

de la Pequeña y Mediana Empresa

International Review of Small and Medium Enterprise

pyme

EDITA: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas

Julio-Diciembre 2010 · Vol. 1 · Nº 1



ARTÍCULOS • NOTICIAS • TESIS DOCTORALES • RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

Relación entre gestión de la calidad total y Dirección de Recursos Humanos en la Pyme. La necesidad de un cambio de cultura

Santiago Gutiérrez Broncano (Universidad Rey Juan Carlos) y Mercedes Rubio Andrés (Universidad San Pablo-CEU)

Responsabilidad Social Corporativa e Información de Sostenibilidad en la Pyme

José M. Moneva Abadía y Julio C. Hernández Pajares

Influencia de la propiedad familiar sobre la eficiencia de las pymes: un análisis de diferencias basado en un concepto multicriterio de rentabilidad

Gonzalo Sánchez Gardey, Manuel Larrán Jorge, Amalia García-Borbolla Fernández, y Jesús Herrera Madueño

Influencia de la propiedad familiar sobre la eficiencia de las pymes: un análisis de diferencias basado en un concepto multicriterio de rentabilidad

Gonzalo Sánchez Gardey, Manuel Larrán Jorge, Amalia García-Borbolla Fernández, y Jesús Herrera Madueño

Procesos de fracaso empresarial en pymes. Identificación y contrastación empírica

José Luis Arquero Montaña (Universidad de Sevilla), María Cristina Abad Navarro (Universidad de Sevilla) y Sergio Manuel Jiménez Cardoso (Universidad de Sevilla)

La presión fiscal en las empresas españolas: un estudio de las diferencias entre Comunidades Autónomas y sus efectos sobre las empresas de reducida dimensión

Esteban Romero Frías (Universidad de Granada), Rafael Molina Llopis (Universidad de Valencia) y Gregorio Labatut Serer (Universidad de Valencia)

DECLARACIÓN SOBRE POLÍTICA REPROGRÁFICA

El «copyright» de los artículos y otros materiales publicados en la *Revista Internacional de la Pequeña y Mediana Empresa* está asumido por la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. Dado que uno de los objetivos de dicha Asociación consiste en promover la investigación contable y financiera y la difusión de sus resultados, mediante la presente declaración queda concedido el permiso para reproducir mediante un número limitado de fotocopias el contenido de la *Revista Internacional de la Pequeña y Mediana Empresa*, siempre y cuando su utilización vaya dirigida a los asistentes de cursos impartidos en centros educativos, debiendo mencionarse expresamente la fuente y el correspondiente «copyright» a favor de AECA.

Para la reproducción de cualquier parte del contenido de la Revista por cualquier otro medio distinto del antes mencionado o para otra finalidad, como por ejemplo pudiera ser su inclusión en libros de lecturas u otras publicaciones, deberá solicitarse la preceptiva autorización a la Dirección de la Revista. Normalmente AECA impondrá un canon por el uso de su «copyright». En aquellos casos en que al menos el 50 por 100 de los materiales integrantes de una publicación procedan de la *Revista Internacional de la Pequeña y Mediana Empresa*, la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas podrá requerir hacerse cargo de la edición correspondiente, de manera independiente o conjunta.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Rafael Bergamín, 16 B • 28043 Madrid
E-mail: Info@aeca.es
Internet: <http://www.aeca.es>
Tels.: 91 547 37 56 - 91 547 44 65
Fax: 91 541 34 84
ISSN: 1989-1725

CONSEJO EDITORIAL

EDITORA

Joaquina Laffarga Briones
Universidad de Sevilla

Co-EDITORES

Clara Cardone-Riportella Antonio
Leal Millán
Universidad Carlos III de Madrid Universidad
de Sevilla

Jesús Ramírez Sobrino
Universidad Fernando III-ETEA

EDITOR ASOCIADO

Ignacio Ruiz Albert
Universidad de Sevilla

SECRETARIO

Horacio Molina Sánchez
Universidad Fernando III-ETEA

COMITÉ CIENTÍFICO

Leandro Cañibano Calvo
Presidente de la Asociación Española
de Contabilidad y Administración de Empresas

Antonio Aragón Sánchez
Universidad de Murcia

Valentín Azofra Palenzuela
Universidad de Valladolid

Eduardo Bueno Campos
Universidad Autónoma de Madrid

David Camino Blasco
Universidad Carlos III de Madrid

Cesar Camisón Zornoza
Universidad Jaume I

Isabel de la Torre Prados
Universidad Autónoma de Madrid

Raúl Dichiará
Universidad Nacional del Sur,
Bahía Blanca, Buenos Aires (Argentina)

Zulima Fernández Rodríguez
Universidad Carlos III de Madrid

Domingo García Pérez de Lema
Universidad de Cartagena

Manuel Illueca Muñoz
Universidad Jaume I

Manuel Larrán Jorge
Universidad de Cádiz

Mario Lino Barata Raposo
Universidade da Beira Interior (Portugal)

Fernando Martín Alcázar
Universidad de Cádiz

Juan Antonio Maroto Acín
Universidad Complutense de Madrid

José M. Moneva Abadía
Universidad de Zaragoza

Carlos Moslares García
Universitat Ramon Llull

José L. Munuera Alemán
Universidad de Murcia

James Nelson
Universidad de Colorado at Boulder (EE.UU.)

Julio Pindado García
Universidad de Salamanca

Domingo Ribeiro Soriano
Universidad de Valencia

Ramón Valle Cabrera
Universidad Pablo de Olavide

José Vallverdú Calafell
Universitat de Barcelona

Sumario

Introducción..... i a iv

Artículos..... 1

Relación entre gestión de la calidad total y dirección de recursos humanos en la pyme. La necesidad de un cambio en la cultura, por Santiago Gutiérrez Broncano y Mercedes Rubio Andrés 1

Responsabilidad social corporativa e información de sostenibilidad en la pyme por José M. Moneva Abadía y Julio C. Hernández Pajares..... 23

Influencia de la propiedad familiar sobre la eficiencia de las pymes: Un análisis de diferencias basado en un concepto multicriterio de rentabilidad por Gonzalo Sánchez Gardey , Manuel Larrán Jorge, Amalia García-Borbolla Fernández y Jesús Herrera Madueño..... 42

Procesos de fracaso empresarial en pymes. Identificación y contrastación empírica por José Luis Arquero Montaño, María Cristina Abad Navarro y Sergio Manuel Jiménez Cardoso..... 64

La presión fiscal en las empresas españolas: un estudio de las diferencias entre comunidades autónomas y sus efectos sobre las empresas de reducida dimensión por Esteban Romero Frías, Rafael Molina LLopis y Gregorio Labatut Serer 78

Tesis doctorales..... 96

Factores clave de éxito en los emprendedores de la micro, pequeña y mediana empresa mexicana: una valoración para la región central de México, por Miguel Ángel Pinzón Alvira..... 96

Influencia del comportamiento emprendedor de los mandos medios en el fomento del *corporate entrepreneurship*, por Carlos Daniel López Preciado..... 97

Factores condicionantes en la eficiencia de la pyme familiar frente a la no familiar. Un estudio empírico, por Jesús Herrera Madueño..... 98

Comentarios Bibliográficos 99

Las pymes españolas con forma societaria. Estructura económico financiera y resultados (ejercicios 2002 a 2006 y avance 2006) por Francisco Bravo Urquiza..... 99

INTRODUCCIÓN

El segundo número de la Revista Internacional de la Pequeña y Mediana Empresa, recoge cinco trabajos elaborados por investigadores de diferentes universidades y con diverso contenido, en este sentido cumplimos el deseo que nos propusimos al crear la Revista: que fuera un foro interdisciplinar en el que se abordasen los problemas de las PYMEs desde distintas perspectivas. En concreto:

El primer trabajo que presentamos y cuyos autores son los profesores Santiago Gutiérrez Broncano de la Universidad Rey Juan Carlos y Mercedes Rubio Andrés de la Universidad San Pablo-CEU (*Relación entre gestión de la calidad total y dirección de recursos humanos en la pequeña y mediana empresa. La necesidad de un cambio en la cultura*) analiza la relación existente entre la gestión de la calidad y los modelos de dirección de recursos humanos en las PYMEs. En las últimas dos décadas muchas empresas han obtenido un alto crecimiento empresarial como resultado de la aplicación de sistemas de gestión de calidad total, no obstante, la implantación de estos sistemas de calidad no está dando todos los resultados esperados a nivel teórico. En este sentido se ha planteado la necesidad de investigar acerca de la congruencia interna entre los requisitos del sistema de gestión de calidad total y los demás subsistemas de dirección. Por otra parte no es suficientemente conocido el papel que el factor humano y social juega en el desarrollo y mejora de la calidad del servicio si junto a lo anterior tenemos en cuenta que las PYMEs tienen más inconvenientes a la hora de implantar sistemas de gestión de calidad total tenemos los elementos que animan y justifican el interés de este trabajo de investigación como un estudio de las prácticas de recursos humanos que mejoran los resultados en términos de calidad en la pequeña y mediana empresa. Los autores han utilizado el estudio de caso realizando un completo trabajo de campo (entrevistas, cuestionarios, observación directa, etc.) sobre seis PYMEs del sector de las agencias de viajes. Entre sus conclusiones destacamos como las PYMEs que implantan todas las políticas de recursos humanos de manera integrada obtienen unos resultados mayores en términos de calidad. El problema es que la mayoría de las empresas no ponen en práctica todas estas políticas definidas orientadas hacia la calidad y el compromiso, sino que ponen en práctica sólo algunas de ellas, encontrando de esta manera una falta de congruencia entre ellas y consiguiendo de esta manera resultados aceptables en términos de calidad pero no óptimos.

Cada vez es más habitual la introducción de prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la gestión de las empresas. En el caso de las PYMEs este proceso se lleva a cabo en forma distinta a las grandes compañías. El trabajo de los profesores José M. Moneva Abadía de la Universidad de Zaragoza y Julio C. Hernández Pajares de la Universidad de Piura (Perú) (*Responsabilidad Social Corporativa e Información de Sostenibilidad en la PYME*) explora el nivel de incorporación de prácticas de RSC en la gestión de las PYMEs españolas, mediante el análisis de la información de sostenibilidad en las memorias publicadas de acuerdo con los principios establecidos por la Guía de la *Global Reporting Initiative* (GRI). También estudia las formas de rendición de cuentas a los grupos de interés. Los diferentes incentivos en la implantación de políticas de RSC con respecto a las grandes empresas, la relevancia social y económica de las PYMES, las diversas iniciativas en este sentido de gobiernos autonómicos o el interés de la GRI, que ha publicado los documentos High 5! (GRI, 2004) y el Ciclo Preparatorio para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad (GRI 2007), que explican y desarrollan las fases que deben seguir las PYMEs para la elaboración de una memoria de sostenibilidad, son hechos que ponen en evidencia el interés de este artículo. Los autores han trabajado con las memorias

de sostenibilidad registradas en la GRI publicadas por 22 PYMEs españolas utilizando una metodología de análisis del contenido. El estudio se centra principalmente en el análisis del grado de incorporación de prácticas de RSC y en el análisis de cumplimiento de información de desempeño de sostenibilidad. Del análisis realizado se puede inferir que el grado de incorporación de prácticas de RSC, así como de la información de sostenibilidad en las PYMEs, no alcanzan todavía niveles como los desarrollados en las grandes empresas, la incorporación de prácticas de RSC en la gestión de las PYMEs estudiadas no es considerada como una ventaja competitiva y las formas de rendición de cuenta a los grupos de interés son directas y poco formales. Se constata de esta manera una necesidad de mayor promoción y formación de la PYMEs en materia de RSC e información de sostenibilidad, se debe plantear como objetivo que las prácticas de RSC sean incorporadas como objetivos estratégicos.

El tercer trabajo, realizado por los profesores de la Universidad de Cádiz, Gonzalo Sánchez Gardey, Manuel Larrán Jorge, Amalia García-Borbolla Fernández y Jesús Herrera Madueño (*Influencia de la propiedad familiar sobre la eficiencia de las PYME: un análisis de diferencias basado en un concepto multicriterio de rentabilidad*) analiza si existen diferencias de eficiencia entre las empresas familiares -entendidas en este trabajo como aquellas cuya propiedad está mayoritariamente en manos de una misma unidad familiar- y las no familiares. El interés del trabajo es evidente, sobre todo si consideramos que la mayor parte de las PYMES son empresas de carácter familiar, al tiempo que la aportación al PIB español de las mismas se cifra entre un 70% y un 80%, dando empleo a casi un 60% de la población. Los autores desarrollan su análisis empírico a partir de una variable propia de rentabilidad, construida con la intención de recoger las particularidades de las PYMES y que define la rentabilidad como un vector multicriterio, lo que en si mismo constituye otra aportación del trabajo. Con ello, se pretende reducir un conjunto de variables subrogadas de la rentabilidad (rentabilidad económica, margen y rentabilidad financiera) a un componente capaz de explicar dicha variable, de forma que la variabilidad total de la información original sea recogida en dicho vector compuesto. Para contrastar las hipótesis planteadas el equipo investigador diseñó un amplio cuestionario a partir de un conjunto de ítems que había sido previamente utilizado y validado por el proyecto nacional sobre las PYMEs españolas desarrollado por AECA (2001), cuestionario que fue administrado a una muestra de 816 empresas. Aplicando este componente multidimensional de rentabilidad los autores concluyen en que, en términos generales, la rentabilidad de las PYMEs no se ve afectada por el hecho de que su propiedad esté o no en manos de una misma unidad familiar. Para comprender los efectos de la propiedad familiar en toda su profundidad se propone el uso de técnicas estadísticas más complejas, como el diseño de funciones discriminantes multivariantes, así como la adopción de un enfoque empírico evolutivo. Los autores consideran asimismo que el análisis de series temporales largas a partir de, por ejemplo, métodos de datos de panel, permitiría mejorar la precisión de las estimaciones y controlar la heterogeneidad inobservable de las empresas.

La investigación sobre fracaso empresarial tiene como objetivo el diseño de modelos predictivos. Hasta ahora, la investigación existente utiliza un mismo planteamiento: la separación de las empresas en dos categorías, sanas y fracasadas. Aunque estos modelos llegan a proporcionar tasas iniciales de éxito aceptables, su uso posterior muestra una cierta inestabilidad predictiva y escasa fiabilidad en contextos diferentes a los iniciales. Los profesores de la Universidad de Sevilla José Luis Arquero Montaña, María Cristina Abad Navarro, y Sergio Manuel Jiménez Cardoso (*Procesos de fracaso empresarial en PYMEs. identificación y contrastación empírica*) investigan la existencia de diferentes procesos de fracaso como un primer paso para el desarrollo de un nuevo marco teórico para futuros

diseños experimentales, que superen el modelo simplista de dicotomía empresas sanas / fracasadas, modelo que está sufriendo una evidente crisis, observable en la reducción de los artículos publicados que lo emplean. Habida cuenta que los acuerdos de Basilea II han incrementado el interés de las instituciones financieras en contar con métodos rigurosos para evaluar la probabilidad de impago, parece justificado el esfuerzo en desarrollar nuevos modelos predictivos. Para ello y partiendo de la concepción de fracaso de Beaver, los autores consideran que el fracaso financiero se produce cuando el deudor es incapaz de atender a sus compromisos. Puesto que cualquier acreedor estaría dispuesto a aplazar el cobro de una deuda (o a conceder un préstamo) si se le compensa suficientemente y se le garantiza el reembolso, podría decirse que las empresas no fracasarían si los agentes externos confiaran en su capacidad para cumplir con sus compromisos en el futuro. Por lo tanto, el fracaso financiero sólo se produciría al deteriorarse la confianza de los agentes externos, confianza basada en datos relativos al patrimonio neto, los activos extrafuncionales actuales, los fondos generados esperados y la capacidad de captar financiación adicional (de inversores y acreedores). Se formó una muestra de empresas fracasadas que se emparejó con una sana del mismo sector, tamaño similar, con estados contables auditados sin salvedades y que no hubiesen fracasado en los tres ejercicios siguientes al último empleado en la comparación. Se identificaron 36 parejas de empresas que cumplieran todas estas condiciones. Para cada empresa, se calculó un conjunto de variables y ratios sobre la información proporcionada en los tres años anteriores a la fecha suspensión. Estas variables cubrían información sobre rentabilidad, solvencia y liquidez, etc. El principal objetivo de este trabajo ha sido la identificación inicial de diferentes síndromes conducentes al fracaso empresarial. Esta identificación se ha realizado analizando caso por caso un conjunto de PYMES fracasadas. Como resultado se identifican tres procesos sustancialmente distintos: Agujero negro, Crecimiento fracasado y Revés, en la forma en que se genera la situación de fracaso y en las variables que permiten un diagnóstico. Los resultados muestran un éxito clasificatorio muy diferente según la categoría. Mientras que para las empresas sanas y la categoría “agujero negro” las técnicas permiten una clasificación casi perfecta, para los otros (“crecimiento fracasado” y “revés”) el éxito clasificatorio se limita al ejercicio anterior al fracaso, confundándose con frecuencia con empresas sanas.

El último trabajo que integra este número dos, realizado por los profesores Esteban Romero Frías de la Universidad de Granada y Rafael Molina Llopis y Gregorio Labatut Serer de la Universidad de Valencia (*La presión fiscal en las empresas españolas: un estudio de las diferencias entre comunidades autónomas y sus efectos sobre las empresas de reducida dimensión*) investiga alguna de las implicaciones de índole tributaria derivadas de la descentralización territorial que establece la Constitución española, la aprobación de regímenes forales con competencia normativa propia (País Vasco y Navarra), junto con el reconocimiento de las especiales dificultades inherentes a la obtención de rentas en determinados territorios por razones geográficas (Islas Canarias, Ceuta y Melilla) provocan una asimetría normativa cuya cuantificación en términos de presión fiscal soportada es de especial relevancia dado que puede influir en la toma de decisiones empresariales. Utilizando como indicador el tipo impositivo efectivo (TIE) los autores abordan esta cuestión mediante el análisis descriptivo evaluando las diferencias en la carga tributaria soportada entre las sociedades domiciliadas en los territorios forales y las del resto del Estado. El estudio abarca un horizonte temporal de nueve años (1996-2004), suficientemente amplio para cuantificar la presión fiscal y mostrar la tendencia a lo largo del tiempo. La metodología empleada se basa en un análisis descriptivo de la información proporcionada por el TIE. Para ello, se calculó la media del TIE de cada uno de los años del periodo de estudio, desagregando la información en función de la Comunidad Autónoma en que está domiciliada cada empresa, del sector de actividad y distinguiendo entre empresas normales

y empresas de reducida dimensión. Los datos obtenidos indican que, en el periodo estudiado, la tributación media soportada por las empresas normales sujetas al régimen general se sitúa en el 31,72%, mientras que las ubicadas en territorios forales apenas superan el 20%. En cuanto a las Islas Canarias, el tipo efectivo medio alcanza el 10,29% y en Ceuta y Melilla se fijan en el 15,96% y el 19,51%, respectivamente. Respecto al impacto del régimen de incentivos para empresas de reducida dimensión, en las Comunidades de régimen común se cifra en cerca de 3 puntos, lo que supone rebajar la presión fiscal en algo más de un 10%. El diferencial entre la presión fiscal que soportan las empresas de reducida dimensión en las Comunidades de régimen común y las forales es inferior al experimentado por empresas sujetas a tipo general. El análisis por sectores muestra importantes diferencias entre los TIE de las empresas que realizan distintas actividades, alcanzando los 6 puntos entre las empresas normales y casi 2 en las de reducida dimensión.

Joaquina Laffarga

Editora

RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE LA CALIDAD TOTAL Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA. LA NECESIDAD DE UN CAMBIO EN LA CULTURA.¹

Santiago Gutiérrez Broncano (Universidad Rey Juan Carlos) y Mercedes Rubio Andrés
(Universidad San Pablo-CEU)

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la relación existente entre la gestión de la calidad y los modelos de dirección de recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas. Para ello se analizan cuales son los principios en los que se fundamentan los modelos de gestión de la calidad. Posteriormente se determinan qué prácticas de recursos humanos son las más adecuadas para la implantación de dichos modelos en empresas con un tamaño reducido. Finalmente, se obtiene como resultado la orientación del modelo de recursos humanos necesaria para la mejor consecución de objetivos de calidad en las empresas pequeñas y medianas. Junto con el estudio de las distintas teorías que justifican este enfoque se realiza un análisis empírico en agencias de viaje minoristas que tienen la Q de calidad.

Palabras clave: Dirección de Recursos Humanos, Gestión de la Calidad Total, Pequeñas y Medianas Empresas

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas dos décadas nos encontramos con un elevado número de empresas que obtienen un alto crecimiento empresarial como resultado de la aplicación de sistemas de gestión de calidad total. Hendricks y Singhal (1996), realizaron una minuciosa síntesis de elementos de gestión de calidad que dieron buenos resultados a las empresas que los pusieron en práctica. Pero, a pesar de la gran popularidad con que gozan las prácticas de gestión de calidad total (GCT) y de estos resultados, existe un gran escepticismo acerca de su capacidad para crear valor.

Durante la década de 1990 y el primer decenio del siglo XXI se está comprobando que la implantación de sistemas de calidad no está dando todos los resultados que a nivel teórico se esperaban (Camisón, et al., 2007: 1092). Estudios realizados en 1999 (Lawler, Mohrman y Benson, 2001) demuestran un descenso en las empresas del Fortune 1000 que implantan y/o mantienen iniciativas de gestión de calidad. Smith et al., (1994) demostró que sólo el 20% de las empresas británicas encuestadas creen que sus programas de calidad habían alcanzado resultados tangibles.

La cuestión principal que plantean estos y otros estudios es la necesidad de una congruencia interna entre los requisitos del sistema de gestión de calidad total y los demás subsistemas de dirección (Dowerty, 1996, en Soltani, et al., 2004). La falta de consistencia entre las prácticas del modelo de gestión de calidad total y otras áreas de dirección es un tema que la literatura ha puesto de manifiesto, pero en las investigaciones llevadas a cabo, rara vez se establecen evidencias empíricas del grado de consistencia entre ambas y esto, sin duda, afecta al éxito del sistema de gestión de calidad total.

¹ Los autores agradecen los comentarios realizados por los revisores porque con ello se ha contribuido a mejorar el presente estudio.

Por otro lado, las pequeñas y medianas empresas tienen más inconvenientes a la hora de implantar sistemas de gestión de calidad total. Algunas investigaciones muestran el elevado coste económico (Beaver y Lashley, 1998) y la modificación de actitudes y valores de los empleados (Lawler, Mohrman y Benson, 2001), como los principales frenos a la hora de implantar un sistema GCT. No sorprende que un crecimiento rápido de la pyme provoque la mayoría de problemas en el ámbito de los recursos humanos (Savery y Mazarrol, 1999). Fraza (1998) apunta que la mayoría de las pymes con un crecimiento rápido tienen como principal problema el encontrar y retener personal de alta calidad.

Además, se encuentra poca literatura sobre gestión de calidad que haya profundizado lo suficiente sobre el papel que el factor humano y social juega en el desarrollo y mejora de la calidad del servicio. Cabe señalar que la mayoría de los autores son técnicos e ingenieros que desarrollaron sus modelos en empresas pertenecientes al sector industrial. Esto ha provocado que la gestión de recursos humanos se haya analizado desde un punto de vista adicional y secundario y no como un factor elemental e integrado en los modelos de gestión de calidad.

Por todo ello, las preguntas que nos planteamos son, ¿qué orientación ha de predominar en el modelo de gestión de recursos humanos de la pequeña y mediana empresa para que se consigan mejoras en los sistemas de calidad?, ¿podemos establecer prácticas de recursos humanos que son más congruentes con los principios de la gestión de la calidad?, ¿cómo ponerlas en práctica? y por último, las pymes que llevan a cabo estas prácticas, ¿consiguen mejores resultados en términos de calidad?.

Para dar respuestas a estas preguntas, el presente trabajo plantea un doble objetivo: por un lado, analizar qué prácticas de recursos humanos son congruentes con los principios y orientaciones de la Gestión de la Calidad Total; y segundo, comprobar que las pymes que tienen una orientación hacia la calidad y que implantan estas prácticas obtienen mejores resultados que el resto de empresas.

Para conseguir estos objetivos se lleva a cabo un análisis de los principios y orientaciones que se derivan de la literatura sobre GCT en el ámbito de factor humano, después se determinarán qué prácticas de RRHH se desprenden de estas orientaciones y en tercer lugar se analizará si la puesta en práctica de estas políticas de RRHH mejora los resultados sobre calidad de la pequeña y mediana empresa. Esta última parte se analiza en a cabo para un número limitado de agencias de viaje minoristas que poseen la Q de calidad.

2. LA GESTIÓN DE CALIDAD TOTAL: PRINCIPIOS Y ORIENTACIONES HACIA EL FACTOR HUMANO

La literatura sobre gestión de la Calidad no se pone de acuerdo en si la Gestión de la Calidad es una simple colección de técnicas, una filosofía de gestión, un nuevo paradigma de dirección o una opción estratégica. Definir la calidad y su modelo de gestión e implantación ha sido siempre un problema (Vouzaz, 2007). Algunos autores limitan la Gestión de la calidad a un conjunto de métodos (Witcher, 1995) o incluso a un único método de control (Price, 1989). También encontramos enfoques en los que se incorporan ciertos principios e ideas más abstractas que las simples técnicas y que se acercan más a filosofías de gestión empresarial (Bounds, et al, 1996; Feingenbaum, 1951) y que entienden la Gestión de la Calidad como una serie de principios que deberían guiar a la dirección (Ishikawa, 1954). El problema fundamental que se plantea como nuevo paradigma es que la Gestión de la Calidad no aporta una metodología adecuada ni establece los parámetros

suficientes para determinar cuales son: la estrategia competitiva, el tipo de estructura organizativa, el diseño financiero o incluso las políticas de recursos humanos más adecuadas.

Si planteamos la Gestión de la Calidad como un paradigma de gestión se presenta el inconveniente de que se asume su viabilidad como ciencia paralela, por lo que se podría hablar mejor de un campo de especialización que se alimenta de distintas fuentes y que puede otorgar a la organización un nuevo sistema de valores que guíe la práctica directiva (Evans, 1992; Dale, 2003; Dean y Bowen, 1994; Oakland, 2000; Sitkin et al, 1994).

La tesis que contempla a la Gestión de la Calidad como una opción estratégica que puede influir en la mejora de la posición competitiva, ha sido defendida por autores que se encuadran en el enfoque de la Gestión de la Calidad Total. Stahl y Grigsby (1997: 162-163) la definen como la opción estratégica que enseña a los directivos cómo actuar en un cierto negocio con el fin de conseguir ventajas competitivas mediante la satisfacción de los clientes. Kia (1997) la percibe como una estrategia corporativa que integra los objetivos de la organización con sus propios recursos y Tummala y Tang (1996) como un marco estratégico que une rentabilidad, objetivos empresariales y competitividad. Otros autores (Belohlav, 1993; Garvin, 1988; Stahl y Grigsby, 1997) entienden que la GCT es una opción estratégica que permite lograr ventajas competitivas en costes y en diferenciación a través de acciones orientadas hacia el cliente y la cohesión de todos los recursos de la empresa. Quizás este último enfoque es demasiado ambicioso pero pone de manifiesto que puede ser una parte integrante de la estrategia del negocio.

Agrupando todo lo anterior y siguiendo a Hansson y Klefsjö (2003) podemos definir la gestión de la calidad como un sistema de dirección en continuo cambio, el cual está basado en una serie de valores, métodos y herramientas cuyo principal objetivo es incrementar la satisfacción del cliente externo e interno con una reducida cantidad de recursos. La limitación que se nos presenta es que en ninguna de las orientaciones se habla de prácticas concretas, lo que sí podemos afirmar es que existe un alto contenido de dirección de recursos humanos y que éste ha de tener una perspectiva distinta a la tradicional.

Los estudiosos de la calidad han establecido la importancia que el factor humano tiene para la mejora e implantación de los modelos de Gestión de la Calidad Total (Deming 1982). Además, se insiste en que ninguna organización puede sobrevivir sin buenas personas, personas que estén mejorando continuamente. Este es un nuevo pensamiento que difiere del taylorismo al plantear que las personas diseñan y mejoran procesos que ellos mismos efectúan y controlan. Los gerentes deben obtener el compromiso de las personas para diseñar, controlar y mejorar los procesos de manera que puedan mantenerse productivos. El resultado de todo esto es una elevada calidad (Richard e Walton, 1985).

Ishikawa (1954), es una pieza fundamental en el nacimiento de este nuevo enfoque humano de la gestión de la calidad. Su modelo se dirige fundamentalmente hacia las personas y no tanto a las estadísticas ya que se necesita involucrar a todos los miembros y no sólo a la alta dirección. Juran (1991) incorpora dos aspectos relacionadas con la gestión de personal y propone liderazgo y formación como las únicas variables necesarias para la implantación del modelo. Crosby (1979) reconoce la importancia de concienciar a los trabajadores pero reduce la gestión de recursos humanos a informar a los directivos. Feingenbaum (1982) señala la importancia del conocimiento de los principios y prácticas de la calidad y se centra en la formación. Ishikawa (1989) hace alusiones a la necesidad de descentralizar y a la necesidad de implantar círculos de calidad. Taguchi (1986) y Shingo (1987) omiten la dimensión humana en la gestión de la calidad. Y los dos autores que estudian el factor humano de manera más global son Oakland (2000), que plantea un enfoque de arriba hacia

abajo, centrado en la gestión de los procesos y en las interdependencias que éstos generan y establecen sistemas de supervisión modernos que eliminan el miedo y mejora de la comunicación y del trabajo en equipo; y Deming (1982) que entiende la mejora de la calidad como un problema de la dirección y del diseño eficiente de los sistemas de trabajo. Además, señala que los trabajadores son responsables de detectar esos errores por lo que hay que proporcionarles la formación necesaria para hacerlo. Enfatiza en la conveniencia de crear unas condiciones donde afloren motivaciones de carácter intrínseco de los trabajadores y va en contra de la evaluación individual y del pago de incentivos vinculados al rendimiento.

FIGURA 1
IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO EN EL MODELO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Autor	Principios y orientaciones de la GCT relacionadas con el factor humano
Crosby (1979)	Importancia de la concienciación hacia la calidad
Feingenbaum (1982)	Transmisión de principios y prácticas de calidad
Deming (1982)	Importancia del trabajador para detectar errores (mejora continua), necesario crear condiciones favorables. No está de acuerdo en la evaluación individual ni pago de incentivos vinculados al rendimiento
Richard e Walton (1985)	Compromiso
Taguchi (1986); Shingo (1987)	No incorporan el factor humano
Ishikawa (1989)	Necesidad de descentralización e importancia de los de Círculos de Calidad
Juran (1991)	Liderazgo y formación
Oakland (2000)	Sistemas de supervisión modernos, mejora de la comunicación y fomento del trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia

De aquí se desprende la idea de que la gestión de recursos humanos tiene importantes implicaciones sobre la gestión de la calidad. Algunos autores (Baruch, 1997; Beaumont et al., 1994; Blackburn y Rosen, 1993; Conti, 2002; Soltani, 2003; Soltani et al, 2004; Vouzas, 2004) argumentan que el modelo de gestión de calidad total no se puede aplicar en solitario. GCT es una filosofía que envuelve e impregna a todos los miembros de la organización y tiene un alto contenido en Recursos Humanos.

PROPOSICIÓN 1: *Existen principios y orientaciones derivados de la GCT en el ámbito del factor humano que ayudan a determinar las políticas de RRHH congruentes con la calidad total.*

3. APROXIMACIONES TEÓRICAS PARA EL ESTUDIO DE LOS MODELOS DE RECURSOS HUMANOS

La gestión de recursos humanos durante los últimos años se ha relacionado con la gestión estratégica de la empresa, dando como resultado una nueva disciplina denominada gestión estratégica de recursos humanos. Es a partir de los años 90's cuando algunos autores empiezan a pensar acerca del papel estratégico de esta disciplina (Hart y Schlesinger, 1991). Según la teoría de recursos y capacidades, los recursos humanos con un buen sistema de gestión pueden constituir una fuente de ventaja competitiva (Barney y Wright, 1998; Kamoche, 1996; Lado y Wilson, 1994; Mueller, 1996; Schuler, 1992; Wright, McMahan y McWilliams, 1994).

Dentro del ámbito de la dirección estratégica de recursos humanos encontramos varias aproximaciones teóricas que analizan, desde distintas perspectivas, las relaciones que hay entre gestión de recursos humanos, estrategia y resultados. Existen dos grandes argumentaciones teóricas (Buller, 1988; Dyer, 1984; Golden y Ramanujan, 1985; Lengnick-Hall y Lengnick-Hall, 1988; Schuler, 1992) que sustentan la importancia de la gestión de recursos humanos como determinante en los resultados organizativos: la economía industrial (Porter, 1980 y 1985) y la teoría basada en los recursos (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984). Desde la economía industrial, el principal determinante del desempeño empresarial es la estrategia competitiva, siendo la gestión de recursos humanos una variable moderadora que influye fundamentalmente en la implantación y en su efectividad. Las políticas de recursos humanos se utilizan de forma básicamente instrumental, al servicio de la estrategia (enfoque reactivo). Desde la teoría basada en los recursos se postula que la gestión de recursos humanos es uno de los principales determinantes de los resultados empresariales participando no sólo en la implantación sino en la formulación de la estratégica y siendo el posicionamiento en el mercado una variable moderadora (enfoque proactivo e incluso integrador). La teoría basada en los recursos implica un cambio de enfoque en el determinante principal del desempeño empresarial (Delery, 1998). Ambas perspectivas teóricas adoptan una aproximación contingente (Delery y Doty, 1996).

Una postura intermedia es la que nos ofrece el enfoque configurativo, el cual contempla a la organización como una configuración de elementos que interactúan, por lo tanto ambas teorías son igualmente importantes (Delery y Doty, 1996) La relación entre orientación estratégica y gestión de recursos humanos se convierte en una relación bidireccional que requiere necesariamente de una auténtica integración y que precisa consistencia entre ambas (Delery y Doty, 1996; Peck, 1994). Este nuevo enfoque trata de determinar qué prácticas o sistemas de gestión de recursos humanos son más adecuados para distintos tipos de estrategias (Miles y Snow, 1984; Raghuram y Arvey, 1994; Schuler y Jackson, 1987 a y b). También existen algunos estudios que han tratado de contrastar las relaciones planteadas considerando solamente algún área funcional de la gestión de recursos humanos. Por ejemplo, Rajagopalan (1996) y Saura y Gómez- Mejía (1996), lo hacen en relación a prácticas de compensación y Raghuram y Arvey (1994) respecto a la contratación y formación.

PROPOSICIÓN 2: *La orientación hacia la calidad precisa de una consistencia interna entre las políticas de Recursos Humanos.*

Además existe una aproximación universalista a la gestión de recursos humanos (Ferris et al., 1999 y Youndt et al., 1996:) que defiende que existen ciertas prácticas o políticas de recursos humanos que contribuyen siempre a una mejora en los resultados empresariales

con independencia de la opción estratégica elegida y en cualquier circunstancia. Está basada en la teoría en la teoría de recursos y capacidades (Delery, 1998).

PROPOSICIÓN 3 *Existen determinadas políticas de Recursos Humanos que siempre contribuyen a la mejora de resultados en términos de calidad.*

4. LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS EN LAS PYMES CON UNA ORIENTACIÓN HACIA LA CALIDAD

Existen diferentes investigaciones que muestran como causa principal de fracaso en los modelos de gestión de calidad total, la imposibilidad de cambiar la actitud y los valores de los miembros y conseguir de este modo el compromiso necesario por parte de los empleados. Por este motivo es por el que se hace necesario implantar políticas de recursos humanos que incrementen este compromiso y que mejore el sistema de gestión de calidad (Wilkinson, et al., 1998). Otros autores defienden la necesidad de establecer una dirección estratégica de recursos humanos para mejorar la Gestión de la Calidad (Hart y Schlesinger, 1991; Storey, 1994; Wilkinson, et al, 1994) pero nos encontramos con la dificultad añadida de establecer cuál es la orientación de esa dirección.

Las empresas más importantes han revolucionado todas o casi todas sus políticas y procedimientos relacionados con sus recursos humanos (Blackburn y Rosen, 1993), pero no ocurre lo mismo en el caso de las pequeñas y medianas empresas. En organizaciones hacia la calidad total, las unidades de dirección de recursos humanos desarrollan políticas y procedimientos para asegurar que los empleados puedan desempeñar múltiples papeles, improvisar cuando sea necesario y dirigirse ellos mismos hacia una mejora continua, tanto de calidad del producto como del servicio al cliente. Pero en el caso de pequeñas y medianas empresas, su tamaño reducido supone una limitación para el desarrollo y el crecimiento empresarial.

En los estudios que relacionan prácticas de recursos humanos dentro del ámbito de la Gestión de la Calidad encontramos resultados similares acerca de lo que se consideran buenas prácticas de recursos humanos y que desde el punto de vista teórico han de seguir las empresas que implanten este tipo de sistemas. Las antiguas prácticas de Recursos Humanos no son suficientes (Cardy y Robbins, 1996) y lo que plantea el modelo de Gestión de la calidad Total es conseguir un personal motivado y comprometido para hacer un buen trabajo y a mejorar la calidad (Bounds y Dobbins, 1992).

Menos literatura existe relativa a la pequeña y mediana empresa, ya que se asume que las prácticas de recursos humanos son más *ad hoc* (Marlon y Patton, 1993; Pager, 1998; Savery y Mazzarol, 1998). Estas prácticas están basadas en determinados principios y valores como el compromiso compartido (O, Dell, 1996), las relaciones de trabajo a largo plazo (Cappelli y Crocker-Hefter, 1996), la igualdad en el trato hacia los empleados (Schuler y Jackson, 1987a) y sobre todo la conciencia de promover empleados totalmente identificados con la cultura empresarial (Devana et al., 1984); cuestión fundamental para llevar a cabo una gestión de la calidad total (Blackburn y Rosen, 1993). La pyme tiene que configurar culturas orientadas hacia estos valores con el fin de conseguir los mismos resultados en cuanto a calidad que la gran empresa y lo tiene que hacer a través de prácticas de recursos humanos que creen el clima adecuado para la mejora de la calidad.

La consecución de una fuerte cultura empresarial orientada hacia la calidad ha de comenzar con un gran esfuerzo desde el inicio de la relación del empleado con la empresa así como

la formalización de ciertos procedimientos (Huselid, 1995; Snell, 1992). La necesidad de un reclutamiento interno sistemático y cuidadoso (Waldman, 1994) que promueva comportamientos y actitudes hacia la calidad (Dale, 2003) y un proceso de selección orientado hacia la cultura (Blackburn y Rosen, 1993), fomenta el potencial del individuo y no el déficit de habilidades (Soltani, Meer y Gennard, 2003). Es importante el desarrollo del trabajo en equipo en el seno de la organización, por este motivo la participación juega un papel importante, así como el propio diseño del puesto de trabajo. Éste ha de hacerse de una manera clara y explícita (Blackburn y Rosen, 1993; Schuler y Jackson, 1987a), con tareas cada vez más amplias y por lo tanto con mayor enriquecimiento (O'Dell, 1996). De esta manera, se logra una mayor participación del empleado en la toma de decisiones (descentralización) (Arthur, 1994; Blackburn y Rosen, 1993; Cardy y Robbins, 1996; O'Dell, 1996; Schuler y Jackson, 1987 a y b). Se encuentran trabajos que demuestran cómo las empresas con implantación de sistemas de calidad disponen de una mayor flexibilidad interna (Escrig, et al., 2007).

Otra cuestión importante es la relativa a las políticas de formación y desarrollo que hay que implantar. Ésta ha de ser extensiva a todos los miembros de la organización (Schuler y Jackson, 1987 a) y continuada, con una orientación hacia la calidad (Blackburn y Rosen, 1993). Se hace necesario que esta formación sea evaluada para mejorar los procesos y la capacitación de los empleados (Oakland, 2004). De esta manera el desarrollo profesional será una de las cuestiones a potenciar en las empresas con una orientación hacia la mejora continua (Cardy y Robbins, 1996; Finegold y Mason, 1996; Pfeffer, 1981 y 1999).

En cuanto a los sistemas de evaluación, han de ser estandarizados (Cardy y Robbins, 1996) y centrados en las competencias y habilidades de los individuos (Inhara, 1997), utilizando tanto criterios individuales como de grupo (Schuler y Jackson, 1987 a y b; Soltani, Meer y Gennard, 2003). Además han de estar vinculados con la política salarial para premiar la mejora de la calidad obtenida por el grupo (Blackburn y Rosen, 1993; O'Dell, 1996), predominando los salarios altos (Arthur, 1994; Blackburn y Rosen, 1993) y utilizando incentivos tangibles e intangibles elevados, participativos y públicos (Blackburn y Rosen, 1993).

Otro tipo de medidas que también se proponen por la literatura son aquellas relacionadas con la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (Blackburn y Rosen, 1993; Schuler y Jackson, 1987 a y b).

Como podemos observar, las políticas de Recursos Humanos enfocadas hacia la calidad difieren de las prácticas de Recursos Humanos tradicionales (O'Dell, 1996) que han llevado a cabo las empresas pequeñas y medianas y sugieren flexibilizar las formas de dirección de recursos humanos para conseguir mejoras en la calidad total. Se trata de garantizar el éxito en los resultados de calidad utilizando prácticas de recursos humanos adecuadas, que dan una importancia mayor al empleado y al clima de compromiso y colaboración y no sólo a los resultados económicos (eficiencia).

