

Impacto del *downsizing* en la gran empresa española bajo las perspectivas económica e institucional

M.^a Isabel Lázaro Aguilera

Profesora del área de Organización de Empresas.
Universidad CEU San Pablo

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Manuel FERNÁNDEZ RÍOS, don Luis José AMIGO GÓMEZ, don Jerónimo CORRAL GENICIO, don José Luis RISCO ROJAS y don Miguel Ángel SASTRE CASTILLO.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

EXTRACTO

En un marco en el que numerosas noticias económicas hacen referencia a los planes de reorganización y reestructuración en que se encuentran muchas organizaciones empresariales, resulta de interés plantear un proceso de reflexión y análisis sobre cómo afectan estos procesos a los resultados económicos de las empresas. El objetivo de este trabajo es abordar el efecto que han tenido las estrategias de reducción de plantilla o *downsizing* llevadas a cabo por las gerencias de las empresas sobre los resultados empresariales en las empresas españolas como consecuencia de la crisis económica iniciada en 2007 según las causas económicas e institucionales que han motivado su implantación. A partir de este estudio se va a analizar la estrategia en un contexto especial, estudiado mediante la interacción de ambas perspectivas: económica e institucional. Mediante el análisis de datos de panel en el periodo 2002-2013, se encuentra evidencia de efectos positivos del *downsizing* sobre los resultados económicos de las grandes empresas españolas cuando dicha estrategia se implanta en una situación de deterioro económico empresarial o cuando esta estrategia está ampliamente extendida en el sector al que pertenece la empresa.

Palabras clave: *downsizing*; teoría institucional; resultados financieros; reestructuración.

Fecha de entrada: 03-05-2017 / Fecha de aceptación: 04/07/2017

Study of how downsizing impacts spanish firms, from an institutional and economical approach

M.^a Isabel Lázaro Aguilera

ABSTRACT

In a framework in which numerous economic news relate to reorganization and restructuring plans in which many business organizations are involved, it is interesting to propose a process of reflection and analysis on how these processes affect the economic results of the companies. The purpose of this paper is to address the effect that downsizing or downsizing strategies carried out by the company's management have had on the business results in Spanish companies because of the financial crisis that began in 2007 from an institutional and economical approach. Using the results of this study we will analyze the strategy in a special context, studied through the interaction of both perspectives: economic and institutional. With the analysis of panel data for the period 2002-2013, there is evidence of positive effects of downsizing on the economic performance of large Spanish companies, when this strategy is implemented in a situation of economic downturn or when this strategy is widely extended in the sector to which the company belongs.

Keywords: downsizing; institutional theory; financial results; reorganization.

Sumario

1. Introducción
 2. Justificación de la investigación
 3. Objetivos de la investigación
 4. Revisión de la literatura
 5. Metodología
 - 5.1. Muestra
 - 5.2. Medidas
 - 5.2.1. Variable dependiente
 - 5.2.2. Variables explicativas
 - 5.2.3. Variables de control
 - 5.3. Modelo
 6. Resultados
 7. Especificaciones alternativas
 8. Discusión
- Referencias bibliográficas

Cómo citar este estudio:

Lázaro Aguilera, M.ª I. (2018). Impacto del downsizing en la gran empresa española bajo las perspectivas económica e institucional. *RTSS.CEF*, 424, 177-211.

1. INTRODUCCIÓN

En un marco en el que cuantiosas noticias económicas hacen referencia a los planes de reorganización y reestructuración en que se encuentran muchas organizaciones empresariales, resulta de interés plantear un proceso de reflexión y análisis sobre cómo afectan estos procesos a los resultados de las empresas.

Las noticias que se producen en diversos medios de comunicación muestran importantes controversias en sus datos. Por un lado, como consecuencia de la crisis económica y financiera, numerosas empresas se han resentido de esta situación y comienzan a activar procesos de reestructuración que, en ocasiones, resultan fallidos, y que no siempre consiguen evitar su desaparición. Por otro lado, la prensa económica muestra ejemplos de empresas inmersas en procesos de reestructuración de plantilla que están consiguiendo mejorar, de una forma notable, su eficiencia mediante el incremento de sus resultados económico-financieros.

Desde mediados de 2007, como consecuencia de la crisis económica y financiera, el ciclo económico de España ha sufrido un importante cambio que se ha manifestado en una reducción de la confianza así como en un importante incremento del paro. Esta situación ha afectado al tejido empresarial y ha puesto fin al crecimiento producido hasta 2008.

En este contexto, una gran mayoría de empresas, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, tienen o han tenido que afrontar una situación de crisis global, y es en estos momentos cuando los empresarios tienden a solucionar sus problemas de viabilidad, obligándoles a perseverar en el ajuste por el lado de los gastos.

Para resolverlo, las empresas comienzan a plantearse las reestructuraciones de plantilla que llevan aparejadas, en muchas ocasiones, las estrategias de reducción de plantilla o *downsizing*. De esta manera, las empresas consiguen reajustar sus costes laborales para intentar mejorar la competitividad de su organización y conseguir así una garantía de supervivencia en el futuro.

Además, como consecuencia de los cambios que se han ido produciendo en el entorno (avances tecnológicos, aumento de la competencia tanto en el ámbito nacional como en el internacional y globalización de los mercados), las empresas no pueden permitirse el lujo de contar con plantillas sobredimensionadas, pues han observado que puede ser igual o más beneficioso para las mismas contar con estructuras organizativas más modestas.

De ahí que las organizaciones hayan comenzado a comprender que la reestructuración es una parte más de la gestión empresarial y que es necesario hacer, en la medida de lo posible, una gestión anticipada que intente poner los medios e instrumentos para que los efectos colaterales sean los mínimos posibles. Esta situación se ha observado en un gran número de organizaciones pertenecientes tanto al sector industrial como al sector servicios.

Dentro de los métodos de reestructuración de plantilla, cobra especial importancia la reducción del número de empleados o *downsizing*, ya que la mayor dificultad de estos procesos de reestructuración se centra siempre en la valoración del coste laboral, puesto que resulta difícilmente cuantificable. Dentro de la literatura académica se pueden encontrar tres grupos de trabajos acerca de los efectos o las consecuencias de la reducción de plantilla en función del tipo de efectos que analizan:

- El enfoque económico-financiero.
- El enfoque psicosocial y de recursos humanos.
- El enfoque organizativo.

Desde el enfoque económico-financiero se analizan las consecuencias de estas estrategias sobre los resultados contables y sobre el valor de las empresas que han llevado a cabo estas estrategias (Mentzer, 1996; Cascio, Young y Morris, 1997; De Meuse, Bergmann, Vanderheiden y Roraff, 2004). A grandes rasgos, se puede decir que esta literatura no es concluyente sobre si realmente se obtienen los resultados esperados.

El enfoque psicosocial y de recursos humanos se centra en las consecuencias sobre la moral y la motivación en los empleados (Nantaporn y Kleiner, 2003). Estos trabajos sí son concluyentes puesto que muestran con un nivel alto de significación los resultados negativos que genera la reducción de plantilla.

Por su parte, el enfoque organizativo analiza sus efectos en las estructuras organizativas (McKinley, Mone y Barker III, 1998; DeWitt, 1993).

Dados los objetivos del presente trabajo, el estudio se centrará en las consecuencias económico-financieras como base conceptual de partida para llevar a cabo el análisis empírico.

A pesar de que las reducciones de plantilla se han generalizado en el ámbito mundial en las grandes empresas y de que, también, han sido adoptadas frecuentemente por las mayores empresas, existen todavía muchos interrogantes sobre este asunto puesto que no se ha podido comprobar efectivamente que los efectos de estas estrategias sean los perseguidos inicialmente, tal y como se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1. Efectos de los procesos de reducción de plantilla en las empresas

Estudio	Muestra, periodo temporal y metodología	Medida del <i>downsizing</i>	Medida del desempeño	Efecto principal
Worrel, Davidson y Sharma (1991)	194 anuncios de despidos de empresas de Estados Unidos. 1979-1987. Análisis de casos.	Anuncios de despidos en empresas.	Reacción del mercado de valores.	Negativo
Iqbal y Shekhar (1995)	187 anuncios de despidos de empresas de Estados Unidos. 1986-1989. Análisis de casos y análisis de regresión.	Anuncios de despidos en empresas.	Reacción del mercado de valores.	Negativo
Davidson, Worren y Fox (1996)	51 anuncios de prejubilaciones. 1982-1992. Estudio de casos.	Anuncios de despidos en empresas.	Reacción del mercado de valores.	Positivo
Bruton, Keels y Shook (1996)	100 empresas del <i>Fortune 500</i> . 1985-1987. Análisis de regresión y cualitativo.	Reducción del empleo del 3% o más entre 1985-1987.	ROA.	Positivo
Cascio, Young y Morris (1997)	Empresas del índice Standard & Poor's 500. 1980-1994. Análisis de regresión.	Anuncios de despidos.	ROA y reacción del mercado de valores.	Sin efecto
Lee (1997)	300 anuncios de despidos en Estados Unidos y 73 en Japón. 1990-1994. Estudio de casos.	Anuncios de despidos en empresas.	Reacción del mercado de valores.	Sin efecto

Fuente: Suárez (1999).

Una de las cuestiones más debatidas dentro de la literatura con estudios empíricos sobre el *downsizing* es la confirmación o, en su defecto, el rechazo de la hipótesis sobre la eficiencia económica de estas técnicas, esto es, si las empresas que hacen reestructuración de plantilla, en concreto mediante la reducción de empleados, consiguen mejorar sus resultados organizativos. A este respecto, la evidencia disponible está lejos de ser concluyente ya que existen trabajos que lo asocian, por un lado, a mejores resultados (Bruton, Keels y Shook, 1996; Espahbodi, John y Vasudevan, 2000; Cascio y Young, 2003; De Meuse *et al.*, 2004; Stavrou, Kassinis y Filotheou, 2007) y, por otro, a efectos negativos (Budros, 1997; Suárez, 1999; Morris, Cascio y Young, 2000; Ahmadjian y Robinson, 2001; Yu y Park, 2006; Hillier, Marshall, McColgan y Werema, 2007; Sheaffer, Carmeli, Steiner-Revivo y Zionit, 2009; Muñoz y Sánchez, 2011).

En cuanto a la diversidad de los resultados obtenidos en las empresas, estos pueden deberse a la complejidad de los procesos de reestructuración, que afectan a una elevada gama de objetivos y a distintas áreas empresariales, como cambios en la estructura de capital de la empresa, cambios en las estrategias formuladas en las organizaciones, modificaciones en la propia estructura organizativa de la empresa, etc. Pero aun así, el principal motivo por el que se encuentran resultados contradictorios radica en el hecho de que cada investigación se realiza con una muestra diferente (país, periodo temporal, sector empresarial, variables utilizadas, etc.). Además de esto, debe tenerse presente que cada país tiene su propia regulación referente al mercado laboral, hecho que afecta de manera directa a los tipos de contratos realizados en las empresas y, por ende, a las técnicas de implantación de *downsizing* que se emplean, así como al tamaño de estas reducciones.

