



REVISTA INTERNACIONAL
DE SALARIOS DIGNOS

Editor en Jefe

Luis Antonio Andrade Rosas
Universidad La Salle México

Editores Asociados

Carlos Alberto Jiménez Bandala
(Universidad de Quintana Roo, Campus Cancún)

Andrea Bautista León
(Universidad La Salle, Ciudad de México)

Marco Antonio Méndez Salazar
(Universidad Autónoma Veracruzana)

Nayeli Pérez Juárez
(Universidad Nacional Autónoma de México)

Yaxk'in Coronado
(Universidad La Salle, Ciudad de México)

Equipo Editorial

Maria José Ruíz Martínez, (La Salle, Ciudad de México)

Estefanía Moreno López, (La Salle, Ciudad de México)

Comité Científico Asesor

Jamshid Damooei (Universidad Luterana de California, EE.UU.), Nayeli Pérez Juárez (IIEc-UNAM), Octavio Garduño Ruiz (IPN, México), Andres Peñaloza Mendez (Comisión Nacional de Salarios Mínimos, México), Mauricio Ramírez Grajeda (Universidad de Guadalajara, México), Alejandro Islas Camargo (ITAM, México), Marco Antonio Méndez Salazar (Universidad Veracruzana, México), Roberto Gallardo (Universidad Veracruzana, México), Magdalena Sepúlveda Contreras (Servicio de Salud Metropolitano Oriente, Chile), Elizabeth Crofoot (The Conference Board), Sabith Khan (Universidad Luterana de California, EE.UU.), Moise Djepang Kouamo (Universidad de Douala, Camerún), Omar Neme Castillo (IPN, México), Lucerito Ludmila Flores Salgado (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla)

Diseño Editorial

- Santiago Álvarez Rodríguez (FAMADyC Universidad La Salle México)

Revista científica de análisis del mundo laboral, es una publicación semestral, de libre acceso y de forma bilingüe en su totalidad.

RISAD Revista Internacional de Salarios Dignos, Vol. 5, No. 1, enero-junio, 2023, es una publicación semestral editada por la Facultad de Negocios de la Universidad La Salle, Ciudad de México, Benjamín Franklin 45, Col. Condesa, C.P. 06140, Cuauhtémoc, Ciudad de México, 55 52 78 95 00, <http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/OISAD> . Editor responsable: Luis Antonio Andrade Rosas. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No.:04-2021-080213123600-203, ISSN: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Responsable de la última actualización, Dr. Luis Antonio Andrade Rosas, fecha de la última modificación 28 de agosto 2023. Los artículos firmados son responsabilidad exclusiva de los autores.

Revista Internacional de Salarios Dignos

Periodicidad semestral

Vol. 5, No. 1 enero-junio, 2023

Acerca de RISAD

RISAD Revista Internacional de Salarios Dignos fue lanzada en la primavera de 2019 como un proyecto de colaboración multidisciplinaria permanente. El proyecto nació como resultado de la preocupación de ambas partes por desarrollar un espacio de investigación que aborde las condiciones salariales en el mundo con la debida diligencia y rigor académico, tanto desde una perspectiva global como doméstica. El proyecto tiene por objeto evaluar los salarios reales y determinar lo que debería ser un salario digno para cada economía y para cada actividad laboral en un mundo globalizado. El proyecto lleva a cabo su labor basándose en el contexto de que, en el actual mundo globalizado, existen estructuras que impiden a grandes porciones de la población mundial disfrutar de salarios decentes, debido a estructuras sistémicas que han hecho que la participación de la mano de obra en la economía se reduzca constantemente en los últimos cincuenta años.

Visión

Imaginar un entorno donde se ha logrado una importante reducción de la desigualdad en el mundo—reemplazando las estructuras económicas que generan un intercambio desigual entre capital y trabajo y entre las metrópolis del sistema y los países periféricos—como parte de la transición hacia un nuevo paradigma transformador de real democracia y sostenimiento cuyo único fin es ir en pos del bienestar de la gente y el planeta y no del mercado.

Misión

Crear una unidad de investigación del salario con el fin de investigar, analizar y valorar la situación salarial en México y el mundo desde la perspectiva de la dignidad humana, desarrollando la metodología que defina acertadamente los parámetros de dignidad salarial desde un enfoque global y doméstico para incidir en el desarrollo de políticas y soluciones que eliminen las brechas entre los salarios reales y los salarios dignos.

Rigurosidad Científica

RISAD Revista Internacional de Salarios Dignos publicada por la Universidad La Salle México es una publicación electrónica con arbitraje doble ciego internacional. Todos los manuscritos sometidos a revisión serán evaluados bajo un proceso de revisión riguroso. La publicación de los mismos dependerá los dictámenes aprobatorios y el cumplimiento de las condiciones que los revisores señalen. Cada revisor designado debe conocer el área a la que pertenece el manuscrito. No podrá ser aceptado ningún manuscrito que no haya tomado en cuenta los comentarios y recomendaciones de sus revisores. Todo rechazo estará fundamentado con el mismo rigor que las aprobaciones.

Frecuencia de publicación

RISAD Revista Internacional de Salarios Dignos publicada por la Universidad La Salle México es una publicación electrónica de periodicidad semestral y de libre acceso.

Tiempo de publicación

El lapso máximo entre la etapa de aceptación y el comienzo de la revisión por pares es de noventa días, el lapso máximo de la revisión por pares es de sesenta días, y el lapso máximo entre la edición y la publicación es de treinta días.

Política de acceso abierto

Todos los artículos publicados en "RISAD Revista Internacional de Salarios Dignos" están bajo una política de acceso abierto de acuerdo con la licencia CC-BY, a menos que se indique lo contrario.

***Revista Internacional de Salarios Dignos de Facultad de Negocios de la Universidad La Salle
Vol. 5, No. 1 enero-junio, 2023***

Código de ética

El Código de ética de RISAD Revista Internacional de Salarios Dignos sigue los estándares éticos validados en el "Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors" que publica el Committee on Publications Ethics (COPE) y las normas que los comités éticos internacionales establecen para la investigación.

Cargo por procesamiento de artículo

RISAD Revista Internacional de Salarios Dignos es una revista de acceso abierto, donde todos los artículos publicados pueden consultarse de forma gratuita. RISAD Revista Internacional de Salarios Dignos promueve el Acceso Abierto no comercial por lo que no existen "cargos por procesamiento de artículo" para nuestros autores e instituciones que deciden publicar sus resultados de investigación con nosotros. Todos los costos asociados son cubiertos por la Universidad La Salle México.

Indexación

Actualmente, RISAD Revista Internacional de Salarios Dignos se encuentra en proceso de indexación en LATINDEX.

La sede de la revista es la Facultad de Negocios de la Universidad La Salle, Ciudad de México, Benjamín Franklin 45, Col. Condesa, C.P. 06140, Cuauhtémoc, Ciudad de México, 55 52 78 95 00, y se difunde en formato electrónico a través de su página web: <http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/OISAD>

Presentación

En el momento más tenso de la pandemia COVID-19, la solidaridad entre las pequeñas empresas y la política monetaria expansivas, fueron claves para salir poco a poco de la crisis económica que atravesaba el país. Dentro de estas pequeñas empresas, destacan las empresas familiares, ya que poseen características de solidaridad tanto de sus integrantes como entre sus competidores, rasgos claves en momentos de crisis. Por su parte, la política monetaria a través de disminuciones en las tasas de interés, motivó préstamos con el objetivo de alentar la demanda de los consumidores, y fue ésta en ese momento de crisis un factor importante para sostener la economía. En este número enero-julio 2023 que RISAD entrega a sus lectores, se destacan las características e importancia de las empresas familiares y su sucesión; además, de las políticas neoliberales que indirectamente motivan las demandas de los ciudadanos y de alguna forma, sostener con sus compras a las empresas, en particular las familiares. Implicando con ello, una confianza de la sociedad hacia las políticas, el reto de una sucesión familiar y oportunidades para cualquier agente económico a través de estas estrategias.

Luis Antonio Andrade Rosas

Editor en Jefe

Índice

Factores de éxito y fracaso en la sucesión de empresas familiares locales: un acercamiento para México

Juan Miguel Feliciano Vega Hernández 1-24

Success and failure factors in the succession of local family businesses: an approach for Mexico

Juan Miguel Feliciano Vega Hernández 25-47

Aceleración de la recuperación del poder adquisitivo de los salarios en el posneoliberalismo

Carlos Alberto Jiménez-Bandala, Beatriz Rocha Rocha, Rosa Isela Fernández 48-68

Acceleration of purchasing power recovery of wages in post-neoliberalism

Carlos Alberto Jiménez-Bandala, Beatriz Rocha Rocha, Rosa Isela Fernández 69-88

Factores de éxito y fracaso en la sucesión de empresas familiares locales: un acercamiento para México
Success and failure factors in the succession of local family businesses: an approach for Mexico

Juan Miguel Feliciano Vega Hernández¹

Recepción: 04/04/2023

Aceptación: 21/07/2023

Resumen

Las empresas familiares son importantes para el Producto Interno Bruto (PIB) y el empleo de cualquier economía. Por ejemplo, en España generan aproximadamente un 58% del PIB y el 67% de empleo; en México, estas empresas emplean cerca de 25 millones personas (Empresa, 2022). De ahí la importancia, para que estas empresas subsistan a través del tiempo y en las siguientes generaciones. El objetivo de este trabajo es identificar los componentes de la organización y funcionamiento que permiten la permanencia generacional de las empresas familiares mexicanas. Para lo cual, se construyó un cuestionario de 20 reactivos, aplicado a 35 empresas familiares mexicanas con más de 10 años en el mercado, cuyos dueños son jefes de familia entre 55-65 años. A partir de categorizar las respuestas del cuestionario con escala tipo Likert, se ajusta un modelo logit que arroja la probabilidad de sucesión de la empresa familiar. Los resultados muestran, que la preparación académica y los valores como variaciones intrafamiliares las cuales fueron significativas; implicando que, mientras mayor educación tenga el próximo jefe familiar de la empresa será crucial para la permanencia de la empresa dentro de los mercados competitivos; Mientras que existen diferentes valores que tienen un impacto negativo en la probabilidad de permanencia de la empresa familiar.

Abstract

Family businesses are important to the Gross Domestic Product (GDP) and employment of any economy. For example, in Spain they generate approximately 58% of GDP and 67% employment; in Mexico, these companies employ about 25 million people (Empresa, 2022). Hence the importance, for these companies to survive over time and in the following, generations. The objective of this work is to identify the components of the organization and operation that allow the generational permanence of Mexican family businesses. For this, a questionnaire of 20

¹ Docente de la Facultad de Negocios de la Universidad La Salle, Ciudad de México. jvegalasallistas.org.mx

reagents was constructed, applied to 35 Mexican family businesses with more than 10 years in the market, whose owners are heads of families between 55-65 years old. From categorizing the answers of the questionnaire with Likert scale, a logit model is adjusted that throws the probability of succession of the family business. The results show that academic preparation and values as intrafamilial variations were significant; implying that the more education the next head of the company has will be crucial for the company's permanence within competitive markets; While there are different values that have a negative impact on the probability of permanence of the family business.

Palabras clave

Empresas familiares; preparación académica; valores; permanencia en el mercado; empleo.

Key Words

Family businesses; academic preparation; values; permanence in the market; employment.

Introducción

Las empresas familiares se han posicionado de manera exitosa en el mercado, por ejemplo, en Estados Unidos, 9 de cada 10 empresas son familiares, por lo que se destacan como número 1 a nivel mundial en este sector. En la Unión europea, las empresas familiares generan cerca de 60 millones de empleos; en donde para España, estas empresas generan aproximadamente un 58% del PIB y 67% de su empleo (Empresa, 2022). En América Latina, destacan Brasil, Chile y México, pero este último, no sólo es líder en América latina, sino que es el quinto país a nivel mundial con mayor número de empresas familiares (Voz de las empresas, 2021). En particular, las empresas familiares mexicanas, generan cerca del 85% del PIB, siendo un factor clave en la generación de empleo y riqueza del país (El Herald de México, 2022).

Además, parte del éxito de las empresas familiares estriba en su democracia, distribución equitativa de los beneficios y compromisos entre sus integrantes; aunado a los valores de solidaridad y cooperativismo, esenciales en el funcionamiento de este tipo de empresas. El espíritu familiar es importante, ya que implica una relación cercana y una igualdad del trato hacia los clientes y empleados. La familia dialoga y crea unidad, sabe repartir papeles y trabajos de un modo armónico, por lo que motiva a la participación y compromiso de sus integrantes. Así, se puede comprender la lógica del negocio de las empresas familiares y valorar de esta forma, su rentabilidad (Carrasco-Pérez et al., 2022).

De este modo, la participación de un posible trabajador, visto como servicio social, prácticas profesionales o capacitación, en este tipo de empresas es esencial, para su futura inserción laboral y participación en el mercado laboral. Por lo que, a través de la inserción laboral o como un centro especial de empleo, se puede visualizar a las empresas familiares como empresas

socialmente indispensables, que a partir de normas jurídicas de empleo tendrán una ardua participación en el mercado laboral.

De ahí la importancia para que estas empresas subsistan a través del tiempo y en las siguientes generaciones. Esto es, los empresarios antes de ser líderes o fundadores activos en la organización son miembros de una familia, que cuidarán y muchas veces, tendrán que anteponerla; ante otros objetivos comerciales de su vida. Esto debe ser contemplado en el momento en que se implementen mejores prácticas dentro de la organización; por lo que mantener una generación familiar dentro de una empresa es esencial. A pesar de que la literatura diga lo contrario, la sucesión generacional es importante, como lo menciona Macías (2021) para un análisis de empresas en el norte de México.

Además, a través del tiempo las empresas familiares han sido el pilar de la economía en la mayoría de los países. En donde, una empresa familiar es un tipo de negocio, que es propiedad de un conjunto de personas emparentadas por lazos de sangre o afinidad, en cuya gestión intervienen una o varias de estas personas y que tienen la intención de transferir la empresa a las siguientes generaciones, es decir que desean que la empresa perdure en el tiempo (Carrascosa, 2021). Aunado a que, la empresa familiar es una organización en la que independientemente del tamaño y de las acciones que se efectúan, la mayoría de las propiedades pertenecen a una o más familia y muestran una solidaridad entre ellas.

Por si fuera poco, la empresa familiar es una organización en la que independientemente del tamaño y de las acciones que se efectúan, la mayoría de las propiedades pertenecen a una o más familia y muestran una solidaridad entre ellas. En este sentido, Duran et al. (2016) destacan que las empresas familiares tienen un grado de concentración de la riqueza, control de la familia en la empresa e importancia de objetivos no financieros, que les impide invertir más respecto a otro tipo de empresas. Por lo que, se destaca la necesidad para evaluar y comparar comportamientos, valores y percepciones, entre otros elementos de la cultura organizacional, que ayudan a gestionar y solucionar problemas, para la permanencia de las empresas familiares.

