

Difusión del downsizing en la empresa española. Análisis del modelo de dos etapas¹

Amalia Magán Díaz • José Céspedes Lorente
Universidad de Almería

RECIBIDO: 11 de octubre de 2005

ACEPTADO: 4 de junio de 2006

Resumen: En el estudio de la difusión de innovaciones, se ha observado un reciente interés por el papel que desempeñan determinantes de naturaleza tanto social como económica a lo largo del tiempo. El objetivo de este trabajo es abordar dicho debate en la adopción de medidas de downsizing por las empresas españolas. Para ello se ha partido del modelo de dos etapas, que atribuye un origen diferente a las adopciones según el período temporal en que éstas se produzcan. Mediante el análisis de datos de panel en el período de 1994-2000, se pone de manifiesto la complementariedad entre ambos enfoques.

Palabras clave: Downsizing / Teoría institucional / Modelos de eficiencia.

Downsizing Diffusion in the Spanish Firm. An Analysis of the Two-Stages Model

Abstract: In the study of innovation diffusion, the role of determinants of both social and economic nature along time has aroused a growing interest. The target of this paper is to tackle this debate in downsizing adoptions by Spanish firms. To this aim, we base our study on the two-stage model, which attributes a different origin to adoptions according to its temporary moment of occurrence. Using a panel data analysis in the period 1994-2000, we found evidence of a complementary role between the two approaches.

Key Words: Downsizing / Institutional theory / Efficiency models.

INTRODUCCIÓN

No es nuevo el interés mostrado por los académicos hacia el estudio del modo en que innovaciones, prácticas y actividades viajan de una organización a otra. Muestra de ello son los análisis de la difusión de la reforma del servicio civil (Tolbert y Zucker, 1983), OPAs hostiles (Hirsch, 1986), la forma multidivisional (Fligstein, 1985; Palmer, Jennings, y Zhou, 1993), los sistemas de información computerizados (Burkhardt y Brass, 1990), la innovación administrativa (Teece, 1980), los sistema de calidad total (TQM) (Westphal, Gulati y Shortell, 1997; Zbaracki, 1998) y la lógica del mercado (Thornton, 2002). Por otro lado, también ha sido objeto de análisis la desinstitucionalización de la forma conglomerada en EEUU (Davis, Diekmann y Tinsley, 1994), y del empleo permanente en Japón (Ahmadjian y Robinson, 2001).

La noción de institucionalización ha sido utilizada para explicar el proceso de difusión, diseminación o adopción de estas innovaciones, prácticas y actividades. Durante este proceso, las prácticas adquieren gradualmente el estatus moral y ontológico de acciones dadas por sentado que, sucesivamente, dan forma a futuras interacciones y negociaciones (Barley y Tolbert, 1997). Una innovación, práctica o actividad se dice que se ha institucionalizado si se ha convertido en

dada por sentado al considerarse eficaz y necesaria por los miembros de un grupo social (Tolbert y Zucker, 1996). Sin embargo, frente a esta perspectiva social se encuentra una explicación técnica o racional (Thomson, 1967) de la difusión de innovaciones y cambios organizativos. En este caso, la explicación predominante es que son factores exclusivamente racionales los que conducen a la adopción de determinadas prácticas organizativas.

A pesar de la abundancia de trabajos que abordan el debate establecido entre procesos sociales y técnicos presentes en la difusión de innovaciones (Rogers, 1995; Kraatz y Zajac, 1996), son relativamente recientes los estudios que examinan la interacción entre los efectos económicos y sociales a lo largo del tiempo sobre las empresas (D'Aunno, Succi y Alexander, 2000; Ahmadjian y Robinson, 2001).

Una de las prácticas empresariales con una mayor intensidad en su difusión en las economías occidentales ha sido el *downsizing*.

El término *downsizing* fue adoptado en EEUU a finales de la década de los años ochenta para designar determinadas prácticas empresariales de gestión destinadas a la reducción de personal, a menudo acompañadas de reestructuraciones. Las características presentes en este período (mayor competencia internacional, libera-

lización de la industria, cambio tecnológico rápido, etc.), conocido como “nuevo capitalismo” (Budros, 1997) dieron lugar a organizaciones de menor tamaño, simplicidad estructural, y gran flexibilidad. Esta tendencia contrasta con la que se observa durante la primera mitad de los años ochenta, consistente en el crecimiento de las organizaciones en sus negocios habituales, o diversificándose a otros nuevos. Sin embargo, desde la década de 1990 la tendencia es a la inversa, y numerosas grandes empresas están inmersas en una ola masiva de desinversiones, mediante las que reducen su grado de diversificación e integración vertical para concentrarse en sus negocios centrales.

Se trata de una de las prácticas empresariales que han alcanzado mayor difusión durante la década de los años noventa (inicialmente en EEUU y con posterioridad en Europa). Numerosos estudios evidencian su institucionalización y legitimación en el ámbito empresarial, principalmente en las economías occidentales (Mentzer, 1996; Budros, 1997; Lamertz y Baum, 1998; Suárez, 1999), aunque ya se empieza a generalizar su uso en países del este de Europa (Filatotchev, Back y Zhukov, 2000) o incluso en Japón (Ahmadjian y Robinson, 2001).

España no ha permanecido ajena a esta tendencia empresarial. Entre 1989 y 1994, casi el 50% de las grandes empresas redujeron sus plantillas una media del 31% (Suárez, 1999), y un total de 281 empresas anunciaron tales medidas en prensa económica durante el período de 1995 a 2001 (Sánchez y Suárez, 2003). Éstos y otros estudios (Suárez y Vicente, 2000) revelan la notable incidencia del fenómeno del *downsizing* en España durante la década de los años noventa.

Sin embargo, tras más de una década en la que el fenómeno del *downsizing* ha acaparado la atención de los académicos, y a pesar del avance en el conocimiento del mismo, subsisten algunos aspectos aún no suficientemente aclarados. En particular, existen múltiples evidencias que muestran que la realización de *downsizing* reduce el rendimiento empresarial (De Meuse, Vanderheiden, y Bergmann, 1994; Cameron, 1994; Palmon, Sun y Tang, 1997; Cascio, Young y Morris, 1997; Morris, Cascio y Young, 1999). La cuestión de investigación que se plantea en-

tonces es: ¿Por qué las organizaciones siguen realizando *downsizing* si se ha mostrado que, en numerosos casos, los efectos de esta práctica producen un empeoramiento en sus resultados?

El objetivo de este trabajo es presentar un modelo explicativo de las causas que han llevado a las empresas españolas a realizar *downsizing* y reestructuraciones a lo largo de la década de 1990. Para ello se va a desarrollar un modelo causal que considera complementarias las dos perspectivas mencionadas anteriormente (motivos de eficiencia frente a motivos de presión institucional), y que se obtiene a partir de las aportaciones que teóricos neoinstitucionalistas hicieron con respecto al cambio organizativo (Tolbert y Zucker, 1983). El modelo es contrastado empíricamente considerando un panel de empresas españolas en el período 1994-2000. Este panel ha sido seleccionado a partir de la base de datos de la Encuesta sobre Estrategias Empresariales (ESEE).

DIFUSIÓN DEL *DOWNSIZING*

El *downsizing* organizativo es definido como un conjunto de actividades, llevadas a cabo por la gerencia de una organización, y designadas para mejorar la eficiencia, productividad, y/o competitividad organizacional (Freeman y Cameron, 1993). Es decir, este concepto representa una estrategia implantada por los directivos que afecta: a) al tamaño de la fuerza laboral de la empresa, b) a los costes; y c) a los procesos de trabajo.

La mayor parte de la literatura dedicada al estudio de este fenómeno (Brockner, Knovsky, Cooper-Schneider, Folger y Bies, 1994; DeWitt, 1993; Worrell, Davidson y Sharma, 1991; Lee, 1997; De Meuse, Vanderheiden y Bergmann, 1994; Cascio, Young y Morris, 1997) ha centrado su atención en los efectos que el *downsizing* produce, tanto en los individuos (empleados “supervivientes” y despedidos o “víctimas”), como en la organización. Las conclusiones convergen en una opinión casi generalizada de que el *downsizing* produce efectos perjudiciales para la organización. Sin embargo, el fenómeno persiste (De Meuse *et al.*, 1994; Dougherty y Bowman, 1995). Esta paradoja ha sido la causante de que

los trabajos más recientes sobre el *downsizing* investiguen las causas que conducen a las empresas a implantar dichas prácticas (Budros, 1999, 2001; Mentzer, 1996; Mckinley, Mone y Barker III, 1998). En este sentido, son dos las perspectivas teóricas más utilizadas para la elaboración de análisis, en su mayor parte empíricos: la perspectiva económica o racional y la institucional (Garrett, 1999; Mckinley, Zhao y Garrett, 2000).

