

## **Downsizing y su efecto en los resultados en la gran empresa española<sup>1</sup>**

**Myriam Odette Maldonado Novelo • Isabel Suárez González • José David Vicente Lorente**  
Universidad de Salamanca

RECIBIDO: 30 de septiembre de 2008

ACEPTADO: 25 de mayo de 2009

---

**Resumen:** Una respuesta generalizada por parte de las empresas en los EE.UU. ante un ambiente económico incierto ha sido reducir el número de empleados a través de las estrategias de "downsizing". En España esta práctica también ha sido frecuentemente adoptada por sus grandes empresas. Nuestro trabajo analiza, en primer lugar, la evolución en la economía española de este fenómeno, utilizando una muestra amplia y representativa de las empresas de mayor tamaño, abarcando un período temporal de dieciséis años. Aunque existen ya algunos estudios para el contexto español, quedan aún interrogantes, especialmente sobre las repercusiones del "downsizing" en los resultados económico-financieros. Por ello, en segundo lugar, este trabajo investiga las consecuencias de estas estrategias y revela que para el caso español la implementación del "downsizing" no conduce a mejoras en los resultados, como se pretende, sino que incluso se observa un empeoramiento.

**Palabras clave:** Downsizing / Recortes de plantillas / Estructura de propiedad / Resultados económico-financieros.

### **Downsizing and Its Effect on Financial Performance: The Spanish Case**

**Abstract:** A widespread response by U.S. companies to the current uncertain economic environment has been to reduce the number of employees across "downsizing" strategies. In Spain this practice has also frequently been adopted. Our work firstly looks at the evolution of this phenomenon at the Spanish economy, using a large sample of big companies and covering a limited period of sixteen years. Although there are already some studies for the Spanish context some questions remain, particularly on the impact of "downsizing" in the economic-financial performance. Therefore, secondly, this paper investigates the consequences of these strategies and reveals that for the Spanish case, the implementation of "downsizing" does not lead to improvements in the results, as intended, but even to a deterioration.

**Key Words:** Downsizing / Work force reductions / Capital structures / Economic-financial results.

---

## **INTRODUCCIÓN**

Podemos definir el término *downsizing* como la decisión de reducir el tamaño de la plantilla de la empresa como resultado de un proceso de cambio estratégico (Cascio, 1993; DeWitt, 1993). Supone ante todo una reestructuración organizativa, es decir, un cambio significativo y rápido en la estructura organizativa interna de la empresa (Bowman y Singh, 1993), y su finalidad última es siempre mejorar los resultados económicos y organizativos de la empresa (Cascio, 1993).

Las estrategias de reestructuración corporativa y organizativa constituyen la alternativa estratégica más característica en la evolución de las grandes empresas en las últimas dos décadas. En un entorno de continuos y acelerados cambios, la prioridad es ahora cómo deshacerse de las actividades y recursos que impiden a las empresas ser suficientemente flexibles y, así, lograr el "tamaño adecuado" (Harrison, 1994; Budros, 2002). Se acompañe o no de otras medidas, este "adelgazamiento" de la empresa o *downsizing* tiene frecuentemente como resultado una reducción de las plantillas.

A pesar de que estas prácticas se han generalizado en las grandes corporaciones mundiales (Cascio, 1993; Mentzer, 1996; Morris *et al.*, 1999; Filatotchev *et al.*, 2000; Ahmadjian y Robinson, 2001; Cascio, 2003; Hiller, 2007; Pfeifer, 2007) y de que también han sido frecuentemente adoptadas por las mayores empresas españolas (Suárez, 1999; Suárez y Vicente, 2000; Sánchez y Suárez, 2005; Magán y Céspedes, 2007, 2007a; Muñoz y Sánchez, 2008), existen todavía muchos interrogantes abiertos, ya que no se ha podido comprobar fehacientemente que sus efectos sean en principio los perseguidos. Una de las cuestiones más debatidas dentro de la literatura empírica sobre el *downsizing* es la confirmación (o rechazo) de la hipótesis sobre la racionalidad económica de esta estrategia, esto es, si las empresas que hacen *downsizing* 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 (Cascio, 1993; De Meuse *et al.*, 1994 y 2004; Espahbodi *et al.*, 2000; Cappelli, 2000; Stavrou *et al.*, 2004) y, por otro, a efectos negativos (Budros, 1999;

Morris *et al.*, 1999; Chadwick, 2004; Nixon *et al.*, 2004; Hiller, 2007).

Una de las claves para interpretar este debate entre los diversos autores sobre los resultados empíricos del *downsizing* surge del hecho de que cuando hablamos de “literatura académica” se hace referencia al caso norteamericano (Littler e Innes, 2004). Por tanto, es posible que la literatura académica existente no refleje la realidad en los resultados de la aplicación del *downsizing* más allá del contexto de la economía americana. Este trabajo pretende contribuir a la escasa (aunque creciente) evidencia empírica sobre las consecuencias del *downsizing* en contextos diferentes al norteamericano. Aportar evidencia del caso español puede permitirnos identificar similitudes y peculiaridades respecto a otros contextos en cuanto a los efectos en los resultados de estas estrategias.

Uno de los debates más apasionantes y actuales en la literatura sobre recursos humanos se centra en el análisis de hasta qué punto el impacto de determinadas prácticas aplicadas en esta área (y desarrolladas principalmente en EE.UU.) tiene un carácter universal (válido y estable para cualquier contexto) o, por el contrario, es contingente (su efectividad depende de las condiciones institucionales y culturales en que se implemente) (Gooderham y Nordhaug, 1997). El caso de las decisiones de *downsizing* puede ser un ejemplo relevante. Recientemente, se ha constatado la existencia de factores contingentes derivados del contexto sectorial (Guthrie y Datta, 2008), pero es probable que la influencia de los distintos contextos nacionales sea aún mayor. El volumen de trabajos empíricos que analizan las consecuencias de las estrategias de *downsizing* con muestras de empresas españolas es muy escaso (Suárez, 1999; Muñoz y Sánchez, 2008; Magán y Céspedes, 2007a). Es, por tanto, relevante analizar, considerando un período de tiempo suficientemente amplio, si en el contexto español (economía de tamaño medio, con mayor protección al empleo) se puede confirmar que las estrategias de *downsizing* han logrado los resultados pretendidos en las ratios de rentabilidad de las empresas.

A su vez, en trabajos anteriores se comprueba que la propiedad es uno de los factores explica-

tivos de las decisiones de *downsizing* (Vicente y Suárez, 2007). Es decir, aunque las condiciones del entorno sean las mismas, el comportamiento de las empresas en relación con la decisión de reducir plantillas o no y con la frecuencia y magnitud de esa reducción difiere en función de quién es su propietario. Por tanto, cabe pensar que su influencia también sea patente al analizar la evolución temporal del *downsizing* en España y el impacto que ello tiene en los resultados.

Con este trabajo se pretenden dos objetivos. El primero, de naturaleza descriptiva, consiste en determinar la trascendencia y la evolución temporal del *downsizing* en la economía española durante el período 1990-2005. Ello, además, añadiendo la perspectiva de la estructura de propiedad. Concretamente, estudiaremos si la titularidad estatal/privada, extranjero/nacional o el carácter de empresa cotizada o no hace a las empresas ser más proclives a llevar a cabo estrategias de *downsizing* y, por tanto, a mostrar patrones de decisión distintos sobre cuándo y cómo reducir plantillas.

El segundo objetivo, de carácter empírico, será determinar el efecto de estas reducciones de plantilla en los resultados de las empresas españolas. Se abordará este segundo objetivo en tres pasos complementarios: mediante un estudio comparativo entre los resultados de las empresas que han reducido su plantilla de forma significativa y las que no lo han hecho; mediante un análisis longitudinal, comparando los resultados obtenidos antes y después de la implementación del *downsizing*; y, por último, determinando la existencia de una relación sistemática a lo largo del tiempo entre los resultados de las empresas y la aplicación del *downsizing*.

Acorde con los objetivos planteados, el presente estudio se estructura de la siguiente manera. En el apartado dos se describen los antecedentes del *downsizing* y el marco conceptual de este trabajo, realizando una revisión de la literatura sobre las consecuencias del *downsizing*. En el apartado tres se explica el caso español y la metodología utilizada. En el apartado cuatro se desarrolla el análisis descriptivo de la evolución temporal del fenómeno en España. El trabajo empírico acerca del efecto en los resultados de las empresas se realiza en el apartado cinco y, fi-

nalmente, en el sexto apartado señalamos las principales conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA Y MARCO CONCEPTUAL

En la abundante literatura sobre el *downsizing* encontramos numerosos artículos orientados a profesionales y directivos que versan sobre la forma más adecuada de poner en práctica el *downsizing* para minimizar sus efectos negativos y conseguir los resultados perseguidos (Cameron, 1994; Hitt *et al.*, 1994; Bruton, Keels y Shook, 1996; De Meuse *et al.*, 2003; Cascio y Wynn, 2004).

