



MÁSTERES de la UAM

Facultad
de Ciencias Económicas
y Empresariales / 14-15

Administración
de Empresas



**Rendimiento
empresarial en
tiempos de crisis en
el sector hotelero
en España: Factores
empresariales
determinantes y
perspectiva
de género**

Lorena López Deacal



Trabajo Fin de Máster en Administración de Empresas (MBA)

RENDIMIENTO EMPRESARIAL EN TIEMPOS DE CRISIS EN EL SECTOR HOTELERO EN ESPAÑA:

Factores empresariales determinantes y
perspectiva de género.



Nombre: Lorena López Deacal

Tutora: M^a del Mar Alonso Almeida

Curso académico: 2014/2015

Entrega: Mayo 2015

Índice de contenidos

1. Introducción	3
2. Revisión de la literatura e hipótesis de la investigación.	6
2.1 La crisis y el turismo	6
2.2 Crisis y rendimiento empresarial.....	8
2.3 Rendimiento empresarial desde la perspectiva de género.	14
2.4 Hipótesis de la investigación.....	25
3. Metodología	32
3.1 Variables:.....	33
3.2 Método:.....	35
4. Resultados	38
4.1 Estadísticos descriptivos.....	38
4.2 Análisis bivariante	41
4.3 Análisis multivariante	53
5. Discusión de resultados	63
6. Conclusiones	68
BIBLIOGRAFÍA	71

Índice de figuras y tablas

Figuras	
Figura 3.1 Periodos de Análisis	32
Tablas	
Tabla 2.3.1 Resumen de estudios rendimiento y género de dirección.....	23
Tabla 3.1.1 Definición de las variables	35
Tabla 4.1.1 Caracterización general de las empresas	38
Tabla 4.1.2 Empresas con buen rendimiento.....	40
Tabla 4.2.1 Rendimiento periodo pre-crisis (1997-2007) según tamaño.....	41
Tabla 4.2.2 Rendimiento periodo pre-crisis (1997-2007) según antigüedad.....	43
Tabla 4.2.3 Rendimiento periodo pre-crisis (1997-2007) según género	44
Tabla 4.2.4 Rendimiento periodo de crisis (2008-2012) según tamaño	46
Tabla 4.2.5 Rendimiento periodo de crisis (2008-2012) según antigüedad	48
Tabla 4.2.6 Rendimiento periodo de crisis (2008-2012) según género	50
Tabla 4.2.7 Resumen resultados hipótesis bloque A	52
Tabla 4.3.1 Regresiones logísticas periodo pre-crisis (1997-2007). Medidas de crecimiento.....	53
Tabla 4.3.2 Regresiones logísticas periodo pre-crisis (1997-2007). Medidas de rentabilidad	55
Tabla 4.3.3 Regresiones logísticas periodo de crisis (2008-2012). Medidas de crecimiento	57
Tabla 4.3.4 Regresiones logísticas periodo de crisis (2008-2012). Medidas de rentabilidad.....	59
Tabla 4.3.5 Resumen resultados hipótesis bloque B	62

1. Introducción

El año 2008 se convirtió en un año clave de inflexión, donde el panorama económico mundial cambió, dando paso a la crisis económica, cuyos efectos persisten más de un lustro después. Esta crisis que tiene sus orígenes en el 2007, se inició en el sistema financiero estadounidense, en el segmento de las hipotecas subprime, se acabó convirtiendo en la primera crisis financiera global, debido a su rápida expansión que afectó a la mayoría de sistemas financieros en el mundo (Garrido Torres, 2012), constituyéndose como la peor recesión en la economía mundial desde la segunda guerra mundial (Smeral, 2010).

A pesar de la proliferación de estudios centrados en las causas o características de la crisis, se hace evidente la falta de estudios que evalúen el comportamiento empresarial durante la misma, especialmente en cuanto a crecimiento y rentabilidad, ya que las referencias a tal cuestión respecto a la última crisis se limitan a la presentada por Bruni et al., (2014) en empresas manufactureras y del sector servicios. Respecto a otras crisis previas, se ha estudiado la relación de la mismas con el rendimiento empresarial, aunque principalmente estos estudios están centrados en evaluar el crecimiento (Özar et al., 2008; Varum y Rocha; 2013). De todos estos estudios se extraen diferentes factores que influyen en el rendimiento empresarial, como características estructurales de las empresas como son el tamaño o la antigüedad. La influencia de estas características en el comportamiento de las empresas durante las crisis implica que a un mayor tamaño y antigüedad peor rendimiento (Varum y Rocha, 2013; Bruni et al., 2014). Por otra parte, en el estudio realizado Özar et al. (2008), se evidencia también que el género de los empresarios era un factor influyente en el crecimiento empresarial, durante la crisis financiera turca de 2001, donde las empresas al mando de mujeres tenían peores resultados.

Esta relación entre el género y el comportamiento empresarial ha sido una cuestión en la que se han interesado diversos autores, aunque no en tiempos de crisis a excepción de los apuntados (Özar et al., 2008). Del resto de estos estudios que se desarrollan en períodos de coyuntura económica favorable, se puede extraer, que no existe consenso en los resultados obtenidos, que muestren que las empresas dirigidas por un género de dirección tengan mejor rendimiento que las dirigidas por el otro género (Du Rietz y Henrekson, 2000; Collins-Dodd et al., 2004; Díaz y Jiménez, 2010; Hsu et al., 2013). Esto se debe a que si bien son diversos los autores que dan muestra en sus investigaciones de diferencias significativas entre el rendimiento de las empresas dirigidas por personas de un género u otro, siendo en la mayoría de los casos, las dirigidas por hombres las que suelen mostrar un mejor rendimiento (Rosa et al., 1996; Fasci y Valdez 1998; Du Rietz y Henrekson, 2000; Watson, 2002; Watson y Robinson, 2003; Alowaihan, 2004; Collins-Dodd et al., 2004; Díaz y Jiménez, 2010, Hsu et al., 2013), no hay un consenso en cuanto a evaluar si estas diferencias las explica propiamente el género u otras

características de las propias empresas o personales de los directores de las mismas, ya que según algunos autores hay ciertas características que hay que tener en cuenta al realizar estos análisis (Du Rietz y Henrekson, 2000; Collins-Dodd et al., 2004; Robb y Watson, 2012).

Teniendo en cuenta estas premisas, se crea la oportunidad de abordar un nuevo foco de investigación, el cual este estudio pretende afrontar. Siendo el objetivo principal evaluar el rendimiento empresarial en tiempos de crisis, en función de las características estructurales de las empresas y del género de dirección de las mismas. Comparando además si los resultados difieren de lo que sucedía en períodos de coyuntura económica favorable.

Para tal fin se compararan los resultados previos de una década previa a la crisis (1997-2007), con los resultados obtenidos durante la crisis (2008-2012). El sector elegido para el presente estudio es el turismo, específicamente la atención se centra en las empresas hoteleras españolas.

La elección del sector turismo no es casual y es que, el impacto global de esta crisis y efectos de la misma como el deterioro de la confianza de los consumidores en los principales mercados emisores de turismo, ha tenido un impacto evidente en dicho sector, el cual destaca por importancia debido a su aportación al empleo y a la generación de valor agregado (Smeral, 2010). Debido además a la importancia de esta industria, tanto en países desarrollados como en desarrollo, cualquier disminución en su actividad es preocupante, ya que influye en otras actividades, llegando a contagiar a todos los sectores económicos (Blake y Sinclair, 2003), por lo que la situación puede ser aún más complicada.

Por otra parte, para España, el sector turismo es uno de los que más ha aportado al PIB nacional desde hace décadas (Torres Bernier et al., 2014), que como bien apunta el Instituto de Estudios Turísticos (IET), se considera un sector de vital importancia que está fuertemente condicionado por la evolución del resto de sectores económicos (Balance del Turismo, Año 2009, IET).

Además se destaca que la literatura referente a la gestión de crisis en el sector turístico es limitada, siendo necesarias más evidencias que aporten distintas visiones o posturas para responder a situaciones similares (Okumus et al., 2005). Esto se constata al observar que las referencias centradas en los impactos de crisis económicas o el comportamiento ante estas de las empresas turísticas son escasas (Henderson, 1999; Okumus y Karamustafa, 2005 y Okumus et al., 2005) limitándose aún más las que tienen en cuenta la crisis económica actual (Alonso-Almeida y Bremser, 2013, Bremser et al., 2014; Torres Bernier et al., 2014)

Adicionalmente, en la mayoría de investigaciones que estudian la relación del género con el rendimiento empresarial, exploran esta relación en empresas de varios sectores a la vez (Rosa et al., 1996; Du Rietz y Henrekson, 2000; Watson, 2002; Watson y Robinson, 2003; Alowaihan, 2004;

Johnsen y McMahon, 2005; Chirwa, 2008; Robb y Watson, 2012). Siendo minoritarias las que se centran en empresas de un solo sector como el turismo (Marco, 2012; Alonso-Almeida, 2013).

Esto último es algo a tener en cuenta ya que algunos autores destacan que es importante evaluar esta relación del género con el rendimiento centrándose en sectores o tipos de negocios de forma independiente (Fasci y Valdez, 1998). Argumentando al respecto que es difícil precisar la influencia del género como factor explicativo del rendimiento teniendo en cuenta una muestra con múltiples industrias (Hsu et al., 2013), debido a la variabilidad de entornos económicos y empresariales entre industrias por lo tanto las investigaciones centradas específicamente en un sector dan homogeneidad a la investigación (Fasci y Valdez, 1998).

Resumiendo, los objetivos específicos de este trabajo son caracterizar a las empresas hoteleras españolas con buen comportamiento en cuanto al rendimiento e identificar, analizar y comparar que factores son los determinantes para el rendimiento de estas empresas ante distintas situaciones económicas.

Mediante esta investigación se contribuye avanzando en la literatura existente sobre el rendimiento empresarial, aportando evidencia del mismo ante distintas situaciones económicas y desde la perspectiva de género.

Finalmente apuntar que el estudio se estructura de la siguiente manera, tras esta introducción se presenta una revisión de la literatura en la que se abordará el rendimiento empresarial tanto durante períodos de crisis económica como desde la perspectiva de género, poniendo atención especial a las empresas turísticas. Con esta revisión se plantean las hipótesis de la investigación. Posteriormente se presenta la metodología empleada para llevar a cabo la investigación, se exponen y discuten los resultados, en los que se dará evidencia de la influencia tanto de las características estructurales de las empresas y del género de dirección de las mismas, en el crecimiento y la rentabilidad. Finalmente se exponen las conclusiones, en las que se recogen los aspectos más destacados del estudio, así como las limitaciones del mismo y las próximas líneas de investigación que se sugieren.

2. Revisión de la literatura e hipótesis de la investigación.

2.1 La crisis y el turismo

Cierto es que previamente al inicio de la crisis financiera actual el mundo disfrutó de un periodo amplio de crecimiento económico y prosperidad generalizada (Fernandez-Villaverde y Ohanian, 2010), donde se produjeron cinco años de liquidez elevada en el mercado financiero durante el periodo 2002-2007, en gran parte debido a la esta estabilidad económica y a la innovación de productos y estructuras financieras dada en este periodo (Alvarez, 2008). Con el estallido de la crisis todo cambio y se produjo una fuerte contracción de la producción en las economías avanzadas, el desempleo aumentó y el comercio internacional descendió (Fernández-Villaverde y Ohanian, 2010; Smeral, 2010).

Para España, el impacto de la crisis no fue indiferente, aunque si bien la economía del país hasta entonces había disfrutado de un periodo de crecimiento económico continuo, este se basaba en el aumento del endeudamiento privado y en la concentración de recursos en el sector de la construcción, provocando una elevada deuda exterior y una pérdida de la competitividad en la producción (Ortega y Peñalosa, 2013). Cuando se dejó notar la crisis financiera en el país se produjo, además, una importante crisis inmobiliaria, que provocó un descenso en esta actividad y un fuerte desempleo en el sector de la construcción y los sectores afines (Ortega y Peñalosa, 2013). Así, se puede afirmar que la actual crisis ha supuesto para el país la peor crisis desde los años 70 (Fernández-Villaverde y Ohanian, 2010), perjudicando a diferentes e importantes magnitudes económicas como son el Producto Interior Bruto (PIB), el desempleo, la deuda pública o la tasa de inflación (Torres Bernier et al., 2014).

Por otra parte, el sector turístico no ha quedado indiferente a esta crisis. Según una publicación conjunta elaborada por la Organización Mundial del Turismo y la Organización Internacional del Trabajo (OMT y OIT, 2013) esta crisis ha afectado severamente al turismo internacional, el cual sufrió un descenso en 2009 tanto en las llegadas de turistas internacionales como en los ingresos por turismo internacional de un 4% y un 6% respectivamente, convirtiéndose en la crisis más dura a la que se ha enfrentado el sector en décadas, dado que suele tener una tasa anual de crecimiento de un 4%. En este sentido hay que destacar que las economías más avanzadas fueron las más afectadas en cuanto a llegadas de turismo internacional.

Por otro lado, se subraya el valor de este sector como una clave primordial para el desarrollo y el empleo, el cual vio menos perjudicado al inicio de la crisis en empresas pertenecientes al sector turístico como son los hoteles y restaurantes, en comparación con empresas de otros sectores.

Para España este sector tiene una gran importancia, siendo uno de los sectores que más ha contribuido al PIB nacional, desde la década de los 60 hasta el 2007 (Torres Bernier et al., 2014). La industria turística tiene un peso en el empleo total de más de un 11%, según los últimos datos

disponibles de la Cuenta Satélite del Turismo (INE)¹ donde se observaba que de 2008 a 2009 este porcentaje se redujo ligeramente, pero las estimaciones que se ofrecían para los dos años posteriores mostraban una mejora, aunque según el avance ofrecido para el 2012 disminuía ligeramente a niveles de 2008. Por otra parte, si se observan las fichas de coyuntura anuales de los últimos años (2008-2014) ofrecidas por el Instituto de Estudios Turísticos (IET), destaca el descenso de los viajes de los residentes en el interior desde el 2009 al 2014, con la excepción del año 2011 donde se da un ligero crecimiento de los mismos. Por otra parte son importantes, las reducciones interanuales producidas en 2009 en otros aspectos relevantes para el funcionamiento del sector como son las llegadas internacionales, el gasto turístico, la ocupación turística, los ingresos turísticos y el empleo. En estas cifras se produce una mejoría en los dos años posteriores, es decir, 2010 y 2011. Sin embargo en 2012 se observa un decrecimiento en aspectos como los visitantes extranjeros, la ocupación hotelera y el empleo en el sector, aunque en 2013 y 2014 estos aspectos vuelven a crecer.

En un reciente estudio elaborado por Torres Bernier et al, (2014) se ofrece una fotografía de esta situación. En dicho estudio se explica que los efectos de la crisis en la industria han sido más evidentes en los primeros años de la misma, es decir los años 2008 y 2009. En este estudio, que se centra en la Costa del Sol, importante destino turístico del país, se muestra como en los primeros años de la crisis, se produjeron reducciones en aspectos como el número total de turistas y el número de turistas en hoteles. Sin embargo, estas cifras experimentaban una mejoría en los años 2010 y 2011 en los que se observaba una recuperación, que aunque lenta, se mostraba constante. Por otra parte se muestra como la crisis se tradujo en una reducción del gasto y de las pernoctaciones de los turistas, aspectos que permanecían en niveles inferiores a los producidos en los años previos de la crisis. Además se expone que otros efectos que ha provocado la crisis es el descenso de los costes laborales que hace que los precios sean más competitivos con respecto otros destinos competidores.

En importante destacar la fuerza económica de este sector, que a pesar de ser considerado un factor clave en el desarrollo y la supervivencia de muchos países (Ritchie, 2004), con aparente gran capacidad de recuperación, es sensible a crisis de diverso origen tanto económicas, como las producidas por desastres naturales, epidemias o por conflictos internacionales (Sönmez et al., 1999), siendo estos factores que van más allá del control inmediato de la industria, que afectan gravemente a la misma y que pueden producir cambios importantes en el sector como son las variaciones en los flujos turísticos (Ritchie, 2004), como ha pasado en esta crisis como se ha podido ver anteriormente.

Además estas situaciones de crisis no se limitan ni respetan fronteras geográficas, política y culturales (Santana, 2004). Ejemplos de este tipo de situaciones o acontecimientos, de distinta naturaleza, que

¹ Serie contable 2008-2012 (27 diciembre de 2013).

afectaron al turismo son abundantes a lo largo de la historia como la Guerra del Golfo de 1991, los ataques terroristas del 11S en Estados Unidos en 2001, la fiebre aftosa en 2000 y 2001 en Inglaterra o el conflicto de Irak en 2003 (Sönmez et al., 1999; Ritchie, 2004, Santana, 2004).

Sin embargo, es importante destacar que en un reciente estudio elaborado por Bremser et al. (2014) centrado en España en la actual crisis económica, planteaban a hoteles y restaurantes de la capital una serie de algunas situaciones críticas a las que se puede enfrentar la industria turística, con la intención de evaluar cuál de ellas era más temida por los mismos. Las situaciones planteadas eran: un ataque terrorista, una epidemia, un desastre natural o una crisis económicas. La última, crisis económica, era la situación que más temían ambos tipos de negocios de forma igualitaria, mientras que el resto de opciones planteaba menor preocupación. La elección de una crisis económica como la situación más temida por estas empresas, se sugería que podría deberse a que una recesión tiene una mayor duración y tiene una incidencia más severa que otras situaciones críticas. Además, por otra parte se apunta que la mayoría de personas son conocedoras de las recesiones económicas, ya que han experimentado previamente alguna de ellas, debido a que estas forman parte de los ciclos económicos, en cambio otro tipo de crisis se dan de forma ocasional y suelen ser limitadas geográficamente.

2.2 Crisis y rendimiento empresarial.

La preocupación de la industria turística por las crisis económicas se hace evidente a través de los autores que han centrado su atención en evaluar la industria turística durante previas crisis económicas que han afectado a la misma en diferentes partes del mundo, como la crisis económica turca (Okumus y Karamustafa, 2005; Okumus et al., 2005), o la asiática (Henderson, 1999). De estos ejemplos de crisis económicas previas que afectaron al turismo, hay que destacar que su perspectiva del impacto es parcial al afectar a determinadas regiones, debido a que la magnitud de la actual crisis tiene un impacto global (Smeral, 2009).

Por otra parte es importante mencionar que de estos estudios que analizan las crisis económicas previas en el sector turismo, pocos han tratado el rendimiento empresarial de las empresas turísticas y al impacto sobre el mismo, en términos de crecimiento y rentabilidad durante las crisis, ya que principalmente tratan de explicar en mayor medida los efectos o impactos generales que estas situaciones tienen en el sector en general o las estrategias llevadas a cabo para mitigar sus efectos. Aunque también es cierto, que la literatura relativa a otros sectores en este aspecto también es escasa. Así en cuanto a cómo las crisis económicas afectan a las empresas turísticas, Henderson (1999) explora el impacto de la crisis económica asiática ocurrida en 1997 en el turismo de Singapur, poniendo el foco en los efectos de la misma en las atracciones turísticas del país. Esta crisis que se difundió

desde Tailandia hacia los países vecinos, se originó por la debilidad del sector financiero y tuvo consecuencia en todo tipo de industrias incluyendo al turismo, donde descendieron de forma generalizada las llegadas internacionales. Además esta crisis se vio agravada por los altos niveles de contaminación que perjudicaba la imagen del destino, siendo gravemente afectadas las atracciones turísticas de Singapur, las cuales se caracterizaban por su competitividad.

Esto se debe a que numerosas de estas atracciones fueron abiertas a principio de los 90 y luchaban por su participación en el mercado, lucha que se intensificó con la crisis. Además Singapur como destino se caracterizaba por las visitas de muy corta estancia, siendo incluso visitas de horas en el caso de las llegadas internacionales. Esta situación junto a la disminución de llegadas de turistas y de ingresos en Singapur provocada por la crisis fue perjudicial para las atracciones turísticas sobre todo de gestión privada, en las que principalmente se dio una caída generalizada de los ingresos y una disminución de la rentabilidad, el empleo y el presupuesto destinado a la promoción turística. Por otra parte es destacable que estas empresas tenían la percepción de que su reacción ante la crisis fue lenta. Pero también hubo percepciones positivas acerca de los efectos de esta crisis como que se incrementó la competitividad en el negocio de las atracciones, viéndose como una oportunidad para que mejoraran la gestión de estas atracciones, ya que las mejores o más innovadoras tendrían mayor probabilidad de sobrevivir.