La perspectiva económica explica la implantación del downsizing mediante la relación existente entre las acciones directivas y los resultados que se espera que éstas produzcan. Dicho enfoque asume que el downsizing está causado por la búsqueda de la productividad y la eficiencia, en presencia o ausencia de declive, presentándose como respuesta a crisis económicas, para una mejor utilización del personal, realizando el mismo trabajo con menos empleados, o incluso para mantener la competitividad e incrementar el rendimiento de la organización. Por tanto, se concibe el downsizing como una herramienta racional y predecible para manipular el rendimiento. La teoría Institucional ofrece otro enfoque teórico para explicar el fenómeno (Mckinley *et al.*, 2000; Budros, 1997; 1999; Mentzer, 1996). Este enfoque considera que el motivo por el que las organizaciones reducen su tamaño realizando recortes de personal y reestructuraciones es la obtención de legitimación en su entorno, más que la de eficiencia. Su argumento se centra en que el downsizing ha obtenido el estatus de una norma institucional, y, de esta forma, proporciona legitimidad a aquellas organizaciones que lo practican (Mckinley, Sánchez y Schick, 1995).

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 el caso de Japón (Ahmadjian y Robinson, 2001), las organizaciones que realizan downsizing en los primeros años se arriesgan a perder su legitimidad, pero conforme el contexto institucional coevoluciona (Hoffman, 1997), estas prácticas son aceptadas por el entorno sin que se produzca una reacción hostil del mismo.

En un primer momento, los neoinstitucionalistas 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 (Meyer y Rowan, 1977). 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 adopción del downsizing por las organizaciones debería de contemplar los dos tipos de causas. Tolbert y Zucker (1983) argumentan que cuando las prácticas han obtenido legitimación, éstas se desligan progresivamente de las necesidades económicas y técnicas que las produjeron, y las organizaciones las adoptan para estar legitimadas en lugar de hacerlo para resolver problemas de eficiencia. El modelo que proponen se divide en dos etapas, y ha sido utilizado en algunos análisis empíricos sobre las causas del downsizing (Budros, 1997; Love, 2000). El objetivo del presente trabajo es la aplicación de dicho modelo a las organizaciones españolas.

HIPÓTESIS

En la literatura sobre el *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 los que las organizaciones realizan recortes de plantilla y reestructuraciones es la existencia de problemas financieros internos, que se reflejan en una disminución de la liquidez, los beneficios, la capacidad de endeudamiento, las ventas, la productividad laboral, etc. (Sutton y D'Aunno, 1989; Mentzer, 1996; Requero, 1996; Garrett, 1999; Suárez, 1999; Love, 2000; Ahmadjian y Robinson, 2001).

Existen evidencias empíricas que demuestran que una disminución en los niveles del beneficio corporativo está asociada a un posterior *downsizing* (Garrett, 1999). Para el caso español, Suárez (1999) establece una relación positiva entre la existencia de problemas de viabilidad financiera en la empresa (considerando como tales, la obtención de resultados negativos o pérdidas) y los recortes de plantilla, y obtiene evidencia significativa de que las organizaciones que realizan ta-

les recortes se caracterizan por haber atravesado al inicio del período por una crisis financiera con pérdidas en la cuenta de resultados.

Un rendimiento económico en declive también puede actuar como desencadenante de la adopción de *downsizing* en la organización. Se han encontrado evidencias consistentes de que existe una relación negativa entre la variación de las ventas y la realización de *downsizing* (Ahmadjian y Robinson, 2001; Suárez y Vicente, 2000). Una disminución en las ventas implica la pérdida de competitividad que se traduce en una reducción de la cuota de mercado de la organización.

Otros investigadores han considerado una baja productividad laboral como indicador del sobredimensionamiento de la plantilla, y por tanto, la justificación para llevar a cabo recortes de personal (Suárez y Vicente, 2000). Budros (1997) señaló que cuando caen los niveles de productividad de una organización (beneficio por empleado), los índices de *downsizing* empiezan a crecer, ya que una baja ratio de beneficio por empleado refleja un alto grado de redundancia.

Desde una perspectiva económica, la baja productividad laboral sugiere que existen recursos ociosos que, por tanto, no están aplicados a tareas laborales (Garrett, 1999). Estos recursos ociosos pueden interpretarse de múltiples formas: eficiencia por parte del empleado, falta de motivación del empleado, falta de habilidades para el trabajo, o indicativo de que la tecnología está reduciendo la necesidad de tareas 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 es la eliminación de la fuente de esa baja productividad, es decir, el despido del personal infrutilizado. 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 (*unplugged*) cuando ya no sean considerados necesarios (Cascio, 1993, p.101).

- *H1: Un empeoramiento en las variables económicas (rendimiento corporativo) está relacionado positivamente con la posterior realización de downsizing.*

En el debate sobre la difusión de cambios organizativos también existen argumentos a favor del papel desempeñado por los factores institucionales. Los teóricos institucionalistas (DiMaggio y Powell, 1983) establecen que las organizaciones similares se usan entre sí como marco de referencia social. Como consecuencia, las innovaciones que se producen en una red de organizaciones socialmente similares deberían difundirse a través de la red. La fuerza conductora que hay detrás de estos flujos de innovaciones es la legitimación, “lo que se da por sentado” o isomorfismo mimético (Budros, 1999), que actúa sobre organizaciones similares, particularmente aquellas que se enfrentan a la incertidumbre de la competencia económica, haciendo que se emulen unas a otras como forma de comportamiento más natural.

La imitación intraorganizativa sucede cuando el uso por una o más organizaciones de una práctica incrementa la probabilidad de que ésta sea usada por otras organizaciones. El trabajo empírico de Haunschild y Miner (1997) distingue tres modos diferentes de imitación interorganizativa selectiva: la imitación basada en la frecuencia (copiando las prácticas más comunes), la imitación basada en las características (copiando prácticas de otras organizaciones con ciertos rasgos), y la imitación según los resultados (imitación basada en el impacto que una práctica aparenta tener para los demás). Los dos primeros tipos son consistentes con teorías que enfatizan los procesos sociales, pues la causa es independiente de que las prácticas produzcan beneficios; en cambio, la tercera forma de imitación está más relacionada con teorías sobre procesos técnicos.

La imitación basada en la frecuencia explica el comportamiento de aquellas organizaciones que ejecutan prácticas utilizadas previamente por un amplio número de organizaciones. Por tanto, es coherente con la perspectiva neoinstitucional, pues la frecuencia en sí misma es la que influye en los eventos. El grado de legitimación o de “dado por sentado” del *downsizing* influiría positivamente en la adopción de éste por las empresas (Budros, 1997), ya que los índices de adopción de éste en un campo organizacional aumentarán cuando lo haga la aceptación del *downsizing* en dicho campo. La literatura sobre el *downsizing* cuenta con evidencias empíricas que

respaldan este argumento (Budros, 1997, 1999; Ahmadjian y Robinson, 2001).

Según la imitación basada en las características, las organizaciones utilizan prácticas que han sido anteriormente usadas por un subconjunto de organizaciones que tienen en común ciertas características. Teóricos neoinstitucionalistas (DiMaggio y Powell, 1983) sugerían que las características que proporcionaban legitimidad a este subconjunto eran un gran tamaño y éxito. Éstas eran también las características de las organizaciones de alto estatus, cuya imitación permitía a otras organizaciones adquirir estatus (Fombrun y Shanley, 1990). Budros (1999) sigue esta lógica cuando sugiere que el *downsizing* se va dando más por sentido cuando aumenta el porcentaje de organizaciones de élite que lo implanta, produciendo un comportamiento mimético (tanto económico como social) en las que no pertenecen a dicha élite.

En esta argumentación se está considerando 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 como ejemplos a imitar.

Finalmente, la imitación basada en el resultado argumenta que las organizaciones imitan aquellas prácticas que parecen haber tenido buenos resultados para las demás organizaciones en el pasado, y evitarán aquellas con malos resultados (Haunschild y Miner, 1997). En este caso, la imitación selectiva proviene de las consecuencias percibidas de una práctica.