PROPOSICIÓN 4: *Las políticas de recursos humanos se han de poner en práctica de manera integrada para obtener mejores resultados en calidad.*

FIGURA 2
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS CON UNA ORIENTACIÓN HACIA LA CALIDAD TOTAL

Autor	Prácticas de RRHH con orientación hacia la calidad
Capelli y Crocker-Hefter, (1996); Blackburn y Rosen (1993); Schuler y Jackson, (1987); O'Dell (1996)	Diseño de puestos de trabajo amplios y preestablecidos y relaciones a largo plazo
Huselid (1995); Snell (1992)	Formalización en los procesos de planificación y organización de Recursos Humanos
Arthur (1994); Blackburn y Rosen (1993); Cardy y Robbins (1996); O'Dell (1996); Schuler y Jackson (1987 a y b)	Descentralización y gran autonomía por parte de los empleados
Waldman (1994); Blackburn y Rosen (1993); Devana et al. (1984)	Reclutamiento interno y contratación selectiva orientada hacia el comportamiento y la cultura de calidad
Schuler y Jackson (1987a); Blackburn y Rosen (1993); Oakland (2004)	Formación extensiva a todos los miembros, continua y evaluada
Cardy y Robbins (1996); Finegold y Mason (1996); Pfeffer (1981 y 1999)	Desarrollo de amplias carreras profesionales
Carson, Cardy y Robbins (1996); Inhara (1997); Schuler y Jackson (1987 a y b), Soltani, Meer y Gennard (2003)	Sistema de evaluación centrado en competencias y habilidades, con una alta participación del empleados y utilización tanto de variables individuales como de grupo
Arthur (1994); Blackburn y Rosen (1993)	Salarios altos con incentivos tangibles e intangibles, flexibles, participativos y públicos
Blackburn y Rosen (1993); Schuler y Jackson (1987 a y b)	Elevada seguridad en el empleo
O, Dell (1996)	Trabajo en equipo, alto grado de compromiso de los empleados y baja rotación

Fuente: Elaboración propia

Mediante la realización de estas prácticas de recursos humanos se consiguen altas dosis de satisfacción y compromiso entre los empleados y esto repercute de manera directa en el cliente externo.

Algunos estudios sobre psicología industrial nos hablan de la norma de la reciprocidad (Gouldner, 1960), cuando un empleado reconoce que los directivos toman en consideración sus necesidades, se preocupan por sus apreciaciones y valoran su contribución a la organización, entonces el empleado en correspondencia, tiende a trabajar con mayor dedicación (Bishop, et al., 2000; Eisenberger et al. 1986; Wayne et al., 1997). En esta misma dirección encontramos el modelo del éxito propuesto por Schlesinger y Heskett (1991). Para conseguir esta reciprocidad entre ambos clientes, interno y externo y que repercuta satisfactoriamente en la mejora de la gestión de la calidad que lleva a cabo la

empresa, encontramos determinadas prácticas de recursos humanos a las que se las califica como prácticas de alto rendimiento o de alto compromiso (Arthur, 1994; Huselid, 1995; Delaney y Huselid, 1996) que “pueden reforzar los conocimientos, habilidades y destrezas de los empleados actuales y potenciales, aumentar su motivación (...) y mejorar la retención de los empleados cualificados” (Huselid, 1995: 635). Estas prácticas de alto rendimiento refuerzan el compromiso de los empleados tanto con la empresa como con su cultura empresarial y por tanto hacia la calidad. Las principales prácticas de alto compromiso van en la misma dirección que lo planteado por la gestión de la calidad tal y como se observa en la figura número 3

FIGURA 3
PRINCIPALES PRÁCTICAS DE ALTO COMPROMISO

Autor	Prácticas de Alto Compromiso
Kim (1998); Williams (2001)	Criterios de selección basados en comportamientos
Nonaka y Takeuchi (1995); Argyris y Schön (1996)	Contrataciones fijas y empleo a largo plazo
Ulricq, et al. (1993)	Formación continua
Ulrico et al. (1993); O'Dell y Grayson (1998)	Sistemas de evaluación centrados en los comportamientos y actitudes
Powell, Montgomery y Cosgrove (1994); Boxall y Steeneveld (1999)	Retribución por encima de la media del mercado
Leonard-Barton (1992)	Retribución variable e incentivos salariales para las nuevas habilidades
Lei et al. (1999)	Retribución orientada a los equipos de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Estas prácticas de alto compromiso hay que considerarlas como un aspecto básico en la gestión de la calidad (Lawler, 1986; Walton, 1985, Wood y Albanese, 1995). Se trata de un conjunto de prácticas que generan un alto rendimiento en la empresa (Huselid, 1995) y que sirve como modelo de gestión de recursos humanos (Guest, 1987; Truss et al., 1997). Básicamente este enfoque se centra en la participación activa de éstos en la toma de decisiones, proporcionando los recursos y el apoyo organizativo necesario para ello. Actualmente son muchas las empresas que están aplicando los principios de este sistema de gestión de recursos humanos (Osterman, 1994 y Wood y Albanese, 1995).

Los modelos que se plantean son dos modelos contrapuestos Gestión tradicional y gestión por compromiso. Según Truss et al. (1997), ambos modelos son los planteamientos extremos sobre comportamiento humano expuesto por McGregor (1960).

Aunque las investigaciones recientes evidencian que existe poco acuerdo sobre qué prácticas componen un sistema coherente de gestión de recursos humanos orientado hacia el compromiso e implicación del trabajador (Ferris et al, 1999; Roche, 1999), podemos observar como existe una alta coincidencia entre las prácticas de alto compromiso y las necesarias para una mejora en los sistemas de gestión de calidad.

PROPOSICIÓN 5: *La puesta en práctica de políticas de Recursos Humanos de alto compromiso incrementa los resultados de las pymes en términos de calidad.*

5. METODOLOGÍA DE ESTUDIO

5.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

Este trabajo se completa empíricamente analizando distintas agencias de viaje minoristas que poseen la Q de calidad. Se ha elegido este tipo de empresas debido a que son empresas que disponen de un modelo de gestión basado en la calidad total. Además las agencias de viaje minoristas, al igual que toda la industria turística ha sufrido en las últimas décadas un incremento en su competencia (Poon, 1993; Sheldon, et. al., 2001), provocado entre otras variables, por el avance de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (Porter, 2001). Es por este motivo por el que las agencias de viaje minoristas han de mejorar su orientación hacia la calidad si quieren seguir siendo competitivas. No hay que olvidar que tienen una elevada interrelación con el cliente final y que disponen de un tamaño reducido.

El estudio descrito se centra en seis agencias de viaje minoristas con el objetivo de poder analizar el cumplimiento o no de las proposiciones planteadas con anterioridad. La selección de estas seis empresas se ha llevado a cabo mediante un muestreo de conveniencia. Esta muestra permite conocer lo más posible el fenómeno estudiado y cada caso aporta la oportunidad de aprender. Esto se logra siempre que se tiene acceso a cada uno de ellos, existe una alta probabilidad de que se de una mezcla de procesos, programas, personas, estructuras y se asegure la calidad y la credibilidad del estudio (Eishenhardt, 1989; Rodríguez et al., 1996).

Respecto a lo anterior, existen algunos parámetros que fueron primordiales para llevar a cabo el estudio. Primero, las seis empresas disponen de la Q de calidad, lo que significa que existe una predisposición hacia la calidad y al trabajo bien hecho, lo que facilitó la obtención de información. Segundo, las seis empresas cumplen los requisitos específicos de esta investigación. Al tratarse de pequeñas empresas se cumplen los fines de nuestro estudio. Y tercero, las empresas colaboraron voluntariamente, lo que contribuyó a un mejor desarrollo de la investigación y a una mayor contribución a los fines del estudio.

5.2 METODOLOGÍA

La metodología seleccionada ha de ir en relación con el objeto que persigue la investigación. Por esto se recurre al método del caso ya que la presente investigación cumple con los requisitos que la literatura exige para su utilización (Yin, 1994). En primer lugar se utiliza el método del caso cuando se quiere seguir el cumplimiento de una teoría que especifica unos resultados particulares y se consigue una empresa que se encuentra en esa situación particular. De esta manera se pone a prueba la propia teoría, así como su puesta en práctica. También es recomendable cuando se trata de una situación poco común. En este caso encontramos un número limitado de pymes que sigan la totalidad de prácticas de recursos humanos que establece la teoría como mecanismo de mejora de la calidad. Por último, es aconsejable cuando su estudio puede aportar algo nuevo, como lo es en este caso, que se determinan qué prácticas de recursos humanos no se están llevando en la actualidad y debería hacerse. El estudio de casos es una estrategia que se orienta a comprender en profundidad las dinámicas presentes dentro de escenarios individuales como corresponden a las seis empresas seleccionadas y para descubrir nuevas relaciones y conceptos, cuestiones importantes en este estudio más que verificar o contrastar hipótesis previamente establecidas (Eishenhardt, 1984, Rodríguez et al., 1996 y Yin, 1995).

En cuanto a la información de estas empresas que se necesita para comprobar las proposiciones y elaborar el presente estudio, se obtiene a través de una entrevista semiestructurada, la observación directa y ciertos documentos. Se ha recogido información por diversas fuentes, personas y sitios, con el fin de reducir el riesgo a reflejar solamente las predisposiciones o carencias que puede tener un único método. Esto permite una mejor evaluación de la información, así como una validación y generalización de los resultados (Maxwell, 1996). La entrevista se realizó al responsable de la agencia de viajes o al responsable de la gestión de recursos humanos que en algunos casos coincidía e incorpora un factor que mide la orientación de la agencia de viaje hacia la mejora de la calidad y seis factores que miden las prácticas de recursos humanos que se llevan a cabo: planificación y descripción de puestos de trabajo, reclutamiento y selección de personal, política de formación y desarrollo, sistemas de evaluación del rendimiento, política salarial y compensación (analizados por Schuler, 1992) y el nivel de compromiso con la organización (Huselid, 1995). Cada uno de estos factores se miden a través de distintos ítems que se han diseñado de la revisión de la literatura, quedando un total de 45 ítems. Para la medición de cada una de las variables se ha seguido una estrategia de modelos rivales, que presentan los distintos modelos de gestión de personal (Miles y Snow, 1984). El factor 1 incorpora variables de gestión hacia la calidad tales como mejora en los resultados de calidad, mejora de la satisfacción del cliente, mejora de los beneficios como consecuencia de la fidelización de los clientes e incremento de las ventas por empleado. El factor 2 incorpora variables relacionadas con la política de planificación y descripción del puesto. El factor 3 estudia las políticas de reclutamiento y selección, incorporando ítems relativos a la forma de reclutamiento, perfil de los candidatos y tipo de selección. El factor 4 estudia la política de capacitación y desarrollo y se mide a través del grado de empleabilidad, empeño, formación, diseño de la carrera profesional, desarrollo profesional y socialización y orientación. El factor 5 hace referencia a los sistemas de evaluación, analizando criterios y el nivel de participación del empleado. El factor 6 analiza los sistemas de incentivos y recompensas con variables como composición del salario base, paquetes de incentivos, vinculación con el rendimiento, nivel de equidad y seguridad en el empleo. Por último, el factor 7 analiza el nivel de cumplimiento de prácticas de alto compromiso que las empresas llevan a cabo.

La primera fase de la investigación consiste en la elaboración del guión-cuestionario para la entrevista y el análisis del resto de la documentación. También se ha ofrecido la posibilidad de una encuesta telefónica. Esta fase se ha llevado a cabo entre los meses de enero a marzo de 2008. La segunda fase consiste en la realización de las entrevistas a cada una de las seis empresas participantes.

La entrevista es una de las fuentes más importante del estudio de casos, ya que puede aportar datos y opiniones relevantes y sugerir aspectos que a priori no contemple la investigación (Yin, 1995). Las entrevistas se realizaron durante varias visitas a las agencias de viaje con una duración de unos cuarenta minutos de media. Se realizaron un total de 15 visitas en las cuales toda la información quedó registrada. Las entrevistas fueron guiadas por un guión-cuestionario para asegurar la consistencia de los datos. Antes de iniciar la entrevista se explicaba a cada participante el objetivo de la investigación y se manifestaba la confidencialidad de los datos.

La técnica de la observación directa provee información adicional sobre el objeto de estudio. En esta investigación se llevó a cabo la observación directa casual propuesta por Yin (1995), que se realizó de manera informal evitando de esta manera que se modificaran comportamientos y favoreciendo la espontaneidad de las observaciones y reacciones de los participantes. Esto permitió conocer a los investigadores las relaciones informales existentes entre los miembros del equipo, la distribución física de las personas en la agencia, el

mobiliario e instrumental de cada uno de los empleados (signo de estatus, en algunos casos), etc.

En cuanto a los documentos hemos de destacar que son de máxima utilidad para corroborar y aumentar la evidencia de otras fuentes. Son útiles para verificar datos recogidos, así como para inferir en cuestiones que no se habían tenido en cuenta con anterioridad (Yin, 1995). En nuestra investigación se utilizaron folletos e información obtenida de Internet.

6. ESTUDIO DE CASOS

A continuación vamos a mostrar un esquema-resumen (Figura nº 4) de la información obtenida en relación a nuestra investigación empírica. Estos casos fueron estudiados individualmente y de forma cruzada con base a las estrategias de categorización y contextualización descritas por Maxwell (1996). El objetivo es poder sacar una serie de conclusiones que puedan ser útiles tanto para el ámbito académico como para el profesional.

Antes de analizar los datos, se transcribió toda la información recogida en un solo documento que posteriormente permitió analizar la información. El primer paso en el análisis es construir una serie de categorías que agrupadas nos dan los siete factores anteriormente descritos.

FIGURA 4
ESQUEMA-RESUMEN INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

	CASO Nº 1	CASO Nº 2	CASO Nº 3	CASO Nº 4	CASO Nº 5	CASO Nº 6	PERFIL TEÓRICO
Nº empleados	2	13	5	14	2	17	
Entorno	Semiestable	Competitivo	Estable	Semiestable	Semiestable	Semiestable	
Estrategia	Diferenciación	Liderazgo en costes	Diferenciación	Diferenciación	Diferenciación	Diferenciación	
Orientación hacia la calidad (1-7)	Media Alta (5,5)	Alta (6)	Muy Alta (6,5)	Alta (6)	Media Alta (5)	Muy Alta (6,5)	
Organización	Formalización	Informal	Poco estructurada	Informal	Formalización CP	Informal	Formalizada
Diseño de puestos	Amplios y bien definidos	Especialización	Amplios y gran autonomía	Amplios	Amplios y bien definidos	Amplios y gran autonomía	Amplios y con gran autonomía
Reclutamiento	Mixto	Externo	Externo	No preestablecido	Mixto	Interno	Interno
Selección	Centrada en el puesto	Centrada en el puesto	Centrada en comportamientos		Centrada en el puesto	Centrada en comportamientos y en la cultura	Centrada en comportamientos y en la cultura
Formación	Mínima	Mínima	Media	Media	Alta	Alta formación	Alta
Carrera profesional	Limitada	Limitada	Limitada	Limitada	Limitada	Limitada	Bien definida y atractiva
Sistemas de evaluación	Poco definidos (Grupo)	Informales	Centrados en el comportamiento a CP	No definidos	Centrado en los resultados a CP	Centrado en los resultados y comportamientos a CP	Centrado en la conducta y en los resultados a LP
Política salarial	Dinerarias	Elevada retribución variable	Salarios altos, flexibles y no públicos	Elevada, centrada en resultados	Centrada en el rendimiento	Centrada en el rendimiento	Elevada, centrada en la conducta y con incentivos altos
Incentivos	Altos			Altos	Altos según producción	Salarios altos y flexibles	
Seguridad en el empleo	Media Alta	Elevada	N.D.	Elevada	Media	Elevada	Elevada
Grado de compromiso de los empleados	Muy alto. Carece sistemas de detección de necesidades de los empleados	Alto compromiso pero alta rotación	Alto compromiso y mínima rotación	Alto	Alto, aunque existe una elevada centralización	Alto compromiso y baja rotación	Alto compromiso y conseguir retener a los mejores empleados

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la investigación empírica

6.1 DESCRIPCIÓN DE LOS CASOS INDIVIDUALES

Caso número 1

Se trata de una agencia de viajes con una estrategia de diferenciación que se mueve en un entorno semiestable y que cuenta con tan solo dos empleados. Obtiene una calidad buena aunque mejorable. Sus políticas son congruentes con su orientación hacia la calidad ya que cuenta con la formalización necesaria para sus necesidades, puestos amplios y bien definidos, un personal altamente comprometido y un sistema de incentivos atractivos. Pero encontramos diferencias en los sistemas de evaluación y sobre todo en la formación y carrera profesional de los empleados.

Caso número 2

Agencia de viaje con un mayor número de empleados (13) y la única que cuenta con una estrategia centrada en los costes. Cuenta con un mínima profesionalización de sus funciones y una clara orientación hacia los resultados económicos tanto en los sistemas de evaluación como en la política salarial. Consigue altas tasas de calidad mediante el compromiso de los empleados aunque tiene una alta rotación de empleados. La formación que ofrece es bastante limitada y centrada en el corto plazo y además posee poca formalización tanto en tareas como en sistemas de evaluación. Encontramos una baja congruencia con las políticas planteadas en nuestro estudio.

Caso número 3

Se trata de una agencia de viajes que cuenta con un equipo de trabajo reducido, en un entorno estable y que sigue una estrategia de diferenciación. Consigue un nivel de orientación hacia la calidad muy alta y existe gran congruencia en cuanto a la implantación de diseño de puestos amplio, gran autonomía y un reclutamiento, selección y sistemas de evaluación centrados en el empleado, comportamientos y con la cultura empresarial. Dispone de una política salarial competitiva, flexible y de esta forma consigue motivar y retener a los empleados. Encontramos falta de congruencia en los planes de formación y en el desarrollo de carreras profesionales para sus empleados.

Caso número 4

Agencia de viajes con un mayor número de empleados de todas las estudiadas (14), se mueve en un entorno semiestable y sigue una estrategia de diferenciación. Consigue unos resultados hacia la calidad aceptables mediante la descripción de puestos de trabajo amplios, una formación relativamente alta, una política salarial atractiva y centrada en los resultados y un alto grado de compromiso de los empleados. No existe congruencia en la formalización de los procesos de planificación, reclutamiento y selección, falta de orientación en sus sistemas de evaluación y no ofrece un desarrollo profesional para sus empleados.

Caso número 5

Agencia de viajes con un número reducido de empleados (2), más profesionalizada y en la que predominan los objetivos a corto plazo. No se invierte en formación a largo plazo de los empleados y se utiliza un reclutamiento externo y una selección centrada en el puesto de trabajo. Es la que menor orientación hacia la calidad presente y donde las políticas de recursos humanos son menos congruentes con las planteadas por la literatura.

Caso número 6

Nos encontramos con una agencia de viajes que cuenta con 17 empleados, se mueve en un entorno semiestable y lleva a cabo una estrategia de diferenciación. Obtiene una orientación hacia la calidad muy alta y utiliza prácticamente las políticas de recursos humanos adecuadas tales como el reclutamiento interno, selección centrada en comportamientos y en la cultura de la empresa, alta formación, elevados salarios y grandes incentivos, baja rotación, etc. Difiere en el diseño de la carrera profesional y en la definición de sus sistemas de evaluación hacia los comportamientos a largo plazo.

6.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para llevar a cabo este análisis se han analizado en primer lugar las diferencias y similitudes entre cada uno de los casos de estudio, consiguiendo de esta manera poder agrupar empresas que siguen una serie de prácticas similares. Posteriormente se procede a analizar las diferentes prácticas de recursos humanos con el fin de establecer cuales son las que más benefician al sistema de gestión de calidad y así poder corroborar las proposiciones que se han enunciado con anterioridad.

Tras analizar los datos obtenidos cabe destacar que hay prácticas de recursos humanos que se llevan a cabo por todos los casos estudiados. En primer lugar nos encontramos con la descripción de los puestos de trabajo, las empresas llevan a cabo un diseño de puestos amplio y con un alto grado de autonomía. En segundo lugar cabe destacar que todas las empresas estudiadas llevan acciones que garantizan una alta seguridad en el empleo por parte de los trabajadores, lo cual es bastante bien valorado por éstos. En tercer lugar, encontramos en la mayoría de los casos políticas salariales con sueldos por encima del mercado y con una estructura flexible, donde además de incentivos dinerarios también encontramos incentivos no dinerarios. También hemos de mencionar que la orientación hacia la calidad de estas empresas lleva a conseguir resultados altos en todos los casos analizados, obteniendo una puntuación por encima de 5 todas ellas valoradas en una escala de 1 a 7. Aunque esto era de suponer ya que todas las empresas poseen la Q de calidad.

En cuanto a la formación, aspecto que diferentes autores muestran como principal política a llevar a cabo para conseguir un modelo de gestión de calidad óptimo, no es una de las políticas donde más unanimidad se ha encontrado. Existen empresas que le dan más importancia que otras y no encontramos unanimidad en esta política de recursos humanos a la hora de implantarla.

Por el contrario encontramos prácticas de recursos humanos que no se llevan a cabo por estas empresas. En primer lugar citar que ninguna de ellas ofrece una carrera profesional a sus miembros y en caso de que exista ésta no está planificada. En segundo lugar encontramos que las actividades de planificación en la empresa se encuentran sin formalizar. Esta falta de implantación de estas dos prácticas puede venir explicado por el tamaño de las empresas analizadas (entre 2 y 17 empleados), pero no van en la dirección de las orientaciones estudiadas en la implantación de sistemas de gestión de la calidad total.

Cabe mencionar que existen dos empresas, las correspondientes con el número 3 y 6, que llevan a cabo otras prácticas de recursos humanos más congruentes a la gestión de la calidad como son llevar a cabo una selección centrada en el comportamiento del individuo y acorde a la cultura empresarial, el establecimiento de un sistema de evaluación de los empleados que analice dicho comportamiento, con la limitación de que lo hacen a corto

plazo, y con ello consiguen una clara fidelización y compromiso de sus empleados y por lo tanto una baja rotación. La empresa 6 además realiza un reclutamiento principalmente interno. Y con esto consiguen una orientación hacia la calidad más elevada.

Con toda esta información podemos afirmar que existen políticas de Recursos Humanos que son más congruentes con empresas que llevan a cabo modelos de gestión de la calidad, corroborando de esta manera la proposición 1. Siendo estas políticas muy similares a las llevadas a cabo por la empresa número 6 tal y como se observa en la figura número 4. Además, la puesta en práctica de estas políticas requiere que exista consistencia interna entre ellas para garantizar los mejores resultados en términos de calidad. Algunas pequeñas y medianas empresas implantan algunas políticas de recursos humanos orientadas hacia la calidad pero otras no, esta falta de congruencia proporciona peores resultados, tal y como sucede a las empresas 1 y 5 de las estudiadas.

En cuanto a la proposición 3, observamos que aunque existen indicios para pensar que algunas políticas de recursos humanos garantizan buenos resultados en términos de calidad, en nuestro estudio hemos observado que aunque todos los casos analizados obtienen tasas relativamente altas de calidad, para algunas empresas estas tasas son mejorables, tal y como le sucede a la empresa número 5. Por este motivo no podemos corroborar esta proposición.

Las proposiciones 4 y 5 quedan demostradas en los casos 3 y 6, aunque existe la posibilidad de que empresas pequeñas y medianas que lleven a cabo políticas de Recursos Humanos más informales pero que consigan con ello un alto compromiso entre sus empleados, consigan también altos resultados en términos de calidad (casos 2 y 4). La proposición 4 se cumple solo en parte.

7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y PRINCIPALES CONCLUSIONES

Este trabajo es una primera aproximación al estudio de las prácticas de recursos humanos que mejoran los resultados en términos de calidad en la pequeña y mediana empresa. Aunque se ha llevado a cabo una revisión de los principales autores sobre este tema, se debería profundizar más en otras variables que también afecten a los resultados de calidad y no sólo a aquellos relacionados con el factor humano. Estas otras variables de estudio pueden ser: la estrategia empresarial, la antigüedad de la empresa, el nivel de profesionalización de éstas, la pertenencia a grupos empresariales o redes, etc.

Además este estudio ha analizado la congruencia entre el modelo de gestión de calidad y las políticas de recursos humanos pero existen otras áreas funcionales de la empresa que no se han estudiado y que pueden arrojar resultados similares. Para futuras investigaciones se puede analizar la congruencia entre las políticas comerciales que lleva a cabo la empresa, políticas organizativas e incluso financieras.

Otra limitación de este estudio corresponde al número tan limitado de empresas analizadas, lo cual ha facilitado la posibilidad de profundizar en la información obtenida pero hemos de matizar la dificultad que esto arroja para extrapolar los resultados obtenidos, ya que pueden ser difícilmente extrapolables para todas las pymes con una orientación hacia la calidad, sobre todo para pymes que se centren en otra actividad. Sería conveniente incrementar la muestra y llevar a cabo el estudio en distintos sectores para poder comprobar estos resultados. Lo que sí se ha podido tener es un primer acercamiento sobre la importancia que el factor humano tiene en la obtención de resultados de calidad que la pequeña y mediana empresa tiene que conocer e incorporar en sus procesos de dirección si quiere mejorar su posición competitiva.

Una de las principales aportaciones de este estudio y que se deriva de la revisión de la literatura en gestión de calidad es la definición de las principales políticas de recursos humanos acordes con los modelos de gestión de calidad. Los autores sobre gestión de calidad otorgan gran importancia al factor humano pero no determinan qué políticas hay que implantar en las empresas que ayuden a la consecución de mejores resultados. Por ello una vez realizado el estudio encontramos una serie de principios y orientaciones que nos han llevado a definir nuestro propio modelo de gestión de recursos humanos basado en el compromiso, la confianza, la participación y la colaboración entre los empleados. Por lo tanto la política de recursos humanos ha de venir definida en base a estos principios para fortalecer de esta manera una cultura empresarial en la pyme orientada hacia la calidad que le ayudará a mejorar su posición competitiva en el mercado.

Además se ha visto como estas políticas de recursos humanos están muy vinculadas a las prácticas de alto rendimiento o compromiso que propone la literatura. Pero la dificultad que tiene la pequeña y mediana empresa no viene por el lado de la definición de las políticas, sino más bien por el lado de la implantación. Las pequeñas y medianas empresas que implantan todas las políticas de recursos humanos de manera integrada obtienen unos resultados mayores en términos de calidad. El problema es que la mayoría de las empresas no ponen en práctica todas estas políticas definidas orientadas hacia la calidad y el compromiso, sino que ponen en práctica sólo algunas de ellas, encontrando de esta manera una falta de congruencia entre ellas y consiguiendo de esta manera resultados aceptables en términos de calidad pero no óptimos.

Las políticas donde las pymes encuentran más congruencia e implantan con mayor facilidad son las relacionadas con el diseño de puestos de trabajo, la seguridad del empleado y las políticas salariales flexibles y con altos incentivos. Observamos como las políticas que la pyme lleva a cabo son políticas orientadas al corto plazo para conseguir unos resultados de forma rápida, dejando a un lado otras políticas como son la de formación y el desarrollo profesional que podríamos considerar como políticas necesarias para la mejora futura de la organización.

Citando a McElwee y Warren, (2000) podemos concluir que la verdadera calidad empieza por reconocer el valor del trabajador y gestionarlo como un buen profesional y no sólo como un recurso más. Pero la pequeña y mediana empresa que quiera mejorar sus resultados en términos de calidad no sólo deberá reconocer el valor de éste, que en cierta medida ya comienza a considerarlo, sino que también tendrá que confiar en el valor futuro para poder conseguir niveles óptimos y a largo plazo.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ARGYRIS, C Y SCHÖN, D.A. (1996) *Organizational learning II: Theory, method and practice*, Reading, PA: Addison-Wesley.
- ARTHUR, J.B. (1994): "Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover", *Academy of Management Journal*, vol. 37, pp. 670-687.
- BARUCH, Y. (1997) "Evaluating quality and reputation of human resource management", *Personnel Review*, Vol. 26, nº 5, pp. 377-394.
- BARNEY, J.B. (1991): "Firms resources and sustained competitive advantage", *Journal of Management*, vol. 17, pp. 99-120.
- BARNEY, J.B. Y WRIGHT, P.M. (1998) "On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage", *Human Resource Management*, vol. 37 (1), pp. 31-46.
- BEAUMONT, P.B., HUNTER, L.C. Y PHAYRE, R.M. (1994) "Human resource and total quality management some case study evidence", *Training for Quality*, Vol 2, nº 1, pp. 7-13.
- BEAVER, G Y LASHLEY, C. (1998) "Competitive advantage and managerial development in small hospitality firms: the need for an imaginative approach", *Journal of Vacation Marketing*, 4, pp. 48-56.
- BELOHLAV, J.A. (1993) "Quality, Strategy and Competitiveness", *California Management Review*, 35 (2), pp. 55-67.
- BISHOP, J.W.; SCOTT, K.D. Y BURROUGHS, S.M. (2000) "Support, commitment, and employee outcomes in a team environment", *Journal of Management*, vol. 26, pp. 1113-1132.
- BLACKBURN, R. Y ROSEN, B. (1993) "Total quality and human resources management: lessons learned from Baldrige Award-winning companies", *Academy of Management Executive*, 7 (3), pp. 49-66.
- BOUNDS, G.M. Y DOBBINS, G.H. (1992) "The Manager's job: a paradigm shift of a New Agenda", en Sthal, M. y Bounds, G. (eds.) *Competing Globally Through Customer Value: The Management of Strategic Suprasystems*, Quorum Books, Westport, CT, pp. 117-145.
- BOUNDS, G., YORKS, L., ADAM, R. Y RANNEY, G. (1994) *Beyond Total Quality Management. Towards the Emerging Paradigm*, Mc Graw-Hill, Londres.
- BOXALL, P. Y STEENEVELD, M. (1999) "Human resource strategy and competitive advantage: a longitudinal study of engineering consultancies", *Journal of Management Studies*, 36(4), pp. 443-463.
- BULLER, P.F. (1988) "Successful partnerships: HR and strategic planning at eight top firms", *Organizational Dynamics*, vol. 3, pp. 27-43.
- CAMISÓN, C., CRUZ, S. Y GONZÁLEZ, T. (2007) *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*, Pearson Educación, Madrid.
- CAPPELLI, P Y CROCKER-HEFTER, A. (1996) "Distinctive human resources are firm's core competencies", *Organizational Dynamics*, 24 (3), pp. 7-22.
- CARDY, R.L. Y DOBBINS, G.H. (1996) "Human Resource Management in a Total Quality Organizational Environment: Shifting from a Traditional to a TQ HRM Approach", *Journal of Quality Management*, (11), pp. 5-20.
- CONTI, T. (2002) "Human and social implications of excellence models: are they really accepted by the business community?", *Managing Service Quality*, Vol 12, nº 3, pp. 151-158.
- CROSBY, P.B. (1979), *Quality is Free. The Art of making Quality Certain*. McGraw-Hill, Nueva York. Edición española: *La calidad no cuesta. El arte de cerciorarse de la calidad*. CECSA, México, 1987.

- DALE, B.G. (2003), *Managing Quality*, Blackwell Publishing, Oxford, 4th ed.
- DEAN, J.W. Y BOWEN, D.E. (1994) "Management theory and Total Quality: Improving Research and Practice through Theory Development", *Academy of Management Review*, 19 (3), pp. 392-418.
- DE SAA, P., Y GARCÍA, J.M. (2001): "El sistema de recursos humanos y el desarrollo de capacidades organizativas: una aplicación empírica en el sector de las cajas de ahorros españolas", *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* vol. 8, pp. 109-136.
- DELANEY, J.T. Y HUSELID, M.A. (1996) "The impact or human resource management practices on perceptions of organizational performance", *Academy of Management Journal*, 39 (4), pp. 949-969.
- DELERY, J.E. (1998): "Issues of fit in strategic human resource management: implications for research", *Human Resource Management Review*, vol. 8, pp. 238-309.
- DELERY, J.E., Y DOTY, D.H. (1996): "Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions", *Academy of Management Journal*, vol 39, pp. 802-835.
- DEMING, W.E. (1982), *Out of the Crisis. Quality, Productivity and Competitive Position*, MIT, Cambridge. Edición española: *Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis*. Díaz de Santos, Madrid, 1989.
- DEVANNA, M.A., FOMBRUM, C.J. Y TICHY, N.M. (1984) "A framework for strategic human resource management". En FOMBRUM, C.J.; TICHY, N.M.; DEVANNA, M.A. (eds), *Strategic Human Resource Management*, John Wiley & Sons, Nueva York, USA.
- DOWERTY, W. (1996) "Assessment and self assessment of total quality management in organizations, using knowledge based techniques", PhD thesis, Queen's University Belfast, Belfast.
- DYER, L. (1984) "Linking human resources and business strategies", *Human Resource Planning*, vol. 7 (2), pp. 79-84.
- EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S. Y SOWA, D. (1986) "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, pp. 500-507.
- EISENHARDT, K. (1989) "Building theories from case studies research", *Academy of Management Review*, 14 (4), pp. 532-550.
- ESCRIG, A.B.; BELTRÁN, I.; ROCA, V. Y BOU, J.C. (2007) ¿La gestión de la calidad repercute en la flexibilidad laboral?, en *Libro de ponencias y pósters del VI International Workshop on HRM*, Jerez de la Frontera, 17 y 18 mayo.
- EVANS, J. (1992) *A report of Total Quality Leadership Steering Committee and Working Councils*, Procter&Gamble, Milwaukee.
- FEINGENBAUM, A.V. (1951) *Quality control: Principles, practice and administration* McGraw-Hill, Nueva York.
- (1982) "Quality and business growth today", *Quality progress*, 15 (11), pp. 22-25.
- FERRIS, G.R.; HOCHWARTER, W.A.; BUCKLEY, M.R.; HARRELL-COOK, G., Y FRINK, D.D. (1999) "Human resources management: some new directions", *Journal of Management*, vol. 25, pp. 385-415.
- FINEGOLD, D. Y MASON, G. (1996) "National training systems and industrial performance: U.S.-European Matched plant comparisons" CAHRS Working Paper Series, wp 96-12, School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, NY.
- FRAZZA, V. (1998) "No small feat", *Industrial Distribution*, 87, pp. 48-49.
- GARVIN, D.A. (1988) *Managing Quality. The strategic and competitive edge*, The Free Press, McMillan, Nueva York.
- GOLDEN, K.A. Y RAMANUJAN, V. (1985) "Between a dream and a nightmare: on the integration of the human resource management and strategic business planning processes", *Human Resource Management*, vol. 24 (4), pp. 429-452.
- GOULDNER, A.W. (1960) "The norm of reciprocity: a preliminary statement", *American Sociological Review*, vol. 25, pp. 161-178.

- GUEST, D. (1987) "Human resource management and industrial relations", *Journal of Management Studies*, vol. 24, pp. 503-521.
- HANSSON, F. Y KLEFSJÖ, B. (2003) "A core value model form implenteing total quality management in small organizations", *The TQM Magazine*, vol. 15, nº 2, pp. 71-81.
- HART, C Y SCHLESINGER, L. (1991) "Total quality management and the HR professional: applying the Baldrige framework to human resources", *Human Resources Management*, vol. 30, nº 4, pp. 433-454.
- HENDRICKS, K.B. Y SINGHAL, V.R. (1996) "Quality awards and the market value of the firm: an empirical investigation", *Management Science*, vol. 42, nº 3, pp. 415-436.
- HUSELID, M.A. (1995): "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance", *Academy of Management Journal*, vol. 38, pp. 635-672.
- ISIKAWA, K. (1954) *Hinshitsu Kanri Nyumon*, JUSE Press Ltd., Tokio. Edición española: *Introducción al Control de Calidad* Ediciones Díaz de Santos, Madrid, 1994.
- (1989) "How to apply company-wide quality control in foreign countries", *Quality progress*, 22 (9), pp. 70-74.
- JURAN, J.M. (1991), *Juran on Quality by Design, The New Steps for Planning Quality into Services: Planning, Setting and Reaching Quality Goals*. Simon & Schuster Inc., New York, NY, USA.
- KAMOCHÉ, K. (1996) "Strategic human resource management within a resource-capability view of the firm", *Journal of Management Studies*, vol. 33 (2), pp. 213-233.
- KIA, L.T. (1997) "An evaluation of TQM and the techniques for successful implementation", *Training for Quality*, 5 (4), pp. 150-159.
- KIM, L. (1998) "Crisis construction and organizational learning: capability building in catching-up at Hunday Motor", *Organization Science*, 9 (4), pp. 506-521.
- LADO, A. A. Y WILSON, M.C. (1994) "Human resource systems and sustained competitive advantage: a competency-based perspective", *Academy of Management Review*, vol. 19 (4), pp. 699-727.
- LAWLER, E.E. (1986) *High involvement management: participative strategies for improving organizational performance*, Jossey Bass, San Francisco.
- LAWLER, E.E.; MOHRMAN, S.A.; BENSON G. (2001), *Organizing for High Performance: Employee Involvement, TQM, Reengineering, and Knowledge Management in the Fortune 1000*, Jossey-Bass Wiley, San Francisco, CA., USA.
- LEI, D.; SLOCUM, J.W. Y PITIS, R.A. (1999) "Designing organizations for competitive advantage: the power of unlearning and learning", *Organizational Dynamics*, pp. 24-38.
- LENGNICK-HALL, C.A. Y LENGNICK-HALL, M.L. (1988) "Strategic human resources management: A review of the literature and a proposed typology", *Academy of Management Review*, vol. 13 (3), pp. 454-470.
- LEONARD-BARTON, D. (1992) "The factory as a learning laboratory", *Sloan Management Review*, pp. 23-38.
- MARTÍNEZ COSTA, M. Y MARTÍNEZ LORENTE, A.R. (2008) "Sistemas de gestión de calidad y resultados empresariales. Una justificación desde las Teorías Institucional y de Recursos y Capacidades", *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, num. 34, marzo, pp. 7-30.
- MAXWELL, J.A. (1996) *Qualitative research design. An interactive approach*, Sage Publications, California.
- MCELWEE, G. Y WARREN, L. (2000) "The relationship between total quality management and human resource management in small and medium-sized enterprises", *Strategic Change*, Nov, nº 9 (7), pp. 427- 435.
- MCGREGOR, D. (1960) *The human side of enterprise*, MacGraw-Hill, Nueva Cork.
- MILES, R.E. Y SNOW, C.C. (1984) "Designing strategic human resource systems", *Organizational Dynamics*, vol. 31 (1), pp. 36-52.

- MUELLER, F. (1996) "Human Resources as strategic assets: an evolutionary resource-based theory", *Journal of Management Studies*, vol. 33 (6), pp. 757-785.
- NONAKA, I, Y TAKEUCHI, H. (1995) *The knowledge-creating company*, NY: Oxford University Press.
- OAKLAND, J.S. (2000) *TQM: Text with cases*. Butterworth-Heinemann, Oxford, 2ª ed.
- (2004) *Oakland and Quality Management*, Elsevier Butterworth-Heinemann, Burlington, MA.
- O'DELL, C. (1996) "A current review of knowledge management best practice", *Knowledge Management 96 Conference*, Business intelligence, Londres.
- O'DELL, C. Y GRAYSON, C.J. (1998) "If only we knew what we know: identification and transfer of internal best practices", *California Management Review*, 40 (3), pp. 154-174.
- ORDIZ, M. (2000): "Efectividad universal y contingente de las prácticas de recursos humanos: un estudio aplicado a la estrategia competitiva", *X Congreso Nacional de ACEDE*, Oviedo, septiembre.
- OSTERMAN, P. (1994): "How common is workplace transformation and who adopts it?", *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 47, p. 173-188.
- PECK, S.R. (1994) "Exploring the link between organizational strategy and the employment relationship: the role of human resources policies", *Journal of Management Studies*, vol. 31 (5), pp. 715-736.
- PFEFFER, J. (1981) *Power in Organizations*, Haper-Business, U.S.
- (1999) "Labour Market Flexibility. Do companies really know best?", *Research Paper Series*, nº 1592, Graduate School of Business, Standford University, Standford, CA.
- POON, A. (1993) "Technology in Travel Agencies and Tour Operators", En Cooper, C.P. (ed.) *Tourism and Technology and Competitive Strategies*, CAB International, Londres.
- PORTER, M.E. (1980): *Competitive strategy: techniques for analyzing industries and competitors*, Free Press, Nueva York.
- (1985) *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*, Free Press, Nueva York.
- (2001) "Strategy and the Internet", *Harvard Business Review*, marzo, pp. 63-78.
- POWELL, I; MONTGOMERY, M. Y COSGROVE, J. (1994) "Compensation structure and establishment quit and fire rates", *Industrial Relations*, 33, pp. 229-248.
- PRICE, F. (1989) "Out of Bedlan: Management by Quality Leadership", *Management Decision*, 27, pp. 15-21.
- RAGHURAM, S. Y ARVEY, R.D. (1994) "Business strategy links with staffing and training practices", *Human Resource Planning*, vol. 17 (3), pp. 55-73.
- RAJAGOPALAN, N. (1996) "Strategic orientations, incentive plan adoptions, and firm performance: evidence from electric utility firms", *Strategic Management Journal*, vol. 18, pp. 761-785.
- RICHARD E WALTON (1985) "From Control to Commitment in the workplace" *Harvard Business Review*, 63, nº 2 mar/Abril, 77-84.
- ROCHE, W.K. (1999) "In search of commitment-oriented human resource management practices and the conditions that sustain them", *Journal of Management Studies*, vol. 36, pp. 653-678.
- RODRÍGUEZ, G. G.; GIL, F.J. Y GARCÍA, J.E. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*, Ediciones Aljibe, Málaga.
- SAURA, M.D. Y GÓMEZ-MEJÍA, L.R. (1996) *The linkages between business strategies and compensation policies using Miles and Snow's framework*, Working Paper, Ed. Universidad Carlos III de Madrid.
- SAVERY, L Y MAZZAROL, T. (1999) *The Characteristics of small business human resource: a comparison of small and large firms*, Paper nº ICSB222, Proceedings of the International Council for Small Business Conference, Naples, June.
- SCHLESINGER, L.A. Y HESKETT, J.L. (1991) "Breaking the cycle of failure in services". MIT Sloan Management Review, 32 (3), PP. 17-28

- SCHULER R.S. (1992) "Strategic human resource management: linking the people with the strategic needs of the business", *Organizational Dynamics*, verano, pp. 18-32.
- SCHULER, R.S., Y JACKSON, S.E. (1987a): "Linking competitive strategy with human resource management practices", *Academy of Management Executive*, vol.1, (3), pp. 207-219.
- (1987 b) "Organizational strategy and organization level as determinants of human resource management practices", *Human Resource Planning*, vol. 10 (3), pp. 125-141.
- SHELDON, K.M.; ELLIOT, A.J.; KIM, Y. Y KASTER, T (2001) "What is satisfying about satisfying events?. Testing 10 candidates psychological needs", *Journal of Personality & Social Psychology*, vol. 80, pp. 325-339.
- SHINGO, S. (1987), *The saving of Shigeo Shingo*. Productivity Press, Portland, Oregon.
- SITKIN, S.B., SUTHLEEN, K. Y SCHOROEDER, R.G. (1994) "Distinguishing Control from Learning in Total Quality Management: A Contingency Perspective", *Academy of Management Review*, 19 (3), pp. 537-564.
- SMITH, S., TRANSFIELD, D., FOSTER, M. Y WHITTLE, S. (1994) "Strategies for managing the TQM agenda", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 14, nº 1, pp. 75-88.
- SNELL, S.A. (1992) "A test of control theory in strategic human resource management: the mediating effect of administrative information", *Academy of Management Journal*, vol. 35, pp. 292-327.
- SOLTANI, E. (2003) "Towards a TQM-driven HR performance evaluation: an empirical study", *Employee Relations: The International Journal*, vol. 25, nº 4, pp. 347-370.
- SOLTANI, E., GENNARD, J. VAN DER MEER, R.B. Y WILLIAMS, T. (2004) "HR performance evaluation in the context of TQM: a review of the literature", *International Journal Quality & Reliability Management*, vol. 21, nº 4, pp. 377-396.
- SOLTANI, E.; VAN DER MEER, R.B. Y GENNARD, J. (2003) "Performance management: TQM versus HRM-lessons learned", *Management Research News*, 26 (8), pp. 38-49.
- STAHL, M.J. Y GRIGSBY, D.W. (1997) *Strategic Management. Total Quality & Global Competition*, Blackwell Publishers, Oxford.
- STOREY, J. (1994) "How new-style management is taking hold", *Personnel Management*, January, pp. 32-35.
- TAGUCHI, G. (1986), *Introduction to quality engineering: Designing quality into products and processes*. Asian Productivity Organization, Nueva York.
- TRUSS, C.; GRATTON, L.; HOPE-HAILEY, V.; MCGOVERN, P. Y STILES, P. (1997) "Soft and hard models of human management: a reappraisal", *Journal of Management Studies*, vol. 34, pp. 53-73.
- TUMMALA, V.M.R. Y TANG, C.L. (1996) "Strategic Quality Management, Malcolm Baldrige and European Quality Awards and ISO 9000 Certification: Core concepts and comparative analysis", *International Journal of Quality & Reliability Management*, 13 (4), pp. 8-38)
- VOUZAS, F. (2004) "HR Utilization and quality improvement: the reality and the rhetoric – the case of Geek industry", *The TQM Magazine*, vol. 16, nº 2, pp. 125-135.
- (2007) "Investigating the human resources context and content on TQM, business excellence and ISO 9001:2000", *Measuring Business Excellence*, vol 11 (3), pp. 21-29.
- WALDMAN, D.A. (1994) "The other side of quality: soft issues and the human resource dimension", *Total Quality Management*, vol. 3 (3), pp. 323-329.
- WALTON, R.E. (1985) "From control to commitment in the workplace", *Harvard Business Review*, vol. 63, marzo, pp. 77-84.
- WAYNE, S.J.; CHORE, L.M. Y LIDEN, R.C. (1997) "Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective", *Academy of Management Journal*, vol. 40, pp. 82-111.
- WERNERFELT, B. (1984): "A resource-based view of the firm", *Strategic Management Journal*, vol. 5, pp. 171-180.