En este trabajo, a partir de un cuestionario de 20 reactivos de diseño propio, aplicado a empresas familiares mexicanas con más de 10 años en el mercado (concesionarios de pinturas- negocios familiares), cuyos dueños son jefes de familia entre 55-65 años, se deducen los requisitos de organización y funcionamiento que permiten la permanencia generacional de las empresas familiares mexicanas. Para deducir nuestro modelo, se construyó, además de las variables independientes, la variable objetivo (dependiente) definida como el riesgo de la sucesión familiar.

Resaltamos la construcción de la variable dependiente, se consideró: los procesos operativos de la empresa familiar y que tan importante es presentar estados financieros contables, y mediante una escala tipo Likert se determina la nomenclatura 1: No es importante 2: poco importante 3:

neutral 4: importante 5: muy importante. La variable dependiente se conformó binaria para su mejor análisis

Con base en ello, estimamos un modelo logit que arroja la probabilidad (riesgo) de sucesión de la empresa familiar. Los resultados indican que, la preparación académica (X_1) y los valores morales y/o éticos (X_4) fueron significativas en el riesgo de permanencia de la empresa familiar. Esto es, mientras mayor preparación académica tenga el próximo dueño y/o familiar de la empresa, mayor es la probabilidad que la empresa subsista en el mercado. Mientras que, preocuparse por el hecho que el próximo dueño familiar de la empresa es casado, con quién está casado, entre otros valores, tienen un impacto negativo en la permanencia de la empresa.

El trabajo se estructura en seis apartados, donde la primera sección corresponde a la introducción. La segunda sección corresponde a la revisión de la literatura, en particular fue útil para justificar las variables independientes relacionadas con la sucesión familiar de la empresa. En la tercera sección se muestra la metodología necesaria para nuestros propósitos. La cuarta sección corresponde a la construcción de variables, así como los resultados del análisis econométrico. En la penúltima sección, comparamos nuestros resultados con lo hecho por la literatura, deduciéndose una discusión al respecto; aunado a que se mencionan las contribuciones. Finalmente, se muestra la conclusión, destacando la aportación, las recomendaciones, así como las limitantes y los trabajos futuros.

Revisión de la literatura: empresas familiares

Las empresas familiares tienen un rasgo de identidad por default característico de una familia propia, esto es, reconocerse como familiares y tener un sentido de pertenencia que puede impulsar al posicionamiento de la empresa familiar en el mercado. Tal sentido de pertenencia se ha aplicado a los conceptos de polarización (Esteban y Ray, 1994), que pueden incluso sostener alguna reforma, política impositiva (Andrade, 2016) o evitar conflictos (Esteban y Ray, 2008).

Los lazos de identidad en una empresa familiar condicionan por default la inclusión de todos los trabajadores y la de los nuevos miembros. Tal inclusión da la oportunidad de reconocer otros talentos algunas empresas no familiares podrían negar. Por ejemplo, En este sentido, Trujillo y García (2018), comentan sobre las personas analfabetas en Jalisco y la discriminación que sufren en materia laboral por parte de las instituciones públicas, concluye que, al ser excluidas por sus condiciones, se les niega la oportunidad de mostrar sus habilidades y experiencias. En esta línea, Narváez (2021) destaca los lazos de identidad familiar que muestran la región del Yasuní en el Ecuador, comentando que a partir de reconocer y respetar a sus antepasados motiva a la región para que no ceda a los caprichos y control del gobierno o empresas particulares y explotar con ello, los recursos naturales de la zona.

Respecto al “rechazo” de la región indígena con las empresas o autoridades que menciona Narváez, tal rechazo podría mitigarse si las autoridades llegan con un proyecto en donde “la

familia” como tal no se desintegre. Por ejemplo, Weinberg (2019) menciona de los procesos y estrategias que hizo el gobierno argentino para acercarse a la comunidad indígena Qullamarka; la cual ya fungía como organización. Proceso que originó que algunas comunidades indígenas se reconocieran como agricultores (empresas) familiares, modificando su vínculo con el gobierno.

Lo anterior muestra que el enfoque y núcleo familiar se ha llevado más allá de las empresas, por ejemplo, organizaciones indígenas, regiones e instituciones públicas. No obstante, la importancia familiar se ha manifestado en otras temáticas, como lo mencionan Sánchez y Jiménez (2021), que mediante un análisis cualitativo aplicado a partidos políticos españoles en las elecciones del 2019; señalando que, a pesar de las diferencias en ideologías de la familia y los partidos políticos, existen rasgos comunes de los partidos con la pragmática familiar.

En la actualidad el nepotismo está mal visto, gran parte de las empresas que cotizan en bolsa y las firmas personales lo prohíben, aun así, dentro de las empresas familiares se lleva a cabo por distintos factores ya que entran en desafíos, lealtad y pensamientos multigeneracionales que transforman a la empresa familiar llegando a enfrentarse entre ellos mismos por sus propios intereses. Por lo anterior para Belausteguigoitia (2015) afirma que algunos de los integrantes de la familia forman parte de la nómina, más por responder a una necesidad, que, por algún beneficio hacia la empresa, del mismo modo comenta que cuando se da este tipo de ascenso o beneficios depende de la relación de sangre que exista entre la familia, por lo que es muy difícil que las empresas con estas características logren el éxito.

Finalmente, la relación entre los integrantes una empresa familiar, sean familiares o no, conlleva lazos de amistad entre colaboradores más sinceros y apoyo en cualquier circunstancia que en otro tipo de empresas. Lo anterior, debido al simple hecho de reconocerse como familia. Esto es, ante cualquier circunstancia aleatoria como la pandemia, los lazos entre colaboradores de estas empresas familiares mantienen la armonía. Por ejemplo, Alonso, Sáenz y Sanz (2020) con base en una muestra de 1008 niños en 8 regiones de España, resaltan los lazos de identidad, valores, aprendizaje y, sobre todo, de “rescate” fraternal, que tuvieron estos niños con sus abuelos, durante la época de COVID-19.

La familia ante todo es una institución emocional y por ello los negocios familiares son una mezcla de costumbres familiares y necesidades empresariales, demostrando la lealtad y la confianza que debe existir dentro del núcleo familiar. Algunos autores afirman y coinciden que una empresa familiar sólida, constituyen un importante competidor dentro del mercado, no tanto por que trabaje mejor sino por que consolida una red intangible de emociones y costumbres. Este tipo de situaciones proporcionan a la familia empresaria la fortaleza para poder superar los riesgos dentro del mercado competitivo (Le Van 2003).

Por lo anterior una de las características principales de las empresas familiares es la relación tan estrecha que existe en la propia empresa familiar y la vida familiar -familia empresaria, para

Grajales (2022) afirma que uno de los principales problemas dentro de las empresas familiares está basado en la jerarquía familiar, y como segundo problema, considera los conflictos emocionales. Por lo que el tener algún parentesco familiar está clasificado como conflictos generacionales, entre la primera línea de consanguinidad y sobre todo el genero (Herrera Bernal y Vázquez Gutiérrez, 2021). Así mismo estas emociones conforman los principales inconvenientes dentro de la empresa familiar, ya que consideran que la emoción trabaja por encima de la razón tomando en cuenta la fraternidad del núcleo familiar se enfrentan a los sentimientos y a la productividad impactando en los resultados, en este ámbito cabe resaltar que en la mayor parte del tiempo se quiere ordenar o poner los puestos directivos o laborales conforme al organigrama familiar (Proaño Quezada, 2017).

Éxito y Fracaso

Es importante resaltar que cada familia es única y que el éxito puede lograrse a través de la combinación de distintos factores y buenas prácticas de igual forma se pueden enfrentar a grandes desafíos, y correr el riesgo de fracasar

Por lo anterior el espíritu empresarial siempre es propenso a cometer errores en especial, en tiempo de cambios rápidos o de adaptación que requieren pruebas para encontrar la mejor solución, innovación, en sus procesos ,Para obtener éxito es necesario llegar a un objetivo en común reduciendo, la cantidad de errores y la toma de malas decisiones, sobre todo aprender de sus propios errores, En ese sentido para (Colina y Albites 2020) las empresas deben enfrentar los restos del mundo posmoderno, donde interviene la incertidumbre, el caos, y la globalización, enfocados en los cambios generados por la tecnología, la crisis, y los modelos sociales-culturales, (Argón 2010) afirma que el éxito o fracaso de la empresa depende del tipo de estrategias que se toman, dependiendo del contexto, es decir que va ir en función a las condiciones y situaciones del mercado. Por su parte Ahmad, Siddiqui y Alsamh (2020) comentan que para que una empresa familiar permanezca y tenga éxito en el mercado es necesaria la participación de la empresa en causas sociales

El fracaso está relacionado a múltiples factores como, la falta de procesos, indicadores, planeación y a problemas de ejecución, sin embargo, para, Wijaya y Wijaya (2019) afirman que el fracaso se da de la primera a la segunda generación por falta de estrategias planteadas, ya que la misma sucesión ignora cuestiones de liderazgo, espíritu empresarial y conocimiento. Por ejemplo, en este sentido, García (2016) en su estudio geográfico, afirma que, en España durante el periodo de recesión, se fortalecen los factores macroeconómicos de forma negativa llevando al fracaso las empresas, trayendo consigo un contagio económico en el sector de la construcción

La falta de profesionalización dentro de las empresas familiares está ligados a la experiencia y al conocimiento ya que pueden limitar sus competencias, la falta de innovación y la adaptación, esto impacta de forma negativa, por lo que es importante invertir en la contratación y el

desarrollo de profesionales universitarios capacitados, para establecer estructura y procesos eficientes.

Para Martín (2023) comenta acerca de la inserción aboral de los universitarios analizando la experiencia sobre las prácticas profesionales y sus trayectorias laborales, reconociendo los objetivos y necesidades que la empresa requiere para lograr los objetivos en común. La importancia del desarrollo del personal dentro de las organizaciones en especial para construir ventajas competitivas es fundamental en el talento humano desarrollando nuevos retos y competencias que respondan a las necesidades del mercado (Hernández et al., 2004)

Características e importancia de las empresas familiares

Reiteramos la importancia económica que tienen las familias en la economía, como tal, y en la economía social. Esto es, económicamente generan más del 50% del PIB en cualquier economía y en términos de empleo llevan la delantera. Respecto a la cuestión de economía social, resalta su clima laboral y de identidad entre sus colaboradores, que los liga a unos de los conceptos de responsabilidad social empresarial (RSE).

Las empresas familiares mexicanas tienden a ser más jóvenes y pequeñas que su contra parte a nivel internacional que muestran una similitud porcentual en la participación de la segunda generación. También, las empresas no familiares se encuentran comparativamente muy por debajo de los porcentajes de las empresas familiares de una tercera generación. Es por ello, que en México la falta de una planeación estratégica ha impedido la capitalización y la continuidad y sobre todo que tienden a tener más ventajas competitivas que las empresas internacionales, Para Pacheco-Ornelas (2005), las ventajas competitivas se basan en la adecuación de sus propios recurso y capacidades. Estas consisten en las relaciones cercanas con los clientes, la reputación que mantienen entre ellos de forma local, y el conocimiento del mercado, adicionalmente que tienden a competir con costos bajos, a diferencia de otras que pretenden diferenciarse por calidad, variedad, o diseño.

Esto es, hay una diferencia en varios sentidos entre una Pequeña y mediana empresa (PYME) normal y una empresa familiar, esto es, Villarreal-Segoviano (2012) comenta que las PYMES presentan ciertos atributos que pueden utilizarse para colocarse en el plano internacional, impulsando estas ventajas tendrán operaciones eficientes, de manera que las propias actividades proyecten la creación de valor dentro de las empresas llevando a la consolidación del negocio. Por su parte, Jaimes-Bolívar y Albornos- Arias (2021) comentan que la vida de las empresas familiares se limita en gran medida a la transición generacional, el promedio el 30% sobrevive una generación, 15% a una tercera, y un 1% a la cuarta.

Otro aspecto importante es enfatizar en la capacidad de los dueños, para descentralizar la toma de decisiones, ya que en la mayoría de las ocasiones en las empresas familiares mexicanas están tomadas entre 2 o 3 directivos; cubriendo un promedio aproximado de 4-5 áreas, como la dirección general, gerencias, operaciones, finanzas, mercadotecnia, recursos humanos, entre otras. Cabe mencionar que el crecimiento de la empresa demandará áreas gerenciales que serán atribuidas a miembros de la familia con o sin experiencia profesional. Uno de los retos de las empresas familiares es entender y conocer en qué momento deben hacer los cambios organizacionales y la toma de decisiones que no afecten su nivel de productividad Londoño-Patiño (2020).

La sucesión de la empresa familiar es importante por las implicaciones económicas en el PIB y empleo de cualquier economía. Las condiciones para la permanencia son varias, que van desde la identidad, el reconocimiento familiar, trayectorias de la empresa, su historia, compromiso de los integrantes, valores, disciplinas, entre otros. Por ejemplo, Kaveski y Beuren (2022), a través de un modelo de ecuaciones estructurales aplicado a 10 empresas familiares y 116 funcionarios de éstas, mencionan la importancia que tiene la motivación y la cultura organizacional, sobre el control del funcionario, lo cual origina en un compromiso afectivo hacia los integrantes.

Por su parte, Aragón, Arango y Llanos (2021), a través de un análisis de redes bayesiano, miden el riesgo en la estabilidad financiera de los hogares mexicanos, donde argumentan que, el manejo de crédito y la forma en que se conforma el hogar es indispensable para la dicha estabilidad; sugieren finalmente, la promoción de una educación financiera para integrantes de este núcleo familiar.

Históricamente las empresas familiares también se han ido posicionando y manteniendo en diferentes rubros, como lo explica Garazi (2021); el cual analiza las empresas familiares dueñas de hoteles a mediados de 1950. Comentando que la permanencia de estas empresas hoteleras se debió principalmente al conocimiento y claridad de sus integrantes sobre: la división de trabajo, el compromiso y obligaciones, su remuneración y sus derechos.

Como se mencionó anteriormente, el dueño o líder de la empresa familiar sabe que debe cuidar a la empresa como lo hace con su familia, por lo que por default la junta directiva le confiará en su desempeño. En este sentido, Cortés, Ramírez y Betancourt (2018), a través de un panel aplicado a 104 empresas colombianas, analizan la relación entre el control familiar y el desempeño financiero de las empresas; concluyendo que, cuando una familia es el principal accionista que controla, las empresas tienen mayor desempeño, pero, cuando dos familias o más son las que controlan el negocio, el desempeño puede ser nulo.

Metodología

Un modelo econométrico es una representación simplificada entre distintas variables que explican un fenómeno en particular, permiten estudiar fenómenos complejos y hacer predicciones acerca del comportamiento futuro de las variables, dado que la realidad es muy

compleja el modelo se centrará en las variables más relevantes a estudiar, permitiendo de este modo una mayor comprensión y simplicidad.