Se ha identificado su presencia en los procesos de difusión de una innovación, ya que la adopción de ésta aumentará si las organizaciones atribuyen rentabilidad a la innovación tras observar los resultados obtenidos por las compañías que la han adoptado (Haunschild y Miner, 1997). Como consecuencia de esto, las organizaciones empiezan más tardíamente a imitar las prácticas observadas como exitosas en las primeras etapas.

Tratándose de la difusión del *downsizing* corporativo, las organizaciones imitarán con mayor probabilidad esta práctica cuando perciban un buen resultado tras los primeros casos observados, ya que esto les permite atribuirle al *downsizing* un efecto positivo.

- H2: *Los factores institucionales (imitación basada en la frecuencia, las características y el resultado) están relacionados positivamente con la probabilidad de realización de downsizing.*

Entre los estudios empíricos que han analizado el papel relativo de las fuerzas institucionales y los factores económicos en la adopción y difusión de cambios organizativos, destaca el realizado por Tolbert y Zucker (1983). En éste se estudian los enfoques causales subyacentes en los procesos de difusión de una innovación en la estructura formal de las organizaciones. Tradicionalmente, son dos los enfoques explicativos que mayor debate han generado: 1) el que considera a las organizaciones como actores racionales (Thomson, 1967; Blau y Schoenherr, 1971), y 2) el que alude a la influencia del entorno institucional (Meyer y Rowan, 1977). Sin embargo, ya que no se trata de enfoques incompatibles, ambos son analizados en el mismo estudio empírico, para explicar la adopción de los procedimientos del servicio civil por los gobiernos municipales de 1880 a 1935.

Se trata, pues, de un modelo de dos etapas. En la primera etapa, antes de que los cambios en la estructura formal sean legitimados socialmente, éstos son adoptados en un proceso de difusión que depende en gran parte del valor de los cambios para el funcionamiento interno de la organización. En consecuencia, la decisión de adopción que toman las organizaciones en esta etapa va a depender del grado en que el cambio mejore los procesos internos.

En la segunda etapa, una vez que la continuidad histórica ha establecido la importancia de los cambios en la estructura formal, éstos son adoptados por su legitimidad social, sin tener en cuenta su valor para el funcionamiento interno de la organización. Esto se debe a que cuando ciertos elementos organizativos se convierten en institucionalizados, es decir, son ampliamente conocidos como componentes apropiados y necesarios de organizaciones eficientes y racionales, las organizaciones son objeto de considerables presiones para incorporar dichos elementos en su estructura formal con el fin de mantener su legitimidad.

Por consiguiente, la decisión de adoptar una innovación que toman aquellas organizaciones que lo hacen más tardíamente, está influida por el grado en que existe conocimiento común de que el cambio es necesario para un desempeño organizativo eficiente.

Este planteamiento conduce al análisis de los cambios en la capacidad de predicción de la adopción que experimentan las características organizativas particulares en los primeros y últimos períodos. En este sentido, se espera que dichas características puedan predecir adopciones tempranas, pero que pierdan su poder explicativo rápidamente con el paso del tiempo, conforme las medidas de reforma estén más institucionalizadas. Se espera que con el tiempo, la adopción sea independiente de factores internos, mientras que serán más significativas las definiciones externas de las innovaciones.

En el caso español, como se ha comentado anteriormente, posiblemente sea más apropiado hablar de un proceso de desinstitucionalización del empleo permanente que de legitimación del *downsizing* (Ahmadjian y Robinson, 2001). Esto tiene algunas consecuencias para la validez del modelo de dos etapas. En primer lugar, es posible que el *downsizing* tarde más tiempo en convertirse en una práctica institucionalizada, con lo que la segunda etapa se caracterizará más por un proceso de desinstitucionalización del empleo permanente. En segundo lugar, como consecuencia de lo anterior, los factores económicos coexistirán con los factores institucionales en la explicación de la realización del *downsizing* de las empresas, particularmente en la segunda etapa (Ahmadjian y Robinson, 2001). Por tanto, en lugar de considerar, como proponen Tolbert y Zucker (1983), que los factores económicos serán predominantes en la primera etapa y los factores institucionales en la segunda, en este trabajo se señala que los factores económicos tendrán peso en las dos etapas, mientras que el aspecto que las diferencia es la mayor preponderancia de los factores institucionales en la segunda.

En cualquier caso, la relevancia del modelo de Tolbert y Zucker (1983) radica en la posibilidad de integrar parcialmente dos enfoques tradicionalmente en conflicto, siendo fuentes de la estructura formal tanto las internas como las insti-

tucionales o externas. Adicionalmente, se pone de relieve el crítico papel que desempeña la historia, o el paso del tiempo, en este tipo de cambios organizativos.

- *H3: En la determinación del downsizing organizativo, los factores institucionales tendrán un mayor peso en la segunda etapa.*

ANÁLISIS EMPÍRICO

Para contrastar este modelo, el análisis empírico toma en consideración la existencia de dos etapas. La primera etapa comprende los años 1994 a 1997, iniciándose inmediatamente tras la crisis económica de 1993 (Toharia, Albert, Cebrián, García Serrano, García Maninar, Malo, Moreno y Villagómez, 1998). Se trata, por tanto, de una etapa caracterizada por la presencia de medidas empresariales dirigidas hacia la recuperación económica, entre las que destacan los despidos de empleados fijos (Recio, 1999). Por otro lado, se ha considerado una segunda etapa que comprende el intervalo temporal 1998-2000. En este caso, ha sido la aparición de medidas legislativas favorecedoras de los despidos la que justifica su determinación. Concretamente, los decretos legislativos de primavera de 1997 contribuyen significativamente a flexibilizar el mercado laboral, mediante el abaratamiento de los costes de despido. Así, puede hablarse que esta segunda etapa se caracteriza por la desinstitucionalización del empleo fijo.

POBLACIÓN Y MUESTRA

En este estudio ha sido utilizada la Base de Datos de la Encuesta sobre Estrategias Empresariales (ESEE) que gestiona la Fundación Empresa Pública a través de su Programa de Investigaciones Económicas. La ESEE tiene su origen en un acuerdo suscrito en el año 1990 entre el Ministerio de Industria y Energía, actualmente Ministerio de Ciencia y Tecnología, y la Fundación Empresa Pública (hoy Fundación SEPI), que se ha responsabilizado de su diseño y control de la realización a través del Programa de Investigaciones Económicas.

La ESEE es una investigación estadística que encuesta anualmente un panel de empresas representativo de las industrias manufactureras, cuya población de referencia son las empresas con 10 y más trabajadores de lo que se conoce habitualmente como industria manufacturera. El ámbito geográfico de referencia es el conjunto del territorio nacional y las variables tienen dimensión temporal anual.

El intervalo temporal analizado en esta investigación ha sido de 1994 al año 2000. Durante este período tiene lugar la flexibilización del mercado de trabajo español, que junto con las consecuencias de la crisis de 1993, va a favorecer y propiciar la difusión del *downsizing* en la empresa española.

El proceso seguido para determinar la muestra que se ha utilizado en el análisis empírico ha consistido en seleccionar aquellos registros que ofrecían información todos los años a considerar (de 1994 a 2000), y que además, no experimentaban ningún movimiento. La muestra resultante tras este proceso está constituida por 940 empresas españolas (6580 datos).

Para analizar si la muestra es representativa de la población que forma la ESEE, se ha comparado el valor medio de ciertas variables de la muestra con el del resto de empresas que no res-

ponden todos los años el cuestionario de la ESEE mediante un análisis ANOVA. En la tabla 1 se puede observar que las empresas que forman la muestra son más pequeñas que el resto del panel de la ESEE, tanto en número de empleados como en volumen de ventas.

Estas empresas también se caracterizan por tener más participación nacional en su capital y un menor nivel de endeudamiento que el resto del panel de la ESEE, tal y como muestra la tabla 2.

Sin embargo, otras variables toman valores similares en la muestra y en la población de la ESEE. Concretamente, la tabla 3 pone de manifiesto que no existen diferencias significativas en la media de empresas que realizan regulación de plantilla, o en el valor de las ratios Gastos de Personal/Ventas o Gastos de I+D/Ventas.