La industria turística en Turquía y en el norte de Chipre también sufrieron los efectos de otra crisis económica como se muestra en los estudios de Okumus y Karamustafa (2005) y Okumus et al. (2005). Ambos estudios se centran en analizar los efectos que produjo la ya mencionada, crisis económica sufrida en Turquía en 2001 en los hoteles de dos importantes destinos turcos como son Bodrum y Nevsehir (Okumus y Karamustafa, 2005) y del Norte de Chipre (Okumus et al., 2005). La crisis en este país provocó una incertidumbre económica y política que incidió en las finanzas del país, aumentaron las tasas de interés, cerraron un gran número de empresas y creció el desempleo. El primero de estos estudios se centra en los efectos de la misma los hoteles de distintas categorías en dos importantes destinos de la Capadocia. Los resultados mostraron que para los hoteles la crisis tenía efectos negativos así como positivos, a distintos plazos. Los efectos negativos a corto plazo fueron que los hoteles de menor categoría (1, 2, 3 y otro tipo de establecimientos) tuvieron que reducir el presupuesto destinado a la formación y sus costes aumentaron más que en los hoteles de mayor categoría. En el lado positivo en el corto plazo, los efectos eran que estas empresas eran capaces de aumentar los precios en la moneda local (lira turca) viéndose además obligados a reducir costes y pudiendo introducir nuevas técnicas de gestión, mejorando así la calidad de la gestión. En el largo plazo, los efectos negativos fueron la disminución de la demanda interna, la depreciación de la imagen del país al exterior como destino barato y el abandono de empleados cualificados de la industria.

Viéndose como positivo a largo plazo el prestar más atención a la comercialización. De manera similar es el siguiente estudio de Okumus et al. (2005) centrado en los hoteles del Norte de Chipre. En la zona norte de Chipre los efectos de esta crisis se vieron reflejados en el crecimiento negativo del PIB o en el aumento de la tasa de inflación. En esta zona los impactos negativos a corto plazo que sufrieron estas empresas aludían al descenso de la demanda turística desde Turquía, dificultades para cobrar deuda, el tener que posponer futuros planes de inversión y el aumento de los costes. Los impactos positivos en este plazo entre otros, eran el aumento de demanda extranjera y, como en el estudio centrado en Turquía, la reducción de costes forzosa y la capacidad de introducir nuevas técnicas de gestión. A largo plazo los efectos negativos previstos incluían el aplazamiento de proyectos de inversión, retrasos en inversiones gubernamentales en materia turística y como en el anterior caso la debilitación de la imagen de la zona como destino y pérdida de mano de obra cualificada. En cuanto a los impactos positivos de la crisis a largo plazo se presuponía el prestar más atención a la comercialización, mejorar la calidad del servicio y el poder introducir nuevas técnicas de gestión más profesionales.

Como se ha podido ver en los anteriores ejemplos, se pone de relieve de forma positiva la posibilidad que las crisis económicas pueden ser positivas al hacer que las empresas se enfoquen en aspectos como la comercialización, la calidad de los servicios y de la gestión. La importancia en estos aspectos no se circunscribe solo a las crisis previas expuestas, si no que en la actual crisis también se puede referenciar como focalizarse en ese tipo de asuntos puede impactar positivamente en el rendimiento de las empresas turísticas. Es el caso de la investigación llevada a cabo por Alonso-Almeida y Bremser (2013) centrada en el sector turístico durante la actual crisis el marco geográfico español, en la que se ponen de relieve las estrategias adoptadas por los hoteles que tenían un impacto directo en su rendimiento económico durante la crisis. Así los hoteles que habían tenido un mejor comportamiento habían centrado sus esfuerzos en la calidad, la imagen de su marca y en la cartera de clientes fidelizados. Los hoteles que peor se comportaron no eran capaces de reducir sus costes, pero sí tuvieron que reducir sus precios para poder atraer clientes.

Por otra parte, asuntos como estos también son destacados por Chen (2010), que explica que para empresas turísticas es importante enfocar la atención en aspectos como la calidad del servicio y la gestión, el control de costes, la productividad y gestión de los recursos humanos. Esto es debido a que este autor recalca que estos aspectos pueden explicar el rendimiento financiero de los hoteles. Tal argumento radica de los resultados que obtuvo en su estudio, que aunque no tenía como objetivo el estudio de una crisis económica, aporta una visión más generalizada de como los cambios en el estado de la economía y en el crecimiento turístico afectan al rendimiento de las empresas turísticas. Este autor, estudió la incidencia que tenían las variaciones de la tasa del crecimiento del PIB real y la tasa de llegadas de turistas extranjeros, como factores explicativos del rendimiento de los hoteles en Taiwán

durante el período de 1997 a 2008. Los resultados mostraban la influencia positiva y significativa de estos factores, es decir, los resultados indicaban una relación directa entre una economía y mercado turístico en crecimiento y el buen estado financiero de las empresas analizadas. Por lo que se expone que hay que ser consciente de esta situación, ya que cambios negativos en la economía y en el turismo perjudicarían a la rentabilidad, medida mediante los ratios retorno de los activos (ROA) y retorno del capital (ROE), y a los ingresos por ventas de los hoteles. Sin embargo, los dos factores juntos solo explicaban una parte pequeña del rendimiento financiero de los hoteles, de ahí que se aludiera a la existencia de otros aspectos como los apuntados (calidad del servicio y la gestión, el control de costes, la productividad de producción y gestión de los recursos humanos) para explicar el rendimiento. Además este autor indicaba que otros factores estructurales de las empresas analizadas podrían influir también en su comportamiento financiero, como es el caso del tamaño (medido por el volumen medio de los activos totales), que si bien tenía una influencia positiva en la tasa de ocupación de los hoteles, por otro lado tenía una influencia negativa en la rentabilidad de los mismos, es decir los hoteles de mayor tamaño generaban más ventas pero su desempeño en cuanto a rentabilidad era menor.

A colación con este último aspecto del impacto del tamaño en el comportamiento empresarial, existen algunos estudios en los que se explican cómo factores como estos, características estructurales, o del sector en el que opera la misma entre otros, pueden influir el rendimiento de la misma en tiempos de crisis.

Teniendo en cuenta que también revisar el comportamiento empresarial de otros sectores en periodos de crisis podría ser de utilidad, ejemplos recientes de situaciones de crisis pasadas son la crisis financiera turca de 2001 estudiada por Özar et al. (2008), las dos recesiones económicas portuguesas (1991-1993 y 2001-2003) en las que se centran Varum y Rocha (2013). Ambas investigaciones se centran en evaluar el crecimiento en el número de empleados en diferentes periodos de crisis, aunque en el primero de los estudios se mide también el periodo pre-crisis y el segundo el periodo después.

En primer lugar, Özar et al. (2008) en su estudio sobre el crecimiento empresarial en tiempos de crisis en los sectores manufacturero, servicios y comercio, evaluaron el impacto de la crisis financiera turca de 2001 en empresas micro y pequeñas (1-49 empleados) y en los determinantes del crecimiento de las mismas antes y durante la crisis. Así para evaluar qué factores determinaban el crecimiento antes de la crisis en este estudio se tenían en cuenta los resultados desde la puesta en marcha de las empresas hasta el año previo a la crisis. En este período previo a la crisis, el crecimiento de las empresas iba disminuyendo a un ritmo creciente, siendo las empresas de menor tamaño las que decrecían en menor ritmo que las grandes, por otra parte las de mayor antigüedad tendían a crecer menos. Se detectaron además otros factores que afectaban positivamente al crecimiento en este

periodo, entre otros el pertenecer a un sector o a otro. Así, las empresas pertenecientes a la industria manufacturera tendían a crecer más rápidamente que las de servicios o comercio. También se mostraba como dependiendo de la forma jurídica de la empresa el crecimiento era mejor en este periodo, siendo las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada las que tenían mejor desempeño en comparación con los empresarios individuales. Otro factor era la educación de los gerentes de las empresas que mostraba una influencia positiva en el crecimiento de las mismas, cuanto mayor era el nivel educativo. Sin embargo, durante la crisis se observa que las empresas redujeron su tamaño, interrumpiendo el crecimiento de las mismas, siendo negativo para el crecimiento un mayor tamaño y antigüedad empresarial, además si previamente las empresas de la industria manufacturera crecían más, en este periodo el crecimiento de estas se vio más perjudicado que en las otras dos industrias, posiblemente debido a que el aumento de precios experimentado durante la crisis podría haber sido beneficiosos para el rendimiento de las empresas de los sectores comercio y servicios, al tiempo que el descenso de la demanda estaría afectando negativamente al sector manufacturero. Por otro lado, en este caso los factores determinantes para el crecimiento de estas empresas en esta recesión eran diversos, como el pertenecer a los sectores servicios y comercio, siendo negativo por ejemplo el uso de créditos.

Por su parte, Varum y Rocha (2013) miden el efecto que tiene el tamaño empresarial de las pequeñas empresas manufactureras en cuanto al crecimiento en empleados en dos recesiones económicas ocurridas en Portugal. Hay que apuntar que estas autoras centrándose en las mismas empresas y crisis ya habían probado previamente que el tamaño de las empresas influía en la supervivencia de las mismas en situaciones de crisis (Varum y Rocha, 2012), ya que en las empresas de mayor tamaño el riesgo de salida aumentaba más que en las de menor tamaño, sugiriendo que un mayor tamaño es menos útil para las empresas en un escenario de crisis, ya que podría perjudicar la adaptabilidad de estas empresas en situaciones críticas. En el análisis más reciente (Varum y Rocha, 2013) se coincide en el hecho de que las empresas de mayor tamaño fueron más perjudicadas en las crisis estudiadas, ya que el tamaño tuvo un impacto negativo en el crecimiento empresarial en cuanto al número de empleados. La explicación dada esta situación sugería que las empresas de mayor tamaño tienden a realizar mayores despidos en estas situaciones, pero también por otra parte es importante destacar que estas empresas más grandes eran capaces de recuperar más rápidamente la estabilidad tras las crisis que las de menor tamaño.

Centrados en la actual crisis Bruni et al. (2014) analizan el rendimiento empresarial de las empresas italianas en los sectores de la manufactura y de los servicios, ayudando a entender que características de las empresas hacen que tengan un mejor rendimiento durante la crisis. Estos autores se centraron en el periodo 2004-2012 y como indicadores de rendimiento emplearon el ratio del beneficio antes de

intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones (EBITDA) sobre las ventas y el retorno sobre el capital, los cuales crecieron antes de la crisis disminuyendo a partir de 2008. Posteriormente centrándose en las empresas que tuvieron un comportamiento positivo en su rentabilidad tanto en el periodo pre-crisis como en el de la crisis, estudiaron aquellas características del sector y de la industria que podía explicar ese buen comportamiento. Así se muestra que las empresas más antiguas crecen más lentamente que las jóvenes durante la crisis, por otro lado tienen un rendimiento mejor las empresas de tamaño mediano (entre 50 y 249 empleados), las que operan con un mayor grado de intensidad tecnológica y en sectores altamente concentrados y las que tienen un mejor nivel de liquidez.

Teniendo en cuenta esta situación, es posible que las empresas hoteleras españolas dependiendo de sus características tengan un rendimiento empresarial distinto. Sin embargo, en este contexto no hay literatura previa disponible. Aunque es importante reseñar un reciente estudio en el que se da muestra de cómo están afrontando la crisis estas empresas según sus características. En esta investigación elaborada por Bremser et al. (2014) se puede constatar cómo características estructurales como son el tamaño y la antigüedad de la empresa influyen en la planificación frente a la crisis de las mismas. Este estudio, centrado en la actual crisis y en Madrid tiene en cuenta no solo hoteles, si no también restaurantes. Los resultados revelaron que el tamaño empresarial tenía una importante influencia en cuanto a la preparación ante la crisis de los restaurantes, ya que se mostraba que los de mayor tamaño contaban con planes de crisis y mostraban una antelación a la misma, además tenían experiencia previa de situaciones críticas. Por otra parte la antigüedad de la empresa incidía en la planificación de la crisis tanto de hoteles como de restaurantes. En este caso las empresas de ambos tipos de negocios con mayor antigüedad habían experimentado y sobrevivido a crisis pasadas, por otra parte hay que destacar que en el caso de los restaurantes de mayor antigüedad gracias a lo aprendido en crisis previas hicieron cambios organizacionales. Partiendo de las características que influyen en la planificación frente a la crisis presentada en este estudio, se podría esperar que tanto el tamaño como la antigüedad de la empresa pudieran tener una influencia en el rendimiento de las empresas hoteleras. Además como se expuso anteriormente son varios los autores que incluyen tanto el tamaño como la antigüedad empresarial como factores explicativos del rendimiento en cuanto a crecimiento y rentabilidad en tiempos de crisis. Destacando como las empresas de mayor tamaño tienen un peor rendimiento (Varum y Rocha, 2013; Bruni et al., 2014), así como las de más antigüedad (Bruni et al., 2014), algo que también pasaba en periodos previos a una crisis (Özar et al., 2008), es decir en un escenario económico más favorable.

2.3 Rendimiento empresarial desde la perspectiva de género.

Como se ha apuntado en la introducción, son diversas las investigaciones que comparan y evalúan el rendimiento empresarial tomando como factor de análisis el género, sin embargo, se puede apuntar que los resultados son mixtos (Du Rietz y Henrekson, 2000; Collins-Dodd et al., 2004; Díaz y Jiménez, 2010; Hsu et al., 2013). Hasta ahora, no se ha producido una conclusión clara de la influencia que tiene el género de la dirección de las empresas en los resultados empresariales. Esto es debido principalmente a la diversidad de formas de tratar estos aspectos, a las variables seleccionadas en los diferentes estudios y a la medición de las mismas, factores que determinan el tratamiento de diferentes metodologías en cada caso (Marco, 2012).

Hay que destacar por otra parte la escasez de este tipo de estudios que se enfoquen a estudiar desde la perspectiva de género el rendimiento empresarial en un contexto de crisis como el actual. Siendo única la referencia encontrada a este aspecto, no siendo su objetivo principal sino tangencialmente, el estudio elaborado por Özar et al. (2008) centrado en la crisis financiera turca de 2001, donde se estudió el crecimiento empresarial (medido por número de empleados) de micro y pequeñas empresas en tal contexto y en el que se abarca de forma muy leve la influencia del género en el crecimiento. Estos autores evidenciaron, que si bien el género de la persona gestora no constituía un factor explicativo en el periodo pre-crisis para el crecimiento de estas empresas, durante la crisis si lo era, mostrando además que las empresas dirigidas por mujeres tenían un comportamiento peor que sus homólogos masculinos en términos de crecimiento en número de empleados.

Aunque es un buen ejemplo a tener en cuenta hay que apuntar que la crisis actual no tiene comparación alguna a la explicada por estos autores, una diferencia clara es la magnitud global adquirida por la presente crisis financiera como se ha explicado con anterioridad. Por ello es necesario tener presentes estudios en los que aunque no se centren en el rendimiento empresarial desde la perspectiva de género en un contexto de crisis, puedan aportar claridad a la relación entre género y rendimiento.

Dentro de la variedad de investigaciones referentes a la relación entre el género y el rendimiento empresarial, son pocos los estudios en los que no encuentran diferencias significativas en el rendimiento entre géneros. Por ejemplo, recientemente Robb y Watson (2012) estudiaron un gran número de empresas de nueva creación americanas, con el objetivo de evaluar el rendimiento empresarial entre géneros, sin encontrar diferencias significativas en ninguna de las variables empleadas para tal fin. Pero, lo cierto es que son más numerosos los estudios previos en los que sí se dan diferencias significativas, que sugieren que un género tiene un mejor rendimiento que otro.

Atendiendo a la clasificación que expone Marco (2012) sobre las diferentes medidas de rendimiento empleadas en estos estudios en la mayoría se incluyen medidas de rendimiento absoluto que representan o se relacionan con el tamaño de la empresa, medidas relativas de rendimiento y medidas de crecimiento.

Teniendo en cuenta esto, se puede observar como en estas investigaciones se encuentran diferencias significativas entre géneros en medidas de rendimiento absoluto, donde son en su mayoría las empresas bajo gestión femenina las que tienen un rendimiento inferior con respecto a las dirigidas por hombres respecto a los ingresos (Watson, 2002; Alowaihan, 2004; Collins-Dodd et al., 2004; Díaz y Jiménez, 2010), los beneficios (Watson, 2002; Watson y Robinson, 2003; Alowaihan, 2004; Collins-Dodd et al., 2004), los activos (Watson, 2002), al volumen de ventas, número de empleados y activos de capital (Rosa et al., 1996). Así como en medidas relativas al crecimiento empresarial en cuanto al crecimiento del número de empleados (Rosa et al., 1996; Du Rietz y Henrekson, 2000), de la rentabilidad medida en beneficios (Du Rietz y Henrekson, 2000) y de los ingresos por ventas (Du Rietz y Henrekson, 2000). Cuando se utilizan medidas de rendimiento relativo se da bajo rendimiento femenino en el ratio de beneficios medido de diferentes formas (Fasci y Valdez 1998, Hsu et al., 2013).

Es necesario destacar, que en la mayoría de los casos, como apuntan Du Rietz y Henrekson, (2000) este bajo rendimiento femenino sucede cuando los datos son evaluados en el nivel más agregado o descriptivo. Con respecto a este aspecto según Robb y Watson (2012) el hecho de que en estos estudios previos se dé un bajo rendimiento femenino es debido a no emplear medidas de rendimiento adecuadas y a no controlar de forma correcta diferencias estructurales (demográficas) que existen entre las empresas y características propias de uno u otro género. Acorde a esto, Collins-Dodd et al., (2004) apuntan que estas características diferentes pueden influir en los resultados empresariales. Por lo que estos autores destacan la importancia de tener en cuenta las diferencias estructurales que se pueden dar entre las empresas gestionadas por uno u otro género a la hora de evaluar su rendimiento ya que pueden explicar parte de las diferencias encontradas.

Algunos apuntan a que estas diferencias entre empresas se deben a que los hombres y las mujeres son diferentes por naturaleza, lo que hace que las estrategias que toman y el enfoque hacia los negocios también lo sea (Alh, 2006, Hsu et al., 2013), por los que sus empresas operan de forma diferente (Robb y Watson, 2012).

Por ejemplo, cabe destacar que en cuanto a los sectores en los que operan hombres y mujeres, las mujeres tienden a centrarse en industrias con menor intensidad de capital (Klapper y Parker, 2011), como el sector servicios y al comercio minorista, los cuales son menos rentables y más competitivos

(Alowaihan, 2004). Teniendo una presencia escasa en el sector de la construcción (Fairlie y Robb, 2009) o en la manufactura (Du Rietz y Henrekson, 2000), donde la presencia de los hombres es mucho más amplia. Alh (2006), en su revisión de las investigaciones previas realizadas en este ámbito, explica que en los estudios en los que se comparan ambos géneros sin tener en cuenta el tipo de negocio, las mujeres tienden a tener resultados inferiores a los hombres, generalmente en cuanto al tamaño de las empresas, un crecimiento más lento y a obtener menor rentabilidad. Por ello, Rosa et al. (1996) y Du Rietz y Henrekson (2000) exponen la importancia de tener en cuenta el sector en el análisis, ya que puede explicar parte de las diferencias entre géneros. Debido a que hombres y mujeres pueden operar de forma similar dentro de cada sector, pero de no de manera agregada si se tienen en cuenta varios sectores, ya que hay más mujeres en sectores vinculados a menores ventas y crecimiento que hombres.

