FORMULARIO DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DESPEDIDOS  
DE LA CORPORACIÓN ELECTRICA DE LA COSTA CORELCA.**

**SANTA MARTA D.T.C.H.**

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_ **EDAD** \_\_\_\_\_ **SEXO** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_ **DIRECCIÓN:** \_\_\_\_\_

**OBJETIVO:**

**Conocer el impacto del despido colectivo en los trabajadores de CORELCA desde el año 2000 hasta 2003.**

Marque una X en el lugar correspondiente a su nivel de estudio.

1. ¿Cuál es su nivel académico?

- |                |        |
|----------------|--------|
| Primarios      | (    ) |
| Secundarios    | (    ) |
| Universitarios | (    ) |
| Técnicos       | (    ) |
| Otros          | (    ) |

Escriba SI o NO de acuerdo a la realidad que se dio durante el despido.

2. ¿Durante el proceso de despido colectivo se brindó asesoría sobre el tema? (    )

Si su respuesta es si, marque X en el (los) lugar (es) correspondiente (s)

- |            |        |
|------------|--------|
| Charlas    | (    ) |
| Seminarios | (    ) |
| Circulares | (    ) |
| Otros      | (    ) |

Marque X en el lugar correspondiente.

3. ¿Está laborando en la actualidad?

- Si (    )    No (    )

Marque X en el lugar correspondiente y a continuación el valor devengado antes del despido \$\_\_\_\_\_

4. ¿Cuál es su nivel de ingreso actual?

Un salario mínimo legal vigente ( )

Dos salarios mínimos legales vigentes ( )

Tres salarios mínimos legales vigentes ( )

Mas de tres salarios mínimos legales vigentes ( )

Marque X en el (los) lugar (es) correspondiente (s)

5. ¿Cuales han sido los cambios más importantes en su grupo familiar?

Alimentación ( )

Estudios ( )

Vivienda ( )

Relaciones interpersonales ( )

Salud ( )

Todas las anteriores ( )

Marque X en el lugar correspondiente

6. ¿Fomentaron la creación de microempresas o cooperativas de trabajo en el Distrito de Santa Marta?

Sí ( ) No ( )

Marque X en el lugar correspondiente

7. ¿ Recibieron algún apoyo de entidades publicas y privadas en Distrito de Santa Marta?

Sí ( ) No ( )

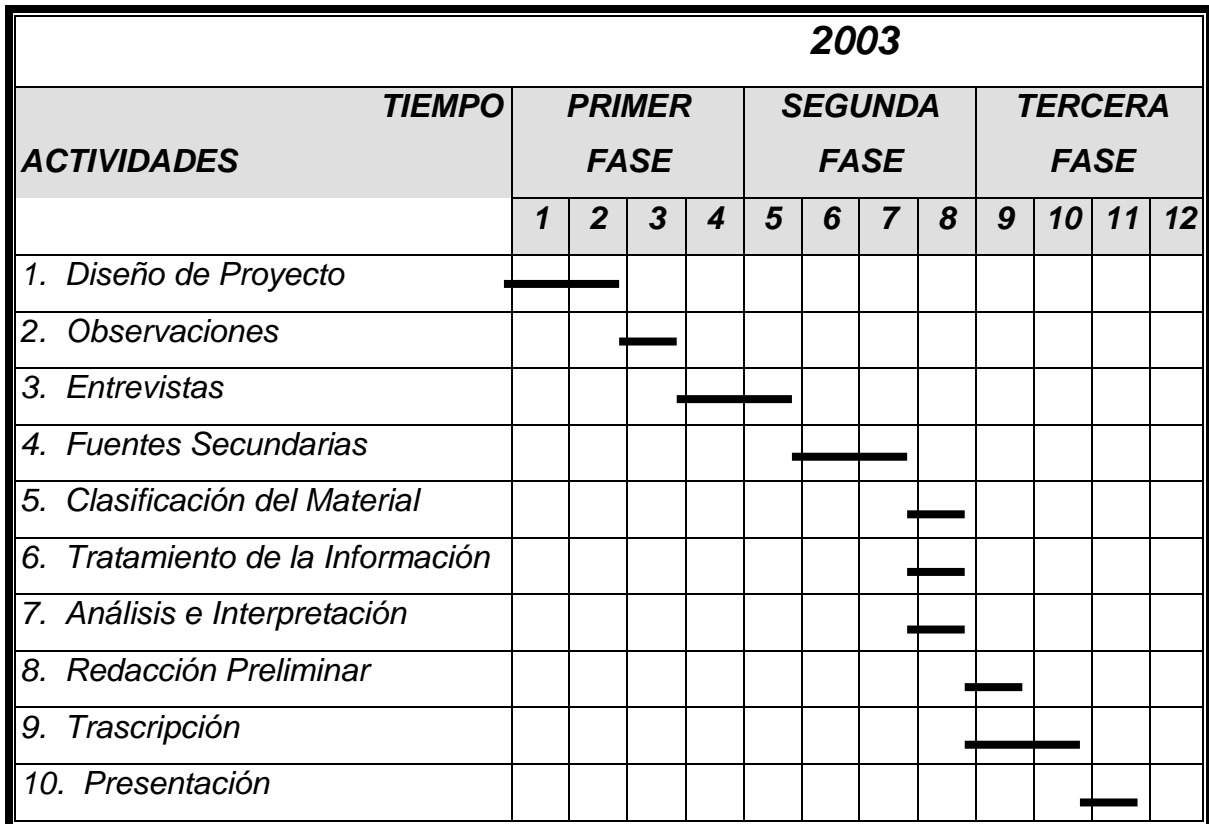
**Gracias por su Información**

## **ANEXO 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

En esta parte se señalan las diferentes etapas de la investigación y el tiempo estimado para cada una de ellas. Las fases en su orden lógico son:

- Diseño de la investigación
- Recolección de información
- Observación
- Encuestas
- Fuentes secundarias
- Clasificación del material
- Tratamiento cualitativo de la información
- Análisis e interpretación de la información
- Redacción preliminar
- Revisión y crítica
- Transcripción, y
- Presentación

El cronograma se ilustra mediante el empleo de la Grafica de Gantt, así:



**Grafica 8. Cronograma de actividades para la Investigación.**

Para llevar a cabo esta investigación se utilizaron doce (12) meses que corresponden al año 2003.