Dentro de la literatura académica acerca de los efectos o las consecuencias del *downsizing* podemos encontrar tres grupos de trabajos en función del tipo de efectos que analizan: 1) enfoque económico-financiero, 2) enfoque psico-social y de recursos humanos, y 3) enfoque organizativo. Desde el enfoque económico-financiero se analizan las consecuencias sobre los resultados contables y en la capitalización bursátil de las empresas que recortan plantillas (Worrell, Davidson y Sharma, 1991; Mentzer, 1996; Cascio, Young y Morris, 1997; Wayham y Werner, 2000; Nixon *et al.*, 2004). En general, esta literatura no es concluyente sobre si realmente se obtienen los beneficios perseguidos. El interés básico del enfoque psico-social/recursos humanos se centra en las consecuencias sobre la moral y la motivación en los empleados, la violación del contrato psicológico, el síndrome del “superviviente” (Brockner *et al.*, 1992; Nantaporn y Kleiner, 2003). Estos trabajos sí son concluyentes y robustos mostrando los resultados negativos que genera el *downsizing*. Finalmente, el enfoque organizativo analiza sus efectos en las estructuras organizativas (Sutton, D’Aunno, 1989; DeWitt, 1993; McKinley, 1992).

Dados los objetivos del presente trabajo, nos centraremos en la literatura sobre las consecuencias económico-financieras como base conceptual de partida para llevar a cabo el análisis empírico.

Por una parte, los defensores de los recortes de plantillas aducen que pueden contribuir a reducir los costes operativos, disminuyendo los

gastos generales, eliminando burocracia y facilitando una toma de decisiones más rápida, comunicaciones más fluidas y, finalmente, incrementos en la productividad. La reducción de los costes laborales aumenta la competitividad de las empresas, limita su declive financiero e, incluso, supone una medida eficaz contra la eventual quiebra y desaparición de la empresa (Cascio, 1993; De Meuse *et al.*, 1994 y 2004; Espahbodi *et al.*, 2000; Cappelli, 2000; Stavrou *et al.*, 2004). Así, los resultados de Espahbodi *et al.* (2000), Wayhan y Werner (2000) y Love y Nohria (2005) corroboran el impacto positivo del *downsizing* sobre los indicadores económico-financieros, el incremento en la eficiencia y en la reducción de costes.

Por otra, se argumenta que los recortes de plantillas pueden significar un empobrecimiento de la empresa, ya que se deshace de las destrezas, habilidades y conocimientos de sus empleados. Supone una violación del contrato laboral que genera costes ocultos (desmotivación, inhibición de la creatividad, destrucción de las redes sociales dentro de la empresa), que se agudizan dependiendo de la magnitud de los recortes. Todo ello afectará negativamente a la productividad y a la capacidad de innovación y, por tanto, a los resultados a largo plazo de la empresa (Dougherty y Bowman, 1995; Budros, 1999; Morris *et al.*, 1999; Chadwick, 2004; Nixon *et al.* 2004; Hiller, 2007). Apoyando estos argumentos, una gran parte los trabajos empíricos concluyen en general que los recortes de plantilla tienen un impacto negativo en los resultados de las empresas (Worrell *et al.*, 1991; Iqbal y Shekhar, 1995; Cascio *et al.*, 1997; Lee, 1997; Morris *et al.*, 1999).

La pregunta clave es, quizás, bajo qué condiciones los recortes de plantilla pueden mejorar los resultados de las empresas (Bowman, Singh, Useem y Bhasury, 1999). Las consecuencias de las reducciones parecen depender de las circunstancias que han originado estas decisiones (si es una estrategia reactiva o proactiva) y de si se acompañan o no de una reestructuración de los activos de la empresa (Morris *et al.*, 1999). Worrell *et al.* (1991) verifican que la reacción de los inversores es más negativa cuando los anuncios de recortes son atribuibles exclusivamente a problemas financieros en la empresa, ya que los

despidos se interpretan como un signo de que estos problemas son graves y duraderos. Cuando las reducciones de plantilla forman parte de un cambio estratégico más amplio, los efectos son positivos. A similares resultados llegan Cascio *et al.* (1997) y Morris *et al.* (1999): el grupo de empresas de su estudio, que combina las decisiones de *downsizing* con una reestructuración de los activos, exhiben resultados por encima de la media de su sector. En la misma línea, Lee (1997) confirma que los despidos proactivos se asocian a resultados negativos menores que los despidos reactivos. Por último, Love y Noria, (2005) concluyen que aquellas empresas que implementan el *downsizing* junto con un rediseño organizacional tienen un mejor desempeño a largo plazo frente a las que simplemente reducen su personal.

La forma en la que el *downsizing* se implementa en la empresa, es decir, despidos/despidos más otras modalidades, preaviso/sin preaviso, en una sola ola/varias olas, recortes grandes/pequeños, dependerá de sus gestores, de sus objetivos y del contexto socioeconómico en el que se tomen las decisiones. Por tanto, el país analizado, así como dentro de él el tipo de propietario, parecen ser factores relevantes en la explicación de las decisiones de *downsizing*. A su análisis se dedican los siguientes apartados de nuestro estudio.

## EL CASO ESPAÑOL: MUESTRA, VARIABLES Y METODOLOGÍA UTILIZADAS

### EL CASO ESPAÑOL

Existen diferencias en las prácticas de RR.HH. adoptadas en Norteamérica con respecto a las europeas e incluso dentro de Europa. Según Weimer (1996), los gestores europeos, a diferencia de los americanos, invierten más tiempo y recursos en los procesos de selección y contratación de personal. Gooderham, Nordhaug y Ringdal (1999) firman que las prácticas de RR.HH. adoptadas en Europa dependen de factores institucionales nacionales, en función de dichas prácticas discriminan entre países latinos europeos (España, Francia e Italia), anglosajones y germanos. Incluso se han documentado diferencias en

cuanto a cómo se implementa el *downsizing*, qué criterios se utilizan para la selección de qué empleados van a ser despedidos (productividad, edad, antigüedad...) (Segalla *et al.*, 2001).

Al igual que ocurre en otros países europeos, el mercado de trabajo español es altamente regulado y con elevados costes de despido (Dahl y Nesheim, 1998). Pero, además, en España se une, a diferencia de estos países, el elevado nivel de desempleo en los noventa: la tasa de desempleo española se estimó entre el 15% y el 20% y sigue siendo una de las más altas en la Unión Europea (Nickell, 1997). Además, el mercado español se caracteriza por un escaso poder de los sindicatos a nivel de empresa y por la elevada autonomía de los directivos en la elección de las prácticas de RR.HH., legado del régimen franquista (1939-1975) (Gooderham *et al.*, 1999).

Estas características, específicas del contexto español es posible que reduzcan las opciones disponibles por las empresas para implementar un *downsizing* proactivo, en el que las empresas se anticipan a los cambios del entorno y ponen en marcha recortes de plantilla para mejorar su competitividad aunque sus resultados financieros sean buenos. Por el contrario, es de esperar que una gran parte de las decisiones de *downsizing* tengan un carácter reactivo, sean motivadas por situaciones de crisis financiera y por problemas competitivos que aboquen a las empresas a un declive organizativo, en donde el recorte de plantillas es visto como la única solución posible. El trabajo realizado por Sánchez y Suárez (2005) sobre los motivos y modalidades utilizadas en los procesos de reducción de plantillas en España entre 1995 y 2001 encontró que casi un 50% de las empresas había ejecutado un *downsizing* reactivo, es decir, como respuesta a una situación de crisis interna o en el sector. Bajo estas circunstancias es poco probable que las empresas que reducen empleo consigan mostrar resultados financieros superiores a las demás.

Otro de los elementos de controversia en la literatura sobre los efectos del *downsizing* se refiere al momento (corto o largo plazo) en el que los recortes de plantilla habrán de impactar en los resultados obtenidos. Por un lado, Wayhan y Werner (2000), con un estudio de corte longitudinal, encuentran una relación positiva entre las reducciones de personal y el crecimiento de las ventas en el corto plazo, pero no así en el largo

plazo. Por otro lado, diversos autores manifiestan que las empresas que realizan un *downsizing* obtendrán resultados significativamente peores que las empresas que no lo realicen, al menos durante los dos o tres años posteriores (Cascio y Morris, 1994; De Meuse *et al.*, 2004), debido a que durante las etapas iniciales del *downsizing* las empresas incurrirán en grandes costes extraordinarios como el pago de indemnizaciones, paquetes de retiro voluntario, recolocaciones y otros costes directos o indirectos (Appalbaum, 2001). Es por ello relevante analizar la relación entre el *downsizing* y los resultados con una perspectiva longitudinal, teniendo en cuenta los resultados antes de los recortes de plantilla y en el año de su implementación y varios años después.