Fasci y Valdez (1998) apuntan a la antigüedad y el tamaño de las empresas como otras de las características que pueden influir en los resultados. A este respecto y referente al tamaño empresarial es necesario apuntar que las empresas de las mujeres tienden a ser de menor tamaño con respecto a las de los hombres, medidas en aspectos como los activos totales y el número de empleados (Alh, 2006; Coleman, 2007; Du Rietz y Henrekson, 2000, Klapper y Parker, 2011; Alonso-Almeida, 2013). Hay que apuntar que una de las explicaciones que apuntaban Özar et al. (2008) a que las empresas al mando de mujeres tuvieran menor rendimiento durante la crisis turca que estudiaron, es que podría deberse a su menor nivel de activos. Por otro lado, Watson (2002) explicó que la antigüedad de las empresas afecta al rendimiento de dos maneras, por un lado las empresas más jóvenes tienen mayor probabilidad de obtener menores ventas y por tanto menos beneficios, que las que tienen más tiempo de actividad. Por otra parte, este autor, apuntó que en medidas de desempeño como el Retorno de los Activos, las empresas con más antigüedad habrán depreciado más sus activos por lo que el resultado en esta medida se verá más reforzado que en las empresas más jóvenes. En cuanto a este aspecto se puede apuntar además que, las empresas de los hombres suelen ser más antiguas (Coleman, 2007; Bremser et al., 2014).

Pero además, otros estudios destacan la importancia de otras características o aspectos personales que también pueden influir en los resultados. Por ejemplo, investigaciones previas apuntan a las diferentes actitudes hacia el riesgo de hombres y mujeres (Johnsen y McMahon, 2005), donde las mujeres tienden a tener una mayor aversión al riesgo (Alh, 2006; Klapper y Parker, 2011). El que las mujeres sean más reacias al riesgo es una de las razones que sugiere Watson (2002) para que usen menos recursos en sus empresas, también proporciona otras explicaciones posibles como que las mujeres tienen menores recursos para invertir porque pueden estar siendo discriminadas o porque

tienden a gastar menos. También otros autores apuntan a las situaciones y motivaciones personales, como las diferentes actitudes hacia el equilibrio de la vida personal y laboral, los distintos objetivos personales, etc (Collins-Dodd et al., 2004; Robb y Watson, 2012). Por otra parte Alh (2006), tras revisar diversa literatura, dice que en ocasiones se expone que los hombres sean más emprendedores o tengan mayor motivación por el crecimiento o deseo de iniciar un negocio que las mujeres, como posible explicación a que los resultados de estos sean superiores. Algunos autores exponen que las mujeres dedican más tiempo al hogar y a sus roles familiares que los hombres por lo que el tiempo en la gestión de sus empresas también se reduce (Díaz y Jiménez, 2010), pudiendo afectar al rendimiento empresarial de estas (Klapper y Parker, 2011). Además es importante apuntar que también se sugería que las dificultades para conciliar la vida laboral con la profesional era una de las causas que perjudicaran al rendimiento de las empresas de mujeres en la crisis turca de 2001 estudiada por Özar et al. (2008).

Como se puede ver, aunque es evidente que se han identificado diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial, en aspectos como los apuntados en las anteriores líneas, aún no han sido totalmente explicados (Brush, 1992). Esto, se refleja en el hecho de que aun entre las investigaciones en las que los autores tienen en cuenta y controlan muchas estas variables con el objetivo de determinar si el rendimiento empresarial es explicado por el género, o este se debe a características propias de las empresas o personales no se produce un mismo resultado. Ya que si bien en algunas investigaciones se observa que las diferencias desaparecen, en otras estas persisten aun controlando estas variables (Díaz y Jiménez, 2010) como se puede ver a continuación.

Agrupando los estudios según los sectores que son considerados para analizar en los mismos, por un lado se pueden observar, las investigaciones en las que en su análisis se incluyen empresas de varios sectores (Rosa et al., 1996; Du Rietz y Henrekson, 2000; Watson, 2002; Watson y Robinson, 2003; Alowaihan, 2004; Johnsen y McMahon, 2005; Chirwa, 2008; Robb y Watson, 2012). De forma mayoritaria, a excepción de la ya nombrada previamente elaborada por Robb y Watson (2012), se encuentran al nivel más agregado o descriptivo diferencias entre géneros en diferentes medidas empleadas para medir el rendimiento, en la mayoría mostrando un mejor rendimiento por parte de las empresas dirigidas por hombres (Rosa et al., 1996; Du Rietz y Henrekson, 2000; Watson, 2002; Watson y Robinson, 2003; Alowaihan, 2004).

En estas investigaciones al introducir en el análisis características estructurales de las empresas, como las expuestas anteriormente, algunos de estos autores encuentran que aunque en algunas de las medidas empleadas para medir el rendimiento el género si era un factor explicativo del mismo, en parte

de las diferencias encontradas no era responsable si no que se debían a otras de las variables incluidas en el análisis. Este es el caso del estudio elaborado por Rosa et al. (1996) en el que el género resultó ser una variable determinante del rendimiento en la mitad de las medidas en las que las empresas gestionadas por mujeres mostraban bajo rendimiento. En la investigación de Alowaihan (2004) el género resultó ser explicativo solo una de las dos medidas empleadas para medir el rendimiento en la que las empresas de las mujeres mostraban peores resultados con respecto a los hombres. Por su parte, Du Rietz y Henrekson (2000) que en un principio mostraban un bajo rendimiento en cuanto a diferentes medidas relativas al crecimiento en las empresas gestionadas por mujeres, al tener en cuenta las diferencias estructurales entre empresas de uno u otro género, encontraron no había diferencias significativas, excepto en una de las medidas, aunque este bajo rendimiento era diferente según el tamaño medido por el número de empleados de la empresa, siendo más débil en las empresas de mayor tamaño e inexistente en las de un solo empleado.

En cambio, en el caso de los estudios realizados por Watson (2002) y Watson y Robinson, (2003) en los que se incluyen también varios sectores y con muestras de bajo rendimiento femenino, al incluir otros factores en el análisis, el género no era determinante del mismo si no que lo explicaban otros de los factores que se tuvieron en cuenta.

Aunque son menos numerosos, en estos estudios en los que se incluyen varios sectores en el análisis, Johnsen y McMahon (2005) y Chirwa (2008) encontraban diferencias que indicaban mejor rendimiento de las empresas encabezadas por mujeres en algunas de las medidas que emplearon. Al controlar características que podían influir en estos resultados Johnsen y McMahon (2005) descubrieron que eran algunas de estas las que determinaban los resultados y no el género, mientras que en el caso de Chirwa (2008) el género si explicaba las diferencias encontradas entre las empresas de uno u otro género. Contradiendo a los anteriores estudios, como se apuntaba previamente Robb y Watson (2012), no encontraron diferencias significativas entre el rendimiento entre las empresas de uno u otro género. Hay que recalcar que incluso teniendo en cuenta las posibles diferencias estructurales entre las empresas y personales de los directores de las mismas no se encontraba evidencia de que unas empresas tuvieran un rendimiento mejor que otras en cuanto al género, en ninguna de las medidas de rendimiento que se emplearon. Asumiendo que, si bien pueden existir diferencias personales y entre empresas, unas pueden beneficiar al desempeño de un género, mientras que otras pueden beneficiar al otro. Por lo tanto se puede concluir que el hecho de que las empresas dirigidas por mujeres tienen un bajo rendimiento por características como el tamaño de sus empresas o la actitud al riesgo de estas es un mito y que independientemente de esto ambos géneros son capaces de rendir de forma exitosa.

Por otra parte centrando más la atención en los estudios en los que se evalúa la relación género-rendimiento y que se dedican a profundizar en un solo sector o tipo de empresas, son varias las referencias existentes (Fasci y Valdez ,1998; Collins-Dodd et al.,2004; Díaz y Jiménez, 2010; Marco, 2012; Alonso-Almeida, 2013; Hsu et al., 2013), aunque son aún escasos los que prestan atención al sector turístico, en el centra el presente estudio (Marco, 2012; Alonso-Almeida, 2013).

En este caso de investigaciones que analizan un único sector o tipo de empresas también son mayoritarios los que encuentran un rendimiento inferior por parte de las empresas dirigidas por mujeres, como es el caso de los estudios realizados por Fasci y Valdez (1998), Collins-Dodd et al. (2004), Díaz y Jiménez, (2010) y Hsu et al. (2013) centrados todos en evaluar el rendimiento en empresas contables, aunque en distintas zonas del mundo. Sin embargo, a pesar de analizar el mismo sector, al tener en cuenta otras características a parte del género, para determinar si este era responsable del rendimiento de las empresas, los resultados entre todos los estudios son contradictorios como se puede ver Collins-Dodd et al. (2004) se centraron en empresas contables de Canadá, al estudiar el rendimiento financiero mostraban que las empresas al mando de hombres ganaban significativamente más ingresos brutos de media y eran más rentables que las empresas gestionadas por mujeres, tras controlar características tanto del negocio como de los propietarios, concluían apuntando que el género no era un factor que explicara tales resultados, si no que los ingresos brutos estaban explicados por el la experiencia y la educación del propietario, el número de empleados y la localización de la empresa; mientras que estos dos últimos factores junto con el número de hijos o el deseo del propietario explicaban los beneficios netos. De manera similar Díaz y Jiménez (2010) estudiaron el efecto del género en el resultado empresarial medido mediante los ingresos brutos de empresas dedicadas a actividades contables en España, en las que se daban diferencias significativas que indicaban un rendimiento significativamente mayor de las empresas dirigidas por hombres con respecto a las de sus homólogas femeninas. Pero, al controlar otras variables referentes a las metas de los directores de estas empresas y a la dotación de recursos y las características de la empresa, se concluye que son algunas de estas y no el género las que tienen un efecto directo en el resultado, concretamente tiene un impacto positivo y significativo en la obtención de ingresos el tamaño de la empresa medido por el número de empleados y las horas dedicadas a la empresa por sus directores.

Sin embargo, previamente Fasci y Valdez (1998) que realizaron un estudio similar en este caso en empresas americanas, midiendo en este caso el rendimiento mediante un ratio de beneficios (configurado como beneficios netos entre los ingresos brutos), mostraban que el género era un factor significativo que con un gran impacto en el ratio estudiado, que explicaba un resultado mucho mayor si

la empresa era dirigida por un hombre. Más recientemente Hsu et al. (2013), estudiaron las posibles diferencias y asociaciones entre el género de los propietarios de pequeñas empresas contables de Taiwán y el rendimiento financiero obtenidos por las mismas. La medida escogida para medir el rendimiento fue, como en el caso anterior, un ratio de beneficios (definida como los ingresos netos antes de impuestos más el sueldo del propietario dividido por los ingresos totales del servicio). Separando el análisis de las empresas según el tamaño de las mismas en grandes y pequeñas (según la mediana de los ingresos), el género no constituía un factor influyente en el desempeño de las empresas de menor tamaño, sin embargo si en el caso de las grandes, en las que cuando la propietaria era una mujer generaban significativamente menores beneficios que los hombres, siendo importante, el hecho de que en estas empresas el que las dirigidas por hombres tenían mayor nivel de diversificación de servicios, algo que influía positivamente en la obtención de mayor rendimiento.

Por otra parte, en estos estudios en los que se muestra un mejor rendimiento en las empresas gestionadas por mujeres y que se centran en un único sector se sitúan los elaborados por Marco (2012) y Alonso-Almeida (2013), los cuales tienen especial importancia esta revisión de la literatura, ya que se enmarcan en el mismo sector y ámbito geográfico, es decir el sector turístico español, en el cual se centra de estudio del presente análisis.

En el caso de Alonso-Almeida (2013), se estudia la influencia del género en el crecimiento empresarial, en cuanto a ventas y empleados de empresas turísticas, las cuales se dividen según el tipo de empresas pudiendo diferenciar entre agencias de viajes, establecimientos de alojamiento rural y hoteles. En cuanto a estas, cuando se hacía un análisis de corte trasversal se encontraba que las agencias de viajes en manos de mujeres crecían significativamente menos que las de los hombres en ventas y número de empleados, no observándose diferencias en cuanto a crecimiento en los otros dos tipos de negocio. Tras controlar diversas variables relativas a la estructura de la empresa y analizando los datos de forma longitudinal los resultados mostraban que el género no era un factor explicativo del crecimiento en las agencias de viajes, por lo que se evidencia que el hecho de que estas empresas gestionadas por mujeres crecieran menos no se debe propiamente al género, si no que se debía principalmente al tamaño de las empresas. Por otra parte tanto en los establecimientos de alojamiento rural como en los hoteles se muestra que en las medidas de crecimiento tenidas en cuenta, son las empresas dirigidas por mujeres las que tienen un mejor rendimiento sobre todo en los establecimientos rurales, siendo el género una variable explicativa de este crecimiento de forma significativa.

Más específicamente centrado en el subsector hotelero español se encuentra Marco (2012), que estudia el crecimiento y la rentabilidad desde la perspectiva de género de hoteles españoles, de forma descriptiva se observa que no hay diferencias significativas entre géneros en lo que se refiere a

crecimiento medido en empleados y ventas, ni tampoco en el rendimiento económico medido mediante las medidas relativas de rendimiento Retorno de los Activos totales, Retorno del Capital Empleado y Beneficios por Empleado. Posteriormente analizando el rendimiento teniendo otros factores relativos a las características de las empresas y que pueden afectar al resultado, se evidencia que si los hoteles son dirigidos por mujeres crecen y tienen una mayor rentabilidad en cuanto a Retorno de los Activos totales que los encabezados por hombres, siendo el género una de las variables que explican este rendimiento de forma significativa.

Además sobre la crisis actual en este sector existen algunos artículos que aunque no traten de explicar las diferencias en el rendimiento entre géneros, dan claves de cómo deben afrontar las empresas de este sector la crisis en el marco geográfico español según el género de quien gestionen las empresas. Algo que puede influir en el rendimiento empresarial de acuerdo con Bremser et al. (2014) en su estudio sobre el grado de preparación a la crisis de hoteles y restaurante, muestran como los negocios encabezados por mujeres tienen una menor experiencia en crisis previas que las gestionadas por hombres por lo que la anticipación y planificación que mostraban ante la crisis las responsables de estos negocios era inferior a la de sus homólogos masculinos que parecían estar mejor preparados para la crisis. Por otra parte Alonso-Almeida y Bremser (2014) muestran como las decisiones de gestión durante la crisis son influenciadas por el género, al analizar las diferencias existentes entre géneros de los responsables de agencias de viajes en cuanto a la preparación y las estrategias tomadas para sobrellevar la crisis y la influencia de las mismas en los ingresos de estos negocios durante la crisis. Los resultados muestran, por un lado como las decisiones y estrategias tomadas por uno u otro género en sus negocios para sobrellevar la crisis son diferentes, así los hombres optaban por el uso de nuevos canales de distribución mediante nuevas tecnologías y la creación de redes, además tomaban medidas más drásticas en cuanto a reducción de costes y plantilla. Por su parte las mujeres se inclinaban por fomentar la relación con sus clientes y añadir valor a sus productos y servicios, en cambio en comparación con los hombres tomaban medidas eran más moderadas tendiendo a mantener el empleo y los beneficios del mismo, conservando un mayor valor social. Por otro lado, se muestra como a pesar de estas diferencias entre las estrategias tomadas por uno u otro género, el éxito de los negocios que se estudiaron no difería si la dirección recae en un hombre o en una mujer, es decir que ambos géneros eran capaces de alcanzar niveles parejos ingresos, aunque cada uno optara por diferentes medidas y estrategias frente a la crisis. Por lo que se sugiere que en la crisis no deberían existir diferencias importantes entre géneros en cuanto al rendimiento.

En resumen a lo expuesto sobre la relación entre el género y el rendimiento se puede destacar la heterogeneidad de resultados y la falta de consenso entre los mismo. Así a la hora de determinar si el género es un factor determinante en los resultados se dan diversas posturas contradictorias que se

resumen de la siguiente forma. En los estudios en los que se da bajo rendimiento de las empresas dirigidas por mujeres y que incluyen varios sectores en el análisis se muestra que el género es un factor explicativo en medidas absolutas de rendimiento como el volumen de ventas, los ingresos y el número de empleados. También en medidas relativas al crecimiento empresarial como crecimiento en ventas, no habiendo diferencias en medidas relativas de rendimiento como en los ratios Retorno de los Activos y Rentabilidad financiera (ROE). En los estudios en los que se da bajo rendimiento de las empresas dirigidas por mujeres y que incluyen un solo sector en el análisis aparece el género como factor explicativo en medidas relativas de rendimiento como el Ratio beneficios, no así en las absolutas como en los ingresos brutos o los beneficios netos. En los estudios en los que se da bajo rendimiento de las empresas dirigidas por hombres y que incluyen varios sectores en el análisis se encuentra que el género es un factor explicativo en cuanto a crecimiento en el número de empleados. Finalmente, en los estudios en los que se da bajo rendimiento de las empresas dirigidas por hombres y que incluyen un solo sector en el análisis se muestra que el género es un factor explicativo en las medidas de crecimiento empresarial como el crecimiento en ventas y en número de empleados, así como en las medidas relativas de rendimiento como el Retorno de los Activos totales.

A continuación la **Tabla 2.3.1**, ayuda a mostrar la diversidad de resultados de los estudios expuestos previamente, indicando que otros factores importantes son controlados, si el género es explicativo de alguna de las variables usadas para medir el rendimiento y en su caso que género muestra mejor rendimiento teniendo todo esto en cuenta.

Tabla 2.3.1 Resumen de estudios rendimiento y género de dirección.

Estudio	Resultados encontradas	V. Dependientes	V. Independientes
Rosa et al. (1996) Varios sectores	Bajo rendimiento empresas mujeres: nº empleados, crec. Empleados, vol. ventas y valor de los activos de capital.	-Nº empleados ^(M) * -Crecimiento de empleados -Volumen de ventas ^(M) * -Valor de los activos de capital	-Género -Sector -Antigüedad del negocio -Propietarios (nº y nº de negocios) -Finanzas (capital inicial, si se había negado financiación) -Redes -Educación/Experiencia -Otros personales (edad, pareja, motivación, hijos, edad hijo menor)
Fasci y Valdez (1998) Empresas contables	Bajo rendimiento empresas mujeres en productividad y eficiencia (ratio).	-Ratio beneficios netos/ ingresos brutos ^(M) *	-Características del negocio, atributos y actitudes de los propietarios (Género, Nivel educativo, experiencia, estado civil, horas dedicadas al negocio, empleados...)
Du Rietz y Henrekson (2000) Varios sectores	Bajo rendimiento empresas mujeres en: crec. Ventas, rentabilidad y empleados.	-Crecimiento en Ventas ^(M) * - Crecimiento en Rentabilidad -Crecimiento de empleados -Crecimiento de pedidos/encargos	-Género -Tamaño (nº empleados) -Sector -Mercado -Importador -Exportador -Perspectivas de crecimiento -Propensión de crecimiento -Créditos -Capacidad total
Watson (2002) Varios sectores	Bajo rendimiento empresas mujeres: ingr. totales, beneficio, act. totales y fondos propios.	-Ingresos totales/ Beneficios/Activos Totales/ Fondos Propios - Activos totales sobre los ingresos totales (TITTA) - Retorno de los Activos (ROA) - Rentabilidad financiera (ROE)	-Género -Sector -Antigüedad del negocio -Días operativos del negocio
Watson y Robinson, (2003) Varios sectores	Bajo rendimiento empresas mujeres en cuanto a beneficios y en la variación de los mismos.	-Beneficios -Variación de beneficios (desv.stn) -Ratio de Sharpe (ratio de las anteriores)	-Genero -Antigüedad del negocio -Industria -Número de empleados
Alowaihan (2004) Varios sectores	Bajo rendimiento empresas mujeres en ingr. brutos y ganancias.	-Ingresos Brutos ^(M) * -Ganancias	-Género -Experiencia -Nivel de educación -Edad del propietario -Situación familiar -Ocupación del padre -Nº de hijos -Tipo de negocio -Antigüedad del negocio -Media Nº de empleados -Media Nº de socios - Forma jurídica
Collins-Dodd et al. (2004) Empresas contables	Bajo rendimiento empresas mujeres en ingresos brutos y en beneficios netos.	-Ingresos Brutos -Beneficios Netos	-Características del negocio, demográficas y de los propietarios. (Género, Nº Empleados, experiencia, edad, educación, hijos, ubicación del negocio...)