En relación con lo anterior, se sabe que, tradicionalmente, se ha supuesto que las organizaciones deciden reducir voluntariamente su tamaño con tres finalidades:

- Conseguir mejoras en la rentabilidad,
- recortar costes y
- lograr incrementos en su productividad.

Sin embargo, los resultados empíricos aportados por los trabajos de investigación que se han realizado sobre este asunto no lo han corroborado. No obstante, la mayoría de los autores coinciden en que las consecuencias que tienen estas estrategias sobre el personal son negativas. Este hecho lleva a cuestionarse si el *downsizing* es un buen método porque, si las consecuencias son nefastas sobre los empleados y, además, no existe evidencia de eficiencia, se plantean serias dudas sobre si estas técnicas de reestructuración resultan beneficiosas de alguna manera para las organizaciones. Es importante tener en cuenta cuáles han sido los distintos motivos que han propiciado estas prácticas de reducción de plantilla, puesto que estos pueden conducir a distintos resultados para la estrategia de *downsizing*.

Hay diferentes políticas para llevar a cabo los procesos de reestructuración de plantilla, puesto que los puestos de trabajo que se eliminan no se traducen únicamente en despidos, sino que también se concentran en recolocaciones de empleados, prejubilaciones y bajas incentivadas. La mayoría de los estudios se centran en la modalidad de los despidos. Debe tenerse presente que el contexto legislativo en el que están inmersas las organizaciones puede favorecer la elección de un tipo de prácticas o de otras, pero también el peso que juegan otro tipo de factores organizativos y económicos promotores de estas técnicas de *downsizing* pueden diferir entre estas opciones.

Asimismo, cabe indicar que las reestructuraciones empresariales pueden implicar cambios en el ámbito geográfico, en la línea de productos o en las actividades de la cadena de valor y

afectar tanto a la estrategia en el ámbito corporativo como a la estructura organizativa y a la estructura económico-financiera. Así, Bowman y Singh (1993) realizan la siguiente clasificación de los tipos de reestructuración que pueden llevarse a cabo en una organización:

- Reestructuración financiera. Implica cambios en el nivel de endeudamiento debido a *Leverage Buy Out* (LBOs¹) y *Management Buy Out* (MBOs²) y en la estructura del capital de la empresa, principalmente provocada por los procesos de adquisiciones y fusiones. El aumento de la deuda provoca que el pago de intereses obligue a los directivos a centrarse en sus competencias básicas.
- Reestructuración corporativa. En este tipo de reestructuración, los principales cambios se ven reflejados en la composición de la cartera de negocios, bien sea abandonando carteras de productos y mercados o incorporando nuevas gamas de productos y nuevos mercados en la estrategia.
- Reestructuración organizativa. Implica cambios en la estructura organizativa de la empresa, ya que se llevan a cabo modificando los mecanismos tradicionales del diseño organizativo de la misma.

Tal y como ha quedado de manifiesto, dentro de las estrategias de reestructuración financiera se puede observar que las empresas que las implantan pueden hacerlo porque están llevando a cabo procesos de fusiones y adquisiciones. En cuanto a las reestructuraciones organizativas, adicionalmente implican procesos de reducción del tamaño organizativo. Con lo cual, tal y como muestra la realidad empresarial, puede apreciarse como la reducción del tamaño organizativo y el incremento del volumen de recursos que posee una empresa no son excluyentes.

En primer lugar, los procesos de fusiones y adquisiciones conllevan un volumen mayor de recursos gestionados por la empresa, que permiten controlar, casi en su gran mayoría, todas las actividades del sistema de valor en el que se encuentra la organización. En segundo lugar, de forma paralela, se encuentran los procesos de desinversión a través de los cuales estas mismas organizaciones gozan de una estructura menos compleja a las unidades organizativas.

¹ *Leverage Buy Out*: término anglosajón que designa la adquisición de una empresa financiada con deuda en forma de emisión de obligaciones o formalizada de otra manera de tal modo que el pago de la deuda está asegurado con la cesión de activos de la empresa por los dividendos obtenidos o por los *cash-flows* futuros que genere la empresa.

² *Management Buy Out*: designa la financiación aportada por una institución financiera o sociedad de capital riesgo para la adquisición de la empresa por sus propios gestores. La aportación de los fondos requiere la existencia de un buen equipo directivo que se hará cargo de la gestión de la empresa y que además será socio de la misma.

Es decir, que las grandes empresas intentan al mismo tiempo incrementar el volumen de recursos que poseen, alcanzando así economías de escala³, estrategias de integración⁴ o economías de alcance⁵, y reducir el tamaño de sus unidades, con el objetivo de crear organizaciones más flexibles con las que ofrecer productos y servicios como si se tratase de una única empresa integrada cuando en realidad son múltiples organizaciones, cada una de ellas centrada en sus respectivas competencias, logrando así un incremento en la eficiencia.

Por otro lado, estas organizaciones cambian, a menudo, su configuración en función de los mecanismos del mercado y no por procesos administrativos internos, pero sin variar drásticamente la estructura de sus diferentes unidades. Gracias a esto, su estructura permite una buena adaptación al entorno, de manera que se ajuste a la nueva estrategia rápidamente. De esta forma, la empresa puede lograr una estructura organizativa más flexible, que le permita reducir el grado de complejidad y mejorar la capacidad necesaria para coordinar y controlar las actividades de la empresa diversificada. Además, con esta estructura se logra evitar la infrautilización de la capacidad instalada, reducir los costes burocráticos y eliminar las barreras de movilidad y salida.

En cuanto a las estrategias de reestructuración corporativa y reestructuración organizativa, se encuentra el *downsizing*, o reducción del tamaño organizativo, que tiene como principal objetivo ajustarse al entorno mediante un reajuste de la estrategia y la estructura de la empresa. Así, según Freeman y Cameron (1993), las estrategias de *downsizing* se definen como el conjunto de actividades llevadas a cabo por la dirección de la empresa que afectan al volumen de la fuerza de trabajo y al diseño de los procesos relacionados con ella y que tienen como objetivo mejorar la eficiencia organizativa, la productividad y la competitividad. Con respecto al *downsizing*, como se ha comentado anteriormente, se trata de una estrategia cuyo objetivo principal radica en aumentar la productividad y la competitividad de la organización y afecta a la estructura de la empresa en el ajuste necesario que debe hacerse entre la estrategia y la estructura empresarial (Nadler y Tushman, 1988).

El problema que se plantea con esta estrategia es que, a largo plazo, una reducción de personal no logra solucionar otro tipo de problemas que pueden aparecer en las organizaciones como:

³ Las economías de escala se dan cuando los incrementos en las cantidades de *inputs* o factores empleados en la producción dan lugar a incrementos más que proporcionales en el total de los *outputs* o productos fabricados. De manera que los aumentos en la escala de producción generan una reducción de los costes variables unitarios de fabricación de los productos.

⁴ Las estrategias de integración son aquellas que suponen que la empresa realiza actividades con el ciclo de producción completo de un producto o servicio, convirtiéndose así en su propio cliente.

⁵ Las economías de alcance se dan cuando el coste de la producción conjunta de un grupo de productos o servicios es inferior a la suma del coste de producción de esos productos individualmente.

- Estructuras organizativas estables. Si las organizaciones no están preparadas para adaptarse al entorno y no flexibilizan sus estructuras organizativas, puede haber problemas de rigidez, de coordinación y de respuestas dentro de la organización.
- Sistemas de control y comunicación internos. Si en las grandes empresas diversificadas no existen buenos canales de comunicación entre todos sus miembros, esto puede conducir a una toma de decisiones lenta y a una baja coordinación, lo que conlleva unos elevados costes.

De ahí que los despidos de personal que se implantan como una respuesta rápida a los cambios que se producen en el mercado, como la disminución de la demanda o la pérdida de la posición competitiva de la empresa, puedan provocar disminuciones en los resultados económico-financieros de las empresas e, incluso, puedan incrementar los problemas en la búsqueda de la eficiencia de la organización (Mishra, Spreitzer y Mishra, 1998).

Para tratar de incrementar la eficiencia empresarial, medida por los resultados, se hace necesario conceptualizar el *downsizing* de una forma más amplia, como una alternativa estratégica que comprende distintas combinaciones de disminuciones en los sistemas físicos, humanos y organizativos de una empresa para ajustarla a las condiciones competitivas de una unidad de negocio (DeWitt, 1993). Así, siguiendo esta conceptualización de *downsizing* como una estrategia de la empresa que implica modificaciones en diferentes variables de la organización, y no únicamente en los trabajadores, se conseguiría reducir la problemática de la empresa, en su conjunto, y por ende, se lograría el esperado incremento de resultados.

Para lograr los objetivos planteados, el trabajo ha sido estructurado en ocho partes. La primera parte consta de una introducción que sitúa el problema que se va a tratar. La segunda parte presenta la justificación de la línea de investigación seguida en este estudio. La tercera presenta los objetivos perseguidos con la realización de este estudio. La cuarta parte constituye la teoría del marco de la investigación, en la que se analiza el marco conceptual en el cual se explica el estado de la cuestión, así como el planteamiento de las hipótesis a partir de dicho marco. La parte quinta describe el enfoque metodológico adoptado, que está determinado por los objetivos, las hipótesis y la propuesta del modelo teórico. En las partes sexta y séptima se aborda el análisis empírico mediante la aplicación de técnicas y herramientas estadísticas que permitirán realizar un análisis empírico. Posteriormente, en la última parte del estudio se presenta la discusión de los principales resultados de la investigación con los que se pretenderá establecer si las empresas que llevan a cabo estas prácticas, según las causas económicas e institucionales que han motivado su implantación, logran mejorar su eficiencia. También se analizan los principales obstáculos y limitaciones encontrados, concluyendo con la exposición de las principales líneas de futura investigación que resultarían interesantes para la continuación de esta investigación.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En el marco en el que se encuentran inmersas las empresas, fruto de los procesos de reestructuración de plantilla acontecidos, resulta necesario que se realice un análisis sobre la gestión de dichos procesos, pues se ha comenzado a comprender que las estrategias de reestructuraciones de plantilla son una parte más de la gestión empresarial y que es necesario hacer, en la medida de lo posible, una gestión anticipada que intente poner los medios e instrumentos para que sus efectos colaterales sean los mínimos posibles.

En este sentido, los gestores de las empresas se enfrentan a dos grandes problemas:

- Gestionar la organización en un entorno cada vez más incierto, dinámico y complejo.
- Desarrollar estrategias que permitan mejorar los resultados en sus empresas, y por ende, la eficiencia de la organización.