El primer objetivo de este trabajo es analizar la evolución del *downsizing* en España a través del tiempo. Se realizará por ello un análisis descriptivo del comportamiento de esta variable a través del período estudiado, y distinguiendo entre ella los grupos de empresas en función de su estructura de propiedad; asimismo, se incluye el crecimiento medio de las ventas como *proxy* del ciclo económico para explicar dicho comportamiento. También aplicaremos un test estadístico para constatar la existencia de diferencias entre los grupos de empresas.

El segundo objetivo de este trabajo busca evaluar el efecto económico-financiero en los resultados de las empresas que realizaron *downsizing*. Para ello planteamos tres análisis distintos:

- 1) Comparar las ratios financieras de las empresas que realizaron *downsizing* con las ratios de aquellas empresas que no lo realizaron.
- 2) Determinar si aquellas empresas que emprendieron *downsizing* logran mejorar las ratios financieras que presentaban antes de su implementación.
- 3) Analizar de manera dinámica la relación “*downsizing*-resultados”, buscando covariaciones (positivas/negativas) entre las variables de resultados y el evento de *downsizing* a través del tiempo, puesto que consideramos que los resultados financieros de una empresa también dependen o son función de las prácticas de gestión y resultados pasados.

## MUESTRA Y PERÍODO TEMPORAL

La población objeto de análisis es la de las grandes empresas españolas. Se pretende enfocar el estudio en las grandes empresas, ya que el fenómeno del *downsizing* sólo tiene sentido para este tipo de empresas. Es difícil justificar reducciones significativas de las plantillas si estas inicialmente ya son reducidas (en una empresa de 20 trabajadores, la supresión de un puesto de trabajo podría ser considerado *downsizing*). Por ello, se utilizaron como filtros dos medidas de tamaño de la empresa: el volumen de facturación (se tomaron las primeras 500 empresas por volumen de facturación de cada año según la publicación *Fomento de la producción*) y la plantilla (de entre las anteriores se tomaron las que tenían al menos 500 empleados). A partir de las empresas que respetaban estos dos requisitos y que, por tanto, podían ser calificadas de “grandes”, la muestra se formó finalmente con las empresas de la población de las que se disponía de información económico-financiera. Así, la muestra incluyó 3.299 observaciones correspondientes a 584 grandes empresas españolas de un panel incompleto que abarca el período temporal 1990-2005.

La fuente de información de la cual obtuvimos los datos sobre la plantilla y la información económico-financiera de las empresas fueron los directorios de las mayores empresas españolas por volumen de ventas publicados por la revista *Fomento de la producción*. Los datos concernientes a la estructura de propiedad fueron obtenidos tras un seguimiento exhaustivo de las empresas a través de distintas fuentes, como son los directorios *Dun and Bradstreet* desde 1998 hasta 2004, la información oficial publicada en las páginas webs de las distintas bolsas españolas de valores y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), la página web de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), y las páginas web de las propias empresas.

El período temporal analizado comprende desde 1990 a 2005, ambos inclusive. Nuestro objetivo es estudiar un lapso temporal lo suficientemente amplio como para poder observar los posibles cambios de tendencia en la adopción de las decisiones, así como la evolución del fenómeno en España tras un fuerte cambio en la polí-

tica económica interna del país, derivada parcialmente de los Criterios de Convergencia de Maastricht para poder acceder al Sistema Monetario Europeo. Además, interesa estudiar la década de los noventa porque es en este período cuando el fenómeno del *downsizing* parece consolidar su tendencia y extensión en el ámbito norteamericano. Los datos correspondientes al período 1990-1997 provienen de un estudio previo elaborado por Suárez y Vicente (2000).

## VARIABLES

El primer paso para analizar el fenómeno del *downsizing*, como pretende este trabajo, ha de ser identificar qué empresas han implementado estas medidas a partir del análisis de la variación anual de sus plantillas. Dentro de la literatura no existe una definición clara sobre la magnitud de la reducción que debe experimentar la plantilla entre un año y el siguiente para considerar que una empresa toma una decisión de *downsizing*. Algunos asumen un 2% como valor umbral adecuado (Espahbodi *et al.*, 2000) y otros exigen hasta un 10% (De Meuse, 2004), aunque el valor más frecuentemente utilizado en los trabajos sobre la economía americana considera al menos un 5% (Cascio *et al.*, 1997; McKinley *et al.*, 1998).

Ciertamente, la elección de un punto de corte puede calificarse de arbitraria. No obstante, resulta necesario fijar un umbral de reducción de plantilla que permita distinguir, al menos de manera aproximada, reducciones significativas y permanentes en el volumen de recursos humanos empleados de lo que son meras fluctuaciones temporales en las plantillas o de su “reducción natural” (“*natural attrition*”). En este trabajo se ha utilizado un valor umbral del 5% (criterio mayoritario en la literatura empírica), así como otros valores alternativos (3% y 10% de reducción de la plantilla). Para este efecto elaboramos una variable categórica binaria ( $Dwz$ ) 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 cualquier otro caso. Asimismo, se elaboraron tres variables categóricas binarias indicativas de este efecto en los años anteriores:  $Dwz_{it-1}$ ,  $Dwz_{it-2}$ , y en el año posterior:  $Dwz_{it}$ .

La influencia de la estructura de propiedad en las decisiones de recorte de plantillas exige también distinguir en la muestra diferentes grupos de empresas en función de su propiedad. Así, utilizamos variables categóricas binarias para reflejar el carácter público, extranjero o de empresa cotizada en función de la identidad del propietario mayoritario (el Estado, inversores nacionales o extranjeros, y se definió el carácter de empresa cotizada cuando la empresa cotizaba en alguna de las bolsas españolas). Estas variables ( $PUB$ ,  $EXT$ ,  $BOL$ ) tomaron valor 1 en el caso de que la empresa perteneciese a la categoría correspondiente y 0 en otro caso. En el cuadro 1 se resume la distribución de cada uno de estos grupos en la muestra y su evolución a lo largo del período.

**Cuadro 1.-** Composición de la muestra según el tipo de propietario

AÑO	PÚBLICAS (en %)	EXTRANJERAS (en %)	BOLSA (en %)
1990	19,35	25,81	47,31
1991	15,00	35,00	44,00
1992	13,91	36,52	40,00
1993	17,14	28,57	46,67
1994	17,95	29,06	44,44
1995	16,52	36,52	46,09
1996	17,27	30,91	44,55
1997	14,19	33,11	36,49
1998	8,48	39,22	21,20
1999	4,47	37,46	17,53
2000	3,74	39,12	19,05
2001	4,29	35,97	16,83
2002	4,56	34,85	17,59
2003	3,63	34,65	17,16
2004	2,97	32,67	17,82
2005	3,53	34,29	18,27
	10,44	33,98	30,94

Asimismo, calculamos el crecimiento medio anual de las ventas de las empresas de la muestra, descontado el IVA, como variable *proxy* indicadora del ciclo económico

$$[CRVTA_{it} = (VTA_{it} - VTA_{it-1}) / VTA_{it-1}]$$

por considerarlo relevante en la evolución de este fenómeno.

Para este trabajo utilizaremos las variables rentabilidad financiera ( $ROE$ ), calculada como el beneficio neto dividido entre los recursos propios, y el margen neto ( $MNC$ ), calculado como la

razón de los beneficios netos entre los ingresos por ventas para medir los resultados económico-financieros. Para cada año del período de estudio 1990-2005 se calcularon las variaciones con respecto al año anterior

$$\Delta ROE_{it-1} = (ROE_{it} - ROE_{it-1}) / ROE_{it}$$

y con respecto a los dos años posteriores a la realización del evento

$$\Delta ROE_{it+1} = (ROE_{it+1} - ROE_{it}) / ROE_{it}$$

según la metodología empleada por Cascio (1998). La ratio del margen neto sobre ventas (*MNC*) puede ser interpretada como una *proxy* inversamente proporcional al coste unitario de producción. Si los costes de ventas por unidad monetaria decrecen como resultado del *downsizing*, el margen de beneficios aumentará (De Meuse *et al.*, 2004).

## METODOLOGÍA

En el análisis descriptivo, para contrastar la existencia de diferencia estadística entre los distintos grupos de empresas, realizamos un análisis de varianza (*one way ANOVA*) seguido de un análisis *post hoc* de *Tukey*, considerando un valor de  $p < 0,05$  como significativo.

A continuación, se explica la metodología utilizada para la consecución de nuestro segundo objetivo para cada tipo de análisis propuesto.