Johnsen y McMahon (2005) Varios sectores	Bajo rendimiento empresas hombres en el Retorno sobre Activos Totales.	-Retorno del capital del propietario -Retorno sobre Activos Totales -Crecimiento en empleados -Crecimiento en ventas -Crecimiento en activos	-Género -Tamaño (n° empleados, ventas anuales, activos totales) - Antigüedad del negocio -Industria -Apalancamiento financiero -Tiempo dedicado al negocio - Forma jurídica
Chirwa (2008) Varios sectores	Bajo rendimiento empresas hombres en crec. empleados.	-Margen de beneficios (beneficios netos/ventas totales) -Crecimiento en empleados ^(H) *	-Género -Características del empresario (edad, estado civil, educación, habilidades en los negocios y experiencia) -Características del negocio (n° de negocios, diversificación, localización, industria, acceso a crédito...)
Díaz y Jiménez (2010) Empresas contables	Bajo rendimiento empresas mujeres en ingresos brutos.	-Ingresos Brutos	-Género -Antigüedad del negocio -Tamaño de la empresa (n° empleados) -Capital humano (Experiencia) -Capital Social -Capital financiero -Metas personales y empresariales.
Robb y Watson (2012) Varios sectores	No se dan diferencias significativas entre ambos géneros.	-Tasa de cierre -ROA -Ratio Sharpe	-Género -Antigüedad del negocio -Industria -Tamaño de la empresa (n° empleados) -Forma jurídica -Horas de trabajo -Educación y experiencia previa
Marco (2012) Empresas turísticas	No se dan diferencias significativas en cuanto a rendimiento entre ambos géneros.	-Crecimiento en ventas ^(H) * -Crecimiento en empleados ^(H) * -RCE -RTA ^(H) * -BPE	-Género -Tamaño (activos y ventas) - Antigüedad del negocio -N° de empleados -Forma jurídica -Capital inicial -Financiación externa
Alonso-Almeida (2013) Empresas turísticas	Bajo rendimiento en el crec. de agencias de viajes de mujeres.	-Crecimiento en ventas ^(H) * -Crecimiento en empleados ^(H) * <i>(En hoteles y alojamientos rurales, no en agencias de viaje)</i>	-Género -Forma jurídica - Antigüedad del negocio -Tamaño (activos)
Hsu et al. (2013) Empresas contables	Bajo rendimiento empresas mujeres en el Ratio de Beneficios.	-Ratio de Beneficios (ingresos netos antes de impuestos + el salario del propietario/ingresos totales de los servicios) ^(M) * <i>(Pero en las empresas de mayor tamaño)</i>	-Género -N° Empleados - Antigüedad del negocio -Diversificación de los servicios -Capital Humano (experiencia y peso de los empleados) -Marcas.

(M) *= Género factor explicativo. Menor rendimiento de mujeres; (H) *= Género factor explicativo. Menor rendimiento de hombres.

Como se puede observar en la tabla previa son mayoría los estudios en los que producen diferencias significativas que indican un rendimiento empresarial inferior cuando la dirección de las empresas recae en una mujer y no en todos los casos estas diferencias están explicadas propiamente por el género.

Sin embargo, hay que destacar que estas investigaciones no se desarrollan en una situación de crisis económica, aun así recordar que Özar et al. (2008) también apuntó que si bien el género no explicaba el rendimiento empresarial en el periodo previo a la crisis que estudiaron, durante la crisis el rendimiento sí que lo explicaba, dándose además un bajo rendimiento femenino en cuanto al crecimiento de empleados. Aunque la crisis que estudiaron estos autores tenía un impacto nacional y no global como la actual.

2.4 Hipótesis de la investigación

Con los argumentos expuestos parece previsible que se den diferencias significativas en el rendimiento empresarial de las empresas hoteleras en función de diversos aspectos que las caracterizan, como el tamaño de la empresa, su antigüedad o el género de dirección como se ha podido ver. Además es posible que estos aspectos sean factores que expliquen este rendimiento. Por otra parte puede que la influencia de los mismos difiera según la coyuntura económica a la que se enfrentan estas empresas como apuntaban Özar et al. (2008).

Por lo que, teniendo presente la falta de literatura existente relativa a empresas del sector turístico, como son los hoteles y su rendimiento se pretende mostrar cómo se caracterizan las empresas que tienen un mejor rendimiento y que características de las empresas influyen de forma directa para que así suceda, dependiendo del escenario económico al que se enfrenten. Distinguiendo entre el periodo previo a la crisis y el periodo de crisis y considerando medidas agrupadas en dos dimensiones del rendimiento empresarial, como son el crecimiento y la rentabilidad (Marco, 2012), se plantean las siguientes hipótesis en los siguientes apartados:

A) Hipótesis relativas a las características de las empresas con buen rendimiento:

- Hipótesis de crecimiento empresarial período pre-crisis:

H1: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo pre-crisis en el crecimiento en ventas dependiendo de:

H1a: Tamaño de la empresa

H1b: Antigüedad de la empresa

H1c: Género de la dirección de la empresa

H2: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo pre-crisis en el crecimiento en empleados dependiendo de:

H2a: Tamaño de la empresa

H2b: Antigüedad de la empresa

H2c: Género de la dirección de la empresa

- Hipótesis de rentabilidad empresarial período pre-crisis:

H3: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo pre-crisis en el incremento de los activos dependiendo de:

H3a: Tamaño de la empresa

H3b: Antigüedad de la empresa

H3c: Género de la dirección de la empresa

H4: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo pre-crisis en el incremento del Retorno del Capital Empleado dependiendo de:

H4a: Tamaño de la empresa

H4b: Antigüedad de la empresa

H4c: Género de la dirección de la empresa

H5: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo pre-crisis en el incremento del Retorno de los Activos Totales dependiendo de:

H5a: Tamaño de la empresa

H5b: Antigüedad de la empresa

H5c: Género de la dirección de la empresa

H6: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo pre-crisis en el incremento de los Ingresos por Empleado dependiendo de:

H6a: Tamaño de la empresa

H6b: Antigüedad de la empresa

H6c: Género de la dirección de la empresa

- Hipótesis de crecimiento empresarial período de crisis:

H7: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo de crisis en el crecimiento en ventas dependiendo de:

H7a: Tamaño de la empresa

H7b: Antigüedad de la empresa

H7c: Género de la dirección de la empresa

H8: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo de crisis en el crecimiento en empleados dependiendo de:

H8a: Tamaño de la empresa

H8b: Antigüedad de la empresa

H8c: Género de la dirección de la empresa

- Hipótesis de rentabilidad empresarial período de crisis:

H9: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo de crisis en el incremento de los activos dependiendo de:

H9a: Tamaño de la empresa

H9b: Antigüedad de la empresa

H9c: Género de la dirección de la empresa

H10: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo de crisis en el incremento del Retorno del Capital Empleado dependiendo de:

H10a: Tamaño de la empresa

H10b: Antigüedad de la empresa

H10c: Género de la dirección de la empresa

H11: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo de crisis en el incremento del Retorno de los Activos Totales dependiendo de:

H11a: Tamaño de la empresa

H11b: Antigüedad de la empresa

H11c: Género de la dirección de la empresa

H12: Se producen diferencias significativas en las empresas hoteleras en periodo de crisis en el incremento de los Ingresos por Empleado dependiendo de:

H12a: Tamaño de la empresa

H12b: Antigüedad de la empresa

H12c: Género de la dirección de la empresa

B) Hipótesis relativas la influencia de las características empresariales en el rendimiento:

- Hipótesis de crecimiento empresarial período pre-crisis

H13: El crecimiento en ventas en periodo pre-crisis está explicado por:

H13a: Tamaño de la empresa

H13b: Antigüedad de la empresa

H13c: Género de la dirección de la empresa

H14: El crecimiento en empleados en periodo pre-crisis está explicado por:

H14a: Tamaño de la empresa

H14b: Antigüedad de la empresa

H14c: Género de la dirección de la empresa

- Hipótesis de rentabilidad empresarial período pre-crisis:

H15: El incremento de los activos en periodo pre-crisis está explicado por:

H15a: Tamaño de la empresa

H15b: Antigüedad de la empresa

H15c: Género de la dirección de la empresa

H16: El incremento del Retorno del Capital Empleado en periodo pre-crisis está explicado por:

H16a: Tamaño de la empresa

H16b: Antigüedad de la empresa

H16c: Género de la dirección de la empresa

H17: El incremento del Retorno de los Activos Totales en periodo pre-crisis está explicado por:

H17a: Tamaño de la empresa

H17b: Antigüedad de la empresa

H17c: Género de la dirección de la empresa

H18: El incremento de los Ingresos por Empleado en periodo pre-crisis está explicado por:

H18a: Tamaño de la empresa

H18b: Antigüedad de la empresa

H18c: Género de la dirección de la empresa

- Hipótesis de crecimiento empresarial período de crisis:

H19: El crecimiento en ventas en de crisis está explicado por:

H19a: Tamaño de la empresa

H19b: Antigüedad de la empresa

H19c: Género de la dirección de la empresa

H20: El crecimiento en empleados en periodo de crisis está explicado por:

H20a: Tamaño de la empresa

H20b: Antigüedad de la empresa

H20c: Género de la dirección de la empresa

- Hipótesis de rentabilidad empresarial período de crisis:

H21: El incremento de los activos en periodo de crisis está explicado por:

H21a: Tamaño de la empresa

H21b: Antigüedad de la empresa

H21c: Género de la dirección de la empresa

H22: El incremento del Retorno del Capital Empleado en periodo de crisis está explicado por:

H22a: Tamaño de la empresa

H22b: Antigüedad de la empresa

H22c: Género de la dirección de la empresa

H23: El incremento del Retorno de los Activos Totales en periodo de crisis está explicado por:

H23a: Tamaño de la empresa

H23b: Antigüedad de la empresa

H23c: Género de la dirección de la empresa

H24: El incremento de los Ingresos por Empleado en periodo de crisis está explicado por:

H24a: Tamaño de la empresa

H24b: Antigüedad de la empresa

H24c: Género de la dirección de la empresa

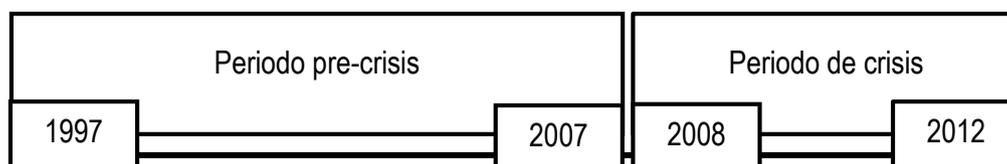
3. Metodología

Los datos empleados para la elaboración de este estudio fueron extraídos del Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI) que recopila información financiera y otros datos de un gran número de empresas españolas y portuguesas.

Para el procesamiento y análisis de los datos se usó la herramienta informática estadística SPSS Statistics 19. La muestra escogida la forman empresas españolas cuya actividad se encuadra en el ámbito de hoteles y otros alojamientos similares², en los que la dirección recae en una persona física y que permanecían en activo.

La base inicial extraída contenía un total de 7181 empresas y contenía información relativa al año de constitución de la empresa, la forma jurídica, su género de dirección y a sus cifras anuales de activos, ingresos de explotación, empleados, retorno de capital empleado y el retorno total de los activos. Analizando los datos de la misma se podía observar que cuanto más atrás en el tiempo, los datos disponibles de las empresas era menor, siendo a partir de 1997 cuando los datos disponibles eran más numerosos, por lo que los datos referentes a los años previos se eliminaron y se establece este año como el inicio del período de análisis previo a la crisis (período pre-crisis), el cual abarca hasta el año 2007, mientras que el periodo de análisis durante la crisis comprende desde los años 2008 hasta 2012 (período de crisis). Esto se observa mejor en la **Figura 3.1** que se presenta bajo estas líneas.

Figura 3.1 Períodos de análisis



Por otra parte se depuró la base en función de diferentes aspectos, que se explican a continuación y cuyo proceso se puede observar también en el **Anexo1**. En primer lugar, con el objetivo de obtener una muestra en la que los periodos establecidos fueran comparables y en la que las empresas a analizar fueran las mismas en ambos periodos se seleccionaron las empresas que sobrevivieron a ambos periodos en la totalidad de los años que los conforman, siendo necesario para tal fin descartar, por tanto las empresas cuya fecha de creación fuera posterior al año 1997, o que el dato de la fecha no estuviera presente en la base, quedando una muestra de 3459 empresas. Posteriormente se revisan los datos de dirección de las empresas, para eliminar las empresas que erróneamente no han tenido en cuenta una persona física en dicho cargo, no esté disponible el dato, o no sea posible identificar el

² Código CNAE 2009: 5510

género de dirección, quedando de este descarte 3376 empresas. Finalmente como para el posterior análisis se quería estudiar el crecimiento o incremento en las variables referentes a los resultados en las diferentes medidas económicas se descartaron las empresas que no contenían información de las mismas en el primer y último año de cada período, es decir permanecen las empresas con datos en estas medidas en los años 1997, 2007, 2008 y 2012. El resultado de la muestra definitiva contiene un total de 635 empresas.

A continuación se muestran las variables escogidas para el análisis, el procesamiento de las mismas y se presentará una descripción de las empresas analizadas, así como el estudio de las mismas y los resultados obtenidos.

3.1 Variables:

Para la realización del estudio, a través de los datos extraídos se han definido una serie de variables, teniendo en cuenta diversas medidas utilizadas en la literatura previa. Por un lado las variables dependientes que son referentes al crecimiento y la rentabilidad empresarial y por otro lado las variables independientes relativas a las características empresariales y el género de dirección

Así en primer lugar en cuanto a las en las medias dependientes relativas al crecimiento empresarial se han creado variables que miden el crecimiento en empleados (Rosa et al., 1996; Du Rietz y Henrekson, 2000; Johnsen y McMahon, 2005; Chirwa, 2008; Özar et al., 2008; Marco, 2012; Alonso-Almeida, 2013; Varum y Rocha, 2013) y el crecimiento en ventas (Du Rietz y Henrekson, 2000; Johnsen y McMahon, 2005; Marco, 2012; Alonso-Almeida, 2013). Para las variables dependientes relativas a la rentabilidad se han creado variables que miden el incremento en medidas como los activos (Watson, 2002), el retorno de capital empleado (RCE) (Marco, 2012), el retorno total de los activos (RTA) (Watson, 2002; Johnsen y McMahon, 2005; Robb y Watson, 2012; Marco, 2012) y los ingresos por empleado que da muestra de la productividad de los empleados.

Con el objetivo de captar el crecimiento o incremento estas medidas han sido recodificadas creando variables dicotómicas, para ello se obtuvo la diferencia de los resultados de cada medida entre el año final de cada periodo y el inicial. Los resultados obtenidos permiten la codificación binaria constituyendo variables que atienden al valor 1 si aumentaron las cifras en el período y al valor 0 si no aumentaron o disminuyeron (Du Rietz y Henrekson, 2000).

Por otra parte para la configuración de las variables independientes, las cuales hacen referencia a las características empresariales en función de la disponibilidad de datos se han tenido en cuenta medidas relativas a los aspectos centrales de este estudio que son el tamaño, la antigüedad de la empresa y el

género de quien la dirija, controlando además otras características que como el volumen de los activos (Marco, 2012; Alonso-Almeida, 2013; Varum y Rocha, 2013) que es otro aspecto indicativo de la dimensión de las empresas y la forma jurídica (Sociedad Anónima y Sociedad Limitada) de la empresa usada previamente en la literatura (Alowaihan, 2004; Johnsen y McMahon, 2005; Özar et al., 2008; Robb y Watson, 2012; Marco, 2012; Alonso-Almeida, 2013) y que en España, entre otros aspectos, determina el mínimo de capital necesario para su puesta en marcha (Alonso-Almeida, 2013).

Configurándose así variables que miden el tamaño empresarial en dos formas, en primer lugar en cuanto a número de empleados (Du Rietz y Henrekson, 2000; Watson y Robinson, 2003; Collins-Dodd et al., 2004; Johnsen y McMahon, 2005; Özar et al., 2008; Díaz y Jiménez, 2010; Marco, 2012; Hsu et al., 2013; Bruni et al., 2014) y por otra parte según el logaritmo natural de los activos totales (Marco, 2012; Alonso-Almeida, 2013; Varum y Rocha, 2013). Por otra parte una serie de variables dicotómicas, así una de ellas se refiere a la antigüedad de la empresa tomando el valor 1 si su antigüedad supera la media de edad global de las empresas y 0 si está por debajo. Otra de ellas referida al género de dirección de la empresa siendo 0 si la dirección de la empresa recae en un hombre y 1 en el caso de recaer en una mujer. Finalmente otra variable referida a la forma jurídica que clasifica como 0 a las constituidas como Sociedad Limitada y 1 en el caso de ser Sociedad Anónima.

En la tabla (**Tabla 3.1.1**), que acompaña a estas líneas se puede ver la descripción de las variables creadas.

Tabla 3.1.1 Definición de las variables			
VARIABLES	Tipo de variable	Descripción	
DEPENDIENTES			
<u>-Crecimiento</u>			
CRECVENT	Variable dicotómica	Ingresos Año Final – Ingresos Año Inicial	$\leq 0=0; >0=1$
CRECEMP	Variable dicotómica	Nº Empleados Año Final- Nº Empleados Año Inicial	$\leq 0=0; >0=1$
<u>-Rentabilidad</u>			
Δ Activos	Variable dicotómica	Activos Año Final – Activos Año Inicial	$\leq 0=0; >0=1$
Δ RCE	Variable dicotómica	RCE Año Final – RCE Año Inicial	$\leq 0=0; >0=1$
Δ RTA	Variable dicotómica	RTA Año Final – RTA Año Inicial	$\leq 0=0; >0=1$
Δ INGxEMP	Variable dicotómica	(Ingresos Año Final / Empleados Año Final) - (Ingresos Año Inicial / Empleados Año Inicial)	$\leq 0=0; >0=1$
INDEPENDIENTES			
TAMAÑO (nºempleados)	Variable discreta	Microempresa (0-9 empleados) Pequeña (10-49 empleados) Mediana (50-249 empleados) Grande (>250 empleados)	=1 =2 =3 =4
LNACTIVOS	Variable continua	Ln Activos Año Inicial	
ANTIGÜEDAD	Variable dicotómica	Más jóvenes Más Antiguas	$< \bar{x}$ Edad=0 $> \bar{x}$ Edad=1
GÉNERO	Variable dicotómica	Hombre Mujer	=0 =1
FJ	Variable dicotómica	SL SA	=0 =1

3.2 Método:

Para la consecución del estudio, se realizan varios análisis. En primer lugar se realiza un análisis descriptivo con el fin de plasmar las características de las empresas pertenecientes tanto al periodo previo a la crisis como al periodo de crisis.

Por otra parte se realizan dos análisis diferentes que tienen como objetivo responder los distintos bloques en los que se agrupan las hipótesis planteadas.

Así, en primer lugar para responder a las hipótesis del bloque **A (hipótesis relativas a las características de las empresas con buen rendimiento)** se realiza un análisis bivalente, realizando una exploración mediante tablas de contingencia en cuanto a las empresas con buen comportamiento

en los periodos a estudiar tanto en crecimiento como rentabilidad, teniendo en cuenta el tamaño, la edad y el género de dirección de las empresas, observando a través de la comparación de la distribución de frecuencias de cada categoría las posible existencia de diferencias significativas entre las mismas mediante la prueba estadística Chi-cuadrado.

Para ello, en la primera de las tablas en la que se compara el tamaño con el comportamiento se compara el rendimiento según categorías definidas por el tamaño empresarial medido en número de empleados, distinguiendo así los porcentajes de empresas con buen comportamiento dentro de las categorías microempresa, pequeña, mediana, grande. Comparando posteriormente entre las mismas. En la segunda de las tablas referidas a la antigüedad de la empresa el procedimiento es idéntico al anterior, pero comparando en este caso las categorías que agrupan a las empresas según su antigüedad. En la última de las tablas de igual modo que en las anteriores se comparan las frecuencias de las empresas con buen comportamiento en este caso entre el género de dirección de las empresas. La prueba del chi-cuadrado mediante su significación estadística, permitirá saber si las variables (en este caso las de buen comportamiento y las categorías referentes a las características de la empresa) están asociadas o las frecuencias observadas ocurren por casualidad (Saunders et al., 2009). En el caso que la prueba muestre la existencia entre una asociación entre variables, esta indica una dependencia estadística entre ellas, no que exista una relación directa de causa-efecto (Triola, 2004), es decir, no quiere decir que una característica influya en el rendimiento, si no que dependiendo de ella así fue el rendimiento. Para determinar estadísticamente la influencia de las variables referentes a las características empresariales (variables independientes), en las de rendimiento (variables dependientes) se realizó el último análisis estadístico, en este caso se optó por la técnica estadística multivariable de regresión logística binaria que responde a las hipótesis pertenecientes al bloque **B (hipótesis relativas la influencia de las características empresariales en el rendimiento)**. La elección de esta técnica se debe a que mediante la misma se puede conocer la relación entre dos o más variables independientes con la variable dependiente, la cual ha de tener únicamente dos valores (Anderson et al., 2008), permitiendo que sean en forma categórica (Johnsen y MacMahon, 2005), y como en este caso las variables de rendimiento toman los valores discretos 0 o 1 hace que adopte el término de "binaria".