- WILLIAMS, A.P. (2001) "A belief-focused process model of organizational learning", *Journal of Management Studies*, 38 (1), pp. 67-85.
- WITCHER, B. (1995) "The Changing Scale of Total Quality Management", *Quality Management Journal*, 2 (4), pp. 9-29.
- WILKINSON, A.; REDMAN, T. Y SNAPE, E. (1994) "What is happening in quality management, findings from an IPM survey", *The TQM Magazine*, vol. 6, nº 1, pp. 55-58
- WILKINSON, A., REDMAN, T., SNAPE, E. Y MARCHINGTON, M. (1998) *Managing with Total Quality Management. Theory and Practice*. MacMillan, Nueva York, Hong Kong.
- WOOD, S Y ALBANESE, M.T. (1995) "Can we speak of a high commitment management on the shop floor?", *Journal of Management Studies*, vol. 32, pp. 215-247.
- WRIGHT, P.M., MCMAHAN, G.C. Y MCWILLIAMS, A. (1994) "Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective", *International Journal of Human Resource Management*, vol. 5 (2), pp. 301-326.
- YIN, R.K. (1995) *Case study research: design and method*, Sage Publications, California.
- YOUNDT, M.A.; SNELL, S.A.; DEAN, J.W., Y LEPAK, D.P. (1996): "Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance", *Academy of Management Journal*, vol. 39, pp. 836-866.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD EN LA PYME

José M. Moneva Abadía (Universidad de Zaragoza) y Julio C. Hernández Pajares
(Universidad de Piura, Perú)

RESUMEN

Cada vez es más habitual la introducción de prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la gestión de las empresas. En el caso de las PYMEs, este proceso se lleva a cabo en forma distinta a las grandes compañías, debido fundamentalmente a las estructuras de propiedad y de organización propias. El objetivo de este trabajo es explorar para las PYMEs españolas, el nivel de incorporación de prácticas de RSC en la gestión mediante el análisis de la información de sostenibilidad en las memorias publicadas de acuerdo con los principios establecidos por la GRI, así como, determinar las formas de rendición de cuentas (*accountability*) a los grupos de interés. Los resultados indican una falta de desarrollo de la información orientada principalmente hacia prácticas medioambientales y con un bajo nivel de información de aspectos económicos y sociales.

Palabras Clave : Responsabilidad Social Corporativa, PYME, Información de Sostenibilidad, Global Reporting Initiative.

José M Moneva agradece la ayuda financiera prestada por el Ministerio de Educación y Ciencia (proyectos SEJ2006-08317 y SEJ2006-03959) y al Gobierno de Aragón (Grupo Consolidado "GESES" de la Universidad de Zaragoza

Julio C. Hernández agradece a la Fundación Carolina y Universidad de Piura por la ayuda financiera prestada.

1. INTRODUCCIÓN

El entorno, la economía global y factores como los problemas medioambientales, pérdida de credibilidad por los escándalos financieros, la incorporación del buen gobierno corporativo, la eclosión de las inversiones socialmente responsables y la tendencia de la conciliación de los intereses de la empresa con los de la sociedad, han motivado a las grandes corporaciones a adoptar prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), así como a comunicarlas utilizando esencialmente los informes de sostenibilidad. Sin embargo las PYMEs no han disfrutado de los mismos incentivos para implementar dichas prácticas. Como señala Jenkins (2004) estas empresas han incorporado prácticas de RSC en su gestión en forma distinta que las grandes compañías, debido fundamentalmente a las diferencias propias creadas por la estructura de propiedad, dirección estratégica, características del gestor/propietario y su ámbito local.

Diversos estudios sobre la incorporación de prácticas de RSC en las PYME indican que estas empresas tratan de garantizar su supervivencia en el mercado para lograr la excelencia en la gestión, como indicador de profesionalidad, de acuerdo a los valores del propietario (Murillo y Lozano, 2006); satisfacer la necesidad y mejorar la lealtad de los clientes, atender las demandas del público en general y mejorar las relaciones con la comunidad y autoridades públicas (Chrisman y Archer, 1984; Observatory of European SMEs, 2002); promover un clima de confianza mediante relaciones y diálogo con clientes, empleados y comunidad (Graafland, *et al.*, 2003; Perrini, 2006); constituir una referencia y ejemplo para otras empresas del sector y realizar una gestión correcta frente al entorno (Jenkins, 2006).

La relevancia social y económica de la PYME es evidente; así, la Comunicación del 2005 de la Comisión Europea ¹ indica que existen veintitrés millones de PYMEs en la Unión Europea, que representan el 99 % del número total de empresas y aportan hasta el 80 % del empleo en distintos sectores. En España según la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa ² las PYMEs constituyen el 99.87% de las empresas, incluyendo entre ellas a las microempresas.

La Comunicación de la Comisión Europea de 2002 relativa a la responsabilidad social de las empresas³ señala la importancia del fomento de prácticas de RSC en las PYMEs. En este contexto asociaciones y entidades gubernamentales han realizado una labor de promoción de implementación de prácticas de RSC en las PYMES. Así, pueden destacarse la "Guía de la Responsabilidad Social Corporativa para las Pymes" del Observatorio de RSC, la "Guía para la implantación de la RSE en la empresa" de la Asociación de Empresas Vascas por la Sostenibilidad (IZAITE), la "Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad en la Pyme aragonesa" de la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa (CEPYME-Aragón) bajo el modelo de la Guía de la Global Reporting Initiative (GRI), la "Guía para la implantación de la responsabilidad corporativa en la PYME" de la asociación empresarial Club de Excelencia en Sostenibilidad y, finalmente, la "Guía para la implantación de un Sistema de Gestión de la Sostenibilidad (SGS) según la directriz EMAS" de la Fundación Ecología y Desarrollo.

Cabe destacar asimismo la participación de los gobiernos autonómicos en la promoción de la preparación de la información de sostenibilidad. Es el caso del Gobierno de Galicia, que el año 2006 mediante su Consejería de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible ⁴ otorgó ayuda económica y asesoría a diez PYMEs gallegas para la elaboración de memorias de sostenibilidad de acuerdo a los principios de la GRI. Estas iniciativas pretenden informar y educar en materia de desarrollo sostenible, de tal forma que los propietarios tengan un mayor conocimiento de la RSC en su gestión y, con ello, crear una cultura compartida con el gobierno e instituciones (Lepoutre y Heene, 2006).

En el Informe Brundtland de 1987 se plantean estrategias a largo plazo para un Desarrollo Sostenible definido como *aquel desarrollo que satisface las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las propias*. La Cumbre Mundial de Río de Janeiro en 1992 supone una aceptación generalizada de los principios de Desarrollo Sostenible. La GRI, basándose en ese concepto, busca atender las expectativas de transparencia de impacto de sostenibilidad de las empresas.

El principio básico de la RSC es el de transparencia, lo que implica un deber de proporcionar información de las acciones para las cuales resulta responsable (AECA, 2004, pfo 43). Esta rendición de cuentas o "*accountability*" tiene una participación importante en la contabilidad social y se refiere a las relaciones entre los individuos, grupos, organizaciones y derechos de información que tales relaciones exigen (Gray *et al.*, 1997). En el estudio del nivel de

¹ Comunicación de la Comisión Europea del 10.11.05 COM (2005) "Implementación del programa comunitario de Lisboa una política moderna de la PYME para el crecimiento y el empleo"

² "Retrato de las PYME 2006" documento publicado por la Subdirección General de apoyo a las PYME, de la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa publicado en <http://www.ipyme.org/IPYME/es-ES/Publicaciones/estadisticas/>

³ Comunicación de la Comisión Europea del 2.07.02 COM (2002) 347 "La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible"

⁴ La Consejería de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible del Gobierno de Galicia impulsa un Plan de Desarrollo Sostenible. Es responsable de la Orden de 17.02.06, publicada en el Diario Oficial del 2.03.06, por la que se regula el régimen de concesión de ayudas a pequeñas y medianas empresas de Galicia, que posean certificación ambiental ISO 14000 o EMAS, para la elaboración de memorias de sostenibilidad. (<http://www.siam-cma.org/lexislacion/doc.asp?id=979>).

información de sostenibilidad del presente trabajo se pretende explorar las formas de rendición de cuentas de las PYMEs.

El principal referente para la publicación de información de sostenibilidad lo constituye la GRI cuya guía tiene como objetivo satisfacer la necesidad de comunicar en forma transparente sobre la sostenibilidad de la empresa con independencia de su tamaño, sector o ubicación (GRI, 2006). En un esfuerzo para llegar a la PYME, la GRI ha publicado los documentos High 5! (GRI, 2004) y el Ciclo Preparatorio para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad (GRI 2007), que explican y desarrollan las fases que deben seguir las PYMEs para la elaboración de una memoria de sostenibilidad, de acuerdo con sus principios.

En el contexto de los estudios sobre RSC y el nivel de *accountability* de las PYMEs, el objetivo de este trabajo es explorar para las PYMEs españolas, el nivel de incorporación de prácticas de RSC en la gestión mediante el análisis de la información de sostenibilidad en las memorias publicadas de acuerdo con los principios establecidos por la GRI y determinar las formas de rendición de cuentas a los grupos de interés. Para ello hemos auditado y evaluado el cumplimiento de sus principios en su visión y estrategia así como la información de desempeño económico, ambiental y social, tal como se incluye en las memorias de sostenibilidad publicadas.

El resto del trabajo se estructura del siguiente modo. El siguiente apartado aborda los antecedentes sobre estudios de RSC en las PYMEs y rendición de cuentas a los grupos de interés sobre información de sostenibilidad. En la tercera sección explicamos el modelo de la GRI aplicado en las herramientas de análisis. En la cuarta y quinta parte se desarrolla la metodología de obtención de datos y el análisis de los resultados. Finalmente se proponen unas conclusiones.

2. ANTECEDENTES

La literatura académica que ha abordado el análisis de las prácticas de RSC de la PYME apunta que este tipo de empresas presenta limitaciones, tanto en la incorporación de dichas prácticas en su gestión, como en la divulgación de información sobre la misma. Así, los gestores de las PYMEs encuentran dificultades en la incorporación de prácticas socialmente responsables debido a una falta de conocimiento de las metodologías de gestión e información a los grupos de interés (Murillo y Lozano, 2006; Lepoutre y Heene, 2006; Lawrence *et al.* 2006). Otros estudios apuntan como obstáculo que las PYMEs no observan un beneficio en la introducción de la RSC en su estrategia o en considerarla como una ventaja competitiva, lo que implica que la ejecución de acciones de RSC no es una prioridad en la organización (Observatory of European SMEs, 2002; Spence *et al.*, 2000; Xertatu ⁵, 2007).

Mientras las grandes compañías desarrollan instrumentos más formales de comunicación de RSC con los grupos de interés, las PYMEs tienden a utilizar medios más personales y de diálogo directo especialmente con los empleados. Así, los gestores de las PYMEs mantienen un fuerte compromiso con los empleados, generalmente orientado hacia una mejora en el clima laboral (Spence y Lozano, 2000; Graafland *et al.*, 2003; Perrini, 2006; Murillo y Lozano, 2006).

Las PYMEs también ofrecen características que pueden favorecer la aplicación de prácticas de RSC. Así, la relación del directivo es más cercana con sus trabajadores, clientes, proveedores y autoridades, teniendo además una mayor capacidad de diálogo con dichos grupos de interés (Spence, 1999; Sarbutts, 2003; Longo *et al.*, 2005). Dada su estructura

⁵ Xertatu es un marco de trabajo y colaboración que agrupa diferentes organizaciones e instituciones implicadas en la promoción de la RSC en Vizcaya. (<http://www.xertatu.net>)

organizativa más simple pueden responder y adaptarse de forma más rápida frente a los cambios (Jenkins, 2006), como pueden ser las estrategias para el desempeño de sostenibilidad.

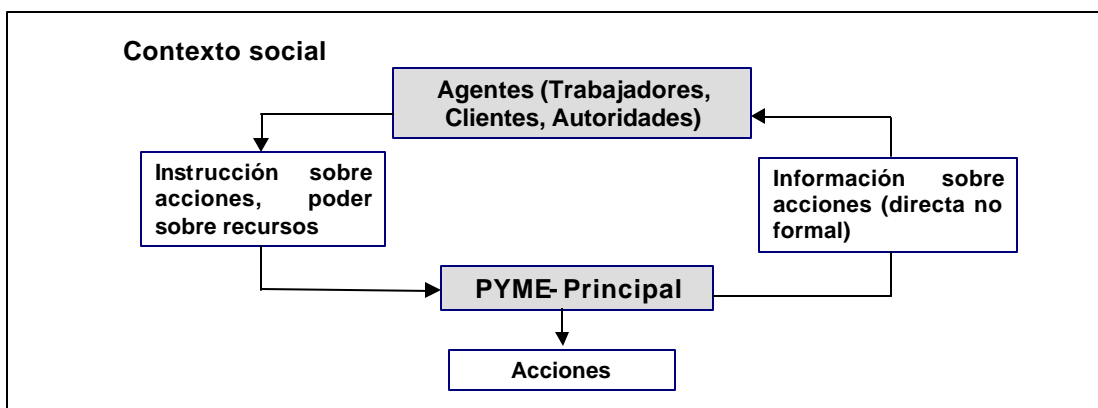
La información sobre sostenibilidad recoge la gestión de la RSC, así como el grado de rendición de cuentas a los grupos de interés. La responsabilidad de los negocios con respecto a la sostenibilidad, implica un deber de proporcionar información sobre las acciones para las cuales resulta responsable. La *accountability* supone la responsabilidad de emprender ciertas acciones y la de rendir cuenta sobre las mismas y es donde reside el núcleo de la información sobre sostenibilidad (Gray *et al.*, 1996).

En las grandes empresas la *accountability* se basa en rendir cuentas sobre las actividades principalmente a los accionistas, consumidores, trabajadores, autoridades y sociedad en general. En general, los grupos de interés de estas corporaciones ejercen una mayor presión, dado el importante impacto que genera su actividad y el uso de recursos, siendo el principal medio de información los informes publicados. En cambio las PYMEs no observan un riesgo en la RSC para su imagen o reputación, por lo que se preocupan más de la motivación de sus trabajadores y de la participación en la comunidad (Jenkins, 2006; Williamson *et al.*, 2006).

El modelo de *accountability* propuesto por Gray *et al.* (1996) se basa en una relación, en un contexto social, entre un principal que actúa e informa sobre sus acciones a un agente que le provee de poder sobre los recursos que maneja y le proporciona instrucciones sobre sus actuaciones.

Como se observa en el gráfico la relación con los agentes es distinta en las PYMEs, ya que se informa principalmente a trabajadores, clientes y autoridades con los que se mantiene una relación más estrecha en el desempeño de la empresa, utilizándose otras formas de comunicación de *accountability* más directas, como pueden ser reuniones o notificaciones, que no implican necesariamente la emisión de documentos formales como puede ser una memoria de sostenibilidad muy desarrollada.

GRÁFICO 1
ACCOUNTABILITY EN LASPYMES



Fuente: Gray *et al.* (1996)

3. EL MODELO DE LA GRI

La comunicación corporativa sobre desarrollo sostenible en el momento actual está íntimamente relacionada con la iniciativa de la GRI, que constituye la institución más relevante actualmente en este ámbito (Moneva *et al.*, 2006). La GRI publicó en octubre de

2006 la nueva versión de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad (G3; GRI, 2006), que busca proporcionar un marco común a nivel mundial para la información sobre desarrollo sostenible en forma clara y transparente. Las dos guías anteriores fueron publicadas en los años 2000 y 2002.

A pesar que la G3 pretende ser un marco fiable y creíble para elaborar memorias o informes de sostenibilidad, que pueda ser utilizado por las organizaciones con independencia de su tamaño, se han propuesto los documentos *High 5!* (GRI 2004) y Ciclo Preparatorio para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad (GRI 2007), para superar la escasa repercusión de la GRI en el ámbito de la PYME. En cualquier caso, ambos informes no abordan aspectos claves tales como las demandas de los grupos de interés de la PYME, o el ahorro de costes de elaboración. Así, su principal finalidad ha quedado reducida al fomento y educación de las PYMEs en los procesos de comunicación sobre sostenibilidad (Spence *et al.*, 2000; Lepoutre y Heene, 2006).

Se ha observado una evolución bastante positiva en la publicación de memorias de sostenibilidad por PYMEs españolas a pesar de los problemas reseñados. España es uno de los países con más memorias publicadas, así Calvo *et al.* (2007), destacan la cantidad y calidad de informes registrados, la diversidad de sectores empresariales representados y la presencia de un número significativo de PYMEs.

La *accountability* supone la responsabilidad de emprender ciertas acciones y la de rendir cuenta sobre las mismas, base de la información sobre sostenibilidad, por ello para seguir el objetivo planteado al inicio del trabajo realizaremos el estudio de la información de sostenibilidad en dos fases. En primer lugar analizaremos las memorias de sostenibilidad de una muestra de PYMEs españolas, utilizando para ello los contenidos de las guías G2 y G3 de la GRI sobre la estrategia, perfil y enfoque de dirección con el fin de explorar el grado de incorporación de prácticas de RSC. En segundo lugar examinaremos en esta misma muestra el grado de cumplimiento de indicadores de desempeño, para valorar el nivel de información de sostenibilidad. Dado que las memorias de RSC y/o sostenibilidad analizadas adoptan tanto la guía G2 como la G3, se revisarán, para ambas guías, la aplicación de principios para su elaboración. Para clasificar estos principios se distinguirán entre los que definen el contenido de la memoria (materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad) y los que garantizan su calidad (equilibrio-neutralidad, claridad, precisión, periodicidad, comparabilidad y fiabilidad). Con respecto a la guía del 2002, la guía G3 incorpora de forma destacada los principios de materialidad y de contexto de sostenibilidad. El principio de materialidad señala que la información contenida debe ser aquella que tenga el mayor impacto social, ambiental y económico, así como, que tengan influencia en las evaluaciones y decisiones de los *stakeholders* aspecto que consideraremos en nuestro análisis.

Debemos asimismo tener en cuenta para el estudio que la G3 permite distintos niveles de aplicación del marco de elaboración de memorias de sostenibilidad. Para ello puede declararse un nivel experto (A), medio (B) o inicial (C). En cambio la guía G2 establece una calificación *‘in accordance’* en el caso se informe sobre todos los indicadores centrales y, además, se formule una declaración de la dirección sobre el compromiso en el seguimiento de la GRI.

4. METODOLOGÍA

Las empresas estudiadas son las entidades que cumplen la definición de PYME europea y han publicado memorias de sostenibilidad correspondientes a los periodos 2005 y 2006 que

se encuentran registradas en la base de datos ⁶ de la GRI. Hemos incluido tanto si están elaboradas de acuerdo a la guía G2 como las elaboradas de acuerdo a la guía G3.

Para la definición de PYME hemos tomado como referencia la Recomendación de la Comisión Europea ⁷ de 2003 que señala los criterios para definir una micro, pequeña y mediana empresa. La norma propone considerar como criterio principal el número de trabajadores y como criterios complementarios el volumen del negocio y la cifra del balance general (ver cuadro 1)

CUADRO 1
DEFINICIÓN DE PYME

Categoría de empresa	Empleados	Volumen de negocio	Balance General
Mediana	<250	<= 50 m €	<= 43 m €
Pequeña	<50	<= 10 m €	<= 10 m €
Micro	<10	<= 2 m €	<= 2 m €

Fuente: Recomendación de Comisión Europea del 6 de mayo de 2003

Las entidades seleccionadas y que cumplen la definición son 22, aunque finalmente se auditaron 18 empresas que comprenden el sector industrial y de servicios (véase cuadro 2). Para efectos comparativos se ha excluido aquellas PYMEs que no realizan actividad mercantil, tales como asociaciones profesionales y sin fines de lucro.

CUADRO 2
PYME CON MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD REGISTRADAS EN LA GRI

Empresas que aplican el G2	Actividad
ATI Sistemas, S.L. (ATI)	Servicios de instrumentación y automatización
Estudio Técnico Gallego S.A.(ETG)	Servicios de Ingeniería
GAIA Gestión Deportiva, S.L. (GAI)	Gestión de centros deportivos
Grupo ACMS Consultores S.L. (ACM)	Consultoría
Harinera Villamayor S.A. (HAV)	Industria de harina
IDECON S.A.U. (IDE)	Construcción-Obra Civil
KH Lloreda S.A. (KHL)	Industria Química
Lemona Industrial S.A. (LMI)	Fabricación de cemento
Laminados Villapol S.A. (LAV)	Producción madera laminada
Obras Civiles del Atlántico, S.L.U. (OCA)	Construcción-Obra Civil
Pintura y Decoración Industrial Del Río S.L.(PID)	Pintura y decoración industrial
Empresas que aplican el G3	
Canteiros do Porriño Reunidos, S.A. (CAP)	Producción de áridos para construcción
Granitos Triturados, S.L. (GAT)	Producción de áridos para construcción
Grupo Larcovi S.A. (LAR)	Inmobiliaria
Javier de la Cerda & Asociados S.L.U. (JAC)	Abogados Consultores
Javierre S.L. (JAV)	Excavaciones, Obra Civil
Laboratorios Asociados Nupel S.L. (LAN)	Industria Farmacéutica y cosmética
Maderas Villapol S.A. (MAV)	Transformación madera

Fuente: Base de Datos del GRI Junio 2007 ver en <http://www.corporateregister.com/gri/>

⁶ Los datos se obtuvieron del registro de la GRI en Junio de 2007 en <http://www.corporateregister.com/gri/>

⁷ Recomendación Comisión Europea del 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas notificada con el número C(2003) 1422.

La PYMEs con actividad industrial son las que configuran la mayor parte de la muestra, cerca del 70% del total, seguidas por las empresas dedicadas a la actividad de construcción. Algunos trabajos de investigación sobre empresas españolas (Calvo *et al.*, 2007) y empresas holandesas (Graafland *et al.*, 2003) confirman que estos sectores son especialmente relevantes en la incorporación de políticas de RSC. Debemos destacar que la mayoría de PYMEs evaluadas, doce en total, presentan por primera vez su memoria de sostenibilidad.

Para el análisis y comparación de la información de sostenibilidad el presente trabajo utiliza la metodología de análisis del contenido técnica aplicada actualmente en investigaciones de RSC (Llena *et al.*, 2007; Moneva *et al.*, 2007), y comprende la verificación de categorías de información en las memorias anuales. Para su aplicación en este trabajo se han tomado como referencia los contenidos exigidos por la GRI.

Para ello hemos elaborado dos herramientas de análisis de cumplimiento de contenidos, siguiendo los principios de la GRI. La primera herramienta de análisis (véase anexo 1), aplicada para el estudio del nivel de incorporación de prácticas de RSC, comprende el estudio de los contenidos que las Guías del GRI sobre estrategia, perfil y enfoque de dirección. Esta engloba 27 preguntas clasificadas en seis categorías a estudiar: contexto de sostenibilidad, participación de los grupos de interés, estrategia y objetivos de sostenibilidad, adhesión a pactos internacionales de sostenibilidad y compromiso con iniciativas externas, implementación de sistemas de gestión finalmente certificaciones y auditorías externas.

Para la elaboración de esta herramienta hemos tratado de recoger todos los aspectos contemplados en las Guías del 2002 (GRI, 2002) y 2006 (GRI, 2006) y, además, hemos tenido en cuenta los contenidos de las guías de preparación de memorias e implantación de prácticas de RSC para PYMEs de CEPYME (2003), Club de Excelencia en Sostenibilidad (2007) y Fundación Ecología y Desarrollo (2007).

Para la medición de la información se adopta una variable dicotómica que toma el valor “1” cuando la información está presente y debidamente sustentada en el informe. Por el contrario se asigna un “0” en los casos restantes.

La segunda herramienta de análisis (véase Anexo 2) pretende evaluar el nivel de cumplimiento de información de sostenibilidad según los indicadores de desempeño económico, ambiental y social. Debido a que las memorias preparadas con las guías G2 y G3 difieren en su contenido hemos preparado un cuestionario de cumplimiento con indicadores comunes a ambas guías y que comprendan los indicadores centrales.

Para la medición del grado de cumplimiento de los indicadores la asignación de variables es la misma que en el caso anterior. En el análisis exploratorio de datos de cumplimiento de indicadores, hemos aplicado el método de Escalas Multidimensionales (Serrano *et al.*, 2003) que permita analizar las empresas estudiadas según el tipo de información de sostenibilidad que realizan los distintos grupos de PYMEs.

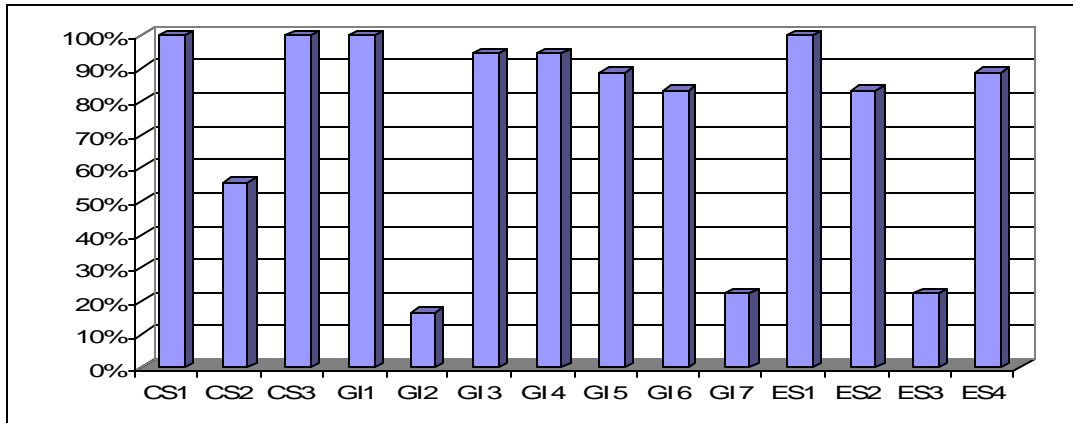
5. RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PRÁCTICAS DE RSC

Para el estudio de los contenidos relativos a estrategia, perfil y enfoque de dirección de las memorias de sostenibilidad, hemos utilizado la primera herramienta de análisis (véase Anexo 1). Los resultados nos muestran que la mayor parte de los aspectos revelados por las PYMEs corresponden a los relacionados con el contexto de sostenibilidad (CS),

compromiso con los grupos de interés (GI) y estrategia de sostenibilidad (ES) (véase Gráfico 2).

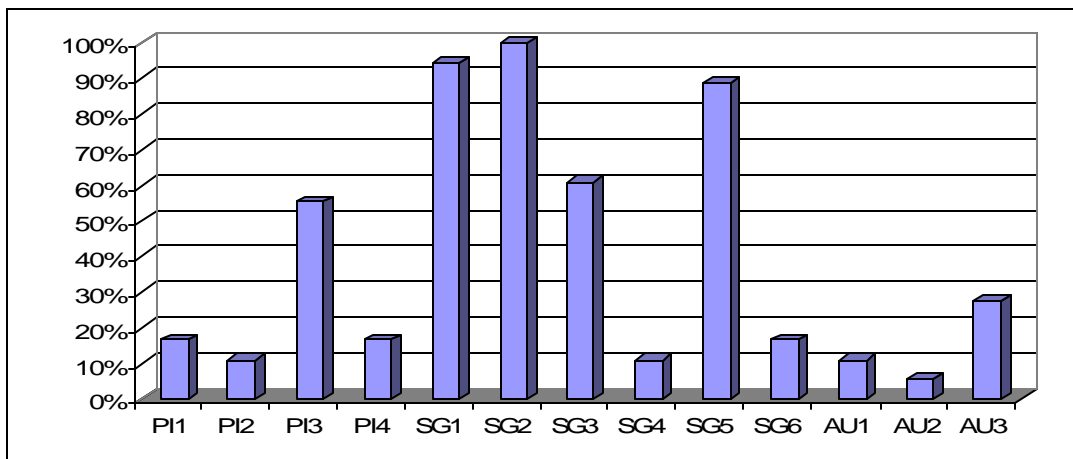
GRÁFICO 2
INFORMACIÓN SOBRE CONTEXTO Y ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS DE INTERÉS



Los resultados indican que las PYMEs utilizan fundamentalmente como canales de comunicación (GI4) las encuestas y reclamaciones de clientes, así como las sugerencias y reuniones con trabajadores. Sin embargo se informa menos sobre el criterio de selección de grupos de interés (GI2) y sobre su contribución al éxito de la empresa (GI7). Sólo la mitad de las PYMEs divulga información sobre su contexto de sostenibilidad (CS2) y la quinta parte de las empresas realiza un análisis del desempeño con respecto a los objetivos planeados el periodo anterior (ES3).

En el gráfico 3 se observa que los indicadores de menor grado de cumplimiento son los relacionados con la adhesión a compromisos de sostenibilidad, sistemas de gestión y auditoría. Así, únicamente tres de las PYMEs analizadas se han adherido a compromisos (PI1) tales como el Pacto Global. Asimismo se ha obtenido una ausencia de declaración de aspectos negativos de la gestión de sostenibilidad en contradicción con el principio de equilibrio de la GRI.

GRÁFICO 3
INFORMACIÓN SOBRE ADHESIÓN A PACTOS, SISTEMAS DE GESTIÓN Y AUDITORÍA



Cabe resaltar la incorporación de sistemas de gestión como el ISO 14001:2004 (SG1) e ISO 9001:2000 (SG2). Cinco empresas aplican el sistema de gestión EMAS (Eco Management and Audit Scheme) y cuatro el modelo EFQM de excelencia. Finalmente, un total de once empresas han implementado sistemas de gestión de seguridad laboral como el OH-SAS 18001:97 (SG3).

Los resultados muestran un grado de información sobre gestión de RSC diverso, aunque en general el nivel de incorporación de prácticas de RSC en las PYMEs se encuentra en una etapa inicial y está orientada principalmente a un desempeño de sostenibilidad con los trabajadores y clientes (Longo *et al.*, 2005; Perrini, 2006; Jenkins, 2006).

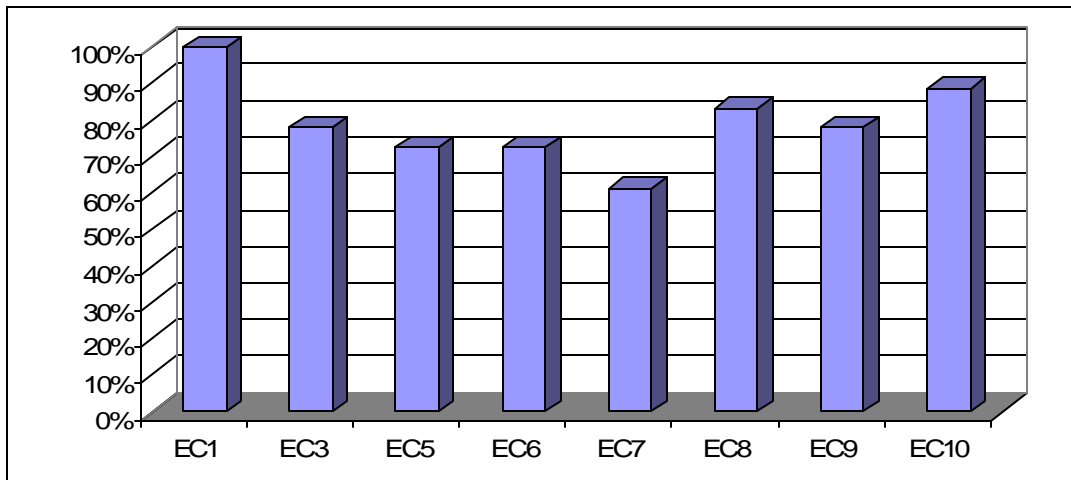
El desarrollo de mecanismos de diálogo y participación de grupos de interés, no es tan destacado, ya que en la mayoría de casos se plantean herramientas de participación muy generales, tales como encuestas a clientes y trabajadores, reclamaciones por escrito, vía correo electrónico o página Web de clientes y trabajadores, formación en seguridad laboral, participación en seminarios y foros sobre RSC y sostenibilidad promovidos por asociaciones profesionales o autoridades. Caso que se observa en las PYMEs con mayor nivel de información.

5.2 ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DE INFORMACIÓN DE DESEMPEÑO DE SOSTENIBILIDAD

El segundo análisis que hemos llevado a cabo corresponde al grado de cumplimiento de los indicadores de desempeño de sostenibilidad. Debemos tener en cuenta que no todas las memorias alcanzan el nivel "A", máximo establecido por la guía G3. Así, algunas empresas declaran no completar todos los indicadores, debido a que no han implementado política alguna con respecto al indicador, o no disponen de información para su preparación, caso que ocurre en la mayoría de PYMEs que presentan por primera vez su memoria de sostenibilidad.

Desde el punto de vista del desempeño económico predominan los resultados financieros positivos en la mayoría de casos. Los indicadores de dicho desempeño (véase Gráfico 4) señalan que todas las empresas informan sobre sus ventas (EC1) y cerca del 80% desglosan datos sobre costes de productos y servicios, remuneraciones impuestos, donaciones y subsidios (EC3, EC5, EC8, EC9 y EC10).

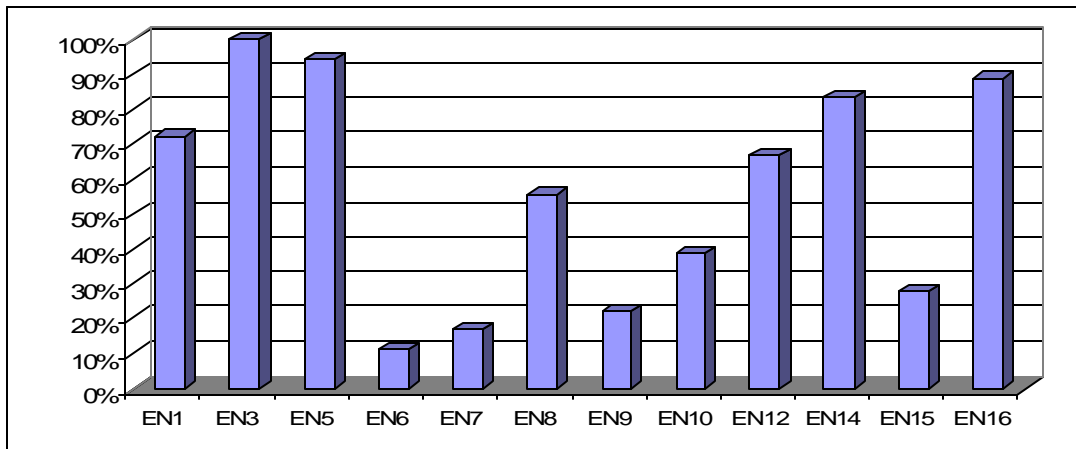
GRÁFICO 4
CUMPLIMIENTO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO



Con respecto a los indicadores ambientales (véase gráfico 5), a pesar que las PYMEs tienen implementado el sistema de gestión ambiental ISO 14001, las PYMEs presentan un cumplimiento de indicadores diverso.

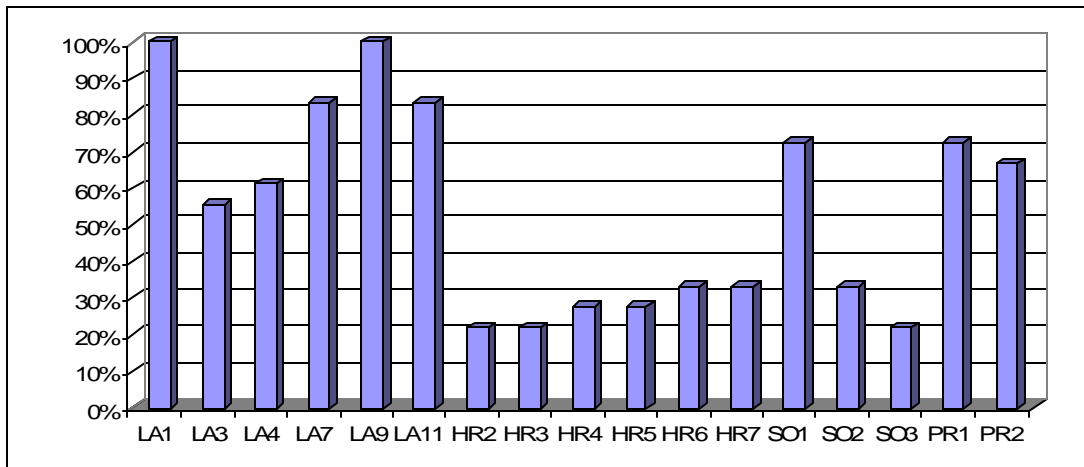
Mientras que la mayoría informa sobre los consumos directos de materiales, energía eléctrica y agua (EN1, EN3 y EN5), vertidos de agua (EN12) e impactos ambientales (EN14), el grado de información sobre los indicadores relacionados con los impactos en áreas de biodiversidad (EN 6 y 7) y emisiones de sustancias destructoras de capa de ozono, NO y SO (EN 9 y 10) es menor.

GRÁFICO 5
CUMPLIMIENTO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL



Los indicadores de desempeño social (véase Gráfico 6) se centran fundamentalmente en el ámbito del desempeño laboral con mucha información sobre número de empleados, absentismo y horas de formación (LA1, LA7, LA9, LA11). No obstante, es destacable que el indicador sobre porcentaje de empleados representados por sindicatos (LA3) no es una información difundida habitualmente en las PYMEs.

GRÁFICO 6
CUMPLIMIENTO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL



Los indicadores de desempeño sobre derechos humanos presentan un menor nivel de información, situación que se relaciona con el bajo porcentaje de empresas, adscritas a pactos/iniciativas internacionales, sólo un 30% de las PYMEs informa sobre impactos, políticas y actuaciones sobre derechos humanos (HR4, HR5, HR6 y HR7).

Algunas PYMEs ofrecen el siguiente párrafo para explicar la información de desempeño social y derechos humanos:

“La organización asume y cumple todos los principios recogidos en la Declaración de Derechos Humanos, suscrita por el Estado Español como Estado Miembro de Naciones Unidas. Aunque de forma implícita es un hecho, no existen políticas y procedimientos documentados al respecto, en caso de avanzar en este sentido, se incluirá dicha información en futuras ediciones.”

Finalmente con respecto a los indicadores de impacto social y seguridad de productos, cerca de un 70% de las empresas informa sobre programas de impacto en la comunidad (SO1) y seguridad de productos (PR1 y PR2). Sin embargo, encontramos un bajo cumplimiento en las políticas y mecanismos de lucha contra de la corrupción (SO2) y en la participación en políticas públicas (SO3).