Dada la naturaleza de este estudio, la no existencia de diferencias significativas en estas variables es particularmente relevante, y es un indicio de que no existe un sesgo importante al elegir la muestra estudiada.

La tabla 4 analiza el porcentaje de empresas que pertenecen a cada sector de actividad comparando la muestra con toda la población de la ESEE en el año 2000. Así, se puede concluir que la muestra es representativa de toda la población,

Tabla 1.- Representatividad de la muestra I

	EMPLEADOS FIJOS A TC				TOTAL PERSONAL				VENTAS TOTALES			
	Muestra	Resto ESEE	F	Sig.	Muestra	Resto ESEE	F	Sig.	Muestra	Resto ESEE	F	Sig.
1993	170,666	298,976	10,778	0,001	198,482	345,577	11,938	0,001	3655463	7909400,3	12,207	0,000
1994	167,172	324,387	19,891	0,000	197,354	370,668	321,688	0,000	4339998	10224301	17,597	0,000
1995	159,795	354,585	28,691	0,000	191,630	398,794	29,577	0,000	4813875	12898067	23,605	0,000
1996	157,886	311,723	19,996	0,000	188,001	348,444	20,002	0,000	4936271	12487696	17,993	0,000
1997	159,818	252,528	8,676	0,003	191,352	286,240	8,301	0,004	5392945	11621946	9,894	0,002
1998	163,302	275,480	11,465	0,001	194,139	311,897	11,076	0,001	5820421	12305820	10,679	0,001
1999	164,055	276,590	11,707	0,001	195,590	310,679	10,667	0,001	6170850	13238988	9,899	0,002
2000	165,304	313,109	18,896	0,000	197,826	361,038	19,259	0,000	6811844	17145363	16,391	0,000

Tabla 2.- Representatividad de la muestra II

	PORCENTAJE EXTRANJERO				ENDEUDAMIENTO			
	Muestra	Resto ESEE	F	Sig.	Muestra	Resto ESEE	F	Sig.
1993	14,635	20,495	12,634	0,000	0,552	0,605	20,707	0,000
1994	14,133	23,342	29,753	0,000	0,556	0,612	24,906	0,000
1995	14,224	27,194	50,113	0,000	0,561	0,613	19,423	0,000
1996	14,509	24,372	29,824	0,000	0,551	0,631	46,572	0,000
1997	15,162	21,324	13,550	0,000	0,551	0,633	57,693	0,000
1998	15,056	24,102	25,643	0,000	0,554	0,623	38,009	0,000
1999	15,281	22,484	16,248	0,000	0,544	0,635	65,754	0,000
2000	15,158	24,931	30,663	0,000	0,546	0,634	69,586	0,000

Tabla 3.- Representatividad de la muestra III

	REGULACIÓN DE PLANTILLA				GASTOS PERSONAL/VENTAS				GASTOS I+D/VENTAS			
	Muestra	Resto ESEE	F	Sig.	Muestra	Resto ESEE	F	Sig.	Muestra	Resto ESEE	F	Sig.
1993	0,169	0,249	18,298	0,000	0,334	0,394	3,062	0,080	0,006	0,008	2,922	0,088
1994	0,110	0,184	20,785	0,000	0,302	0,331	6,186	0,013	0,006	0,007	1,687	0,194
1995	0,075	0,160	30,586	0,000	0,435	0,288	1,297	0,255	0,006	0,007	1,160	0,282
1996	0,080	0,142	16,972	0,000	0,290	0,278	1,251	0,264	0,006	0,007	0,297	0,586
1997	0,064	0,087	3,613	0,057	0,312	0,275	0,950	0,330	0,006	0,007	2,082	0,149
1998	0,072	0,104	5,750	0,017	0,274	0,261	2,379	0,123	0,006	0,008	2,596	0,107
1999	0,056	0,069	1,297	0,255	0,278	0,271	0,811	0,368	0,007	0,009	2,383	0,123
2000	0,056	0,065	0,692	0,406	0,447	0,255	1,285	0,257	0,041	0,008	0,909	0,341

Tabla 4.- Representatividad de la muestra por sectores²

SECTOR	% POBLACIÓN	% MUESTRA
Industria cárnica	2,7	3,4
Productos alimenticios y tabaco	9,3	11,4
Bebidas	1,7	1,9
Textiles	9,6	11,8
Cuero y calzado	2,9	2,8
Industria de la madera	3,4	2,7
Papel	3,2	2,8
Edición y artes gráficas	5,6	5,3
Productos químicos	6,2	6,2
Productos de caucho y plástico	5,8	3,8
Productos de minerales no metálicos	6,7	7,8
Metalurgia	3,4	2,7
Productos metálicos	10,2	8,2
Maquinaria y equipo mecánico	7,4	7,7
Máquinas de oficina, equipos informáticos, de proceso, óptica y similares	1,3	1,1
Maquinaria y material eléctrico y electrónico	6,3	6,7
Vehículo de motor	5,5	4,0
Otro material de transporte	2,1	2,2
Muebles	5,0	5,2
Otras industrias manufactureras	1,8	2,4

pues no se observan diferencias relevantes en la proporción de empresas pertenecientes a cada sector de actividad. Los sectores más representados en ambos casos son los de textiles, productos alimenticios y tabaco, y productos metálicos, aunque aparezcan en distinto orden de importancia.

MEDICIÓN

♦ *Variable dependiente: Downsizing.* La variable dependiente del modelo causal es un fenómeno o evento de *downsizing*. Para poder medirla, se parte de la definición de *downsizing* más utilizada por los trabajos empíricos (Ahmadjian y Robinson, 2001; Suárez y Vicente, 2000; Cascio *et al.*, 1997): se produce *downsizing* cuando se reduce el número de empleados permanentes (excluyendo trabajadores eventuales) en un 5% o más entre el año $t-1$ y el año t . Este criterio viene

a simplificar las dos reglas que Freeman y Cameron (1993) consideraban que habían de cumplirse para calificar un proceso de *downsizing*: que el nivel de empleo de una organización se redujera en el momento 2 comparado con el momento temporal 1, y que este declive en el empleo fuera intencionado y orientado hacia la eficiencia.

Aunque en la literatura hay muestras de la utilización de este criterio (Budros, 1997), debido a las limitaciones de la información disponible para realizar estudios empíricos, son numerosos los trabajos en los que se mide el *downsizing* como el porcentaje de reducción en el número de empleados (Mentzer, 1996; Ahmadjian y Robinson, 2001; Requejo, 1996³), para hacer más operativa esta variable, omitiendo otros requisitos presentes en las definiciones más completas (Freeman y Cameron, 1993; Budros, 1999).

Con la variable *downsizing* se mide la realización de reducción de plantilla por parte de las empresas en el año que se esté analizando. Aunque entre las preguntas incluidas en los cuestionarios de la ESEE desde el año 1993 se encuentra si la empresa ha acometido regulación de plantilla, dadas las restricciones legales para solicitarla⁴, su elección como indicadora del *downsizing* no recogería todas las reducciones que realmente se producen. Por ello, se ha considerado más conveniente medir la variación en el tamaño de la empresa, y adoptar el criterio más aceptado, según el cual realizan *downsizing* aquellas empresas que disminuyan su tamaño en más de un 5%. El indicador del tamaño de la empresa que se ha considerado es el número de empleados fijos (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial). Estos empleados son los que mejor representan el personal permanente de la empresa, ya que los empleados eventuales únicamente modifican la dimensión de ésta en determinados momentos puntuales. Además, al incluir los trabajadores fijos a tiempo parcial se evita cometer el error de considerar que se produce reducción de plantilla en la empresa cuando disminuye el número de trabajadores fijos a tiempo completo como resultado de cambiar su contrato a uno a tiempo parcial (en este caso se anularían las variaciones de empleados de cada tipo de contrato fijo, generando un resultado neto nulo).

◆ *Variables independientes de rendimiento.* Son las siguientes:

- *Variación del beneficio bruto (VARRDO).* Esta variable ha sido calculada a partir de las diferentes partidas de la cuenta de Resultados proporcionada por la ESEE para cada empresa considerando la variación porcentual del resultado entre el año anterior ($t-1$) y el año en curso (año t).
- *Variación de las ventas (VARVTAS).* A partir de los datos de las ventas de cada empresa para dos años consecutivos, se procede a medir su variación en tanto por ciento.
- *Variación de la productividad laboral (VARPROD).* Esta variable mide la variación en productividad laboral de la empresa entre el momento t y $t-1$. Se ha calculado a partir del

cociente entre las Ventas y la Plantilla en ambos momentos.