Con esta regresión se estima, teniendo en cuenta las variables independientes introducidas, la probabilidad de que la variable dependiente sea = 1 (Anderson et al., 2008), es decir la probabilidad de según como sean las características de las empresas, estas hayan tenido un rendimiento positivo.

Así, se han creado modelos de regresión por cada una de las variables dependientes de rendimiento y rentabilidad, introduciendo en el modelo todas las variables independientes (predictores) a la vez, con

la finalidad de conocer la influencia de cada uno de ellos en la obtención de buenos resultados según se trate de crecimiento o rentabilidad.

4. Resultados

4.1 Estadísticos descriptivos

A continuación, en la siguiente tabla (**Tabla 4.1.1**) se caracterizan las empresas que forman parte del análisis, pudiendo observarse algunos cambios que se dieron en las características empresariales entre los periodos.

Tabla 4.1.1 Caracterización general de las empresas		
	<i>n</i>	%
	635	100
Tamaño		
A inicio del período pre crisis		
Tamaño (n°emple)		
<i>Microempresa</i>	133	20,9%
<i>Pequeña</i>	360	56,7%
<i>Mediana</i>	128	20,2%
<i>Grande</i>	14	2,2%
Media LnActivos:	7,4	
A inicio del período de crisis		
Tamaño (n°emple)		
<i>Microempresa</i>	94	14,8%
<i>Pequeña</i>	380	59,8%
<i>Mediana</i>	131	20,6%
<i>Grande</i>	30	4,7%
Media LnActivos:	8,2	
Antigüedad		
<i>Menor Antigüedad</i>	415	65,4%
<i>Mayor Antigüedad</i>	220	34,6%
Media Edad # :	14,22	
Género de dirección		
<i>Hombre</i>	516	81,3
<i>Mujer</i>	119	18,7
Forma jurídica		
SL	310	48,8%
SA	325	51,2%

Edad media al inicio de la crisis= + 11

Como se puede observar en la tabla hay una separación entre la distribución por tamaños de las empresas entre el inicio del periodo pre-crisis y el inicio del período de crisis, esto es debido a que al estudiar los datos se observa como de un período a otro las empresas variaron su tamaño, siendo algo a tener en consideración en los análisis posteriores³.

Así en primer lugar describiendo las características generales de estas empresas se puede observar que para el inicio del periodo previo a la crisis (1997) estas empresas tenían una media de edad de 14,22 años, siendo el mínimo 0 y el máximo de 96 años, por otro lado clasificando a estas empresas por antigüedad eran mayoritarias las clasificadas como menor antigüedad (65,4%) que las clasificadas como mayor antigüedad (34,6%), es decir eran mayoría las empresas con menos de 14 años. Hay que destacar a este respecto, que como las empresas analizadas son las mismas en ambos períodos, cuando se inició el período de crisis las empresas más jóvenes del período anterior ya contaban con al menos 11 años de actividad.

Con respecto al género de dirección, estas empresas están mayoritariamente dirigidas por hombres (81,3%), mientras que las empresas dirigidas por mujeres constituyen un 18,7% del total. En cuanto a las formas jurídicas la distribución de las empresas es similar, siendo algo superior la presencia de las constituidas como SA (51,2%) con respecto a las SL (48.8%).

Poniendo atención al tamaño empresarial en el período pre-crisis (1997-2007) el tamaño de estas empresas eran su mayoría empresas con menos de 50 empleados, ya que casi un 77,6% de la muestra estaba formada por micro y pequeñas empresas, seguidas por las medianas (20,6%) siendo las más minoritarias (4,7%) las empresas de gran tamaño compuestas por más de 250 empleados. Para el periodo de crisis (2008-2012) se observa como variaron de tamaño las empresas y que aunque las mayoritarias seguían siendo las empresas pequeñas (59,8%) están seguidas en este periodo por las empresas medianas (20,6%), observándose una disminución del porcentaje de las micro empresas (14,8%) y aumentando la frecuencia de empresas grandes durante la crisis (4,7%) con respecto al período anterior, sugiriendo que de un período a otro las empresas experimentaron un crecimiento en el número de empleados, incrementando también la media del volumen de sus activos.

En la siguiente tabla (**Tabla 4.1.2**) se puede ver en cada periodo el porcentaje de empresas que ha tenido buenos resultados en las distintas variables de crecimiento y rendimiento. En la misma es visible como las condiciones de un periodo y de otro hacen que el rendimiento empresarial por lo general haya sido diferente.

³ Ver Anexo 2. Variaciones en los tamaños de las empresas entre períodos.

Tabla 4.1.2 Empresas con buen rendimiento				
Crecimiento	Periodo pre-crisis (1997-2007)		Periodo crisis (2008-2012)	
	N	%	N	%
Δ CRECVENTAS	559	88,0%	224	35,3%
Δ CRECEMP	408	64,3%	152	23,9%
Rentabilidad				
Δ Activos	544	85,7%	292	46,0%
Δ RCE	334	52,6%	204	32,1%
Δ RTA	288	45,4%	214	33,7%
Δ INGxEMP	532	83,8%	358	56,4%

En la década que ocupa el período pre-crisis (1997-2007), parece que las empresas tenían un buen comportamiento en la mayoría de las medidas estudiadas, destacando que casi un 90% de estas empresas experimentaron un crecimiento de sus ventas y algo más de la mitad (64,3%) también lo hizo en empleados. En cuanto a las medidas de rentabilidad es importante mencionar que gran parte de las empresas incrementó su volumen de activos (85,7%) y sus ingresos por empleados (83,8%), observándose además que aunque en menor número, seguían siendo más las empresas que pudieron incrementar sus cifras del RCE (52,6%) que las que no lo hicieron, siendo el aspecto más negativo de este período la rentabilidad de los activos que obtuvieron las empresas en este período (45,4%), ya que algo más de la mitad de ellos no pudo mejorar sus resultados en este aspecto o incluso los redujeron.

En comparación al período previo a la crisis, se observa una situación muy diferente en el período de crisis (2008-2012), simplemente basta con observar que eran más las empresas que no mejoraron en casi ninguno de los aspectos medidos de crecimiento y rentabilidad durante la crisis, siendo los ingresos por empleado el resultado más positivo, ya que un 56,4% de las empresas los aumentó. Centrando la atención en los aspectos más negativos el crecimiento en empleados es el peor resultado y es que se puede ver como durante la crisis una gran cantidad (76,1%) de empresas no variaron o redujeron su plantilla. Por otra parte solo un 35,3% creció en ventas en este período y en porcentajes similares se encuentra el incremento del RTA (33,7%) y el RCE (32,1%). Finalmente de los datos más positivos, dentro de lo malo, apuntar que durante la crisis casi la mitad de las empresas incrementó el volumen de sus activos (46,0%).

4.2 Análisis bivariante

A continuación en las siguientes tablas se observan las diferencias en el rendimiento en función de las características en las que se centra este análisis, es decir, el tamaño, la antigüedad y el género. Con ello se da muestra de la posible asociación de estas con el crecimiento y la rentabilidad y las diferencias entre grupos tanto en el periodo anterior a la crisis como durante de esta.

- Periodo pre-crisis

- Rendimiento por tamaño

Tabla 4.2.1 Rendimiento periodo pre-crisis (1997-2007) según tamaño									
	Micro (N=133)		Pequeña (N=360)		Mediana (N=128)		Grande (N=14)		Chi-cuadrado
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Crecimiento									
Δ CRECVENTAS	119	89,5	312	86,7	116	90,6	12	85,7	$\chi^2= 1,788$ gl=3 Sig= 0,618
Δ CRECEMPL	97	72,9	219	60,8	83	64,8	9	64,3	$\chi^2= 6,214$ gl=3 Sig=0,112
Rentabilidad									
Δ Activos	111	83,5	307	85,3	113	88,3	13	92,9	$\chi^2=1,875$ gl=3 Sig= 0,599
Δ RCE	78	58,6	193	53,6	57	44,5	6	42,9	$\chi^2= 5,973$ gl=3 Sig= 0,113
Δ RTA	71	53,4	166	46,1	47	36,7	4	28,6	$\chi^2= 8,985$ gl=3 Sig=0,029
Δ INGxEMP	92	69,2	316	87,8	113	88,3	11	78,7	$\chi^2= 23,304$ gl=3 Sig=0,000

En el periodo previo a la crisis es destacable que las empresas independientemente del tamaño de las mismas muestran altos porcentajes en el crecimiento en sus ventas y empleados, no habiendo diferencias significativas que indiquen que dependiendo del tamaño el crecimiento de las empresas fuera diferente. En todos los casos las empresas que crecieron en ventas suponen en todos los tamaños más del 85%, siendo un 90,6% el porcentaje más elevado encontrado en las empresas grandes. En cuanto al crecimiento en empleados según el tamaño empresarial los porcentajes de empresas que si crecieron en este aspecto no son tan elevados, como en el anterior crecimiento de las

ventas, siendo en las empresas calificadas como pequeñas donde menos crecimiento en empleados (60,8%) se dio en esta década y en las empresas micro se encuentran los porcentajes más elevados de crecimiento (72,9%).

Referente a las variables relativas a la rentabilidad, aun no siendo las diferencias significativas entre los tamaños de las empresas, se observa cómo cuanto mayor era el tamaño de estas, mayor era también el porcentaje de aquellas que incrementaron sus cifras de activos que las que no lo consiguieron, siendo destacable que en todos los tamaños los porcentajes son elevados, llegando a superar un 90% en el caso de las empresas de más de 250 empleados. De forma similar pero de manera inversa se observa el comportamiento de las empresas en función de su tamaño en la medida del RCE, de manera que cuanto más pequeñas eran las empresas, más mejoraban sus cifras en esta medida, siendo las micro empresas en este caso las que crecían más con respecto a las otras. También a este respecto cabe apuntar que en las empresas grandes eran más las empresas que no consiguieron mejorar o disminuyeron sus niveles, ya que solo el 42,9% de las empresas de mayor tamaño incrementaron la rentabilidad obtenida por su capital empleado.

Finalmente y de forma significativa se encuentra que la rentabilidad de los activos y los ingresos obtenidos por empleados eran estadísticamente diferentes según el tamaño de la empresa, de manera que en el RTA el resultado del Chi-cuadrado ($\chi^2 = 8,985$ (3), $p < 0.05$) indica que las empresas de tamaño micro rentabilizaron sus activos totales significativamente más que el resto antes de la crisis, siendo las empresas de tamaño grande las que menos resultados positivos obtuvo en este aspecto, donde además eran mayoría las empresas que descendieron o mantuvieron estables sus resultados desde el inicio al final del periodo, pudiendo apuntar además cuanto menor era el número de empleados de las empresas mayores eran sus posibilidades incrementar la rentabilidad de sus activos.

Con respecto a las diferencias encontradas, entre los diferentes tamaños de las empresas y los ingresos generado por sus empleados en este período, estas son más significativas ($\chi^2 = 23,304$ (3), $p < 0.01$), dando muestra que en las empresas medianas (88,3%) fue significativamente mejor la productividad de sus empleados antes de la crisis, muy de cerca las empresas pequeñas (87,3%) y siendo las empresas micro las que tuvieron menos probabilidades de aumentar estos ingresos en este período, aun así un gran número de ellas (69,2%) consiguieron resultados positivos.

- Rendimiento por antigüedad

Tabla 4.2.2 Rendimiento periodo pre-crisis (1997-2007) según antigüedad					
Crecimiento	Menor antigüedad (N=415)		Mayor antigüedad (N=220)		Chi-cuadrado
	n	%	n	%	
Δ CRECVENTAS	365	88,8	194	88,2	$\chi^2= 0,007$ gl=1 Sig= 0,932
Δ CRECEMP	276	66,5	132	60,0	$\chi^2= 2,650$ gl=1 Sig= 0,104
Rentabilidad					
Δ Activos	353	85,1	191	86,8	$\chi^2= 0,362$ gl=1 Sig= 0,547
Δ RCE	229	55,2	105	47,7	$\chi^2=3,204$ gl=1 Sig=0,073
Δ RTA	195	47,0	93	42,3	$\chi^2= 1,290$ gl=1 Sig=0,256
Δ INGxEMP	337	81,2	195	88,6	$\chi^2= 5,843$ gl=1 Sig=0,016

En el comportamiento de las empresas en el período pre-crisis según su antigüedad se observa que en el crecimiento tanto en ventas como en empleados la evolución fue muy similar y es que se puede ver que en las empresas categorizadas como de menor antigüedad, es decir que tenían una edad inferior a la media total de edad de las empresas, como en las categorizadas como mayor antigüedad se alcanzaban porcentajes superiores al 88% en el crecimiento en ventas. Por otro lado aunque parece que las más jóvenes crecieron ligeramente más en empleados (66,55) las diferencias no son importantes con respecto a las empresas más antiguas que aumentaron su plantilla (60,0%).

En el rendimiento en cuanto a las medidas de rentabilidad se puede apuntar que antes de la crisis independientemente de la antigüedad de las empresas estas aumentaban de manera mayoritaria su volumen de activos siendo más del 85% de las empresas de menor y mayor antigüedad las que mejoraban sus cifras de activos. En otro sentido, se observa como la rentabilidad de los activos totales es el aspecto más negativo independientemente de la antigüedad de la empresa, ya que tanto en las empresas de más jóvenes como en las de mayor antigüedad eran mayoría las empresas que no

incrementaron o perdieron rentabilidad de sus activos, siendo un 47% las empresas más jóvenes que si mejoraron en este aspecto y algo menos, 42,3% en las empresas de más antigüedad.

Por último, mencionar la asociación estadísticamente significativa entre la antigüedad de las empresas y dos de estas medidas de rentabilidad. Una de estas variables es el RCE ($\chi^2= 3,204$ (3) Sig=0,073, $p<0.10$), en la que el grupo de antigüedad con menor número de empresas con resultados positivos es el de las más antiguas (47,7%), donde fueron más las empresas que no rentabilizaron su capital en este período, mientras que en las empresas más jóvenes la tendencia a obtener mejores resultados fue mayor, ya que eran algo más de la mitad (55,2%) las que mejoraron durante el periodo en este aspecto. De forma contraria sucede en los ingresos por empleado ($\chi^2= 5,843$ (3) Sig=0,016, $p<0.05$) ya que aunque tanto para las empresas de una u otra antigüedad se muestra que fueron mayoritarias las empresas con buenos resultados, las significación del Chi-cuadrado sugiere que las empresas de mayor antigüedad, grupo en el que un 88,6% de las empresas obtuvo buenos resultados, tuvo un comportamiento significativamente mejor en la generación de estos ingresos antes de la crisis, con respecto a las empresas más jóvenes. Cabe apuntar de estas últimas, que aun teniendo menos probabilidades de incrementar los ingresos por empleados más de un 81% lo hizo.

- Rendimiento por género

Tabla 4.2.3 Rendimiento periodo pre-crisis (1997-2007) según género					
Crecimiento	HOMBRE (N=516)		MUJER (N=119)		Chi-cuadrado
	n	%	n	%	
Δ CRECVENTAS	456	88,6	102	85,7	$\chi^2= 0,746$ gl=1 Sig= 0,388
Δ CRECEMP	339	65,7	69	58,0	$\chi^2= 2,506$ gl=1 Sig= 0,113
Rentabilidad					
Δ Activos	445	86,2	99	83,2	$\chi^2= 0,731$ gl=1 Sig= 0,392
Δ RCE	275	53,3	59	49,6	$\chi^2=0,535$ gl=1 Sig=0,464
Δ RTA	233	45,2	55	46,2	$\chi^2= 0,044$ gl=1 Sig=0,834
Δ INGxEMP	433	83,9	99	83,2	$\chi^2= 0,037$ gl=1 Sig=0,847

En la clasificación de empresas establecida por géneros se puede apuntar que antes de la crisis en cuanto a crecimiento de ventas o empleados que no hay ningún grupo que destaque significativamente, ya que en ambos caso, es decir tanto en empresas dirigidas por hombres como dirigidas por mujeres fueron mayoría las empresas que aumentaron sus ventas y su plantilla, aunque los porcentajes indican que fueron más las empresas dirigidas por hombres que crecieron en ventas (88,6%) y en empleados (65,7%) que las dirigidas por mujeres.

En cuanto a rentabilidad, como en el caso anterior de las variables relativas al crecimiento, no se observan diferencias importantes que indiquen un mejor comportamiento por empresas según su género de dirección, de hecho las tendencias que han seguido las empresas son muy parejas en cuanto a un aumento de su rentabilidad en el incremento de los activos o los ingresos por empleados, aunque también en este caso la distribución de frecuencias indica una mayor acumulación de resultados positivos en las empresas dirigidas por hombres que en las dirigidas por mujeres. Por otra parte es necesario apuntar que en cuanto al RCE que eran mayoría las empresas que mejoraron sus

resultados en el caso de los hombres (53,3%), que las que no lo hicieron, mientras que en el caso de las empresas bajo la dirección de las mujeres sucedía al contrario, siendo más las empresas que no rentabilizaron o disminuyeron la rentabilidad de su capital. Finalmente, mencionar que el dato más negativo para ambos géneros de dirección fue el del RTA y es que como se puede ver tanto para las empresas que dirigidas por hombres como por mujeres fueron menos de la mitad las empresas que rentabilizaron sus activos antes de la crisis, siendo un 45,2% en el caso de las empresas al mando de hombres y ligeramente más el porcentaje de empresa con buenos resultados (46,2%) en el caso de las dirigidas por mujeres.

- Periodo de crisis

- Rendimiento por tamaño

Tabla 4.2.4 Rendimiento periodo crisis (2008-2012) según tamaño									
Crecimiento	Micro (N=94)		Pequeña (N=380)		Mediana (N=131)		Grande (N=30)		Chi-cuadrado
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Δ CRECVENTAS	33	35,1	134	35,3	49	37,4	8	26,7	$\chi^2= 1,235$ gl=3 Sig= 0,745
Δ CRECEMPL	39	41,5	82	21,6	25	19,1	6	20,0	$\chi^2= 19,016$ gl=3 Sig=0,000
Rentabilidad									
Δ Activos	43	45,7	180	47,4	57	43,5	12	40,0	$\chi^2= 1,050$ gl=3 Sig= 0,789
Δ RCE	32	34,0	112	29,5	52	39,7	8	26,7	$\chi^2= 5,236$ gl=3 Sig=0,155
Δ RTA	29	30,90	122	32,1	54	41,2	9	30,0	$\chi^2= 4,275$ gl=3 Sig=0,233
Δ INGxEMPL	39	41,5	204	53,7	94	71,8	21	70,0	$\chi^2= 24,454$ gl=3 Sig=0,000

En el periodo de crisis al observar el rendimiento empresarial que tuvieron las empresas según su tamaño se puede apreciar como en la medida del crecimiento de las ventas en las empresas de cualquiera de los tamaños eran mayoría las empresas que perdieron o no variaron sus resultados desde el inicio al final de la crisis. También se puede observar cómo según la distribución de

frecuencias el grupo con más empresas que crecieron en ventas es el de las medianas (37,4%), mientras que en las empresas de mayor tamaño el crecimiento en ventas fue el más bajo, donde solo un 20% de las mismas pudo crecer en este aspecto.

Por otra parte y referente al crecimiento por empleados según el tamaño empresarial es evidente también que sin importar el tamaño las empresas tendían a perder empleados durante la crisis, pero hay que destacar que la prueba estadística denota una asociación entre el tamaño empresarial y el crecimiento en empleados ($\chi^2= 19,016$ (3) Sig=0,00, $p<0,01$) durante la crisis. Según los resultados se puede apuntar que las empresas con mejor crecimiento en empleados fueron las de menor tamaño, es decir las micro, que crecieron significativamente más que el resto, las cuales tuvieron probabilidades inferiores de crecer que estas, siendo las más perjudicadas en este aspecto las medianas donde solo un 19,1% pudo aumentar su plantilla, no muy lejos con un 20% de resultados positivos se encuentran las empresas de mayor tamaño y las pequeñas con un 21,6%.