Para lograrlo tienen que seleccionar las estrategias adecuadas que les permitan ajustar la organización a este entorno. La premisa principal en la estrategia es que la selección de las diferentes alternativas permita mejorar el ajuste con el entorno y conduzca a una mejora en los resultados a largo plazo.

La teoría muestra que las empresas pueden llevar a cabo estrategias de desinversión y, más concretamente, estrategias de reestructuración de plantillas mediante la modalidad de reducción de plantillas o *downsizing*, siempre que los resultados esperados de estas estrategias sean mejores que los resultados que obtendrían si no aplicasen estos procedimientos. Sobre esta base, se ha demostrado que las desinversiones se valoran positivamente por el mercado cuando tienen un trasfondo estratégico, es decir, cuando están orientadas a aumentar la creación de valor. De ahí que la estrategia corporativa de la empresa deba estar fundamentada en los recursos de la misma, ya que la organización puede obtener ventajas competitivas analizando y reestructurando los recursos que posee, siempre que esos recursos sean empleados para crear valor en la empresa.

Dentro de este contexto, debe tenerse en cuenta que la innovación social también juega un papel muy importante como fuente de ventaja competitiva, pues a través de ella se adquieren capacidades más complejas que son, precisamente, las que proporcionan esa ventaja a la empresa, puesto que son más difíciles de imitar por parte de los competidores.

Por ello, el estudio de los procesos de reestructuración en la empresa, ya sea mediante la reducción de personal o la reubicación de la plantilla de trabajo, está tomando, hoy en día, cada vez más relevancia en la literatura utilizada por los gestores de los recursos humanos en los últimos tiempos.

En este sentido, el *downsizing* o la reducción de empleados es una medida que está siendo utilizada en todos los países puesto que la mayoría de las organizaciones consideran que una disminución del tamaño de la misma favorece la flexibilidad de la empresa y sus resultados económicos, ya que con estas prácticas se consigue reducir costes, mejorar eficacia y aumentar la productividad. No obstante, el 80 % de las empresas que implantan estas estrategias encuentra problemas para alcanzar los resultados esperados (Cameron, 1994).

La gran variedad de resultados obtenidos sobre la eficiencia de estas prácticas viene dada, en muchas ocasiones, por la pérdida del concepto global de la estrategia de *downsizing* que, en algunos casos, se asimila exclusivamente a la reducción del número de empleados, lo que permite, en primera instancia, un control de los costes de personal y, por lo tanto, una mejor posición competitiva con la que obtener un incremento en el valor de la empresa (Cascio *et al.*, 1997).

En la actualidad, el entorno institucional en el que operan las empresas ha cobrado un peso relevante para intentar comprender cómo afectan los recortes de plantilla al éxito empresarial. Existe, pues, la necesidad de abordar un análisis sobre el impacto que estos procedimientos de reestructuración pueden tener sobre la gestión y el desarrollo de la organización, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este trabajo de investigación se pretende analizar, por un lado, el efecto que han tenido los procesos de reestructuración de plantilla sobre los resultados empresariales, especialmente la modalidad de reducción de plantilla o *downsizing*, en las empresas españolas como consecuencia de la crisis económica iniciada en 2007 y, por otro lado, el efecto moderador de las causas que motivan la implantación de estas estrategias.

Con este estudio se pretende aportar un mayor conocimiento sobre un asunto que, aunque ha sido objeto de numerosas investigaciones, no cuenta con amplia evidencia empírica en España después de la crisis económica y ampliar así los análisis sobre las causas y las consecuencias que los procesos de reducción de empleados o *downsizing* tienen sobre las organizaciones a partir de la perspectiva utilizada en dicho proceso. Ello permitirá analizar si existen diferencias o similitudes respecto a otros contextos en cuanto a las causas y a los efectos que tienen estas prácticas en los resultados empresariales.

El valor añadido de esta investigación radica en que proporciona información nueva y reciente sobre la importancia y la trayectoria que han tenido en España los procesos de reducción de plantilla. Para ello, utiliza una muestra más amplia y reciente de años (2002-2013) que las utilizadas en la mayoría de las investigaciones anteriores, que abarca tanto un periodo de crecimiento económico (2002-2006) como de crisis económico-financiera (2007-2013), cuyas

dimensiones han sido claramente extraordinarias, solo comparables a lo ocurrido en el primer tercio del siglo XX.

Para analizar todo lo anterior, el estudio empírico se realizará a partir de la combinación de diversas variables que han sido utilizadas por otros investigadores en distintos estudios, basándose en la perspectiva económica e institucional (McKinley y Georg, 2000), y realizando un estudio novedoso que incluye variables relacionadas con ambas perspectivas. Estas perspectivas analizan los motivos por los que las empresas aplican el *downsizing*.

Para centrar el análisis, en la presente investigación se analizará cuál ha sido la evolución de la gestión en las empresas y los motivos que han provocado los cambios en el tamaño de las mismas para investigar qué causas han provocado que las empresas se hayan visto envueltas en estos procesos de reestructuración y, más concretamente, en estas estrategias de *downsizing*, así como las consecuencias que tiene esta estrategia en el resultado empresarial. Para ello, se analizará y se ofrecerá una visión general de las reestructuraciones y del término *downsizing* desde la perspectiva económica y desde la perspectiva institucional, basada en la teoría de recursos y capacidades y en el ajuste organizativo necesario entre la estrategia y la estructura.

Además, se aportará una visión global sobre las principales consecuencias que tienen las estrategias de *downsizing* en los distintos niveles, humano, organizativo y sobre el entorno, de forma que se pueda obtener una perspectiva general de la problemática que genera dicha estrategia. Posteriormente, se analizarán las relaciones existentes entre las estrategias de reducción de plantilla y los movimientos estructurales necesarios en la organización para alcanzar los objetivos planteados inicialmente.

Los objetivos que se plantean con este trabajo, tal y como se ha comentado anteriormente, radican en la necesidad de analizar el impacto que tienen los procesos de reducción de plantilla sobre el resultado empresarial en las empresas de la muestra. Y en segundo lugar, estudiar si el efecto del *downsizing* viene moderado según cuál haya sido la causa por la que esta estrategia se ha llevado a cabo.

Con esta investigación se pretende evaluar la eficiencia de las empresas que aplicaron estas estrategias mediante los resultados económico-financieros obtenidos en el estudio. Para ello, se plantean dos análisis diferentes:

- Estudiar los efectos que tienen sobre los resultados empresariales las estrategias de *downsizing* para así determinar si las empresas que realizaron reducciones de plantilla han logrado mejorar sus resultados económicos-financieros con respecto al periodo anterior a esa reestructuración.
- Estudiar las implicaciones prácticas del *downsizing* desde el punto de vista de las grandes empresas para analizar el efecto moderador que las causas económicas e

institucionales (McKinley, Zhao y Rust, 2000) pueden tener sobre la influencia de las estrategias de *downsizing* en los resultados empresariales.

En términos prácticos, este estudio pretende aclarar las causas que moderan el impacto del *downsizing* sobre los resultados de la organización, así como las consecuencias que se derivan de estas técnicas, ofreciendo una mayor base para la formalización y la implantación de las mismas, lo que puede provocar que los gestores de las empresas tengan una mayor cautela a la hora de formular estas estrategias y se logren reducir, de esta forma, las consecuencias negativas sociales y empresariales actuales.

4. REVISIÓN DE LA LITERATURA

La reducción de plantilla o *downsizing* es un tipo de reestructuración que implica un cambio significativo en la estructura interna de la empresa a partir de una decisión estratégica que supone reducir la plantilla y su reorganización consecuente con el objetivo de mejorar el rendimiento de la empresa (Bowman y Singh, 1993; Freeman y Cameron, 1993).

Cameron (1994) define el *downsizing* como el conjunto de actividades que la dirección emprende conscientemente; por lo tanto, no se trata de algo que le suceda a la organización, de ahí su diferencia con el declive. Esta diferencia es reflejada en el estudio realizado por Mone *et al.* (1998), para los cuales el declive supone un descenso en los recursos de la organización. Siguiendo con esta definición, Céspedes y Carmona (1998) ponen el énfasis del declive en la amenaza que supone para la viabilidad de la empresa una falta de adaptación al entorno.

Con respecto al objetivo que persiguen estas actuaciones, la mayoría de los investigadores coinciden en que buscan la mejora de la eficiencia (DeWitt, 1993; Cameron, 1994; Freeman, 1994), aunque también algunos señalan que puede mejorar la eficacia; así, una empresa quizá reduzca plantilla con el fin de lograr un acuerdo con los acreedores en un proceso de reestructuración financiera (Budros, 1997).

La mayor parte de la literatura dedicada al estudio del fenómeno del *downsizing* ha centrado su atención en los efectos que estas prácticas producen tanto en los individuos (empleados «supervivientes» y «víctimas») como en la organización (Worrell, Davidson y Sharma, 1991; DeWitt, 1993; Cascio *et al.*, 1997; De Meuse *et al.*, 2004). Sin embargo, no hay unanimidad en los resultados obtenidos; por un lado se encuentran los estudios que hacen referencia al efecto positivo para las empresas que de estas técnicas se derivan (Ahmadjian y Robinson, 2001; Cascio y Young, 2003; De Meuse *et al.*, 2004) y, por otro lado, aquellas investigaciones relativas al efecto negativo que tienen estas técnicas en las organizaciones (Budros, 1997; Cascio *et al.*, 1997; O'Shaughnessy y Flanagan, 1998; Morris *et al.*, 2000; Suárez, 1999; Yu y Park, 2006; Hillier *et al.*, 2007; Muñoz y Sánchez, 2011). Esta paradoja ha sido la causante de que las investigaciones

más recientes sobre el *downsizing* analicen las causas que conducen a las empresas a implantar dichas prácticas (Mentzer, 1996). En este sentido, son dos las perspectivas teóricas más utilizadas para la elaboración de análisis empíricos: la perspectiva económica y la institucional (Rust, 1999; McKinley *et al.*, 2000).

La perspectiva económica explica la implantación del *downsizing* mediante la relación existente entre las acciones directivas y los resultados que se espera que estas produzcan. Dicho enfoque asume que el *downsizing* está causado por la búsqueda de la productividad y la eficiencia, en presencia o ausencia de declive, y se presenta como respuesta a crisis económicas, para una mejor utilización del personal, de manera que se realice el mismo trabajo con menos empleados, o incluso para mantener la competitividad de la organización e incrementar el rendimiento de la misma. Por tanto, se concibe el *downsizing* como una herramienta racional y predecible para manipular el rendimiento.