◆ *Variables independientes institucionales.* Son las siguientes:

- *Número de downsizing previos del sector (DOWNSEC).* Para construir esta variable se acumula el número de eventos de *downsizing* que realizan las empresas que pertenecen al mismo sector en los años previos al año t . Para ello, se han identificado los casos en los que aparece la variable *downsizing* con valor 1 en empresas que tienen igual código en el campo *actividad*. La actividad principal que desarrollan las empresas es clasificada por la ESEE utilizando los códigos de la clasificación sectorial NACE-CLIO R44 modificada (y sus equivalencias CNAE-74), que corresponden a dieciocho sectores.
- *Número de downsizing previos de los líderes del sector (DOWNLID).* Esta variable ofrece información sobre el número de veces que las cinco empresas líderes de cada sector de actividad llevan a cabo reducciones de plantilla con anterioridad al año t . Para obtener estos datos en primer lugar se han seleccionado las cinco empresas con mayor cifra de negocio (volumen de ventas) de cada sector. Posteriormente, se ha realizado un recuento de todos los casos de *downsizing* que han protagonizado tales empresas agrupándolas por sectores. Por tanto, la variable muestra con valores numéricos la cantidad de *downsizing* implantados por los líderes de cada sector para cada año.
- *Éxito económico atribuido a pasados downsizing (EXITODOWN).* Con esta variable se ha medido la variación experimentada en el resultado en aquellas empresas que han realizado *downsizing* previamente al año t en el sector al que pertenece la empresa. Se supone que si esta variación es positiva (negativa), se tenderá a atribuir el éxito (fracaso) a la implantación de la medida de recortes de empleo.

◆ *Variables de control.* Son las siguientes:

- *Tamaño.* El tamaño de la empresa se ha medido utilizando el número total de empleados, es decir, la totalidad de la plantilla, dato que apa-

rece en el campo total personal de la ESEE. Se ha calculado el logaritmo natural del total de la plantilla para obtener un indicador del tamaño de la empresa. Esta variable de control es particularmente importante, por cuanto permite eliminar la distorsión que introduce el tamaño de la plantilla sobre la definición de la variable de *downsizing*.

- *Edad*. La variable edad de la empresa se mide realizando la diferencia entre cada año del intervalo y el año de constitución de la empresa, dato que aparece en la ESEE.
- *Gestión*. Esta variable sirve para indicar si en una empresa se encuentran familiares de los propietarios ocupando puestos de gestión o administración. Se utiliza como variable de control, puesto que se espera que el tipo de propietario influya en la decisión de realizar *downsizing* (Suárez y Vicente, 2000; Budros, 1997), por lo que también influirá su presencia en puestos directivos a la hora de implantar o no medidas de *downsizing*. Para medir esta información la variable toma el valor de 1 cuando dichos miembros familiares se encuentren presentes, y 0 en otro caso.
- *Número de downsizing previos en la empresa (DOWNEMP)*. En cada uno de los años del intervalo considerado (1994-2000) se ha medido el número de veces que cada empresa ha realizado *downsizing* previamente, con la limitación de que los primeros datos de que se dispone corresponden a 1993. De este modo, la variable toma el valor numérico que coincide con la cantidad de casos de *downsizing* acumulados por la empresa hasta el año *t*.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

La naturaleza de este estudio es dinámica, por lo que es particularmente apropiado emplear datos de panel. Este panel contiene observaciones de determinadas variables para todas las empresas de la muestra (940) en cada uno de los años comprendidos en el período a considerar (1994-2000).

Un modelo adecuado para el estudio de la probabilidad de que se produzca reducción de plantilla en una empresa es el análisis de regresión logística con datos de panel (modelo logit).

Utilizar como variable dependiente la probabilidad o frecuencia de que se produzca *downsizing*, hace aconsejable optar por el análisis logístico (Suárez y Vicente, 2000).

Por otro lado, la principal ventaja de la utilización de datos de panel es que permite contrastar el modelo controlando la existencia de heterogeneidad inobservable. Esto significa que permite considerar el efecto individual inobservable, es decir, todas las características específicas de la empresa que no se han podido medir y que pueden identificarse con un concepto amplio que incluya aspectos tales como la calidad del equipo directivo, o la estrategia corporativa y competitiva (Suárez y Vicente, 2000). Si estos efectos latentes no observables, específicos de cada agente encuestado y generalmente constantes en el tiempo, no se recogen explícitamente en el modelo, se produciría un problema de variables omitidas: los coeficientes estimados de las variables explicativas incluidas estarían sesgados por recoger parcialmente los efectos individuales no observables (Novalés, 1993).

Esa metodología permite elegir entre dos métodos distintos: el modelo de efectos fijos y el de efectos aleatorios. El modelo de efectos fijos garantiza estimaciones consistentes aunque exista correlación entre los regresores y el error específico a la unidad o al grupo (endogeneidad). Por otro lado, el modelo de efectos aleatorios es más eficiente, aunque bajo la asunción de exogeneidad, es decir, siempre que las variables aleatorias no estén correlacionadas con los regresores. Éste descompone la varianza residual en dos partes, una parte específica a la unidad de sección cruzada o grupo, y la otra específica a una observación en particular⁵.

RESULTADOS

Una vez analizados los datos mediante el análisis de regresión logística con los dos modelos alternativos (modelo de efectos fijos y de efectos aleatorios) se ha optado por el modelo de efectos aleatorios, ya que éste permite incrementar sensiblemente el número de observaciones utilizadas en la estimación (3686 a 5472). Este argumento ha sido utilizado en otros trabajos que emplean una metodología similar (por ejemplo, Suárez y Vicente, 2000).

La tabla 5 muestra los resultados obtenidos tras llevar a cabo el mismo análisis de regresión logística para cada una de las etapas previamente identificadas (1994-1997; 1998-2000).

En esta tabla se exponen en la primera columna las distintas variables independientes que se han analizado como explicativas del *downsizing* (variable dependiente), así como otra información del estudio estadístico; en la segunda columna aparecen los coeficientes correspondientes a dichas variables independientes; la columna proporciona los coeficientes debidamente transformados a partir de los valores que se obtienen con la regresión logística (logaritmos naturales). Este valor representa la ratio entre la probabilidad de que se produzca un suceso (que la empresa realice *downsizing*) y la probabilidad de que no se produzca (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 1999). Por tanto, si el coeficiente es positivo, la probabilidad del suceso aumenta (valores de e^{β} mayores a 1), y si es negativo, la probabilidad decrece (valores de e^{β} menores a 1). Finalmente, en la última columna aparece el error estándar.

Los resultados obtenidos al contrastar el modelo propuesto para la primera etapa (1994-1997) presentan una buena significatividad global con un nivel de confianza del 99%. Observando la tabla 5 puede realizarse un análisis de las variables independientes que han resultado significativas para su inclusión en este modelo.

En cuanto al grupo de variables de naturaleza económica, la variable *Varvtas* es estadísticamente significativa para la relación pronosticada con la variable dependiente y con el signo previsto ($Z = -2.18$; P -valor = 0.029). La variable *Varprod* también resulta significativa ($Z = -2.46$; P -valor = 0.014). Sin embargo, la variable *Varrdo* no es significativa. Estos resultados sustentan parcialmente la hipótesis H1, al comprobarse el poder explicativo de las variables económicas para la muestra seleccionada en este estudio en el primer período.

En cuanto al resto de variables independientes, los resultados muestran que únicamente la variable *Downlid* resulta ser significativa ($Z = 1.72$; P -valor = 0.085), apoyando la hipótesis H2. Sin embargo, para el caso de las variables *Downsec* y *Exitodow* no se obtiene evidencia significativa de su poder explicativo.

Finalmente, de las variables de control consideradas, los resultados muestran tan sólo evidencia de la significatividad del *Tamaño* ($Z = -5.40$; P -valor = 0.000) y la *Edad* ($Z = 2.36$; P -valor = 0.018).