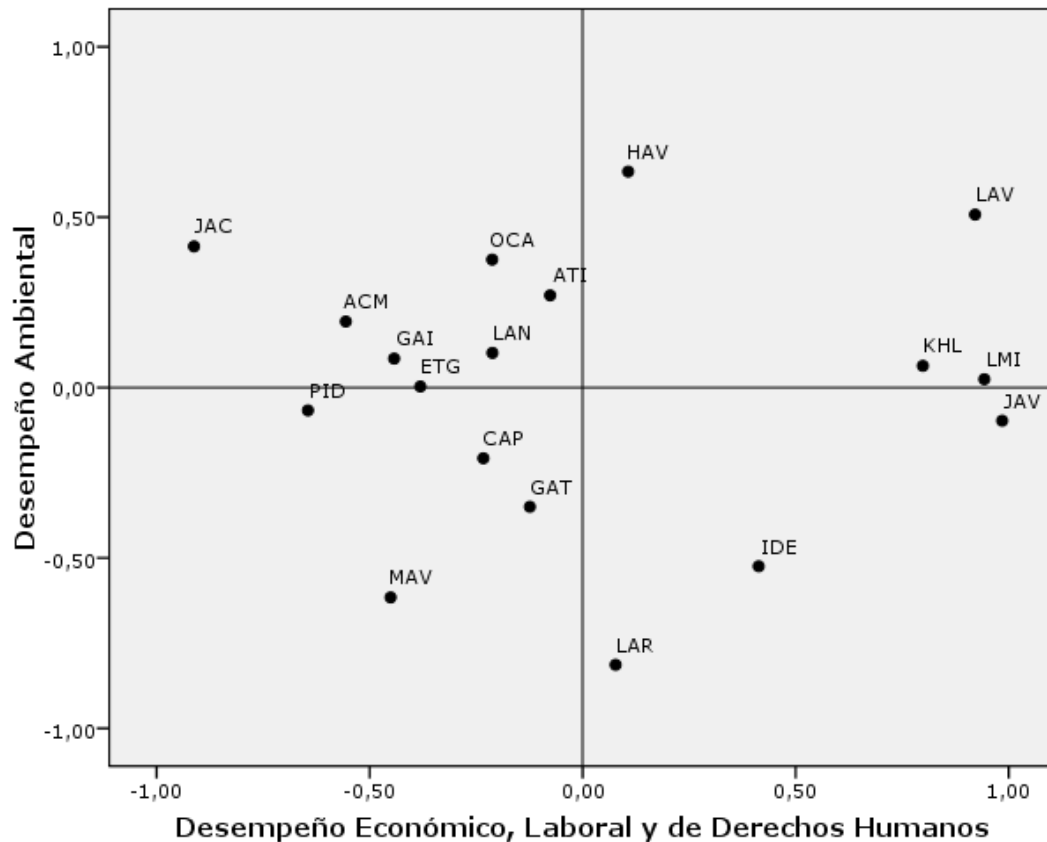
De los resultados anteriores podemos afirmar que el grado mayor de cumplimiento de indicadores se centra en el desempeño económico y de prácticas laborales, lo que confirma que los principales grupos de interés considerados en las memorias corresponden a trabajadores y clientes. Estos son aquellos con los que se tiene mayor vinculación (Observatory of European SMEs, 2002; Spence y Lozano, 2000; Perrini, 2006).

Consideramos que existe todavía una falta de conocimiento en la preparación de información de sostenibilidad y de gestión de RSC, a pesar de la iniciativa y apoyo gubernamental (Spence *et al.*, 2000; Lepoutre y Heene, 2006; Murillo y Lozano, 2006).

En aplicación del método de escalas multidimensionales hemos obtenido dos dimensiones gráficas de análisis, para ellos hemos considerado como variables la suma de puntuaciones de indicadores clasificadas en desempeño económico, ambiental, laboral, de derechos humanos, impacto social y responsabilidad de productos (véase anexo 4). Los resultados bajo el método Proxscal muestran un *stress I* de aceptable de 0,1077, según el criterio de Kruskal que valida la bondad del ajuste. La dimensión del eje de abscisas explica de izquierda a derecha el mayor grado de cumplimiento de indicadores de desempeño económico, laboral y de derechos humanos. La dimensión del eje de ordenadas describe de la parte inferior a la superior el mayor grado de cumplimiento de indicadores ambientales (véase Gráfico 7).

Los resultados del análisis confirman lo observado en los resultados del apartado anterior, que las PYMEs muestran un bajo nivel de información principalmente en el desempeño económico y social (la mayoría de empresas se encuentran en el lado izquierdo del eje de abscisas). Sin embargo observamos un esfuerzo de la empresas en presentar información sobre desempeño ambiental (mayoría de PYMEs se encuentran en la parte superior del eje de ordenadas).

GRÁFICO 7
EMPRESAS SEGÚN DIMENSIONES DE CUMPLIMIENTO E INDICADORES



En el gráfico 7 también observamos un patrón de comportamiento común para cuatro empresas que poseen altos puntajes en las dos dimensiones de desempeño (que se encuentran en el lado superior derecho), cabe destacar en ese grupo el caso de Javierre S.L. (JAV) y KH Lloreda S.A. (KHL) que figuran con un buen cumplimiento de indicadores sociales y son presentadas como empresas con experiencias exitosas de RSC en el Proyecto PYMEs Sostenibles de la Fundación Ecología y Desarrollo⁸ y con reconocimientos públicos y privados en la calidad en sus memorias por las iniciativas de sus propietarios.

6. CONCLUSIONES

Del análisis realizado se puede inferir que el grado de incorporación de prácticas de RSC, así como de la información de sostenibilidad en las PYMEs, no alcanzan todavía niveles como los desarrollados en las grandes empresas cuyo objetivo de rendición de cuentas es distinto y no está dirigida a satisfacer necesidades de información de accionistas, inversionistas u organizaciones no gubernamentales ni reflejar una estrategia de diferenciación y competitividad por que las formas de información no tienen que ser similares.

⁸ La Fundación Ecología y Desarrollo es una entidad independiente que fomenta el desarrollo sostenible mediante la generación y puesta en marcha de alternativas ecológicamente sostenibles, socialmente justas y económicamente viables, tanto en España como en América Latina. Un ejemplo de ello es el proyecto de “PYMEs Sostenibles” que promueve principalmente herramientas de gestión de sostenibilidad. (<http://www.ecodes.org/>)

En este sentido, las PYMEs se encuentran en una etapa inicial de implementación de prácticas de RSC, y no se ha observado que la información sobre aspectos relacionados con la estrategia y gestión de sostenibilidad y formas de determinación de los grupos de interés, sea adecuada. Asimismo en muy pocos casos se hace seguimiento de los objetivos con respecto al desempeño de sostenibilidad.

La incorporación de prácticas de RSC en la gestión de las PYMEs estudiadas no es considerada como una ventaja competitiva ya que no encontramos implementadas estrategias de investigación y desarrollo de procesos o aprendizaje y crecimiento en aspectos de sostenibilidad para contribuir, con los productos y servicios ofrecidos, al desarrollo sostenible.

Es el caso de la información de desempeño ambiental, que se informa principalmente sobre control de consumos y desechos y no lo hace sobre mejoras de eficiencia. La información de desempeño económico y social presenta un escaso desglose, en línea con otros estudios internacionales.

Las formas de rendición de cuenta a los grupos de interés son directas y poco formales, no tienen como objetivo principal dar cuenta de sus acciones a grupos de interés como inversores, gobierno, organizaciones no gubernamentales y grandes acreedores, principalmente están relacionadas con los trabajadores con los que se fomenta una participación mediante encuestas, actividades de formación y participación en los sistemas de seguridad laboral. En el ámbito de los clientes se muestra una rendición de cuentas menor, que comprende su participación en encuestas sobre satisfacción.

Los resultados confirman una necesidad de mayor promoción y formación de la PYMEs en materia de RSC e información de sostenibilidad, se debe plantear como objetivo que las prácticas de RSC sean incorporadas como objetivos estratégicos. Podemos considerar la propuesta de que una opción en este desarrollo es aplicar una estrategia conjunta con los grupos de interés (Spence, *et al.*, 2000; Lepoutre y Heene, 2006). Sobre la base de estos elementos, puede considerarse el papel relevante que deben tener las iniciativas de entidades públicas y privadas en busca mayor integración en el entorno.

Como limitaciones del presente trabajo, señalamos que los resultados están basados en la información publicada por las propias empresas, que suele ser limitada y poco sistemática en el caso de las PYMEs. En este sentido sería conveniente complementar este trabajo exploratorio en el futuro con estudios sobre la incorporación de prácticas de RSC en la gestión de la PYME, a través un análisis más profundo de la visión, estrategia y políticas de desempeño de sostenibilidad implementadas por los gestores de las PYMEs, mediante entrevistas directas acerca de los contenidos de los informes de sostenibilidad de las empresas.

ANEXO 1

Contexto de sostenibilidad
CS1. ¿Se incluye el significado de desarrollo sostenible en los asuntos informados, la memoria se basa en información objetiva y mediciones de desarrollo sostenible?
CS2. ¿Se informa acerca de publicaciones locales e internacionales sobre el desempeño de la empresa dentro del contexto de sostenibilidad?
CS3. ¿Se describe la relación entre sostenibilidad y la estrategia organizativa, riesgos y oportunidades a largo plazo en el perfil de la empresa?
Participación de los grupos de interés
G11. ¿Se describen los grupos de interés con quienes la empresa es responsable?
G12. ¿Se describen la base y procedimiento para la definición de los grupos de interés?
G13. ¿Se considera la inclusión y participación de los grupos de interés en el contenido de la memoria?
G14. ¿Se consideran enfoques como estudios, encuestas, grupos de discusión, comunicaciones,..., como parte del proceso de inclusión de grupos de interés?
G15. ¿Se consideran los aspectos/intereses principales planteados por los grupos de interés y se responde a ellos en el desempeño e indicadores descritos en la memoria?
G16. ¿Se reflejan los aspectos/intereses en los valores de la organización y estrategias empresariales?
G17. ¿Han contribuido los aspectos/intereses de los grupos de interés en el éxito de la organización?
Estrategia y objetivos de sostenibilidad
ES1. ¿Se presenta la estrategia y visión a corto y largo plazo en materia de sostenibilidad en la declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la empresa?
ES2. ¿En la declaración se describen los principales impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad y relacionados con los grupos de interés? ¿Se señalan los mecanismos de gestión para estos riesgos y oportunidades?
ES3. ¿Se realiza un análisis del desempeño con respecto a los objetivos planeados en el periodo anterior y se describen los objetivos de periodos futuros?
ES4. ¿Se describe como se ha gestionado los aspectos de cada categoría de indicadores (dimensión económica, ambiental, laboral, derechos humanos, sociedad y productos) señalando los objetivos y políticas para alcanzarlos?
Adhesión a pactos internacionales de sostenibilidad y compromiso con iniciativas externas
PI1. ¿Ha adoptado la empresa iniciativas, principios o programas sociales y ambientales, nacionales o internacionales?
PI2. ¿Se presenta información de iniciativas y cumplimiento de compromisos de los programas o principios adscritos?
PI3. ¿Se describen las participaciones en asociaciones sectoriales nacionales e internacionales?
PI4. ¿Se participa en los órganos de gobierno y proyectos de dichas asociaciones?
Implementación de sistemas de gestión ambiental y social
SG1. ¿Se describen los sistemas de gestión de calidad?
SG2. ¿Se han adoptado y se describen los sistemas de gestión de medioambiental?
SG3. ¿Se han adoptado y se describen los sistemas de gestión de de prevención de riesgo laboral?
SG4. ¿Se han adoptado y se describen los sistemas de gestión ética?
SG5. ¿Están debidamente auditados y certificados los sistemas de gestión de sostenibilidad y se informa de ello?
SG6. ¿Se describen los logros y dificultades incurridos en la implementación de dichos sistemas?
Evaluaciones, verificaciones y auditorías externas
AU1. ¿Se ha realizado verificación independientemente, se presenta certificado o informe de ello?
AU2. ¿Se declara independencia con entidades verificadoras o auditoras?
AU3. ¿Los sistemas de gestión de sostenibilidad están debidamente verificados y certificados?

ANEXO 2

Según Guía G2		Equivalentes según Guía G3	
Indicadores Económicos			
EC1	Ventas Netas	EC1	Valor Agregado
EC3	Coste de productos y servicios	EC1	Valor Agregado
EC5	Gastos Salariales	EC1	Valor Agregado
EC6	Distribución de proveedores de capital	EC1	Valor Agregado
EC7	Variación de ganancias retenidas	EC1	Valor Agregado
EC8	Impuestos Pagados	EC1	Valor Agregado
EC10	Donaciones a comunidad	EC1	Valor Agregado
EC9	Subsidios recibidos	EC4	Ayudas financieras recibidas de gobiernos.
Indicadores Ambientales			
EN1	Materiales consumidos	EN1	Materiales consumidos en volumen
EN3	Consumo directo de energía desglosados por fuentes	EN3	Consumo directo de energía desglosados por fuentes
EN5	Consumo total de agua	EN8	Captación de agua
EN6	Áreas de Biodiversidad	EN11	Áreas de Biodiversidad
EN7	Impactos en biodiversidad	EN12	Impactos en biodiversidad
EN8	Emisiones de gases efecto invernadero	EN16	Emisiones directas e indirectas de gases efecto invernadero
EN9	Emisiones de sustancias destructoras de capa de ozono	EN19	Emisiones de sustancias destructoras de capa de ozono
EN10	Emisiones de NO y SO	EN20	Emisiones de NO y SO
EN12	Vertimientos al agua	EN21	Vertimiento de aguas residuales
EN14	Impactos ambientales	EN26	Iniciativas para mitigar impactos ambientales
EN15	Porcentaje de peso de productos vendidos recuperables	EN27	Productos vendidos recuperados
EN16	Episodios y multas por incumplimientos de normas ambientales	EN28	Multas y sanciones por incumplimiento de normas ambientales
Indicadores Sociales			
LA1	Desglose de Empleados	LA1	Desglose de Empleados
LA3	Porcentaje de empleados representados por organizaciones sindicales	LA4	Empleados cubiertos con convenio colectivo
LA4	Política de consulta y negociación con empleados sobre cambios organizativos	LA5	Periodo de preaviso relativo a cambios organizativos
LA7	Absentismo, enfermedades, muertes relacionados con el trabajo	LA7	Absentismo, enfermedades, muertes relacionados con el trabajo
LA9	Promedio de horas de formación	LA10	Horas de formación
LA11	Composición de departamentos superiores de gestión	LA13	Composición de órganos de gobierno
HR2	Impactos en los derechos humanos en decisiones sobre inversiones o elección de proveedores	HR1	Acuerdos de inversión que contemplen derechos humanos
HR3	Políticas y procedimientos para valorar derechos humanos con respecto a la cadena de suministro	HR2	Distribuidores y contratistas analizados en derechos humanos
HR4	Políticas y procedimientos en contra de discriminación	HR4	Incidentes de discriminación
HR5	Política de libertad de asociación	HR5	Libertad de asociación
HR7	Política de rechazo del trabajo forzoso	HR7	Riesgos de trabajo forzado
SO1	Políticas de gestión de los impactos causados a las comunidades	SO1	Programas y prácticas de impacto en la comunidad
SO2	Política, sistemas de gestión/procedimientos en torno a la corrupción y al soborno	SO2	Unidades de negocio analizadas en riesgo de corrupción

SO3	Participación en políticas públicas	SO5	Participación en políticas públicas
PR1	Política sobre la salud y seguridad del cliente durante la utilización de productos y servicios	PR1	Ciclo de vida de productos, impacto en seguridad y salud de clientes
PR2	Políticas y sistemas de gestión, referentes al etiquetado e información sobre los productos.	PR3	Información normada para productos

ANEXO 3
PUNTAJES AGREGADOS POR CATEGORÍA DE DESEMPEÑO

PYME	EC	EN	LA	HR	SO	PR
Javierre S.L.	8	9	6	6	3	1
Laminados Villapol S.A.	8	11	4	5	3	2
Lemona Industrial S.A.	8	9	6	6	2	2
KH Lloreda S.A.	8	9	6	5	2	2
IDECON S.A.U.	8	5	6	4	2	2
Harinera Villamayor S.A.	5	9	6	1	1	2
Grupo Larcovi S.A.	8	3	5	3	2	1
Obras Civiles del Atlántico S.L.U.	5	8	5	0	1	2
Granitos Triturados, S.L.	8	6	4	0	2	1
Estudio Técnico Gallego S.A.	5	6	6	0	1	2
ATI Sistemas S.L.	6	8	5	0	1	0
Laboratorios Nupel S.L.	6	7	4	0	1	2
Canteiros do Porriño S.A.	7	6	4	0	1	1
GAIA Gestión Deportiva S.L.	5	6	5	0	0	2
Pintura Del Río S.L.	4	5	5	0	1	1
Grupo ACMS Consultores S.L.	5	6	3	0	0	2
Maderas Villapol SA	8	4	4	0	0	0
Javier de la Cerda S.L.U.	2	5	3	0	0	0

7. BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) [2004], Documento sobre Responsabilidad Social Corporativa nº 1: "Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa", AECA, Madrid.
- Calvo J.A.; Garayar A. y Álvarez I. [2007]: "Informes de Sostenibilidad: estado del arte", Cuadernos Aragoneses de Economía. Vol. 17 nº 1, 63-97.
- CEPYME [2003]: Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad en la PYME aragonesa. <http://www.conectapyme.com/files/publica/guiaSostenibilidad.pdf>
- Club de Excelencia en Sostenibilidad [2007]: Guía para la Implantación de la Responsabilidad Corporativa en la PYME. Madrid.
- Chrisman J. y Archer R. [1984]: "Small Business Social Responsibility: Some Perceptions and Insights", American Journal of Small Business, Vol. IX nº 2, 46-58.
- Fundación Ecología y Desarrollo [2007]. Guía para la implantación de un Sistema de Gestión de la Sostenibilidad (SGS) según la directriz EMAS. <http://www.pymessostenibles.net/gestion.asp>
- Graafland J.; Van de Ven B. y Stoffele N. [2003]: "Strategies and Instruments for Organising CSR by Small and Large Businesses in the Netherlands", Journal of Business Ethics, nº 47(1), 5-60.
- Gray R.; Owen D. y Adams C. [1996]: Accounting & Accountability: Changes and challenges in corporate social and environmental reporting, London: Prentice Hall.
- Gray R.; Dey C.; Owen D.; Evans R., Zadek S.[1997]: "Struggling with the praxis of social accounting Stakeholders, accountability, audits and procedures", Accounting, Auditing & Accountability Journal, nº 10 (3), 325-364.
- GRI (Global Reporting Initiative). [2002]: Sustainability reporting guidelines. Boston.
- GRI (Global Reporting Initiative) [2004]: High 5! Communicating your Business Success through Sustainability Reporting. Amsterdam.
- GRI (Global Reporting Initiative) [2006]: Sustainability reporting guidelines. Amsterdam.
- GRI (Global Reporting Initiative) [2007]: Ciclo Preparatorio para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Manual para organizaciones pequeñas y medianas. Amsterdam.
- Jenkins H. [2004]: "A Critique of Conventional CSR Theory: An SME Perspective", Journal of General Management, Vol. 29 nº 4, 37-57.
- Jenkins H. [2006]: "Small Business Champions for Corporate Social Responsibility", Journal of Business Ethics, nº 67(3), 241-256.
- Lawrence S.; Collins E.; Pavlovich K. y Arunachalam M. [2006]: "Sustainability Practices of SMEs:the Case of NZ", Business Strategy and the Environment, 15 (4), 242-257.
- Lepoutre J. y Heene A. (2006): "Investigating the Impact of Firm Size on Small Business Social Responsibility: a Critical Review", Journal of Business Ethics, nº67 (3), 257-273.
- Longo M.; Mura M. y Bonoli A. [2005]: "Corporate social responsibility and corporate performance: the case of Italian SMEs", Corporate Governance 5 (4), 28-42.
- Llena F.; Moneva J.M y Hernández B. [2007]: 'Environmental disclosures and compulsory accounting standards: the case of Spanish annual reports', Business Strategy and the Environment, nº 16 (1),16-53.
- Moneva J.M.; Acero I. y Llena F [2007]: "Evaluación de la Información de Sostenibilidad en las Cajas de Ahorro Españolas", Cuadernos Aragoneses de Economía, Vol. 17 nº 1, 99-125.
- Moneva J.M.; Archel P. y Correa C. [2006]: "GRI and the camouflaging of corporate unsustainability", Accounting Forum, nº 30 (2), 121-137.
- Murillo D. y Lozano J. [2006]: "SMEs and CSR: An Approach to CSR in their Own Words", Journal of Business Ethics, nº 67(3), 227-240.
- Observatory of European SMEs [2002]. European SMEs and Social and Environmental Responsibility. Enterprise Publications. Bruselas.
- Perrini F. [2006]: "SMEs and CSR Theory: Evidence and Implications from an Italian Perspective", Journal of Business Ethics, nº 67(3), 305-316.

- Sarbutts N. [2003]: "Can SMEs 'do' CSR? A practitioner's view of the ways small -and medium- size are able to manage reputation through corporate social responsibility", *Journal of Communication Management*, 7 (4), 340-347.
- Serrano C.; Mar C. y Bossi A. [2003]: "The measurement of intangible assets in public sector using scaling techniques", *Journal of Intellectual Capital*, 4 (2), 249-275.
- Spence L.J. [1999]: "Does size matter? The state of the art in small business ethics", *Business Ethics: A European Review*, 8 (3), 163-174
- Spence L.J.; Jeurissen R. y Rutherford [2000]: "Small Business and the Environment in the UK and the Netherlands: Toward Stakeholder Cooperation". *Business Ethics Quarterly*, nº 10(4), 945-965.
- Spence L.J. y Lozano J. [2000]: "Communicating about Ethics with Small Firms: Experiences from the U.K. and Spain", *Journal of Business Ethics*, nº 27 (1/2), 43-53.
- Williamson D.; Lynch-Wood G. y Ramsay J. [2006]: "Driver of Environmental Behaviour in Manufacturing SMEs and the Implications for CSR", *Journal of Business Ethics*, 67 (3), 317-330.
- Xertatu [2007]: "Actualización del Grado de Conocimiento de la Situación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) entre las Pymes de Bizkaia, 2.006". http://www.xertatu.net/ca_cont.asp?menuhome=4&submenu=45&seccion=254

INFLUENCIA DE LA PROPIEDAD FAMILIAR SOBRE LA EFICIENCIA DE LAS PYME: UN ANÁLISIS DE DIFERENCIAS BASADO EN UN CONCEPTO MULTICRITERIO DE RENTABILIDAD

Gonzalo Sánchez Gardey (Universidad de Cádiz), Manuel Larrán Jorge (Universidad de Cádiz), Amalia García-Borbolla Fernández (Universidad de Cádiz), y Jesús Herrera Madueño (Universidad de Cádiz).

RESUMEN

Basándonos en una muestra de 816 pequeñas y medianas empresas españolas, este trabajo se plantea analizar si existen diferencias de eficiencia entre las empresas cuya propiedad está mayoritariamente en manos de una misma unidad familiar y las que no poseen esta condición. Como se explica en la primera parte del artículo, la evidencia obtenida en estudios previos y la disparidad de argumentos teóricos no nos permite derivar hipótesis de partida en un único sentido, por lo que preferimos plantear un análisis con un carácter marcadamente exploratorio. En buena parte de los estudios empíricos que se habían planteado con anterioridad en este sentido, se encontraron limitaciones importantes en relación con la variable dependiente. Las medidas de eficiencia basadas en un único criterio parecían no recoger todas las particularidades de las organizaciones familiares. Tratando de paliar estos problemas, en este trabajo, se define un concepto multidimensional de rentabilidad para medir la eficiencia. De manera similar y también considerando las recomendaciones de buena parte de la literatura se han considerado las variables *sector de actividad* y *tamaño* en el análisis empírico, con la intención de analizar si el efecto de la propiedad familiar sobre la eficiencia varía en función de estas características de las organizaciones.

Palabras clave: Propiedad familiar, Eficiencia, Rentabilidad, Teoría de la Agencia

1. INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel fundamental en la economía de la Unión Europea, constituyéndose como uno de los motores básicos en la generación de empleo y riqueza. Los datos del Observatorio Europeo de las Pymes (2007), demuestran que el tejido empresarial europeo esta formado en casi un 99% por empresas que podrían ser catalogadas como de pequeño o mediano tamaño, que dan empleo a más de un 53% de la población. En el caso español, esta situación no difiere. El Directorio Central de Empresas, de hecho, registra más de 2,8 millones de Pymes, lo que supone un 99,87% del censo de empresas de España.

En otro orden de cosas, destaca el hecho que la mayor parte de estas estructuras de negocio sean empresas de carácter familiar. Según De la Fuente (2003), el 65% de las Pymes tienen esta condición. La importancia de este grupo de organizaciones viene no solamente dada por su cantidad, sino también por el hecho de que llegan a aportar entre un 70% y un 80% del PIB español, dando empleo a casi un 60% de la población (Reyes y Sacristán, 2003). No obstante, la importancia de las Pymes familiares tampoco es un fenómeno exclusivo de la economía española, como pone de manifiesto la literatura especializada (Lee, 2004; Sharma y Nordqvist, 2007).

A pesar de la importancia de las Pymes familiares, el análisis empírico de sus particularidades es una parcela de investigación relativamente reciente. De hecho, la revisión de la literatura planteada por Reyes y Sacristán (2003) concluía que, a pesar de que en ese momento se habían desarrollado muchos trabajos acerca de la incidencia de la estructura de propiedad en el comportamiento empresarial, resultaba todavía insuficiente la investigación empírica realizada con el objetivo de estudiar los efectos de la propiedad familiar. Revisando literatura más reciente, se observa que, en los últimos años, han proliferado los estudios centrados en esta materia. Trabajos como los propuestos por Lee (2004), Chrisman, *et al.* (2007), Lubatkin *et al.* (2007) o Eddleston *et al.* (2008) han realizado importantes contribuciones en este sentido. No obstante, son todavía muchos los autores que señalan la necesidad de profundizar en el análisis de las características distintivas de las empresas familiares, en lo que a su ámbito estratégico y competitivo, y a sus particularidades económicas y financieras se refiere (Lee, 2006; Sharma y Nordqvist, 2007). El avance de la comprensión de este fenómeno debe pasar, como Schulze *et al.* (2001) o García Borbolla *et al.* (2006) han apuntado, por el desarrollo del análisis comparativo entre empresas familiares y no familiares, que permitan comprender las particularidades distintivas de estos dos tipos de organizaciones.

La rentabilidad es una variable fundamental para la supervivencia a largo plazo de cualquier tipo de empresa. Esta importancia se refleja en la proliferación de estudios empíricos que han tratado de evaluar la situación y evolución de la rentabilidad de la empresa española. Para ello, se han utilizado normalmente dos opciones metodológicas: (1) el estudio descriptivo tradicional, basado en el análisis univariante de ratios (Lucas, Muela y González Romero, 1993; Sánchez Segura, 1994; García-Borbolla, *et al.* 2006) y, (2) el análisis explicativo, orientado a la determinación de los factores que diferencian a las empresas rentables de las que no son rentables, utilizando básicamente técnicas procedentes del análisis multivariante (Martínez *et al.*, 2007; Castillo y Wakefield, 2007).

En el mismo trabajo, González *et al.* (2002) también han encontrado deficiencias importantes en las medidas de rentabilidad utilizadas, debido fundamentalmente a que son indicadores diseñados para organizaciones de gran tamaño.

Sobre la base de todo lo dicho, este trabajo se plantea con el objetivo de analizar las diferencias de eficiencia entre las pequeñas y medianas empresas familiares y no familiares. Tratando de subsanar la limitación identificada por González *et al.* (2002), el análisis empírico se desarrollará a partir de una variable propia de rentabilidad, construida con la intención de recoger las particularidades de las Pymes. Para ello, y siguiendo los planteamientos de Forsaith y Hall (2001) o Cardone y Casasola (2002), se definirá la rentabilidad como un vector multicriterio. Con ello, se pretende reducir un conjunto de variables subrogadas de la rentabilidad (rentabilidad económica, margen y rentabilidad financiera) a un componente capaz de explicar dicha variable, de forma que la variabilidad total de la información original sea recogida en dicho vector compuesto.

Del mismo modo, y considerando que la definición de Pyme en España recoge empresas que pueden diferir sustancialmente en cuanto a su número de trabajadores, incorporaremos la variable tamaño como un factor adicional en nuestro estudio empírico. La literatura empírica no ha alcanzado ningún tipo de consenso en torno al efecto que cabe esperar de esta variable sobre la rentabilidad. De hecho, encontramos trabajos que detectan una relación positiva (Galvé y Salas, 1993; González, 1997), mientras que otros defienden que el efecto es negativo (Bueno y Lamothe, 1986, y Antón *et al.*, 1990), o incluso neutro (Arraiza y Lafuente, 1984; Galán y Vecino, 1997). Partiendo de las evidencias recogidas en estos trabajos, trataremos también de explorar si el efecto de la propiedad familiar sobre la rentabilidad de las Pymes varía cuando se observan empresas de mayor o menor tamaño.

Antes de comenzar con el análisis de los efectos de la propiedad familiar, en el siguiente epígrafe, se planteará una revisión de la forma en la que la literatura anterior ha definido a las organizaciones familiares. Se presentarán los criterios más comúnmente usados, y se presentará

el concepto que sirve de base a este trabajo. En el segundo apartado, se revisarán los diferentes desarrollos teóricos que han explicado las particularidades de las empresas familiares, así como las principales conclusiones a las que se ha llegado acerca de la forma en la que este tipo de propiedad afecta a las dinámicas organizativas internas. A continuación, el artículo describirá el estudio empírico realizado, concretando la forma en la que la muestra ha sido seleccionada, así como las diferentes fuentes de información utilizadas (cuestionario y bases de datos). Como se ha comentado, el trabajo se plantea el objetivo de contrastar diferencias de eficiencia a través de una medida de rentabilidad generada empíricamente a partir de los datos muestrales. El diseño de este índice compuesto se presentará en el epígrafe 4.2, para pasar posteriormente a comentar los resultados de los diferentes contrastes planteados para determinar si la propiedad familiar presenta algún efecto significativo. Por último, se presentarán las implicaciones de dichos resultados, valorando su contribución, y comentando las principales limitaciones encontradas en el proceso de investigación.

2. CONCEPTO DE EMPRESA FAMILIAR.

Una de las limitaciones más importantes de la investigación acerca de las particularidades de las empresas familiares es la propia definición de este concepto (Wortman, 1994), sobre la que no parece haber consenso, como señalaron Neubauer y Lank (1999). Son muchos los criterios que han sido aplicados en los diferentes estudios empíricos planteados (porcentaje de propiedad, control, intención de que el negocio quede en el núcleo familiar, participación de múltiples generaciones de una misma familia, etc). Astrachan *et. al* (2003) incluso argumentan que estas características pueden coincidir, o darse en una misma organización dependiendo del ciclo de vida en el que se encuentre la empresa. Como consecuencia de ello, el carácter familiar de la organización deberá estudiarse desde una óptica dinámica, en función de las características que la empresa posea en diferentes momentos del tiempo. En esta misma línea, diversos autores establecen que, al igual que con el transcurso de tiempo las relaciones contractuales de la organización evolucionan y se hacen más complejas, las relaciones familiares también sufren variaciones, debido principalmente a la ampliación de los lazos que irán dando entrada a nuevos propietarios, así como a las sucesiones, que producirán una mayor dispersión de la propiedad (de la Fuente *et. al*, 2003; Cadieux, 2007).

Como consecuencia de todo lo dicho, resulta necesario buscar una definición de empresa familiar lo suficientemente amplia como para abarcar todas estas dinámicas, así como las particularidades de organizaciones muy diferentes, desde empresas que cotizan en bolsa hasta organizaciones de menor tamaño en las que aún no han tenido lugar los relevos generacionales (Reyes y Sacristán, 2003).

Podemos encontrar ejemplos de definiciones de empresa familiar en trabajos como los de Litz (1995) o Sonfield *et al.* (2005), quienes las conceptualizan como organizaciones en las que la unidad familiar tiene influencia sobre la propiedad y/o control de la empresa y además, mantiene una intención clara de que el negocio continúe en el ámbito familiar.

Por su parte, Anderson y Reeb (2003) y Del Pino (1997), establecen que para que una organización pueda considerarse como familiar tienen que cumplirse dos condiciones: (1) que la propiedad recaiga de forma mayoritaria en el grupo familiar y/o, (2) que dicho núcleo tenga capacidad para participar en el equipo de gobierno de la organización.

Westhead y Cowling (1996) y Uhlaner (2005) aportan una visión diferente, añadiendo a las variables anteriormente reseñadas (propiedad, control y transferencia del negocio a futuras generaciones) otra dimensión de carácter subjetivo: la percepción por parte de los miembros de la organización de que su empresa es un negocio de carácter familiar.

Revisando las diferentes definiciones planteadas, Handler (1989) estableció que los criterios más utilizados para la definir a las organizaciones familiares eran: (1) la posesión por parte de los miembros de una familia de más de un 50% de su accionariado (Scholes et al., 2007), (2) la percepción de su empresa como “un negocio familiar” (Gasson et al., 1998) y, (3) la dirección de la misma por parte de los miembros de una familia (Daily y Dollinger, 1992; Lubatkin et al., 2005).

Para especificar el concepto de empresa familiar que utilizamos en este trabajo, se ha optado por utilizar una única variable de agrupación. Por motivos operativos, se seleccionó además una variable de carácter estático. En concreto, asumiendo un criterio amplio, y siguiendo a Donckels y Fröhlich (1991), y Mustakallio et al. (2002), se optó por la estructura de propiedad, es decir, la participación mayoritaria de una unidad familiar en el accionariado de la empresa. Este concepto permite además una discriminación más objetiva que la propuesta por Gasson et al. (1998), en la que se establece como variable diferenciadora la percepción de los propietarios sobre el carácter familiar de su negocio. Por otra parte, también permite una definición más amplia que la propuesta por Daily y Dollinger (1992), recogiendo también a aquellas empresas familiares que puedan ser gestionadas a través de directivos profesionales contratados.

3. MARCO TEÓRICO. LA EFICIENCIA DE LA EMPRESA FAMILIAR BAJO LA PERSPECTIVA DE LA TEORÍA DE LA AGENCIA.

Buena parte de los estudios sobre empresa familiar se han basado en el marco teórico que ofrece la teoría de la agencia, si bien es cierto que la mayor parte de los análisis han sido planteados en grandes sociedades (Hayward, 1992; de la Fuente et al., 2003). Como consecuencia de ello, son muchos los autores que, como Daily y Dollinger (1992) o McMahon (2004), han puesto de manifiesto la necesidad de estudiar organizaciones de tamaño más reducido, donde existe una concentración de la propiedad mucho más elevada. Se puede esperar que, en las Pymes familiares, la confusión entre relaciones familiares y empresariales sea aún mayor, debido a la concentración de la propiedad en manos de unos pocos accionistas muy relacionados por vínculos familiares (Reyes y Sacristán, 2002; Donckels and Fröhlich, 1991; Mustakallio et al., 2002). Esta circunstancia justifica la utilidad de la teoría de la agencia para explicar las particularidades de las organizaciones de propiedad familiar, como han demostrado recientemente los trabajos de Blanco Mazagatos et al. (2007) o Chrisman et al. (2007). De acuerdo con este marco teórico, podemos suponer que, cuando el negocio es controlado de forma directa por los propietarios (en este caso, la familia), se reducen los costes derivados de las relaciones de agencia, al confundirse los roles de principal y agente (Daily y Dollinger, 1992, Reyes y Sacristán, 2003). De modo sintético, esta disminución de los costes de agencia vendría explicada por tres efectos simultáneos: (1) al existir alineación de intereses, los costes de control hacia el agente resultan menos necesarios, (2) al recaer sobre un mismo sujeto las figuras de principal y agente, se reducen los comportamientos oportunistas, por lo pierde relevancia la fijación de un sistema de incentivos como garantía de cumplimiento de los contratos y, (3) todas las actuaciones irán encaminadas a la maximización de la única función de utilidad, en este caso la del principal, minimizándose como consecuencia de ello los costes residuales (Pertusa Ortega y Rienda García, 2003).

Según la teoría de la Agencia, la eficiencia empresarial requiere la determinación de contratos eficientes entre los dos sujetos implicados: el principal y el agente (Eisenhardt, 1989), sobretodo cuando se da una clara separación entre propiedad y control (Fama y Jensen, 1983; Jensen, 1986). Dichos contratos resultan necesarios por las propias características de la interacción entre principal y agente, que se desarrolla en situación de racionalidad limitada y de asimetría informativa, así como por los comportamientos oportunistas que pudieran derivarse de dichas relaciones. Precisamente para gobernar estas relaciones se establecen los contratos de agencia, con el objetivo de paliar los problemas derivados de las diferencias de aversión al riesgo entre principal y agente, disminuir sus conflictos de intereses, y el control por parte del primero de los

resultados del trabajo del segundo (Jensen y Meckling, 1976; Eisenhardt, 1989). Con el objetivo de diseñar estas estructuras de gobierno, la Teoría de los Costes de Transacción explora los costes asociados a las relaciones de intercambio interno entre los individuos que componen una organización, analizando cómo pueden minimizarse los problemas relacionados con la racionalidad limitada y oportunismo, a través del establecimiento de contratos explícitos e implícitos (Barringer y Milkovich, 1998).

La aplicación de esta asunción básica de la economía institucional a las particularidades de las empresas familiares, ha conducido a muchos autores a la conclusión de que este tipo de organizaciones debería presentar niveles de eficiencia comparativamente superiores, justificados por la confusión de los roles de principal y agente (García, 2003; Chrisman *et al.*, 2007). Este efecto será además, mucho más intenso en las empresas familiares de menor tamaño, que no cotizan en bolsa que, como vimos anteriormente, son las que han recibido un menor tratamiento empírico por parte de la literatura especializada (Hayward, 1992). Propositiones básicas de la Teoría de la Agencia, como las planteadas por Jensen y Meckling (1976) y Fama y Jensen (1983) permiten alcanzar esta misma conclusión, argumentando que en las Pymes familiares, los costes en términos de conflictos de interés debieran ser menores, al igual que los comportamientos oportunistas del agente con respecto al principal, lo que conllevaría una mejora sustancial en los ratios de eficiencia (Aronoff y Ward, 1995; Daily y Dollinger, 1992; Camisón, 2001).

No obstante, este planteamiento no ha estado exento de críticas. De hecho, existe un grupo significativo de contrastes que han llegado a la conclusión contraria. Así, autores como Salas (1993, 1995 y 1997) o Westhead y Cowling (1997), argumentan que el carácter familiar de las empresas incide negativamente sobre sus niveles de rentabilidad, cuestionando el hecho de que la unión entre propiedad y control y la confusión de los roles de principal y agente eliminen los problemas de agencia (Bartholomeusz y Tanewski, 2006). Esto hace que las empresas familiares también necesiten mecanismos de control de las relaciones, como han demostrado los trabajos de Schulze, Lubatkin y Dino (2003) y Cheng y Firth (2006), quienes contrastaron que este tipo de empresas hacen un uso intensivo de mecanismos para garantizar que los agentes actúen en beneficio de la organización y no movidos por intereses particulares, entre los que destaca el uso de incentivos basados en el rendimiento. De manera similar, también se ha puesto en tela de juicio la consideración de que los vínculos familiares atenúen los conflictos de intereses y los problemas de asimetría informativa (Scholes *et al.*, 2007). La literatura especializada en esta materia distingue entre dos tipos diferentes de conflicto: (1) relacional, o personal; y (2) basado en las tareas (De Dreu y Weingart, 2003). A pesar de que el primer tipo sí que pueda verse moderado por la proximidad de las relaciones familiares, la evidencia empírica demuestra que esta característica no disminuye los conflictos basados en aspectos más relacionados con las funciones que desarrollan los miembros que componen la organización (Beehr, Drexler y Faulkner, 1997; Davis y Harveston, 2001; Schulze, Lubatkin y Dino, 2003b). Esta consideración es especialmente importante, sobretodo si consideramos que éstos son los conflictos que presentan un efecto más directo sobre la productividad de las organizaciones.

Por último, trabajos como los propuestos por Westhead y Cowling (1997) o Bennedsen *et al.* (2007) también han criticado la asunción implícita en muchos trabajos anteriores de que la maximización del beneficio es el principal objetivo de las empresas familiares. Como anteriormente se puso de manifiesto, basándonos en los presupuestos de la Teoría de la Agencia, podemos deducir que la eficiencia de las empresas no familiares puede verse mermada por el hecho de que los responsables de la gestión de la organización se muevan por funciones de utilidad diferentes de la maximización del beneficio, propia de los propietarios. No obstante, este argumento no puede trasladarse por contraposición a las empresas familiares para argumentar que la coincidencia de principal y agente suponga necesariamente la adopción de dicho objetivo como principal motor del comportamiento empresarial (Westhead y Cowling, 1997). En este sentido, Donckels y Fröhlich (1991) contrastaron que los directivos de empresas familiares resaltan como objetivos básicos de sus organizaciones aspectos como la supervivencia del

negocio o la independencia financiera, por encima de las inquietudes propias de las empresas no familiares, como el crecimiento, la mejora del desempeño y la rentabilidad financiera, o la implicación de los empleados en la toma de decisiones y la propiedad. Continuando con este razonamiento, Daily y Dollinger (1992) demostraron una mayor reticencia al crecimiento en las empresas familiares, que puede ser explicada por el temor de los propietarios a perder el control familiar de la organización, y a una preferencia por la estabilidad (Hamlyn, 1994). La importancia concedida a este conjunto de objetivos no financieros hace que las empresas familiares estén dispuestas a sacrificar la eficiencia actual a favor de la continuidad, o el aseguramiento de la transmisión del negocio a las generaciones posteriores (Bennedsen *et al.*, 2007).