En cuanto a las medidas referentes a la rentabilidad durante la crisis, se destaca que únicamente un dato muestra un comportamiento positivo. Esto sucede en el incremento de los ingresos por empleados experimentado por todas las empresas a excepción de las de tamaño micro, en las cuales eran más las empresas con buenos resultados que las que no, aunque el porcentaje es notablemente mayor en el caso de las empresas grandes (70%) y medianas (71,8%), además las pruebas estadísticas arrojan que las diferencias entre los grupos son significativas ($\chi^2= 24,454$ (3) Sig=0,00, $p<0,01$).

En el resto de medidas no se dan diferencias significativas, que indiquen que dependiendo del tamaño empresarial el comportamiento durante la crisis fuera mejor. Sin embargo se puede apuntar que tanto en las medidas RCE y RTA eran las empresas medianas y grandes las que mejor y peor comportamiento tuvieron respectivamente. Por otro lado en cuanto a los activos, también es en el grupo de empresas grandes donde la tendencia a mejorar durante la crisis fue menor, obteniendo resultados positivos en esta medida solo el 40% de ellas, por su parte las empresas con porcentajes más elevados en cuanto a resultados positivos en los activos fueron las pequeñas, de las cuales casi la mitad de ellas (47,4%) mejoraron su volumen de activos desde el inicio de la crisis hasta 2012.

- Rendimiento por antigüedad

Tabla 4.2.5 Rendimiento periodo crisis (2008-2012) según antigüedad					
Crecimiento	Menor antigüedad (N=415)		Mayor antigüedad (N=220)		Chi-cuadrado
	n	%	n	%	
Δ CRECVENTAS	131	31,6	93	42,3	$\chi^2= 7,218$ gl=1 Sig= 0,007
Δ CRECEMP	95	22,9	57	25,9	$\chi^2= 0,719$ gl=1 Sig= 0,396
Rentabilidad					
Δ Activos	175	42,2	117	53,2	$\chi^2= 7,021$ gl=1 Sig= 0,008
Δ RCE	117	28,2	87	39,5	$\chi^2=8,498$ gl=1 Sig=0,004
Δ RTA	126	30,4	88	40	$\chi^2= 5,978$ gl=1 Sig=0,014
Δ INGxEMP	216	56,0	152	64,5	$\chi^2= 9,131$ gl=1 Sig=0,003

Dependiendo de la antigüedad de las empresas, parece que en casi todas las medidas de rendimiento empleadas, fue significativamente mejor el rendimiento de las empresas más antiguas que el de las de menos antiguas durante la crisis. En primer lugar el crecimiento en ventas muestra que aunque tanto para las empresas más jóvenes como para las más antiguas fue mayor la tendencia a decrecer en ventas, las de mayor antigüedad crecieron significativamente ($\chi^2= 7,218$ (1) Sig=0,00, $p<0,01$) en comparación con las otras, siendo 42,3% de las mismas las que tuvieron buenos resultados durante la crisis. Por otra parte en el crecimiento en empleados aunque ningún grupo muestra porcentajes que indiquen mayoritariamente un buen comportamiento, las empresas más antiguas contaban con un porcentaje ligeramente mayor (25,9%) en cuanto a las empresas que aumentaron su plantilla.

En las medidas de rentabilidad todas aportan diferencias significativas que indican un mejor comportamiento de las empresas de más antigüedad, es decir las empresas que en este periodo tenían más de 25 años. Así en lo referente al incremento de activos se puede ver como por un lado que la en

las empresas más jóvenes eran mayoritarias las que descendían o no variaban su volumen de activos que las que si lo hacían (42,2%), mientras que la tendencia de las empresas de más antiguas a incrementar sus activos fue significativamente mayor ($\chi^2= 7,021$ (1) Sig=0,00, $p<0,01$), siendo más de la mitad de ellas la que obtuvieron buenos resultados (53,2%). En cuando al RCE ($\chi^2= 8,498$ (1) Sig=0,00, $p<0,01$), RTA ($\chi^2= 5,978$ (1) Sig=0,00, $p<0,05$) la tendencia mayoritaria de las empresas no fue la de incrementar las cifras de sus resultados, aunque en todas ellas las probabilidades de incrementar en este aspecto que tuvieron las empresas de más antiguas eran mayores que las más jóvenes, en las cuales los porcentajes de buenos resultados eran significativamente más bajos con respecto a las empresas más antiguas.

Finalmente el dato más positivo lo aporta el de los ingresos por empleados en el que sin importar la edad las empresas tendían a mejorar sus resultados con respecto al inicio de la crisis, aunque hay que destacar que en este caso las empresas de mayor antigüedad obtienen un porcentaje de empresas con buen comportamiento en esta medida más elevado (64,5%) que las empresas más jóvenes (56%), siendo las diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2= 9,131$ (1) Sig=0,00, $p<0,01$).

- Rendimiento por género

Tabla 4.2.6 Rendimiento periodo crisis (2008-2012) según género					
Crecimiento	HOMBRE (N=516)		MUJER (N=119)		Chi-cuadrado
	n	%	n	%	
Δ CRECVENTAS	184	35,7	40	33,6	$\chi^2= 0,177$ gl=1 Sig= 0,674
Δ CRECEMP	125	24,2	27	22,7	$\chi^2= 0,125$ gl=1 Sig= 0,723
Rentabilidad					
Δ Activos	231	44,8	61	51,3	$\chi^2= 1,641$ gl=1 Sig= 0,200
Δ RCE	166	32,2	38	31,9	$\chi^2=0,003$ gl=1 Sig=0,960
Δ RTA	179	34,7	35	29,4	$\chi^2= 1,206$ gl=1 Sig=0,272
Δ INGxEMP	297	57,6	61	51,3	$\chi^2=1,559$ gl=1 Sig=0,212

En cuanto al rendimiento de las empresas durante la crisis según su género de dirección, sucede como antes de este periodo, es decir no hay pruebas que indiquen que unas empresas hayan tenido significativamente mejores resultados que otras durante la crisis dependiendo del género. En todo caso se puede apuntar que en cuanto al crecimiento en ventas y empleados crecieron más empresas dirigidas por hombres que dirigidas por mujeres. Lo mismo sucedía en medidas de rentabilidad como en el RCE y RTA en las que aunque más empresas bajo el mando de hombres obtuvieron más resultados positivos que las empresas al mando de mujeres, en ambos géneros se observa como la tendencia mayoritaria era a disminuir o no incrementar los resultados con respecto a estas medidas durante la crisis. En el caso de los activos, las más favorecidas fueron en este caso las empresas dirigidas por mujeres, de las cuales algo más de la mitad de las mismas (51,3%) pudo incrementar sus activos, con porcentajes inferiores, en las empresas dirigidas por hombres un 44,8 % obtenía buenos resultados, siendo por tanto mayoría las empresas dirigidas por este género las que no mejoraron las cifras de sus activos durante la crisis.

Finalmente y siendo los datos más positivos para ambos géneros de dirección, se muestra como en el caso de los ingresos por empleados independientemente del género de dirección eran mayoritarias las empresas que obtenían buenos resultados durante este periodo de crisis, siendo algo superior (57,6%) el porcentaje de empresas dirigidas por hombres con buena evolución en estos ingresos, que el de las empresas dirigidas por mujeres (51,3%).

- Resumen análisis bivariante

Como se ha podido ver en este primer análisis son varias las diferencias significativas en el rendimiento empresarial en función del tamaño de la empresa o la antigüedad tanto antes de la crisis como durante la misma. No existiendo diferencias significativas entre géneros que indiquen que dependiendo del género de dirección el comportamiento fuera mejor o peor en cualquiera de los periodos analizados. La siguiente tabla (**Tabla 4.2.7**) resume los resultados encontrados, indicando la aceptación o no de las hipótesis del bloque A (hipótesis relativas a las características de las empresas con buen rendimiento).

Así y teniendo en cuenta los resultados de este análisis se aceptan las hipótesis H4b, H5a, H6a y H6b para el periodo pre-crisis, las cuales indican que existen diferencias significativas en el retorno de los activos totales y de los ingresos por empleados dependiendo del tamaño de la empresa. Existiendo además diferencias en el retorno del capital empleado y de los ingresos por empleado según la antigüedad de la empresas.

Por otra parte respecto al período de crisis se aceptan las hipótesis H8a, H9b, H10b, H11b, H12b, H12a y H12b. Aludiendo a la existencia de diferencias significativas durante la crisis en el crecimiento en ventas y en los ingresos por empleados dependiendo del tamaño de la empresa. Por su parte, dependiendo de la antigüedad existen diferencias significativas en todas las medidas analizadas a excepción del crecimiento en empleados.

Comparando las diferencias encontradas en ambos periodos se puede observar que en función del tamaño y de la antigüedad de la empresa, los ingresos por empleados eran diferentes significativamente tanto antes como durante a la crisis, siendo en ambas situaciones las empresas de mayor antigüedad y de tamaño mediano en las que más resultados favorables se daban con respecto a este aspecto y las micro en las que menos. Por otro lado en ambos periodos también se coincidía en la existencia de diferencias significativas en el RCE según la antigüedad de la empresa, aunque en este caso si antes de la crisis se daba un mejor comportamiento con respecto a esta medida en las empresas pertenecientes al grupo de empresas con menor antigüedad, durante la crisis sucedía al contrario.

Tabla 4.2.7 Resumen resultados hipótesis bloque A			
PERIODO PRE-CRISIS		PERIODO DE CRISIS	
Hipótesis	Resultado	Hipótesis	Resultado
H1a	No se acepta	H7a	No se acepta
H1b	No se acepta	H7b	Se acepta
H1c	No se acepta	H7c	No se acepta
H2a	No se acepta	H8a	Se acepta
H2b	No se acepta	H8b	No se acepta
H2c	No se acepta	H8c	No se acepta
H3a	No se acepta	H9a	No se acepta
H3b	No se acepta	H9b	Se acepta
H3c	No se acepta	H9c	No se acepta
H4a	No se acepta	H10a	No se acepta
H4b	Se acepta	H10b	Se acepta
H4c	No se acepta	H10c	No se acepta
H5a	Se acepta	H11a	No se acepta
H5b	No se acepta	H11b	Se acepta
H5c	No se acepta	H11c	No se acepta
H6a	Se acepta	H12a	Se acepta
H6b	Se acepta	H12b	Se acepta
H6c	No se acepta	H12c	No se acepta

4.3 Análisis multivariante

A continuación a través del siguiente análisis se observa que características son explicativas del comportamiento de las empresas en las diferentes medidas de rendimiento tanto antes como durante la crisis. Si en el análisis anterior se veía como dependiendo del tamaño, la antigüedad o el género de la empresa fue de mejor o peor el rendimiento empresarial, con el análisis multivariante se puede ver el efecto simultáneo de diferentes características. Esto es importante ya que por ejemplo una empresa además de caracterizarse por el tamaño se caracteriza por otros muchos aspectos, por lo que mediante este análisis se puede medir si el rendimiento está explicado por uno o varios aspectos a la vez.

- Periodo pre-crisis

- *Crecimiento*

Tabla 4.3.1 Regresiones logísticas periodo pre-crisis (1997-2007).				
Medidas de crecimiento.				
VARIABLE	Δ CRECVENTAS		Δ CRECEMP	
	B	Wald	B	Wald
TAMAÑO	0,13	0,36	-0,40	6,67**
LNACTIVOS	-0,10	0,75	0,23	8,75***
ANTIGÜEDAD	0,09	0,11	-0,30	2,39
GÉNERO	-0,27	0,82	-0,41	3,65*
FJ	-0,18	0,42	-0,14	0,54
Constante	2,57	14,63	-0,03	0,00
X ² Modelo		2,331		15,712***
% clasificación		88,0		64,1
R ² Cox y Snell		0,004		0,024
R ² Nagelkerke		0,007		0,034
X ² Hosmer y Lemeshow		6,991		8,153

***Significación estadística 1% ; ** Significación estadística 5% ; * Significación estadística 10%

En la **Tabla 4.3.1**, sobre estas líneas se presentan los resultados de las regresiones logísticas realizadas a las medidas de crecimiento en el periodo previo a la crisis.

Los resultados muestran en primer lugar que al introducir las variables independientes en el modelo de regresión logística realizada al crecimiento en ventas antes de la crisis, el modelo resultante no es estadísticamente significativo a tenor de la significación del χ^2 , por lo que las variables independientes en conjunto no pueden explicar si las empresas crecieron en ventas. Es decir, en estas empresas en igualdad de condiciones las características empresariales introducidas no explican el crecimiento en ventas, por lo que se sugiere que este pudiese ser debido a otros factores.

Por otra parte la regresión sobre el crecimiento de empleados realizada para el periodo previo a la crisis da como resultado un modelo significativo, denotado por la significación del χ^2 , mostrando que este caso el que las empresas incrementaran su número de empleados en el periodo pre-crisis podía ser predicho por algunas de las características empresariales introducidas. En este caso se puede apuntar que el tamaño empresarial medido en número de empleados, así como las dimensiones de la empresa según el volumen de los activos y el género de dirección influía de forma significativa en que las empresas crecieran en empleados. De modo que en este caso cuanto menor fuera el tamaño de la empresa, medido en número de empleados mayores eran las probabilidades de aumentar en empleados. Por otra parte en cuanto al volumen de activos se observa una alta influencia en el crecimiento, mostrando una relación con el crecimiento en empleados directa, es decir, a mayor volumen de activos mayores fueron las posibilidades de crecimiento. Finalmente el género de dirección determinaba el crecimiento en empleados, de forma que el signo negativo de B indica que las empresas dirigidas por hombres tuvieron en este periodo mayores probabilidades de aumentar su plantilla que las dirigidas por mujeres.

- Rentabilidad

Tabla 4.3.2 Regresiones logísticas periodo pre-crisis (1997-2007). Medidas de rentabilidad.									
VARIABLE	Δ Activos		Δ RCE		Δ RTA		Δ INGxEMP		
	B	Wald	B	Wald	B	Wald	B	Wald	
TAMAÑO	0,61	8,11***	-0,42	8,04***	-0,39	6,64**	1,00	22,30***	
LNACTIVOS	-0,30	7,99***	0,14	3,41*	0,03	0,22	-0,40	15,19***	
ANTIGÜEDAD	0,26	0,96	-0,27	2,12	-0,07	0,14	0,49	3,31*	
GÉNERO	-0,23	0,63	-0,24	1,36	-0,06	0,09	0,13	0,20	
FJ	-0,43	2,74*	0,04	0,04	0,03	0,03	0,10	0,16	
Constante	3,05	21,76	0,08	0,04	0,36	0,70	2,48	16,15	
X ² Modelo	16,929***		12,388**		9,487*		32,440***		
% clasificación	85,7		56,2		56,1		83,6		
R ² Cox y Snell	0,026		0,019		0,015		0,050		
R ² Nagelkerke	0,047		0,026		0,020		0,085		
X ² Hosmer y Lemeshow	7,903		6,456		4,143		14,806		

Como se puede ver en la **Tabla 4.3.2**, son varios aspectos que influyeron antes de la crisis en la rentabilidad de las empresas.

En primer lugar el análisis realizado para saber cuáles son los factores que han influido y que explican que las empresas hayan incrementado su volumen de activos en el periodo pre-crisis, el modelo ha clasificado de forma correcta un 85,7% de los datos y se da una significación estadística en el mismo ($\chi^2= 16,929$ (5) Sig=0,005, $p<0.01$) indicando que las variables introducidas tienen un efecto predictor. Los resultados muestran que son estadísticamente significativas las variables relativas al tamaño de la empresa en función de su número de empleados, la magnitud de sus activos y la forma jurídica. Mostrando que cuanto más elevado era el tamaño de las empresas en función de su número de empleados, eran más altas las probabilidades que tuvieron de incrementar su volumen de activos, por otra parte la relación de estos mismos, es decir, del volumen de los activos con el aumento en el volumen de los mismos es negativa, es decir un incremento en las misma provocaba un descenso en la probabilidad de que la mejora en el nivel de activos sea un hecho, lo que sugiere que las empresas

menor tamaño medido en activos son las que más mejoraron su cifra de activos. Por otra parte con respecto a la forma jurídica el signo negativo de B indica que las empresas constituidas como SL pudieron incrementar más su nivel de activos, que las SA antes de la crisis.

En cuanto al retorno del capital empleado el modelo de regresión realizado resulta estadísticamente estadístico, mostrando la influencia significativa de algunas de las características empresariales en el hecho de que estas tuvieran buenos resultados en al rentabilizar su capital en el periodo de crisis. Así a igualdad de condiciones, se puede apuntar que tenía un efecto directo en obtener o no buena rentabilidad el tamaño empresarial y el volumen de activos. De modo que las empresas con mejor comportamiento en este aspecto estaban condicionadas por su número de empleados, mostrando una relación inversa con el incremento de esta medida, por lo que cuanto menor fuera el número de empleados de las empresas, eran significativamente más elevadas las probabilidades de rentabilizar du capital en este periodo. Por otra parte el volumen de los activos tuvo una relación directa con la obtención de resultados positivos en cuanto a la rentabilidad del capital empleado, la cual aumentaba la probabilidad de ser cierta con cada incremento en el volumen de activos.

En la rentabilidad obtenida de los activos totales en el periodo pre-crisis, el modelo de regresión realizado muestra ser significativo ($\chi^2 = 9,487$), en este caso los resultados indican un efecto negativo del tamaño de la empresa en función del número de empleados, lo que sugiere que en el periodo previo a la crisis, cuanto menor número de empleados tuvieran las empresas mayor posibilidad de rentabilizar los activos tuvieron.

Con respecto a los ingresos por empleados, el modelo de regresión creado tiene una alta significación estadístico a vista del valor del χ^2 del modelo ($\chi^2 = 32,440$ (5) Sig=0,000, $p < 0.01$), por lo que algunas de las características empresariales tenían una alta influencia afectando al incremento de los ingresos generados por empleado antes de la crisis. En este aspecto se puede apuntar en primer lugar, que el tamaño empresarial y la antigüedad de la empresa tenían influencia en el incremento de estos beneficios, sugiriendo a vista del signo de B que cuanto mayor era tamaño de estas empresas según su número de empleados y mayor era la antigüedad de la misma, se producía un efecto positivo y altamente significativo en el aumento de sus ingresos por empleados. Siendo contraria la relación entre el volumen de los activos de estas empresas con el incremento de los mismos, por lo que en este caso un en las empresas con un mayor volumen de activos resultaba menos posible incrementar en esta medida.

- Periodo de crisis

- *Crecimiento*

Tabla 4.3.3 Regresiones logísticas periodo de crisis (2008-2012).				
Medidas de crecimiento.				
VARIABLE	Δ CRECVENTAS		Δ CRECEMP	
	B	Wald	B	Wald
TAMAÑO	-0,42	7,04***	-0,95	26,18***
LNACTIVOS	0,21	7,51***	0,34	14,95***
ANTIGÜEDAD	0,38	4,01**	0,29	1,78
GÉNERO	-0,06	0,07	-0,21	0,72
FJ	0,22	1,44	-0,19	0,81
Constante	-1,69	11,71	-1,95	11,97
X ² Modelo	18,283***		30,258***	
% clasificación	64,4		76,9	
R ² Cox y Snell	0,028		0,047	
R ² Nagelkerke	0,039		0,070	
X ² Hosmer y Lemeshow	3,008		12,897	

***Significación estadística 1% ; ** Significación estadística 5% ; * Significación estadística 10%

Como se puede ver en la **Tabla 4.3.3** son varios los aspectos que han influido en el comportamiento que han tenido las empresas con respecto al crecimiento en ventas y empleados. Así, en el análisis realizado para analizar qué características tuvieron un efecto directo para que las empresas crecieran en ventas durante la crisis, da como resultado un modelo estadísticamente significativo ($\chi^2= 18,283$ (5) Sig=0,003, $p<0.01$), por lo que algunas de estas características explican un buen o mal comportamiento. En este caso las características que influyeron de forma significativa en que las empresas incrementaran sus ventas desde el inicio de la crisis a 2008 hacen referencia al tamaño empresarial medido en las dimensiones de su número de empleados y del volumen de sus activos, así como la antigüedad. De modo que las empresas que las probabilidades de crecer en ventas durante la crisis eran más altas para las empresas cuanto más pequeñas en cuanto a número de empleados fueran. Por otra parte el un incremento en el volumen de los activos incrementaba también las probabilidades de que se aumentasen las ventas. Finalmente la antigüedad muestra una relación

positiva y directa durante la crisis con el crecimiento en ventas de modo que las empresas del grupo de empresas con mayor antigüedad, es decir las que para el inicio de la crisis contaban con más de 25 años de actividad tuvieron más facilidad para aumentar sus ventas durante la crisis.