En la segunda etapa analizada (de 1998 a 2000), el contraste de bondad del ajuste presenta un mejor resultado (chi cuadrado de 125.30 al 99%). En este período han resultado significativas las variables económicas *Varvtas* ($Z = -5.05$; P -valor = 0.000) y *Varprod* ($Z = -1.72$; P -valor = 0.086), apoyando la hipótesis H1 también en este

Tabla 5.- Análisis de regresión logística para dos etapas. Modelo efectos aleatorios

DOWNSIZING	ETAPA 1	1994 - 1997		ETAPA 2	1998 - 2000	
	Coeficientes	e^{β}	Error estándar	Coeficientes	e^{β}	Error estándar
<i>Varrdo</i>	-0.0019	0.9980	0.0038	0.0040*	1.0040	0.0023
<i>Varvtas</i>	-0.4633**	0.6291	0.2125	-1.1019***	0.3322	0.2182
<i>Varprod</i>	-9.94e-06**	0.9999	4.03e-0.6	-5.34e-06*	0.9999	3.11e-0.6
<i>Downsec</i>	-0.0021	0.9978	0.0023	0.0012	1.0001	0.0011
<i>Downlid</i>	0.0935*	1.0980	0.0542	0.0958*	1.1006	0.0540
<i>Exitodown</i>	0.2743	1.3157	0.4504	-0.1304	0.8777	0.1560
<i>Tamaño</i>	-0.2565***	0.7737	0.0475	-0.3122***	0.7318	0.0449
<i>Edad</i>	0.0067**	1.0068	0.0028	0.0079***	1.0079	0.0026
<i>Gestión</i>	-0.1007	0.9041	0.1198	0.1956*	1.2160	0.1039
<i>Downemp</i>	-0.1196	0.8872	0.1220	0.0559	1.0575	0.0519
<i>Rho</i>	0.0702			2.53e-07		
<i>Rho=0</i>						
<i>chibar2(1)^a</i>	1.63			0.00		
Núm. obs.	2816			2817		
Núm. grupos	939			939		
Wald chi2 (g.l.) ^b	23.16*** (10)			125.30*** (10)		

* p -valor<0.1; ** p -valor<0.05; *** p -valor<0.01

^a Contraste de significatividad de los efectos individuales; ^b Contraste de bondad del ajuste.

caso. Sin embargo, a pesar de su significatividad como variable explicativa, *Varrdo* ($Z = 1.74$; P -valor = 0.082) influye con el signo opuesto al que se esperaba obtener.

Por otro lado, también se verifica la hipótesis H2 para el caso de la variable *Downlid* ($Z = 1.77$; P -valor = 0.076).

En cuanto a las variables de control, en esta segunda etapa resulta ser significativa *Gestión* con signo positivo, así como *Tamaño* y *Edad* (esta vez ambas al 99%), con signos negativo y positivo respectivamente.

Finalmente, la hipótesis H3 no consigue evidencia que la apoye, puesto que no puede asegurarse que el efecto de los factores institucionales sea más evidente en la segunda etapa.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este trabajo se han estudiado los determinantes de la realización de reducciones de plantilla (*downsizing*), conforme al modelo de dos etapas propuesto por Tolbert y Zucker (1983). Este modelo plantea la influencia predictiva de los factores técnico-económicos en la primera etapa de introducción de una innovación, mientras que atribuye un origen institucional basado en la búsqueda de legitimidad cuando la adopción de la innovación sucede en una etapa tardía. Según este planteamiento, en el análisis empírico realizado al uso del *downsizing* por las empresas españolas, se esperaba que aquellas empresas que lo llevaran a cabo en la primera etapa, de 1994 a 1997, estuvieran motivadas por factores racionales de eficiencia económica; y, en la segunda etapa, de 1998 a 2000, se esperaba que el peso de las variables institucionales fuera mayor, aun cuando los factores económicos continuaran teniendo relevancia.

Los resultados muestran que, a diferencia de lo que se proponía según el modelo de difusión de Tolbert y Zucker (1983), la adopción del *downsizing* entre los años 1994 y 1997 no obedece únicamente a motivos técnicos, ni la que se produce en el intervalo 1998-2000 a motivos sociales. En su lugar, se observa la presencia de los dos procesos de difusión durante todo el período considerado.

Los procesos técnicos presentan alguna variación en las dos etapas. En primer lugar y a di-

ferencia de otros trabajos empíricos (Garrett, 1999; Suárez, 1999; Suárez y Vicente, 2000; Ahmadjian y Robinson, 2001), en la primera etapa no se encuentra evidencia de que atravesar problemas en el resultado conduzca a las empresas de la muestra a la realización de esta práctica. En cambio, durante la segunda etapa se observa que las empresas cuyo resultado ha experimentado mejoría también reducen sus plantillas. Este resultado muestra que, en promedio, el *downsizing* puede tener cierto carácter proactivo. Sin embargo, el resto de relaciones establecidas con la finalidad de explicar el fenómeno del *downsizing* desde la perspectiva de la racionalidad económica, sí que han obtenido la correspondiente evidencia en ambas etapas a partir de los datos de las empresas industriales españolas analizadas.

En este sentido, otra de las variables utilizada para reflejar la existencia de problemas financieros ha sido la variación de las ventas, puesto que se pronosticaba la disminución de éstas como una de las causas que conducían a las empresas hacia el *downsizing*. Se ha contrastado dicha relación en el análisis de los datos para cada una de las etapas. Como consecuencia, esta evidencia se suma a la obtenida previamente en otros estudios empíricos tanto para empresas españolas (Suárez y Vicente, 2000) como de otras nacionalidades (DeWitt, 1998; Ahmadjian y Robinson, 2001).

En el grupo de relaciones causales establecidas entre *downsizing* y variables económico-financieras se incluye una que asocia esta práctica con un empeoramiento previo de la productividad laboral. Los resultados obtenidos tras analizar los datos han puesto de manifiesto que esta variable es significativa para explicar la adopción de *downsizing*. Esta conclusión, que coincide con la evidencia obtenida por Suárez (1999), resulta relevante, pues contrasta con la incapacidad de trabajos empíricos previos para demostrar tal relación causal entre productividad laboral y *downsizing* (Garrett, 1999; Ahmadjian y Robinson, 2001; Suárez y Vicente, 2000).

Por otro lado, en el análisis empírico también se ha comprobado la existencia de isomorfismo mimético en las organizaciones a la hora de explicar la utilización de prácticas de *downsizing*.

Previamente, se han identificado tres modos distintos de imitación interorganizativa: de frecuencia, de características y según resultados (Haunschild y Miner, 1997). Los resultados de este trabajo solo muestran evidencia para uno de ellos.

Así, con los datos de las empresas españolas de la muestra no se apoya la existencia de una relación entre la realización de *downsizing* por parte de una empresa, y el número de casos de *downsizing* ocurridos previamente en otras empresas del mismo sector en ninguna de las dos etapas identificadas. Así, no se demuestra que se produzca la denominada imitación basada en la frecuencia (Haunschild y Miner, 1997), a diferencia de otros estudios empíricos (Fligstein, 1985)

El segundo tipo de imitación analizado es el basado en las características de las organizaciones, y explica la realización de reducciones de plantilla debido a que las empresas emulan a las de mayor éxito en su sector, es decir, a los líderes. Esta relación ha sido verificada para los dos períodos considerados. Seleccionando las cinco empresas líderes de cada sector, se ha demostrado una fuerte evidencia de que la utilización previa por parte de éstas de medidas de *downsizing* influye positivamente en la probabilidad de que una empresa repita dicho comportamiento. Esta evidencia empírica se suma a la obtenida por Haunschild y Miner (1997) para demostrar la imitación de organizaciones con determinadas características comunes (en su caso medida con el éxito y el tamaño). Por tanto, se refuerza el argumento que establece que las organizaciones realizan determinadas prácticas para conseguir la legitimidad que poseen las organizaciones más exitosas o líderes de sus respectivos sectores (Scott, 1995; Hoffman, 1997).

Finalmente, el tercer tipo de imitación interorganizativa pronosticado como antecedente de la realización de *downsizing* por parte de una organización está basado en los resultados. De modo que se esperaba que las empresas realizaran *downsizing* con mayor probabilidad cuando observasen que las que lo habían hecho previamente habían obtenido una mejora en los resultados. Por tanto, la causa de la imitación del *downsizing* es que se atribuye únicamente a él

ese mejor desempeño de la organización. Sin embargo, tras el análisis estadístico, no ha sido posible encontrar apoyo a la relación pronosticada entre la atribución de resultados positivos a la práctica y la realización de *downsizing* en ninguno de los períodos analizados.