Como hemos tenido ocasión de observar, los resultados empíricos anteriores no permiten predecir de manera clara qué tipo de incidencia tendrá la propiedad familiar sobre la eficiencia empresarial de las Pyme. Por ello, se ha optado en este trabajo por presentar una hipótesis dual, que confiere al trabajo un marcado carácter exploratorio. En el resto del trabajo, a partir de los datos extraídos del estudio de campo, se analizarán dichas relaciones, tratando de determinar empíricamente cuál de las dos opciones que ofrece la literatura encuentra mayor soporte.

H₁: Debido a las particularidades de las relaciones de agencia que se establecen en su seno, las pequeñas y medianas empresas familiares presentan niveles comparativamente superiores de eficiencia.

H₂: Debido a las particularidades de las relaciones de agencia que se establecen en su seno, las pequeñas y medianas empresas familiares presentan niveles comparativamente menores de eficiencia.

4. ESTUDIO EMPÍRICO

4.1 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA Y DISEÑO DEL CUESTIONARIO

El estudio empírico de las diferencias de rentabilidad entre las empresas familiares y no familiares se planteó sobre una muestra de Pymes extraída de la base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) mediante un procedimiento de muestreo aleatorio estratificado. En concreto, se procuró que la muestra fuese representativa de la población total en cada uno de los estratos formados por las variables tamaño y sector. La primera de ellas fue medida a través del número de empleados, considerando para ello tres grupos: (1) menos de diez trabajadores, (2) de diez a cincuenta empleados y, (3) más de cincuenta empleados (AECA, 2001). Como puede observarse, en este trabajo no se eliminaron las organizaciones con menos de 10 empleados, que suponen casi un 80% de la población, considerando que éste es el tipo de empresas en el que es más fácil que la confusión de roles entre principal y agente tenga efectos significativos, por el carácter informal de su estructura y la relativamente menor profesionalización de su gestión. Por otra parte, para definir los sectores de actividad, se distinguió a las empresas cuya actividad básica se relacionaba con la industria, la construcción o los servicios, utilizando para ello los códigos de Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) de cada una de las organizaciones.

El proceso de muestreo partió de los datos poblacionales que recoge la tabla 1. Para determinar el número de empresas que sería necesario encuestar en cada estrato se fijó un nivel de confianza del 95% y se determinaron los niveles de error de desviación en la estimación del parámetro de la proporción asumidos con diferentes tamaños muestrales hipotéticos.

TABLA I
DATOS POBLACIONALES PARA LA PYME DE ANDALUCÍA, DIRCE 2002

Estratos	Nº trabajadores < 10	10 = Nº Trabajadores < 50	50 = Nº Trabajadores	Total
Industrial	27.168	3.873	528	31.569
Construcción	31.320	5.152	775	37.247
Servicio	318.601	9.536	1.349	329.486
Total	377.089	18.561	2.652	398.302

Para minimizar el error, se optó por encuestar a la muestra más amplia (3.036). No obstante, dificultades técnicas en el proceso de encuestación redujeron el número de respuestas. Para que la muestra final siguiese siendo representativa en cada estrato fue necesario reducirla de forma proporcional en cada cruce de las variables sector y tamaño, tal y como muestra la tabla 2. El error máximo calculado en el peor de los casos de variación en cada uno de los nueve estratos ($p=q=1/2$) fue finalmente del 14,7%. Con todo ello, la muestra final estuvo compuesta por 816 empresas, de las cuales 249 eran de carácter no familiar, una proporción en línea con los datos poblacionales nacionales ya que, según el Instituto de Empresa familiar, el 65% de las empresas españolas son de este tipo.¹

TABLA II
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR ESTRATOS DE SECTOR Y TAMAÑO

Estratos		Sector de actividad de la empresa			Total
		Industrial	Construcción	Servicios	
Tamaño (número de trabajadores)	Hasta 10 trabajadores	108	70	77	255
	De 11 a 50 trabajadores	137	90	110	337
	Más de 50 trabajadores	99	56	69	224
Total		344	216	256	816

¹ Error cometido en cada estrato (Sector-Tamaño): 10%

² Error global máximo alcanzado considerando el peor caso de variación ($p=q=1/2$) al dividir por provincias (afijación proporcional): 14,7%

Las 816 empresas que componían la muestra final respondieron a un cuestionario amplio, diseñado por el equipo investigador a partir de un conjunto de ítems que había sido previamente utilizado y validado por el proyecto nacional sobre las Pyme españolas desarrollado por AECA (2001). Dicho cuestionario fue suministrado a los directores generales o gerentes de las empresas, en entrevistas personales llevadas a con la colaboración de encuestadores del Instituto de Fomento de Andalucía. El proceso se desarrolló entre los meses de junio a diciembre de 2005. Para homogeneizar los criterios en la recogida de información, se ofreció a los encuestadores un curso específico de formación, y se elaboró una guía del cuestionario. La utilización de esta

¹ citado por De la Fuente Sabaté et. al. ACEDE 2003

metodología de recogida mejoró sustancialmente la calidad de la información obtenida, minimizándose el volumen de datos perdidos y de casos atípicos.

El cuestionario estaba estructurado en seis bloques. En el primero de ellos, se solicitaron datos generales de la empresas (forma jurídica, origen del negocio, antigüedad de la empresa, sector de actividad, participación pública en el negocio, sexo y formación del director general/gerente, etc.). En esta primera parte de la encuesta se introdujo una pregunta dicotómica con la que se pretendía determinar si la empresa estaba mayoritariamente participada por un mismo grupo familiar. Como se ha explicado con anterioridad, este fue el ítem que permitió discriminar en la muestra a las empresas familiares de las que no ostentan esta condición. La segunda parte del cuestionario contenía un conjunto de preguntas destinado a extraer información acerca del entorno competitivo de la empresa, en aspectos como la naturaleza del sector o los mercados en los que la empresa opera, así como la importancia que el contexto confiere a la innovación. El tercer bloque estaba compuesto por una escala de ítems diseñados para medir aspectos relacionados con la dirección estratégica de las Pyme, mientras que en el cuarto apartado se trataron diferentes aspectos relativos a la financiación de estas empresas. La posición tecnológica y los sistemas de gestión de la calidad se midieron en el quinto bloque de la encuesta, tratando de determinar el posicionamiento de la empresa en una serie de cuestiones centrales para la competitividad en el contexto actual. Por último, la sexta parte del cuestionario hacía referencia a los sistemas de utilizados por la empresa para gestionar la información.

Como puede observarse, el presente estudio se enmarca en un proyecto de investigación mucho más amplio. En el análisis empírico que se explicará a continuación se ha utilizado tan sólo una parte de la información extraída del cuestionario, procedente fundamentalmente de los bloques 1 y 4. Dicha evidencia se completó con información económico-financiera extraída directamente de la base de datos SABI, utilizada para la definición de la muestra.

4.2. DEFINICIÓN DE LA MEDIDA DE RENTABILIDAD

Como se dijo con anterioridad, en este estudio empírico se pretende definir una medida de rentabilidad compleja, que permita calcular las diferencias entre las empresas familiares y no familiares. Para ello, se ha seguido el criterio, ampliamente consensuado en la literatura, de utilizar medidas relacionadas con la rentabilidad (AECA, 2001). De esta manera, se recogería la capacidad de la empresa para generar resultados a partir de la adecuada aplicación en la actividad empresarial de una serie de recursos (González Pérez et al., 2001). La rentabilidad, así definida, se constituye como una variable esencial para la supervivencia a largo plazo de la organización, que determina de manera directa su propia capacidad competitiva. A diferencia de trabajos previos, como el de García-Borbolla et al. (2006), donde se consideraron de manera separada tres dimensiones de rentabilidad (*económica*, *financiera* y *por margen*), para captar la eficiencia de las empresas, se optó por reducir dichas variables a un único indicador combinado, capaz de contemplar simultáneamente el peso de los tres tipos de rentabilidad. Para la medición de la rentabilidad económica y, siguiendo a García-Borbolla et al. (2006) se optó por la utilización de la siguiente formulación:

$$\text{Rentabilidad Económica} = \frac{\text{Resultado de la explotación} + \text{Ingresos financieros}}{\text{Activo total}} \times 100$$

Por su parte, la rentabilidad financiera, que constituye la verdadera rentabilidad para el accionista, esto es, la tasa con que se remunera a los recursos propios de la empresa, vendría dada por la siguiente expresión (García-Borbolla et al., 2006):

$$\text{Rentabilidad Financiera} = \frac{\text{Resultado del ejercicio}}{\text{Fondos propios}} \times 100$$

El margen de explotación, que relaciona el resultado de explotación que la empresa obtiene en un ejercicio determinado con los ingresos de explotación alcanzados en el mismo sería calculado de la siguiente forma, también siguiendo a García-Borbolla *et al.* (2006):

$$\text{Margen de Explotación} = \frac{\text{Resultado de la explotación}}{\text{Ingresos de la explotación}} \times 100$$

Dado que no se disponía de una serie temporal larga, que nos permitiese observar comportamientos de tendencia o ciclo, se decidió utilizar como criterio el promedio de las distintas rentabilidades en el trienio 2000-2003. Para descartar efectos relacionados con el momento del ciclo de vida en el que se encontrasen las empresas se decidió seleccionar empresas con cierto nivel de asentamiento. Así, se descartaron las empresas de nueva creación, con antigüedad menor a 4 años.

Se hacía necesario, antes de comenzar con la reducción de datos a una única dimensión, justificar estadísticamente la idoneidad de este análisis, para lo que se planteó un análisis de correlaciones. De no existir relación alguna entre los diferentes indicadores de rentabilidad no tendría sentido la definición de una nueva variable multidimensional y sería mucho más explicativo considerar de manera aislada las medidas de rentabilidad económica, financiera y por margen. En este sentido, los coeficientes de correlación de Spearman y de Pearson (más fiables en situaciones de normalidad) muestran una dirección parecida, revelando una correlación positiva entre las variables (tablas 3 y 4).

TABLA III
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

	<i>Rentabilidad financiera</i>	<i>Rentabilidad económica</i>	<i>Rentabilidad por margen</i>
<i>Rentabilidad financiera</i>		0,5370 0,0000	0,3652 0,0000
<i>Rentabilidad económica</i>	0,5370 0,0000		0,7020 0,0000
<i>Rentabilidad por margen</i>	0,3652 0,0000	0,7020 0,0000	

Los datos representan los coeficientes de correlación y los p-value asociados

TABLA IV
COEFICIENTE DE RANGO DE SPEARMAN

	<i>Rentabilidad financiera</i>	<i>Rentabilidad económica</i>	<i>Rentabilidad por margen</i>
<i>Rentabilidad financiera</i>		0,6207 0,0000	0.5116 0,0000
<i>Rentabilidad económica</i>	0,6207 0,0000		0,7545 0,0000
<i>Rentabilidad por margen</i>	0,5116 0,0000	0,7545 0,0000	

Los datos representan los coeficientes de correlación y los p-value asociados

La certeza de asociación positiva entre las tres variables hace posible plantear una técnica de reducción que permita estudiar con mayor profundidad las dimensiones subyacentes que “generan” el concepto de rentabilidad. La técnica elegida para ello fue el Análisis de Componentes Principales (Jolliffe, 1993; Peña, 2000). Este método de reducción de la dimensión representa una alternativa al Análisis Factorial, que resulta útil en estudios exploratorios, ya que no requiere un modelo previo de comportamiento de las variables, y no presenta restricciones en cuanto a la homogeneidad de las varianzas, algo que no se cumple en los datos muestrales utilizados en este estudio. Este procedimiento, aplicando una lógica geométrica de análisis, obtiene nuevas variables a partir de la proyección de los puntos muestrales sobre las direcciones vectoriales que mejor expliquen la variabilidad total de los datos originales. De esta forma, dada una colección de variables, nos permitiría obtener un nuevo conjunto de indicadores definidos a partir de combinaciones de las anteriores y que matemáticamente pueden considerarse predictores óptimos lineales del conjunto inicial de datos. Para un conjunto de datos *n-dimensional* se obtendrían así *n* componentes principales. Cada una de estas componentes explica una parte de la variabilidad total de los datos iniciales, con lo que sería posible ordenarlas según su capacidad explicativa y seleccionar en función del porcentaje de varianza que recogen el número de componentes relevante. Las nuevas variables no serían directamente observables, por lo que deben interpretarse como dimensiones explicativas de carácter subyacente. La aplicación de la técnica, a través del software estadístico Statgraphic 5.1, ofreció los resultados que se muestran en la tabla 5, en la que los datos aparecen estandarizados, para evitar el efecto de la distinta dispersión de las variables.

TABLA V
ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES

<i>Número de componente</i>	<i>Autovalor</i>	<i>Porcentaje de varianza</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
1	2,08135	69,378	69,378
2	0,65338	21,779	91,158
3	0,265269	8,842	100,000

Como puede observarse, la primera componente explica casi el 70% de la variabilidad de la muestra, mientras que la segunda dimensión, aunque recoja menos varianza, también puede ser considerada en el estudio como una fuente de información a tener en cuenta. Por el contrario, la tercera componente no aporta prácticamente nada, por lo que se ha optado por eliminarla del análisis. De esta forma, reduciríamos los datos a sólo dos factores, cuya definición a partir de las variables iniciales aparece recogida en la tabla 6.

TABLA VI
REDUCCIÓN DE FACTORES

Tabla de Pesos		
	<i>Componente 1</i>	<i>Componente 2</i>
Rentabilidad financiera	0,510739	-0,82005
Rentabilidad económica	0,632032	0,15455
Rentabilidad por margen	0,582821	0,551029
Componente1 $Z1 = 0,510739R_{financiera} + 0,632032R_{economica} + 0,582821R_{margen}$		
Componente2 $Z2 = -0,82005R_{financiera} + 0,15455R_{economica} + 0,551029R_{margen}$		

Los coeficientes de ponderación de la primera componente son todos positivos y de similar peso o importancia, por lo que podría definirse como una componente de tamaño de la rentabilidad de las empresas. Valores altos en las tres variables iniciales se corresponderán por tanto con valores altos en la primera componente principal. Así, esta primera dimensión permite distinguir a las empresas más rentables, con valores altos en las tres rentabilidades, de aquellas menos rentables, con valores ponderados bajos en los tres indicadores. Es necesario tener en cuenta que esta primera componente principal es el mejor predictor lineal de una sola dimensión de los datos originales, con lo que no existe otra combinación de las variables originales que explique mejor la variabilidad total de las observaciones.

Por otra parte, de los valores obtenidos de los pesos se deduce que la segunda componente contrapone las variables *rentabilidad financiera* y *rentabilidad por margen*. Así, esta segunda componente colocaría en los extremos a aquellas empresas con una mayor diferencia entre ambos tipos de rentabilidad. Se trata por tanto de una componente de forma, que discrimina a las empresas en función de su “manera” de ser rentables.

Dado que nuestro objetivo final es analizar el efecto del carácter familiar sobre el grado de rentabilidad de las empresas decidimos tener en cuenta sólo la componente de tamaño, asumiendo que para que una empresa sea rentable debe presentar niveles elevados de eficiencia en las tres medidas consideradas para definir el vector multicriterio.

4.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Antes de comenzar con los contrastes planteados para estudiar el efecto de la propiedad familiar sobre la eficiencia de las Pyme, se presentarán los estadísticos descriptivos de las variables consideradas en el análisis. En este sentido, la tabla 7 contiene los máximos, mínimos, promedios y desviaciones típicas de los indicadores individuales de rentabilidad, junto con los relativos al nuevo índice compuesto que ha sido calculado en el apartado anterior. De la misma manera, también se presenta un análisis de frecuencias de la variable con la que medimos el carácter familiar de la empresa, junto con las proporciones de empresas en cada uno de los grupos de sector y tamaño considerados (tabla 8).

TABLA VII
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES CONTINUAS (N=816)

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>
Rentabilidad financiera	-99,07	149,31	16,59	35,84
Rentabilidad económica	-72,01	54,87	7,35	8,32
Rentabilidad por margen	-89,23	44,70	5,13	10,41
Componente de rentabilidad	-30,61	103,93	13,93	14,97

TABLA VIII
FRECUENCIAS DE LAS VARIABLES CATEGÓRICAS (N=816)

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Participación familiar mayoritaria</i>	No	234	28,7
	Sí	560	68,6
	Perdidos	22	2,7
<i>Sector de actividad</i>	Industrial	328	40,2
	Construcción	210	25,7
	Servicios	249	30,5
	Perdidos	29	3,6
<i>Número de trabajadores</i>	Hasta 10	225	27,6
	De 11 a 50	337	41,3
	Más de 50	204	25,0
	Perdidos	50	6,1

Como se puede observar, existe una mayor heterogeneidad en las empresas de la muestra en cuanto a sus niveles de rentabilidad financiera. La desviación estadística es sustancialmente mayor a la del resto de indicadores individuales de eficiencia. El componente extraído a partir del Análisis de Componentes Principales atenúa esta dispersión de la variable dependiente. El análisis descriptivo realizado confirmó la inexistencia de valores extremos en este indicador, que pudieran distorsionar los resultados obtenidos en contrastes posteriores. Con respecto a las variables categóricas, observamos una distribución proporcional a los datos poblacionales. Las proporciones de empresas en cada uno de los estratos de sector y tamaño resulta consistente con la distribución de empresas como cabría esperar en función del procedimiento de muestreo desarrollado.

4.4. RESULTADOS

Considerando el objetivo que nos planteamos al comienzo de este trabajo, analizaremos a continuación si existen diferencias significativas entre las Pymes familiares y no familiares en las puntuaciones obtenidas para el nuevo concepto de rentabilidad propuesto. No obstante, como también comentamos con anterioridad, incorporaremos en el estudio empírico las variables *sector* y *tamaño*, con la intención de analizar si las diferencias de rentabilidad tienen lugar en algún estrato de la muestra determinado o sí, por el contrario, estas características no influyen sobre las diferencias entre las Pymes familiares y no familiares.

Trabajos como el de Acosta *et al.* (2000) justifican la necesidad de considerar el efecto del sector de actividad en el que opera la empresa. La estructura del sector determina los grados de rivalidad competitiva y, en última instancia, la rentabilidad de las empresas pertenecientes al mismo. Sin embargo, desde la visión de la empresa basada en los recursos y las capacidades se ha criticado esta visión determinista de la influencia sectorial. Según esta perspectiva, las diferencias de rentabilidad se deben en mayor medida a factores internos, como la distribución de recursos, y no tanto a la estructura del sector en el que compete la organización (Barney, 1991; Amit y Schoemaker, 1993).

Con respecto al efecto de la variable *tamaño* tampoco existe consenso en la literatura. Como González, Hernández y Rodríguez (2000) o González, Correa y Acosta (2002) indican, a pesar de la multitud de estudios sobre la dimensión empresarial, aún no existe una hipótesis unívoca de su relación con la rentabilidad. De esta forma, mientras que algunos trabajos detectan una relación positiva entre ambas variables (Galve y Salas, 1993; González, 1997, 2003), otros cuestionan los beneficios del incremento de tamaño (Salas, 1994; Illueca y Pastor, 1996).

Para comenzar con los contrastes de relación, se planteó un análisis de diferencias de media en las tres variables de rentabilidad consideradas de manera independiente. Aplicando las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilkinson se comprobó que ninguno de estos tres indicadores estaba normalmente distribuido, por lo que, para estudiar las diferencias, se aplicaron técnicas no paramétricas, en concreto, los contrastes U de Mann-Whitney y W de Wilcoxon. Como variable de agrupación, se seleccionó el carácter familiar de la empresa, una variable dicotómica que toma dos (0 cuando la participación familiar no es mayoritaria, y 1 en el caso contrario). De esta forma, se pretendía comprobar si las organizaciones que cumplen esta condición presentan niveles significativamente diferentes de rentabilidad financiera, económica o por margen. Como puede observarse en la tabla 9, en ninguno de los tres casos se obtuvieron niveles de significación inferiores a 0,1, de lo que se deduce que no existen diferencias de media entre las empresas de ambos grupos.

TABLA IX
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES CONTINUAS (N=816)

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. Asintótica (bilateral)
<i>Rentabilidad financiera</i>	35784,5	124194,5	-0,505	0,613
<i>Rentabilidad económica</i>	36573,0	124983,0	-0,093	0,926
<i>Rentabilidad por margen</i>	36055,5	51455,5	-0,363	0,716

No obstante, como se ha explicado con anterioridad, el artículo parte de la consideración de que es necesario utilizar un indicador más complejo de rentabilidad, siguiendo las recomendaciones de autores como González *et al.* (2002). Por tanto, para explorar las diferencias entre empresas familiares y no familiares se planteó un análisis de la varianza (ANOVA) sobre el componente de rentabilidad.

El análisis de la varianza requiere como hipótesis inicial la normalidad de la variable explicada, la rentabilidad, en los distintos factores estudiados. Sin embargo, la componente de la rentabilidad presentaba una ligera asimetría positiva hacia la derecha, que se corrigió con una transformación logarítmica. Con ello, se conseguía corregir la asimetría en cada una de las poblaciones para los diferentes factores considerados. Dado que, en el componente principal, existían muchos casos

con valores cercanos a cero, fue necesario además hacer una traslación de la variable, aplicando la transformación $\text{Log}(a+\text{Rentabilidad})$. De esta manera, se evitó que existiesen valores del logaritmo que tendiesen a menos infinito. Siguiendo el criterio de García Borbolla et al. (2006), se seleccionó un valor de $a=8$, al ser la menor traslación que conseguía solucionar el problema de la transformación logarítmica. Tras realizar dicha conversión se pudo verificar el comportamiento normal de la rentabilidad. El segundo requerimiento del análisis de la varianza es la homocedasticidad o igual dispersión de la variable explicada para cada uno de los niveles de los factores. Este requisito se verificó satisfactoriamente en todos los factores, excepto en uno (*carácter familiar*), donde el nivel “empresa no familiar” estaba más disperso que el de “empresa familiar”, aunque muy ligeramente.

A tenor de los resultados obtenidos, aunque no se cumplan todas las condiciones ideales para la aplicación de un análisis ANOVA, partimos de una situación bastante aproximada a las condiciones de idoneidad, con distribuciones simétricas y con prácticamente igual dispersión en todos los factores. Numerosos estudios empíricos muestran que bajo nuestras hipótesis iniciales el análisis ANOVA es robusto. La tabla 10 resume los resultados obtenidos tras aplicar este procedimiento para estimar las diferencias de medias en la rentabilidad, tomando tanto los factores individualmente considerados como sus posibles interacciones.

TABLA X
ANÁLISIS DE LA VARIANZA PARA LOG(8+RENTABILIDAD)

Fuente de Variación	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Residuos medios	F-Ratio	P-Valor
Efectos					
A: Sector	0.0608906	2	0.0304453	1.47	0.23088
B: Tamaño	0.176861	2	0.0884303	4.27	0.0145
C: Carácter familiar ²	0.00591029	1	0.00591029	0.29	0.5934
Interacciones					
AB	0.0359748	4	0.0089937	0.43	0.7839
AC	0.0665189	2	0.0332595	1.61	0.2017
BC	0.145183	2	0.0725914	3.51	0.0307
ABC	0.0688066	4	0.0172016	0.83	0.5060
Residuo	10.7474	519	0.0207079		
Total	11.3266	536			

Los resultados de la tabla anterior muestran que el factor C (empresa familiar) no afecta a la rentabilidad como factor explicativo. Con ello, se ratifican los resultados de estudios univariantes como el planteado por García-Borbolla et al. (2006) que llegaba a la conclusión de que el hecho de que una empresa esté o no participada mayoritariamente por una unidad familiar no determina sus niveles de rentabilidad. Considerando individualmente el factor *sector* tampoco se aprecia una influencia significativa. De la misma manera, tampoco se aprecia interacción entre dicho factor y el resto (*carácter familiar* y *tamaño*), por lo que puede ser eliminado del análisis como factor de control. Por el contrario, el tamaño si aparece como un factor significativo. Cabe destacar que la tabla ANOVA muestra significativo el factor interacción *tamaño-carácter familiar*, lo que sugiere que, aunque en términos generales la propiedad familiar no influya sobre los niveles de

² Variable dicotómica que toma valores 1 (cuando la participación familiar es mayoritaria) o 0 (cuando no se cumple dicha condición)

rentabilidad, sí que es posible que se verifique algún tipo de relación cuando se centra el análisis en organizaciones de un determinado tamaño. Para profundizar en este sentido, continuamos el análisis de las diferencias de rentabilidad entre empresas familiares y no familiares estratificando la muestra por tamaños, y planteando un análisis de rangos. Los resultados obtenidos únicamente ofrecieron diferencias estadísticamente significativas para el grupo de empresas no familiares, que aparecen recogidas en la tabla 11.

TABLA XI
TEST MÚLTIPLE DE RANGOS PARA LOG(8+RENTABILIDAD)

Factor: variable <i>tamaño</i>		
Control: grupo de empresa <i>no familiares</i>		
Método aplicado: 95% SD		
Tamaño	n	Media
3 (más de 50 trabajadores)	42	1.9877
2 (entre 10 y 50 trabajadores)	70	2.06979
1 (menos de 10 trabajadores)	56	2.12032
Contraste	Diferencia	+/- Límites
1-2	0,0505286	0,0692071
1-3	0,131548*	0,0787958
2-3	0,0810194*	0,0753432

*denota la existencia de una diferencia significativa

Como se puede apreciar, los tamaños 1 (inferior a 10 trabajadores) y 2 (entre 10 y 50 trabajadores) presentan unos niveles medios de rentabilidad similares que, además, resultan ligeramente superiores a los de las empresas de tamaño 3 (superior a 50 trabajadores). Por tanto, el análisis de rangos planteado apunta una doble conclusión. En primer lugar, se verifica que el tamaño no ejerce influencia significativa sobre la rentabilidad en el subgrupo de empresas familiares, pero sí en el caso de las Pymes no familiares. En este caso la dimensión de la empresa influye de forma negativa, siendo por consiguiente menos rentables las empresas no familiares con mayor tamaño y mostrando niveles superiores de rentabilidad las empresas de tamaño 1.

5. CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

Aplicando el componente multidimensional de rentabilidad, hemos alcanzado la conclusión de que, en términos generales, que había quedado apuntada ya en trabajos como el de García-Borbolla *et al.* (2006): la rentabilidad de las Pymes no se ve afectada por el hecho de que su propiedad esté o no en manos de una misma unidad familiar. De hecho, sólo se han obtenido diferencias estadísticamente significativas cuando se introducía el factor tamaño en el análisis de diferencias de media. En concreto, se ha verificado que el tamaño de la empresa incide de manera negativa sobre su rentabilidad sólo en el caso de las empresas no familiares. Este dato podría estar

apuntando que el carácter familiar de las Pymes modera determinados efectos negativos del crecimiento.

No obstante, a la hora de interpretar los resultados de este estudio, es necesario tener en cuenta ciertas limitaciones. En primer lugar, el análisis empírico está basado en un único indicador para medir el carácter familiar de las empresas. Como se ha explicado, existen otras dimensiones que pueden ejercer efectos diferentes sobre la eficiencia, y que sería interesante considerar en futuros análisis, como por ejemplo ocurre con el control familiar (Sonfield *et al.*, 2005), las intenciones de sucesión (Marshall *et al.*, 2006), o la percepción de la organización como una institución familiar (Cooper *et al.*, 2005). Otra cuestión que es necesario reseñar es la naturaleza exploratoria del estudio presentado. Como se comentó con anterioridad, la literatura anterior no permite hacer previsiones teóricas claras acerca del comportamiento de las variables. Por ello, el tratamiento de los datos se ha planteado desde una lógica de carácter más inductivo, tratando de ofrecer información adicional sobre la influencia de la propiedad familiar, más que de confirmar o refutar proposiciones teóricas previas.

La falta de significación de algunos de los tests desarrollados sugiere que el modelo es demasiado simple para explicar de manera completa los efectos de la propiedad familiar, sobretodo en las Pymes de mayor tamaño. Como se ha visto en la revisión de la literatura, esta condición repercute de múltiples maneras, y sobre diversas dinámicas organizativas internas. Por lo tanto, sería necesario completar el modelo con variables organizativas adicionales, que medien y/o moderen los efectos sobre la eficiencia empresarial. De la misma manera, también enriquecería sustancialmente el alcance de las conclusiones del estudio incluir nuevos ratios para medir la eficiencia, diferentes de la rentabilidad empresarial.

El desarrollo de esta línea de investigación requiere, por tanto, del uso de técnicas estadísticas más complejas, como el diseño de funciones discriminantes multivariantes. De esta forma, sería posible determinar si las relaciones de agencia en las empresas familiares varían cuando las organizaciones adoptan una determinada estructura, o cuando son gestionadas de acuerdo con determinados principios o procesos (Ward and Aronoff, 1994). Para comprender los efectos de la propiedad familiar en toda su profundidad resulta necesario adoptar también un enfoque empírico evolutivo. El análisis de series temporales largas a partir de, por ejemplo, métodos de datos de panel, permitiría mejorar la precisión de las estimaciones y controlar la heterogeneidad inobservable de las empresas.

6. BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA MOLINA, M., CORREA RODRÍGUEZ, A. Y GONZÁLEZ PÉREZ, A. L. [2000]: "Recursos y Capacidades financieras: fuente de ventajas competitivas". *Actualidad Financiera*, 5 (6), junio, 3-23.
- AECA [2001]: Factores determinantes de la eficiencia y rentabilidad de las Pyme en España. Ed. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, Madrid.
- ALCALDE, N; GALVEZ, C. Y SALAS, V. [2001]: "Análisis económico financiero de la gran empresa familiar", *Actas del Primer Congreso de Investigación sobre la Empresa Familiar*, 172-188. Valencia.
- AMIT, R. Y SCHOEMAKER, P.J.H. [1993]: "Strategic assets and organizational rent". *Strategic Management Journal*, vol. 14, 33-46.
- ANDERSON, R.C Y REEB, D.M. [2003]: "Founding-family ownership and firm performance: evidence from the S&P 500". *The Journal of Finance*, junio.
- ANDREWS, K.R. [1977]: El concepto de la estrategia de la empresa. EUNSA, Pamplona.
- ANSOFF, H.I. [1965]: *Corporate strategy*. McGraw-Hill, Nueva York.
- ANSOFF, H.I. [1984]: *Implanting strategic management*. Prentice-Hall, Inc
- ANSOFF, H.I. [1993]: *El planeamiento Estratégico. Nueva tendencia de la Administración*. Editorial Trillas, México.
- ANTÓN, C.; CUADRADO, C., Y RODRÍGUEZ J.A. [1990]: "Factores explicativos del crecimiento y la rentabilidad". *Investigaciones Económicas*, suplemento, 153-158.
- ARGYRIS, C. [1989]: "Strategy Implementation: An Experience in Learning". *Organizational Dynamics*, vol. 18, núm. 2, 5-15.
- ARONOFF, C. E., Y WARD, J.L. [1995]: "Family-owned Businesses: A Thing of the Past or a Model for the future", *Family Business Review*, núm. 8, 131-151.
- ARRAIZA, C. Y LAFUENTE, A [1984]: "Caracterización de la gran empresa industrial española según su rentabilidad". *Información Comercial Española*, núm 611, julio, 127-139.
- ASTRACHAN J.H; CAREY SHANKER, M. [2003]: 'Family businesses' contribution to the U.S. economy: A closer look", *Family Business Review*, vol. 16, núm. 3.
- BALLVÉ, P. [1997]: "Consejo de administración en las empresas familiares. Los consejos de administración en una economía globalizada", *Boletín Circulo de Empresarios*, núm. 62, 133-152.
- BARNEY, J. [1991]: "Firm Resources and Sustained competitive Advantage", *Journal of Management*, vol. 17, núm. 1, 99-120.
- BARTHOLOMEUSZ, A. Y TANEWSKI, G.A. [2006]: "The relationship between family firms and corporate governance". *Journal of Small Business Management*, vol. 44, núm. 2, 245-268.
- BEEHR, T.A., DREXLER, J.A. Y FAULKNER, S. [1997]: "Working in small family businesses: Empirical comparisons to non family businesses". *Journal of Organizational Behavior*, vol. 18, núm. 3, 297-313.
- BENNEDSEN, M.; NIELSEN, K.M. Y PÉREZ GONZÁLEZ, F. [2007]: "Inside the family firm: the role of families in succession decisions and performance". *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 122, núm. 2.
- BIRD, B.; WELSCH, H.; ASTRACHAN, J.H. Y PISTRUI, D. [2002]: "Family business research: the evolution of an academic field", *Family Business Review*, vol. 15, núm. 4, 337-350.
- BLANCO MAZAGATOS, V.; QUEVEDO PUENTES, E. Y CASTILLO, LA. [2002]: "The trade-Off between financial resources and agency costs in the family business: an exploratory study", *Family Business Review*, vol. 20, núm. 3, 199-214.
- BROCKHAUS, R.H. Sr. [1994]: "Entrepreneurship and family business research: comparisons, critique and lessons", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.19, 25-38.
- BUENO CAMPOS, E. Y LAMOTHE, P [1986]: *Tamaño y rentabilidad de la gran empresa española: Un análisis de las decisiones empresariales*. Pirámide. Madrid.

- CADIEUX, L. [2007]: "Succession in Small and Medium-Sized Family Businesses: Toward a Typology of Predecessor Roles During and After Instatement of the Successor", *Family Business Review*, vol. 20, núm. 2, 95-110.
- CAMISÓN, C. [2001]: "La competitividad de la empresa familiar española: Una aproximación desde el enfoque de recursos", *Actas del Primer Congreso de Investigación sobre la Empresa familiar*, 119-171, Valencia.
- CARDONE R., C. Y CASASOLA M. [2002]: "What do we know about the financial behaviour of the Spanish SME? An empirical analysis". *Actas del XVI Workshop of Research in Entrepreneurship and Small Business*, 222-241. Universitat Autònoma de Barcelona.
- CASTILLO, J Y WAKEFIELD, M.W. [2007]: "An exploration of firm performance factors in family businesses: Do families value only the 'Bottom line'?", *Journal of Small Business Strategy*, vol. 17, núm. 2, 37-52.
- CHENG, S. Y FIRTH, M. [2006]: "Family ownership, corporate governance, and top executive compensation". *Managerial and Decision Economics*, vol. 27, núm. 7.
- CHRISMAN, J.J.; CHUA, J.H. Y KELLERMANN, F.W. [2007]: "Are family managers agents or stewards? An exploratory study in privately held family firms", *Journal of Business Research*, vol. 60, núm. 10.
- COOPER, M. J.; UPTON, N. Y SEAMAN, S. [2005]: "Customer relationship management: A comparative analysis of family and nonfamily business practices", *Journal of Small Business Management*, vol. 43, núm. 3, 242-256.
- CUERVO GARCÍA, A. [1975]: "La planificación en el proceso de decisión de la empresa". *Economía Política*, vol. 71.
- CHANDLER, A. [1990]: *Scale and Scope: The dynamics of industrial competition*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- CHANDLER, A. Jr. [1962]: *Strategy and structure*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- CHRISMAN, J.J.; CHUA, J.H. Y SHARMA, P. [2003]: "Current trends and future directions in family business management studies: Toward a theory of the family firm". *Coleman Foundation White Paper Series*. Disponible en www.usasbe.org.
- DAILY, C.M. Y DOLLINGER, M.J. [1991]: "Family Firms are Different", *Review of Business*, vol. 13, núms. 1 y 2, 3-6.
- DAILY, C.M. Y DOLLINGER, M.J. [1992]: "An empirical examination of ownership structure and family and professionally managed firms", *Family Business Review*, vol. 5, 117-36.
- DAVIS, P. [1983]: "Realizing the Potential of Family Business", *Organizational Dynamics*, verano, 47-56.
- DAVIS, P.S. Y HARVESTON, P.D. [2001]: "The phenomenon of substantive conflict in the family firm: a cross generational study", *Journal of Small Business Management*, vol. 39, núm. 1, 14-31.
- DE DREU, C.K.W. Y WEINGART, L.R. [2003]: "Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, núm. 4.
- DE LA FUENTE SABATÉ, J.M; BLANCO MAZAGATOS, V.; CASTRILLO LARA, L.A Y DE QUEVEDO PUENTE, E. [2003]: "A preliminary study of the distinctive characteristics of the family business", *Actas del Tercer Congreso Internacional de la Iberoamerican Academy of Management*. Sao Paulo.
- DEL PINO, R. [1997]: "Los consejos de administración en las empresas familiares. Los consejos de administración en una economía globalizada". *Boletín Círculo de Empresarios*, núm. 62, 397-408.
- DESS, G.G. Y DAVIS, P.S. [1984]: "Porter's (1980) generic strategies as determinants of strategic group membership and organizational performance", *Academy of Management Journal*, vol. 27, núm. 3, 467-488.
- DONCKELS, R. Y FRÖHLICH, E. [1991]: "Are family businesses really different?, European experiences from STRATOS", *Family Business Review*, vol. 7, 149-160.

- DORTA VELÁZQUEZ, J.A. Y PÉREZ ALEMÁN, J. [2001]: "Análisis financiero de la empresa familiar", *Actualidad Financiera*, septiembre, 2001, 3-16.
- DRUCKER, P. F. [1996]: *Administración y futuro*. Ed. Sudamericana, Buenos Aires.
- DYER, W.G. Y SÁNCHEZ, M. [1998]: "Current state of family business theory and practice as reflected in Family Business Review 1988-1997", *Family Business Review*, vol. 11, núm. 4, 287-295.
- DYER, W.G., JR. Y HANDLER, W. [1994]: "Entrepreneurship an family business: exploring the connections", *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 19, 71-83.
- EDDLESTON, K.A.; KELLERMANN, F.W. Y SARATHY, R. [2008]: "Resource configuration in family firms: linking resources, strategic planning and technological o ortunities to performance", *The Journal of Management Studies*, vol 45, núm. 1.
- EISENHARDT, K.M. [1989]: "Agency Theory: An Assessment and Review", *Academy of Management Review*, vol. 14, 57-74.
- FAMA, E.; JENSEN, M. [1983]: "Separation of Ownership and Control", *Journal of law Economics*, núm. 26, 301-325.
- FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, E.; MONTES PEÓN, J.M. Y VÁZQUEZ ORDÁS, C.J [1996]: "Factores de competitividad en la pequeña y mediana empresa. Inversión en activos intangibles, tamaño y límites al crecimiento", *Economía industrial*, núm. 310, 141-148.
- FORSAITH, D. Y HALL, J. [2001]: "An empirical investigation into the size of small business: some Australian Evidence". School of Commerce. Research paper series: 01-2.
- FOX, M.A. Y HAMILTON, R.T. [1994]: "Ownership and diversification: Agency Theory or Stewardship Theory", *Journal of Management Studies*, vol. 31, núm. 1, 69-81.
- GALÁN, J.L. Y VECINO, J. [1997]: "Las fuentes de rentabilidad de las empresas". *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 6, núm. 1, 21-36.
- GALVE, C. Y SALAS, V. [1993]: "Propiedad y resultados de la gran empresa española", *Investigaciones Económicas*, vol. 17, núm. 2, 207-238.
- GALVE, C. Y SALAS, V. [1995]: "Propiedad y eficiencia de la empresa: Teoría y evidencia empírica", *Información Comercial Española*, núm. 740, 119-129.
- GALVE, C. Y SALAS, V. [1997]: "Propiedad y control de la empresa española", *Revista del Colegio de Economistas*, núm. 73, 70-78.
- GARCÍA, D. [2003]: "Competitividad de la Pyme familiar", *Revista de AECA*, vol. 64, septiembre, 63-65.
- GARCÍA-BORBOLLA, A.; HERRERA MADUEÑO, J.; SÁNCHEZ GARDEY, G. Y SUÁREZ LLORENS, A. [2006]: *Factores de éxito de la empresa familiar*. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, Madrid.
- GASSON, R., CROW, G., ERRINGTON, A., HUTSON, J., MARSDEN, T. Y WINTER, D.M. [1998]: "The farm as a family business: a review", *Journal of Agricultural Economics*, vol. 39, 1-41.
- GEDAJLOVIC, E. [1993]: "Ownership Strategy And Performance: Is the Dichotomy Sufficient?", *Organizational Studies*, vol 14, núm. 5, 731-752.
- GERSTEIN, M. Y REISMAN, H. [1983]: "Strategic selection: Matching executives to business conditions", *Sloan Management Review*, vol. 24, 33-49.
- GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; NUÑEZ-NICKEL, M Y GUTIÉRREZ, I. [2001]: "The role of family ties in agency contracts", *Academy of Management Journal*, vol 44, núm 1, 81-95.
- GONZÁLEZ GÓMEZ, J.I., HERNÁNDEZ GARCÍA, M.C. Y RODRÍGUEZ FERRER, T. [2000]: "Contribución del tamaño y el sector en la explicación de la rentabilidad empresarial", *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. 29, núm. octubre-diciembre, 903-930.
- GONZÁLEZ GÓMEZ, J.I.; HERNÁNDEZ GARCÍA, M.C. Y RODRÍGUEZ FERRER, T. [2002]: "Contribución del tamaño y el sector en la explicación de la rentabilidad empresarial". *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol XXIX, nº 106, octubre-diciembre, 903-930.
- GONZÁ LEZ PÉREZ, A. L., CORREA RODRÍGUEZ, A. Y ACOSTA MOLINA, M. [2002]: "Factores determinantes de la rentabilidad financiera de las PYMES", *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, Vol. 31, núm. 112, abriljunio, 395-429.