Este enfoque asume que los directivos son personas racionales que se enfrentan al *downsizing* de una forma lógica y sistemática puesto que la empresa debe reducir costes para poder sobrevivir y ser competitiva con las demás (Mentzer, 1996). Este argumento está compuesto por dos asunciones:

- El *downsizing* surge como respuesta a un rendimiento organizativo en declive; por tanto, se trata de una medida que se emplea para reducir costes.
- El hecho de hacer *downsizing* en la organización proporcionará en un futuro una mejora de los beneficios de la misma.

Con base en estas dos asunciones, según Mentzer (1996), después de las reducciones de plantilla, la empresa puede utilizar su estructura de bajo coste para competir eficazmente y obtener mejoras en los niveles de beneficio y, por tanto, un futuro menos incierto para los empleados que han sobrevivido a esas reducciones. Por lo tanto, el *downsizing* está motivado por la búsqueda de la eficiencia y productividad que produce en último lugar una mayor rentabilidad (McKinley *et al.*, 1998).

La literatura acerca del enfoque económico predice que la probabilidad de adopción de una práctica de *downsizing* aumenta con respecto a los beneficios que se espera obtener con su aplicación. El autor considera que un rendimiento bajo o en declive hace más probable que las organizaciones realicen *downsizing*, ya que estas lo implantan con el objetivo de obtener mejoras en el rendimiento. Esto supone que las empresas que lo implantan esperan obtener a través del *downsizing* ciertos beneficios que se traducen en eficiencia, eficacia y en un ajuste entre el entorno y la organización.

Por otro lado, la teoría institucional ofrece otro enfoque teórico para explicar el fenómeno (Mentzer, 1996; Budros, 1997, 1999; McKinley *et al.*, 2000). Este enfoque considera que el motivo por el que las organizaciones reducen su tamaño realizando reducciones de plantilla es la obtención de legitimación en su entorno más que de la eficiencia. Su argumento se centra en explicar que el *downsizing* ha obtenido el estatus de una norma institucional y, de esta forma, proporciona legitimidad a aquellas organizaciones que lo practican.

En el contexto europeo, y más concretamente en el caso de España, la difusión del *downsizing* podría decirse que es el resultado de un proceso de desinstitucionalización del sistema de empleo permanente. En este sentido, tal y como se ha argumentado para otros países, las organizaciones que realizan *downsizing* en los primeros años se arriesgan a perder su legitimidad (Ahmadjian y Robinson, 2001), pero, conforme el contexto institucional evoluciona, estas prácticas son aceptadas por el entorno sin que se produzca una reacción hostil del mismo.

En un primer momento, los defensores del enfoque institucional sugerían que eficiencia y legitimidad eran objetivos incompatibles, porque la persecución de la legitimidad a menudo requiere la adopción de prácticas que impiden la eficiencia. Sin embargo, en la actualidad, está ampliamente aceptado que puede existir un compromiso entre objetivos de legitimidad y de eficiencia (Tolbert y Zucker, 1983). De este modo, un modelo teórico capaz de explicar la implantación de las estrategias de *downsizing* por parte de las organizaciones debería contemplar los dos tipos de causas o motivos que desencadenan la utilización de esta técnica. Tolbert y Zucker (1983) argumentan que cuando las prácticas han obtenido legitimación, estas se desligan progresivamente de las necesidades económicas y técnicas que las produjeron, y las organizaciones las implantan para estar legitimadas en lugar de hacerlo para resolver sus problemas de eficiencia.

La consecución de algunos de los objetivos planteados en esta investigación se plasma, a continuación, en la formulación de las hipótesis concretas que se pretenden contrastar tras el desarrollo empírico y análisis de resultados propuesto en la presente investigación.

Existen evidencias empíricas que demuestran que una disminución en los niveles de beneficio de la organización está asociada a una posterior estrategia de *downsizing* (Rust, 1999). En el caso español, Suárez (1999) establece que existe una relación positiva entre la existencia de problemas de viabilidad financiera en la empresa y la reducción de plantilla, y obtiene una evidencia significativa en la que se explica que las organizaciones que realizan estas estrategias se caracterizan por haber atravesado, al inicio del periodo en el que las implantan, una crisis financiera que provocaba pérdidas en las cuentas de resultados de dichas empresas.

Por otro lado, a pesar de los aparentes efectos negativos que la práctica del *downsizing* ha ocasionado principalmente en el comportamiento de los empleados, las empresas siguen poniendo en práctica esta estrategia. Esta situación ha sido tratada por numerosos investigadores

que están enfocando sus análisis en el estudio de las causas que motivan a las organizaciones a implantar esta estrategia (Budros, 1997) supuestamente en un intento por aprovechar la ventaja competitiva que le puede dar a la empresa.

Las organizaciones son entes racionales que buscan su propio interés, que es mejorar la eficiencia. Por ello, las empresas hacen *downsizing* con la intención de reducir costes y mejorar la eficiencia y productividad (Cascio, 1993; De Meuse, Vanderheiden y Bergmann, 1994).

Los motivos por los que las empresas aplican el *downsizing* han sido analizados desde tres perspectivas principales. Estas sugieren las diversas causas que llevan a una reducción de plantilla: la económica (Cascio *et al.*, 1997; McKinley *et al.*, 1998, 2000; Magán y Céspedes, 2007), la institucional (McKinley *et al.*, 1998; Mentzer, 1996; Budros, 1997; Ahmadjian y Robinson, 2001; Magán y Céspedes, 2007) y la sociocognitiva (McKinley *et al.*, 2000).

Por otro lado, otras investigaciones han considerado una baja productividad laboral como indicador principal del sobredimensionamiento de la plantilla de una empresa y, por tanto, la justificación para llevar a cabo recortes de personal. En este sentido, Budros (1997) señaló que cuando caen los niveles de productividad de una organización, las estrategias de *downsizing* empiezan a aumentar, puesto que una ratio de beneficio por empleado baja refleja un alto grado de redundancia.

Con base en estos argumentos se formula la primera hipótesis que se propone y que hace referencia al efecto que tiene para las empresas llevar a cabo las reducciones de plantilla, teniendo en cuenta las investigaciones realizadas anteriormente con una muestra de empresas grandes (DeWitt, 1993; Budros 1997; Ahmadjian y Robinson, 2001).

H₁: El *downsizing* tiene una influencia positiva en los resultados económicos de las grandes empresas.

En la literatura sobre *downsizing* se pueden encontrar trabajos que analizan el papel desempeñado por los factores económicos en la difusión de dicha práctica. Concretamente, uno de los motivos por el que las organizaciones realizan reducciones de plantilla es la existencia de problemas financieros internos, que se reflejan en una disminución de los beneficios, la liquidez, el nivel de endeudamiento, las ventas y la productividad laboral, entre otros (Mentzer, 1996; Rust, 1999; Suárez, 1999).

Las empresas llevan a cabo las estrategias de *downsizing* para lograr incrementar la productividad, el rendimiento y, por tanto, la eficiencia empresarial. Para lograr estos objetivos se reduce el número de empleados, lo que permite la disminución de costes y, en consecuencia, la mejora de los resultados financieros de la empresa (McKinley *et al.*, 2000; Magán y Céspedes, 2007).

Desde una perspectiva económica, la baja productividad laboral sugiere que existen recursos ociosos que, por tanto, no están aplicados a tareas laborales (Rust, 1999). Estos recursos ociosos pueden interpretarse de múltiples formas: eficiencia por parte del trabajador, falta de motivación del empleado, falta de habilidades para el trabajo o indicativo de que la tecnología está reduciendo la necesidad de tareas más intensivas en mano de obra. Sin embargo, la causa de la pérdida de productividad está rodeada de incertidumbre. Por ello, un directivo racional determinará que la solución de los problemas de la organización pasará por la eliminación de la fuente de esa baja productividad, es decir, despedir al personal infrautilizado. Esta práctica es llevada al extremo cuando las personas tienen para la compañía un valor productivo similar al de las máquinas, por lo que los empleados pueden ser simplemente despedidos cuando se considere que no son necesarios y que, además, estos despidos lograrán reducir los gastos de la organización (Cascio, 1993).

Por otro lado, en la literatura dedicada a estudiar la perspectiva económica en el fenómeno del *downsizing*, son numerosos los trabajos que han utilizado el rendimiento económico en declive como causante de la reducción del tamaño organizativo (Mentzer, 1996; Ahmadjian y Robinson, 2001) y, por tanto, como indicador de la existencia de problemas financieros.

Para obtener el valor del rendimiento corporativo, se puede acudir a distintas variables económicas del desempeño de la organización. Otro factor que hay que considerar es la variación de las ventas, ya que la pérdida de competitividad de la organización se traduce en una disminución de las ventas, lo que puede llevar a la empresa a hacer recortes. En este sentido, Suárez (1999) propone que existe una relación negativa entre la adopción de *downsizing* por parte de las empresas y los niveles de rentabilidad de las mismas, así como del nivel de ventas de la organización. En este aspecto, existe un amplio consenso sobre la demostrada ineficiencia de tales medidas para la mejora del rendimiento organizativo (Cameron, 1994; Cascio *et al.*, 1997; Morris *et al.*, 2000).

H₂: El *downsizing* tiene una influencia positiva en los resultados económicos de las grandes empresas en mayor medida cuando se implanta en una situación de deterioro económico.

En el debate sobre la difusión de cambios organizativos existen multitud de argumentos a favor del papel desempeñado por los factores institucionales. Los defensores de esta teoría establecen que las organizaciones similares se usan entre sí como un marco de referencia social, lo que hace que se imiten unas a otras como forma de comportamiento natural (Budros, 1997).

La imitación intraorganizativa se da cuando la utilización por una o más organizaciones de una práctica incrementa la probabilidad de que esta sea usada por otras empresas. En este sentido, Haunschild y Miner (1997) distinguen tres modos de imitación intraorganizativa: la imitación basada en la frecuencia (esta explica el comportamiento de aquellas empresas que

ejecutan prácticas utilizadas previamente por un amplio número de organizaciones), la imitación basada en las características (las empresas copian prácticas que han sido utilizadas previamente por un subconjunto de organizaciones que tienen en común ciertas características) y la imitación según los resultados (este tipo de imitación está basado en el impacto que una práctica aparenta tener para el resto, es decir, que esta imitación argumenta aquellas prácticas que parecen haber tenido buenos resultados para las demás organizaciones en el pasado y, por tanto, se procurará evitar aquellas prácticas que han desembocado en unos malos resultados).

DiMaggio y Powell (1983) sugieren que las características que proporcionan legitimidad a las empresas para imitar las prácticas son, principalmente, el tamaño y el éxito de las organizaciones que han implantado cambios en su estructura. Budros (1997) sigue esta lógica cuando sugiere que el *downsizing* se va dando más por sentado cuando aumenta el porcentaje de organizaciones de élite que lo implanta; esto produce un comportamiento mimético en las que no pertenecen a dicha élite. En esta argumentación se considera que aquellas empresas que comparten el rasgo o característica de tener éxito, reflejado en la posesión de un alto estatus, son elegidas por el resto de organizaciones como ejemplos.