En el modelo de regresión realizado al crecimiento en empleados durante la crisis, el resultado del mismo es significativo a vista del valor de X^2 ($\chi^2= 30,258$ (5) Sig=0,000, $p<0.01$) indicando la existencia de características explicativas del comportamiento en esta medida. En concreto el análisis muestra que fue estadísticamente significativa la influencia del tamaño empresarial medido en número de empleados y la dimensión de la empresa en cuando al volumen de los activos. De forma que cuanto más grande fuera el tamaño de la empresa según su número de empleados menores probabilidades de crecer en empleados tenían durante la crisis, de modo que las empresas de mayor tamaño son las que más dificultades tenían para aumentar su plantilla durante la crisis con respecto a las de menor tamaño. Por otra parte la influencia del volumen de activos de las empresas en el crecimiento en empleados que indica el signo de B muestra una relación directa, es decir por cada incremento en los activos se incrementaban las probabilidades de aumentar plantilla.

- Rentabilidad

Tabla 4.3.4 Regresiones logísticas periodo de crisis (2008-2012). Medidas de rentabilidad.								
VARIABLE	Δ Activos		Δ RCE		Δ RTA		Δ INGxEMP	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald	B	Wald
TAMAÑO	0,06	0,15	-0,02	0,02	-0,01	0,01	0,47	9,04***
LNACTIVOS	-0,14	3,65*	-0,01	0,01	0,05	0,37	0,02	0,09
ANTIGÜEDAD	0,60	10,77***	0,46	5,77**	0,34	3,35*	0,38	4,08*
GÉNERO	0,25	1,44	0,05	0,05	-0,18	0,65	-0,10	0,25
FJ	-0,13	0,59	0,21	1,30	0,11	0,37	-0,12	0,45
Constante	0,68	2,13	-0,91	3,37	-1,19	5,90	-0,98	4,16
X ² Modelo	15,453***		9,712*		7,911		27,298***	
% clasificación	59,4		67,9		66,3		58,6	
R ² Cox y Snell	0,024		0,015		0,012		0,042	
R ² Nagelkerke	0,032		0,021		0,017		0,056	
X ² Hosmer y Lemeshow	10,739		1,106		3,454		2,772	

En la **Tabla 4.3.4** se muestran los resultados de las regresiones realizadas a cada una de las medidas de rentabilidad durante la crisis. En este caso, en primer lugar, en el análisis realizado para saber cuáles son los factores que han influido y que explican que las empresas hayan incrementado su volumen de activos durante la crisis se da una significación estadística en el mismo ($\chi^2= 15,453$ (5) Sig=0,009, $p<0,01$) indicando que las variables introducidas tienen un efecto predictor. Los resultados muestran que son estadísticamente significativas las variables relativas a la dimensión del volumen de activos de las empresas y la antigüedad de las mismas. La relación de ambas variables es diferente, ya que mientras un incremento en el volumen de activos provoca descenso en la probabilidad de que la mejora en el nivel de activos sea un hecho, por su parte la antigüedad de la empresa muestra que a mayor antigüedad mejoraban las posibilidades de incrementar esta medida, lo que sugiere que las empresas a menor tamaño medido en activos y con una edad superior a la media global de las empresas son las que mejor comportamiento durante la crisis tenían en cuanto al incremento de activos.

En cuanto al comportamiento que tenían las empresas con respecto al retorno del capital empleado durante la crisis el modelo logístico realizado es significativo ($\chi^2= 9,712$ (5) Sig=0,084, $p<0,10$), indicando que la antigüedad de la empresa fue un factor significativamente influyente para que las empresas obtuvieran rentabilidad de su capital durante la crisis, de modo las empresas con una antigüedad superior a 25 años vieron favorecidas sus posibilidades de incrementar esta medida durante el período de crisis.

En la rentabilidad obtenida de los activos totales durante la crisis, el modelo de regresión realizado resulta no ser significativo ($X^2=7,911$) indicando la escasa fuerza de las características introducidas en el análisis para predecir el incremento en esta medida en conjunto. Aunque, por otra parte se muestra un efecto positivo de la antigüedad de las empresas en esta medida, indicando que el que las empresas fueran de mayor antigüedad favorecía el obtener rentabilidad de sus activos.

Por otra parte, el modelo de regresión realizado para analizar qué factores influían significativamente en el hecho de que las empresas incrementaran sus ingresos por empleados durante la crisis, resulta significativo indicado por el valor de X^2 . Los resultados muestran que durante la crisis en esta medida influían significativamente y de forma directa el tamaño y la antigüedad de la empresa. De modo que, se sugiere que la característica con más influencia es el tamaño de las empresas, según su número de empleados, indicando que un mayor tamaño era más favorable para mejorar la cifra de ingresos por empleados durante este período, con menor impacto pero de igual modo sucedía con las empresas de mayor antigüedad.

- Resumen análisis multivariante

Tal como se ha podido ver en el análisis multivariante en el que se comprueba la influencia de las características empresariales en el rendimiento empresarial de forma simultáneas, son varias las características que explican el rendimiento antes de la crisis o durante la misma, las cuales en la mayoría de los casos aluden al tamaño empresarial o a la antigüedad de las empresas. La **Tabla 4.3.5** que acompaña a estas líneas resume los resultados encontrados mostrando también la aceptación o el rechazo de las hipótesis del bloque **B** (hipótesis relativas a la influencia de las características empresariales en el rendimiento).

Tras la elaboración de este análisis se aceptan las hipótesis H14a, H14c, H15a, H16a, H17a, H18a y H18b para el periodo pre-crisis, que muestran la influencia directa del tamaño de la empresa según su número de empleados en el rendimiento, siendo un factor que explica el que las empresas obtuvieran buenos resultados en el crecimiento de empleados, el incremento de los activos, RCE, RTA e ingresos por empleados antes de la crisis. Influyendo además en estas medidas, a excepción del RTA, el volumen de los activos de las empresas, que también da muestras de su dimensión. Por otra parte también se muestra el impacto significativo del género de dirección en el crecimiento en empleados, el de la forma jurídica de la empresa en el incremento de los activos y el de la antigüedad de la misma en los ingresos por empleados durante este período.

Respecto al período de crisis se aceptan las hipótesis H19a, H19b, H20a, H21b, H22b, H23b, H24a y H24b. Las cuales indican que el tamaño de la empresa según su número de empleados es un factor explicativo durante la crisis en el crecimiento en ventas y empleados, así como en el incremento en ingresos por empleados. Por otra parte la antigüedad de la empresa ayuda a explicar el crecimiento en ventas, el aumento en activos, RCE, RTA e ingresos por empleados. Siendo además un aspecto importante para el crecimiento en ventas y empleados y la mejora en el nivel de activos, el volumen de los mismos que tuvieron las empresas al principio de la crisis.

Comparando ambos periodos se puede apuntar que en el periodo pre-crisis predomina el tamaño empresarial como explicación al rendimiento, mientras que durante la crisis la influencia es más debida a la antigüedad de la empresa. Por otra parte se destaca la influencia del género de dirección en el crecimiento en empleados previamente a la crisis, siendo las empresas dirigidas por hombres las que mayores posibilidades tuvieron de aumentar su plantilla, así como también el efecto la forma jurídica de la empresa en el incremento de activos, indicando resultados más favorables en el caso de las constituidas bajo la forma SL. Sin embargo, algunas características influyen de igual modo en ambos periodos como en el crecimiento de empleados, donde tenían mayor probabilidad para crecer las

empresas cuanto menor era su tamaño en cuanto al número de empleados en ambos periodos, además a mayor volumen de activos mayor era crecimiento. Otro caso es el de los ingresos por empleados siendo las empresas más grandes, en cuanto a número de empleados y las más antiguas las que tenían en ambos periodos más posibilidad de obtener resultados positivos respecto a esta medida.

Tabla 4.3.5 Resumen resultados hipótesis bloque B			
PERIODO PRE-CRISIS		PERIODO DE CRISIS	
Hipótesis	Resultado	Hipótesis	Resultado
H13a	No se acepta	H19a	Se acepta
H13b	No se acepta	H19b	Se acepta
H13c	No se acepta	H19c	No se acepta
H14a	Se acepta	H20a	Se acepta
H14b	No se acepta	H20b	No se acepta
H14c	Se acepta	H20c	No se acepta
H15a	Se acepta	H21a	No se acepta
H15b	No se acepta	H21b	Se acepta
H15c	No se acepta	H21c	No se acepta
H16a	Se acepta	H22a	No se acepta
H16b	No se acepta	H22b	Se acepta
H16c	No se acepta	H22c	No se acepta
H17a	Se acepta	H23a	No se acepta
H17b	No se acepta	H23b	Se acepta
H17c	No se acepta	H23C	No se acepta
H18a	Se acepta	H24a	Se acepta
H18b	Se acepta	H24b	Se acepta
H18c	No se acepta	H24c	No se acepta

5. Discusión de resultados

El objetivo que tenía esta investigación era evaluar el comportamiento empresarial durante la crisis profundizando en la influencia de las características empresariales y del género de dirección de las empresas en el rendimiento, buscando además posibles diferencias en lo sucedido en una situación de coyuntura económica favorable, en este caso la década previa a la crisis. Los resultados prueban la existencia de diferencias significativas según ciertas características de las estudiadas en el crecimiento y la rentabilidad, así como la influencia directa de algunas de estas características en estos aspectos del rendimiento, aunque de manera diferente según la situación económica a la que se enfrentan las empresas.

Primeramente al comparar el rendimiento de las empresas únicamente por su tamaño, antigüedad o género de dirección de forma independiente. Se observan dos situaciones diferentes, que sugieren que durante la crisis las diferencias en el rendimiento de estas empresas se acrecentaron, haciendo evidente como la crisis afectó tanto al crecimiento como a la rentabilidad empresarial. Así, por un lado se observa como antes de la crisis se dan pocas diferencias significativas con respecto al rendimiento empresarial. Las pocas diferencias encontradas en este periodo se encuentran en las medidas relativas a la rentabilidad, mostrando diferencias en las medidas relativas del rendimiento (RCE y RTA) y en la referente a la productividad de los empleados (ingresos por empleados) dependiendo del tamaño o la antigüedad de la empresa. Sin embargo las diferencias se acrecientan tanto en las medidas del crecimiento como de rentabilidad durante la crisis en función de estas características, haciéndose evidente que la antigüedad de la empresa toma especial protagonismo a la hora de crear diferencias, sugiriendo que las empresas con mayor antigüedad vieron menos comprometido su crecimiento en ventas y su rentabilidad en general durante la crisis.

Por otra parte es destacable apuntar que tanto antes como durante la crisis no hay evidencias que indiquen diferencias significativas en el crecimiento o la rentabilidad de las empresas según el género de dirección de las misma que den muestra de un bajo rendimiento de alguno de ellos. Contradiendo así a los resultados encontrados a un nivel más agregado, es decir sin tener en cuenta otras características empresariales, en la mayoría de estudios que analizan el rendimiento desde la perspectiva de género y que muestran normalmente un bajo rendimiento de las empresas dirigidas por mujeres (Rosa et al., 1996; Fasci y Valdez 1998; Du Rietz y Henrekson, 2000; Watson, 2002; Watson y Robinson, 2003; Alowaihan, 2004; Collins-Dodd et al.,2004; Díaz y Jiménez, 2010; Hsu et al., 2013). Sin embargo es necesario recordar, por un lado que las muestras que estudiaron la mayoría de estos autores tenían en cuenta empresas de múltiples sectores industrias y por otro lado, las que analizaban un único sector no se fijaban en el turístico. Teniendo en cuenta los estudios que se centran

exclusivamente en el sector turístico, los resultados encontrados coinciden ampliamente con los encontrados por Alonso-Almeida (2013) y Marco (2012), estudios en los que a un nivel más agregado o descriptivo como el primer análisis de este estudio, no encontraron diferencias significativas entre géneros en cuanto a rendimiento y rentabilidad en las empresas hoteleras. Aunque es necesario apuntar que estos estudios se desarrollan únicamente en periodos coyuntura económica favorable. Por tanto, a este respecto se puede sugerir que el género de dirección de las empresas no crea diferencias significativas en el rendimiento empresarial de las empresas hoteleras independientemente de la coyuntura económica a la que se enfrenten.

Hasta este punto se podría apuntar la importancia del tamaño y de la antigüedad de las empresas en el rendimiento empresarial en periodos de coyuntura económica favorable y desfavorable respectivamente, pero esta resolución sería muy general ya que las empresas no se caracterizan únicamente por su tamaño, antigüedad o género de dirección, si no por todas estas características y otros aspectos al mismo tiempo. Por lo que con el objetivo de profundizar más tratando de comprender que es lo que influía de forma directa en el rendimiento y que pudiese explicar de que dependía que las empresas tuvieran un buen comportamiento se estudiaron todas las características de forma simultánea y se tuvieron en cuenta otros aspectos que también caracterizan las empresas como la forma jurídica y su volumen de activos. Los resultados muestran que manteniendo las demás variables constantes, antes de la crisis, un buen comportamiento en la mayoría de las medidas empleadas estaba determinado por el tamaño empresarial, mientras que durante la crisis la antigüedad de la empresa tiene un papel importante, algo previsible teniendo en cuenta las diferencias encontradas durante la crisis en el rendimiento empresarial.

Con todo, destacar que antes de la crisis, el tamaño empresarial, medido en número de empleados, tenía un efecto negativo en cuanto a algunas de las medidas de crecimiento y rentabilidad, es decir cuanto mayor tamaño tenían las empresas, significativamente menos probabilidades mostraban de tener un buen rendimiento en ciertos aspectos. Por lo que en primer lugar respecto al crecimiento en empleados y de acuerdo con Özar et al. (2008) se encuentra que las empresas de menor tamaño experimentan favorablemente crecimiento en este periodo, esto sugiere que antes de la crisis las empresas gestionaban mejor el empleo cuanto menor era su tamaño. Posiblemente las empresas pequeñas eran más propensas a aumentar su personal, que empresas más grandes que tienen más recursos, como respuesta a un aumento de la carga de trabajo en este periodo de coyuntura económica favorable, es decir, debido al crecimiento en este período para las empresas pequeñas se hacía indispensable aumentar la plantilla para poder responder ante tal situación. Además, por otra parte eran más capaces de rentabilizar el capital que empleaba y sus activos totales antes de la crisis.

Sin embargo, de forma contraria, el tamaño empresarial influía positivamente en el incremento de activos y de ingresos por empleados, sugiriendo que cuanto más grandes eran las empresas en cuanto a su número de empleados, la gestión de los recursos y la productividad de los empleados, era mejor.

En cuanto a la crisis, aunque el tamaño empresarial sigue siendo importante en algunas de las medidas, la antigüedad de las empresas es una característica que explica gran parte del comportamiento empresarial en este período. En primer lugar y del mismo modo que en el periodo previo a la crisis, en los ingresos por empleados sucede que durante la crisis el tamaño empresarial medido en número de empleados, influía positivamente, sugiriendo que durante este periodo de crisis eran más productivos los empleados de empresas de mayor tamaño.

También como en el periodo previo, se muestra que el tamaño tiene una relación inversa con el crecimiento en empleados, por lo que siguiendo a Varum y Rocha (2013), se sugiere que durante periodos de recesión, como el estudiado, el empleo en las empresas de menor tamaño se ve menos afectado que en las de mayor tamaño, debido a que estas últimas ante periodos de crisis económica actúan reduciendo el empleo de forma más severa que empresas de menor tamaño. Por otra parte, con respecto al crecimiento de las ventas durante la crisis los resultados también indican que cuanto menor era el tamaño de las empresas menos afectada había sido su facturación. El hecho de que las empresas de menor tamaño se comporten mejor durante la crisis en cuanto al crecimiento empresarial, puede deberse a que las empresas con menor tamaño se pueden adaptar más fácilmente ante situaciones de crisis (Varum y Rocha, 2012). Además es posible pensar que a pesar de que normalmente las empresas de mayor tamaño suelen tener más recursos que pueden ser empleados ante una crisis, no tienen por qué haber experimentado más crisis previas o tener y tomar medidas anti crisis que las empresas de menor tamaño que les permita adaptarse a estas situaciones de crisis más fácilmente, como encontraban Bremser et al. (2014) con respecto a la preparación ante la crisis de las empresas hoteleras.

Este crecimiento en ventas también estaba determinado por la antigüedad de la empresa, sugiriendo que las empresas con mayor antigüedad estaban menos afectadas por la reducción de las ventas. Además la antigüedad de la empresa también condicionaba el rendimiento de diversas medidas de rentabilidad durante la crisis, de forma que todo apunta a que las empresas con más antigüedad a pesar de la situación económica gestionaban mejor la totalidad de sus recursos, sus empleados seguían siendo productivos y eran más capaces de rentabilizar su capital empleado y sus activos totales. Estos resultados contradicen a los presentados por Bruni et al. (2014) donde se explicaba que la influencia de la antigüedad de la empresa favorecía la rentabilidad de las más jóvenes, debido a que

encontraron que durante la crisis eran más dinámicas en cuanto a su reacción ante las crisis aunque hay que apuntar que es el sector que analizaron estos autores es totalmente diferente al analizado en este estudio. Sin embargo y respecto a empresas hoteleras Bremser et al. (2014), exponían que la antigüedad de las empresas incidía positivamente en la preparación ante la crisis, por lo que el hecho de que las empresas más antiguas hayan experimentado y sobrevivido a crisis pasadas puede que las haya ayudado a adaptarse de modo que enfrenten esta crisis, teniendo un mejor rendimiento que empresas más jóvenes y sin experiencia ante estas situaciones. Otra de las razones puede ser que estas empresas posean una cartera de clientes fieles, algo que como apuntaban Alonso-Almeida y Bremser (2013), aseguraban cierta estabilidad en la ocupación de los hoteles y favorecía el obtener un buen rendimiento durante la crisis, permitiendo además mantener e incluso incrementar los precios. Esto es debido a que los clientes leales pueden recomendar a otros clientes y además suelen gastar más en sus estancias, no importándoles tanto el precio como otros aspectos de los hoteles que favorecen su elección como la imagen de la marca o la calidad.

Otro de los aspectos que influyen en el rendimiento de las empresas es la dimensión de las mismas según el volumen de los activos, como apuntaba Chen (2010), pero de forma diferente según la coyuntura económica, de modo que antes de la crisis las empresas hoteleras con mayor volumen de activos eran más propensas a aumentar su personal y de incrementar la rentabilidad del capital que empleaban, pero su desempeño a la hora de generar más activos era menor, así como también era inferior la productividad de sus empleados. Durante la crisis, los resultados apuntan a que un mayor volumen de activos ayudaba a generar más ventas y empleo, en cambio eran menos capaces de aumentar sus recursos. Con respecto a esta influencia de los activos Chen (2010) señalaba de forma similar, que un mayor volumen de activos era positivo para la tasa de ocupación de los hoteles, es decir favorecía una mayor facturación pero no para la rentabilidad.

También hay que destacar que tanto la forma jurídica como el género de dirección de las empresas muestran cierto impacto en cuanto al incremento de activos y al crecimiento en empleados respectivamente, pero solamente en el período previo a la crisis.

En este sentido hay que apuntar que las empresas constituidas como SL generaban más fácilmente recursos antes de la crisis, es decir las empresas que requieren menos capital para su puesta en marcha, que normalmente son empresas con infraestructuras menos costosas (Alonso-Almeida, 2013). El hecho de que la forma jurídica pierda importancia como factor determinante en esta medida de los activos durante la crisis, puede sugerir que ambas formas jurídicas se vieron perjudicadas por la crisis, limitando su capacidad de generar nuevos recursos.