Para concluir, el último grupo de variables explicativas del *downsizing* controla la influencia que ejercen ciertas características organizativas. Concretamente, un tamaño pequeño y una avanzada edad influyen positivamente en ambas etapas en la reducción de plantilla.

No es posible confirmar en este caso una relación positiva entre tamaño y *downsizing* previamente puesta de manifiesto para la empresa española (Suárez, 1999), según la cual las empresas más grandes experimentan una “necesidad de cambio” que obedece a redundancias e ineficiencias (Suárez y Vicente, 2000; Budros, 1997). En su lugar, tras el presente estudio, resulta más adecuado afirmar que en España son las empresas manufactureras más pequeñas las que realizarán *downsizing* con mayor probabilidad. También se llegó a este resultado al contrastar la relación entre el *downsizing* y el tamaño de la empresa japonesa (Ahmadjian y Robinson, 2001), puesto que son las empresas niponas de mayor tamaño las que menos probabilidad presenta de reducir sus plantillas, debido a la fuerte institucionalización del empleo permanente en dicha sociedad. Aunque estos autores encuentran evidencia de que tales presiones institucionales disminuyen al aumentar la difusión de la práctica del *downsizing* (*safety in numbers*).

En cuanto al resultado obtenido para la edad, éste contrasta con los obtenidos en otros trabajos (Budros, 1997; Ahmadjian y Robinson, 2001) según los cuales mayor edad se asocia a mayor legitimidad e inercia, por lo que no se espera que tales organizaciones acometan ningún tipo de cambio o innovación (como el *downsizing*). Es decir, en España, las empresas industriales más antiguas son las que realizan reducciones de empleo en mayor medida en cada una de las dos etapas identificadas. En otro estudio de la empresa española (Suárez y Vicente, 2000) se obtiene el resultado contrario, el encontrar evidencia de una relación negativa entre edad y *downsizing*. Sin embargo, los resultados del presente

trabajo confirman la asociación entre edad y cambio que sustenta la hipótesis de desventaja de la novedad (Boeker, 1989; Stinchcombe, 1965).

El análisis de los resultados se completa diciendo que la variable de control *Gestión* únicamente ha resultado ser significativa para la segunda de las etapas diferenciadas, presentando la relación correspondiente un signo positivo. Esto significa que en los últimos tres años del período, aquellas empresas gestionadas por familiares de los propietarios realizan recortes de personal con mayor probabilidad que las otras.

Según los resultados obtenidos en las dos regresiones realizadas para sendas etapas, apenas es posible discriminar entre los dos períodos. La influencia de los dos tipos de causas está presente en ambas etapas, ya que se obtenía apoyo para uno de los mecanismos de institucionalización propuestos (isomorfismo mimético) y para los factores explicativos de naturaleza racional. Esto significa que, en contra de lo que propone el modelo de Tolbert y Zucker (1983), las empresas se ven influidas a lo largo de todo el período por ambos tipos de determinantes. Por tanto, factores económicos e institucionales actúan de forma complementaria durante las dos etapas.

Una posible explicación de este resultado es que en la segunda etapa el *downsizing* aún no ha adquirido la legitimidad suficiente para que su implantación se desvincule de causas racionales o de eficiencia económica. Probablemente, al igual que sucede en países con un mercado laboral tradicionalmente rígido, como es el caso de Japón o del resto de Europa, el *downsizing* se enmarca en un proceso de flexibilización del mercado de trabajo. Así, la necesidad de la desinstitucionalización del empleo permanente, impide conseguir la legitimación de las reducciones de plantilla adquirida en otros contextos, como el de EEUU. En el estudio del modelo de Tolbert y Zucker (1983) realizado en la empresa japonesa, no se ha conseguido encontrar evidencia de la disminución del poder predictivo de las variables económico-financieras a lo largo del tiempo ante la falta de legitimidad del *downsizing* (Ahmadjian y Robinson, 2001). Por otro lado, otro estudio que ha analizado la hipótesis del modelo de dos etapas ha demostrado la presencia de determinantes económicos incluso cuando la práctica

del *downsizing* se encuentra ampliamente legitimada (Love, 2000).

Estos resultados deben enmarcarse dentro de las limitaciones del trabajo. La principal de ellas radica en la selección de los dos períodos, aunque se ha justificado el inicio del segundo a partir de la aparición de la nueva normativa sobre despidos, es posible que no haya transcurrido el suficiente número de años entre la primera y la segunda fase. Futuros trabajos podrían ampliar el período de estudio al objeto de analizar la consistencia de los resultados obtenidos.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, pueden destacarse algunas implicaciones relevantes de los resultados obtenidos. En primer lugar, los factores económicos son muy relevantes para explicar la realización de *downsizing*, aun cuando hayan transcurrido muchos años desde su primera implantación. En segundo lugar, desde el primer momento se producen efectos de imitación entre las empresas, de manera que los más intensos son los relacionados con la realización de *downsizing* por parte de las empresas líderes. En tercer lugar, y derivado de lo anterior, es necesario diferenciar entre procesos de institucionalización de determinadas prácticas y los procesos de desinstitucionalización relacionados con los condicionantes que dificultan la difusión de dichas prácticas. Esta diferenciación permite enriquecer la propuesta de modelos como el de las dos etapas, al sugerir que puede existir un período intermedio en función de las propias características institucionales y culturales de la región o el país. Futuros trabajos podrían analizar la posible existencia de tres etapas en estos contextos o si, simplemente, no tiene sentido diferenciar entre diferentes fases en la difusión de una técnica o innovación de gestión específica.

NOTAS

1. Una versión de este trabajo ha sido presentada en el *XV Congreso Anual de ACEDE* "Competir en mercados globalizados. La empresa sin fronteras", que tuvo lugar en La Laguna del 25 al 27 de septiembre de 2005.
2. Esta clasificación sectorial (CNAE-93) corresponde al nuevo criterio de codificación utilizado por la ESEE a partir del año 2000. Así, la codificación CNAE-74 únicamente está vigente hasta 1999.

3. Requejo (1996) considera reducción de plantilla cuando se despide al 10% de los trabajadores.
4. La Directiva 75/129/CEE define los despidos colectivos como aquellos en los que el número de trabajadores despedidos es aproximadamente el 10% de la plantilla (varía según el tamaño de la empresa).
5. Este estimador sólo puede calcularse cuando el panel es lo suficientemente amplio, es decir, cuando el número de unidades de sección cruzada en el conjunto de datos excede el número de parámetros a estimar.