- GONZÁLEZ PÉREZ, A.; CORREA, A.; ACOSTA, M. Y HERRERA, I. [2001]: "Una aproximación a los factores que configuran la rentabilidad en la empresa familiar", *Actas del I Congreso de Investigación sobre Empresa Familiar*, 304-323.
- GONZÁLEZ PÉREZ, A.L. [1997]: *La rentabilidad empresarial: evaluación empírica de sus factores determinantes*. Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, Centro de Estudios Registrales.
- GRANT, R.M. [1996]: "Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm", *Strategic Management Journal*, vol. 17 [edición especial de invierno], 109-122.
- GUBITTA, P.; GIANECCHINI, M. [2002], "Governance and flexibility in family owned SMEs", *Family Business Review*, vol. 15, núm. 4, 277-289.
- HAMLIN, B. [1994]: *The Quest for Growth: A survey of UK Private Companies*. Binder Hamlyn, London.
- HANDLER, W.C. [1989]: "Methodological issues and considerations in studying family businesses", *Family Business Review*, vol. 2, 257-276.
- HARVEY, Jr., S.J. [1999]: "Owner as Manager, Extended Horizons and the Family Firm". *International Journal of the Economics of Business*, vol.6, núm. 1, 41-55.
- HAYWARD, S. [1992]: *The Performance of Family Firms*. Stoy Hayward. London.
- HOLDERNESS, C.G. Y SHEEHAN, D.P. [1988]: "The Role of Majority Shareholders in Publicly Held Corporations", *Journal of Financial Economics*, vol. 20, 317-346.
- ILLUECA, M. Y PASTOR, J.M. [1996]: "Análisis Económico financiero de las empresas españolas por tamaños", *Economía industrial*, 310, 41-54.
- JENSEN, M. C. Y MECKLING, W. [1976]: "Theory of the firm: Managerial Behaviour, Agency cost and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, núm. 3, 305-360.
- JENSEN, M.C. [1986]: "Agency costs of free cash flow, corporate finance, and takeovers", *The American Economic Review*, vol. 76, núm. 2, 323-329.
- JOLLIFFE, I.T. [1993]: *Principal component analysis: II. Pitfalls, myths and extensions*, Ed. *Weather* 48, 246-253.
- LA PORTA, R.; LOPEZ DE SILANES, F.; SHELEIFER A. Y VISHNY, W. [1999]: "The Quality of Government", *Journal of Law, Economics and Organization*, vol 15, 222-279.
- LEE, J. [2004]: "The effects of family ownership and management on firm performance", *S.A.M. Advanced Management Journal*, vol. 69, núm. 4.
- LEE, J. [2006]: "Family firm performance: further evidence", *Family Business Review*, vol 19, núm. 2, 103-115.
- LEVIN, S.G.; LEVIN, S.L. [1982]: "Ownership and Control of Large Industrial Firms: Some New Evidence", *Review of Business and Economic Research*, vol. 18, núm. 1, 37-49.
- LITZ, R.A. [1995]: "The family business: toward definitional clarity", *Family Business Review*, vol 8, 71-81.
- LUBATKIN, M.H.; SCHULZE, W.S.; LING, Y. Y DINO, R.N. [2005]: "The effects of parental altruism on the governance of family-managed firms", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, núm. 3, 313-331.
- LUBATKIN, M.H.; DURAND, R. Y LING, Y. [2007]: "The missing lens in family firm governance theory: a self-other typology of parental altruism", *Journal of Business Research*, vol 60, núm. 10, 1022 y ss.
- LUCAS MUELA, P. Y GONZÁLEZ ROMERO, A. [1993]: "Rentabilidad de la inversión y recursos propios en la empresa industrial. Análisis en función de la propiedad y el sector". *Economía Industrial*, mayo-junio, 89-106.
- MARSHALL, J.P.; SORENSON, R.; BRIGHAM, K.; WIELING, E.; REIFMAN, A. Y WAMPLER, R.S. [2006]: "The paradox for the family firm CEO: Owner age relationship to succession-related processes and plans", *Journal of Business Venturing*, vol. 21, núm. 3.
- MARTINEZ, J.I.; STÓHR, B.S. Y QUIROGA, B.F. [2007]: "Family ownership and firm performance: evidence from public companies in Chile", *Family Business Review*, vol. 20, núm. 2, 83-95.
- MCCANN, J.E.; LEON-GUERRERO, A.Y. Y HALEY, J.D. [2001]: "Strategic goals and practices of innovative family businesses", *Journal of Small Business Management*, vol. 39, núm. 1.

- MCCMAHON, R.G.P. [2004]: "Equity Agency Costs Amongst Manufacturing SMEs", *Small Business Economics*, vol. 22, núm. 2.
- MILES, R.E. Y SNOW, C.C. [1978]: *Organizational Strategy, Structure, and Process*. Nueva York, McGraw-Hill.
- MILGROM, P. Y ROBERTS, J. [1993]: *Economía, organización y gestión de la empresa*. Ariel Economía. Barcelona.
- MINTZBERG, H. [1994]: *The rise and fall of the strategic planning*. Free Press, Nueva York.
- MUSTAKALLIO, M.; AUTIO, E. Y ZAHRA, S.A [2002]: "Relational and contractual governance in family firms: Effects on strategic decision making", *Family Business Review*, vol. 15, núm. 3, 205-224.
- NENADIC, S. [1993]: "The small family firm in Victorian Britain". *Business History*, vol. 35, 86-114.
- NEUBAUER, F. y LANK, A.G. [1999]: *La empresa familiar. Cómo dirigirla para que perdure*. Ed. Deusto. Bilbao.
- PAYNE, P.L. [1984]: "Family business in Britain: an historical and analytical survey". En A. Okochi y S. Yasvoka [Eds.]: *Family Business in the era of industrial growth: Its ownership and management*. University of Tokyo Press, Tokyo, 171-206.
- PEÑA, D. [2000]: *Análisis de Datos Multivariantes*. McGraw-Hill, Madrid.
- PERTUSA ORTEGA, E.M. Y RIENDA GARCÍA, L [2003]: "La Eficiencia de la Empresa Familiar bajo el punto de vista de la Teoría de la Agencia". *Actas de las XIII Jornadas Hispano-Lusas de Gestión Científica*.
- PORTER, M.E. [1980]: *Competitive strategy: techniques for analyzing industries and competitors*. The Free Press, Nueva York.
- REYES RECIO, L. Y SACRISTÁN NAVARRO, M. [2003]: "Análisis de las diferencias de comportamiento de las empresas familiares cotizadas", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 12, núm. 2, 57-70.
- REYNOLDS, P.D. [1995]: "Family firms in the Start-up process: preliminary explorations". *Proceedings of the Annual Meeting of the International Family Business Program Association*, Nashville, Tennessee, Julio.
- SABI [2003]: *Sistema de Análisis de Balances Ibéricos*. Informa S.A.
- SALAS FUMAS, V. [1994]: "Economía y financiación de la empresa española según su tamaño", *Situación*, núm. 2, 197-212.
- SÁNCHEZ SEGURA, A [1994]: "La rentabilidad económica y financiera de la gran empresa española. Análisis de los factores determinantes", *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, enero-marzo, 159-179.
- SCHOLES, M.L.; WRIGHT, M.; WESTHEAD, P.; BURROWS, A, Y BRUINING, H. [2007]: "Information sharing, price negotiation and management buy-outs of private family-owned firms", *Small Business Economics*, vol. 29, núm. 3, 329-350.
- SCHULZE, W.S.; LUBATKIN, M. H. Y DINO, R.N. [2003]: "Toward a theory of agency and altruism in family firms", *Journal of Business Venturing*, vol. 18, núm. 4, 473-490.
- SCHULZE, W.S.; LUBATKIN, M. H. Y DINO, R.N. [2003b]: "Exploring the agency consequences of ownership dispersion among the directors of private family firms". *Academy of Management Journal*, vol. 46, núm. 2.
- SCHULZE, W.S.; LUBATKIN, M. H.; DINO, R.N. Y BUCHHOLTZ, A.K. [2001]: "Agency relationships in family firms: Theory and evidence", *Organization Science*, vol.12, núm. 4.
- SHARMA, P.; CHRISMAN, J.J. Y CHUA, J.H. [1996]: "Strategic Management of the Family Business: Past research and future challenges", *Family Business Review*, vol. 10, núm. 1, 1-35.
- SHARMA, P.; CHRISMAN, J.J. Y CHUA, J.H. [1996]: *A review and annotated bibliography of family business studies*. Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.
- SHARMA, P. Y NORDVQUIST, M. [2007]: "A tipology for capturing the heterogeneity of family firms", *Actas del Congreso de la American Marketing Association*, vol. 18.

- SONFIELD, M.C.; LUSSIER, R.N.; PFEIFER, S. Y MANIKUTTY, S. [2005]: "A cross-national investigation of first-generation, second-generation, and third-generation family businesses: a four country ANOVA comparison", *Journal of Small Business Strategy*, vol. 16, núm. 1, 9-17.
- STEINER, L.T. [1996]: "A Reexamination of Relationships between Ownership Structure, Firm Diversification and Tobin's Q", *QJBE*, vol. 34, núm. 4, 39-48.
- THEMSEN, S. Y PEDERSEN, Y. [2000]: "Ownership Structure and Economic Performance in the Largest European Companies", *Strategic Management Journal*, vol. 21, núm. 6, 689-705.
- TILLES, S. [1963]: "How to evaluate corporate strategy", *Harvard Business Review*, vol. 41, núm. 4, 111-121.
- TIMMONS, J.A. [1994]: *New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century*. Cuarta edición, Nueva York, Irwin.
- UHLANER, L.M. [2005]: "The Use of the Guttman Scale in Development of a Family Orientation Index for Small-to-Medium -Sized Firms", *Family Business Review*, vol. 18, núm. 1, 41-57.
- VAN GILS, A.; VOORDECKER, W. Y VAN DEN HEUVEL, J. [2004]: "Environmental Uncertainty and Strategic Behavior in Belgian Family Firms", *European Management Journal*, vol. 22, núm. 5.
- WARD, J.L. [1987]: *Keeping the Family Business Healthy: How to Plan for Continuing Growth, Profitability and Family Leadership*. San Francisco, California. Jossey-Bass.
- WARD, J.L. Y ARONOFF, C.E. [1994]: "How family affects strategy", *Small Business Forum*, vol. 12, núm. 2, 85-91.
- WESTHEAD, P. Y COWLING, M. [1996]: "Demographic contrasts between family and non-family unquoted companies in the UK". Working paper of the Centre for Small and Medium Sized Enterprises. The University of Warwick, Coventry.
- WESTHEAD, P. Y COWLING, M. [1997]: "Performance contrasts between family and non-family unquoted companies in the UK", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, vol.3, núm. 1 30-52.
- WILLIAMSON, O. [1994]: "Strategizing, economizing and economic organization". En R. Rumøt, D. Schendel y D. Teece [eds]: *Fundamental issues in Strategy: a research agenda*. Harvard Business School, Boston. 361-401.
- WORTMAN Jr., M.S. [1994]: "Theoretical Foundation form Family -owned Business: A Conceptual and Research-based Paradigm". *Family Business Review*, núm. 7, 3-27.
- ZAHRA, S.A. Y SHARMA, P. [2004]: "Family Business Research: A Strategic Reflection", *Family Business Review*, vol. 17, núm. 4.

PROCESOS DE FRACASO EMPRESARIAL EN PYMES. IDENTIFICACIÓN Y CONTRASTACIÓN EMPÍRICA

José Luis Arquero Montaña (Universidad de Sevilla), María Cristina Abad Navarro (Universidad de Sevilla) y Sergio Manuel Jiménez Cardoso (Universidad de Sevilla).

RESUMEN

La investigación sobre fracaso empresarial tiene como objetivo el diseño de modelos predictivos. Hasta ahora, la investigación existente utiliza un mismo planteamiento: la separación de las empresas en dos categorías, sanas y fracasadas. Aunque estos modelos llegan a proporcionar tasas iniciales de éxito aceptables, su uso posterior muestra una cierta inestabilidad predictiva y escasa fiabilidad en contextos diferentes a los iniciales.

Este trabajo investiga la existencia de diferentes procesos de fracaso, primer paso para el desarrollo de un nuevo marco teórico para futuros diseños experimentales, que superen el modelo simplista de dicotomía sanas / fracasadas.

Palabras clave: fracaso empresarial, síndromes de fracaso

1. ANTECEDENTE Y OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El principal referente de la investigación en predicción del fracaso empresarial es el trabajo de Altman (1968), donde propone un modelo multivariante que explota las diferencias entre empresas pertenecientes a dos muestras (fracasadas y no fracasadas), emparejadas por tamaño y sector. Su éxito al pronosticar el fracaso (superior al 90% en la muestra de control, al 80% en una muestra de empresas de bajo rendimiento y al 70% dos años antes del fracaso) supuso una revolución en la investigación contable. Este modelo permite aumentar la eficiencia del esfuerzo de análisis, dirigiéndolo a las empresas situadas en la "zona gris". Sin embargo, ni explica por qué algunas empresas fracasan ni reproduce la estrategia de decisión de los analistas.

La investigación posterior se aplicó a la mejora del Zscore de Altman (por ejemplo, ver las revisiones efectuadas por Laffarga y Mora, 2002 y por Balcaen y Ooghe, 2006). El esfuerzo fue impresionante. El diseño experimental de Altman se aplicó a otros períodos, sectores y países, empleando técnicas estadísticas, variables, horizontes temporales y diseños muestrales idénticos o levemente diferentes. Sin embargo, no sufrieron alteraciones sustanciales ni el diseño experimental ni el enfoque instrumental que lo sustentaba. Sistemáticamente se compararon muestras de empresas fracasadas y no fracasadas y se calificaban como aceptables los modelos que proporcionasen un éxito clasificatorio comparable al obtenido por el Zscore. La elección del modelo y de las variables discriminantes se consideraron asuntos empíricos, que debían resolverse siempre en favor de aquellos que mostrasen un mayor éxito clasificatorio.

Durante todos estos años, parece que los investigadores creyeron que la identificación del modelo predictivo definitivo estaba tan próxima que podía justificarse el empleo de técnicas estadísticas inadecuadas, de "minería de datos" o la ausencia de una teoría del fracaso (Belkaoui, 1980). Posiblemente creyeron que el modelo definitivo surgiría al emplear otras variables, otras técnicas estadísticas o muestras más homogéneas. La confianza en lograr un modelo predictivo definitivo llegó a ser tan grande que se jugó con la idea de sustituir los criterios profesionales (o directamente a los profesionales) por modelos matemáticos (Ashton, 1982 y Libby y Lewis, 1982).

La disponibilidad de bases de datos amplias y de equipos informáticos, así como la novedad que supuso la aplicación de sofisticadas técnicas estadísticas en la investigación contable, incentivó la publicación de numerosos trabajos, normalmente desarrollados sin el adecuado soporte teórico. En estas circunstancias, es probable que el modelo seleccionado empíricamente esté significativamente influido por relaciones estadísticas espurias existentes en la muestra de empresas (Zavgren, 1983). Este problema, que se manifiesta en la escasa validez externa de los modelos predictivos, recibe el nombre de sobreajuste o sobreespecificación y sólo puede afrontarse eficazmente rechazando el instrumentalismo puro. Es decir, aceptando que las variables y/o los modelos contrastados deben estar soportados por teorías a priori del fenómeno.

Recientemente, el diseño experimental típico está sufriendo una evidente crisis, observable en la reducción de los artículos publicados que lo emplean. Esta crisis, sin embargo, parece no haber sobrevenido por ninguna de las razones expuestas anteriormente, sino por mostrarse incapaz de proporcionar modelos estables (los propuestos por cada investigador para cada período, sector o país son diferentes) y con tasas de éxito adecuadas en muestras de control. En estas circunstancias el fin instrumental se incumple, debido al riesgo que entraña emplear sistemática y automáticamente los modelos en decisiones reales en las que sólo resulta admisible un pequeño porcentaje de errores. Desde luego, tampoco contribuye a su popularidad entre los profesionales el que las decisiones propuestas no puedan justificarse, ni en base a la doctrina financiera, ni empleando las políticas de decisión usualmente aceptadas en las instituciones financieras.

La crisis del modelo investigador predominante no ha reducido la necesidad de contar con instrumentos de predicción del fracaso. Al contrario, los acuerdos de Basilea II han incrementado el interés de las instituciones financieras en contar con métodos rigurosos para evaluar la probabilidad de impago. Por ello, parece justificado el esfuerzo en desarrollar modelos predictivos que superen las deficiencias detectadas. Algunos autores alegan que una de estas deficiencias estriba en la posibilidad de que algunas empresas, que están experimentando tensiones financieras o formas leves de fracaso, manipulen la información contable para aumentar la confianza del público (Beaver, 1968 y Wilcox, 1971), probablemente alterando las magnitudes más populares en el análisis financiero. También se argumenta que las empresas parecen seguir diferentes procesos que desembocan en el fracaso financiero (Laitinen, 1991 y 1993). Por último, otros afirman que las técnicas estadísticas sobreajustan los modelos predictivos para alcanzar el máximo éxito clasificatorio en la muestra, reduciendo su validez externa (por ejemplo, Hair et al., 1999).

El problema de la fiabilidad podría resolverse empleando estados contables auditados (sin salvedades o ajustados por las salvedades). Esta restricción no supondría la modificación del diseño experimental típico, aunque: a) impediría el desarrollo de modelos aplicables a las empresas más pequeñas y el empleo de grandes bases de datos sin cuestionarse su fiabilidad, y b) exigiría que se depurasen los datos de las empresas fracasadas, que frecuentemente presentan informes de auditoría con salvedades. En nuestra opinión, esta restricción confinaría la aplicación del análisis contable o financiero a un contexto que nunca debería abandonar: aquél en el que se cuenta con información contable fiable.

Uno de los principales escollos del diseño experimental típico es que, al distinguir únicamente empresas sanas y fracasadas, se basa en la hipótesis de la existencia de un proceso común, mientras que las empresas parecen seguir diferentes procesos que desembocan en el fracaso (Laitinen, 1991 y 1993). Si la hipótesis subyacente es falsa, existiendo diferentes procesos de fracaso, el éxito clasificatorio de un modelo sólo podría reproducirse en muestras con una combinación de procesos equivalente a la experimental. En el peor de los casos, y en nuestra opinión más probable, el intento de capturar con un único modelo diferentes procesos de fracaso ocasionaría la elección de variables y modelos espurios, inválidos y no fiables en otros contextos.

Esta limitación, sin embargo, no se ha visto reflejada en los últimos trabajos publicados, que continúan utilizando una distinción básica entre empresas sanas y fracasadas (ver por ejemplo Balcaen y Ooghe; 2004 y 2007 o Chakraborty y Sharma, 2007). Únicamente el trabajo de Jones y Hensher (2007), aunque no llega a proponer distintos procesos de fracaso, utiliza técnicas *multinomial nested logit* para la predicción, obteniendo en su trabajo cuatro categorías finales: sanas, insolventes, quebradas y fusionadas

En este sentido, el principal objetivo de este trabajo es proponer un primer paso hacia el desarrollo de un nuevo diseño experimental, que permita reconocer diferentes procesos o síndromes de fracaso empresarial. Para ello, analizamos un conjunto de PYMES fracasadas. El estudio se centra en PYMES dada la enorme importancia de este tipo de empresas en el tejido empresarial español.

Como punto de partida teórico para el análisis de las PYMES fracasadas empleamos, con ligeras variaciones, la concepción de fracaso de Beaver (1966). Para Beaver, la empresa es una reserva de activos líquidos, en la que hay flujos de entrada y de salida de tesorería. La reserva sirve como colchón que permite salvar diferencias temporales entre estas entradas y salidas. En estos términos, la solvencia se define en función de la probabilidad de que la reserva se agote hasta un punto en el que la empresa sea incapaz de atender a sus obligaciones al vencimiento.

Nuestra concepción establece que el fracaso financiero se produce cuando el deudor es incapaz de atender a sus compromisos. Puesto que cualquier acreedor estaría dispuesto a aplazar el cobro de una deuda (o a conceder un préstamo) si se le compensa suficientemente y se le garantiza el reembolso, podría decirse que las empresas no fracasarían si los agentes externos confiaran en su capacidad para cumplir con sus compromisos en el futuro. Esto sería cierto incluso cuando parte de los acreedores prefiriesen cancelar sus créditos, ya que la empresa siempre podría recurrir a los que siguen confiando en ella. Las expectativas favorables no sólo aumentarían la capacidad de endeudamiento, también atraerían a los inversores. Por lo tanto, el fracaso financiero sólo se produciría al deteriorarse la confianza de los agentes externos. En nuestra opinión, esta confianza se basa en los siguientes datos:

- ? El patrimonio neto. La diferencia entre el activo real y el pasivo es la última garantía del cumplimiento de las obligaciones con los acreedores. Las expectativas de pérdidas degrada esta garantía. Se consideraran variables representativas de esta garantía el valor del patrimonio neto, ratio patrimonio neto / activo total y la rentabilidad.
- ? Los activos extrafuncionales actuales, los fondos generados esperados y la capacidad de captar financiación adicional (de inversores y acreedores). Todos ellos constituyen recursos que pueden ser empleados para atender los compromisos representados por la financiación ajena no espontánea, las previsible inversiones necesarias de renovación o ampliación y el aumento previsto del capital circulante típico. Se consideraran variables representativas de estos recursos y compromisos: la cifra de fondos generados ordinarios, el ratio (financiación ajena no espontánea - activos extrafuncionales)/fondos generados ordinarios (tras impuestos), el ratio amortización acumulada/inmovilizado amortizable (indicador de la necesidad de inversiones de renovación) y el incremento esperado del capital circulante típico. Dada la importancia de las deudas no espontáneas, se consideró que la cobertura de los gastos financieros (BAIT/gastos financieros) era una variable que proporcionaba información sobre la garantía del cobro del servicio de la deuda.

Esta concepción del fracaso no impide que el proceso de degradación de las garantías pueda producirse de múltiples formas.

2. SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE EMPRESAS FRACASADAS

El estudio se realiza en un contexto español. La información se obtuvo a partir de los datos contenidos en las bases de datos de Baratz y SABI. Para formar parte de la muestra de empresas fracasadas, se exigieron los siguientes requisitos:

1. La suspensión de pagos debió solicitarse al menos 3 años antes de la realización del estudio, con el fin de poder contar con una empresa sana de características similares para la que se tuviera la certeza de inexistencia de fracaso posterior durante un periodo razonable.
2. Debía disponerse de datos contables de los tres ejercicios publicados inmediatamente antes de la suspensión de pagos. Para asegurar la calidad de la información disponible, exigimos la disponibilidad de los informes de auditoría y se desecharon las empresas con opiniones denegadas o informes negativos (datos no fiables).
3. Inexistencia de otras suspensiones de pagos, quiebras o interrupciones de actividad de la sociedad anteriores a la suspensión de pagos que se estudia. El objetivo de este requisito es evitar la contaminación de la muestra, lo que se produciría si no pudiésemos identificar sin error el momento en el que se produce el fracaso.
4. Tamaño suficientemente grande para ser auditadas (lo que proporciona una información de suficiente calidad y fiabilidad), pero sin exceder los límites europeos para PYMES¹.

Dado que la investigación reciente (Abad et al 2003) indica que las salvedades valoradas provocan diferencias significativas en las magnitudes utilizadas en el análisis financiero, se utilizaron los datos ajustados para aquellos casos con salvedades valoradas en el informe de auditoría.

Cada empresa fracasada se emparejó con una sana del mismo sector (primeros cuatro dígitos del CNAE93), tamaño similar (medido por activo total y cifra de negocios) con estados contables auditados sin salvedades y que no hubiesen fracasado en los tres ejercicios siguientes al último empleado en la comparación. Se identificaron 36 parejas de empresas que cumpliesen todas estas condiciones.

3. ANÁLISIS EMPÍRICO

3.1. ANÁLISIS DE CASOS Y A GRUPAMIENTOS: SÍNDROMES

Para cada empresa, se calculó un conjunto de variables y ratios sobre la información proporcionada en los tres años anteriores a la fecha suspensión (ver anexo). Estas variables cubrían información sobre rentabilidad, solvencia y liquidez, etc. Como paso posterior, el equipo de investigadores, con un grado elevado de conocimiento de análisis financiero, analizó cada caso particular obteniendo un conjunto de informes en el que, para cada firma se resaltaba la situación actual, su evolución pasada y las variables principales que explicaban dicha evolución.

Los analistas, siguiendo un procedimiento similar al diagnóstico médico, se centraron en la búsqueda de los síntomas que pudiesen explicar la evolución de la firma hacia el fracaso y que pudiesen discriminar diferentes procesos. La ventaja de este procedimiento, particularmente

¹ Según la recomendación de la Comisión de la Unión Europea de 6 de mayo de 2003, basándose en la Carta de la Pequeña Empresa emitida en el Consejo Europeo de Santa María da Feira en junio de 2000, con entrada en vigor el 1 de enero de 2005, PYME es la unidad económica con personalidad jurídica o física que reúne los siguientes requisitos: menos de 250 empleados y alguno de los siguientes: facturación igual o menor de 50 millones de euros o total de balance igual o menor a 43 millones de euros.

cuando no existe conocimiento previo sobre los síndromes, es que permite prestar atención a detalles significativos que las técnicas estadísticas al uso ignorarían.

El análisis de los informes confirmó que las empresas no presentaban situaciones similares ni seguían un proceso común. Para un porcentaje considerable de las empresas (cercano al 50%) el fracaso podía predecirse utilizando las medidas más usuales, dado que presentaban flujos de fondos negativos que desembocaban en cifras muy bajas, o negativas, de fondos propios. Sin embargo, el resto de las empresas no presentaban las mismas características. Un segundo análisis sobre este conjunto de empresas, centrándose en variables menos utilizadas, permitió averiguar que un porcentaje superior al 25% de las empresas sufrían una súbita degradación de la cobertura de deudas tras un periodo de inversiones significativas financiadas con pasivos. Por último, un grupo algo más reducido de empresas mostraban una situación relativamente estable, aunque la rentabilidad y las coberturas de pasivo mostraban valores muy bajos.

Una vez que los diferentes grupos se habían identificado en términos generales, se obtuvieron reglas de adscripción más detalladas que definieran y permitieran la clasificación de un caso a un síndrome concreto. La aplicación estricta de estas reglas de adscripción permitió la clasificación inmediata de dos tercios de los casos en tres grupos, cuyos componentes tenían un comportamiento homogéneo dentro del grupo y distinto al de los elementos incluidos en los otros dos. Estos grupos son:

- **Agujero negro** (10 casos, 28%). Son empresas con fondos generados ordinarios negativos en, al menos, dos de los tres años anteriores a la suspensión, mostrando una situación financiera muy débil. El último año el patrimonio neto se hace negativo o muy pequeño (el ratio activo total / pasivo es inferior a 1,25 y este exceso puede ser consumido sustancialmente si las pérdidas del último ejercicio se repiten). Las pérdidas ordinarias que sufren degradan de forma evidente la garantía proporcionada por el patrimonio neto. A pesar de ello, el patrimonio neto no siempre muestra una tendencia decreciente, pues las empresas de este grupo amplían capital, revalorizan activos o realizan resultados extraordinarios. No obstante, todos estos recursos son devorados rápidamente por las pérdidas ordinarias. En nuestra opinión, estas empresas pueden ser detectadas y deben ser evitadas.
- **Crecimiento fracasado** (10 casos, 28%). En los últimos ejercicios el activo crece significativamente (media anual superior al 10%). Este crecimiento se financia con un incremento significativo de la financiación ajena no espontánea. Los fondos generados, sin embargo, no crecen o lo hacen sólo puntualmente, cayendo finalmente por debajo del punto de partida. Como consecuencia, las coberturas de intereses y de la financiación ajena no espontánea se degradan significativamente. La empresa es incapaz de atender los vencimientos de la deuda. A diferencia del grupo anterior, los fondos generados ordinarios y los resultados (tanto los ordinarios como los netos) son típicamente positivos durante los tres años analizados.

La probabilidad de fracaso en las empresas de este grupo es difícil de detectar con mucha antelación, pues el deterioro de la situación financiera se hace patente uno o, a lo sumo, dos ejercicios antes de la suspensión de pagos. Es nuestra opinión, el único indicio del riesgo incurrido por estas empresas es el implícito en el rápido incremento de tamaño. En esta situación, el decisor debería: a) vigilar con especial atención la evolución financiera de las empresas con crecimientos excesivamente rápidos, b) diversificar las inversiones en empresas en crecimiento y/o c) elevar la prima por riesgo en las empresas con estas características.

- **Revés** (3 casos, 8%). Las empresas de este grupo son poco rentables (las rentabilidades económicas nunca excedieron en más de dos puntos al coste medio del pasivo) y con coberturas de financiación ajena no espontánea e intereses muy pequeñas. En el último

ejercicio sufren importantes pérdidas que superan los beneficios acumulados de los últimos ejercicios y hacen que los fondos generados ordinarios sean negativos. Las empresas de este grupo, al igual que las del grupo “crecimiento fracasado”, hasta el año antes de la suspensión de pagos han tenido beneficios. La diferencia estriba en la estabilidad que han mostrado las cifras de activo (fuerte crecimiento en el grupo anterior) y la situación financiera de partida (más débil en las de este grupo).

Puesto que el número de casos agrupados es muy pequeño, las características de este grupo deben entenderse tentativas. En estas empresas, la probabilidad de fracaso era fácil de intuir varios ejercicios antes de la suspensión de pagos, debido a las escasas coberturas de intereses y del pasivo no espontáneo. No obstante, la obtención de beneficios y la relativa estabilidad de los datos en los años -3 y -2, que en nada presagiaban una degradación de la situación, hacen que sea difícil anticipar el momento del fracaso o considerar éste como una situación inevitable. En esta situación, el decisor debería evitar las empresas con bajas coberturas de intereses y pasivos no espontáneos, al menos cuando no muestran evoluciones favorables.

Quedaron sin agrupar 13 empresas (un tercio de la muestra) que, aunque presentaban rasgos muy similares a los grupos reseñados, incumplían alguna característica para ser incluidos en ellos. Ninguna de ellas mostró comportamientos contrarios a nuestra teoría del fracaso.

Respecto a los informes de auditoría, el 83% de las dudas por continuidad las recibieron empresas “agujero negro” (60%) o similares (23%). Se consideraron “similares a agujero negro” aquellas empresas que, excepto uno, cumplían todos los requisitos para ser incluidas en el grupo “agujero negro”. La concentración de las dudas por continuidad en este grupo es muy destacable ya que, en conjunto, sólo representan el 40% de las empresas de la muestra.

3.2. ANÁLISIS CONFIRMATORIO: REGRESIONES NOMINALES

Para validar estadísticamente la clasificación teórica realizada en el análisis de casos, utilizamos regresiones nominales (*multilogit*). Las regresiones nominales generan un conjunto de n-1 modelos, sobre un total de n categorías. Cada modelo permite el cálculo de la probabilidad de que un elemento pertenezca a la categoría modelizada frente a la de referencia. En nuestro caso, contamos con cuatro posibles categorías no ordenadas: empresas sanas (categoría de referencia) y las tres correspondientes a empresas fracasadas “agujero negro”, “crecimiento fracasado” y “revés”.

Para la selección de las variables independientes partimos del conjunto de variables relevantes para la definición de los síndromes en el estudio de casos, filtrando los ratios de contenido redundante². Las variables seleccionadas fueron las siguientes:

- V14: Incremento de Fondos Generados
- V15: (Financiación Negociada Corto Plazo + Otra Financiación (Sin Coste Explícito) Corto Plazo- Activos Extrafuncionales)/FGO (Tras Impuestos)
- V23: Incremento de Activo Total
- V26: Patrimonio Neto / Activo Total
- V33: BAIT / Gastos Financieros por Intereses
- V61: Rentabilidad Económica - Coste Medio Pasivo

² Las técnicas basadas en regresiones logísticas son muy sensibles a la existencia de problemas de multicolinealidad, de forma que, si se introducen como variables independientes dos que estén fuertemente correlacionadas entre sí, los parámetros estimados suelen aparecer compensados entre sí, careciendo de sentido económico.

Los estadísticos descriptivos correspondientes a estas variables, segmentados por distancia al fracaso y categoría se muestran en la tabla I

TABLA I
DESCRIPTIVOS POR CATEGORÍA – AÑO

Panel A, año t-1							
<i>Categoría</i>		V14	V15	V23	V26	V33	V61
Sana	Media	0,1315	6,8554	0,1263	0,4205	233,5755	0,0510
	Desviación Est.	0,2299	18,4462	0,2042	0,2253	1079,7303	0,0667
	Mínimo	-0,3100	0,0000	-0,2800	0,0478	-23,1890	-0,0500
	Máximo	1,1700	109,3500	0,9000	0,9484	6367,6000	0,2300
	N	36	36	36	36	36	36
Aguj. negro	Media	0,2293	856,7841	0,0399	0,0064	-4,1340	-0,2212
	Desviación Est.	0,7444	315,6477	0,2324	0,1458	7,4582	0,1682
	Mínimo	-0,3100	15,0600	-0,3300	-0,3078	-23,9879	-0,4900
	Máximo	2,2900	962,0000	0,3900	0,1639	0,3031	-0,0300
	N	10	9	10	10	10	10
Crec. fracasado	Media	0,0763	316,0939	0,2425	0,1192	0,5408	-0,0359
	Desviación Est.	0,3772	446,6908	0,4254	0,0817	1,3680	0,0694
	Mínimo	-0,2400	8,8400	-0,3700	-0,0166	-2,3045	-0,1800
	Máximo	1,0500	962,0000	1,1100	0,2557	2,1555	0,0200
	N	10	10	10	10	10	10
Revés	Media	-0,0605	962,0000	-0,1210	0,0440	-2,1877	-0,2640
	Desviación Est.	0,1665	0,0000	0,0471	0,1624	2,4194	0,1630
	Mínimo	-0,2100	962,0000	-0,1600	-0,1402	-3,8450	-0,3700
	Máximo	0,1200	962,0000	-0,0700	0,1668	0,5887	-0,0800
	N	3	2	3	3	3	3
Panel B, año t-2							
<i>Categoría</i>		V14	V15	V23	V26	V33	V61
Sana	Media	0,1183	6,7951	0,1686	0,4236	618,3909	0,0703
	Desviación Est.	0,1619	18,5983	0,2429	0,2252	3580,6875	0,0863
	Mínimo	-0,2900	0,0000	-0,2600	0,0232	-2,1339	-0,1200
	Máximo	0,5000	110,0000	0,8600	0,8799	21504,5000	0,3000
	N	36	36	36	36	36	36
Aguj. Negro	Media	0,7512	962,0000	0,2094	0,0977	-3,3250	-0,2065
	Desviación Est.	2,4439	0,0000	0,3263	0,3419	4,6698	0,2039
	Mínimo	-0,4400	962,0000	-0,1600	-0,4795	-13,4685	-0,7600
	Máximo	7,6900	962,0000	0,9000	0,6490	0,0379	-0,0200
	N	10	9	10	10	10	10
Crec. Fracasado	Media	0,1808	117,7500	0,4108	0,1919	1,4368	0,0001
	Desviación Est.	0,1721	298,1172	0,4051	0,1045	0,8139	0,0293
	Mínimo	-0,0700	2,7900	0,0400	0,0246	0,2115	-0,0600
	Máximo	0,4800	962,0000	1,4600	0,3388	3,0219	0,0400
	N	10	10	10	10	10	10
Revés	Media	-0,0138	25,9387	0,1808	0,1450	1,1492	-0,0040
	Desviación Est.	0,0734	23,2677	0,1282	0,1582	0,1388	0,0131
	Mínimo	-0,0800	11,7100	0,1000	-0,0281	1,0540	-0,0200
	Máximo	0,0700	52,7900	0,3300	0,2822	1,3084	0,0100
	N	3	3	3	3	3	3

TABLA I (CONT.)

Panel C, año t-3

<i>Categoría</i>		V14	V15	V23	V26	V33	V61
Sana	Media	0,1455	6,9093	0,1716	0,4044	10,8092	0,0448
	Desviación Est.	0,2052	19,1775	0,2179	0,2338	15,3765	0,0726
	Mínimo	-0,2900	0,0000	-0,2500	0,0300	-0,4562	-0,0800
	Máximo	0,7900	110,0000	1,0300	0,8908	67,0109	0,2500
	N	33	36	33	36	36	36
Aguj. negro	Media	0,2939	643,1218	0,0332	0,3367	-7,2140	-0,2170
	Desviación Est.	0,8197	478,3399	0,2060	0,2750	18,6815	0,2320
	Mínimo	-0,1400	0,0000	-0,4100	-0,0045	-59,9155	-0,7800
	Máximo	2,5500	962,0000	0,2200	0,8485	1,2897	0,0100
	N	10	9	10	10	10	10
Crec. fracasado	Media	0,3291	6,0894	0,1515	0,2324	3,2784	0,0239
	Desviación Est.	0,5905	7,8426	0,1879	0,1558	4,1540	0,0395

El primer modelo que presentamos se obtuvo empleando las variables anteriores y considerando todas las observaciones empresa-año como independientes.

La tabla II presenta los tres (n-1) modelos, en los que la categoría de empresa sana es la referencia. Así, cada modelo proporciona, para un caso determinado, la probabilidad de que pueda considerarse que la empresa está aquejada de un síndrome concreto, teniendo como alternativa que pertenezca a la categoría de referencia (sana). Estos modelos no son mutuamente excluyentes, lo que quiere decir que pueden indicar una probabilidad alta de que una empresa forme parte de más de un grupo de fracaso. Una empresa es considerada como sana cuando la probabilidad de pertenecer a alguna de las categorías es inferior al 50%. En caso contrario, es asignada a la categoría a la que pertenece con mayor probabilidad. La interpretación de los parámetros B no es tan inmediata como en una regresión lineal (ver Greene, 1997, 787 y ss.), aunque el sentido de la relación (signo) sí es idéntico.

TABLA II

MODELO MULTILOGIT^A PARA TODOS LOS CASOS EMPRESA-AÑO

Panel A, Agujero negro

	<i>B</i>	<i>Error estándar.</i>	<i>Wald</i>	<i>Sig</i>
Intercepto	-1,202	,934	1,655	,198
V14 ^b	,956	1,185	,651	,420
V15	,005	,004	1,843	,175
V23	,783	1,826	,184	,668
V26	-7,356	2,619	7,890	,005
V33	-,075	,149	,254	,614
V61	-30,630	10,807	8,033	,005

Panel B, Crecimiento Fracasado

	<i>B</i>	<i>Error estándar.</i>	<i>Wald</i>	<i>Sig</i>
Intercepto	,340	,572	,353	,552
V14	,430	,985	,191	,662
V15	,004	,004	,983	,321
V23	2,227	1,202	3,429	,064
V26	-6,147	1,737	12,518	,000
V33	-,047	,046	1,055	,304
V61	-12,663	8,247	2,358	,125

TABLA II (CONT.)

Panel C, Revés

	<i>B</i>	<i>Error estándar.</i>	<i>Wald</i>	<i>Sig</i>
Intercepto	-,065	,773	,007	,933
V14	-2,921	2,181	1,794	,180
V15	,002	,004	,154	,695
V23	,760	1,884	,163	,687
V26	-8,554	2,710	9,965	,002
V33	-,063	,131	,232	,630
V61	-29,599	10,912	7,358	,007

Pseudo R² Nagelkerke ,850

^aLa categoría de referencia para los modelos Logit es "sana".

^bV14: Incremento de Fondos Generados

V15: (Financiación Negociada Corto Plazo + Otra Financiación (Sin Coste Explícito) Corto Plazo - Activos Extrafuncionales)/FGO (Tras Impuestos)

V23: Incremento de Activo Total

V26: Patrimonio Neto / Activo Total

V33: BAIT / Gastos Financieros por Intereses

V61: Rentabilidad Económica - Coste Medio Pasivo

De los resultados, se desprende que las empresas con el síndrome "agujero negro" se distinguen de las sanas básicamente por las variables V26 y V61, de forma que es más probable clasificar a una empresa como fracasada "agujero negro" cuanto menor sea el ratio patrimonio neto/activo total y cuanto menor sea la diferencia entre la rentabilidad económica y el coste medio del pasivo. Para el síndrome de "crecimiento fracasado", las variables más significativas son la V23 (crecimiento del activo) y, de nuevo, la V26 (patrimonio neto/activo total). Para el último síndrome, "revés", las variables más significativas son, de nuevo, la V26 y la V61. El grado de ajuste puede considerarse satisfactorio (pseudo R² de Nagelkerke 85%).

En la tabla III se compara la categoría pronosticada por el modelo con la asignada a priori, tomando todas las observaciones a un tiempo. Como puede observarse, el porcentaje global de aciertos es del 80%. Especialmente destacable es el hecho de que el modelo clasifica correctamente el 95% de las observaciones empresa-año sanas y un 81% de las observaciones correspondientes al síndrome "agujero negro". El grado de acierto es muy inferior para los otros síndromes ("crecimiento fracasado" y "revés") siendo pronosticadas como sanas en un número elevado de ocasiones.

TABLA III

PREDICCIÓN FRENTE A CLASIFICACIÓN A PRIORI PARA TODOS LOS CASOS EMPRESA-AÑO

Observado	Predicción total empresas - año				
	A. negro	Cto.frac.	Revés	Sana	Aciertos
Aguj. Negro	22	3	1	1	81,5%
Cto. fracasado	2	14	0	14	46,7%
Revés	2	2	1	3	12,5%
Sana	1	3	1	96	95,0%
	16,3%	13,3%	1,8%	68,7%	80,1%

Aunque la distancia al fracaso es un dato desconocido para el decisor, consideramos que a efectos ilustrativos permite apreciar el diferente comportamiento de las empresas según el grupo al que se adscriben, y por ende la posibilidad de predecir este comportamiento. Por ello, realizamos una nueva estimación del modelo segmentado los datos por distancia al fracaso. La

comparación de la categoría asignada por el modelo con la categoría a priori se muestra en la tabla IV.