La perspectiva institucional enfatiza que la implantación del *downsizing* se da atendiendo a reglas institucionales, las cuales generan expectativas de éxito y son compartidas por miembros de una sociedad o industria. Estas reglas especifican cuándo una empresa debe ser reestructurada y sugieren el comportamiento direccional (McKinley *et al.*, 1998). Tratándose de la implantación del *downsizing* corporativo, las organizaciones imitarán con un mayor índice de probabilidad esta estrategia cuando perciban que ha provocado un buen resultado tras los primeros casos observados.

Bajo esta perspectiva, las empresas hacen *downsizing* para ganar legitimidad y reducir la incertidumbre. En general, la perspectiva institucional es utilizada, mayormente, como una manera de imitación, principalmente, cuando es utilizada por empresas exitosas del mismo sector (Magán y Céspedes, 2007), de manera que si a las empresas exitosas que lo han implantado les ha funcionado, el *downsizing* tiene que funcionar para el resto de empresas que lo implanten (Mentzer, 1996; Budros, 1997; McKinley *et al.*, 1998).

En este punto surge la cuestión de qué criterio y mediante qué procesos determinan las organizaciones los límites de su campo y la identidad de su conjunto de referencia. Para responderla, Hoffman (2001) realiza una investigación según la cual queda de manifiesto que las empresas tienden a imitar a aquellas organizaciones pertenecientes a su propia población, es decir, al mismo sector. Con respecto a los modelos elegidos, considera dos posibilidades:

- Las organizaciones imitan a otras de tamaño similar.
- Las organizaciones imitan a otras a las que consideran más exitosas, en este caso, las más rentables y las más grandes.

La adopción institucional de una innovación produce una curva de distribución en la cual esta es adoptada por pocas organizaciones, denominadas líderes, pero cuando se alcanza un umbral crítico, se produce una difusión masiva seguida de un decrecimiento gradual en la adopción conforme la innovación va penetrando en el campo organizativo, momento en el cual puede apreciarse la presencia de los seguidores (Hoffman, 2001).

Un rendimiento económico en declive también puede actuar como desencadenante de la adopción, por parte de las empresas, de estrategias de *downsizing*. A este respecto, se han encontrado evidencias consistentes de que existe una relación negativa entre la variación de las ventas y la realización de reducciones de plantilla (Suárez, 1999; Ahmadjian y Robinson, 2001). Una disminución en las ventas de la organización implica una pérdida de competitividad de la misma, lo que se traduce en una reducción de la cuota de mercado de la empresa.

Según Staw y Epstein (2000), las empresas reducen sus plantillas para conseguir legitimidad, repitiendo patrones de comportamiento de otras empresas exitosas del sector con la intención de mejorar su eficiencia. Sin embargo, este efecto no tiene por qué producirse posteriormente, ya que la persecución de legitimidad puede conducir a la empresa hacia prácticas ineficientes, por lo que cabe esperar disminuciones en su rendimiento.

H₃: El *downsizing* tiene una influencia positiva en los resultados económicos de las grandes empresas en mayor medida cuando en el sector de la empresa que lo implanta hay un elevado porcentaje de empresas que ya lo han llevado a cabo.

A pesar de que en este trabajo se ha partido de un marco teórico que apoya la existencia de causas tanto económicas como institucionales en la explicación de la adopción de procesos de *downsizing*, la presente investigación pretende defender la coexistencia de ambas perspectivas, económica e institucional, en el mismo periodo, como causas explicativas de las reducciones de plantilla. Con ello se pretende comprobar la validez o no de un modelo que abogue por la complementariedad de ambos tipos de determinantes. La hipótesis que deriva de contemplar la difusión del fenómeno del *downsizing* desde la óptica de este modelo es la siguiente:

H₄: El *downsizing* tiene una influencia positiva en los resultados económicos de las grandes empresas en mayor medida cuando se implanta en una situación de deterioro económico en empresas pertenecientes a sectores en los que ya hay un elevado porcentaje de empresas que lo han implantado.

5. METODOLOGÍA

Para el presente estudio se han tenido en cuenta dos niveles de análisis; por un lado, el de campo organizativo, donde tienen lugar las presiones institucionales interorganizativas que origi-

nan la difusión del *downsizing* (esta se produce, fundamentalmente, a través de la imitación entre las organizaciones) y, por otro lado, las motivaciones de naturaleza económica.

Para contrastar las hipótesis planteadas se utilizarán regresiones con datos de panel. Este panel de datos contiene observaciones de determinadas variables para 35.907 empresas/año en cada uno de los años comprendidos en el periodo que se considera (2002-2013).

Para contrastar las hipótesis propuestas se van a realizar varios modelos de interacciones. Por un lado, y para la hipótesis que hace referencia al impacto del *downsizing* bajo enfoque institucional, se va a interactuar la variable *downsizing* en el periodo $t-1$ con la variable proporción de empresas del sector que han hecho *downsizing* previamente y, por otro lado, y para evaluar de los efectos de dicha estrategia bajo la perspectiva económica, se va a realizar una interacción entre la variable *downsizing* en el periodo $t-1$ con la variación de la rentabilidad económica de la empresa en puntos porcentuales desfasada un año, es decir, en el periodo $t-1$. Por último, al objeto de estudiar los resultados económicos del *downsizing* bajo las perspectivas económica e institucional conjuntamente, se va a realizar una triple interacción entre la variable *downsizing* en el periodo $t-1$, el porcentaje de empresas del sector que hacen *downsizing* y la variación de la rentabilidad económica de la empresa en puntos porcentuales.

De esta manera, se analizará el posible efecto moderador que ejercen las causas que han provocado la reducción de plantilla sobre los resultados económicos de las empresas (McKinley *et al.*, 2000).

5.1. MUESTRA

Esta investigación se ha llevado a cabo con todas las grandes empresas españolas que pertenecían a la base de datos del sistema de análisis de balances ibéricos (SABI) entre los años 2002-2013. El criterio de búsqueda utilizado ha sido el número de empleados; concretamente, se ha filtrado la búsqueda a aquellas que tienen, al menos, 250 empleados en alguno de los años objeto de análisis. La muestra seleccionada estaba formada por 35.907 observaciones empresas/año.

5.2. MEDIDAS

5.2.1. Variable dependiente

De acuerdo con las investigaciones anteriores sobre los efectos del *downsizing* en el resultado empresarial (Cascio *et al.*, 1997; Cascio y Young, 2003), la variable dependiente ha sido medida como la variación en la rentabilidad económica (Var_ROA_{*t*}). Esta variable ha sido cal-

culada como la variación de la rentabilidad económica obtenida por la empresa en un año menos la obtenida el año anterior expresada en puntos porcentuales.

5.2.2. Variables explicativas

Con base en las investigaciones realizadas anteriormente sobre este asunto (Cascio *et al.*, 1997; Ahmadjian y Robinson, 2001; De Meuse *et al.*, 2004; Yu y Park, 2006), las variables explicativas que han sido utilizadas en esta investigación han sido:

- *Downsizing* ($Downsizing_{t-1}$). Variable categórica binaria que toma el valor de 1 cuando el porcentaje de reducción anual de empleados es igual o mayor del 5% y el valor 0 en caso contrario (Cascio *et al.*, 1997; McKinley *et al.*, 1998). Dentro de la literatura no existe una definición clara y única sobre la magnitud de la reducción que debe experimentar la plantilla entre un año y el siguiente para considerar que una empresa realiza una estrategia de *downsizing*. En este trabajo se ha optado por utilizar como valor umbral el 5% al ser el criterio mayoritario en la literatura empírica. Como valores alternativos para realizar pruebas de robustez se han utilizado también el 2% y el 10% de reducción de la plantilla.
- Proporción de empresas del sector que han implantado *downsizing* (% $Downsizing_{t-1}$ sector). Esta variable se ha calculado acumulando los eventos de *downsizing* que se han realizado por aquellas empresas que pertenecen al mismo sector. Para ello, se han identificado los casos en los que aparece la variable *downsizing* al 5% con valor 1 en las empresas de la muestra que tienen el mismo código CNAE a dos dígitos. El código utilizado ha sido el de la clasificación realizada por el Instituto Nacional de Estadística (CNAE-2009), que corresponde a 20 sectores.
- Variación de la rentabilidad económica (Var_ROA_{t-1}). Esta variable se ha calculado a partir de los datos de las rentabilidades económicas de cada empresa. Se ha calculado como la variación de la rentabilidad económica obtenida por la empresa en un año menos la obtenida en el año anterior en puntos porcentuales.

5.2.3. Variables de control

Para controlar distintos aspectos de la empresa, como su tamaño, su antigüedad y su nivel de endeudamiento, se ha utilizado una serie de variables de control, de acuerdo con las utilizadas en la literatura relacionada (Magán y Céspedes, 2007; Muñoz y Sánchez, 2011).

- Tamaño de la empresa (Tamaño_{*t*}). Se ha medido utilizando el número total de empleados, es decir, la totalidad de la plantilla. Esta variable de control es particular-

mente importante, por cuanto permite eliminar la distorsión que introduce el tamaño de la plantilla sobre los resultados empresariales.

- Antigüedad (Antigüedad_{*t*}). Es la diferencia entre cada año del intervalo y el año de constitución de la empresa. Esta variable expresa los años que la empresa lleva desarrollando su actividad.
- Endeudamiento (Endeudamiento_{*t-1*}). Medida como cociente entre el importe de los fondos propios de una empresa y las deudas que mantiene tanto en el largo como en el corto plazo.

Además, siguiendo a Muñoz y Sánchez (2011), también se ha controlado teniendo en consideración las condiciones del mercado (cuota de mercado) y las características específicas del sector, para lo cual se han considerado las siguientes variables de control adicionales:

- Cuota de mercado (Cuota mercado_{*t-1*}). Calculada como el cociente entre los ingresos de explotación en miles de euros de la empresa entre el total de ingresos de explotación de todas las empresas de la muestra para su mismo sector (mismo código CNAE-2009 a dos dígitos) y año.
- Uso de la capacidad instalada (Capacidad instalada_{*t-1*}). Se ha calculado para cada empresa y año el cociente entre los ingresos de explotación en miles de euros de la empresa entre el total de activo (en miles de euros) de la misma expresado en términos porcentuales.
- Gasto de personal (Gasto de personal_{*t-1*}). Esta variable se ha calculado como el gasto de personal de cada empresa en cada año (en miles de euros). Además, se ha controlado por efectos temporales.

La tabla 1 presenta los estadísticos descriptivos de todas las variables utilizadas en este estudio con base en la muestra final de 35.907 empresas/año.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos

Variable	Núm. obs.	Media	Desv. típ.
Tamaño	44.938	735,96	2.490,37
Antigüedad	49.735	22,62	17,65
Cuota de mercado	46.565	0,00	0,02
Uso de capacidad instalada ...	52.260	1,65	0,50
			.../...