Por lo anterior es importante conocer, ¿Cuáles son los elementos que inciden en la permanencia de la empresa familiar mexicana? Así mismos ¿De qué manera los criterios de decisión definen a un modelo de riesgo de permanencia? y ¿En qué medida un modelo de riesgo influye en la toma de decisiones? Estas preguntas nos ayudaran a comprender mejor el análisis enfocándonos solo en las empresas familiares mexicanas, ya que, en un análisis econométrico, se quiere mostrar la importancia o no de una variable, tal importancia debe cumplir dos condiciones: i) la parte intuitiva que refleja el análisis teórico esperado y, ii) la significancia estadística que muestra el error de explicación mínimo cometido de la variable independiente sobre la dependiente. De esta forma, procedemos a estimar modelos lineales como en (1),

$$Y_i = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + \dots + a_kX_{ki} + U_i \quad (1)$$

Donde $Y_i = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + \dots + a_kX_{ki} + U_i$ es la variable explicada a través de las variables explicativas y observadas $X_1, X_2, \dots, X_k$, y donde i es un índice que se refiere a la observación. Finalmente, U_i es una perturbación que considera factores que no se pueden controlar, como una crisis, una guerra, una sequía, entre otros acontecimientos inesperados. De esta forma, U_i es una variable aleatoria que se distribuye de manera normal, con media 0 y varianza constante, esto es, $U_i \sim N(0, \sigma^2)$. Adicional a que las U_i tienen que ser independientes.

Al tipo de modelos en donde un término perturbación estocástico o termino de error estocástico está considerado, se denomina función de regresión poblacional (Gujarati y Porter, 2004), y es lo que interesa estimar. Finalmente, uno de los supuestos que debe cumplirse en el modelo (1), es que las variables explicativas $X_1, X_2, \dots, X_k$ tienen que ser no fuertemente correlacionadas. De esta forma, se requiere que una variable explicativa X_i no tiene que mostrar relación con alguna variable explicativa X_j o cualquier combinación de éstas, para toda $i \neq j$.

Modelo de probabilidad lineal

Cuando la variable dependiente es cualitativa, en el sentido que Y_i representa un atributo, si es riesgosa o no es riesgosa (empresas familiares). Por ejemplo,

$$Y = \begin{cases} 1, & \text{si pose el atributo} & \text{con prob} = p \\ 0, & \text{otro caso,} & \text{con prob} = 1 - p \end{cases}$$

Así, se quiere estimar el comportamiento promedio de Y binaria a partir de alguna variable explicativas, esto es,

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + u_i \quad (2)$$

Se está estimando,

$$Y_i = E(Y_i|X_i), \quad (2)$$

Así, cuando Y representa una variable cualitativa de “éxito” y “fracaso”, que no es más que una distribución Bernoulli, que toma dos valores: 0 y 1. Y como la esperanza se encuentra acorde a,

$$E(Y) = \sum_{i=0}^1 i P(Y = i) = 0 * (1 - p) + 1 * p = p \quad (3)$$

Por tanto, de acuerdo con (2) y (3) lo que está estimando en un modelo de probabilidad lineal (MPL) es la probabilidad de poseer el atributo o no.

Un par de problemas que se presenta en la estimación (2) son:

- i) Las salidas, o valores estimados pueden ser negativos o mayores a 1, esto es, la variable dependiente, valores negativos y mayores a 1. Una de las soluciones es fijar 0.001 a los negativos y 0.999 a los mayores a 1, para no perder los grados de libertad.
- ii) El otro, es que las perturbaciones u_i cumplen con,

$$u_i = \begin{cases} 1 - \beta_0 - \beta_1 X_{1i}, & \text{si } Y_i = 1 \\ -\beta_0 - \beta_1 X_{1i}, & \text{si } Y_i = 0 \end{cases}$$

Por lo que estaría violando el supuesto de normalidad.

El problema ii) se puede resolver al aplicar el teorema del límite central sobre todo cuando la muestra es amplia. El problema i) podemos eliminar los valores que salen del rango 0 y 1, pero si son demasiados estaríamos perdiendo grados de libertad para la estimación. Como posible solución, para no perder información es fijar 0.001 a los negativos y 0.999 a los mayores a 1, aunque nuestra estimación no sea tan “certera”.

Para evitar tales complicaciones, un modelo de probabilidad que resuelve sobre todo el problema 1, es el modelo logit que estima la probabilidad cuando $Y = 1$, a partir de,

$$P_t = E(Y = 1|X_1, X_2, \dots, X_k) = \frac{1}{1 + e^{-z_t}} = \frac{e^{z_t}}{1 + e^{z_t}} \quad (4)$$

Donde $z_t = a_0 + a_1 X_{1t} + a_2 X_{2t} \dots + a_k X_{kt}$. Note entonces, que $\lim_{z_t \rightarrow -\infty} P_t = 0$ y $\lim_{z_t \rightarrow \infty} P_t = 1$.

Sin embargo, el modelo (4) no es lineal en las variables explicativas, $X_1, X_2, \dots, X_k$. Para hacerlo lineal se hace un poco de algebra obteniendo $\frac{p^t}{\bar{p}_t} = e^{z_t}$, y al aplicar logaritmos,

$$L_t = \ln\left(\frac{p_t}{1-p_t}\right) = z_t = a_0 + a_1 X_{1t} + a_2 X_{2t} + \dots + a_k X_{kt} \quad (5)$$

Al modelo 5 se denomina logit (Gujarati y Porter, 2004). Después de las estimaciones, se pueden encontrar los efectos marginales de las $X_1, X_2, \dots, X_k$ sobre las probabilidades, lo que se mostrará en el apartado de resultados finales.

Análisis y resultados

Para la construcción del modelo logit, construimos primero la variable dependiente y las independientes, con base en un cuestionario de 20 reactivos de diseño propio, cuyos resultados se clasifican con una escala tipo Likert.

Cuestionario y construcción de variables

Se determinan participantes de empresas familiares mexicanas con más de 10 años en el mercado (concesionarios de pinturas- negocios familiares), donde los jefes de familia son los dueños de la empresa, personas entre 55 y 65 años. La encuesta se realizó considerando en general las siguientes características:

- i) Criterios de decisión: del dueño de la empresas y jefe de familia;
- ii) Preparación Académica: del jefe de familia, ya que la falta de conocimiento en el área emprendedora puede cometer errores que conllevan a la empresa a no tener suficientemente rentabilidad;
- iii) Simbolismos: el símbolo es un contenido para comunicar emociones y realidades abstractas además de emplear representaciones irracionales fantásticas y subjetivas. La importancia de estos dentro de la empresa radica en el sentido de pertenencia lo cual hace que se identifiquen y que tengan un mejor compromiso para los procesos dentro del negocio;
- iv) Valores: Son principales virtudes o cualidades que caracterizan a una persona. Una acción o un objeto que se considera típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social, en la empresa son aquellas características que definen a una empresa y que sirven como eje para su crecimiento. Es muy importante considerar los valores dentro de las empresas familiares ya que se considera parte de la formación del núcleo familiar lo cual hace que se determinen ciertas características vinculadas con el negocio familiar.

De esta forma, la variable dependiente se identifica como:

Y: Empresa Riesgosa, se consideró, que tan importante es tener procesos operativos en la empresa familiar y que tan importante es presentar estados financieros contables.

Y las independientes se justifican de acuerdo con:

X₁: Preparación Académica (PA), se toma en cuenta que tan importante es un título universitario para tener una empresa familiar, si consideran tener un plan de objetivos para la empresa, y la importancia del personal tenga estudios universitarios.

X₂: Simbolismo (S), se determina que tan importante es la suerte en las ventas, si se realiza algún ritual para atraer las ventas, si es importante poner imágenes o símbolos de la buena suerte, un altar religioso y que tan importante son las fechas de cumpleaños o aniversarios de la familia / empresa.

X₃: Sistema de creencias (SC), se toma en cuenta que tan comprometido se sienten con la empresa familiar, si consideran importante contar con un plan de sucesión de la empresa, la importancia de la familia, el negocio y compartir los proyectos negocios familia

X₄: Valores morales y/o éticos (V); estos determinan que tan importante es contener planes de crecimiento, el capital en manos de la familia, considerar un consejo directivo para la empresa, el reconocimiento de éxito hacia los empleados, y como consideran si un miembro de la familia roba.

En la tabla 1, se muestra a detalle los 20 reactivos que caracterizan a las variables.

Tabla 1. Reactivos, variables y categorías

Reactivos	Preguntas	Relación entre pregunta y variables	Categoría
1	¿Consideras importante un título universitario para tener una empresa familiar ?	x1	PA
2	¿Te parece importante tener un plan de objetivos para tu empresa ?	x1	PA
3	¿Qué tan importante es tener procesos operativos en tu empresa familiar ?	y	R

4	¿Es importante presentar estados financieros contables?	y	R
5	¿Qué tan importante es que tu personal tenga estudios universitarios?	x1	PA
6	¿Qué tan importante es la suerte en las ventas ?	x2	S
7	¿Consideras importante realizar algún ritual para atraer las ventas?	x3	S
8	¿Es importante poner imágenes o símbolos de la buena suerte ?	x4	S
9	¿Consideras importante un altar religioso ?	x5	S
10	¿Qué tan importante son las fechas de cumpleaños o aniversarios de la familia / empresa ?	x2	S
11	¿Qué tan comprometido te sientes con la empresa familiar ?	x3	SC
12	¿Consideras importante contar con un plan de sucesión de la empresa ?	x4	SC
13	¿Qué tan importante es para ti la familia?	x5	SC
14	¿Qué tan importante es para ti el negocio ?	x6	SC
15	¿Es importante compartir los proyectos - negocios con la familia ?	x7	SC
16	¿Consideras importante tener planes de crecimiento?	x4	V
17	¿Que tan importante es tener el capital en manos de la familia?	x4	V
18	¿Es importante un consejo directivo par tu empresa familiar ?	x4	V
19	¿Te parece importante reconocer el éxito de tus empleados?	x4	V
20	¿Como considerarías si un miembro de la familia roba a la empresa ?	x4	V

Fuente: Elaboración propia.

A partir de las respuestas, se aplica una escala de Likert para clasificar la base de datos final. La clasificación en general para las variables es:

1. No es importante
2. Poco importante
3. Neutral
4. Importante
5. Muy importante.

Investigación

Se quiere analizar qué factores muestran una correlación con la probabilidad de sucesión de la empresa familiar (Y). La tabla 2 detalla las variables que se consideraron y que la literatura sustenta estas posibles correlaciones.

Tabla 2. Descripción de las variables del modelo		
Literal	Variable	Descripción
Y	Muestra el riesgo de permanencia familiar de la empresa	Es una variable binaria, cuya construcción fue a partir de considerar valores Likert sobre dos preguntas: i) ¿qué tan importante es tener procesos operativos en la empresa?, ii) ¿Es importante presentar estados financieros contables?
X_1	Preparación académica	Su construcción se basa en el promedio de valores Likert que corresponden a las preguntas referentes al tema de la variable ; ¿Consideras importante un título universitario para tener una empresa familiar ? (ver preguntas tabla 1)
X_2	Simbolismos	Su construcción se basa en el promedio de valores Likert que corresponden a 5 preguntas referentes al tema de la variable; ¿Qué tan importante es la suerte en las ventas ? (ver preguntas tabla 1)
X_3	Sistemas de Creencias	Su construcción se basa en el promedio de valores Likert que corresponden a 5 preguntas referentes al tema de la variable ¿Qué tan importante es para ti la familia? variable (ver preguntas tabla 1)
X_4	Valores	Su construcción se basa en el promedio de valores Likert que corresponden a 5 preguntas referentes al tema de la variable ¿Como considerarías si un miembro de la familia roba a la empresa ? variable (ver preguntas tabla 1)

Fuente: Elaboración Propia

Para definir el valor binario de Y , se consideró que $Y = 1$ si ambas respuestas de la tabla 1 eran afirmativas, de lo contrario el valor de Y era 0. Los valores finales tanto de Y como las independientes se muestran en la tabla 3 del apéndice. Para los valores de las independientes X_i , $i = 1, 2, 3, 4$, se promediaron los valores cuantitativos de cada una de las respuestas de acuerdo con la escala de Likert citadas anteriormente. Además, el valor de confiabilidad (Alfa de Cronbach) es de 0.72 que le da una confiabilidad a la escala que utilizamos (ver tabla 3).

Si bien el propósito es mostrar un modelo logit, primero apliquemos un MPL (modelo de probabilidad línea) para determinar las posibles variables significativas para la estimación de Y , tal estimación se muestra en la tabla 4. Note que, solo la preparación académica fue significativa para explicar la probabilidad de permanencia de la empresa familiar (ver tabla 3).

Tabla 4. Estimación del riesgo de permanencia de la empresa familiar.

y	coef.	Std. Err.	t	P > t
x1 preparación académica	0.2652843	0.110.191	2.4	0.023
	-			
x2 simbolismo	0.1686862	0.1046383	-1.61	0.117
x3 sistema de creencias	0.1209983	0.1373634	0.88	0.384
	-			
x4 valores	0.3989436	0.2199329	-1.81	0.080
cons	1.146612	0.8633297	1.33	0.194

Fuente: Elaboración Propia

En tal cálculo, podría considerarse la variable valores como posible variable explicativa, ya que su probabilidad de error es 0.08; Esto significa que es marginalmente significativa.

Lo que, si se descarta, es la posible correlación de permanencia familiar con la variable X_3 sistema de creencias, ya que su error de explicación es muy alto (0.385).

Con base en lo anterior, tenemos el siguiente modelo considerando las dos variables "marginalmente" significativas,

$$Y = 1.507 + 0.3129X_1 - 0.4081X_4 \quad (6)$$

$$P_{value} \quad (0.003) \quad (0.072)$$

Se observa en (6) que la preparación académica (X_1) sigue siendo significativa, mejorando su significancia la variable valores ($P_{value} = 0.07$), pero la variable simbolismos pierde significancia respecto a lo mostrado en la tabla 4. Podríamos quedarnos con este modelo, pero al correr el modelo las variables: preparación académica (X_1) y valores (X_4), el modelo es mucho más completo y en términos intuitivos más rico (ver signos). El modelo estimado es,

$$Y = 1.559 + 0.30732X_1 - 0.517X_4 \quad (7)$$

$P_{value} \quad (0.004) \quad (0.019)$

La penúltima columna de la tabla 5 del anexo, reporta las salidas a través del modelo de probabilidad lineal (MPL), en donde se observan 4 observaciones mayores a la unidad. A partir de lo explicado en la metodología aplicamos el modelo logit que se muestra en la tabla 5.

Tabla 5. Logit estimado para (7).

y	coef.	Std. Err.	t	P > t
x1 preparación académica	1.707412	0.6734424	2.54	0.011
x4 valores	-2.915457	1.338402	-2.18	0.029
cons	6.08686	4.559994	1.33	0.182

Fuente: Elaboración Propia.