TABLA IV
PREDICCIÓN FRENTE A CLASIFICACIÓN A PRIORI POR DISTANCIA AL FRACASO

Panel A (t-1)	Predicción t - 1				
Observado	A. negro	Cto.frac.	Revés	Sana	Aciertos
Aguj. Negro	8	1	0	0	88,9%
Cto. fracasado	0	10	0	0	100,0%
Revés	0	0	2	0	100,0%
Sana	0	0	0	33	100,0%
	14,8%	20,4%	3,7%	61,1%	98,1%
Panel B (t-2)	Predicción t - 2				
Observado	A. negro	Cto.frac.	Revés	Sana	Aciertos
Aguj. Negro	9	0	0	0	100,0%
Cto. fracasado	0	8	0	2	80,0%
Revés	0	1	1	1	33,3%
Sana	0	1	1	33	94,3%
	15,8%	17,5%	3,5%	63,2%	89,5%
Panel C (t-3)	Predicción t - 3				
Observado	A. negro	Cto.frac.	Revés	Sana	Aciertos
Aguj. Negro	7	1	0	1	77,8%
Cto. fracasado	0	3	1	6	30,0%
Revés	0	0	1	2	33,3%
Sana	2	1	0	30	90,9%
	16,4%	9,1%	3,6%	70,9%	74,5%

El éxito clasificatorio varía sustancialmente según la distancia al fracaso. En términos generales, el nivel de acierto en la predicción de empresas sanas y agujero negro es constantemente alto (entre el 90% y el 100% de éxito clasificatorio para las sanas, sólo una empresa agujero negro es clasificada como sana en el año -3). Igualmente los grados de ajuste son bastante buenos (pseudo R^2 de Nagelkerke oscilan entre el 70% y el 96%).

Para los síndromes “crecimiento fracasado” y “revés”, el porcentaje de pronósticos acertados, en fechas alejadas del momento del fracaso, es discreto. Aunque aumenta al 100%, para ambos grupos en el año -1. Este resultado es razonable, ya que las características implícitas en la misma definición de estos dos síndromes conllevan la dificultad de su detección temprana, confundiéndose con empresas sanas con cierta frecuencia. En este sentido, no obtener las mismas tasas de éxito para éstas empresas no supone un resultado contrario a nuestra teoría del fracaso. Al contrario, estos dos últimos síndromes se caracterizan por el hecho de que sus indicadores son los de empresas relativamente normales hasta muy poco antes del fracaso.

Es particularmente destacable el porcentaje de aciertos en el año -1, que estrictamente es del 98%, pero que sólo tiene un error confundiendo de síndrome una empresa, que, de todas formas, es clasificada como fracasada.

Estos resultados indican que las empresas sanas y las “agujero negro” pueden ser detectadas con una tasa de éxito bastante alta y con suficiente antelación. Sin embargo, las empresas revés y crecimiento fracasado sólo son detectables 1, a lo máximo 2 años, antes de su fracaso.

4. CONCLUSIONES

El principal objetivo de este trabajo ha sido la identificación inicial de diferentes síndromes conducentes al fracaso empresarial. Esta identificación se ha realizado analizando caso por caso un conjunto de PYMES fracasadas en busca de las causas concretas ya que consideramos que en la coyuntura económica actual resulta de vital importancia contar con mecanismos para la detección temprana del fracaso en estas empresas.

Como resultado se identifican tres procesos sustancialmente distintos en la forma en que se genera la situación de fracaso y en las variables que permiten un diagnóstico.

- Agujero negro
- Crecimiento fracasado
- Revés

A diferencia de las empresas “agujero negro”, la posibilidad de fracaso en las empresas “crecimiento fracasado” es difícil de detectar con mucha antelación, pues el deterioro de la situación financiera se hace patente uno o, a lo sumo, dos ejercicios antes del fracaso. En nuestra opinión, el único indicio del riesgo incurrido por estas empresas es el implícito en el rápido incremento del tamaño. En esta situación, el decisor debería: a) evitar las empresas con crecimientos excesivamente rápidos, b) diversificar las inversiones en empresas en crecimiento y/o c) elevar la prima por riesgo en las empresas con estas características.

En las empresas “revés”, la probabilidad de fracaso era fácil de intuir varios ejercicios antes de la suspensión de pagos, debido a las escasas coberturas de intereses y del pasivo no espontáneo. No obstante, la obtención de beneficios y la relativa estabilidad de los datos en los años -3 y -2, que en nada presagiaban una degradación de la situación, hacen difícil anticipar el momento del fracaso, incluso considerarlo inevitable. En esta situación, el decisor debería evitar las empresas con bajas coberturas de intereses y pasivos no espontáneos, al menos cuando no muestren evoluciones favorables.

Para validar la clasificación a priori se realizaron regresiones nominales. Las variables independientes que aparecen como significativas en los modelos son coherentes con la descripción de los diferentes síndromes y se obtuvo un porcentaje de aciertos elevado en la identificación de empresas sanas y agujero negro. Los errores de clasificación para estos grupos se concentran en el año más alejado. Estos resultados confirman nuestras hipótesis sobre los procesos de fracaso, en la medida en que los resultados soportan la existencia de diferencias empíricas entre los diferentes subgrupos de empresas fracasadas.

Los resultados muestran un éxito clasificatorio muy diferente según la categoría. Mientras que para las empresas sanas y la categoría “agujero negro” las técnicas permiten una clasificación casi perfecta, para los otros (“crecimiento fracasado” y “revés”) el éxito clasificatorio se limita al ejercicio anterior al fracaso, confundándose con frecuencia con empresas sanas. Esto no debe verse como un resultado contrario a nuestra teoría del fracaso, sino al contrario; dado que estas empresas son sanas y muestran indicadores relativamente normales hasta muy poco antes del fracaso.

La identificación de diferentes síndromes tiene importantes implicaciones para la investigación y la toma de decisiones. Respecto a la investigación, al identificar procesos claramente diferenciados (I) pone en tela de juicio la validez del diseño experimental seguido hasta ahora, que sólo distingue empresas sanas y fracasadas y (II) es el primer paso para avanzar siguiendo un diseño experimental distinto, que mejore o amplíe la clasificación propuesta, o proponga modelos de predicción basados en diferentes herramientas estadísticas o de inteligencia artificial. Respecto a la toma de decisiones, (I) permite distinguir entre empresas que pueden ser fácilmente identificadas y deben ser evitadas (“agujero negro”) y empresas en la que los riesgos deben ser diversificados (“crecimiento fracasado”) y (II) proporciona la oportunidad de desarrollar sistemas de apoyo a la decisión basados en reglas. El empleo de modelos multinomiales, o de cascadas de modelos logísticos, en los que las salidas son probabilidades estimadas de pertenencia a un grupo determinado de empresas fracasadas, puede ser de utilidad para implementar los modelos de calificación interna previstos en el acuerdo Basilea II.

Como posibles extensiones del trabajo, debemos indicar las siguientes:

- ? aumento de la muestra con una proporción entre empresas sanas y fracasadas similar a la de la población,
- ? valoración de la inclusión (siguiendo a Liu, 2004) de variables macroeconómicas en el modelo
- ? valoración de la incidencia de la calidad de la información en la capacidad predictiva del modelo, comparando los resultados obtenidos con información de calidad con los obtenidos para empresas no auditadas.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, C., ARQUERO, J.L. Y JIMÉNEZ, S.M. (2003): "La calidad de la información contable de las empresas fracasadas". *Boletín AECA*. 62, 24-28.
- ALTMAN, E.I. (1968): "Financial ratios, discriminant analysis and the prediction of corporate bankruptcy" *The Journal of Finance*, XXIII, 4, 589-609.
- ASHTON, R.H. (1982): *Human information processing in Accounting*. Studies in Accounting Research nº 1. American Accounting Association.
- BALCAEN, S. Y OOGHE, H. (2004): "Alternative methodologies in studies on business failure: do they produce better results than the classical statistical methods?". *Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration*, Ghent University, Belgium from Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration
- BALCAEN, S. Y OOGHE, H. (2006): "35 years of studies on business failure: an overview of the classic statistical methodologies and their related problems". *The British Accounting Review*, 38, 63-93
- BEAVER, W.H. (1966): "Financial ratios as predictors of failure". *Journal of Accounting Research*, supplement, 71-127.
- BEAVER, W.H. (1968): "Alternative accounting measures as predictor of failure". *The Accounting Review*, enero, pp. 113- 122.
- BELKAOUI, A. (1980): "Industrial bond ratings: a new look". *Financial Management*, otoño, pp. 44-51.
- CHAKRABORTY, S Y SHARMA, S.K. (2007): "Prediction of corporate financial health by Artificial Neural Network". *International Journal of Electronic Finance*. Vol. 1, Number 4, Pages: 442 - 459
- GREENE, W. (1997): *Econometric Analysis*. Prentice Hall, International Edition.
- HAIR, J. F., ANDERSON, R.E., TATHAM, R. L. Y BLACK, W. C. (1999): *Multivariate Analysis*. Prentice Hall.
- JONES, S. Y HENSHER, D.A. (2007). Modelling corporate failure: A multinomial nested logit analysis for unordered outcomes. *The British Accounting Review*. Vol 39, Issue 1, Pages 89-107.
- LAFFARGA BRIONES, J. Y MORA ENGUÍDANOS, A. (2002): "La predicción del fracaso empresarial. El estado de la cuestión en España". En *La gestión del riesgo de crédito. Métodos y modelos de predicción de la insolvencia empresarial*, 25-45. AECA .
- LAITINEN, E. (1991): "Financial ratios and different failure processes". *Journal of Business Finance and Accounting*, 18, 5, 649-673.
- LAITINEN, E. (1993): "Financial predictors for different phases of the failure process". *Omega*, 21, 2, 215-228.
- LIBBY, R. Y LEWIS, B. (1982): "Human information processing research in accounting: the state of the art in 1982". *Accounting, Organizations and Society*, vol. 7, nº 3, pp. 231-285.
- LIU, J. (2004) "Macroeconomic determinants of corporate failures: evidence from the UK", *Applied Economics*, 36:9, pp. 939 - 945.
- WILCOX, J.W. (1971): "A simple theory of financial ratios as predictors of failure". *Journal of Accounting Research*, otoño, pp. 389-395.
- ZAVGREN, C.V. (1983): "The prediction of corporate failure: the state of the art". *Journal of Accounting Literature*, vol. 1, pp.1-38.

ANEXO : VARIABLES Y RATIOS UTILIZADOS EN EL ANÁLISIS DE CASOS

V01	ACTIVO CIRCULANTE
V02	PASIVO CIRCULANTE
V03	ACTIVO CIRCULANTE FUNCIONAL
V04	ACTIVO EXTRAFUNCIONAL
V05	FINANCIACIÓN NEGOCIADA A CORTO PLAZO
V06	FINANCIACIÓN ESPONTÁNEA A CORTO PLAZO
V07	TESORERÍA
V08	FONDO DE MANIOBRA
V09	CAPITAL CIRCULANTE TÍPICO
V10	ACTIVO CIRCULANTE / PASIVO CIRCULANTE
V11	(ACTIVO CIRCULANTE-EXIST) / PASIVO CIRCULANTE
V12	TESORERÍA / PASIVO CIRCULANTE
V13	FONDOS GENERADOS ORDINARIOS (FGO) (tras impuestos)
V14	INCREMENTO DE FONDOS GENERADOS
V15	(FINANCIACIÓN NEGOCIADA CORTO PLAZO + OTRA FINANCIACIÓN (sin coste explícito) CORTO PLAZO- ACTIVOS EXTRAFUNCIONALES)/FGO (tras impuestos)
V16	PERIODO MEDIO DE MADURACIÓN DE EXISTENCIAS
V17	PERIODO MEDIO DE MADURACIÓN DE CLIENTES
V18	PERÍODO MEDIO DE MADURACIÓN DE SUMINISTRADORES
V19	ANTICIPOS DE CLIENTES / CLIENTES
V20	ANTICIPOS A PROVEEDORES / PROVEEDORES
V21	(TESORERÍA + DEUDORES + IFT)/GASTO MEDIO DIARIO
V22	ACTIVO TOTAL
V23	INCREMENTO DE ACTIVO TOTAL
V24	PASIVO
V25	PATRIMONIO NETO
V26	PATRIMONIO NETO / ACTIVO TOTAL
V27	FINANCIACIÓN NEGOCIADA
V28	OTRA FINANCIACIÓN (sin coste explícito)
V29	GASTOS FINANCIEROS POR INTERESES
V30	ACTIVO TOTAL / PASIVO
V31	(FINANCIACIÓN NEGOCIADA+ OTRA FINANCIACIÓN)/FONDOS GENERADOS ORDINARIOS (tras impuestos)
V32	(FINANCIACIÓN NEGOCIADA+ OTRA FINANCIACIÓN - ACTIVO EXTRAFUNCIONAL)/FONDOS GENERADOS ORDINARIOS (tras impuestos)
V33	BAIT / GASTOS FINANCIEROS POR INTERESES
V34	AMORTIZACIÓN ACUMULADA / INMOVILIZADO MATERIAL E INMATERIAL BRUTO
V35	DOTACIÓN A LA AMORTIZACIÓN / INMOVILIZADO MATERIAL E INMATERIAL BRUTO Y GASTOS DE ESTABLECIMIENTO
V36	RESULTADO DEL EJERCICIO
V37	RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS
V38	RESULTADOS ORDINARIOS
V39	RESULTADOS EXTRAORDINARIOS
V40	RESULTADOS ORDINARIOS ANTES DE GASTOS FINANCIEROS E IMPUESTOS (BAIT)
V41	RESULTADO DE EXPLOTACIÓN
V42	RENTABILIDAD FINANCIERA NETA
V43	TIPO IMPOSITIVO EFECTIVO
V44	RENTABILIDAD FINANCIERA BRUTA
V45	RENTABILIDAD FINANCIERA BRUTA ORDINARIA
V46	RENTABILIDAD ECONÓMICA
V47	RENTABILIDAD INVERSIONES FINANCIERAS
V48	RENTABILIDAD ACTIVIDADES TÍPICAS
V49	MARGEN SOBRE VENTAS
V50	ROTACIONES SOBRE ACTIVOS FUNCIONALES (sin activos en curso)
V51	PASIVO AJENO/ INVERSIÓN EN LA EMPRESA
V52	COSTE MEDIO DEL PASIVO
V53	FINANCIACIÓN NEGOCIADA / PASIVO AJENO
V54	COSTE MEDIO FINANCIACIÓN NEGOCIADA
V55	INCREMENTO DEL RESULTADO DE EXPLOTACIÓN / INCREMENTO DE VENTAS
V56	CONSUMOS
V57	GASTOS DE PERSONAL
V58	AMORTIZACIÓN Y PROVISIONES DE TRÁFICO
V59	OTROS GASTOS DE EXPLOTACIÓN
V60	INGRESOS DE EXPLOTACIÓN
V61	RENTABILIDAD ECONÓMICA - COSTE MEDIO PASIVO

LA PRESIÓN FISCAL EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS: UN ESTUDIO DE LAS DIFERENCIAS ENTRE COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y SUS EFECTOS SOBRE LAS EMPRESAS DE REDUCIDA DIMENSIÓN

Esteban Romero Frías (Universidad de Granada), Rafael Molina Llopis (Universidad de Valencia)
y Gregorio Labatut Serer (Universidad de Valencia)

RESUMEN

La fiscalidad constituye un factor clave que condiciona las decisiones de las pymes así como su competitividad tanto dentro como fuera de nuestras fronteras. España cuenta con un sistema tributario asimétrico en el que la mayoría de Comunidades Autónomas se rigen por unas normas de régimen común mientras que otras cuentan con unos regímenes forales (País Vasco y Navarra) o con normas especiales (Canarias, Ceuta y Melilla) que les permiten gozar de ventajas fiscales significativas. El presente trabajo emplea el tipo impositivo efectivo con el objeto de cuantificar la carga tributaria que soportan las empresas en las distintas regiones de España. Los datos obtenidos, a partir de un panel de datos de empresas en el periodo 1996-2004, indican que la tributación media soportada por las empresas sujetas al régimen general se sitúa en el 31,72%, mientras que la presión de las empresas ubicadas en territorios forales apenas supera el 20% y en las Islas Canarias el 10%. Muchas pymes pueden, además, acogerse al régimen de incentivos para empresas de reducida dimensión, el cual reduce la factura fiscal en un 10% aproximadamente frente a las empresas sujetas al régimen general. Todo ello puede tener repercusiones en la deslocalización de empresas o en la instalación de nuevo tejido productivo, sin dejar de lado el impacto que sobre la competitividad de las empresas, especialmente de las pymes, representa compartir mercado con organizaciones que gozan de mayores recursos.

Palabras Clave: Tipo impositivo efectivo, Incentivos fiscales, PYMES, Presión fiscal

1. INTRODUCCIÓN

La investigación pretende analizar las diferencias en la presión fiscal soportada por las empresas, con especial atención sobre las PYMES, en relación con el Impuesto sobre Sociedades (IS, en adelante) en las distintas Comunidades Autónomas del Estado español. Estas diferencias son consecuencia, fundamentalmente, del reconocimiento de derechos históricos que otorgan a algunos territorios bien capacidad legislativa en esta materia o bien el disfrute de condiciones especiales.

La importancia de las PYMES en este contexto deriva, como se verá más adelante, de la incorporación a las diferentes normativas que rigen la tributación de las sociedades en el territorio nacional desde mediados de los años 90, de tratamientos específicos para las empresas más pequeñas; lo que, *de facto* supone la introducción de la figura de "PYME fiscal" en nuestro ordenamiento tributario. Sin embargo, dado que la caracterización de este colectivo, al que la normativa estatal denomina "empresas de reducida dimensión", responde a criterios tributarios no coincidentes con los utilizados para la definición de las pequeñas y medianas empresas en otros ámbitos; cabe señalar que, atendiendo a los objetivos de este trabajo, en adelante el término PYME se equiparará al de empresa de reducida dimensión.

La oportunidad del estudio en nuestro país, se enmarca en las recientes reformas de los Estatutos de Autonomía y en el debate en torno a la publicación de las balanzas fiscales entre territorios. Por otra parte, su dimensión trasciende al ámbito europeo, donde las iniciativas de armonización fiscal de los impuestos que gravan el beneficio empresarial surgen de forma recurrente. Las

tendencias políticas en ambos contextos parecen mostrar signos contrapuestos, uniformadoras en el ámbito europeo y federalizantes en cuanto a la descentralización estatal. Se trata de una serie de debates que, en la mayoría de los casos, se dilucidan en la dimensión del derecho tributario; sin embargo, desde una perspectiva económica, es fundamental cuantificar de manera científica la magnitud de las diferencias en la tributación entre regiones y así como la determinación de cuáles pueden ser sus causas.

El sistema fiscal español, consagrado a partir de la Constitución de 1978, presenta características territoriales asimétricas, conviviendo dos modelos distintos: el de régimen común, en el que se contemplan determinadas ventajas fiscales especiales por razones geográficas (Islas Canarias y Ceuta y Melilla), y el de las regiones con regímenes forales (Comunidad Autónoma del País Vasco y Navarra). Los regímenes forales se coordinan con el régimen común mediante normas armonizadoras, que, por su indefinición y falta de concreción, han propiciado frecuentes disputas entre la Administración Central y las instituciones forales, recurriendo en ocasiones a instancias europeas para su resolución o arbitraje.

Además de estudiar las previsible diferencias de presión fiscal entre regiones derivadas de la existencia de normas distintas a lo largo del periodo 1996-2004, el presente trabajo analizará el impacto que representa el sector de actividad al que pertenece la empresa así como el del régimen de incentivos para empresas de reducida dimensión en las Comunidades que apliquen las normas de régimen común sin ventajas fiscales por razones de índole geográfica.

2. LA TRIBUTACIÓN DE LAS EMPRESAS EN ESPAÑA: MARCO LEGAL.

Las asimetrías competenciales, en sentido amplio, y, de forma específica, en relación con el Impuesto de Sociedades han provocado enfrentamientos entre el País Vasco y Navarra y los territorios limítrofes, ya que generan un potencial problema de competencia fiscal dentro del Estado español que podría provocar la deslocalización de empresas o constituir una barrera de entrada para nuevas inversiones.

En esta línea, se han llevado a cabo trabajos como el de Carrera [2005] que evalúa el impacto de las ventajosas leyes de Impuesto sobre Sociedades emitidas en 1996 por las Diputaciones Forales del País Vasco en la actividad empresarial registrada en Cantabria, concluyendo que la principal amenaza que soportan las Comunidades limítrofes no consiste tanto en el peligro de pérdida del tejido empresarial ya instalado, sino en la desincentivación de nuevas inversiones. Por el contrario, Zubiri [2000] señala que existen razones para pensar en una incidencia débil o insignificante del impacto fiscal, que no afectaría ni a la competitividad o movilidad de las empresas ni a la evolución del PIB relativo de las regiones colindantes con el País Vasco. No obstante, el autor subraya la necesidad de emplear indicadores microeconómicos frente a los macroeconómicos en el análisis comparativo de la presión fiscal. Este enfoque microeconómico es el que pretende desarrollar el presente trabajo.

El Sistema Tributario Español, desde el punto de vista de la fiscalidad directa empresarial, se puede describir como un sistema descentralizado de forma asimétrica en el que se distinguen tres ámbitos diferenciados:

- ? Régimen común
- ? Regímenes especiales por situación geográfica (dentro del mismo régimen común): Islas Canarias y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.
- ? Regímenes históricos forales: Navarra (con Convenio Económico con el Estado) y País Vasco integrado por las Diputaciones Forales de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya (con Concierto Económico).

Este sistema responde a lo dispuesto por la Constitución de 1978, que señala que “la potestad originaria para establecer los tributos corresponde exclusivamente al Estado, mediante ley” (artículo 133.1), sin perjuicio de que se amparen y respeten los derechos históricos de los territorios forales; indicando que la actualización del régimen foral habrá de realizarse en el marco de la Constitución y de los Estatutos de Autonomía, sin que ello implique el surgimiento de privilegios económicos y sociales.

Es preciso destacar que las razones que motivan la existencia de sistemas tributarios y de financiación diferentes en estos territorios con respecto al resto del Estado español son puramente históricas y no de carácter económico, como podrían justificarse desde el punto de vista de las teorías que defienden el federalismo fiscal [López y Utrilla, 1992; García y Salinas, 1994; Corona y Díaz, 1994].

El hecho diferencial de las Islas Canarias y de Ceuta y Melilla también encuentra amparo en la Constitución por razones derivadas de la situación geográfica de dichos territorios.

2.1. El Impuesto sobre Sociedades

El Impuesto de Sociedades (en adelante, IS) actualmente en vigor fue aprobado por la Ley 43/1995, sustituida posteriormente por el Real Decreto Legislativo 4/2004 que aprobaba un texto refundido que recogía las continuas modificaciones legislativas a las que año tras año está sujeto el impuesto con objeto de acomodarse a la política fiscal del Estado. La norma establece que el ámbito de aplicación del IS es todo el territorio español, sin perjuicio de lo que establezcan los regímenes tributarios forales.

Antes de abordar las características propias del impuesto en cada región, se debe apuntar que el cálculo de su base imponible parte del resultado contable, el cual sí está sujeto en todo el territorio a una normativa común. En concreto, para el periodo estudiado, la norma vigente era el Plan General de Contabilidad aprobado en 1990.

En relación con el País Vasco, el Concierto Económico (el actualmente vigente está recogido en la Ley 12/2002, de 23 de mayo) establece las condiciones generales que afectan a cada una de las leyes de IS emitidas por las Diputaciones forales. Tanto Pérez-Sierra [2000] como Carrera Poncela [2005] coinciden en mencionar a Zubiri y Vallejo [1995], en su valoración acerca del cariz político de la negociación de los términos del Concierto, dejando en segundo plano los criterios jurídicos o económicos. En esta norma se establece la exigencia de que los Territorios Históricos deben mantener “una presión fiscal efectiva global equivalente a la existente en el resto del Estado”. No obstante, es posible que, aunque la presión fiscal en términos globales de todos los agentes económicos pueda ser equiparable, agentes concretos se vean favorecidos o perjudicados, lo que incide en la necesidad de aplicar un enfoque microeconómico al estudio de dicha cuestión.

En el caso de Navarra, el régimen tributario y financiero de la Comunidad se regula a través la modalidad de Convenio Económico, que determina el sistema para el cálculo de las aportaciones de Navarra al conjunto del Estado, así como el procedimiento de actualización del mismo. En él se recogen también los requisitos generales que debe cumplir el IS en dicho territorio. Es preciso señalar que la Ley Foral 24/1996 del Impuesto sobre Sociedades entró en vigor en 1997, un año más tarde que las correspondientes leyes de régimen común y de los territorios del País Vasco.

Dentro ya de las normas de régimen común, en las Islas Canarias, el Impuesto sobre Sociedades está sujeto a una serie de programas de ventajas fiscales muy beneficiosas para las empresas.

Por su parte, las Ciudades de Ceuta y Melilla gozan de sendos Estatutos de Autonomía de idéntico contenido. Se trata de regímenes propios motivados por su especial ubicación geopolítica que establecen la existencia de Asambleas como órganos representativos. Éstas carecen de potestad legislativa propiamente dicha, no pudiendo dictar normas con rango formal de ley. Así pues, Ceuta y Melilla no pueden crear tributos ni proceder a la regulación básica de los mismos. Sus facultades, competencias y recursos son similares a las que tienen los Entes Locales en tanto que quedan limitadas al ejercicio de la potestad reglamentaria. A éstas, se deben añadir algunas fuentes de ingresos de las Comunidades Autónomas reguladas por la legislación estatal.

De forma común a todos los casos expuestos, la base imponible se calculará partiendo del resultado determinado de acuerdo con la aplicación de las normas contables, corrigiéndolo mediante la aplicación de los preceptos establecidos en la normativa del impuesto que corresponda. Conforme a esta mecánica, los principales determinantes de la cuota a pagar serán las previsibles diferencias entre resultado contable y base imponible (permanentes y temporales según la terminología del plan contable vigente en el periodo objeto de estudio), el tipo impositivo aplicable, las deducciones y las bonificaciones. La tabla I muestra un esquema detallado del cálculo del impuesto tanto desde el punto de vista contable como fiscal.¹

TABLA I
ESQUEMA DE CÁLCULO DEL GASTO DEVENGADO POR IS Y DE LIQUIDACIÓN DEL IMPUESTO

LIQUIDACIÓN FISCAL DEL IS	GASTO DEVENGADO POR IS (PGC 1990)
RESULTADO CONTABLE ANTES DE IMPUESTOS	RESULTADO CONTABLE ANTES DE IMPUESTOS
+/- Diferencias permanentes	+/- Diferencias permanentes
+/- Diferencias temporales	
= Base Imponible previa – Bases Imponibles negativas de ejercicios anteriores	
= Base Imponible (Resultado fiscal)	= Resultado contable ajustado
? <u>Tipo de gravamen</u>	? <u>Tipo de gravamen</u>
= Cuota íntegra	= Impuesto bruto
- <u>Deducciones</u>	- <u>Deducciones</u>
y <u>Bonificaciones</u>	y <u>Bonificaciones</u>
= CUOTA LÍQUIDA	= GASTO DEVENGADO POR IS
- Retenciones y Pagos a cuenta	
= CUOTA A INTEGRAR O A DEVOLVER	

Fuente: Fernández y Martínez [2003: 25]

Con el nuevo Plan General de Contabilidad la metodología de cálculo del impuesto sobre sociedades cambia sensiblemente ya que, en primer lugar se determinaría el impuesto corriente (que corresponde a la cuota líquida) y después el impuesto diferido que correspondería al efecto impositivo de las diferencias temporarias imponibles o deducibles. En cualquier caso, esto no afecta al estudio realizado.

La relación entre la cuota final y la base de cálculo determinará la presión fiscal soportada en cada caso. Sin embargo, el no poder disponer de los datos fiscales obliga a buscar otras opciones que permitan obtener algún indicador alternativo para su evaluación. En línea con investigaciones

¹ El Plan General de Contabilidad aprobado en 2007 cambia la metodología de cálculo al decantarse por el método de la deuda basado en el Balance para la contabilización del efecto impositivo.

anteriores, este trabajo se ha decantado por el Tipo Impositivo Efectivo Medio, ratio calculado sobre magnitudes contables que relaciona el gasto por impuesto devengado con el resultado antes de impuestos.

A fin de facilitar la comprensión del origen de las posibles diferencias en la presión fiscal soportada por las empresas en los distintos territorios que puedan manifestarse en el trabajo empírico, las tablas II y III presentan una breve comparativa de los tipos de gravamen aplicables y de los diferentes conceptos que dan lugar a la aparición de diferencias permanentes tanto en el marco del régimen común como en el de los territorios que aplican normativa propia o que presentan particularidades dentro del mismo régimen común. La tabla II, además, distingue entre el tipo con carácter general y el tipo para empresas de reducida dimensión, según la terminología de la normativa de régimen común, y para pequeñas empresas, según la denominación utilizada en País Vasco y Navarra. En este sentido, es significativo señalar que en Navarra no existe un tipo reducido hasta el ejercicio 2001.²

TABLA II
COMPARACIÓN DE TIPOS DE GRAVAMEN

TIPOS DE GRAVAMEN		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
RÉGIMEN COMÚN	Carácter General	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
	Empresas Reducida Dimensión (a)	35	Parte de Base Imponible (BI) entre 0 y 15.000.000 ptas. (90.151,81 €): 30% Resto BI: 35%								
		N/A	250 millones de pesetas (1.502.530,30 euros)				3M € (b)	5M €		6M € (c)	
PAÍS VASCO	Carácter General	32,5	32,5	32,5	32,5	32,5	32,5	32,5	32,5	32,5	
	Pequeña Empresa (d)	35	Parte BI entre 0 y 10.000.000 ptas. (60.101,21 €): 30% Resto BI: 32,5% euros					Parte BI entre 0 y 100.000,00 €: 30% Resto BI: 32,5%			
			* Volumen de operaciones: 715M ptas. (4.297.237 €) * Inmovilizado neto: 286M ptas. (1.718.895 €) * Plantilla: 50 trabajadores					* Vol. operaciones: 6M € * Inmovilizado neto: 2,4M € * Plantilla: 50 trabajadores			
NAVARRA	Carácter General	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
	Pequeña Empresa (e)	No se contempla					32,5%				
(a) Se entiende por empresas de reducida dimensión aquellas cuyo importe neto de la cifra de negocios del ejercicio inmediato anterior sea inferior al importe que se indica en la tabla. (b) 3 millones de euros para ejercicios que empiecen a partir del 25/6/2000. (c) 6 millones de euros para ejercicios que empiecen a partir del 25/5/2003. (d) Se entiende por pequeña empresa aquella que cumple con los requisitos indicados en la tabla. (e) La Ley Foral Navarra no contempla un régimen especial para empresas de reducida dimensión. Sólo a partir de 2001 ha aplicado un tipo reducido del 32,5% si el importe neto de la cifra de negocios del período impositivo inmediato anterior es inferior a 6 millones de euros (si existe grupo, se referirá a la cifra del conjunto de empresas) y siempre que la sociedad no esté participada directa o indirectamente en más de un 25% por entidades que no reúnan el requisito anterior. Para ejercicios que comiencen a partir del 1/1/2005, se aplicará el 30%, si el importe neto de la cifra de negocios del período impositivo inmediato anterior es igual o inferior a 1 millón de euros.											
Fuente: Elaboración propia.											

² Con posterioridad a 2004, los porcentajes recogidos en la tabla II han sufrido diversas modificaciones. Los tipos vigentes para el ejercicio 2008 son el 30% (Normales) y el 25% (Reducida Dimensión) en el régimen común, el 28% (N) y el 24% (RD) en el País Vasco (excepto Guipuzcoa que mantiene los anteriores), y el 30% (N) y el 28% (RD) en Navarra.

TABLA III
COMPARATIVA DE LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS PERMANENTES Y SU TRATAMIENTO

Relativas a medidas comunes a todas las normativas	
Corrección monetaria de las plusvalías.	Diferencias en los elementos a los que se aplica la corrección, en los coeficientes correctores y en la corrección por endeudamiento.
Rentas no computables.	Diferencias en las ayudas y subvenciones que no son computables en la base imponible.
Régimen Común	
Exención por reinversión (1996-1998): de rentas obtenidas mediante transmisión onerosa de elementos del inmovilizado material a condición de reinversión.	No se integran en la base con un límite de 50 millones de pesetas. Sólo para empresas de reducida dimensión.
País Vasco	
Reducciones en la base por empresas de nueva creación (1996-1999).	Reducción del 99%, 75%, 50% y 25%, respectivamente durante 4 años.
Exención por reinversión (1996-2001): de rentas obtenidas mediante transmisión onerosa de elementos del inmovilizado material a condición de reinversión.	No se integran en la base con un límite de 50 millones de pesetas. Sólo para empresas pequeñas y medianas.
Exención por reinversión de beneficios extraordinarios (2002-2004).	No se integran. Sólo se integra el 50% en el caso de rentas obtenidas por transmisión onerosa de valores de participación en el capital.
Navarra	
Exención por reinversión de beneficios extraordinarios (2002-2004).	No se integran. Sólo se integra el 50% en el caso de rentas obtenidas por transmisión onerosa de valores de participación en el capital.
Reducción por dotación a la reserva especial para inversiones	Se integra sólo el 45% con el límite del 40% de la base imponible.
Canarias	
Reserva para inversiones en Canarias (RIC)	No se integran las dotaciones a la reserva, con un límite del 90% de los beneficios no distribuidos en el periodo y correspondientes a establecimientos situados en Canarias.
Fuente: Elaboración propia.	

Las deducciones en la cuota y los límites para su aplicación constituyen también una potencial fuente de diferencias en la tributación. Sin embargo, dada su menor significación y las limitaciones de espacio, hemos optado por no incluir su análisis en este trabajo.

Respecto a las Islas Canarias, los programas de ventajas fiscales previstos son los siguientes:

- ? Bonificación por producción de bienes corporales;
- ? Bonificación para buques y empresas navieras del Registro Especial;
- ? Régimen especial de deducciones por inversiones;
- ? Reserva para Inversiones en Canarias;
- ? Zona Especial Canaria.

En el caso de Ceuta y Melilla se deben destacar, por un lado, la bonificación por rentas obtenidas en estos territorios y, por otro, el régimen especial de sociedades pesqueras y de navegación marítima.

3. LA ARMONIZACIÓN FISCAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Como se apuntó en la introducción, es importante situar el panorama tributario español en el contexto de la Unión Europea (en adelante, UE) y de sus intentos armonizadores de la tributación

directa de las empresas. La armonización fiscal en la UE se plantea como un medio [Corona, 1992] dentro del proceso de armonización del derecho de sociedades para alcanzar un mercado interior único [Aparicio, 1996]. Especialmente en los últimos años, países como Francia y Alemania se han convertido en los principales impulsores de este movimiento a fin de evitar una carrera entre los estados miembros con el objeto de reducir impuestos para atraer más inversiones [Fernández y Álvarez, 2002]. Esta preocupación se ha acentuado con motivo de la ampliación de la UE a los países del este (UE de los 27 miembros).

La preocupación por la armonización fiscal se ha puesto de manifiesto desde los años 60 a través de la elaboración de estudios entre los que destaca el Informe Ruding [1993], que señalaba que las diferencias fiscales entre los Estados miembros afectan a la localización de las inversiones provocando distorsiones en la competencia, lanzando una serie de recomendaciones para corregir estos efectos. En 1996, se crea el Grupo de Política Fiscal (Grupo Monti) con el objetivo de analizar los problemas que la tributación directa plantea para un correcto funcionamiento del mercado único. A finales de los 90, la Comisión Europea presentó un *Código de Conducta sobre fiscalidad de las empresas*, cuya finalidad era plantear actuaciones políticas para eliminar aquellas medidas perniciosas que tuvieran incidencia en la localización de las actividades empresariales. El conocido como Informe Primarolo, presentado al Consejo ECOFIN el 29 de noviembre de 1999, analizó 271 medidas empleadas por los países miembros de la Unión Europea, de las cuales 66 fueron catalogadas como perjudiciales.³

Más recientemente, la Comisión Europea emitió en 2001 una serie de documentos en los que profundizaba en la idea de un sistema común de imposición sobre sociedades que permita a las empresas con actividades en varios países de la UE calcular, de acuerdo con un mismo lenguaje fiscal, la base imponible de sus actividades.

Sin embargo, esta proliferación de grupos de trabajo con sus consiguientes informes finales no ha permitido avanzar demasiado en medidas eficaces de armonización fiscal. El bagaje normativo de la UE en este campo se reduce a tres Directivas promulgadas en 1990 centradas únicamente en la fiscalidad de operaciones de combinación de negocios, grupos de empresas y corrección de los efectos de la doble imposición.

Sanz *et al.* [2004] apuntan que desde hace décadas se observa un proceso paralelo de *armonización espontánea* fruto de la competencia fiscal existente entre los países comunitarios. Sin embargo, como se ha puesto de manifiesto en el caso de España, en ocasiones las diferencias impositivas pueden llegar a ser más relevantes entre regiones de un mismo país que entre países vecinos. Algunas de las disputas entre la Administración Central y, especialmente, la Comunidad del País Vasco se han tenido que resolver ante instancias comunitarias. Cabría pensar que la política europea podría ejercer un efecto corrector de las diferencias dentro del propio país; sin embargo, los últimos pronunciamientos apuntan a la idea de que los regímenes fiscales forales constituyen un sistema tributario autónomo aceptable dentro del marco de la Unión Europea.

4. LA CUANTIFICACIÓN DE LA PRESIÓN FISCAL: EL TIPO IMPOSITIVO EFECTIVO.

El Tipo Impositivo Efectivo (en adelante, TIE) constituye una medida de la presión fiscal que relaciona una magnitud representativa de la carga fiscal con otra que representa la base sobre la que dicha carga fiscal se calcula, por ejemplo, el resultado contable antes de impuestos. Las diferentes posibilidades que pueden considerarse a la hora de definir estas magnitudes dan lugar, como pone de manifiesto la revisión de la literatura, a múltiples definiciones de TIE, que

³ Una información más detallada sobre el contenido de este informe puede consultarse en Rubio y Barroso (2004).

responden a diferentes finalidades y objetivos [Molina, 2005; Fernández, 2004]; si bien éstas pueden clasificarse en dos grandes grupos: TIE Medio y TIE Marginal [Callihan, 1994].

El TIE Medio mide la proporción del resultado contable antes de impuestos que representa el impuesto a pagar en un año determinado [Buijink *et al.*, 2002]. Por su parte, el TIE Marginal indica la cantidad que un contribuyente debe pagar por la obtención de un dólar adicional de renta [Fischer *et al.*, 2001]. Así pues, el primero considera únicamente los créditos y deducciones fiscales realmente aplicados, mientras que el segundo asume que todos los créditos y deducciones fiscales serán aprovechados [Callihan, 1994].

Adicionalmente, atendiendo a diversos factores, se pueden establecer otras subdivisiones del TIE que, siguiendo a Molina [2005], detallamos en la tabla IV.

TABLA IV
OTROS TIPOS DE TIE

Paredes Gómez [1994]	
Totales	Incluyen el efecto de todos los impuestos soportados por la empresa.
Parciales	Incluyen únicamente el efecto de un tributo en particular.
Fullerton [1984]	
TIE Medio Societario	Considera exclusivamente el efecto del impuesto sobre beneficios.
TIE Medio Total	Incluye, no sólo el impuesto sobre beneficios, sino también la tributación derivada de la propiedad inmobiliaria y los impuestos personales que gravan los intereses y los dividendos.
Zimmerman [1983]; Porcano [1986]; Gupta y Newberry [1997]; Mills <i>et al.</i> [1998]; Bauman y Schadewald [2001]; Wilkinson <i>et al.</i> [2001]	
TIE Total o Mundial	En función del alcance de las actividades de las empresas objeto de análisis
TIE Interior	
TIE Federal	
Fuente: Elaboración propia a partir de Molina [2005]	

Finalmente, podemos distinguir entre TIE contable y TIE fiscal, en función de que los datos utilizados para su cálculo sean de una u otra índole [Labatut *et al.*, 2004; Molina, 2005; Fernández y Martínez, 2003].

En este trabajo, dado que se pretende evaluar el impuesto ya soportado y que se va a recurrir a datos contables para el cálculo del indicador, utilizaremos para cuantificar la presión fiscal un TIE Medio contable que se calculará como relación entre el gasto contable devengado por el impuesto sobre beneficios y el resultado contable antes de impuestos.⁴

5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PRESIÓN FISCAL SOPORTADA.

La investigación empírica tiene como objetivo principal analizar las diferencias existentes en la tributación del Impuesto sobre Sociedades entre las distintas Comunidades Autónomas, con el fin último de cuantificar las diferencias en la presión fiscal que soportan las empresas en función de su localización en zona de régimen común o en otras que gocen de situaciones fiscales especiales (País Vasco, Navarra, Islas Canarias y Ceuta y Melilla). Adicionalmente, se prestará especial atención al impacto del régimen especial de incentivos para las empresas de reducida dimensión en aquellos territorios en que sea aplicable la normativa general.

El estudio abarca un horizonte temporal de nueve años (1996-2004) que consideramos lo suficientemente amplio para cuantificar la presión fiscal y mostrar la tendencia a lo largo del tiempo. El periodo de tiempo elegido se caracteriza por la estabilidad en la normativa contable que facilita la comparación de unos ejercicios a otros, ya que es a partir de 2005 cuando comienzan a

⁴ Una revisión detallada de las diferentes definiciones de este indicador utilizadas por los principales investigadores en este campo, así como de las metodologías de análisis y las conclusiones más relevantes obtenidas pueden consultarse en Molina [2005].

desarrollarse los cambios legislativos que conducirán a la aprobación de un nuevo Plan General de Contabilidad en 2007. Para el periodo señalado se analizarán los condicionantes regionales, así como la influencia del sector de actividad empresarial en la tributación.

5.1. METODOLOGÍA, SELECCIÓN DE LA MUESTRA Y DEFINICIÓN DE VARIABLES.

La metodología empleada se basa en un análisis descriptivo de la información proporcionada por el Tipo Impositivo Efectivo. Para ello, se ha calculado la media del TIE de cada uno de los años del periodo de estudio, desagregando la información en función de la Comunidad Autónoma en que está domiciliada cada empresa, del sector de actividad en el que opera y distinguiendo entre empresas *normales* y empresas de reducida dimensión.⁵

La población objeto de estudio abarca a las entidades mercantiles que son sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades en España, cuyos datos se han extraído de la base de información financiera SABI.