Utilizando parcialmente la metodología empleada por Cascio, Young y Morris (1997) para los análisis 1 y 2 propuestos, se contrastaron las ratios de crecimiento medio durante cuatro períodos de tiempo (el año antes del *downsizing*, el año de implementación y los dos siguientes) de las variables de resultados. Asimismo, con el objeto de controlar el efecto del sector en la relación *downsizing*-resultados tomamos la variable original de resultados en diferencias respecto de la media de su sector en cada año. En el análisis 1 se contrastó con respecto al año de implementación del *downsizing* o año base para todas aquellas empresas en la muestra de las cuales se

disponía de datos para al menos dos años consecutivos, y en el análisis 2 con respecto al año previo a la implementación del *downsizing* para aquellas empresas de las cuales disponíamos de datos sobre al menos cuatro años consecutivos para las variables de resultados. Nuestra muestra se redujo a 296 observaciones para la variable *MNC* y a 237 para la variable *ROE*.

Para realizar el análisis 3 planteamos dos modelos de regresión que se estimaron con mínimos cuadrados ordinarios (MCO), uno para cada variable de resultados como variable dependiente. La utilización de variables retardadas y adelantadas implicó la eliminación de algunas observaciones. La muestra para estos análisis se redujo entonces a 1.948 observaciones para el modelo que utiliza la variable *MNC* y a 1.758 para el modelo que utiliza la variable *ROE*:

$$\begin{aligned} \Delta MNC_{i,t} = & \beta_1 + \beta_2 LVTAS_{i,t} + \beta_3 BOL_{i,t} + \\ & + \beta_4 EXT_{i,t} + \beta_5 PUB_{i,t} + \beta_6 DWZ_{i,t} + \\ & + \beta_7 DWZ_{i,t-1} + \beta_8 DWZ_{i,t-2} + \\ & + \beta_9 DWZ_{i,t+1} + \beta_{10} DSec^*_{i,t} + \\ & + \dots + \beta_{52} T^*_{i,t} + \dots + U_{i,t} \end{aligned} \quad (1)$$

$$\begin{aligned} \Delta ROE_{i,t} = & \beta_1 + \beta_2 LVTAS_{i,t} + \beta_3 BOL_{i,t} + \\ & + \beta_4 EXT_{i,t} + \beta_5 PUB_{i,t} + \beta_6 DWZ_{i,t} + \\ & + \beta_7 DWZ_{i,t-1} + \beta_8 DWZ_{i,t-2} + \\ & + \beta_9 DWZ_{i,t+1} + \beta_{10} DSec^*_{i,t} + \\ & + \dots + \beta_{52} T^*_{i,t} + \dots + U_{i,t} \end{aligned} \quad (2)$$

donde  $\beta_j$  son los coeficientes a estimar; *LVTAS* el logaritmo de las ventas; *BOL* la variable ficticia que determina si cotiza en bolsa de valores; *EXT* la variable ficticia que determina si es filial de empresa extranjera; *PUB* la variable ficticia que determina si pertenece al sector público; la realización del *downsizing* a través del tiempo se representó con las variables  $DWZ_{i,t}$  para el año de los resultados o período  $t$ ,  $DWZ_{i,t-1}$  para el año anterior,  $DWZ_{i,t-2}$  para dos años antes,  $DWZ_{i,t+1}$  para el año posterior; *DSec\** las variables ficticias para cada sector;  $T^*$  las variables temporales; y  $U_{i,t}$  las perturbaciones aleatorias.

La inclusión del *downsizing* en período posterior a los resultados busca corroborar si los re-

sultados en el año  $t$  pueden condicionar la realización del *downsizing* en el futuro. Finalmente, controlamos el efecto del tamaño de la empresa a través del logaritmo de sus ventas para minimizar el efecto de la heterocedasticidad dependiente del tamaño.

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO: EVOLUCIÓN TEMPORAL E INFLUENCIA DE LA PROPIEDAD

El propósito de este apartado es aportar evidencia de la importancia de las prácticas de recorte de plantilla entre las grandes empresas españolas y analizar su evolución a lo largo del período.

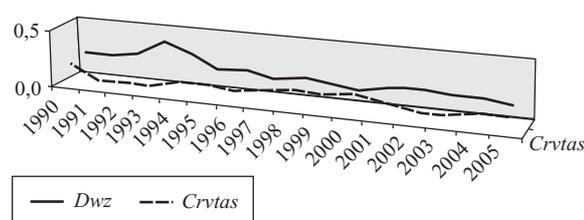
En el conjunto de la muestra y para el período 1990-2005 existen 608 incidencias de *downsizing*, lo que supone un 18,42% del total de observaciones de variación anual de empleo. Estas decisiones de recorte de plantilla corresponden a 328 empresas distintas. Esto significa que el 56% de las empresas de la muestra reducen plantilla en más de un 5% al menos una vez durante el período considerado. No sólo es relevante el número o la frecuencia con que las empresas deciden recortar sus plantillas, sino también la magnitud o el alcance de estos recortes: considerando únicamente las empresas que ponen en marcha programas de *downsizing*, la reducción media anual del tamaño de sus plantillas fue del 16,59%. Por tanto, nuestros datos proporcionan evidencia confirmatoria de la importancia de este fenómeno empresarial en España. Las conclusiones que pueden extraerse en términos relativos no distan mucho de las de estudios anteriores en otros contextos. Por ejemplo, se ha afirmado que entre un tercio y la mitad de las grandes empresas del mundo desde 1988 ha realizado *downsizing* (Dewettinck y Buyens, 2002) y que dos de cada tres lo repite (Henkoff, 1994), o que el 85% de todas las compañías listadas entre las primeras mil por la revista *Fortune* realizaron *downsizing* entre 1987 y 1991 (Burke y Nelson, 1995). Por supuesto, en términos absolutos el número de empleos eliminados en España no es comparable a los más de 43 millones de empleos que

fueron eliminados tan sólo entre 1979 y 1996 en los Estados Unidos, según datos del Ministerio del Trabajo (Department of Labour) (Morris *et al.*, 1999).

La coyuntura económica general no es homogénea en todo el período que analizamos. El período comienza en el primer año (1990) de una fase recesiva de la economía, que toca fondo en 1993. A partir de ahí comienza una segunda fase de recuperación económica, con ritmos de crecimiento moderado en un clima de marcada estabilidad, resultado del eficaz ajuste macroeconómico (Myro, 2001, p. 51). Esa estabilidad continúa hasta el año 2000. Coincidiendo con la entrada en vigor del euro como moneda de cambio se inicia una segunda etapa de desaceleración de la economía que toca fondo en el año 2002 y tras la cual se percibe una rápida fase de recuperación.

El papel desempeñado por los ciclos económicos en la explicación de la evolución del *downsizing* en España es evidente. Como puede observarse en el gráfico 1 y en el cuadro 2, sigue una evolución similar a la descrita en el párrafo anterior. Existe claramente un paralelismo (a la inversa) entre el crecimiento medio de las ventas y la proporción de empresas de la muestra que realizan *downsizing* cada año. En 1992, considerado como el “año valle” del ciclo económico del primer período de recesión en España, es cuando se alcanzó la mayor proporción de empresas que recortan plantilla de todo el período estudiado (un 39%), y como después de este año, con la recuperación económica, este porcentaje ha ido disminuyendo hasta 2001 y 2002, donde vuelve a aumentar, aunque sin llegar a las cotas de 1992<sup>2</sup>.

**Gráfico 1.-** Comparación evolución *downsizers* con el ciclo económico



Crvtas: Proxy del ciclo económico.

Dwz: Media del número de empresas que realizan “downsizing” o “downsizers”.