Los efectos marginales después del logit (estimación de 5) se muestran en la tabla 6, donde se observa, acorde al MPL y a (5), que los dos efectos marginales de preparación académica y valores son significativos sobre la probabilidad de permanencia familiar.

La tabla (6) muestra, que en conjunto un jefe con buena preparación académica y “poco” preocupado en los valores aumenta la probabilidad de permanencia en familiar en 0.714. Sin embargo, los efectos individuales no son positivos, por ejemplo, mientras más preparado esté el jefe de familia la probabilidad de permanencia familiar aumenta en 0.34; mientras que, si la directiva se pregunta porque el jefe de familia no es casado, con quien está casado, si bautizo a sus hijos (valores) y por ello dudan si mantienen la sucesión familiar, entonces estas dudas hacen que la probabilidad de permanencia familiar cae en 0.59.

Tabla 6. Estimación de modelo logit para la permanencia de la empresa familiar, controlada por la preparación académica y valores.

Permanencia	Efectos marginales	$P_{valores}$
Preparación académica	0.348	0.008
Valores	-0.594	0.02

Marginal effects after logit	Pr(prob aceptación) (predict)= 0.714		
Pruebas	Wald: $p > \chi^2 =$ 0.0052	Pseudo $R^2 =$ 0.233	Especificidad y Sensibilidad: 0.74

Fuente: Elaboración Propia

Respecto a las pruebas estadísticas, en principio se prueba que:

H_0 : Ambos coeficientes son iguales a cero y las variables no son importantes para el modelo,

H_1 : Ambos coeficientes son diferentes a cero y las variables son importantes para el modelo.

La probabilidad conjunta muestra que $p > \chi^2 = 0.052$, por lo que se rechaza H_0 y las variables en conjunto son significativas para el modelo.

El análisis de especificidad y sensibilidad arroja un valor de 0.74 que acorde a Hosmer y Lemeshow (2000), un valor entre 0.6 y 0.8 significa que el modelo discriminó considerablemente los datos incorrectos que pudieran ser tomados como correctos. La única prueba de significancia débil sería la Pseudo R^2 , dado que un valor cercano a 0 muestra un ajuste muy débil para las probabilidades estimadas y un valor cercano a 1 sería un ajuste muy bueno; como el valor es 0.233 podríamos hablar de un ajuste ligeramente bajo. No obstante, el modelo con las dos variables explicativas es bueno y basta verlo en la significancia individual.

1. CONTRIBUCIÓN Y DISCUSIÓN

Nuestra contribución destaca pros y contras para el proceso de sucesión familiar, como son los valores y la preparación académico del futuro dueño y familiar de la empresa. Estudios similares, como el de Hillen y Lavarda (2020), destacan a la innovación como principal factor en la sucesión familiar, debido a que el nuevo integrante familiar debe tener la visión de lo que hacen sus competidores e innovar para mantenerse en el mercado.

Es importante que para cualquier empresa familiar mexicana tenga éxito se tome en consideración estos factores relacionados con su tamaño, el sector donde se desenvuelve, así como sus propias estrategias futuras; si no también las variables tanto endógenas como exógenas, como las variables planteadas en este estudio, en particular la preparación académica y los valores, factores importantes para la continuidad y la permanencia en el mercado. Si bien, nuestros resultados sostienen que detenerse en valores es contraproducente para la permanencia familiar; Arenas-Cardona y Rico-Balvín (2014), comentan de la importancia en sensibilizar a los empresarios, para el reconocimiento del importante papel que desempeña las

empresas familiares en la actividad económica como generadoras de riqueza y empleo, sensibilización que es crucial para la permanencia de estas empresas.

Conclusión

La mayoría de las empresas familiares mexicanas no tienen procesos generacionales o de planeación para transferir el liderazgo o la dirección de la propia empresa, ni tampoco han definido la persona dentro de la familia que podría asumir esta responsabilidad, esto nos lleva a incluir un nepotismo y favoritismo para la sucesión familiar, sin tener en cuenta los méritos propios. Este tipo de prácticas tiene efectos dañinos a la empresa, y más cuando se aplican a los puestos de máxima responsabilidad ya sea por la estimación, confianza o los años que lleven de amistad. Por lo que, las consecuencias del mal desempeño impactarán en las pérdidas de la empresa, además de generar problemas internos familiares de diversa índole. Por lo que es recomendable, dados los resultados de la investigación, la profesionalización de la empresa de modo que los empleados sean contratados en base a criterios y objetivos de formación, capacidad y experiencia.

El éxito o el fracaso de las empresas dependerá de las circunstancias en las que se encuentre cada una de las empresas, por los distintos factores que representan el núcleo familiar y sus procesos administrativos, en primer lugar, las necesidades, y los conocimientos relevantes para organizar y distribuir la organización construyendo un ambiente propicio para aplicar el conocimiento innovador que conducirá al éxito.

En los datos obtenidos, la preparación académica arroja una gran correlación con respecto a los valores, es evidente que va a formar parte de los buenos criterios y de las buenas acciones que se llevarán a cabo dentro de las empresas. Dando como resultado una mejor estabilidad tanto en la empresa como en la familia. Así, es importante señalar que estas características hacen que la empresa se consolide y tenga mejores resultados minorizando los riesgos latentes para la continuidad de la empresa, que es lo que se buscó desde un principio en esta investigación: una continuidad de generación a generación, disminuyendo los riesgos.

De esta forma, cabe mencionar que las variables planteadas, a pesar de que los simbolismos y sistemas de creencias, aunados a las significativas del modelo: preparación académica y valores, derivaron una estrategia contundente para la permanencia de las empresas y sobre todo la valoración de resultados; así mismo cabe destacar que estas variables siempre han estado relacionadas con el éxito de cualquier empresa familiar al menos para México.

Como una limitante de nuestro trabajo, podemos decir que, a pesar de que los sistemas de creencias no fue una variable significativa, pero si es fundamental para el buen desarrollo de las actividades; ya que, la gran mayoría de los trabajadores necesita creer o encomendarse a alguna

creencia o simbolismo para poder desarrollar de forma íntegra sus actividades. Los resultados nos arrojan una gran importancia con respecto a los riesgos que esta pueda tener, lo cual significa que se le tiene que dar un mayor peso a algo intangible como una idea una creencia o los propios pensamientos que nos llevan a realizar las actividades de una forma distinta y eficiente. Esto es, lógico que siendo seres humanos se admita una serie de interpretaciones o de varios niveles de espiritualidad, materialidad que se encuentran aplicada tanto en el trabajo como a la familia. Su contenido racional permite su análisis y valoración, por lo que no se tiene que constituir como una categoría separada; puesto que la manera de relacionarse es importante para establecer los comportamientos empresa-familia, aportando un mayor compromiso ante sus deberes y responsabilidades. Por lo anterior, si bien son dos sistemas totalmente diferentes (sistema empresa y sistema familia) no los podemos separar ni hacer un lado por las propias características mencionadas.

De esta forma, podemos asegurar las valoraciones de cada una de las variables. Obteniendo resultados apegados a las crisis y problemas actuales de las empresas familiares mexicanas, pudiendo optimizar los resultados para la integración de los procesos y estrategias que deben realizarse para no ser afectadas en tanto en su desempeño familiar como empresarial. Así mismo es importante señalar que las empresas estudiadas son empresas que tienen más de 10 años en el mercado y que sus dueños fundadores rondan entre los 55 y 65 años y que ponen en riesgo su propio patrimonio, lo cual hace que las decisiones sean tomadas por ellos mismos sin contar con criterios que ayuden al buen desempeño de la empresa. Por lo que las sugerencias planteadas, en base a los resultados obtenidos del modelo de riesgo, deben de ser tomadas en cuenta para minorizar el riesgo de quiebra y una mejor transición de generación solo para esta población. Esto es, parte de los resultados en el modelo de riesgo obtenido, señalan diversas estructuras o procesos que requieren de mucho cuidado para su implantación, ya que no queremos ver afectada la integridad de la familia ni poner en riesgo el negocio, dentro del mercado existen o existieron empresas familiares que por falta de conocimiento y de tacto están en quiebra actualmente.

Referencias

- Alonso Ruiz, R., Sáenz De Jubera, M. y Sanz Arazuri, E. (2020). Tiempos compartidos entre abuelos y nietos, tiempos de desarrollo personal - Shared time between grandparents and grandchildren. *Revista Española de Pedagogía*, 78(277), 415–434.
- Andrade, L. A. (2016). Condiciones de la política de impuestos para mantener la polarización y la desigualdad. *EconoQuantum*, 13(2), 33-50. <https://doi.org/10.18381/eq.v13i2.6020>

- Aragón, G. D., Arango, F. O., y Llanos, A. I. C. (2021). Las finanzas de los hogares mexicanos: análisis con redes bayesianas. *Investigación Económica*, 80(317), 109–134.
- Arenas-Cardona, H. A., y Rico-Balvín, D. (2014). La empresa familiar, el protocolo y la sucesión familiar. *Estudios Gerenciales*, 30(132), 252-258.
- Ahmad, S., Siddiqui, K. A., y AboAlsamh, H. M. (2020). Family SMEs' Survival: the role of owner family and corporate social responsibility. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(2), 281-297. <https://www.x-mol.com/paperRedirect/1360522425058758656> [Links]
- Herrera Bernal, L. L., & Vázquez Gutiérrez, R. L. (2021). Mediación empresarial y coaching en la transformación pacífica de conflictos de empresas familiares. *Revista de La Facultad de Derecho*, 50, 1–19. <https://doi.org/10.22187/rfd2021n50a7>
- Jaimes-Bolívar, G. D., y Albornoz-Arias, N. (2021). Factores que inciden en el proceso de sucesión de empresas familiares. *Pensamiento & Gestión* (50), 69-99. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.041>
- Carrascosa, J. (2021). La importancia de los lazos sociales –The Importance of Social Ties: clases sociales y mecanismos de acceso al empleo en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Estudios Sociológicos*, 39(115), 67–108.
- Carrasco-Pérez, S., Altamirano-Cárdenas, J. R., Vargas-Del Ángel, M. Á., y Islas-Moreno, A. (2022). Pequeñas empresas productoras de leche: un estudio desde la perspectiva del modelo de negocio. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 32(84), 111–122.
- Cortés, D. L., Ramírez, J. B., y Betancourt, G. G. (2018). Relación entre gobierno corporativo, control familiar y desempeño en empresas colombianas. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 28(69), 85–98.
- El Heraldo de México (2022). Empresas familiares contribuyen con 85% del PIB de México. Recuperado de: [Empresas familiares contribuyen con 85% del PIB de México | El Heraldo de México \(heraldodemexico.com.mx\)](https://heraldodemexico.com.mx) (16 de enero 2023).
- Empresa tu revista digital, (2022). Beneficios fiscales de la empresa familiar. Recuperado de: [Beneficios fiscales de la empresa familiar \(gesdocument.com\)](https://gesdocument.com) (16 de enero 2023)
- Esteban, J. and Ray, D. (1994). On the measurement of polarization. *Econometrika*, 62(3): 819-851.
- Esteban, J. and Ray, D. (2008). Polarization, fractionalization and conflict. *Journal of Peace Research*, 45: 163-182.
- Duran, P., Kammerlander, N., Van Essen, M., and Zellweger, T. (2016). Doing more with less: innovation input and output in family firms. *The Academy of Management Journal*, 59(4), 1224–1264.

- Garazi, D. (2021). Un hotel con ambiente familiar: trabajo y familia en el hotelaría marplatense (buenos aires, argentina), 1950-1990". *Historia Social*, 101, 81–102.
- García-Marí, J. H., Sánchez-Vidal, J., & Tomaseti-Solano, E. (2016). Fracaso empresarial y efectos contagio: Un análisis espacial para España. *El Trimestre Económico*, 83(330 (2)), 429–449. <http://www.jstor.org/stable/45146851>
- Grajales Arango. (2022) Factores Generadores de Problemas en Empresas Familiares
- Gujarati, N.D. and Porter, C.D. (2004) *Basic Econometrics*. 4th edition, Mc Graw Hill.
- Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., & Semillero de Investigación en Gestión Humana. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23, 79–97. <http://www.jstor.org/stable/23741138>
- Hillen, C., y Lavarda, C. E. F. (2020). Sucessão intergeracional e inovação em empresas familiares: revisão de literatura. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(77), 11–24.
- Hosmer y Lemeshow. (2000). *Applied logistic regression*. John Wiley & Sons, Estados Unidos de América.
- Kaveski, I. D. S., & Beuren, I. M. 2022. Influência da motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares: controles formais e informais como mediadores. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 32(84), 97–110.
- Londoño-Patiño, J. A. (2020). Toma de decisiones basada en la productividad en Pymes manufactureras: aproximación desde la Lógica Difusa. *Revista CEA*, 6(12), 181–207. <https://doi.org/10.22430/24223182.1507>
- Macías, C. (2021). Sucesión generacional planificada (SGP). Una aproximación cualitativa a la SGP en pequeñas empresas familiares de servicios automotrices en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 31(81), 61–74.
- Martín, R. M. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis*, 101, 229–254. <https://doi.org/10.2307/40184457>
- Narváez, R. (2021). Fronteras irreales, abuelos y territorios comunes: interdependencia e interrelación de waorani y grupos familiares en aislamiento en el Yasuní". *Revista de Antropología*, 64(2), 1–25.
- Pacheco-Ornelas, M. C., (2005). "Ventaja competitiva: gestión en el nivel de empresa. *Mercados y Negocios*, (12), 125-146.

Proaño Quezada, H. M., Gisbert Soler, V., y Pérez Bernabeu, E. (2017). Mejora Continua Enfocada a Los Problemas De Empresas Familiares. 3C Empresa : Investigación y Pensamiento Crítico, 6(5), 29–38. <https://doi.org/10.17993/3comp.2017.especial.29-38>

Sánchez, L. A., y Jiménez, M. B. (2021). El descubrimiento de las políticas familiares en España - The Discovery of Family Policies in Spain: entre la ideología y el pragmatismo. Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 174, 3–22.

Trujillo, R. M. P., y García, J. B. C. (2018). Exclusión de las personas analfabetas en la vinculación laboral. Revista Mexicana de Sociología, 80(4), 767–800.

Villarreal-Segoviano, F. J., (2012). Logística Integral: Una alternativa para crear valor y ventajas competitivas en las pequeñas y medianas empresas (pymes) del Sector Calzado. Nova Scientia, 4(8), 165-202.

Voz de las Empresas, (2021). Las empresas familiares y su importancia en México. Recuperado de Las empresas familiares y su importancia en México | Voz de las Empresas (16 de enero 2023).

Weinberg, M. (2019). Agricultores familiares, ¿y después? impacto de la inclusión de organizaciones indígenas a la estructura estatal - Family farmers, ¿and afterwards? the impact of the inclusion of indigenous organizations in the state structure. Chungara: Revista de Antropología Chilena, 51(4), 693–710.