Tras depurar las 927.558 empresas iniciales eliminando sucesivamente aquéllas que no disponían de toda la información necesaria para el tratamiento estadístico a lo largo del horizonte temporal estudiado y las que presentaban problemas con alguno de los datos, como fondos propios o resultados antes de impuestos iguales a cero o negativos y tipos efectivos que excedían del intervalo [-1,+1]; la muestra definitiva está compuesta por un panel de 21.950 empresas (6.642 normales y 15.308 reducidas) para el periodo 1996-2004 de acuerdo con la distribución que aparece en la tabla V.

TABLA V
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y TAMAÑO DE EMPRESAS

CC.AA.	Normales		Reducida Dimensión		Totales	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Andalucía	469	7,1	1.548	10,1	2.017	9,2
Aragón	218	3,3	591	3,9	809	3,7
Canarias	156	2,3	71	0,5	227	1,0
Cantabria	60	0,9	36	0,2	96	0,4
Castilla-La Mancha	157	2,4	517	3,4	674	3,1
Castilla y León	261	3,9	703	4,6	964	4,4
Cataluña	1.979	29,8	4.100	26,8	6.079	27,7
Ceuta	3	0,0	-	-	3	0,0
Comunidad Valenciana	775	11,7	2.178	14,2	2.953	13,5
Extremadura	49	0,7	302	2,0	351	1,6
Galicia	396	6,0	1.572	10,3	1.968	9,0
Islas Baleares	111	1,7	227	1,5	338	1,5
La Rioja	78	1,2	126	,8	204	0,9
Madrid	1.050	15,8	1.829	11,9	2.879	13,1
Melilla	6	0,1	7	0,0	13	0,1
Navarra	130	2,0	202	1,3	332	1,5
País Vasco	369	5,6	461	3,0	830	3,8
Principado de Asturias	150	2,3	362	2,4	512	2,3
Región de Murcia	225	3,4	476	3,1	701	3,2
Total	6.642	100,0	15.308	100,0	21.950	100,0

⁵ Somos conscientes de que el término "normales" puede parecer poco apropiado en tanto que, según datos del INE de las 980.421 empresas no financieras que presentaron la declaración del Impuesto sobre Sociedades correspondiente al ejercicio 2004, el 97,68% eran de reducida dimensión. Sin embargo, a lo largo del artículo se va a emplear para referirse a las empresas sujetas a tipo general en contraposición a aquellas empresas descritas como de reducida dimensión. En todo caso, se trata de terminología fiscal que no ha de ser plenamente coincidente con la empleada de forma común en el mundo de la empresa. Así, entendemos que habrá pequeñas y medianas empresas (pymes) que fiscalmente estén consideradas como pertenecientes bien al caso general o bien al de reducida dimensión.

Las variables utilizadas en el estudio y sus definiciones se presentan en la tabla VI.

TABLA VI
VARIABLES INCLUIDAS EN EL ESTUDIO

Variable	Descripción
TIE	Gasto por Impuesto sobre Beneficios / Resultado antes de Impuestos
TAMAÑO	Normales / Reducida dimensión
EJERCICIO FISCAL	1996 - 2004
COMUNIDAD AUTÓNOMA	17 CC.AA. + Ceuta y Melilla
SECTOR DE ACTIVIDAD	Código CNAE-93 (2 dígitos)

Como ya se ha comentado, el TIE seleccionado, de acuerdo con las características de la base de datos disponible y de los objetivos de la investigación, es un TIE medio de tipo contable definido como Gasto por Impuesto sobre Beneficios dividido por Resultado antes de Impuestos; criterio que coincide con el adoptado por la SEC estadounidense y por trabajos como Porcano [1986], Omer *et al.* [1993], Gupta y Newberry [1997] y Molina [2005], entre otros.

La variable Tamaño permite diferenciar a aquellas sociedades que pueden acogerse al régimen especial de empresas de reducida dimensión, tal y como lo definen las normas de régimen común. Se ha aplicado el mismo criterio, por razones operativas, a las empresas del País Vasco y Navarra, si bien en estos territorios, como se expuso en el estudio de la legislación, los límites no son exactamente los mismos.

La variable Ejercicio fiscal permite valorar en el tiempo las diferencias en la presión fiscal para el periodo 1996-2004, identificando si en los últimos 9 años existe alguna tendencia definida en cuanto a su evolución.

La localización geográfica (Comunidad Autónoma) es un factor determinante en la toma de decisiones empresariales por las implicaciones fiscales que puede conllevar. Los incentivos asimétricos pueden provocar la deslocalización de empresas o introducir un factor de competencia desleal en la pugna por atraer nuevas inversiones.

El Sector de actividad constituye una variable de gran interés debido a que es frecuente que las normas fiscales contemplen tratamientos diferenciados para actividades específicas o para determinadas inversiones que son más frecuentes en unos sectores que en otros. Ello puede provocar que, en determinadas actividades empresariales, la presión fiscal sea menor o que la concentración de un determinado tipo de empresas en una Comunidad Autónoma redunde en una disminución de la presión fiscal soportada, frente a otras regiones con un tejido empresarial diferente.

La tabla VII presenta la distribución de las empresas de la muestra por sectores de actividad de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93) a nivel de 2 dígitos. Se han incluido los 19 sectores que agrupan al 90% de las empresas, agregando las demás en el epígrafe "Resto de sectores". No obstante, cabe señalar que los cuatro sectores más representados suponen más del 50% de la muestra.

TABLA VII
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR SECTORES DE ACUERDO CON EL CNAE-93 A 2 DÍGITOS

Cód	Título	N	%
51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	5.041	22,97
45	Construcción	2.994	13,64
52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos	1.661	7,57
28	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1.296	5,90
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; venta al por menor de combustible para vehículos de motor	1.179	5,37
74	Otras actividades empresariales	883	4,02
15	Industria de productos alimenticios y bebidas	875	3,99
70	Actividades inmobiliarias	781	3,56
22	Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	642	2,92
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	549	2,50
26	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	500	2,28
55	Hostelería	486	2,21
60	Transporte terrestre; transporte por tuberías	419	1,91
25	Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	384	1,75
24	Industria química	372	1,69
17	Industria textil	369	1,68
36	Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	369	1,68
20	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	317	1,44
63	Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	275	1,25
	Resto de sectores	2.558	11,64
	Totales	21.950	100,00

5.2. ANÁLISIS DE LOS DATOS

5.2.1. TIE por Comunidades Autónomas para el periodo 1996-2004

La tabla VIII muestra los estadísticos descriptivos de la variable TIE para el periodo 1996-2004 por Comunidades Autónomas, separando las empresas en normales y de reducida dimensión. Los datos se presentan siguiendo el orden alfabético de las Comunidades, si bien, para facilitar el análisis, se han incluido dos columnas que indican el número de orden que cada una de ellas ostenta en la clasificación de mayor a menor presión fiscal soportada.

TABLA VIII
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL TIE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Comunidades Autónomas	Normales				Reducida dimensión			
	N	Media	D.T.	Orden	Orden	N	Media	D.T.
Andalucía	469	32,79%	6,27	2	6	1.548	28,79%	7,08
Aragón	218	32,14%	5,10	5	2	591	29,87%	5,04
Canarias	156	10,29%	8,00	19	18	71	11,09%	9,20
Cantabria	60	31,46%	6,01	13	9	36	28,67%	6,23
Castilla y León	261	31,54%	6,09	12	7	703	28,69%	7,22
Castilla-La Mancha	157	32,76%	5,53	4	14	517	28,38%	8,55
Cataluña	1.979	31,00%	6,48	14	13	4.100	28,55%	6,38
Ceuta	3	15,96%	2,78	18	--	--	--	--
Comunidad Valenciana	775	31,66%	5,78	11	12	2.178	28,58%	6,25
Extremadura	49	32,08%	6,60	8	5	302	28,87%	6,05
Galicia	396	32,13%	5,90	6	3	1.572	29,36%	6,52
Islas Baleares	111	32,79%	4,28	3	4	227	29,29%	6,60
La Rioja	78	31,93%	6,29	10	11	126	28,59%	7,15
Madrid	1.050	31,95%	5,96	9	8	1.829	28,68%	6,92
Melilla	6	19,51%	5,76	17	17	7	17,65%	5,86
Navarra	130	20,39%	10,38	15	15	202	23,93%	7,64
País Vasco	369	20,13%	8,85	16	16	461	20,20%	9,51
Principado de Asturias	150	32,84%	5,68	1	1	362	30,56%	5,84
Región de Murcia	225	32,10%	6,40	7	10	476	28,65%	6,49
Todas salvo fiscalidad especial	5.978	31,72%	6,12			14.567	28,81%	6,61
Todas	6.642	30,34%	7,79			15.308	28,40%	7,03

Los anteriores datos permiten cuantificar los efectos económicos de las diferencias normativas expuestas con anterioridad. Tanto para las empresas de reducida dimensión como para las normales, las regiones que presentan una menor tributación son, en ambos casos, Canarias, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, País Vasco y Navarra. Es decir, los territorios que, por una u otra razón, disfrutan de un régimen diferenciado. En el caso de las empresas que aplican el tipo general, la presión fiscal que soportan las empresas en el País Vasco y Navarra frente al resto de regiones (salvo Canarias, Ceuta y Melilla) difiere en aproximadamente 10 puntos porcentuales.

Las principales causas que generan las diferencias en la presión fiscal se localizan en la base imponible, principalmente, en forma de diferencias permanentes; así como también en los tipos de gravamen y las deducciones.

Si nos fijamos en las Comunidades de régimen común (sin incluir Canarias y Ceuta y Melilla), se observa que el intervalo que abarca los tipos efectivos medios tiene una amplitud aproximada de 2 puntos porcentuales. Como dato relevante, se observa que, tanto para las empresas normales como para las reducidas, Cataluña se sitúa en el límite inferior con una menor tributación mientras que el Principado de Asturias lo hace en el superior.

En relación con la representatividad de las medias obtenidas en estas Comunidades, cabe señalar que la dispersión de los tipos se mantiene en torno a los 6 puntos para ambos colectivos. Esta variabilidad es bastante más elevada en el País Vasco, Navarra y Canarias; mientras que los datos relativos a Ceuta y Melilla carecen de representatividad dado el reducido número de observaciones.

Centrándonos en la cuestión de la competencia fiscal entre regiones, resulta especialmente interesante comparar los territorios forales con sus comunidades vecinas. La tabla IX presenta los tipos medios efectivos de las comunidades con régimen foral y los de las que limitan con ellas.

TABLA IX
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL TIE POR COMUNIDADES FORALES Y LÍMITROFES

Normales		Reducida dimensión	
País Vasco	20,13%	País Vasco	20,20%
Navarra	20,39%	Navarra	23,93%
Cantabria	31,46%	La Rioja	28,59%
Castilla y León	31,53%	Cantabria	28,67%
La Rioja	31,93%	Castilla y León	28,69%
Aragón	32,14%	Aragón	29,87%
Principado de Asturias	32,84%	Principado de Asturias	30,56%

Sin duda, el fisco es claramente más benévolo en los territorios forales, lo que puede otorgarles una ventaja competitiva que condicione la instalación de nuevas empresas en las regiones limítrofes. Se trata de una situación de privilegio fiscal que introduce un elemento distorsionador que no puede ser contrarrestado por las regiones perjudicadas, dado que no cuentan con competencias legislativas para modificar la tributación de las empresas instaladas en su territorio. Destaca el hecho de que las diferencias en la presión fiscal entre unas comunidades y otras son más acusadas entre empresas normales que entre las de reducida dimensión, lo cual puede indicar que los incentivos para localizar una empresa en una región u otra son mayores en tanto mayor es el tamaño de la entidad.

Es preciso detenerse en la relación entre los TIE correspondientes a las empresas sujetas a tipo general y a las que pueden aplicar los incentivos para empresas de reducida dimensión, ya que de su análisis podemos colegir si este régimen especial, o las medidas equivalentes aplicables en el País Vasco y Navarra, son realmente efectivas a la hora de favorecer a este colectivo. La tabla X presenta, en algunos casos, información contradictoria con lo que cabría esperar, ya que en el

País Vasco, Navarra y Canarias, las sociedades pequeñas sufren mayor presión fiscal que las grandes empresas, si bien su tributación sigue siendo muy inferior a la soportada por sus equivalentes en el resto del Estado.

Si atendemos a este criterio, en el resto de Comunidades de régimen común el diferencial en la tributación de ambos tipos de empresas presenta variaciones con diversa intensidad, produciéndose la mayor diferencia en Castilla-La Mancha con un 15,44%, frente al 7,49% del Principado de Asturias, que supone la de menor cuantía

TABLA X
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS DIFERENCIAS DE TRIBUTACIÓN ENTRE EMPRESAS GRANDES Y DE REDUCIDA DIMENSIÓN EN UNA CC.AA.

CC.AA.	Normales	Reducida dimensión	Diferencia porcentual
Andalucía	32,79%	28,79%	13,89%
Aragón	32,14%	29,87%	7,61%
Canarias	10,29%	11,09%	-7,27%
Cantabria	31,46%	28,67%	9,72%
Castilla y León	31,53%	28,69%	9,93%
Castilla-La Mancha	32,76%	28,38%	15,44%
Cataluña	31,00%	28,55%	8,57%
Comunidad Valenciana	31,65%	28,58%	10,76%
Extremadura	32,08%	28,87%	11,10%
Galicia	32,13%	29,36%	9,44%
Islas Baleares	32,79%	29,29%	11,95%
La Rioja	31,93%	28,59%	11,68%
Madrid	31,95%	28,68%	11,40%
Melilla	19,50%	17,65%	10,52%
Navarra	20,39%	23,93%	-14,80%
País Vasco	20,13%	20,20%	-0,33%
Principado de Asturias	32,84%	30,56%	7,49%
Región de Murcia	32,10%	28,65%	12,02%
CCAA salvo fiscalidad especial	31,72%	28,81%	10,11%
Todas CCAA	30,34%	28,40%	6,82%

En relación con Navarra y el País Vasco, las diferencias en las leyes aplicables entre las empresas reducidas y las de tipo general no son tan acusadas como en el resto del Estado. En Navarra, por ejemplo, no existe un régimen especial para las sociedades más pequeñas y sólo desde el año 2001, se aplica un tipo de gravamen del 32,5% (sin límite de aplicación a la base imponible) inferior al normal, que está en el 35%. Por contra, durante todo el periodo de estudio (excepto 1996), en el territorio común, las empresas de reducida dimensión aplicaban un tipo inferior del 30% al primer tramo de la base imponible que, generalmente, representa la totalidad de la base a gravar en este tipo de sociedades.

En el caso del País Vasco, si nos centramos también en el tipo nominal, para las empresas normales sería del 32,5%, mientras que para las pequeñas empresas se fijaría en el 30% hasta un determinado límite de base imponible. Ello justificaría que la diferencia entre la presión fiscal para empresas normales y para las reducidas fuera inferior que en el territorio común, sin embargo sería necesario explorar otras razones para justificar el que esta última sea superior. Uno de los motivos que podría explicar este hecho es que solamente las empresas más grandes tienen capacidad suficiente para hacer un uso más óptimo de determinados incentivos muy ventajosos, por ejemplo, los relacionados con la inversión o los programas de I+D.

5.2.2. Evolución anual del TIE durante el periodo 1996-2004 (Comunidades sin fiscalidad especial).

La tabla XI muestra la evolución del TIE medio a lo largo de los años que comprende el estudio, diferenciando entre empresas normales y de reducida dimensión, para el caso de las Comunidades Autónomas sin fiscalidad especial. El total de sociedades incluidas en la muestra de empresas normales es de 5.978, mientras que para las de reducida dimensión es de 14.567.

TABLA XI
EVOLUCIÓN ANUAL DEL TIE PARA CC.AA. SIN FISCALIDAD ESPECIAL

Año	Normales		Reducida dimensión	
	Media	D.T.	Media	D.T.
1996	28,44%	13,17	27,49%	16,07
1997	30,72%	11,29	26,54%	13,60
1998	32,04%	9,94	27,79%	11,65
1999	32,86%	8,54	29,07%	10,21
2000	32,71%	7,96	29,60%	9,62
2001	32,21%	9,41	29,49%	10,08
2002	32,40%	9,62	29,78%	9,87
2003	32,19%	9,41	29,77%	9,76
2004	31,93%	9,97	29,76%	10,02

Centrándonos, en primer lugar, en las empresas sujetas al régimen general, destaca el incremento experimentado por los tipos efectivos en 1997 y 1998, para luego estabilizarse en torno al 32%. La explicación de una tributación comparativamente más baja en los dos primeros años analizados se puede encontrar en la vigencia durante esos ejercicios de incentivos heredados del sistema anterior, de los cuales previsiblemente se hizo un uso intensivo ante la expectativa de su desaparición. En concreto, nos referimos a la deducción por inversiones en activos fijos materiales nuevos (1996), la deducción por creación de empleo indefinido para todo tipo de trabajadores (1996-1997) y la exención por reinversión (1996-1998).

La situación coyuntural propia de un periodo de adaptación a un cambio normativo es un factor añadido a tener en cuenta que podría explicar la mayor variabilidad experimentada por los tipos efectivos en los dos primeros años, donde aparecen las desviaciones típicas más elevadas.

En relación con las sociedades más pequeñas, se observa una dinámica similar, si bien existe un elemento adicional que hay que tener en cuenta al margen de los citados. En 1997 se introduce el tipo nominal reducido del 30% para este tipo de empresas aplicable a los primeros 15 millones de pesetas de base imponible, lo cual provoca un descenso del TIE en dicho ejercicio, para posteriormente estabilizarse en años posteriores alrededor del 29%. La dispersión observada en la tributación es mayor que en el caso de las empresas normales.

Tanto en un caso como en otro, no existe una tendencia definida en el TIE soportado, salvo las variaciones correspondientes a los primeros años de vigencia de la ley, lo cual puede indicar que los incentivos fiscales introducidos a lo largo de los años no tienen una repercusión destacada sobre la tributación empresarial o bien que las empresas no consiguen sacarles el máximo partido.

5.2.3. TIE por Sectores de Actividad para el periodo 1996-2004 (Comunidades sin fiscalidad especial).

La tabla XII muestra la media del TIE para el conjunto del periodo de estudio por sectores empresariales para las Comunidades de régimen común sin fiscalidad especial. Los códigos que aparecen en la tabla corresponden a la clasificación del CNAE-93. Tanto la descripción de la actividad que corresponde a cada código como las características de la muestra desde el punto de

vista de esta variable se pueden consultar en la tabla VII. Al igual que en la tabla VIII, se han incorporado dos columnas indicando el orden, de mayor a menor, que ocupa cada sector empresarial en relación con la carga fiscal soportada.

TABLA XII
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL TIE POR ACTIVIDADES PARA CC.AA. SIN FISCALIDAD ESPECIAL

CNAE-93	Normales				Reducida dimensión			
	N	Media	D.T.	Orden	Orden	N	Media	D.T.
15	406	31,11%	6,36	10	5	416	29,18%	6,87
17	112	28,55%	8,00	19	15	255	27,95%	6,66
20	71	31,41%	4,60	8	11	221	28,78%	6,09
22	101	31,02%	6,26	11	16	508	27,82%	7,60
24	193	28,93%	6,17	18	6	155	29,17%	4,70
25	129	30,06%	6,59	14	14	230	28,25%	6,83
26	197	30,40%	6,55	12	7	278	29,14%	6,92
28	219	31,37%	5,57	9	12	917	28,76%	6,33
29	138	29,18%	6,54	17	10	356	28,84%	5,65
36	93	30,02%	4,89	15	18	258	27,64%	6,33
45	485	34,13%	5,04	1	2	2.332	29,45%	6,29
50	568	33,34%	4,35	2	4	539	29,25%	6,31
51	1.719	32,69%	5,06	4	13	3.011	28,75%	6,60
52	209	32,76%	4,43	3	9	1.354	28,85%	6,63
55	63	30,17%	9,04	13	1	393	29,56%	6,28
60	135	29,68%	7,06	16	19	259	27,26%	7,53
63	107	32,07%	6,57	5	3	139	29,35%	6,89
70	103	31,97%	7,23	7	8	650	29,10%	6,72
74	170	32,01%	6,96	6	17	657	27,76%	7,22
Total	5.218	31,99%	5,83		Total	12.928	28,82%	6,60

El Comercio al por mayor [51] soporta uno de los tipos más elevados en empresas normales (32,69%), mientras que, en las de reducida dimensión, está por debajo de la media (28,75%). El sector de la Construcción [45] es, según los datos, la actividad más castigada fiscalmente en el Impuesto sobre Sociedades ya que su TIE es el más elevado en las empresas normales (34,13%) y el segundo más elevado entre las de reducida dimensión (29,45%). Por último, el TIE correspondiente al Comercio al por menor [52] de empresas normales es el tercero más elevado en su grupo (32,76%), mientras que su lugar en el caso de las sociedades pequeñas es algo más discreto.

Los sectores que menos presión fiscal soportan son, entre las empresas normales, la Industria textil [17], la Industria química [24] y la Industria de construcción de maquinaria y equipo mecánico [29]; mientras que en el caso de las sociedades pequeñas son el Transporte terrestre [60], la Fabricación de muebles [36] y los incluidos bajo el epígrafe Otras actividades empresariales [74].

Las diferencias entre el TIE de los sectores más gravados y los que menos son más amplias para las empresas normales, en torno a 6 puntos porcentuales, mientras que, para las reducidas se limita a poco más de 2. Por otra parte, la variabilidad de la tributación para cada sector considerado de forma particular ronda en la mayoría de los casos entre el 5% y el 7% de desviación típica, siendo especialmente elevada en el sector hostelería (empresas normales), donde alcanza el 9%.

Si atendemos a los incentivos fiscales que establece la Ley del Impuesto sobre Sociedades, es probable que las deducciones existentes, en su mayoría para la realización de inversiones, sean mejor aprovechadas por las empresas más grandes sujetas al tipo general, dado que su tamaño les permite un mayor esfuerzo económico en ese sentido. Si nos fijamos en los tres sectores de empresas que menor tributación soportan, todos corresponden a actividades industriales que, en buena lógica, pueden destinar mayores recursos a actividades de I+D o de innovación

tecnológica, por ejemplo. El aprovechamiento de estas ventajas fiscales debe, en cualquier caso, ligarse a las características particulares de las empresas de cada sector.

En el caso de las empresas de reducida dimensión, no existe una gran diferencia entre la tributación de las empresas que más pagan y las que menos.

6. CONCLUSIONES

La descentralización territorial recogida en la Carta Magna tiene, entre las múltiples consecuencias relacionadas con la organización del Estado, importantes implicaciones de índole tributaria.

La aprobación de regímenes forales con competencia normativa propia (País Vasco y Navarra), junto con el reconocimiento de las especiales dificultades inherentes a la obtención de rentas en determinados territorios por razones geográficas (Islas Canarias, Ceuta y Melilla) provocan una asimetría normativa cuya cuantificación en términos de presión fiscal soportada es de especial relevancia dado que puede influir en la toma de decisiones empresariales.

El presente trabajo aborda esta cuestión mediante el análisis descriptivo, utilizando como indicador el tipo impositivo efectivo para evaluar las diferencias en la carga tributaria soportada entre las sociedades domiciliadas en los territorios forales y las del resto del Estado.

A pesar de que con el cambio contable introducido por el Nuevo Plan General de Contabilidad, el concepto del efecto impositivo se ha visto modificado mediante la aplicación del método de la deuda basado en el balance a través de las llamadas diferencias temporarias, podemos decir que este cambio no supone alteración alguna en el cálculo del TIE, ya que con el nuevo concepto de diferencias temporarias aquellas que afectan al resultado (antiguas diferencias temporales) se registran en cuentas de gastos (Impuesto corriente e impuesto diferido) y las que afectan al patrimonio neto no se registran en cuentas de gastos sino en el patrimonio neto, por lo que no se ve alterada la relación entre el gasto por impuesto y el resultado contable antes de impuestos.

Los datos obtenidos indican que, en el periodo 1996-2004, la tributación media soportada por las empresas normales sujetas al régimen general se sitúa en el 31,72%, mientras que las ubicadas en territorios forales apenas superan el 20%. En cuanto a las Islas Canarias, el tipo efectivo medio alcanza el 10,29% y en Ceuta y Melilla se fijan en el 15,96% y el 19,51%, respectivamente, aunque el limitado número de datos disponibles en ambas ciudades resta consistencia a sus resultados. Respecto al impacto del régimen de incentivos para empresas de reducida dimensión, en las Comunidades de régimen común se cifra en cerca de 3 puntos, lo que supone rebajar la presión fiscal en algo más de un 10%. El diferencial entre la presión fiscal que soportan las empresas de reducida dimensión en las Comunidades de régimen común y las forales es inferior al experimentado por empresas sujetas a tipo general

El análisis por sectores muestra importantes diferencias entre los TIE de las empresas que realizan distintas actividades, alcanzando los 6 puntos entre las empresas normales y casi 2 en las de reducida dimensión. En el primer caso, la Construcción y el Comercio figuran entre las actividades más castigadas y las Industrias textil y química entre las que menos. Las sociedades más pequeñas, por su parte, soportan una mayor presión fiscal si realizan actividades de Hostelería o Construcción y resultan mejor tratadas si se dedican al Transporte terrestre o a la Fabricación de muebles.

La importancia de las diferencias constatadas y su trascendencia en el funcionamiento normal del mercado hacen necesario, en nuestra opinión, un análisis más profundo que permita, mediante la

utilización de técnicas estadísticas más completas, evaluar con detalle hasta qué punto resultan significativas en cada uno de los años, territorios y actividades; cuestión que abordaremos en próximas investigaciones.

Las principales limitaciones del trabajo se derivan fundamentalmente del manejo de información contable no sometida a auditoría externa en la mayoría de los casos, así como de la falta de datos fiscales que permitirían analizar las diferencias entre los impuestos devengados y los efectivamente pagados. Además, la metodología descriptiva utilizada en el análisis constituye solo una primera aproximación al estudio de las diferencias entre los tipos impositivos efectivos soportados por las empresas, que debe completarse con un análisis estadístico más profundo que evalúe si esas diferencias son o no significativas; trabajo que se desarrollará en la siguiente fase de la investigación.

7. BIBLIOGRAFÍA

- APARICIO, A. [1996]: "La aplicación del derecho comunitario europeo en materia de fiscalidad en España", *Noticias de la Unión Europea*, núm. 132, enero.
- BAUMAN, C.; Y SCHADEWALD, M. [2001]: "Impact of foreign operations on reported effective tax rates: interplay of foreign taxes, U.S. taxes and U.S. GAAP", *Journal of International Accounting, Auditing & Taxation* 10 (2001) 177–196.
- BUIJINK, W.; JANSSEN, B.; Y SCHOLS, Y. [2002]: "Evidence of the effect of domicile on corporate average effective tax rates in the European Union". *Journal of International Accounting, Auditing & Taxation*, 11 (2002) 115–130.
- CALLIHAN, D. S. [1994]: "Corporate effective tax rates: A synthesis of the literatura". *Journal of Accounting Literature*, 13, 1–43.
- CARRERA, A. [2005]: *Impuesto sobre sociedades y atracción de empresas: el caso vasco visto desde Cantabria*. Santander, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria.
- CORONA, J.F. [1992]: "Evolución de la armonización fiscal comunitaria en el Impuesto sobre Sociedades", *Revista Hacienda Pública Española* 2/92, Instituto de Estudios Fiscales. Madrid.
- CORONA, J. y DÍAZ, A. [1994]: *Teoría básica de la Hacienda Pública*. Ariel, Barcelona.
- FERNÁNDEZ, E. [2004]: *La imposición efectiva de las sociedades españolas desde la óptica contable y fiscal*. Instituto de Estudios Fiscales, INV. N° 8/04.
- FERNÁNDEZ, E. Y ÁLVAREZ, S. [2002]: *Evolución de la armonización comunitaria del impuesto sobre sociedades en materia contable y fiscal*. Instituto de Estudios Fiscales y Universidad de Oviedo. Instituto de Estudios Fiscales, DOC. N.º 17/02, www.ief.es
- FERNÁNDEZ, E. Y MARTÍNEZ, A. [2003]: "El acercamiento entre contabilidad y fiscalidad en el IS: Evaluación práctica". *Técnica Contable*, nº 653, 25-37.
- FISCHER, C. M.; RUPERT, T. J.; Y WARTICK, M. L. [2001]: "Tax policy and planning implications of hidden taxes: effective marginal tax rate exercises". *Journal of Accounting Education*, nº 19, 63-74.
- FULLERTON, D. [1984]: "Which Effective Tax Rate?". *National Tax Journal*, vol. XXXVII, nº 1, pp. 23-41.
- GARCÍA, A. Y SALINAS, J. [1994]: *Manual de Hacienda Pública General y de España*. Tecnos, Madrid.
- GUPTA, S. Y NEWBERRY, K. [1997]: "Determinants of the variability in corporate effective tax rates: Evidence from longitudinal data". *Journal of Accounting and Public Policy*, 16, 1–34.
- LABATUT, G.; MOLINA, R.; y VERES, E. [2004]: "La medición de la presión fiscal empresarial: el "Tipo Impositivo Efectivo Medio". *Técnica Contable*, núm, 669, 414.
- LÓPEZ, M.T. y UTRILLA, A. [1992]: *Introducción al sector público español*. Civitas, Madrid.
- MILLS, L.; ERICKSON, M. M.; Y MAYDEW, E. L [1998]: "Investments in Tax Planning". *Journal of the American Taxation Association*, nº 20, spring, 1-20.
- MOLINA LLOPIS, R. [2005]: *Presión fiscal en las PYMES. Estudio de su incidencia en la Comunidad Valenciana*. AECA Monografías. Madrid.
- OMER, T. C.; MOLLOY, K. H.; Y ZIEBART, D. A. [1993]: "An investigation of the firm size—Effective tax rate relation in the 1980s". *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 8, 167–182 [New Series].
- PAREDES, R. [1994]: "Efectos de incentivo a la inversión del sistema fiscal: El Tipo Impositivo Efectivo como herramienta de análisis". *Actualidad Financiera*, nº 1, 31-57.
- PÉREZ-SIERRA, I. [2000]: *El impuesto sobre sociedades en el Concierto Económico*. Tesis doctoral. Universidad del País Vasco,
http://descargas.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/01350553100026499644802/009404_1.pdf

-
- PORCANO, T. M. [1986]. "Corporate tax rates: Progressive, proportional or regressive". *Journal of the American Taxation Association*, 7, 17–31.
- RUBIO, J.J. Y BARROSO, B. [2004]: "Situación actual y perspectivas de futuro de la imposición directa en la Unión Europea". *Instituto de Estudios Fiscales*, Documento de trabajo nº 15/2004.
- SANZ, J. F.; ROMERO, D.; ÁLVAREZ, S.; CHOCARRO, G.; Y UBAGO, Y. [2004]: *El impuesto de sociedades en la europa de los veinticinco: un análisis comparado de las principales partidas*. Instituto de Estudios Financieros, DOC. Nº 22/04.
- WILKINSON, B. R.; STEVEN, F. C.; Y JONES, G. [2001]: "Strategies and dividend imputation: the effect of foreign and domestic ownership on average effective tax rates". *Journal of International Accounting, Auditing & Taxation*, nº 10, 157-175.
- ZIMMERMAN, J. L. [1983]: "Taxes and firm size". *Journal of Accounting and Economics*, 5, 119–149.
- ZUBIRI, I. [2000]: *El concierto económico en el contexto de la Unión Europea*. Círculo de Empresarios Vascos. Bilbao.
- ZUBIRI, I. Y VALLEJO, M. [1995]: *Un análisis metodológico y empírico del sistema de cupo*. Fundación BBV, Madrid.

Título: Factores clave de éxito en los emprendedores de la micro, pequeña y mediana empresa mexicana: una valoración para la región central de México

Autor: Miguel Ángel Pinzón Alvira

Año académico 2008

Universidad Antonio de Nebrija, Departamento de Economía y Administración de Empresas

Director: José Manuel Saiz Álvarez,

Tribunal:

Galindo Martín, Miguel Ángel

García-Ochoa y Mayor, Mónica

De León Lázaro, Guillermo

Méndez Picazo, Teresa

Lombardo Enríquez, Juan Manuel

Resumen: Se plantea el panorama que prevalece en la región central de México y se deriva la importancia que debería tener el emprendedor mexicano. Surge la necesidad de llevar a cabo investigaciones que proporcionen estudios específicos acordes a su entorno que le sirvan de guía para que su desarrollo como emprendedor se facilite. Con esta investigación se pretendió (1) dejar constancia de los factores clave de éxito de los emprendedores en la región central que han logrado triunfos empresariales; (2) se ofrece información documentada que sirva como guía o experiencias de los nuevos emprendedores para que traten de evitar errores comunes que han tenido otros emprendedores que no han tenido el éxito esperado; (3) ayudar a reflexionar a los emprendedores sobre cuales habilidades y actitudes han servido de éxito y cuales, en su caso, deben afinar para obtener el éxito que están esperando; (4) impulsar un espíritu emprendedor para que se fomente la creación de nuevos negocios que a su vez generen nuevos empleos para ayudar al crecimiento y el desarrollo de México; y (5) servir de base para que los emprendedores redefinan su camino e impedir que salgan de los mercados y evitar así dolorosos fracasos morales y pérdidas económicas innecesarias. En la investigación se encontraron emprendedores tanto de diferentes niveles económicos y socio-culturales como con diferentes filosofías sobre el emprendimiento y formas de realizar negocios entre los entrevistados en diferentes entidades en la región investigada. Como por ejemplo tenemos al emprendedor negociador, el emprendedor ambicioso, el emprendedor constante, el emprendedor intelectual, el emprendedor paternalista, la emprendedora vocacional y la emprendedora oportunista. Después de analizada la información investigada se propuso un modelo educativo-empresarial de creación de emprendedores (modelo edu-emprende). El modelo propuesto parte del análisis de ocho factores consideradores como clave de éxito de acuerdo a los mencionados con mayor frecuencia por las muestras encuestadas (2.400 emprendedores) y que se están tomando como referencia a seguir como base de actuación cuando se trate de ser un emprendedor exitoso.

Título: Influencia del comportamiento emprendedor de los mandos medios en el fomento del *corporate entrepreneurship***Autor:** Carlos Daniel López Preciado*Año académico* 2008

Universidad Ramón Llull, Departamento de Política de Empresa, Dirección de Recursos Humanos y Sistemas de Información

Director: Marcel Planellas Arán,

Codirector: Joan Manel Batista Foguet,

Tribunal

Amorós Espinosa, José Ernesto

Parada Balderrama, Pedro

Svejenova Nedeva, Silviya

González González, Jorge Alfonso

Rialp Criado, Alex

Resumen: La presente tesis intenta contribuir a la investigación de la *corporate entrepreneurship*, explorando la relación entre la creatividad y la experiencia de los mandos intermedios en el fenómeno del emprendimiento dentro de una corporación. Algunos investigadores han sugerido la importancia que tienen la experiencia y la creatividad a la hora de reconocer nuevas oportunidades, pero hasta el momento, no se había investigado esta influencia en los mandos intermedios. Literatura reciente sobre la *corporate entrepreneurship* sugiere que el estudio del comportamiento emprendedor de los mandos intermedios es una importante área, relacionada con el fenómeno del emprendimiento. Este comportamiento se utiliza para explicar cómo es que algunas empresas tienen un enfoque más emprendedor. Los estudios argumentan que los mandos intermedios llevan a cabo acciones de campeones, sintetizando e implementando oportunidades (actividades hacia abajo), así como vendiendo actividades clave a los altos administradores, proporcionando información relevante para la formulación de estrategias (actividades hacia arriba). La investigación estudia los mandos intermedios de tres entidades de reconocida reputación en el uso de la tecnología de tres sectores diferentes: una de solución de tecnologías de la información, una de fabricación de microchips electrónicos y una universidad de estudios de alta tecnología. En este estudio, se ha utilizado una muestra de 308 mandos intermedios de estas entidades. Tomando el criterio de poder distinguir el comportamiento emprendedor entre los mandos intermedios de cada corporación, la muestra fue dividida en dos grupos de mandos intermedios: divisionales y líderes de equipo. Para explorar la relación entre la creatividad y la experiencia de los mandos intermedios con la *corporate entrepreneurship*, se ha utilizado el análisis de regresión múltiple. Se realizó una encuesta en 87 administradores divisionales y a 221 líderes de equipo, adaptando y utilizando parte de los instrumentos validados que han estudiado dos factores significativos sobre la creatividad descubridora y la experiencia implementadora, y un factor significativo sobre la experiencia descubridora en emprendedores exitosos. El resultado muestra que tanto la creatividad como ambas experiencias tienen una relación positiva con la *corporate entrepreneurship*. Finalmente, se presentan las conclusiones, limitaciones, implicaciones y futuras líneas de investigación, que manifiestan la relevancia teórica, la validez de la información metodológica y los resultados presentados, así como su aplicación práctica en el mundo empresarial.

Título: Factores condicionantes en la eficiencia de la PYME familiar frente a la no familiar. Un estudio empírico**Autor:** Jesús Herrera Madueño*Año académico* 2009

Universidad de Cádiz, Departamento de Política de Economía Financiera y Contabilidad

Director: Manuel Larrán Jorge y Amalia García-Borbolla Fernández

Tribunal

Laffarga Briones, Joaquina

García Pérez de Lema, Domingo

Sánchez Gardey, Gonzalo

Lorenzo Gómez, José Daniel

Rojo Ramírez, Alfonso A.

Resumen: Los fundamentos de esta investigación nacen del interés por conocer la situación de las pequeñas y medianas empresas, especialmente las familiares. Este interés se basa en la convicción de la importancia, tanto cuantitativa como cualitativa, de las pymes familiares en nuestro entorno. Bajo este planteamiento, la presente investigación intenta conocer la realidad de las pequeñas y medianas empresas andaluzas, dónde analizamos no sólo la situación global sino también las particularidades de las mismas en base a su estructura de la propiedad. Con ello lo que intentamos obtener es un marco de referencia donde podamos visualizar cuál es la situación de nuestro tejido empresarial.

Para llevar a cabo este trabajo, hemos dividido el estudio en dos fases. La primera abarca un estudio de carácter descriptivo dónde se analizan tanto datos cuantitativos, procedentes de las cuentas anuales de las empresas, como información de corte cualitativo, obtenido a partir de un cuestionario previamente validado y cumplimentado por los directores generales/gerentes de las pequeñas y medianas empresas de Andalucía. Cubierto el primer objetivo, la siguiente etapa de la Tesis Doctoral, es la determinar si la estructura de la propiedad incide en el éxito de los negocios, así como qué otros factores inciden en el mismo. Concretamente, a través del estudio empírico tratamos de establecer si el carácter familiar condiciona los niveles de rentabilidad de las pequeñas y medianas empresas y analizar qué factores afectan a esos diferenciales de rentabilidad ya que, como la investigación empírica previa soporta, el nivel de eficiencia empresarial puede verse afectado por variables tales como la antigüedad de la empresa, el nivel de formación del director general/gerente, la orientación estratégica, entre otras y, sobre todo, teniendo en cuenta que dichos factores se consideran como elementos diferenciadores entre las empresas familiares y no familiares. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que la estructura de la propiedad no es una variable que afecte de forma directa a los niveles de eficiencia. Adicionalmente, se obtiene, que aquellas variables que pudieran ser inductoras de la eficiencia como por ejemplo el tamaño, la orientación estratégica, etc. tampoco se comportan de manera diferente.

LAS PYMES ESPAÑOLAS CON FORMA SOCIETARIA. Estructura económico-financiera y Resultados (Ejercicios 2002-2006 y avance 2006).

Colección Panorama PYME. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Secretaría General de Industria. Dirección General de Política de la PYME. Diciembre 2008

Las pequeñas y medianas empresas (PYME) son un pilar básico de la estructura empresarial española, y su contribución a la economía es determinante, en términos de producción y empleo. Cualquier medida orientada a mejorar la competitividad de las empresas españolas obliga a conocer la realidad del tejido empresarial español, y en consecuencia, a considerar la situación de las PYME.

El objetivo de este trabajo es analizar la estructura económico-financiera y los resultados del sector PYME en España. Este análisis es la continuidad de una serie de estudios iniciados en 2002, y cubre el período 2002-2005, incluyendo un avance del ejercicio 2006. Los datos son tomados de las cuentas anuales depositadas por las empresas. El impacto de los resultados obtenidos en el trabajo se ve favorecido por la positiva evolución seguida en la significatividad de la muestra, gracias a los esfuerzos de los Registros Mercantiles y al incremento de cuentas en formato digital. En términos cuantitativos, la cobertura del estudio es altamente relevante, puesto que son consideradas entre 280.000 y 500.000 empresas por año.

La obra contiene un pormenorizado estudio desglosado por comunidades autónomas y sectores de actividad, basado en ratios del funcionamiento de la estructura económico-financiera de las PYME españolas. En este sentido, el estudio aspira a ser un punto de referencia que permita reflejar la realidad del sector empresarial español, cubriendo el déficit de conocimiento existente en torno a las empresas de menor dimensión. Por otro lado, el análisis adquiere una especial relevancia dado el momento actual de cambio y ajuste de la economía.

El trabajo viene acompañado de comentarios justificativos que hacen cercano para el lector la aplicabilidad de los análisis realizados. Comienza con un resumen de las principales variables macroeconómicas y magnitudes básicas que permiten contextualizar la situación de la economía española. A continuación, diferentes epígrafes presentan resultados desagregados, por segmentos, comunidades autónomas y sectores de actividad. El desglose resulta interesante, para determinar medidas que mejoren la competitividad de las PYME, dada la heterogeneidad entre ellas.

Como novedad, esta edición incluye un análisis prospectivo de las inversiones en I+D+I. Se realiza un estudio de regresión múltiple para indagar en los posibles determinantes y efectos de la inversión empresarial en I+D+I. Merece la pena destacar que, como reconocen los autores, desde la perspectiva del sistema de información contable es pionero el estudio de la influencia de la inversión en I+D+I en la actividad de las empresas.

Dos anexos tras el estudio apoyan el rigor metodológico seguido a lo largo del análisis, detallando las fuentes de información, el proceso de recogida de datos, y los ratios empleados. El trabajo finaliza con la presentación de tablas estadísticas agregadas a nivel nacional, por comunidades autónomas y por sectores.

Francisco Bravo Urquiza

Universidad de Sevilla