Variable	Núm. obs.	Media	Desv. típ.
.../...			
Gastos de personal	52.260	23.858,87	10.624,16
Endeudamiento	47.028	0,88	29,95
Variación ROA	45.451	-0,15	16,24
Variación ROE	45.443	-1,22	108,25

5.3. MODELO

Para contrastar las hipótesis se utilizará un análisis de regresión con datos de panel. A partir de este modelo general, y con base en ciertos supuestos y restricciones acerca del valor de algunos de los parámetros, se pueden derivar algunas otras variantes de modelos de datos de panel. Esta investigación ha utilizado un modelo de datos de panel lineal de efectos fijos y aleatorios con perturbaciones autorregresivas (XTREGAR), puesto que la introducción de la variable desfasada podría provocar un problema de endogeneidad y, para evitarlo, se utiliza dicho modelo en el que la perturbación se filtra de cualquier posible autocorrelación que pueda tener el residuo con su retardo.

El modelo lineal de efectos fijos y aleatorios con perturbaciones autorregresivas es adecuado cuando se utiliza un modelo de regresión de series temporales y de sección transversal cuando la perturbación de primer orden es autorregresiva. Este modelo ofrece un estimador interno para modelos de efectos fijos y un estimador MCG para modelos de efectos aleatorios. Considerando el modelo:

$$Y_{it} = \alpha_i + X_{it}\beta + \varepsilon_{it} \tag{1}$$

Donde:

$$\varepsilon_{it} = \rho\varepsilon_{i,t-1} + \eta_{it} \tag{2}$$

y donde $|\rho| < 1$ y η_{it} son independientes e idénticamente distribuidas (i. i. d.) con media 0 y varianza $\sigma^2\eta$. Si α_i son parámetros constantes, el modelo es un modelo de efectos fijos. Si α_i se supone que son variables aleatorias i. i. d. con media 0 y varianza $\sigma^2\alpha$, es un modelo de efectos aleatorios.

El modelo lineal de efectos fijos y aleatorios con perturbaciones autorregresivas puede analizar paneles de datos no balanceados cuya observación no es consistente en el periodo temporal analizado. Para ello, este modelo utiliza el método derivado de Baltagi y Wu (1999).

Considerando un modelo lineal de datos de panel descrito en las ecuaciones (1) y (2), en el modelo de efectos fijos, α_i son un conjunto de parámetros fijos que estimar. Alternativamente, los α_i pueden ser aleatorios y estar correlacionados con las otras covariables, con la inferencia condicional del α_i en la muestra.

En el modelo de efectos aleatorios, también conocido como el modelo de variación de los componentes, las α_i se supone que son realizaciones de un proceso i. i. d. con media 0 y varianza $\sigma^2\alpha$. El modelo lineal de efectos fijos y aleatorios con perturbaciones autorregresivas ofrece un estimador para el modelo de efectos fijos, el estimador de Baltagi y Wu (1999), y el modelo de efectos aleatorios utiliza el estimador MCG. Este estimador extiende el estimador de datos de panel balanceados en Baltagi y Li (1991) a un caso de paneles no balanceados exógenamente con observaciones desiguales en el tiempo.

6. RESULTADOS

En la tabla 2 se exponen los resultados obtenidos en la estimación de los modelos de regresión con datos de panel con el objetivo de contrastar las hipótesis planteadas. En la columna 1 se evalúan las consecuencias que tiene la adopción del *downsizing* sobre el resultado económico de las grandes empresas españolas. Por otro lado, en las columnas 2 y 3 se evalúa el efecto de los determinantes que conducen a las empresas españolas a reducir su plantilla bajo el contexto de la causa de deterioro económico empresarial y la causa institucional, respectivamente, y, por último, en la columna 4 se incluye el efecto conjunto de ambas causas en el resultado empresarial. Las estimaciones realizadas son de efectos fijos ya que el test de Hausman rechaza la consistencia de los estimadores con efectos aleatorios.

Según los resultados obtenidos en el modelo base (columna 1), cuando la empresa implanta *downsizing* en el año anterior sus resultados empresariales mejoran. En concreto, la rentabilidad económica aumenta en 1,22 puntos porcentuales para un nivel de confianza de un 99%. De acuerdo con este modelo, hay evidencia a favor de la hipótesis 1 que planteaba que el *downsizing* tiene una influencia positiva en los resultados económicos de las grandes empresas.

Con respecto al segundo modelo (columna 2), en este se evalúa el efecto moderador de los determinantes económicos sobre el impacto del *downsizing* en la rentabilidad empresarial. Para realizar este análisis se ha utilizado la interacción entre la variación del ROA de la empresa con respecto al periodo anterior que mide la situación de deterioro económico de la empresa y la implantación de la estrategia de *downsizing*. Consistente con la hipótesis 2, los resultados reflejan que la interacción es significativa el 1%, sugiriendo que el efecto del *downsizing* es mayor cuando la empresa se encuentra en una situación de deterioro económico. Concretamente, puede observarse como la rentabilidad económica se incrementa en 0,08 puntos porcentuales.

De manera similar, en el modelo 3, se mide el efecto moderador de las causas institucionales sobre el efecto económico de *downsizing* en las grandes empresas españolas. Los resultados obtenidos (columna 3) ponen de manifiesto que la interacción entre el *downsizing* y el porcentaje de empresas del sector que lo implantan es positivo y altamente significativo, sugiriendo que el efecto del *downsizing* es mayor cuando la empresa lo implanta en un sector en el que esta estrategia está ampliamente extendida, probablemente como modo de imitación, lo que proporciona fuerte evidencia a favor de la hipótesis 3. En concreto, este efecto adicional sobre la rentabilidad empresarial se cuantifica en 4,68 puntos porcentuales a un nivel de significación del 1 %.

Por último, en el modelo 4 se comprueba el efecto moderador que puede tener la coexistencia de ambas causas en el resultado del *downsizing* sobre el resultado empresarial, utilizando para ello una triple interacción entre el *downsizing*, la variación del ROA de la empresa y la proporción de empresas del sector que han implantado *downsizing*. Los resultados de las estimaciones reflejan que esta triple interacción es altamente significativa pero positiva, con lo que no se confirma la hipótesis 4.

En cuanto a las variables de control, nos encontramos con que el endeudamiento y la antigüedad de la empresa, así como su cuota de mercado con respecto a las empresas del sector, resultan significativas sobre el resultado empresarial.

La cuota de mercado tiene una influencia negativa sobre el resultado empresarial, es decir, cuando la cuota de mercado aumenta, los resultados empresariales empeoran. Posiblemente, lograr un aumento en la cuota de mercado suponga para la empresa realizar determinados esfuerzos que se ven traducidos a nivel de costes, sobre todo en los primeros años, en un incremento exponencial, que no se ve refrendado con un incremento similar en los ingresos. Es de esperar que esa circunstancia únicamente sea un efecto a corto plazo, dado que el empresario siempre intenta incrementar su cuota de mercado en busca de mejores resultados. Se puede pensar, por tanto, que esta relación negativa puede deberse a la política de inversiones que la empresa esté ejecutando para lograr el aumento en la cuota de mercado, así como que puede estar incurriendo en mayores gastos (incremento de gastos de personal, publicitario, de aprovisionamiento, etc.), pues aunque la cuota de mercado represente la fracción o porcentaje que posee la empresa del total de mercado disponible y sea positivo un incremento de la misma, el aumento que supone una mayor cuota de mercado en la cifra de negocios puede verse acompañado de un aumento aún mayor del gasto por parte de la empresa, dando como resultado una disminución del beneficio de explotación empresarial en el corto plazo.

Por otro lado, no debe olvidarse que esta relación negativa entre la cuota de mercado y la rentabilidad económica pudiera deberse, también, a que la empresa ha podido bajar los precios de sus productos para obtener esa mayor cuota, lo que ha podido provocar que, si ha mantenido o incrementado los gastos, su beneficio de explotación se haya visto mermado, hecho que ha influido directamente en la rentabilidad económica obtenida.

Esta misma influencia negativa ocurre en la ratio de endeudamiento, pues cuando esta aumenta un punto porcentual, la rentabilidad económica varía, de manera negativa, en dos puntos porcentuales, aproximadamente, lo que puede estar justificado por el aumento de los gastos de explotación derivados de la adquisición de nueva maquinaria, o de nuevas instalaciones, lo que provoca un mayor endeudamiento de la empresa. Es decir que, por cada punto porcentual que esta ratio se incrementa, el resultado de la empresa disminuye. Para interpretar este resultado, debe tenerse en cuenta que esta ratio indica lo apalancada, mediante financiación ajena, que se encuentra la empresa entre la financiación a largo y a corto plazo. Si bien en teoría el nivel de endeudamiento, por pura definición, no debiera afectar al resultado empresarial medido a través de su rentabilidad económica, el hecho de que en el modelo haya salido significativa esa variable puede indicar que el incremento de endeudamiento puede suponer un incremento de la estructura productiva de la empresa, que en el corto plazo genera un mayor gasto de actividad, provocando un efecto negativo en la rentabilidad de la empresa, y que dicho efecto posiblemente se difumine en el largo plazo, pensando que también se produzca un incremento de los ingresos de la actividad.

Con relación a la antigüedad de la empresa, según los resultados obtenidos en el análisis empírico, puede decirse que cada año más de antigüedad que tiene la empresa supone una disminución de su resultado empresarial. Este efecto podría deberse al aumento creciente en los costes o gastos, o en parte de ellos, mientras que la evolución de los ingresos no sigue el mismo ritmo. Aunque ello siempre dependerá de la evolución de los gastos e ingresos, podría ser lógico pensar que determinados gastos son crecientes y, si no se logra un incremento al menos proporcional de los ingresos, el resultado empresarial se vería afectado negativamente. Por otro lado, esta relación negativa puede explicarse, también, porque en las empresas más antiguas se produce con más frecuencia la aparición de un relevo generacional, en el que los ejecutivos más antiguos promueven y facilitan el desarrollo de la carrera profesional de personas más jóvenes (Mateos, Gimeno y Escot, 2010), lo que puede influir de manera negativa en el resultado empresarial a corto plazo.

Por otro lado, las variables: tamaño, capacidad instalada relativa y gasto de personal relativo no resultan significativas sobre la variable dependiente de este modelo.

Tabla 2. Regresiones de datos de panel con perturbaciones autorregresivas: variable dependiente Variación del ROA

	(1)	(2)	(3)	(4)
Tamaño,	-0.0001 (0.0002)	-0.0002* (0.0002)	-0.0001 (0.0002)	-0.0003 (0.0002)
Antigüedad,	3.2053*** (0.5093)	0.0950 (0.1079)	0.6596** (0.3031)	0.0265 (0.1358)
				.../...