Wijaya, A., y Wijaya, B. (2019). The effects of integrity, entrepreneurship, knowledge, leadership to succession in first generation family business. In 16 th International Symposium on Management (INSYMA 2019) (pp. 107-110). Atlantis Press. <https://dx.doi.org/10.2991/insyma-19.2019.27> [Links]

ANEXOS

Tabla 3. Resultados de la encuesta.

EN CUESTA DOS	¿Qué tan importante son la fecha de cumpleaños o aniversarios de la familia / empresa?																		SUMA
	¿Consideras importante un título universitario para tener una empresa familiar?	¿Te parece importante tener un plan de objetivos para tu empresa?	¿Qué tan importante es tener procesos operativos en tu empresa familiar?	¿Es importante tener presencia en redes sociales?	¿Que tan importante es que tu personal tenga estudios financieros contables?	¿Que tan importante es que tu personal tenga suertitas en las ventas?	¿Que tan importante es realizar algún ritual para atraer las ventas?	¿Es importante poner imágenes o símbolos de la buena suerte?	¿Consideras importante un altar religioso?	¿Que tan importante es el compromiso de sucesión de la familia / empresa?	¿Consideras importante contar con un plan de sucesión de la empresa?	¿Que tan importante es tener proyectos de inversión para el crecimiento de la familia / empresa?	¿Que tan importante es tener el capital en mano para la familia / empresa?	¿Es importante tener un consejo directivo para esa familia / empresa?	¿Te parece importante tener un reconocimiento de éxito de tus empleados?	¿Como considerarías si un miembro de la familia roba a la empresa?			
E1	1	5	5	1	1	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	74
E2	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	86
E3	1	5	5	4	1	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	3	5	5	79
E4	1	5	5	5	3	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	70
E5	3	5	5	5	3	2	2	1	4	4	4	4	5	5	3	5	2	4	71

E6	1	4	4	4	0	4	0	2	2	4	4	4	0	4	0	4	4	4	4	2	55
E7	1	5	5	5	3	3	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	72
E8	4	5	4	5	3	2	2	1	1	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	5	74
E9	4	5	5	5	4	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	71
E10	3	5	5	5	4	3	1	1	1	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	73
E11	3	5	5	5	3	2	1	1	1	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	73
E12	4	5	5	5	3	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	1	80
E13	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	86
E14	5	5	5	5	5	4	1	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	86
E15	5	4	4	5	3	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	79
E16	2	5	5	5	4	3	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	1	73
E17	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	88
E18	3	4	4	5	4	3	2	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	73
E19	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	1	80
E20	5	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	82
E21	3	5	5	5	4	2	1	1	1	5	5	0	5	4	4	5	3	4	5	1	68
E22	1	5	5	5	3	3	1	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	1	70
E23	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	83
E24	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	86
E25	1	5	5	5	3	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	70
E26	1	4	4	4	0	4	0	2	2	4	4	4	0	4	0	4	4	4	4	2	55
E27	4	5	4	5	3	2	2	1	1	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	5	74
E28	3	5	5	5	4	3	1	1	1	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	73
E29	4	5	5	5	3	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	1	80
E30	5	5	5	5	5	4	1	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	86
E31	2	5	5	5	4	3	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	1	73
E32	3	4	4	5	4	3	2	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	73
E33	5	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	82
E34	1	5	5	5	3	3	1	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	1	70
E35	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	86
VARIA NZA	2.0 00	0.1 44	0.1 44	0.7 33	1.24 4	0.8 24	1.6 07	0.9 49	1.8 90	0.4 27	0.33 3	1.1 19	1.0 62	0.1 93	1. 21 7	0.1 70	0.7 15	0.7 33	0.1 70	1.85 3	
SUMA TORIA DE VARIA NZAS	17.527																				
VARIA NZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	55.036																				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario		0.72
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:			
k:	Número de ítems del instrumento	20	
S_T^2 :	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	17.527	
jaja	Varianza total del instrumento.	55.036	

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad
0.72

Fuente Elaboración Propia

Success and failure factors in the succession of local family businesses: an approach for Mexico

Juan Miguel Feliciano Vega Hernández¹

Reception: 04/04/2023

Accepted: 21/07/2023

Abstract

Family businesses are important to the Gross Domestic Product (GDP) and employment of any economy. For example, in Spain they generate approximately 58% of GDP and 67% employment; in Mexico, these companies employ about 25 million people (Empresa, 2022). Hence the importance, for these companies to survive over time and in the following, generations. The objective of this work is to identify the components of the organization and operation that allow the generational permanence of Mexican family businesses. For this, a questionnaire of 20 reagents was constructed, applied to 35 Mexican family businesses with more than 10 years in the market, whose owners are heads of families between 55-65 years old. From categorizing the answers of the questionnaire with Likert scale, a logit model is adjusted that throws the probability of succession of the family business. The results show that academic preparation and values as intrafamilial variations were significant; implying that the more education the next head of the company has will be crucial for the company's permanence within competitive markets; While there are different values that have a negative impact on the probability of permanence of the family business.

Key Words

Family businesses; academic preparation; values; permanence in the market; employment.

Introduction

Family businesses have successfully positioned themselves in the market, for example, in the United States, 9 out of 10 companies are family businesses, which is why they stand out as number 1 worldwide in this sector. In the European Union, family businesses generate close to

¹ Professor at the Faculty of Business of La Salle University, Mexico City. jvega@lasallistas.org.mx

60 million jobs; where for Spain, these companies generate approximately 58% of GDP and 67% of their employment (Empresa, 2022). In Latin America, Brazil, Chile and Mexico stand out, but the latter is not only the leader in Latin America, but also the fifth country in the world with the largest number of family businesses (Voice of companies, 2021). In particular, Mexican family businesses generate about 85% of GDP, being a key factor in the generation of employment and wealth in the country (El Herald de México, 2022).

In addition, part of the success of family businesses lies in their democracy, equitable distribution of benefits, and commitments among their members; coupled with the values of solidarity and cooperativism, essential in the operation of this type of company. The family spirit is important, since it implies a close relationship and equal treatment of customers and employees. The family dialogues and creates unity, knows how to distribute roles and jobs in a harmonious way, which is why it motivates the participation and commitment of its members. Thus, the business logic of family businesses can be understood and, in this way, their profitability can be assessed (Carrasco-Pérez et al., 2022).

In this way, the participation of a potential worker, seen as a social service, professional internship or training, in this type of company is essential for their future job placement and participation in the labor market. Therefore, through labor insertion or as a special employment center, family businesses can be seen as socially essential companies, which, based on legal employment regulations, will have an arduous participation in the labor market.

Hence the importance for these companies to survive over time and in the following generations. That is, the businessmen, before being active leaders or founders in the organization, are members of a family, which they will take care of and many times, will have to put it before; before other business objectives of his life. This should be considered at the time when best practices are implemented within the organization; so maintaining a family generation within a company is essential. Despite the fact that the literature says otherwise, generational succession is important, as mentioned by Macías (2021) for an analysis of companies in northern Mexico.

In addition, over time family businesses have been the pillar of the economy in most countries. Where, a family business is a type of business, which is owned by a group of people related by blood ties or affinity, in whose management one or more of these people are involved and who intend to transfer the company to the following generations, that is, they want the company to last over time (Carrascosa, 2021). In addition to that, the family business is an organization in which, regardless of the size and the actions that are carried out, most of the properties belong to one or more families and show solidarity between them.

As if that were not enough, the family business is an organization in which, regardless of the size and the actions that are carried out, most of the properties belong to one or more families and show solidarity between them. In this sense, Duran et al. (2016) highlight that family businesses

have a degree of concentration of wealth, family control in the business and importance of non-financial objectives, which prevents them from investing more compared to other types of companies. Therefore, the need to evaluate and compare behaviors, values and perceptions is highlighted, among other elements of the organizational culture, which help to manage and solve problems, for the permanence of family businesses.

In this work, based on a questionnaire of 20 self-designed items, applied to Mexican family businesses with more than 10 years in the market (paint dealers-family businesses), whose owners are heads of family between 55-65 years of age, the organization and operation requirements that allow the generational permanence of Mexican family businesses are deducted. In order to deduce our model, we constructed, in addition to the independent variables, the objective (dependent) variable defined as the risk of family succession.

We highlight the construction of the dependent variable, it was considered: the operational processes of the family business and how important it is to present accounting financial statements, and through a Likert-type scale the nomenclature is determined 1: It is not important 2: unimportant 3: neutral 4: important 5: very important. The dependent variable was formed binary for better analysis.

Based on this, we estimate a logit model that shows the probability (risk) of succession of the family business. The results indicate that academic preparation (X_1) and moral and/or ethical values (X_4) were significant in the risk of permanence in the family business. That is, the more academic preparation the next owner and/or family member of the company has, the greater the probability that the company will survive in the market. While, worrying about the fact that the next family owner of the company is married, who he is married to, among other values, have a negative impact on the permanence of the company.

The work is structured in six sections, where the first section corresponds to the introduction. The second section corresponds to the review of the literature, in particular it was useful to justify the independent variables related to the family succession of the company. The third section shows the necessary methodology for our purposes. The fourth section corresponds to the construction of variables, as well as the results of the econometric analysis. In the penultimate section, we compare our results with what has been done in the literature, deducing a discussion about it; coupled with the contributions mentioned. Finally, the conclusion is shown, highlighting the contribution, the recommendations, as well as the limitations and future work.

Literature review: family businesses

Family businesses have a default identity trait characteristic of a family of their own, that is, recognizing themselves as family members and having a sense of belonging that can boost the positioning of the family business in the market. Such a sense of belonging has been applied to

the concepts of polarization (Esteban and Ray, 1994), which can even support some reform, tax policy (Andrade, 2016) or avoid conflicts (Esteban and Ray, 2008).

Identity ties in a family business condition the inclusion of all workers and new members by default. Such inclusion gives the opportunity to recognize other talent some unfamiliar companies might deny. For example, In this sense, Trujillo and García (2018), commenting on illiterate people in Jalisco and the discrimination they suffer in labor matters by public institutions, concludes that, by being excluded due to their conditions, they are denied the opportunity to showcase their skills and experiences. In this line, Narváez (2021) highlights the ties of family identity that show the Yasuní region in Ecuador, commenting that by recognizing and respecting their ancestors, he motivates the region so that it does not give in to the whims and control of the government. or private companies and thus exploit the natural resources of the area.

Regarding the "rejection" of the indigenous region with the companies or authorities mentioned by Narváez, such rejection could be mitigated if the authorities come up with a project where "the family" as such does not disintegrate. For example, Weinberg (2019) mentions the processes and strategies that the Argentine government carried out to get closer to the Qullamarka indigenous community; which already functioned as an organization. Process that caused some indigenous communities to recognize themselves as family farmers (companies), modifying their link with the government.

The foregoing shows that the focus and family nucleus has been taken beyond companies, for example, indigenous organizations, regions and public institutions. However, the family importance has been manifested in other topics, as mentioned by Sánchez and Jiménez (2021), which through a qualitative analysis applied to Spanish political parties in the 2019 elections; pointing out that, despite the differences in family ideologies and political parties, there are common features of the parties with family pragmatics.

At present, nepotism is frowned upon, a large part of the companies that are listed on the stock market and personal signatures prohibit it, even so, within family businesses it is carried out by different factors since they enter into challenges, loyalty and multigenerational thoughts. that transform the family business, coming to confront each other for their own interests. Due to the above, for Belausteguigoitia (2015) he affirms that some of the members of the family are part of the payroll, more to respond to a need, than, for some benefit to the company, in the same way he comments that when this type of promotion or benefits depends on the blood relationship that exists between the family, so it is very difficult for companies with these characteristics to achieve success.

Finally, the relationship between the members of a family business, whether they are related or not, entails friendship ties between more sincere collaborators and support in any circumstance than in other types of companies. The above, due to the simple fact of recognizing themselves

as a family. That is, in the face of any random circumstance such as the pandemic, the ties between collaborators of these family businesses maintain harmony. For example, Alonso, Sáenz and Sanz (2020), based on a sample of 1008 children in 8 regions of Spain, highlight the bonds of identity, values, learning and, above all, of fraternal "rescue", that these children had with their grandparents, during the time of COVID-19.

The family is above all an emotional institution and therefore family businesses are a mixture of family customs and business needs, demonstrating the loyalty and trust that must exist within the family nucleus. Some authors affirm and agree that a solid family business constitutes an important competitor in the market, not so much because it works better but because it consolidates an intangible network of emotions and customs. This type of situation provides the business family with the strength to be able to overcome the risks within the competitive market (Le Van 2003).

Due to the above, one of the main characteristics of family businesses is the close relationship that exists in the family business itself and family life - business family, for Grajales (2022) affirms that one of the main problems within family businesses is based on the family hierarchy, and as a second problem, consider emotional conflicts. Therefore, having some family relationship is classified as generational conflicts, between the first line of consanguinity and especially gender (Herrera Bernal and Vázquez Gutiérrez, 2021). Likewise, these emotions make up the main drawbacks within the family business, since they consider that emotion works above reason, taking into account the fraternity of the family nucleus, they face feelings and productivity, impacting on the results, in this area. It should be noted that most of the time you want to order or put management or work positions according to the family organization chart (Proaño Quezada, 2017).

Success and failure

It is important to highlight that each family is unique and that success can be achieved through the combination of different factors and good practices, in the same way they can face great challenges, and run the risk of failing.

Therefore, the entrepreneurial spirit is always prone to making mistakes, especially in times of rapid changes or adaptation that require tests to find the best solution, innovation, in its processes. To be successful, it is necessary to reach a common goal by reducing the number of errors and the making of bad decisions, especially learning from their own mistakes, In this sense for (Colina and Albites 2020) companies must face the remains of the postmodern world, where uncertainty, chaos, and uncertainty intervene. globalization, focused on the changes generated by technology, the crisis, and social-cultural models, (Argón 2010) affirms that the success or failure of the company depends on the type of strategies that are taken, depending on the

context, that is to say that It will depend on market conditions and situations. For their part, Ahmad, Siddiqui and Alsamh (2020) comment that for a family business to remain and succeed in the market, the company's participation insocial causes is necessary.

Failure is related to multiple factors such as the lack of processes, indicators, planning and execution problems, however, for Wijaya and Wijaya (2019) they affirm that failure occurs from the first to the second generation due to lack of strategies. raised, as the succession itself ignores issues of leadership, entrepreneurship, and knowledge. For example, in this sense, García (2016) in his geographical study, affirms that, in Spain during the recession period, macroeconomic factors are strengthened negatively, leading companies to fail, bringing with it economic contagion in the the construction.

The lack of professionalization within family businesses is linked to experience and knowledge since they can limit their skills, the lack of innovation and adaptation, this has a negative impact, so it is important to invest in hiring and development of trained university professionals, to establish structure and efficient processes.