**Cuadro 2.- Evolución downsizers en España, 1990-2005**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>TOTAL MUESTRA</b>																
Crecim. medio de ventas	18,23	5,197	6,213	5,266	12,06	13,48	8,571	12,25	15,26	14,76	17,21	12,37	7,315	8,317	12,17	11,88
% empr. con reduc. <sup>3</sup> 5%	21,51	21	25,22	39,05	30,77	18,26	20	14,19	19,08	16,15	12,93	18,15	18,89	16,5	17,16	13,78
<b>EMPRESAS NO PÚBLICAS</b>																
Crecim. medio de ventas	18,34	4,746	6,07	6,239	12,2	13,95	9,643	13,18	14,69	15,25	17,29	12,63	7,447	8,252	12,35	12,27
% empr. con reduc. <sup>3</sup> 5%	20	23,53	27,27	40,23	29,17	18,75	16,48	14,96	17,76	16,19	12,72	18,28	18,77	16,78	17,35	13,95
<b>EMPRESAS PÚBLICAS</b>																
Crecim. medio de ventas	17,74	7,752	7,104	0,562	11,46	11,13	3,435	6,633	21,48	4,391	15,19	6,759	4,549	10,05	6,224	1,262
% empr. con reduc. <sup>3</sup> 5%	27,78	6,667	12,5	33,33	38,1	15,79	36,84	9,524	33,33	15,38	18,18	15,38	21,43	9,091	11,11	9,091
<b>EMPRESAS DOMÉSTICAS</b>																
Crecim. medio de ventas	22,38	5,073	8,008	6,133	10,84	12,5	9,946	11,76	17,59	15,67	20,61	14,34	8,202	9,766	11,1	8,336
% empr. con reduc. <sup>3</sup> 5%	18,84	16,92	19,18	33,33	28,92	17,81	17,11	13,13	20,93	13,74	11,73	16,49	17	14,65	14,22	13,17
<b>EMPRESAS FILIALES DE EXTRANJERAS</b>																
Crecim. medio de ventas	6,291	5,429	3,095	3,098	15,05	15,2	5,498	13,25	11,66	13,24	11,93	8,873	5,658	5,586	14,37	18,68
% empr. con reduc. <sup>3</sup> 5%	29,17	28,57	35,71	53,33	35,29	19,05	26,47	16,33	16,22	20,18	14,78	21,1	22,43	20	23,23	14,95
<b>EMPRESAS NO COTIZADAS</b>																
Crecim. medio de ventas	9,768	5,139	5,359	6,07	12,73	12,58	10,46	13,21	14,68	13,95	16,1	11,67	6,509	7,645	13,01	11,09
% empr. con reduc. <sup>3</sup> 5%	18,37	19,64	21,74	33,93	27,69	22,58	11,48	13,83	17,94	17,92	15,13	19,05	17,39	15,94	17,27	14,51
<b>EMPRESAS COTIZADAS</b>																
Crecim. medio de ventas	27,65	5,271	7,494	4,347	11,24	14,54	6,225	10,6	17,45	18,6	21,96	15,87	11,09	11,57	8,281	15,44
% empr. con reduc. <sup>3</sup> 5%	25	22,73	30,43	44,9	34,62	13,21	30,61	14,81	23,33	7,843	3,571	13,73	25,93	19,23	16,67	10,53

FUENTE: Elaboración propia.

Estos resultados apuntan al declive organizativo como un factor fundamental en la explicación del *downsizing* en España. Las empresas españolas deciden recortar empleo fundamentalmente en momentos de recesión económica, cuando sus ventas están también reduciéndose. Sin embargo, esta explicación válida para el conjunto de la muestra puede no serlo tanto para algunos grupos. Las decisiones de cuándo y en qué situaciones reducir plantilla y con qué alcance pueden diferir de forma significativa en función de quién es el propietario. Para analizar este efecto se describen, por un lado, los datos contenidos en el cuadro 2, que refleja para todo el período la evolución del crecimiento medio de las ventas y de la proporción de empresas que recortan plantillas para los diferentes grupos analizados en función de su estructura de propiedad y, por otro, se ha realizado un test ANOVA del que se deduce que el tipo de propietario influye en el porcentaje medio de empresas que hacen *downsizing* (cuadro 3).

♦ *Empresas públicas vs. empresas privadas.* Comparadas con las de capital privado, las empresas públicas ofrecen indicios de una menor sensibilidad a los cambios en el entorno. Una parte significativa de las empresas públicas ponen en marcha programas de *downsizing* (un 38% en 1994 y un 37% en 1996), pero no hay

una clara relación entre la proporción de empresas públicas que hacen *downsizing* y la evolución de la variación media de sus ventas. De acuerdo con estos datos, las empresas que pertenecen al sector público no reducen plantilla en las mismas situaciones que las empresas del sector privado, lo que confirma lo encontrado por Requejo (1996): las decisiones sobre el empleo entre estos tipos de empresas se toman con criterios distintos.

Las empresas que pertenecen al Estado persiguen fines sociales o colectivos más que la obtención de utilidad privada y, generalmente, no están expuestas a las presiones de los inversores privados ni a la competencia del mercado (o lo están en menor grado que las empresas privadas). Menos incentivos (de inversores privados con ánimo de lucro) y más recursos (garantía financiera del Estado) hacen a las empresas públicas más inertes a la hora de corregir la sobredimensión de sus plantillas (Requejo, 1996; Vicente y Suárez, 2007).

♦ *Empresas filiales de empresas extranjeras vs. domésticas.* Las variaciones de las ventas y la variación del empleo de las empresas extranjeras y las domésticas que realizan *downsizing* evolucionan de manera similar. Sin embargo, los porcentajes de empresas que llevan a cabo estrategias de *downsizing* parecen indicar que el com-

portamiento en cuanto a diseño de las plantillas de las filiales de empresas extranjeras difiere significativamente de las nacionales, comenzando antes y con mayor intensidad que estas últimas a realizar recortes de plantilla. En general, las empresas filiales de extranjeras mostraron una mayor tendencia a realizar recortes de plantilla que las empresas domésticas, lo cual podría explicarse porque los propietarios extranjeros manifiestan un menor nivel de compromiso con los “stakeholders” locales (Vicente y Suárez, 2007). Asimismo, en relación con la muestra total, las empresas filiales de extranjeras son las más proclives a realizar *downsizing*, y es en este grupo donde se observa el mayor porcentaje de empresas que realizaron una reducción de plantilla igual o superior al 5% en todo el período estudiado: un 53% en 1993. Las empresas extranjeras parecen tener más flexibilidad para modificar sus plantillas como respuesta a los cambios en su entorno.

♦ *Empresas cotizadas en bolsa vs. empresas no cotizadas.* También en este caso las empresas cotizadas en bolsa reaccionan más agresivamente a los cambios en las ventas que las empresas que no cotizan y son más proclives a realizar reducciones significativas en sus plantillas. El hecho de cotizar en los mercados de valores expone a las empresas al escrutinio público de los inversores, quienes generalmente están menos comprometidos con el desempeño a largo plazo y, por tanto, ello puede acentuar la presión para el recorte de plantillas (Worrell, Davidson y Sharma, 1991; Budros 2002, Vicente y Suárez, 2007).

## ANÁLISIS DE LA VARIANZA

**Cuadro 3.-** Tipo de propiedad y *downsizers*

ANOVA	TOTAL n=608		PÚBLICAS n=54		EXTRANJERAS n=249		BOLSA n=171	
	Media	DS	Media	DS	Media	DS	Media	DS
Downsizers	20,16	0,113	19,60	0,658	24,80	0,287	21,00	0,364
Valor de $p < 0,0001^*$ ; $r^2 = 0,2122$ ; $F = 96,79$ .								
TUKEY		≠ MEDIAS		q		VALOR DE p		
Downsizers vs. públicas		0,5600		1,501		>0,05		
Downsizers vs. extranj.		-4,6400		23,47		<0,001**		
Downsizers vs. bolsa		-0,8400		3,693		<0,05*		
Públicas vs. extranjeras		-5,2000		13,18		<0,001**		
Públicas vs. bolsa		-1,4000		3,413		>0,05		
Extranjeras vs. bolsa		3,8000		14,56		<0,001**		
*Significativas al 5%; **Significativas al 1%.								

## ANÁLISIS EMPÍRICO: RELACIÓN ENTRE DOWNSIZING Y RESULTADOS ECONÓMICO-FINANCIEROS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

El segundo objetivo del trabajo es el análisis del impacto que las decisiones de *downsizing* tienen en los resultados económico-financieros de las empresas españolas (medidos tanto en función del *ROE* como del margen neto sobre ventas sin ajustar y ajustados o tomados en diferencias de la media del sector y año). Para ello se plantearon tres tipos de análisis.

En el primer análisis se trata de averiguar si las compañías que redujeron su plantilla significativamente obtuvieron mejores resultados que aquellas que decidieron no hacerlo (cuadro 4).

**Cuadro 4.-** No *downsizers* vs. *downsizers*

VARIABLE	AÑO -1	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2
MNC	0,1618	0,0400***	0,0982	0,2001
MNC ajust. al sector	0,2098*	0,0184**	-0,0076	0,2031*
ROE	0,1024	0,0906***	0,061	0,1562
ROE ajust. al sector	0,0532	0,0272	-0,0253	0,1438
*Significativa al 10% (bilateral); **Significativa al 5% (bilateral); ***Significativa al 1% (bilateral). El año de referencia es el cero.				

La evidencia empírica contenida en el cuadro 3 refleja distintos resultados. Los resultados obtenidos con la variable “margen neto sobre ventas” (*MNC*) revelaron que las empresas que hicieron *downsizing* obtuvieron significativamente peores resultados que aquellas que no lo implementaron en el año de los recortes, y las diferencias entre los dos grupos no son significativas para el resto de los años. Cuando analizamos esta misma variable con respecto a la media de su sector encontramos que las diferencias son ahora significativas en el año previo, en el año de los recortes y en el segundo posterior a la implementación, y favorables a las empresas que no optaron por el *downsizing*. Esto nos permite afirmar que, al menos para esta variable y muestra, la realización del *downsizing* no consigue traducirse en mejores resultados para aquellas empresas que lo realizan.