BIBLIOGRAFÍA

- AHMADJIAN, C.; ROBINSON, P. (2001): "Safety in Numbers: Downsizing and the Desinstitutionalization of Permanent Employment in Japan", *Administrative Science Quarterly*, vol. 46, núm. 4, pp. 622-655.
- BARLEY, S.R.; TOLBERT, P.S. (1997): "Institutionalization and Structuration: Studying the Links between Action and Institution", *Organization Studies*, vol. 18, pp. 93-117.
- BOEKER, W. (1989): "The Development and Institutionalization of Subunit Power in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, vol. 34, pp. 388-410.
- BROCKNER, J.; KNOVSKY, M.; COOPER-SCHNEIDER, R.; FOLGER, R.; BIES, R.J. (1994): "Interactive Effects of Procedural Justice and Outcome Negativity on Victims and Survivors of Job Loss", *Academy of Management Journal*, vol. 37, pp. 397-409.
- BLAU, P.M.; SCHOENHERR, R.A. (1971): *The Structure of Organizations*. New York: Basic Books.
- BUDROS, A. (1997): "The New Capitalism and Organizational Rationality: The Adoption of Downsizing Programs, 1979-1994", *Social Forces*, vol. 76, pp. 229-250.
- BUDROS, A. (1999): "A Conceptual Framework for Analyzing Why Organizations Downsize", *Organization Science*, vol. 10, núm. 1, pp. 69-82.
- BUDROS, A. (2001): "An Institutional Theory of Organizational Retrenchment: Adoption of Early Faculty Retirement Programs among Ontario Universities", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, vol. 18, núm. 3, pp. 221-236.
- BURKHARDT, M.E.; BRASS, D.J. (1990): "Changing Patterns or Patterns of Change: The Effects of a Change in Technology on Social Networks Structure and Power", *Administrative Science Quarterly*, vol. 35, pp. 104-127.
- CASCIO, W. F. (1993): "Downsizing: What do we Know? What Have we Learned?", *Academy of Management Executive*, vol. 7, núm. 1, pp. 95-104.
- CASCIO, W.F.; YOUNG, C.E.; MORRIS, J.R. (1997): "Financial Consequences of Employment-Change Decisions in Major U.S. Corporations", *Academy of Management Journal*, vol. 40, pp. 1175-1189.
- D'AUNNO, T.; SUCCI, M.; ALEXANDER, J.A. (2000): "The Role of Institutional and market Forces in Divergent Organizational Change", *Administrative Science Quarterly*, vol. 45, pp. 679-703.
- DAVIS, G.F.; DIEKMANN, K.A.; TINSLEY, C.H. (1994): "The Deinstitutionalization of Conglomerate Firms in the 1980s", *American Journal of Sociology*, vol. 59, pp. 547-570.
- DE MEUSE, K.; VANDERHEIDEN, P.; BERGMANN, T. (1994): "Announced Layoffs: Their Effect on Corporate Performance", *Human Resource Management*, vol. 33, pp. 509-530.
- DEWITT, R. (1993): "The Structural Consequences of Downsizing", *Organization Science*, vol. 4, núm. 2, pp. 30-40.
- DI MAGGIO, P.J.; POWELL, W.W. (1983): "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*, vol. 48, pp. 147-160.
- DOUGHERTY, D.; BOWMAN, E. (1995): "The Effect of Organizational Downsizing on Product Innovation", *California Management Review*, vol. 37, pp. 28-44.
- 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.
- FLIGSTEIN, N. (1985): "The Spread of the Multidivisional form among Large Firms, 1919-1979", *American Sociological Review*, vol. 50, pp. 377-391.
- FOMBRUN, C.; SHANLEY, M. (1990): "What's in a Name? Reputation Building and Corporate Strategy", *Academy of Management Journal*, vol. 33, pp. 233-258.
- FREEMAN, S. J.; CAMERON, K. S. (1993): "Organizational Downsizing: A Convergence and Reorientation Framework", *Organization Science*, vol. 4, pp. 10-29.
- GARRETT RUST, K. (1999): "The Effects of Financial Conditions and Managerial Ideologies on Corporate Downsizing: Some Evidence from the U.S. Investor-Owned Electric Utilities Industry, 1992-1995", *M@n@gement*, vol. 2, núm. 3, pp. 89-126.
- HAIR, J.F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L.; BLACK, W.C. (1999): *Análisis multivariante*. Madrid: Pearson.
- HAUNSCHILD, P.R.; MINER, A.S. (1997): "Models of Interorganizational Imitation: The Effects of Outcome Salience and Uncertainty", *Administrative Science Quarterly*, vol. 42, núm. 3, pp. 472-500.

- HIRSCH, P.M. (1986): "From Ambushes to Golden Parachutes: Corporate Takeovers as an Instance of Cultural Framing and Institutional Integration", *American Journal of Sociology*, vol. 91, pp. 800-837.
- HOFFMAN, A. (1997): *From Heresy to Dogma. An Institutional History of Corporate Environmentalism*. San Francisco: The New Lexington Press.
- KRAATZ, M.; ZAJAC, E. (1996): "Exploring the Limits of the New Institutionalism: The Causes and Consequences of Illegitimate Organizational Change", *American Sociological Review*, vol. 61, pp. 812-836.
- LAMERTZ, K.; BAUM, J.A.C. (1998): "The Legitimacy of Organizational Downsizing in Canada: An Analysis of Explanatory Media Accounts", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, vol. 15, pp. 93-107.
- LEE, P.M. (1997): "A Comparative Analysis of Layoff Announcements and Stock Price Reactions in the United States and Japan", *Strategic Management Journal*, vol. 18, pp. 879-894.
- LOVE, E.G. (2000): "Changing Technical and Institutional Influences on Adoption of an Administrative Practice: Downsizing at Large U.S. Firms, 1977-1995", *Academy of Management Proceedings*, pp. 1-6.
- MCKINLEY, W.; SÁNCHEZ, C.; SCHICK, A. (1995): "Organizational Downsizing: Constraining, Cloning, Learning", *Academy of Management Executive*, vol. 9, núm. 3, pp. 32-42.
- MCKINLEY, W.; MONE, M.A.; BARKER III, V.L. (1998): "Some Ideological Foundations of Organizational Downsizing", *Journal of Management Inquiry*, vol. 7, núm. 3, pp. 198-212.
- MCKINLEY, W.; ZHAO, J.; GARRET, K. (2000): "A Sociocognitive Interpretation of Organizational Downsizing", *Academy of Management Review*, vol. 25, núm. 1, pp. 227-243.
- MENTZER, M.S. (1996): "Corporate Downsizing and Profitability in Canada", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, vol. 13, núm. 3, pp. 237-250.
- MEYER, J.W.; ROWAN, B. (1977): "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", *American Journal of Sociology*, vol. 83, pp. 340-363.
- NOVALES, A. (1993): *Econometría*. Madrid: McGraw-Hill.
- PALMER, D.; JENNINGS, D.; ZHOU, X. (1993): "Late Adoption of the Multidivisional Form by Large U.S. Corporations: Institutional, Political and Economic Accounts", *Administrative Science Quarterly*, vol. 38, pp. 100-131.
- 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.
- RECIO, A. (1999): "La segmentación del mercado laboral en España", en F. Miguélez y C. Prieto: *Las relaciones de empleo en España*, pp. 125-150. Madrid: Siglo XXI.
- ROGERS, E.M. (1995): *Difusion of Innovation*. 4ª ed. New York: Free Press.
- SÁNCHEZ BUENO, M.J.; SUÁREZ GONZÁLEZ, I. (2003): "El fenómeno del downsizing en la economía española: un análisis de los motivos y modalidades utilizadas", *XIII Congreso ACEDE "Dirección de empresas y creación de valor en un nuevo entorno económico, institucional y cultural"*, pp. 1-26.
- SCOTT, W.R. (1995): *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- STINCHCOMBE, A.L. (1965): "Social Structure and Organizations", en J. G. March [ed.]: *Handbook of Organizations*, pp. 142-193. Chicago: Rand McNally.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, I. (1999): "Decisiones de reducción de la plantilla en la gran empresa española", *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 5, núm. 1, pp. 79-100.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, I.; VICENTE LORENTE, J.D. (2000): *Decisiones de reestructuración organizativa en la gran empresa española durante la década de los noventa*. (Documento de trabajo del programa de doctorado *Nuevas Tendencias en Dirección de Empresas*).
- SUTTON, R.I.; D'AUNNO, T. (1989): «Decreasing Organizational Size: Untangling the Effects of Money and People», *Academy of Management Review*, vol. 14, pp. 194-212.
- TEECE, D. (1980): "The Diffusion of an Administrative Innovation", *Management Science*, vol. 26, pp. 464-470.
- THOMSON, J.E. (1967): *Organizations and Action*. New York: McGraw-Hill.
- THORNTON, P. (2002): "The Rise of the Corporation in a Craft Industry: Conflict and Conformity in Institutional Logics", *Academy of Management Journal*, vol. 45, pp. 81-101.
- TOHARIA, L.; ALBERT, C.; CEBRIÁN, I.; GARCÍA SERRANO, C.; GARCÍA MAINAR, I.; MALO, M.A.; MORENO, G.; VILLAGÓMEZ, E. (1998): *El mercado de trabajo en España*. (Serie Management). Madrid: McGraw-Hill.
- TOLBERT, P.S.; 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*, vol. 28, pp. 22-39.

- TOLBERT, P.S.; ZUCKER, L.G. (1996): "Institutionalization of Institutional Theory", en S. Clegg, C. Hardy y W. Nord [ed.]: *Handbook of organization studies*. Pp: 175-190. London: Sage.
- WORRELL, D.L.; DAVIDSON, W.N.; SHARMA, V.M. (1991): "Layoffs Announcements and Stockholder Wealth", *Academy of Management Journal*, vol. 34, pp. 662-678.
- WESTPHAL, J.D.; GULATI, R.; SHORTELL, S.M. (1997): "Customization or Conformity? An institutional and Network Perspective on the Content and Consequences of TQM Adoption", *Administrative Science Quarterly*, vol. 42, pp. 366-394.
- ZBARACKI, M.J. (1998): "The Rhetoric and Reality of Total Quality Management", *Administrative Science Quarterly*, vol. 43, pp. 602-636.