For Martín (2023) comments on the labor insertion of university students, analyzing the experience of professional practices and their lobar trajectories, recognizing the objectives and needs that the company requires to achieve common objectives. The importance of personnel development within organizations, especially to build competitive advantages, is fundamental in human talent, developing new challenges and skills that respond to market needs (Hernández et al., 2004).

Characteristics and importance of family businesses

We reiterate the economic importance that families have in the economy, as such, and in the social economy. That is, economically they generate more than 50% of GDP in any economy and in terms of employment they lead the way. Regarding the issue of social economy, it highlights its work climate and identity among its collaborators, which links them to one of the concepts of corporate social responsibility (CSR).

Mexican family businesses tend to be younger and smaller than their international counterparts, showing a percentage similarity in the participation of the second generation. Also, non-family businesses are comparatively well below the percentages of third-generation family businesses. That is why, in Mexico, the lack of strategic planning has prevented capitalization and continuity and, above all, they tend to have more competitive advantages than international companies. For Pacheco-Ornelas (2005), competitive advantages are based on the adequacy of their own resources and capabilities. These consist of close relationships with customers, the reputation they maintain among them locally, and knowledge of the market, additionally, they tend to

compete with low costs, unlike others that seek to differentiate themselves by quality, variety, or design.

That is, there is a difference in various ways between a normal Small and Medium Enterprise (SME) and a family business, that is, Villarreal-Segoviano (2012) comments that SMEs have certain attributes that can be used to position themselves internationally, By promoting these advantages, they will have efficient operations, so that the activities themselves project the creation of value within the companies, leading to the consolidation of the business. For their part, Jaimes-Bolívar and Albornos-Arias (2021) comment that the life of family businesses is largely limited to the generational transition, the average 30% survive one generation, 15% to a third, and 1 % to the fourth.

Another important aspect is to emphasize the ability of the owners to decentralize decision-making, since in most cases in Mexican family businesses they are made between 2 or 3 managers; covering an approximate average of 4-5 areas, such as general management, management, operations, finance, marketing, human resources, among others. It is worth mentioning that the growth of the company will demand managerial areas that will be attributed to family members with or without professional experience. One of the challenges of family businesses is to understand and know when they should make organizational changes and make decisions that do not affect their level of productivity Londoño-Patiño (2020).

The succession of the family business is important due to the economic implications on the GDP and employment of any economy. The conditions for permanence are various, ranging from identity, family recognition, company trajectories, its history, member commitment, values, disciplines, among others. For example, Kaveski and Beuren (2022), through a structural equations model applied to 10 family businesses and 116 officials of these, mention the importance of motivation and organizational culture, on the control of the official, which originates in an affective commitment towards the members.

For their part, Aragón, Arango and Llanos (2021), through a Bayesian network analysis, measure the risk in the financial stability of Mexican households, where they argue that credit management and the way in which the home is essential for said stability; Finally, they suggest the promotion of financial education for members of this family nucleus.

Historically, family businesses have also been positioning and maintaining themselves in different areas, as explained by Garazi (2021); which analyzes the family businesses that owned hotels in the mid-1950s. Commenting that the permanence of these hotel companies was mainly due to the knowledge and clarity of its members about: the division of labor, commitment and obligations, their remuneration and their rights.

As mentioned above, the owner or leader of the family business knows that he must take care of the company as he does his family, so by default the board of directors will trust him in his

performance. In this sense, Cortés, Ramírez and Betancourt (2018), through a panel applied to 104 Colombian companies, analyze the relationship between family control and the financial performance of companies; concluding that, when a family is the main controlling shareholder, companies have higher performance, but when two or more families are the ones that control the business, the performance may be zero.

Methodology

An econometric model is a simplified representation between different variables that explain a particular phenomenon, allow studying complex phenomena and making predictions about the future behavior of the variables, given that reality is very complex, the model will focus on the most relevant variables to study, thus allowing greater understanding and simplicity.

Therefore, it is important to know, what are the elements that affect the permanence of the Mexican family business? Likewise, how do the decision criteria define a permanence risk model? And to what extent does a risk model influence decision making? These questions will help us to better understand the analysis, focusing only on Mexican family businesses, since, in an econometric analysis, one wants to show the importance or not of a variable, such importance must meet two conditions: i) the intuitive part that reflects the expected theoretical analysis and, ii) the statistical significance that shows the minimum error of explanation made by the independent variable on the dependent one. In this way, we proceed to estimate linear models as in (1),

$$Y_i = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + \dots + a_kX_{ki} + U_i \quad (1)$$

Where $Y_i = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + \dots + a_kX_{ki} + U_i$ is the variable explained through the explanatory and observed variables $X_1, X_2, \dots, X_k$ and where i is an index that refers to the observation. Finally, U_i is a disturbance that considers factors that cannot be controlled, such as a crisis, a war, a drought, among other unexpected events. In this way, U_i is a random variable that is normally distributed, with mean 0 and constant variance, that is, $U_i \sim N(0, \sigma^2)$. Additionally, U_i , the have to be independent.

The type of models in which a stochastic disturbance term or stochastic error term is considered is called the population regression function (Gujarati and Porter, 2004), and it is what is of interest to estimate. Finally, one of the assumptions that must be fulfilled in model (1) is that the explanatory variables $X_1, X_2, \dots, X_k$ must not be strongly correlated. In this way, it is required that an explanatory variable X_i does not have to show a relationship with any explanatory variable X_j or any combination of these, for all $i \neq j$.

Linear probability model

When the dependent variable is qualitative, in the sense that Y_i represents an attribute, whether it is risky or not risky (family businesses). For example,

$$Y = \begin{cases} 1, & \text{if it possesses the attribute} & \text{with prob} = p \\ 0, & \text{other case,} & \text{with prob} = 1 - p \end{cases}$$

Thus, we want to estimate the average behavior of binary Y from some explanatory variable, that is,

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + u_i \quad (2)$$

Is being estimated,

$$Y \approx E(Y|X), \quad (2)$$

Thus, when Y represents a qualitative variable of "success" and "failure", which is nothing more than a Bernoulli distribution, which takes two values: 0 and 1. And since the expectation is according to,

$$E(Y) = \sum_{i=0}^1 i P(Y = i) = 0 * (1 - p) + 1 * p = p \quad (3)$$

Therefore, according to (2) and (3) what you are estimating in a linear probability model (LPM) is the probability of possessing the attribute or not.

A couple of problems that arise in estimation (2) are:

- i) The outputs, or estimated values can be negative or greater than 1, that is, the dependent variable, negative values and greater than 1. One of the solutions is to set 0.001 to the negatives and 0.999 to those greater than 1, so as not to lose the values. degrees of freedom.
- ii) The other is that the disturbances u_i comply with,

$$u_i = \begin{cases} 1 - \beta_0 - \beta_1 X_{1i}, & \text{si } Y_i = 1 \\ -\beta_0 - \beta_1 X_{1i}, & \text{si } Y_i = 0 \end{cases}$$

So it would be violating the assumption of normality.

Problem ii) can be solved by applying the central limit theorem especially when the sample is large. Problem i) we can eliminate the values that fall outside the range 0 and 1, but if there are

too many we would be losing degrees of freedom for the estimation. As a possible solution, in order not to lose information, it is to set 0.001 to negatives and 0.999 to those greater than 1, even though our estimate is not so “certain”.

To avoid such complications, a probability model that solves above all problem 1 is the logit model that estimates the probability when $Y = 1$, from,

$$P_t = E(Y = 1 | X_1, X_2, \dots, X_k) = \frac{e^{z_t}}{1 + e^{z_t}} \quad (4)$$

Where $z_t = a_0 + a_1X_{1t} + a_2X_{2t} \dots + a_kX_{kt}$. Notice then, that $\lim_{z_t \rightarrow -\infty} P_t = 0$ and $\lim_{z_t \rightarrow \infty} P_t = 1$.

However, model (4) is not linear in the explanatory variables, $X_1, X_2, \dots, X_k$. To make it linear we do some algebra getting $\frac{P_t}{1-P_t} = e^{z_t}$,

$$L_t = \ln\left(\frac{P_t}{1-P_t}\right) = z_t = a_0 + a_1X_{1t} + a_2X_{2t} \dots + a_kX_{kt} \quad (5)$$

Model 5 is called logit (Gujarati and Porter, 2004). After the estimations, the marginal effects of $X_1, X_2, \dots, X_k$ on the probabilities can be found, which will be shown in the final results section.

Analysis and results

To build the logit model, we first built the dependent and independent variables, based on a 20-item questionnaire of our own design, whose results are classified with a Likert-type scale.

Questionnaire and construction of variables

Participants from Mexican family businesses with more than 10 years in the market (paint dealers-family businesses) are determined, where the heads of the family are the owners of the business, people between 55 and 65 years of age. The survey was carried out considering in general the following characteristics:

- i) Academic Preparation: of the head of the family, since the lack of knowledge in the entrepreneurial area can make mistakes that lead the company to not have sufficient profitability;
- ii) Decision criteria: the business owner and head of the family, using fantastic and subjective irrational representations. The importance of

these within the company lies in the sense of belonging which makes them identify and have a better commitment to the processes within the business;

- iv) Values: They are main virtues or qualities that characterize a person. An action or an object that is considered typically positive or of great importance for a social group, in the company are those characteristics that define a company and that serve as the axis for its growth. It is very important to consider the values within family businesses since it is considered part of the formation of the family nucleus, which determines certain characteristics related to the family business.

Thus, the dependent variable is identified as:

Y: Risky Company, it was considered, how important it is to have operational processes in the family business and how important it is to present accounting financial statements.

And the independent ones are justified according to:

X_1 : Academic Preparation (PA), it is taken into account how important a university degree is to have a family business, if they consider having a plan of objectives for the company, and the importance of the personnel having university studies.

X_2 : Symbolism (S), it is determined how important luck is in sales, if any ritual is performed to attract sales, if it is important to put images or symbols of good luck, a religious altar and how important are the dates of birthdays or anniversaries of the family / company.

X_3 : Belief system (SC), taking into account how committed they feel to the family business, whether they consider it important to have a succession plan for the business, the importance of the family, the business, and sharing family business projects.

X_4 : Moral and/or ethical values (V); These determine how important it is to contain growth plans, the capital in the hands of the family, consider a board of directors for the company, recognition of success towards employees, and how they consider if a family member steals.

Table 1 shows the 20 reagents that characterize the variables in detail.

Table 1. Items, variables and categories

Items	Questions	Relationship between questions	Category
-------	-----------	--------------------------------	----------

		and variables	
1	Do you consider a university degree important to have a family business?	x1	PA
2	Do you think it is important to have a plan of objectives for your company?	x1	PA
3	How important is it to have operational processes in your family business?	y	R
4	Is it important to present accounting financial statements?	y	R
5	How important is it that your staff have university studies?	x1	PA
6	How important is luck in sales?	x2	S
7	Do you consider it important to perform a ritual to attract sales?	x3	S
8	Is it important to put images or symbols of good luck?	x4	S
9	Do you consider a religious altar important?	x5	S
10	How important are the dates of birthdays or anniversaries of the family / company?	x2	S
11	How committed do you feel to the family business?	x3	SC
12	Do you consider it important to have a succession plan for the company?	x4	SC
13	How important is family to you?	x5	SC
14	How important is the business to you?	x6	SC
15	Is it important to share the projects - businesses with the family?	x7	SC
16	Do you consider it important to have growth plans?	x4	V
17	How important is it to have the capital in the hands of the family?	x4	V
18	Is a board of directors important for your family business?	x4	V
19	Is it important to you to recognize the success of your employees?	x4	V
20	How would you consider if a family member steals from the company?	x4	V

Source: Own elaboration.

Based on the answers, a Likert scale is applied to classify the final database. The general classification for the variables is:

1. It is not important

2. Unimportant
3. Neutral
4. Important
5. Very important.

Investigation

We want to analyze which factors show a correlation with the probability of succession of the family business (Y). Table 2 details the variables that were considered and that the literature supports these possible correlations.

Table 2. Description of the variables of the model		
Literal	Variable	Description
Y	Shows the risk of family permanence of the company	It is a binary variable, whose construction was based on considering Likert values on two questions: i) How important is it to have operational processes in the company? ii) Is it important to present accounting financial statements?
X_1	Academic preparation	Its construction is based on the average Likert values that correspond to the questions referring to the theme of the variable; Do you consider a university degree important to have a family business? (see questions table 1)
X_2	Symbolisms	Its construction is based on the average of Likert values that correspond to 5 questions referring to the subject of the variable; How important is luck in sales? (see questions table 1)
X_3	Belief Systems	Its construction is based on the average of Likert values that correspond to 5 questions referring to the topic of How important is family to you? variable (see questions table 1)
X_4	Values	Its construction is based on the average of Likert values that correspond to 5 questions referring to the topic of How would you consider if a family member steals from the company? variable (see questions table 1)

Source: Own elaboration

To define the binary value of Y , it was considered that $Y = 1$ if both answers in Table 1 were affirmative, otherwise the value of Y was 0. The final values of both Y and the independent ones are shown in Table 3 of the appendix. For the values of the independent X_i , $i = 1,2,3,4$ the quantitative values of each of the responses were averaged according to the aforementioned Likert scale. In addition, the reliability value (Cronbach's Alpha) is 0.72, which gives the scale we use a reliability (see table 3).

Although the purpose is to show a logit model, let us first apply an LPM (line probability model) to determine the possible significant variables for the estimate of Y , such an estimate is shown in table 4. Note that only academic preparation was significant to explain the probability of permanence of the family business (see table 3).

Table 4. Estimation of the risk of permanence of the family business.

y	coef.	Std. Err.	t	P > t
x1 academic preparation	0.2652843	0.110.191	2.4	0.023
	-			
x2 symbolism	0.1686862	0.1046383	-1.61	0.117
x3 belief system	0.1209983	0.1373634	0.88	0.384
	-			
x4 values	0.3989436	0.2199329	-1.81	0.080
Cons	1.146612	0.8633297	1.33	0.194

Source: Own elaboration

In such a calculation, the variable values could be considered as a possible explanatory variable, since its probability of error is 0.08; This means that it is marginally significant.

What, if discarded, is the possible correlation of family permanence with the variable X_3 belief system, since its explanation error is very high (0.385).

Based on the above, we have the following model considering the two "marginally" significant variables,

$$\hat{Y} = 1.507 + 0.3129X_1 - 0.4081X_4 \quad (6)$$

$P_{value} \quad (0.003) \quad (0.072)$

It is observed in (6) that the academic preparation (X_1) continues to be significant, the values variable improving its significance ($P_{value} = 0.07$), but the symbolisms variable loses significance with respect to what is shown in table 4. We could stay with this model, but when running the model the variables: academic preparation (X_1) and values (X_4), the model is much more complete and in intuitive terms richer (see signs). The estimated model is,

$$Y \hat{=} 1.559 + 0.30732X_1 - 0.517X_4 \quad (7)$$

$P_{value} \quad (0.004) \quad (0.019)$

The penultimate column of table 5 in the annex reports the outputs through the linear probability model (LPM), where 4 observations greater than unity are observed. Based on what was explained in the methodology, we applied the logit model shown in Table 5.