La variable *ROE* reportó resultados en el mismo sentido que la variable anterior, es decir, resultados inferiores para aquellas empresas que sí realizaron *downsizing*, aunque estadísticamente estas diferencias sólo son significativas para el

año de implementación. El análisis ajustado a la media del sector no supuso cambios sustanciales en la estimación. Por tanto y en términos generales, se concluye que las empresas que realizaron *downsizing* no obtuvieron mejores resultados que aquellas que optaron por no llevarlo a cabo, e incluso para el año de la implementación de estas medidas los resultados de estas empresas son peores.

En el segundo análisis nos centramos en las empresas que han realizado alguna vez *downsizing*, tratando de averiguar si estas medidas han tenido un impacto positivo en sus resultados económico-financieros, si las empresas que optaron por el *downsizing* fueron capaces con esta estrategia de mejorar los ratios que presentaban antes de su implementación.

La evidencia empírica contenida en el cuadro 5 refleja decrementos importantes para la variable *MNC*, que se hacen significativos en los dos años posteriores a la puesta en práctica del recorte de plantilla. Este mismo análisis con los datos ajustados a la media sectorial reporta significación estadística únicamente para el segundo año.

**Cuadro 5.-** Resultados antes y después de implementar *downsizing*

VARIABLE	Nº OBS.	AÑO BASE	CAMBIO CON RESPECTO AL AÑO BASE			
		Año -1	Año 0	Año 1	Año 2	
MNC	296	0,019*** (0,1638)	-0,2218 (4,847)	-0,531*** (3,5981)	-0,39*** (3,3162)	
MNC ajust. al sector		-0,0037 (0,1261)	0,017 (3,0074)	-0,2234 (2,374)	-0,38* (2,7774)	
ROE	237	0,0636*** (0,3473)	-0,1596 (2,345)	-0,5044*** (3,2022)	-0,34 (3,8337)	
ROE ajust. al sector		-0,0194 (,2080)	-0,1038 (2,0192)	0,2999* (2,5307)	-0,39* (3,2912)	

\*Significación al 10%; \*\*\*Significación al 1%.  
Los números en paréntesis representan la desviación estándar del porcentaje de cambios

La variable *ROE* refleja resultados similares a los hallados para la variable anterior: decrementos con respecto al año base, aunque sólo significativos en el año posterior a su implementación. Este mismo análisis con los datos con el ajuste sectorial revela decrementos inferiores para el año uno, así como una mayor diferencia negativa (y significativa) del año dos con respecto al año base.

Por último, desde una perspectiva dinámica buscamos analizar la relación entre el *downsi-*

*zing* y los resultados. Intentamos determinar a través de una regresión si existe una relación sistemática entre los resultados de las empresas y la aplicación del *downsizing* a través del tiempo en España.

Tras una primera regresión, observamos que las variables relativas al sector y al año de implementación, al contrario de lo que cabría esperar, no son significativas (a excepción del año 1994). Eliminar estas variables del modelo y/o incluir exclusivamente este año no afecta significativamente los resultados de la regresión ni el sentido de las relaciones, por lo que optamos por un modelo más restringido. Los resultados se resumen en el cuadro 6.

**Cuadro 6.-** Efecto del *downsizing* en los resultados

VARIABLE	MNC	ROE
Observaciones	1.948	1.758
<i>LVTAS</i>	-0,0081*** (,0018)	0,0063 (0,011)
<i>PUB</i>	-0,0163** (0,0071)	-0,109*** (0,042)
<i>EXT</i>	-0,0075* (0,0041)	-0,03 (0,0247)
<i>BOL</i>	0,0366*** (0,0043)	-0,02 (0,0251)
<i>DWZ<sub>it</sub></i>	-0,0167*** (0,0048)	-0,048* (0,0287)
<i>DWZ<sub>it-1</sub></i>	-0,0192*** (0,005)	-0,101*** (0,029)
<i>DWZ<sub>it-2</sub></i>	-0,0126** (0,0049)	-0,07** (0,029)
<i>DWZ<sub>it+1</sub></i>	-0,0221*** (0,0051)	-0,077** (0,0301)
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,0684	0,0232
<i>F</i>	17,78	5,19

\*Significativa al 10%; \*\*Significativa al 5%; \*\*\*Significativa al 1%.  
Los números en paréntesis son las desviaciones estándar del porcentaje de cambio.

Los resultados para la variable *MNC* arrojan relaciones significativas y negativas para las variables relativas al tamaño, a las empresas públicas y a las empresas extranjeras, y una relación significativa y positiva para la variable relativa a la cotización en la bolsa (siempre respecto a la categoría omitida, empresas privadas nacionales no cotizadas). En relación con el objetivo fundamental de este apartado –la relación entre *downsizing* y resultados– para todas las variables de eventos de *downsizing* (*DWZ<sub>it</sub>*, *DWZ<sub>it-1</sub>*, *DWZ<sub>it-2</sub>*, *DWZ<sub>it+1</sub>*) se obtiene una relación significativa y

negativa. Esto significa que el hecho de haber realizado *downsizing* este año, e incluso uno o dos años atrás, afecta de manera negativa y significativa al margen neto sobre ventas.

El segundo modelo de regresión, utilizando como dependiente la variable *ROE*, refleja resultados similares al modelo anterior: relaciones negativas y significativas para las cuatro variables indicadoras de evento de *downsizing*, aunque con significación menor para el año de implementación y el posterior. Se confirma igualmente la significación estadística de menores resultados para las empresas públicas.

Para reforzar nuestros resultados y considerar cualquier efecto no considerado en el modelo anterior, como es el caso de la heterogeneidad inobservable, así como cualquier problema de endogeneidad entre la variable dependiente y las variables exógenas o predeterminadas (*LVTAS*), junto con estos modelos también estimamos modelos dinámicos bietapa en los que se considera el efecto aleatorio incorrelacionado con los residuos. Las estimaciones obtenidas son similares al modelo anterior, esto es, correlaciones negativas con mayor significación para todas las variables introducidas en el modelo, excepto las variables retardadas y extranjeras que mostraron un signo positivo. Por tanto, estos resultados apoyan la robustez de las conclusiones extraídas del modelo presentado en el cuadro 5 estimado a través de MCO. Ya que el objetivo de nuestro análisis es poner de manifiesto la existencia de covariaciones entre los resultados y el *downsizing* más que estimar cuantitativamente el impacto de las decisiones de recorte de plantillas en los resultados financieros de las empresas, optamos por incluir en el trabajo el modelo econométrico más fácil de interpretar.

Finalmente, la confirmación de la existencia de una covariación negativa entre el evento de *downsizing* y los resultados en años posteriores al evento descarta nuevamente la existencia de efectos positivos del *downsizing* en el corto y medio plazo.

## IMPLICACIONES Y CONCLUSIONES

El presente apartado presenta las implicaciones y nuestras conclusiones sobre los resultados obtenidos.

Abundando en la tendencia señalada en trabajos previos efectuados en el ámbito español (Suárez, 1999; Sánchez y Suárez, 2004; Magán y Céspedes, 2007, 2008), podemos deducir que el recorte de plantillas es una estrategia frecuente y de importante magnitud entre las grandes empresas españolas. El ciclo económico afecta de forma decisiva la evolución de este fenómeno, ya que a lo largo del período de estudio los años en los que la crisis económica es más acusada son también aquellos en los que un mayor porcentaje de empresas deciden reducir sus plantillas. De ello podemos deducir que en muchos casos estas decisiones han tenido un carácter reactivo: son la respuesta de la empresa a los problemas competitivos que está sufriendo. Sin embargo, además de los factores del entorno, debemos considerar también otros factores internos en la explicación del fenómeno del *downsizing*. El tipo y estructura de propiedad condicionan los objetivos de la empresa y, por tanto, también influyen en la frecuencia y alcance de las decisiones de recorte de plantillas.

De ninguno de los análisis expuestos que examinan la relación entre las decisiones de *downsizing* y los resultados económico-financieros de las empresas podemos concluir que el impacto sea positivo. En primer lugar, debemos rechazar la conjetura de que las grandes empresas que han optado por reducciones significativas de plantilla exhiben mejores rendimientos económico-financieros que el resto durante el período analizado. No hay diferencias significativas entre unas y otras en muchos casos y, de haberlas, estas son favorables a las que no las han puesto en práctica. Además, nuestro segundo análisis confirma que las empresas *downsizers* no consiguieron mejorar las ratios económico-financieras que presentaban antes de la ejecución del *downsizing* para ninguna de las dos variables utilizadas, más bien al contrario, estos indicadores empeoraron.

En definitiva, de la evidencia obtenida se confirma que, de existir un efecto del *downsizing* sobre los resultados de la empresa, este es negativo, robusto y persistente. Los distintos análisis realizados con submuestras distintas son congruentes entre sí respecto a este punto.