	(1)	(2)	(3)	(4)
.../...				
Cuota mercado _{t-1}	-17.0555* (9.9185)	-17.5847* (9.9028)	-18.3799** (9.9002)	-16.6437* (10.3602)
Capacidad instalada _{t-1}	0.1922 (0.9519)	1.2965 (0.9105)	1.2453 (0.9667)	2.9030*** (1.0789)
Gasto de personal _{t-1}	0.0000 (0.0000)	-0.0001 (0.0000)	-0.0001 (0.0000)	-0.0000 (0.0000)
Endeudamiento _{t-1}	-2.4451*** (0.1086)	-2.3543*** (0.1040)	-2.4395*** (0.1085)	-2.4050*** (0.1093)
Downsizing _{g,t-1}	1.2168*** (0.1999)	0.8663*** (0.1847)	0.1029 (0.4863)	-0.7365 (0.4955)
Var_ROA _{t-1}		-0.4412*** (0.0071)		-0.4277*** (0.0076)
Downsizing _{g,t-1} * Var_ROA _{t-1}		-0.0825*** (0.0115)		-0.0778*** (0.0121)
% Downsizing _{g,t-1} sector			2.1920 (2.7669)	5.5993** (2.6996)
Downsizing _{g,t-1} * % Downsizing _{g,t-1} sector			4.6815*** (1.8854)	6.8506*** (1.9391)
Var_ROA _{t-1} * % Downsizing _{g,t-1} sector				-0.3461 (0.2853)
Downsizing _{g,t-1} * Var_ROA _{t-1} * % Downsizing _{g,t-1} sector				0.9159** (0.4602)
Hausman test	43.20	6.19	6.06	21.6
P-Value	(0.0000)	(0.0128)	(0.0138)	(0.0000)

Notas: Los números entre paréntesis son las desviaciones típicas de las estimaciones. *** p < 0,01. ** p < 0,05. * p < 0,1. La variable dependiente es la variación del ROA en puntos porcentuales. Los regresores incluyen: Tamaño es el número de empleados; Antigüedad es la edad de la empresa; Cuota de mercado es el cociente entre los ingresos de explotación y el total de ingresos de explotación de todas las empresas del sector; Capacidad instalada es el cociente entre los ingresos de explotación y los activos totales; Gasto de personal es el coste de la plantilla de la empresa; Endeudamiento es el cociente entre los fondos propios de la empresa y sus activos totales; Downsizing (toma valor 1 cuando el porcentaje de reducción de empleados es igual o mayor del 5 %); Var_ROA es la variación de la rentabilidad económica de la empresa respecto al año anterior en puntos porcentuales; % Downsizing sector (proporción de empresas del mismo sector cuya reducción de empleados es igual o mayor al 5 %). Estimaciones obtenidas con Stata v.11. Modelo XTREGAR de efectos fijos y efectos aleatorios con perturbaciones autorregresivas. Se ha controlado por efectos temporales.

7. ESPECIFICACIONES ALTERNATIVAS

Se han realizado estimaciones con una serie de especificaciones alternativas del modelo completo, cuyos resultados se encuentran en la tabla 3. En primer lugar, comenzamos utilizando como variable dependiente una alternativa del resultado empresarial (columna 1): la variación de la rentabilidad financiera (Var_ROE). De esta manera, se introduce un nuevo criterio de valoración del resultado empresarial de acuerdo a las investigaciones realizadas previamente por otros autores (Espahbodi *et al.*, 2000). Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que cuando la empresa realiza *downsizing* bajo un contexto de deterioro económico en la empresa su resultado financiero se incrementa durante el periodo posterior a esa reducción de plantilla. Por el contrario, si la empresa implanta *downsizing* por un efecto de imitación, su resultado empresarial no se ve afectado.

En segundo lugar, se ha realizado una prueba con una definición alternativa de las causas económicas. Para ello, se ha utilizado como variable explicativa de deterioro económico de la empresa la variación del ROA de la misma con respecto a la variación media de la rentabilidad económica de las empresas del sector (Var_ROA relativo). Los resultados muestran (columna 2) que, cuando se realizan las mismas estimaciones con una variable de deterioro económico alternativa que mide la situación de la empresa con respecto a la situación media de las empresas del sector, el efecto del *downsizing* sobre los resultados empresariales es positivo cuando se implanta en un sector en el que hay un elevado porcentaje de empresas que ya lo han aplicado y, además, este efecto es más fuerte si el deterioro económico que ha sufrido la empresa ha sido más elevado que el deterioro medio de las empresas del sector.

Por último, se han realizado estimaciones con definiciones alternativas de la variable explicativa *downsizing*, puesto que dentro de la literatura no existe una definición clara y única sobre la magnitud de la reducción que debe experimentar la plantilla entre un año y el siguiente para considerar que una empresa realiza una estrategia de *downsizing*. Algunos autores asumen un valor del 2% en la reducción de plantilla como valor umbral adecuado (Espahbodi *et al.*, 2000) y otros, por el contrario, exigen hasta un 10% (De Meuse *et al.*, 2004), aunque el valor más frecuentemente utilizado en la literatura considera un 5% (Cascio *et al.*, 1997; McKinley *et al.*, 1998). En la columna 3 se ha estimado el modelo completo con un umbral de *downsizing* del 2% y en la columna 4 se ha estimado bajo un umbral del 10% de reducción de plantilla.

Con base en los resultados obtenidos en esta última especificación, hemos encontrado que cuando la empresa implanta *downsizing* bajo un umbral del 2% o del 10%, sus resultados empresariales mejoran significativamente cuando la empresa implanta *downsizing* a modo de imitación, y, además, en una situación de deterioro económico (columnas 3 y 4).

Tabla 3. Regresiones de datos de panel con perturbaciones autorregresivas. Especificaciones alternativas

	(1)	(2)	(3)	(4)
Tamaño _{<i>t</i>}	0.0000 (0.0002)	-0.0001 (0.0002)	-0.0003* (0.0002)	-0.0002 (0.0002)
Antigüedad _{<i>t</i>}	0.0425 (0.0284)	0.2897 (0.3121)	-0.1201 (0.1400)	0.0083 (0.1326)
Cuota mercado _{<i>t-1</i>}	-10.9837 (24.3594)	-19.3626** (9.8891)	-14.9212 (10.3927)	-15.6647 (10.3744)
Capacidad instalada relativa _{<i>t-1</i>}	-0.9284 (1.1103)	0.4724 (0.9889)	2.9791*** (1.0773)	2.9822*** (1.0922)
Gasto de personal relativo _{<i>t-1</i>}	0.0000 (0.0001)	-0.0000 (0.0000)	-0.0000 (0.0000)	-0.0000 (0.0000)
Endeudamiento _{<i>t-1</i>}	0.8393** (0.4113)	-2.4375*** (0.1084)	-2.4181*** (0.1093)	-2.4240*** (0.1095)
<i>Downsizing</i> _{<i>Δt-1</i>}	1.0301 (2.8198)	-0.4851 (0.7124)	-0.7462 (0.4929)	-0.0123 (0.5032)
Var_ROE _{<i>t-1</i>}	-0.4548*** (0.0058)	0.0019 (0.1201)	-0.4022*** (0.0077)	-0.4634*** (0.0068)
<i>Downsizing</i> _{<i>Δt-1</i>} * Var_ROE _{<i>t-1</i>}	-0.1765*** (0.0209)	0.5590*** (0.1024)	0.0010 (0.0010)	0.1803*** (0.0271)
% <i>Downsizing</i> _{<i>Δt-1</i>} sector	2.5999 (13.1729)	-2.4105 (2.8891)	-1.4350 (3.5712)	3.9229 (3.3012)
<i>Downsizing</i> _{<i>Δt-1</i>} * % <i>Downsizing</i> _{<i>Δt-1</i>} sector	11.2274 (10.9987)	9.3558*** (2.1767)	3.7894* (1.4716)	6.5088* (2.7520)
Var_ROE _{<i>t-1</i>} * % <i>Downsizing</i> _{<i>Δt-1</i>} sector	0.6327 (1.6057)	1.4031*** (0.5312)	-0.0483 (0.1883)	-0.2218 (0.3719)
<i>Downsizing</i> _{<i>Δt-1</i>} * Var_ROE _{<i>t-1</i>} * % <i>Downsizing</i> _{<i>Δt-1</i>} sector ...	0.5069*** (0.0714)	-3.4440*** (0.4519)	-0.3449*** (0.0294)	-1.0301*** (0.1401)
Hausman test	0.453	0.95	10.86	3.93
P-Value	(0.333)	(0.3287)	(0.0010)	(0.0475)

Notas: Los números entre paréntesis son las desviaciones típicas de las estimaciones. *** p < 0,01. ** p < 0,05. * p < 0,1. La variable dependiente es la variación del ROA en puntos porcentuales. Los regresores incluyen: Tamaño es el número de empleados; Antigüedad es la edad de la empresa; Cuota de mercado es el cociente entre los ingresos de explotación y el total de ingresos de explotación de todas las empresas del sector; Capacidad instalada es el cociente entre los ingresos de explotación y los activos totales; Gasto de personal es el coste de la plantilla de la empresa; Endeudamiento es el cociente entre los fondos propios de la empresa y sus activos totales; *Downsizing* (toma valor 1 cuando el porcentaje de reducción de empleados es igual o mayor del 5 %); Var_ROA es la variación de la rentabilidad económica de la empresa respecto al año anterior en puntos porcentuales; % *Downsizing* sector (proporción de empresas del mismo sector cuya reducción de empleados es igual o mayor al 5 %). Estimaciones obtenidas con Stata v.11. Modelo XTREGAR de efectos fijos y efectos aleatorios con perturbaciones autorregresivas. Se ha controlado por efectos temporales.

8. DISCUSIÓN

Con respecto al análisis empírico realizado, este muestra la trascendencia del fenómeno de la reducción de plantilla en el ámbito español durante los últimos años. Tal y como se ha comentado a lo largo de la presente investigación, cuando se analiza la relación entre la reducción de la fuerza laboral y el resultado empresarial, en términos generales, se dan dos situaciones: por un lado, es posible que las reducciones de personal o *downsizing* sean efectivas y conduzcan a incrementos en la rentabilidad de las empresas que lo implantan; por otro lado, es importante analizar si las empresas que han implantado estas estrategias, por motivos de deterioro económico o por el efecto imitación, analizadas bajo la perspectiva económica e institucional, han logrado mejorar sus resultados económico-financieros. Asimismo, con los resultados obtenidos por las empresas grandes españolas que han implantado estas estrategias durante el periodo 2002-2013 se ha pretendido comprobar si el posible efecto de la reducción de plantilla sobre la rentabilidad empresarial se ve moderado por las causas económicas e institucionales que han llevado a la implantación de dichos procesos de reducción de plantilla. De este análisis empírico se desprenden las siguientes conclusiones:

El análisis de la evolución de las técnicas de *downsizing* muestra la influencia que ejercen los ciclos económicos en la implantación de estas estrategias. En las situaciones de crisis económica, parece ser que los recortes de plantilla se plantean como principal solución para evitar problemas de viabilidad en la empresa, pues, como consecuencia de la reducción de la actividad empresarial, las empresas se ven obligadas a perseverar en el ajuste por el lado de los gastos. De ello se puede deducir que, en muchos casos, estas decisiones han tenido un carácter reactivo, es decir, que son la respuesta de la empresa a los problemas competitivos que está sufriendo. Sin embargo, además de los factores del entorno, se deben considerar también otros factores internos en la explicación del fenómeno del *downsizing*.