Table 5. Estimated logit for (7).

y	coef.	Std. Err.	t	P > t
x1 academic preparation	1.707412	0.6734424	2.54	0.011
x4 values	-2.915457	1.338402	-2.18	0.029
cons	6.08686	4.559994	1.33	0.182

Source: Own elaboration

The marginal effects after the logit (estimate of 5) are shown in table 6, where it is observed, according to the LPM and (5), that the two marginal effects of academic preparation and values are significant on the probability of family permanence.

Table (6) shows that, overall, a boss with good academic preparation and "little" concerned about the values increases the probability of remaining in a family by 0.714. However, the individual effects are not positive, for example, the more prepared the head of the family is, the probability of family permanence increases by 0.34; while, if the directive wonders why the head of the family is not married, to whom he is married, if he baptized his children (values) and therefore they doubt if they maintain the family succession, then these doubts make the probability of family permanence falls at 0.59.

Table 6. Estimation of the logit model for the permanence of the family business, controlled by academic preparation and values.

Permanence	Marginal effects	P_{values}
------------	------------------	--------------

Academic preparation	0.348		0.008
Values	-0.594		0.02
Marginal effects after logit	Pr(test acceptance) (predictive)= 0.714		
Proofs	Wald: $p > \chi^2 = 0.0052$	Pseudo $R^2 = 0.233$	Specificity and Sensitivity: 0.74

Source: Own elaboration

Regarding the statistical tests, in principle it is proven that:

H_0 : Both coefficients are equal to zero and the variables are not important for the model,

H_1 : Both coefficients are different from zero and the variables are important for the model.

The joint probability shows that $p > \chi^2 = 0.052$, so H_0 is rejected and the variables as a whole are significant for the model.

The specificity and sensitivity analysis yields a value of 0.74 which, according to Hosmer and Lemeshow (2000), a value between 0.6 and 0.8 means that the model considerably discriminated against incorrect data that could be taken as correct. The only weak significance test would be the Pseudo R^2 , since a value close to 0 shows a very weak fit for the estimated probabilities and a value close to 1 would be a very good fit; as the value is 0.233 we could speak of a slightly low setting. However, the model with the two explanatory variables is good and it is enough to see it in individual significance.

1. CONTRIBUTION AND DISCUSSION

Our contribution highlights pros and cons for the family succession process, such as the values and academic preparation of the future owner and family of the company. Similar studies, such as that of Hillen and Lavarda (2020), highlight innovation as the main factor in family succession, because the new family member must have a vision of what their competitors are doing and innovate to stay in the market.

It is important for any successful Mexican family business to take into consideration these factors related to its size, the sector in which it operates, as well as its own future strategies; but also both endogenous and exogenous variables, such as the variables raised in this study, particularly academic preparation and values, important factors for continuity and permanence in the market. Although our results support that dwelling on values is counterproductive for

family permanence; Arenas-Cardona and Rico-Balvín (2014), comment on the importance of raising awareness among businessmen, for the recognition of the important role that family businesses play in economic activity as generators of wealth and employment, awareness that is crucial for permanence of these companies.

Conclusion

Most Mexican family businesses do not have generational or planning processes to transfer the leadership or direction of the company itself, nor have they defined the person within the family who could assume this responsibility, this leads us to include nepotism and favoritism for family succession, regardless of the merits

own. This type of practice has harmful effects on the company, and more so when applied to positions of maximum responsibility, whether due to appreciation, trust or the years they have been friends with. Therefore, the consequences of poor performance will impact the company's losses, in addition to generating internal family problems of various kinds. Therefore, it is recommended, given the results of the investigation, the professionalization of the company so that employees are hired based on criteria and objectives of training, capacity and experience.

The success or failure of the companies will depend on the circumstances in which each one of the companies finds itself, due to the different factors that represent the family nucleus and its administrative processes, in the first place, the needs, and the relevant knowledge to organize and distribute the organization building an environment conducive to applying the innovative knowledge that will lead to success.

In the data obtained, the academic preparation shows a great correlation with respect to the values, it is evident that it will be part of the good criteria and the good actions that will be carried out within the companies. Resulting in better stability both in the company and in the family. Thus, it is important to point out that these characteristics make the company consolidate and have better results by minimizing the latent risks for the continuity of the company, which is what was sought from the beginning in this investigation: continuity from generation to generation, decreasing the risks.

In this way, it is worth mentioning that the variables raised, despite the fact that the symbolisms and belief systems, together with the significant ones of the model: academic preparation and values, derived a forceful strategy for the permanence of the companies and especially the valuation of results; Likewise, it should be noted that these variables have always been related to the success of any family business, at least for Mexico.

As a limitation of our work, we can say that, although the belief systems were not a significant variable, but it is essential for the proper development of the activities; Since the vast majority of workers need to believe or entrust themselves to some belief or symbolism in order to fully develop their activities. The results give us a great importance with respect to the risks that this may have, which means that greater weight must be given to something intangible such as an idea, a belief or the very thoughts that lead us to carry out the activities of a company. different and efficient way. This is, logical that being human beings, it is admitted to use a series of interpretations or various levels of spirituality, a materiality that is applied both at work and in the family. Its rational content allows its analysis and evaluation, so it does not have to be constituted as a separate category; since the way of relating is important to establish company-family behaviors, providing a greater commitment to their duties and responsibilities. Therefore, although they are two totally different systems (company system and family system), we cannot separate them or set them aside due to the characteristics mentioned.

In this way, we can ensure the assessments of each of the variables. Obtaining results attached to the crises and current problems of Mexican family businesses, being able to optimize the results for the integration of the processes and strategies that must be carried out so as not to be affected in both their family and business performance. Likewise, it is important to point out that the companies studied are companies that have been in the market for more than 10 years and that their founding owners are between 55 and 65 years of age and that put their own assets at risk, which means that decisions are made by themselves without having criteria that help the good performance of the company. Therefore, the suggestions made, based on the results obtained from the risk model, must be taken into account to reduce the risk of bankruptcy and improve generation transition only for this population. That is, part of the results in the risk model obtained indicate various structures or processes that require great care for their implementation, since we do not want to see the integrity of the family affected or put the business at risk, within the market there are or there were family businesses that due to lack of knowledge and tact are currently bankrupt.

References

- Alonso Ruiz, R., Sáenz De Jubera, M. y Sanz Arazuri, E. (2020). Tiempos compartidos entre abuelos y nietos, tiempos de desarrollo personal - Shared time between grandparents and grandchildren. *Revista Española de Pedagogía*, 78(277), 415–434.
- Andrade, L. A. (2016). Condiciones de la política de impuestos para mantener la polarización y la desigualdad. *EconoQuantum*, 13(2), 33–50. <https://doi.org/10.18381/eq.v13i2.6020>
- Aragón, G. D., Arango, F. O., y Llanos, A. I. C. (2021). Las finanzas de los hogares mexicanos: análisis con redes bayesianas. *Investigación Económica*, 80(317), 109–134.

Arenas-Cardona, H. A., y Rico-Balvín, D. (2014). La empresa familiar, el protocolo y la sucesión familiar. *Estudios Gerenciales*, 30(132), 252-258.

Ahmad, S., Siddiqui, K. A., y AboAlsamh, H. M. (2020). Family SMEs' Survival: the role of owner family and corporate social responsibility. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(2), 281-297. <https://www.x-mol.com/paperRedirect/1360522425058758656> [Links]

Herrera Bernal, L. L., & Vázquez Gutiérrez, R. L. (2021). Mediación empresarial y coaching en la transformación pacífica de conflictos de empresas familiares. *Revista de La Facultad de Derecho*, 50, 1-19. <https://doi.org/10.22187/rfd2021n50a7>

Jaimes-Bolívar, G. D., y Albornoz-Arias, N. (2021). Factores que inciden en el proceso de sucesión de empresas familiares. *Pensamiento & Gestión* (50), 69-99. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.041>

Carrascosa, J. (2021). La importancia de los lazos sociales –The Importance of Social Ties: clases sociales y mecanismos de acceso al empleo en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Estudios Sociológicos*, 39(115), 67-108.

Carrasco-Pérez, S., Altamirano-Cárdenas, J. R., Vargas-Del Ángel, M. Á., y Islas-Moreno, A. (2022). Pequeñas empresas productoras de leche: un estudio desde la perspectiva del modelo de negocio. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 32(84), 111-122.

Cortés, D. L., Ramírez, J. B., y Betancourt, G. G. (2018). Relación entre gobierno corporativo, control familiar y desempeño en empresas colombianas. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 28(69), 85-98.

El Heraldo de México (2022). Empresas familiares contribuyen con 85% del PIB de México. Recuperado de: [Empresas familiares contribuyen con 85% del PIB de México | El Heraldo de México \(heraldodemexico.com.mx\)](https://heraldodemexico.com.mx) (16 de enero 2023).

Empresa tu revista digital, (2022). Beneficios fiscales de la empresa familiar. Recuperado de: [Beneficios fiscales de la empresa familiar \(gesdocument.com\)](https://gesdocument.com) (16 de enero 2023)

Esteban, J. and Ray, D. (1994). On the measurement of polarization. *Econometrika*, 62(3): 819-851.

Esteban, J. and Ray, D. (2008). Polarization, fractionalization and conflict. *Journal of Peace Research*, 45: 163-182.

Duran, P., Kammerlander, N., Van Essen, M., and Zellweger, T. (2016). Doing more with less: innovation input and output in family firms. *The Academy of Management Journal*, 59(4), 1224-1264.

- Garazi, D. (2021). Un hotel con ambiente familiar: trabajo y familia en el hotelaría marplatense (buenos aires, argentina), 1950-1990”. *Historia Social*, 101, 81–102.
- García-Marí, J. H., Sánchez-Vidal, J., & Tomaseti-Solano, E. (2016). Fracaso empresarial y efectos contagio: Un análisis espacial para España. *El Trimestre Económico*, 83(330 (2)), 429–449. <http://www.jstor.org/stable/45146851>
- Grajales Arango. (2022) Factores Generadores de Problemas en Empresas Familiares
- Gujarati, N.D. and Porter, C.D. (2004) *Basic Econometrics*. 4th edition, Mc Graw Hill.
- Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., & Semillero de Investigación en Gestión Humana. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23, 79–97. <http://www.jstor.org/stable/23741138>
- Hillen, C., y Lavarda, C. E. F. (2020). Sucessão intergeracional e inovação em empresas familiares: revisão de literatura. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(77), 11–24.
- Hosmer y Lemeshow. (2000). *Applied logistic regression*. John Wiley & Sons, Estados Unidos de América.
- Kaveski, I. D. S., & Beuren, I. M. 2022. Influência da motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares: controles formais e informais como mediadores. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 32(84), 97–110.
- Londoño-Patiño, J. A. (2020). Toma de decisiones basada en la productividad en Pymes manufactureras: aproximación desde la Lógica Difusa. *Revista CEA*, 6(12), 181–207. <https://doi.org/10.22430/24223182.1507>
- Macías, C. (2021). Sucesión generacional planificada (SGP). Una aproximación cualitativa a la SGP en pequeñas empresas familiares de servicios automotrices en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 31(81), 61–74.
- Martín, R. M. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis*, 101, 229–254. <https://doi.org/10.2307/40184457>
- Narváez, R. (2021). Fronteras irreales, abuelos y territorios comunes: interdependencia e interrelación de waorani y grupos familiares en aislamiento en el Yasuní”. *Revista de Antropología*, 64(2), 1–25.
- Pacheco-Ornelas, M. C., (2005). “Ventaja competitiva: gestión en el nivel de empresa. *Mercados y Negocios*, (12), 125–146.

Proaño Quezada, H. M., Gisbert Soler, V., y Pérez Bernabeu, E. (2017). Mejora Continua Enfocada a Los Problemas De Empresas Familiares. 3C Empresa : Investigación y Pensamiento Crítico, 6(5), 29–38. <https://doi.org/10.17993/3comp.2017.especial.29-38>

Sánchez, L. A., y Jiménez, M. B. (2021). El descubrimiento de las políticas familiares en España - The Discovery of Family Policies in Spain: entre la ideología y el pragmatismo. Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 174, 3–22.

Trujillo, R. M. P., y García, J. B. C. (2018). Exclusión de las personas analfabetas en la vinculación laboral. Revista Mexicana de Sociología, 80(4), 767–800.

Villarreal-Segoviano, F. J., (2012). Logística Integral: Una alternativa para crear valor y ventajas competitivas en las pequeñas y medianas empresas (pymes) del Sector Calzado. Nova Scientia, 4(8), 165-202.

Voz de las Empresas, (2021). Las empresas familiares y su importancia en México. Recuperado de Las empresas familiares y su importancia en México | Voz de las Empresas (16 de enero 2023).

Weinberg, M. (2019). Agricultores familiares, ¿y después? impacto de la inclusión de organizaciones indígenas a la estructura estatal - Family farmers, ¿and afterwards? the impact of the inclusion of indigenous organizations in the state structure. Chungara: Revista de Antropología Chilena, 51(4), 693–710.

Wijaya, A., y Wijaya, B. (2019). The effects of integrity, entrepreneurship, knowledge, leadership to succession in first generation family business. In 16 th International Symposium on Management (INSYMA 2019) (pp. 107-110). Atlantis Press. <https://dx.doi.org/10.2991/insyma-19.2019.27> [Links]

APPENDICES

Table 3. Results of the survey.