Estos resultados son acordes con los obtenidos en trabajos anteriores sobre la práctica de

disminución de personal tanto con muestras de empresas españolas (Suárez, 1999; Magán y Céspedes, 2007a; Muñoz y Sánchez, 2008) como americanas (Cascio, Young y Morris, 1997), y confirman que las empresas que realizan significativos ajustes de plantilla no obtienen mejores resultados que aquellas que no los realizan.

La ausencia de resultados positivos, incluso en el corto plazo, puede explicarse por la predominancia de un *downsizing* de carácter reactivo (como respuesta a una situación de crisis financiera) entre las grandes empresas españolas. El análisis de la evolución del *downsizing* muestra de forma evidente la influencia de los ciclos económicos. Y, además, en las distintas submuestras utilizadas para analizar la relación entre *downsizing* y resultados se mostró significativa la correlación entre los resultados en el año antes de implementar el *downsizing* y esta decisión. Es decir, los malos resultados elevan la probabilidad de poner en marcha recortes de plantilla. En esta situación de crisis los recortes se plantean como única solución para evitar el declive organizativo. Ciertamente, aunque nuestro trabajo muestra un empeoramiento de los resultados en aquellas empresas que han recortado su plantilla, no se descarta la posibilidad de que estas reducciones de plantilla hayan sido adecuadas para la situación en la que se encontraban estas empresas, ya que desconocemos cuál habría sido la evolución de dichos resultados en el caso de no haber optado por reducir plantilla.

El presente trabajo no está exento de limitaciones. La fuente de los datos limitó nuestras opciones en cuanto a las variables a incluir en el análisis, y el elevado número de datos que faltaban nos obligó a trabajar con un panel muy incompleto. La elección de un período temporal tan amplio generó diversos problemas: a) la ausencia de datos, especialmente de resultados; b) los cambios en las estructuras de propiedad de las empresas como resultado de eventos como fusiones y adquisiciones no indicados y, por tanto, difíciles de clasificar; c) 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. Lo ante-

rior nos obliga a profundizar en las cuestiones planteadas recurriendo a otras fuentes de datos complementarias.

También es necesario refinar el modelo teórico para la relación “*downsizing*-resultados” incluyendo otros factores explicativos. En la línea de lo propuesto por Guthrie y Datta (2008), se debería profundizar en la influencia del sector de actividad y en el tiempo en esta relación. Además, resultaría de interés examinar el potencial efecto moderador que tiene algunas características idiosincrásicas de las empresas como la capacidad innovadora, el nivel de “*slack*” o recursos ociosos y los factores institucionales.

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 (datos de panel) que nos permitieran controlar la existencia de heterogeneidad individual inobservable y paliar los potenciales problemas derivados de la endogeneidad.

## NOTAS

1. Una versión previa de este trabajo fue presentado como comunicación oral en el *XVIII Congreso Nacional de ACEDE*, que tuvo lugar en León del 14-16 de septiembre de 2008.
2. No obstante, en términos absolutos el número de empresas que hacen *downsizing* es creciente, dado el incremento de observaciones a medida que nos acercamos al final del período analizado.

## BIBLIOGRAFIA

- AHMADJIAN, C.; ROBINSON, P. (2001): “Safety in Numbers”, *Administrative Science Quarterly*, vol. 46, pp. 622-654.
- APPALBAUM, S.; DONIA, M. (2001): “A Multiple Case Study, Part II: Analysis of RDP Model: Results of Data Collected and Proposed New Model”, *Career Development International*, vol. 6, núm. 4, pp. 193-211.
- BARROSO, C.; CASILLAS, J. (1998): “Análisis del efecto de la reestructuración en las empresas españolas durante el quinquenio 90-94”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 7, núm. 3, pp. 53-64.

- BOWMAN, E.; SINGH, H. (1993): "Corporate Restructuring: Reconfiguring the Firm", *Strategic Management Journal*, vol. 14, núm. 5, pp.5-14.
- BOWMAN, E.; SINGH, H.; USEEM, M.; BHADURY (1999): "When Does Restructuring Improve Performance?", *California Management Review*, vol. 42, núm. 2, pp. 33-54.
- BROCKNER, J.; GROVER, S.; O'MALLEY, M.; REED, T.; GLYNN, M. (1992): "Layoff, Job Insecurity, and Survivors' Work Effort: Evidence of an Inverted-U Relationship", *Academy of Management Journal*, vol. 35, núm. 2, pp. 413- 426.
- BUDROS, A. (1999): "A Conceptual Framework for Analyzing why Organizations Downsize", *Organization Science*, vol. 10, núm. 1, pp. 69-82.
- BUDROS, A. (2002): "The Mean & Lean Firm and Downsizing: Causes of Involuntary and Voluntary Downsizing Strategies", *Sociological Forum*, vol. 17, núm. 2, pp. 307-342.
- BRUTON, G.; KEELS, J.; SHOOK, C. (1996): "Downsizing the Firm: Answering the Strategic Questions", *The Academy of Management Executive*, vol. 10, núm. 2; pp. 38-45.
- CAMERON, K. (1994): "Strategies for a Successful Organizational Downsizing", *Human Resource Management*, vol. 33, núm. 2, pp.189-211.
- CAPPELLI, P. (2000): *Examining the Incidence of Downsizing and its Effect on Establishment Performance*. (Working Paper 7742). National Bureau of Economic Research.
- CAPPELLI, P. (2004): "Public Policy and Downsizing Decisions", *Economic Perspectives*, vol. 29, núm. 2, 2º cuatr., pp. 108-109.
- CASCIO, W. (1993): "Downsizing: What do we Know? What Have we Learned?", *Academy of Management Executive*, vol. 7, núm. 1, pp. 95-104.
- CASCIO, W. (1995): "Guide to a Responsible Restructuring", *Labor Department*. Diane.
- CASCIO, W. (2003): *Responsible Restructuring: Seeing Employees as Assets, Not Costs*. (Disponible en: [http://www.iveybusinessjournal.com/view\\_article.asp?intArticle\\_ID=450](http://www.iveybusinessjournal.com/view_article.asp?intArticle_ID=450)).
- CASCIO, W.; YOUNG C.; MORRIS, J. (1994): *The Impact of Downsizing on the Financial Performance of Firms*. (En prensa; sumario en Cascio, 1995).
- CASCIO, W.; YOUNG, C.; MORRIS, J. (1997): "Financial Consequences of Employment-Change Decisions in Major U.S. Corporations", *Academy of Management Journal*, vol. 40, núm. 5, pp.1175-1189.
- CASCIO, W.; WYNN, P. (2004): "Managing a Downsizing Process", *Human Resource Management*, vol. 43, núm. 4, pp. 425-436.
- CHADWICK, C.; HUNTER, L.; WALSTON, S. (2004): "Effects of Downsizing Practices on the Performance of Hospitals", *Strategic Management Journal*, vol. 25, núm. 5, pp. 405-427.
- DAHL, S.; NESHEIM, T. (1998): "Downsizing Strategies and Institutional Environments", *Scandinavian Journal of Management*, vol. 14, núm. 3, pp. 239-257.
- DAVIS, G.; DIEKMANN, K.; TINSLEY, C. (1994): "The Decline and Fall of the Conglomerates Firm in the 1980s. The Deinstitutionalization of an Institutional Form", *American Sociological Review*, vol. 59, pp. 547-570.
- DE MEUSE, K.; BERGMANN, T.; VANDERHEIDEN, P.; RORAFF, C. (2004): "New Evidence Regarding Organizational Downsizing and Firm's Financial Performance: A Long -Term Analysis", *Journal of Managerial Issues*, vol. 16, núm. 2, pp. 155-178.
- DE MEUSE, K.; LEE, M. (2003): *Resizing the Organization: Managing Layoffs, Divestitures, and Closing, Maximizing gain While Minimizing Pain*. Jossey-Bass.
- DE MEUSE, K.; VANDERHEIDEN, P.; BERGMANN, T. (1994): "Announced Layoffs: Their Effect on Corporate Financial Performance", *Human Resource Management*, vol. 33, núm. 4, pp. 509-530.
- DEWITT, R. (1993): "The Structural Consequences of Downsizing", *Organization Science*, vol. 4, núm. 1, pp. 30-40.
- DEWITT, R. (1998): "Firm Industry and Strategy Influences on Choice of Downsizing Approach", *Strategic Management Journal*, vol. 19, pp. 59-79.
- DEWETTINCK, K.; BUYENS, D. (2002): "Downsizing: Employee Threat or Opportunity? An Empirical Study of External and Internal Reorientation Practices in Belgian Companies", *Employee Relations*, vol. 24, núm. 4, pp. 389-402.
- DIMAGGIO, P.; POWELL, W. (1983): "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*, vol. 48, pp. 147-160.
- DOLAN, S.; BELOUT, A.; BALKIN, D. (2000): "Downsizing Without Downgrading: Learning How Firms Manage Their Survivors", *International Journal of Manpower*, vol. 21, núm. 1, pp. 34-46.
- DOUGHERTY, D.; BOWMAN, E. (1995): "The Effects of Organizational Downsizing on Product Innovation", *California Management Review*, vol. 37, núm. 4, pp. 28-44.
- ESPAHBODI, R.; JOHN, T.; VASUDEVAN, G. (2000): "The Effects of Downsizing on Operating Performance", *Review of Quantitative Finance and Accounting*, núm. 15, pp. 107-126.
- FILATOTCHEV, I.; BUCK T.; ZHUKOV, V. (2000): "Downsizing in Privatized Firms in Russia, Ukraine, and Belarus", *Academy of Management Journal*, vol. 43, núm. 3, pp. 286-304.