Por otra parte con respecto al impacto del género de dirección en el crecimiento en empleados en el período previo a la crisis, se puede ver como las empresas dirigidas por hombre tenían mayores posibilidades de generar empleo, hasta justo antes del inicio de la crisis, que las empresas dirigidas por mujeres. Estos resultados contradicen a los estudios previos en los que sus resultados no reflejaban ninguna influencia del género en el crecimiento en empleados (Rosa et al., 1996; Du Rietz y Henrekson, 2000 y Johnsen y McMahon, 2005), así como también a los que indicaban una mejor gestión del empleo de las empresas dirigidas por mujeres (Chirwa, 2008; Marco, 2012 y Alonso-Almeida 2013) en periodos de coyuntura económica favorable.

Además cabe destacar que Özar et al. (2008) apuntaban que el género de dirección no era determinante del crecimiento en empleados en el periodo previo a la crisis que estudiaron, pero sí durante la crisis en la que las empresas dirigidas por hombres parecían mostrar mejor desempeño en la generación de empleo en tal situación. Sin embargo en el análisis realizado en este estudio para el período de crisis el género de dirección pierde la importancia que tenía en el crecimiento en empleados, por lo que la crisis redujo la ventaja de las empresas dirigidas por hombres en este respecto.

Finalmente en cuanto al rendimiento de las empresas desde la perspectiva de género resaltar que el resto de medidas analizadas el género no era un factor explicativo antes de la crisis y durante esta en ninguna de las medidas del rendimiento. Por lo que cabe recordar respecto al periodo de crisis como ya adelantaban Alonso-Almeida y Bremser (2014), al analizar las diferencias en las estrategias tomadas por las empresas en función de su género de dirección para combatir la crisis, que el rendimiento empresarial según el género de dirección no tendría por qué diferir. Los resultados de este análisis lo confirman, por lo que al contrario Özar et al. (2008), se puede apuntar que durante la crisis ambos géneros son igual de capaces de rendir durante la crisis, indicando que ante esta situación su gestión es similar.

Para terminar, apuntar que el análisis realizado no ha encontrado que ninguna de las características disponibles introducidas determinen un buen rendimiento en el crecimiento en ventas en el período pre-crisis. Posiblemente fuera la propia situación de la economía la que determinaba estos aspectos, ya que como apuntaba Chen (2010) se da una relación directa entre una economía y sector turístico en crecimiento en el rendimiento de las empresas. Así, como se podía ver en un principio casi la totalidad de las empresas crecieron en ventas antes de la crisis, pudiendo sugerir que la propia situación económica favorecía el que las empresas aumentaran de forma mayoritaria su facturación.

6. Conclusiones

En la investigación realizada en este trabajo se ofrece un análisis del rendimiento empresarial de un mismo conjunto de empresas hoteleras en un amplio período de tiempo que abarca desde 1997 a 2012. Con ello se muestra como difiere el crecimiento y la rentabilidad de estas empresas en la crisis económica iniciada en 2008 con respecto al periodo previo a la misma. Además se pone de relieve la importancia de diversos aspectos que caracterizan las empresas y que son determinantes para un buen rendimiento empresarial según la coyuntura económica a la que se enfrenten.

Con todo, de los análisis realizados en este estudio, además de evidenciarse la incidencia de la crisis en el rendimiento de los hoteles y alojamientos turísticos españoles estudiados, mostrando como durante en este periodo la tendencia mayoritaria de estas empresas era de decrecimiento y de pérdida de rentabilidad, se derivan una serie de conclusiones a tener en cuenta.

En primer lugar los resultados permiten destacar la relevancia del tamaño y de la antigüedad de las empresas para el rendimiento empresarial, coincidiendo con las investigaciones previas que advertían de la influencia de estas características empresariales en los resultados de las empresas y en la preparación de las mismas ante situaciones de crisis. En este sentido es necesario hacer mención a la importancia de las empresas más pequeñas en el sector turístico español, debido a su labor en la generación de empleo tanto en periodos de coyuntura económica favorable como desfavorable, situación esta última en que también son las empresas con menor número de empleados las más propensas a generar ventas en comparación con empresas más grandes. Por otra parte, subrayar también la adaptabilidad de las empresas hoteleras de mayor antigüedad a la crisis, a las que posiblemente haya ayudado la experiencia previa en situaciones pasadas, ya que los resultados de este estudio muestran como a pesar de la situación estas consiguen aumentar sus ventas e incrementar su rentabilidad. Otra razón podría ser que estas empresas tengan una cartera de clientes fieles, algo que como se advertía en estudios previos influía en el rendimiento de los hoteles durante la crisis. Partiendo de esto, se sugiere que para los hoteles sería recomendable crear programas de fidelización de clientes, medir la satisfacción, mejorar la calidad de su gestión y servicios y potenciar la imagen de su marca. Además, antes de esperar a experimentar situaciones de crisis para aprender de las mismas, deberían anticiparse creando planes anti-crisis. Todo esto, puede favorecer una mejor adaptabilidad en una situación de crisis y el tener un desempeño óptimo, a pesar de la misma.

Además respecto al rendimiento empresarial desde la perspectiva de género, destacar que aunque antes de la crisis los hombres favorecían más el empleo en estas empresas, durante la crisis los resultados muestran como el género no causa ningún impacto en el rendimiento de las empresas. Por

lo que se puede indicar que en las empresas hoteleras tanto hombres como mujeres se han enfrentado a la crisis gestionando de forma similar, siendo tanto hombres como mujeres igual de capaces de rendir en situaciones económicas desfavorables como la crisis estudiada. Esta realidad, que pone de relieve la crisis debería tenerse en consideración para eliminar las barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de dirección, ya que como se ha podido ver en situaciones difíciles como esta lo que hacen falta son personas, que independientemente de ser hombres o mujeres, sean capaces de asumir y actuar en el escenario al que se enfrentan.

En general, los resultados mostrados en este estudio son de utilidad tanto para empresas, como para responsables políticos. Para las empresas, debido a que a través de los aspectos determinantes del rendimiento se pueden diferenciar aquellas empresas con un buen comportamiento, pudiendo servir de ejemplo y ayudar a las otras empresas a comprender cómo desempeñar una buena gestión que se refleje en su rendimiento. Por otra parte los responsables políticos deben ser conscientes de que todas las empresas no son iguales y por tanto a la hora de elaborar políticas para enfrentar a la crisis, estas deberían ser más específicas en beneficio de todas. En este sentido, también se debería fomentar una mayor comunicación entre agentes públicos y privados, que ayude a elaborar políticas anti-crisis teniendo en cuenta las necesidades y características de las empresas. También sería beneficioso el diseño y fomento de planes de formación para que las empresas se enriquezcan del conocimiento en materia de gestión de crisis.

Aparte este estudio contribuye al avance en la literatura existente acerca del rendimiento empresarial en diversos aspectos, ya que en primer lugar se hace evidente la falta de estudios que incidan en el mismo en una situación, tan actual, como es la crisis, así como en empresas, de un sector tan importante para la economía como el turístico. Por otra parte permite progresar en el estudio del rendimiento empresarial desde la perspectiva de género teniendo en cuenta el sector elegido y las diferentes coyunturas económicas analizadas. En este sentido, es relevante recalcar la necesidad de realizar análisis profundos al estudiar el rendimiento empresarial, ya que como se ha podido ver en un primer momento se daban diferencias significativas en el rendimiento empresarial de las empresas, pero si no se hubiera seguido profundizado no podría haberse explicado que aspectos son los realmente influyentes y determinan un buen rendimiento.

Finalmente es necesario señalar también ciertas limitaciones existentes. En primer lugar que las características tenidas en cuenta en este análisis no han tenido poder para explicar el crecimiento en ventas antes de la crisis y aunque como se ha explicado que la propia situación económica pudo ser determinante para favorecer que casi la totalidad de las empresas aumentaran su facturación antes de

la crisis, también puede deberse a otros factores. Por lo que en segundo lugar, destacar como limitación principalmente la falta de datos disponibles ya que la literatura previa advierte de la existencia de múltiples aspectos que también pueden influir en el rendimiento empresarial. Por ejemplo, se alude a la influencia de aspectos del capital humano, como la educación o la experiencia tanto de los empleados de las empresas como de los directores de la misma, así como aspectos personales de estos mismos como su edad o su conciliación entre la vida personal y laboral. Por otra parte, también puede ser importantes la diversidad de estrategias de gestión llevadas a cabo por estas empresas ante diferentes situaciones y que pueden reflejarse en el rendimiento. Lamentablemente estos datos no se encuentran disponibles en la base de datos empleada para extraer información. En cambio gracias a estas limitaciones se pueden sugerir nuevas investigaciones en las que se dispongan de tantos datos posibles como los nombrados.

Como futuras líneas de investigación sería interesante también profundizar en estas empresas incidiendo en la localización de las mismas, ya que en un sector como el turístico es evidente la existencia de marcadas zonas turísticas cuya demanda difiere bastante con respecto a otras zonas menos explotadas turísticamente. También teniendo en cuenta la falta literatura centrada en el marco geográfico español, este estudio se podría emplear en empresas de otros sectores pudiendo ayudar a comprender como y por qué tienen buen rendimiento económico, así como se podría considerar además realizar estudios cuando la crisis se dé por finalizada por completo, analizando como es el proceso de recuperación de las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahl, H. (2006): "Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 30, nº 5, pp. 595-621.
- Alonso-Almeida, M. M. (2013): "Influence of gender and financing on tourist company growth", *Journal of Business Research*, Vol. 66, nº5, pp. 621-631.
- Alonso-Almeida, M. M. y Bremser, K. (2013): "Strategic responses of the Spanish hospitality sector to the financial crisis", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 32, pp.141–148.
- Alonso-Almeida, M. M. y Bremser, K. (2014): "Strategic management decisions in power positions to achieve business excellence in small service businesses: does gender matter?", *European Accounting and Management Review*, Vol.1, nº1, pp. 1-24.
- Alowaihan, A. K. (2004): "Gender and business performance of Kuwait small firms: A comparative approach", *International Journal of Commerce and Management*, Vol.14, nº 3/4, pp. 69 - 82.
- Alvarez, J.A. (2008): "La banca española ante la actual crisis financiera", *Revista de Estabilidad financiera*, Vol. 13, pp. 23–38.
- Anderson, D.R., Sweeney, D.J., y Williams, T. A. (2008): *Estadística para Administración y Economía*, 10ª ed, Cengage Learning, México.
- Blake, A. y Sinclair, M. T. (2003): "Tourism crisis management: US Response to September 11", *Annals of Tourism Research*, Vol. 30, nº4, pp. 813–832.
- Bremser, K., Alonso-Almeida, M.M. y Gohlich, V. (2014): "The Relevance of Organizational Characteristics for Crisis Planning", *Business And Management Research*, Vol.3, nº 4, pp. 26-33.
- Bruni, S., Pittiglio, R., y Reganati, F. (2014): "Heterogeneity in firm performance during economic crisis", *Business, Management and Education*, Vol.12, nº1, pp. 1-14.
- Brush, C. G. (1992): "Research of women business owners: Past trends, a new perspective and future directions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.16, pp. 5-30.
- Chen, M. (2010): "The economy, tourism growth and corporate performance in the Taiwanese hotel industry", *Tourism Management*, Vol. 31, nº5, pp. 665-675.
- Chirwa, E. W. (2008): "Effects of gender on the performance of micro and small enterprises in Malawi", *Development Southern Africa*, Vol. 25, nº3, pp. 347-362.

- Coleman, S. (2007): "The role of human and financial capital in the profitability and growth of women-owned small firms", *Journal of Small Business Management*, Vol. 45, nº 3, pp. 303–319.
- Collins-Dodd, C., Gordon, I. M. y Smart, C. (2004): "Further evidence on the role of gender in financial performance", *Journal of Small Business Management*, Vol. 42, nº4, pp. 395–417.
- Díaz García, M. C. y Jiménez Moreno, J. J. (2010): "Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género", *Cuadernos De Economía Y Dirección De La Empresa*, Vol. 13, nº42, pp. 151-175.
- Du Rietz, A. y Henrekson, M. (2000): "Testing the female underperformance hypothesis", *Small Business Economics*, Vol. 14, nº1, pp. 1-10.
- Fairlie, R. W. y Robb, A. M. (2009): "Gender differences in business performance: evidence from the characteristics of business owners survey", *Small Business Economics*, Vol. 33, nº4, pp. 375–395.
- Fasci, M. A. y Valdez, J. (1998): "A performance contrast of male-and female-owned small accounting practices", *Journal of Small Business Management*, Vol. 36, nº 3, pp. 1-7.
- Fernández-Villaverde, J. y Ohanian, L. (2010): "The spanish crisis from a global perspective", *Documentos de trabajo (FEDEA)*, Vol.3, pp. 1-60.
- Garrido Torres, A. (2012): "La actuación de las autoridades españolas frente a la crisis financiera", *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, Vol. 2, pp. 5-28.
- Henderson, J. C. (1999): "Managing the Asian Financial Crisis: Tourist attractions in Singapore", *Journal of Travel Research*, Vol. 38, nº2, pp.177-181.
- Hsu, C. S., Kuo, L., y Chang, B. G. (2013): "Gender Difference in Profit Performance—Evidence from the Owners of Small Public Accounting Practices in Taiwan", *Asian Journal of Finance & Accounting*, Vol. 5, nº1, pp. 140-159.
- IET (2008). Ficha de Coyuntura. Anual 2008. Instituto de Estudios Turísticos.
- IET (2009). Ficha de Coyuntura. Anual 2009. Instituto de Estudios Turísticos.
- IET (2010). Balance del Turismo. Año 2009. Instituto de Estudios Turísticos.
- IET (2010). Ficha de Coyuntura. Anual 2010. Instituto de Estudios Turísticos.
- IET (2011). Ficha de Coyuntura. Anual 2011. Instituto de Estudios Turísticos.
- IET (2012). Ficha de Coyuntura. Anual 2012. Instituto de Estudios Turísticos.

- IET (2013). Ficha de Coyuntura. Anual 2013. Instituto de Estudios Turísticos.
- IET (2014). Ficha de Coyuntura. Anual 2014. Instituto de Estudios Turísticos.
- INE (2013). Cuenta satélite del turismo de España. Base 2008. Serie 2008-2012. Instituto Nacional de Estadística.
- Johnsen, G. J. y McMahon, R.G.P. (2005): "Owner-manager gender, financial performance and business growth amongst SMEs from Australia's Business Longitudinal Survey", *International Small Business Journal*, Vol. 23, nº2, pp. 115-142.
- Klapper, L. F. y Parker, S. C. (2011): "Gender and the business environment for new firm creation", *The World Bank Research Observer*, Vol. 26, nº2, pp. 237-257.
- Marco, R. (2012): "Gender and economic performance: Evidence from the Spanish hotel industry", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, nº 3, pp. 981-989.
- Okumus, F., Altinay, M. y Arasli, H. (2005): "The impact of Turkey's economic crisis of February 2001 on the tourism industry in Northern Cyprus", *Tourism Management*, Vol. 26, nº 1, pp. 95-104.
- Okumus, F. y Karamustafa, K. (2005): "Impact of an economic crisis evidence from Turkey", *Annals of Tourism Research*, Vol. 32, nº4, pp. 942-961.
- Ortega, E. y Peñalosa, J. (2013): "Algunas reflexiones sobre la economía española tras cinco años de crisis", *Documentos ocasionales*, nº1304, Banco de España.
- Özar, Š., Özertan, G. y İrfanoğlu, Z. B. (2008): "Micro and small enterprise growth in Turkey: Under the shadow of financial crisis", *The Developing Economies*, Vol. 46, nº 4, pp. 331-362.
- Ritchie, B. W. (2004): "Chaos, crises and disasters: a strategic approach to crisis management in the tourism industry", *Tourism Management*, Vol. 25, nº 6. Pp. 669-683.
- Robb, A. M. y Watson, J. (2012): "Gender differences in firm performance: Evidence from new ventures in the United States", *Journal of Business Venturing*, Vol. 27, nº 5, pp. 544-558.
- Rosa, P., Carter, S. y Hamilton, D. (1996): "Gender as a determinant of small business performance: Insights from a British study", *Small Business Economics*, Vol. 8, nº 6, pp. 463-478.
- Santana, G. (2004): "Crisis Management and Tourism: Beyond the Rhetoric", *Journal of Travel & Tourism Marketing*, Vol.15, nº4, pp. 299-321.

- Saunders, M., Lewis, P. y Thornhill, A. (2009): *Research methods for business students*, 5ª ed., Editorial Pearson Education Limited, Essex.
- Smeral, E. (2009). The impact of the financial and economic crisis on european tourism. *Journal of Travel Research*, 48(1), 3-13.
- Smeral, E. (2010): "Impacts of the World Recession and Economic Crisis on tourism: Forecasts and potential risks", *Journal of Travel Research*, Vol. 49, nº 1, pp. 31– 38.
- Sönmez, S. F., Apostolopoulos, Y. y Tarlow, P. (1999): "Tourism in crisis: Managing the effects of terrorism", *Journal of Travel Research*, Vol. 38, nº1, pp. 13-18.
- Torres Bernier, E., Ramírez Sánchez, R. y Rodríguez Díaz, B. (2015): "La crisis económica en el sector turístico. Un análisis de sus efectos en la costa del sol", *Revista de Análisis Turístico*, Vol. 18, pp.11-18.
- Triola, M. (2004): *Estadística*, 9ª ed., Editorial Pearson Educación, México.
- Varum, C.A. y Rocha, V.C. (2012): "The effect of crises on firm exit and the moderating effect of firm size", *Economics Letters*, Vol. 114, nº 1, pp. 94-97.
- Varum, C.A. y Rocha, V.C. (2013): "Employment and SMEs during crises", *Small Business Economics*, Vol. 40, nº 1, pp. 9-25.
- Watson, J. (2002): "Comparing the performance of male- and female-controlled businesses: relating outputs to inputs", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 26, nº 3, pp. 91-100.
- Watson, J. y Robinson, S. (2003): "Adjusting for risk in comparing the performances of male- and female-controlled SMEs", *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, nº 6, pp. 773–788.
- World Tourism Organization and International Labour Organization (2013) "Economic Crisis, International Tourism Decline and its Impact on the Poor", UNWTO, Madrid.

ANEXOS

ANEXO 1. Proceso de depuración de datos.

		Total
Muestra total		7171
Empresas constituidas posteriormente a 1997 o con fecha de constitución no disponible	-3712	3459
Dirección : dato no disponible, no persona jurídica o género no identificable	-83	3376
No Ingresos de explotación 2012	-746	2630
No Ingresos de explotación 2008	-268	2362
No Ingresos de explotación 2007	-305	2057
No Ingresos de explotación 1997	-965	1092
No Activos 2012	-0	1092
No Activos 2008	-0	1092
No Activos 2007	-0	1092
No Activos 1997	-0	1092
No Empleados 2012	-54	1038
No Empleados 2008	-33	1005
No Empleados 2007	-38	967
No Empleados 1997	-326	641
No RCE 2012	-2	639
No RCE 2008	-2	637
No RCE 2007	-0	637
No RCE 1997	-1	636
No RTA 2012	-1	635
No RTA 2008	-0	635
No RTA 2007	-0	635
No RTA 1997	-0	635
	Muestra Final	635

ANEXO 2. Variaciones en los tamaños de las empresas entre períodos.

Tamaño	<i>Microempresa</i>	<i>Pequeña</i>	<i>Mediana</i>	<i>Grande</i>	CRISIS
<i>Microempresa</i>	64	27	3	0	94
<i>Pequeña</i>	67	293	19	1	380
<i>Mediana</i>	1	37	91	2	131
<i>Grande</i>	1	3	15	11	30
PRE-CRISIS	133	360	128	14	

Empresas constantes

- **Interpretación de la tabla:** Los cambios en la cantidad de empresas entre períodos se deben al aumento o disminución de número de empleados en las empresas desde el inicio de un periodo al inicio del otro. Por ejemplo al inicio de la crisis existían 133 microempresas, sin embargo el número de las mismas se redujo a 94 para el inicio del periodo de crisis, 64 de estas micro empresas de la crisis eran las mismas en el período anterior, pero otras 69 empresas de tamaño micro existentes en el período pre-crisis aumentaron su plantilla hasta formar parte de otros grupos de tamaño, así 67 de ellas se convirtieron en pequeñas, otra en mediana y una creció en empleados hasta alcanzar el tamaño de empresa grande. Por otra parte otras 30 empresas que pertenecían a otros grupos en el período pre-crisis vieron su tamaño reducido para el inicio de la crisis a micro empresa, 27 de estas habían sido pequeñas y 3 medianas.