Una motivación importante de este estudio fue comparar y contrastar dos perspectivas diferentes con respecto a los motivos que llevan a las organizaciones a implantar una reducción de plantilla: las causas económicas y las institucionales. Respecto a las causas económicas, cuando interactúan las variables que miden la reducción de plantilla y el deterioro económico los resultados revelan que, si la empresa hace *downsizing*, cuando en el periodo anterior ha sufrido un empeoramiento de sus resultados empresariales, los resultados mejoran, pues las empresas que lo han implantado logran aumentar su rendimiento en el año posterior a estas reducciones de plantilla. En cuanto al resultado arrojado en el análisis de las causas institucionales, este muestra que cuando la empresa ha implantado una estrategia de *downsizing* y, además, las empresas del sector han reducido su plantilla, el resultado empresarial también mejora.

Los resultados positivos encontrados pueden explicarse por la predominancia de un *downsizing* de carácter reactivo, es decir, como respuesta a una situación de crisis económico-financiera en las grandes empresas españolas. El análisis descriptivo de la evolución del *downsizing* muestra la influencia que ejercen los ciclos económicos sobre el mismo. En los hallazgos encontrados

queda de manifiesto la relación positiva entre *downsizing* y resultados empresariales; este resultado puede enmarcarse dentro de una situación de crisis en la que, probablemente, los recortes de plantilla se plantean como principal solución para evitar el declive organizativo, por lo tanto, con base en los resultados obtenidos en el modelo, puede decirse que es posible que estas reducciones de plantilla hayan sido adecuadas, al menos en el corto plazo, para mejorar la situación en la que se encontraban inmersas estas empresas, ya que se desconoce cuál habría sido la evolución de dichos resultados en el caso de que estas empresas no hubiesen optado por reducir sus plantillas.

Sin duda, dichos resultados parecen lógicos y dan respuesta a lo que busca el empresario cuando toma estas medidas. En este sentido, la disminución en los gastos de personal puede suponer, de forma paralela, la reducción de algún otro gasto de la actividad, lo que puede influir en que se produzca una mejora en los resultados empresariales a corto plazo.

No obstante, los resultados obtenidos deben enmarcarse dentro de las limitaciones que presenta este trabajo, pues la elección de un periodo temporal tan amplio generó diversos problemas como que, por ejemplo, los cambios en las estructuras de propiedad de las empresas como resultado de las fusiones y adquisiciones no indicadas y, por tanto, difíciles de clasificar, han podido provocar alguna distorsión en los datos, o los cambios en la clasificación sectorial, tanto por la diversificación de la empresa hacia otros sectores como por los cambios de criterios en la misma fuente.

Este trabajo constituye un punto de partida empírico para futuros trabajos sobre el fenómeno del *downsizing* que incluyan los factores explicativos anteriores y que, en todo caso, implicarían la utilización de métodos de estimación alternativos como, por ejemplo, el uso de ecuaciones estructurales con datos de panel. Además, resultaría de interés identificar, a través de un análisis de observaciones influyentes, los casos más exitosos de empresas en los que la implantación de estrategias de reducción de plantilla haya tenido un efecto más positivo sobre el resultado empresarial.

Referencias bibliográficas

- Ahmadjian, C. L. y Robinson, P. (2001). Safety in numbers: Downsizing and the deinstitutionalization of permanent employment in Japan. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 622-654.
- Baltagi, B. y Li, Q. (1991). A transformation that will circumvent the problem of autocorrelation in an error-component model. *Journal of Econometrics*, 48(3), 385-393.
- Baltagi, B. y Wu, B. (1999). Unequally spaced data regression with AR (1) disturbances. *Econometric Theory*, 15(6), 814-823.
- Bowman, E. H. y Singh, H. (1993). Corporate restructuring: Reconfiguring the firm. *Strategic Management Journal*, 14(1), 5-14.
- Bruton, G. D., Keels, J. K. y Shook, C. L. (1996). Downsizing the firm: Answering the strategic questions. *The Academy of Management Executive*, 10(2), 38-45.
- Budros, A. (1997). The New Capitalism and Organizational Rationality: The Adoption of Downsizing Programs, 1979-1994. *Social Forces*, 76(1), 229-250.
- Cameron, K. S. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. *Human Resource Management*, 33(2), 189-211.
- Cascio, W. F. (1993). Downsizing: What do we know? What have we learned? *Academy of Management Executive*, 7(1), 95-104.
- Cascio, W. F. y Young, C. E. (2003). Financial consequences of employment-change decisions in major US corporations, 1982-2000. *Resizing the Organization*, 131-156.
- Cascio, W. F., Young, C. E. y Morris, J. R. (1997). Financial Consequences of Employment Change Decisions in Major US Corporations. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1.175-1.189.
- Céspedes, J. L. y Carmona, E. (1998). El declive en la empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 2, 275-298.
- De Meuse, K. P., Vanderheiden, P. A. y Bergmann, T. J. (1994). Announced layoffs: Their effect on corporate financial performance. *Human Resource Management*, 33(4), 509-530.
- De Meuse, K. P., Bergmann, T., Vanderheiden, P. A. y Roraff, C. (2004). New Evidence Regarding Organizational Downsizing and a Firm's Financial Performance: A Long-term Analysis. *Journal of Managerial Issues*, 16(2), 155-177.
- DeWitt, R. L. (1993). The Structural Consequences of Downsizing. *Organization Science*, 4(1), 30-40.
- DiMaggio, P. J. y Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Espahbodi, R., John, T. y Vasudevan, G. (2000). The Effects of Downsizing on Operating Performance. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 15(2), 107-126.

- Freeman, S. J. (1994). Organizational downsizing as convergence or reorientation: implications for human resource management. *Human Resource Management*, 33(2), 213-238.
- Freeman, S. J. y Cameron, K. (1993). Organizational Downsizing a Convergence and Reorientation Framework. *Organizational Science*, 4(1), 10-29.
- Haunschild, P. R. y Miner, A. S. (1997). Modes of interorganizational imitation: The effects of outcome salience and uncertainty. *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 472-500.
- Hillier, D., Marshall, A., McColgan, P. y Werema, S. (2007). Employee Layoffs, Shareholder Wealth and Firm Performance: Evidence from the UK. *Journal of Business Finance & Accounting*, 31(3-4), 467-494.
- Hoffman, A. J. (2001). *From heresy to dogma: An institutional history of corporate environmentalism*. California: Stanford University Press.
- Magán, A. y Céspedes, J. (2007). Why are Spanish companies implementing Downsizing? *Review of Business*, 32(2), 5-22.
- Mateos, R., Gimeno, R. y Escot, L. (2010). Discriminación en consejos de administración: análisis e implicaciones económicas. *Revista de Economía Aplicada*, 18(53), 131-162.
- McKinley, W. y Georg, A. (2000). Some Unanticipated Consequences of Organizational Restructuring. *Academy of Management Review*, 25(4), 726-752.
- McKinley, W., Mone, M. A. y Barker III, V. L. (1998). Some ideological foundations of organizational downsizing. *Journal of Management Inquiry*, 7(3), 198-212.
- McKinley, W., Zhao, J. y Rust, K. (2000). A sociocognitive interpretation of organizational downsizing. *Academy of Management Review*, 25(1), 227-243.
- Mentzer, M. (1996). Corporate Downsizing and Profitability in Canada. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13(3), 237-250.
- Mishra, K. E., Spreitzer, G. y Mishra, A. K. (1998). Preserving employee morale during downsizing. *Sloan Management Review*, 39(2), 83-95.
- Mone, M. A., McKinley, W. y Barker III, V. L. (1998). Organizational decline and innovation: a contingency framework. *Academy of Management Review*, 23(1), 115-132.
- Morris, J. R., Cascio, W. E. y Young, C. E. (2000). Downsizing after all these years: Questions and answers about who did it, how many did it, and who benefited from it. *Organizational Dynamics*, 27(3), 78-87.
- Muñoz, F. y Sánchez, M. J. (2011). Does downsizing improve organizational performance? An analysis of Spanish manufacturing firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(14), 2.924-2.945.
- Nadler, D. A. y Tushman, M. I. (1988). *Strategic Organization Design. Concepts, Tools and Processes*. Illinois: Scott, Foresman.
- Nantaporn, M. y Kleiner, B. (2003). The Effect of Downsizing on Morale and Attrition. *Management Research News*, 26(2-3-4), 52-62.
- O'Shaughnessy K. C. y Flanagan D. J. (1998). Determinants of layoff announcements following M&As: An empirical investigation. *Strategic Management Journal*, 19(10), 989-999.

- Rust, K. G. (1999). The effects of financial conditions and managerial ideologies on corporate downsizing: Some evidence from the US investor-owned electric utilities industry, 1992-1995. *M@n@gement*, 3(2), 89-126.
- Sheaffer, Z., Carmeli, A., Steiner-Revivo, M. y Zionit, S. (2009). Downsizing strategies and organizational performance: a longitudinal study. *Management Decision*, 47(6), 950-974.
- Stavrou, E., Kassinis, G. y Filotheou, A. (2007). Downsizing and stakeholder orientation among the Fortune 500: Does family ownership matter? *Journal of Business Ethics*, 72(2), 149-162.
- Staw, B. M. y Epstein, L. D. (2000). What bandwagons bring: Effects of popular management techniques on corporate performance, reputation, and CEO pay. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 523-556.
- Suárez, I. (1999). Decisiones de reducción de la plantilla en la gran empresa española. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 5(1), 79-100.
- Tolbert, P. S. y Zucker, L. G. (1983). Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, 28(1), 22-39.
- Worrell, D. L., Davidson, W. N. y Sharma, V. M. (1991). Layoff announcements and stockholder wealth. *Academy of Management Journal*, 34(3), 662-678.
- Yu, G. C. y Park, J. S. (2006). The effect of downsizing on the financial performance and employee productivity of Korean firms. *International Journal of Manpower*, 27(3), 230-250.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0