- GOODERHAM, P.; NORDHAUG, O. (1997): "Flexibility in Norwegian and UK Firms: Competitive Pressure and Institutional Embeddedness" *Employee Relations*, vol. 19, núm. 6, pp. 568-580.
- GOODERHAM, P.; NORDHAUG, O.; RINGDAL, K. (1999): "Institutional and Rational Determinants of Organizational Practices: Human Resource Management in European Firms", *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, núm. 3, pp. 507-531.
- GUTHRIE, J.; DATTA, D. (2008) "Dumb and Dumber: The Impact of Downsizing on Firm Performance as Moderated by Industry Conditions", *Organization Science*, vol. 19, núm. 1, pp. 108-123.
- HARRISON, B. (1994): *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York: Basic Books.
- HENKOFF, R. (1994): "Getting Beyond Downsizing", *Fortune*, 10, pp. 58-64.
- HILLIER, D.; MARSHALL, A.; MCCOLGAN, P.; WEREMA, S. (2007): "Employee Layoffs, Shareholder Wealth and Firm Performance: Evidence from the UK", *Journal of Business Finance & Accounting*, vol. 34, núm. 3-4, pp. 467-494.
- IQBAL, Z.; SHEKAR, S. (1995): "Layoffs, Stock Price, and Financial Condition of the Firm", *Journal of applied Business Research*, vol. 11, núm. 2, pp. 67-72.
- LEE, P. (1997): "A Comparative Analysis of Layoff Announcements and Stock Price Reactions in the United States and Japan", *Strategic Management Journal*, vol. 18, núm. 11, pp. 879-895.
- LITTLER, C.; INNES, P. (2004): "The Paradox of Managerial Downsizing", *Organization Studies*, vol. 25, núm. 7, pp. 1159-1184.
- LOVE, G.; NOHRIA, N. (2005): "Reducing Slack: The Performance Consequences of Downsizing by Large Industrial Firms, 1977-93", *Strategic Management Journal*, vol. 26, pp. 1087-1108.
- MAGÁN, A.; CÉSPEDES, J. (2007): "Difusión del downsizing en la empresa española. Análisis del modelo de dos etapas", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 16, núm. 3, pp. 55-72.
- MAGÁN, A.; CÉSPEDES, J. (2007a): "Las consecuencias económicas de las modas de gestión: análisis de los efectos del downsizing sobre el rendimiento organizativo", *XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM*, vol. 1 (Ponencias), p. 84.
- MCKINLEY, W. (2002): "Decreasing Organizational Size: To Untangle or Not to Untangle?", *Academy of Management Review*, vol. 17, núm. 1, pp. 112-123.
- MCKINLEY, W.; MONE, M.; BARKER II, V. (1998): "Some Ideological Foundations of Organizational Downsizing", *Journal of Management Inquiry*, vol. 7, núm. 3, pp. 198-212.
- MCKINLEY, W.; SÁNCHEZ, C.; SCHICK, A. (1995): "Organizational Downsizing: Constraining, Cloning, Learning", *Academy of Management Executive*, vol. 9, núm. 3, pp. 32-44.
- MCKINLEY, W.; ZHAO, J.; RUST, K. (2002): "A Sociocognitive Interpretation of Organization of Organizational Downsizing", *Academy of Management Review*, vol. 25, núm. 1, pp. 227-243.
- MENTZER, M. (1996): "Corporate Downsizing and Profitability in Canada", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, vol. 13, núm. 3, pp. 237-250.
- MIRABALL, N.; DEYOUNG, R. (2005): "Downsizing as Strategic Intervention", *Journal of American Academic of Business*, vol. 6, núm. 1, pp. 39-45.
- MORRIS, J.; CASCIO, W.; YOUNG, C. (1999): "Downsizing After all These Years: Questions and Answers About who Did It, How Many Did It, and who Benefited from It", *Organizational Dynamics*, vol. 27 (Winter), pp. 78-87.
- MUÑOZ, F.; SÁNCHEZ, M.J. (2008): *Does Downsizing Improve Organizational Performance? An Analysis of Spanish Manufacturing Firms*. (Working Paper 08/30, Business Economic Series 07). Universidad Carlos III de Madrid, Departamento de Economía de la Empresa.
- MYRO, R. (2001): "Crecimiento económico y cambio estructural", en J.L. García Delgado: *Lecciones de Economía Española*, pp. 49-72. Madrid: Cívitas.
- NANTAPORN, M.; KLEINER, B. (2003): "The Effect of Downsizing on Morale & Attrition", *Management Research News*, vol. 26, núm. 2-3-4.
- NICKELL, S. (1997): "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe Versus North America", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, núm. 3, pp. 55-74.
- NIXON, R.; HITT, M.; LEE, H.; JEONG, E. (2004): "Market Reaction to Announcements of Corporate Downsizing Actions and Implementation Strategies", *Strategic Management Journal*, núm. 25, pp. 1121-1129.
- PFEIFER, C. (2007): "The Perceived Fairness of Layoffs in Germany: Participation, Compensation, or Avoidance?", *Journal of Business Ethics*, vol. 74, pp. 25-36.
- REQUEJO, A. (1996): "Reducción de plantilla y problemas de viabilidad financiera: el papel de la estructura de capital", *Investigaciones Económicas*, vol. XX, núm. 1, pp. 43-70.
- SÁNCHEZ, M.J.; SUÁREZ, I. (2005): "Los procesos de reducción de plantillas en el ámbito español: motivos y modalidades utilizadas", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 14, núm. 3, pp. 81-96.

- SEGALLA, M.; JACOBS-BELSCHAK, G.; MÜELLER, C. (2001): "Cultural Influences on Employee Termination Decisions: Firing the Good, Average or the Old", *European Management Journal*, vol. 19, núm. 1, pp. 58-72.
- STAVROU, E.; KASSINIS, G.; FILOTHEOU, A. (2007): "Downsizing and Stakeholder Orientation Among the Fortune 500: Does the Family Ownership Matter?", *Journal of Business Ethics*, vol. 72, pp. 149-162.
- SUÁREZ, I. (1999): "Decisiones de reducción de plantillas en la gran empresa española" *Investigaciones Europeas*, vol. 5, núm. 1, pp. 61-78.
- SUÁREZ, I. (2005): "Las estrategias corporativas de las empresas: diversificación y reestructuración", en J.C. Jiménez [coord.]: *Economía española: veinte años en la Unión Europea*, pp. 85-108. Madrid: Cívitas.
- SUÁREZ, I.; VICENTE, J.D. (2000): *Decisiones de reestructuración organizativa en la gran empresa española durante la década de los noventa*. (Documento de Trabajo 07/00).
- SUTTON, R.; D'AUNNO, T. (1989): "Decreasing Organizational Size: Untangling the Effects of Money and People", *Academy of Management Review*, vol. 14, núm. 2, pp. 194-212.
- THOMSON, N.; MILLAR, C. (2001): "The Role of Slack in Transforming Organization: A Comparative Analysis of East German and Slovenian Companies", *International Studies of Management & Organization*, vol. 31, núm. 2, pp. 65-83.
- VICENTE, J.D.; SUÁREZ, I. (2007): "Ownership Traits and Downsizing Behaviour: Evidence for the Largest Spanish Firms, 1990-1998", *Organization Studies*, vol. 28, núm. 10.
- WAYHAN, V.; WERNER, S. (2000): "The Impact of Workforce Reductions on Financial Performance: A Longitudinal Perspective", *Journal of Management*, vol. 26, núm. 2, pp. 341-363.
- WEIMER, G. (1996): "Downsizing: The View from Europe", *Material Handling Engineering*, vol. 55, núm. 3, pp. 79-80.
- WORRELL, R.; DAVIDSON III, W.; SHARMA, V. (1991): "Layoff Announcements and Stockholder Wealth", *Academy of Management Journal*, vol. 34, pp. 662-678.