EN CUESTA DOS	¿Qué tan importante son la fecha de cumpleaños o aniversarios de la familia / empresa?																					SUMA
	¿Consideras importante un título universitario para tener una empresa familiar?	¿Te parece importante tener un plan de objetivos para tu empresa?	¿Qué tan importante es tener procesos operativos en tu empresa familiares?	¿Es importante presentar estados financieros contables?	¿Que tan importantes que tu personal tenga estudios universitarios?	¿Qué tan importante es la suerte en las ventas?	¿Consideras importante realizar algún ritual para atraer las ventas?	¿Es importante poner imágenes o símbolos de la buena suerte?	¿Consideras importante un altar religioso?	¿Que tan comprometidos sientes con la empresa familiar?	¿Consideras importante contar con un plan de sucesión de la familia / empresa?	¿Qué tan importante es para ti la familia?	¿Qué tan importante es para ti el negocio?	¿Es importante compartir los proyectos - negocios con la familia?	¿Consideras importante tener planes de crecimiento?	¿Qué tan importante es tener el capital en mano de la familia?	¿Es importante un consejo directo por tu empresa familiar?	¿Te parece importante reconocer el éxito de tus empleados?	¿Como considerarías si un miembro de la familia roba a la empresa?			
E1	1	5	5	1	1	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	74	
E2	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	86
E3	1	5	5	4	1	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	79	
E4	1	5	5	5	3	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	70	
E5	3	5	5	5	3	2	2	1	4	4	4	4	5	5	3	5	2	4	4	1	71	

“Success and failure factors in the succession of local family businesses: an approach for Mexico”

E6	1	4	4	4	0	4	0	2	2	4	4	4	0	4	0	4	4	4	4	2	55
E7	1	5	5	5	3	3	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	72
E8	4	5	4	5	3	2	2	1	1	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	5	74
E9	4	5	5	5	4	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	71
E10	3	5	5	5	4	3	1	1	1	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	73
E11	3	5	5	5	3	2	1	1	1	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	73
E12	4	5	5	5	3	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	1	80
E13	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	86
E14	5	5	5	5	5	4	1	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	86
E15	5	4	4	5	3	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	79
E16	2	5	5	5	4	3	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	1	73
E17	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	88
E18	3	4	4	5	4	3	2	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	73
E19	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	1	80
E20	5	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	82
E21	3	5	5	5	4	2	1	1	1	5	5	0	5	4	4	5	3	4	5	1	68
E22	1	5	5	5	3	3	1	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	1	70
E23	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	83
E24	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	86
E25	1	5	5	5	3	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	70
E26	1	4	4	4	0	4	0	2	2	4	4	4	0	4	0	4	4	4	4	2	55
E27	4	5	4	5	3	2	2	1	1	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	5	74
E28	3	5	5	5	4	3	1	1	1	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	73
E29	4	5	5	5	3	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	1	80
E30	5	5	5	5	5	4	1	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	86
E31	2	5	5	5	4	3	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	1	73
E32	3	4	4	5	4	3	2	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	73
E33	5	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	82
E34	1	5	5	5	3	3	1	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	1	70
E35	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	86
VARIA NZA	2.0 00	0.1 44	0.1 44	0.7 33	1.24 4	0.8 24	1.6 07	0.9 49	1.8 90	0.4 27	0.33 3	1.1 19	1.0 62	0.1 93	1. 21 7	0.1 70	0.7 15	0.7 33	0.1 70	1.85 3	
SUMA TORIA DE VARIA NZAS	17.527																				
VARIA NZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	55.036																				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Questionnaire reliability coefficient
 $\sum_{i=1}^K S_i^2$:
 k : Number of instrument items
 S_T^2 : Sum of the variances of the items.
 Total variance of the instrument.

	0.72
	20
	17.527
	55.036

RANGE	RELIABILITY
0.53 a menos	zero reliability
0.60 a 0.65	Reliable
0.66 a 0.71	Very trustful
0.72 a 0.99	excellent reliability
1	perfect reliability

Our instrument is of excellent
0.72 reliability

Source: own elaboration.

Aceleración de la recuperación del poder adquisitivo de los salarios en el posneoliberalismo

Acceleration of purchasing power recovery of wages in post-neoliberalism

Carlos Alberto Jiménez-Bandala¹, Beatriz Rocha², Rosa Isela Fernández²

Recepción: 13/04/2023

Aceptación: 12/08/2023

Resumen

Llamamos posneoliberalismo a la época posterior a 2018 cuando en México de forma oficial se declaró el fin del neoliberalismo, pero sin señalar una identificación particular a las nuevas políticas económicas. Desde entonces, se impulsan una serie de transformaciones que han incidido de forma positiva en el bienestar general de la población. En este artículo nos ocupamos del ámbito laboral y la incidencia que han tenido los aumentos al salario mínimo al resto de los salarios. Por lo que el objetivo es analizar el cambio en las variables: nivel de empleo y salarios reales de los trabajadores formales de 2011 a 2023 a nivel nacional, a partir un modelo de números índice que muestra la aceleración o cambio en la velocidad de los salarios en la serie de tiempo. Lo anterior con la finalidad de identificar las regiones del país con mejor desempeño y proponer acciones particulares para las más rezagadas. Se encontró que la aceleración del salario real durante el último sexenio neoliberal se aproximó a cero y en algunos casos llegó a ser negativa; mientras que en el posneoliberalismo el crecimiento de la masa salarial se ha incrementado exponencialmente, esto ha beneficiado a entidades históricamente más rezagadas como las ubicadas en el sur del país, además de que ha revertido la brecha salarial de género permitiendo que ahora las mujeres ganen en promedio más que los hombres. Las limitaciones de este trabajo se presentan por el corto periodo que ha transcurrido en la transición neoliberal por lo que serán necesarios estudios futuros que confirmen estas tendencias.

Abstract

In this paper, we understand post-neoliberalism as the period after 2018 when the end of neoliberalism was officially declared in Mexico, but without indicating a particular identification

¹ Profesor-Investigador División de Administración Turística y Mercadotecnia, Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. C.E.: carlos.jimenez@uqroo.edu.mx.

² Profesora-Investigadora División de Administración Turística y Mercadotecnia, Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.

with the new economic policies. Since then, a series of transformations have been promoted that have had a positive impact on the general well-being of the population. Labor sphere has been one of the biggest changes. In this sense, this paper aims to analyze the change in the variables: the level of employment and the real wages of formal workers from 2011 to 2023 at the national scale, based on a index numeric model that shows the speed of change (variations in the slope of the series of time). The foregoing, with the purpose of identifying the regions of the country with the best performance and proposing particular actions for those that are furthest behind. It was found that the rate of change of the real wages during the last neoliberal six-year term was close to zero and in some cases it became negative; while in post-neoliberalism the growth of the wage bill has increased exponentially, this has benefited historically lagging entities such as those located in the south of the country, in addition to reversing the gender wage gap, allowing women to now earn in average more than men. The limitations of this paper are presented by the short period that has elapsed in the neoliberal transition, so future studies will be necessary to confirm these trends.

Palabras Clave

Mercado Laboral; Salarios Dignos; Neoliberalismo; Políticas Económicas; Inflación

Key Words

Market Labor; Living wages; Neoliberalism; Economic Policies; Inflation

Introducción

Como resultado de la crisis de deuda de 1982, México se vio obligado a aplicar políticas de ajuste propuestas por el Fondo Monetario Internacional como condicionante para recibir el rescate financiero; el resultado fue la década pérdida en la que se registró nulo crecimiento económico. En los años noventa se aplicaron políticas económicas basadas en el Decálogo de Washington que hoy conocemos como paquete de “reformas estructurales” de corte neoliberal, es decir, estaban basadas en la escuela neoclásica de economía y en la política conservadora. Aunque algunos académicos señalen que el resultado del neoliberalismo es debatible y debe contrastarse, las estadísticas demuestran que fue extremadamente perjudicial para la clase trabajadora en materia de derechos y condiciones de vida.

Durante el neoliberalismo los salarios perdieron tres cuartas partes del poder adquisitivo en comparación con 1976, el nivel más alto alcanzado; se deterioraron las condiciones laborales que precarizaron el empleo a partir de inhibir el sindicalismo libre, el derecho de huelga, los contratos colectivos y permitir contratos a prueba y subcontratación, entre otros.

En 2018, el nuevo presidente de la República, Andrés Manuel López Obrador, se pronunció por el fin del neoliberalismo. De forma concreta, en los hechos, existen claroscuros que representan prácticas que no terminan de abandonar al neoliberalismo ni adoptar políticas estatistas y al no haber una postura oficial sobre el nombre de estas políticas económicas, en este artículo le llamamos *posneoliberalismo* y lo reconocemos como un periodo de transición caracterizado por fuertes resistencias institucionales que se erigen ahora como oposición a las nuevas prácticas impulsadas desde sectores más liberales y revolucionarios. Una de las esferas con mayores transformaciones es la laboral.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 se ha fijado como objetivo la recuperación del poder adquisitivo de los salarios. A través de la Secretaría del Trabajo y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se han impulsado aumentos no vistos durante el periodo neoliberal. De 2018 a 2023 el salario mínimo general se incrementó 134%, al pasar de 88.34 a 207.44 pesos diarios mientras que se creó una franja de municipios de la frontera norte del país donde el salario acumula un incremento de 253% al llegar a 312.41 pesos diarios.

Economistas de la escuela neoclásica censuraron los aumentos, señalaron que causarían inflación y contribuirían a la pérdida de empleo (Banxico, 2019). La evidencia empírica demostró lo contrario: los aumentos salariales no inciden determinantemente en la inflación y que, incluso, su incidencia en el nivel de empleo puede llegar a ser positiva (Jiménez-Bandala et. al., 2021; Campos-Vazquez y Esquivel, 2020).

En la literatura analizada se encuentra que es amplio el debate de la incidencia del aumento al salario mínimo sobre el resto de los salarios del mercado formal y en el nivel de empleo general (Del Carpio et.al., 2018; Jiménez-Bandala et.al., 2020), que a diferencia de lo que sostiene el modelo neoclásico de mercado de trabajo, aumentar el salario mínimo tiene un efecto poco significativo en la disminución del empleo ((Brown, 1999; Dolton et. al., 2015; Card y Krueger, 1995). En ese sentido, este artículo tiene como objetivo analizar el cambio en las variables nivel de empleo y salarios de los trabajadores formales de 2011 a 2023 a escala nacional, se realiza a partir de medir la aceleración (cambio en la recuperación) mediante un modelo de números índice que considera los cambios en la pendiente de la serie de tiempo. Lo anterior con la finalidad de identificar las regiones del país con mejor desempeño y poner el foco de atención en las más rezagadas.

El artículo se estructura de la siguiente manera, después de esta introducción, exponemos algunos debates relevantes en torno a la correlación salario, empleo e inflación; de forma posterior explicamos la metodología empleada que utilizó datos oficiales reportados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En la penúltima sección discutimos los resultados a la luz de contrastarlos con otras evidencias empíricas. Finalmente exponemos las conclusiones.

Revisión de literatura: visiones ortodoxas y heterodoxas del mercado de trabajo

En 1976 se alcanzó el mayor poder adquisitivo de los salarios mínimos en México, estábamos en las postrimerías del modelo industrializador en su fase de estabilización, los países industrializados padecían la crisis energética, pero nuestro país crecía gracias a la renta petrolera. Cuatro años más tarde, en la transición sexenal, sobrevino la crisis de deuda y el inevitable contagio para las economías latinoamericanas. El salvavidas lanzado por el Fondo Monetario Internacional (FMI), las *políticas de ajuste*, indujo una crisis económica que, a partir de reducir las importaciones, buscaba equilibrar la balanza comercial; el resultado fue la década perdida: al finalizar 1989 el Producto Interno Bruto (PIB) de nuestro país era el mismo que en 1980.

Esta crisis es también el contexto de la polarización de la discusión entre escuelas de pensamiento económico para incidir en las políticas económicas, de un lado pareciera claro el agotamiento de políticas basadas en el keynesianismo (amplia intervención del Estado en asuntos económicos a partir de estimular la Demanda Agregada), el estado de bienestar y la influencia cepalina; del otro, el ascenso casi natural de las escuelas neoclásicas y monetaristas que lograron imponerse en el Consenso de Washington, ordenamiento por el cual, los gobiernos del mundo adoptaban políticas económicas neoliberales que eran una mezcla del liberalismo económico y del conservadurismo político (De la Garza, 2012).

A más de 30 años de distancia, la evidencia empírica nos demuestra que las políticas neoliberales agudizaron la pobreza y la desigualdad, particularmente a partir de su incidencia en el mercado laboral en todo el mundo, destacan los trabajos de Das y Mishra (2022) y Barbière y Bozzon (2016). En México, desaparecer en la práctica los salarios mínimos, es decir, que los gobiernos neoliberales intervinieran de tal forma que llevaran a la baja los salarios reales, impactó de forma inversa al poder adquisitivo, degradó el consumo de las familias e inevitablemente aumentó los niveles de pobreza; para el año 2018 el salario mínimo real era $\frac{3}{4}$ partes del salario mínimo de 1976 (Jiménez-Bandala et. al., 2019). En Estados Unidos, el salario real había caído poco más del 25%.

El neoliberalismo tuvo procesos de desenvolvimiento diferenciado en cada país, mientras que hubo un desgaste prematuro en países como Venezuela y Argentina que favoreció el ascenso de gobiernos de izquierda con un claro discurso antineoliberal desde 1999, en otros países los arreglos institucionales hicieron más complicados los cambios como Colombia y México. De cualquier forma, el avance no es lineal, la transición entre gobiernos de izquierdas y derechas en América Latina han ido construyendo políticas económicas mixtificadas entre el neoliberalismo y el posneoliberalismo. Las manifestaciones populares que ahora tienen como escenario países como Francia, Países Bajos y Reino Unido, demuestran que el agotamiento ha llegado también a los países más ricos.

Durante el neoliberalismo los aumentos salariales se mantuvieron restringidos principalmente por dos argumentos neoclásicos: a) los aumentos son inflacionarios y b) los aumentos disminuyen el nivel de empleo. En este trabajo nos ocupamos de este último. Algunos autores habían presentado evidencia de un efecto negativo del aumento salarial al nivel de empleo en América Latina (Lemos, 2006; Gindling y Terrell, 2007 y 2009; Bell, 1997) y en general en los países menos desarrollados (Muravyev y Oshchepkov, 2013), incluso trabajos como los de Neumark y Wascher (2008) argumentaban que un aumento en el salario mínimo derivaba en un aumento de la pobreza.

El modelo clásico nos indica que cuando el salario mínimo (piso legalmente constituido para pagar remuneraciones de un país) es mayor que el salario de equilibrio del mercado (nivel de precios ajustado por la oferta y demanda de trabajo) el resultado es un exceso de oferta, en otras palabras, desempleo (Mankiw, 2021). No obstante, ese mismo modelo también señala que una reducción del salario (eliminación del salario mínimo y aceptación del salario de equilibrio) no es equivalente a la contratación de los trabajadores desempleados, una proporción de ellos será contratada, pero otra proporción decidirá salir del mercado de trabajo (Población económicamente activa no disponible) ya que el desempleo es voluntario.

El efecto negativo del aumento salarial sobre el nivel de empleo se desarrolla en dos vías principalmente; primero, porque encarecen los costos generales de las empresas que tienen que abstenerse de contratar más personal (principalmente el menos calificado) y en consecuencia toman una nueva combinación de recursos en su frontera de posibilidades de producción, es decir, las empresas renuncian a una mayor cantidad de trabajo a cambio de una mayor cantidad de capital; en otras palabras sustituyen mano de obra menos calificada por desarrollos tecnológicos (Brown et. al., 1982; Burkhauser et. al., 2000). Segundo, las empresas deben trasladar los altos costos a los precios de los bienes y servicios lo que provoca una disminución de la demanda real, un aumento en el nivel de *stock* de la empresa y por tanto una rebaja en el nivel de producción que lleva al despido (Deere et. al., 1995; Wascher, 2015).

Sobre los dos efectos negativos tenemos que argumentar que, para el caso en el que los aumentos salariales provocan que las empresas se abstengan de una mayor demanda de trabajo porque tienden a usar una combinación de factores de producción menos intensiva en trabajo y más en capital, habría que señalar que la premisa es correcta sólo si se supone una productividad constante del factor trabajo. La realidad es que la productividad del trabajo aumenta y por ende “hay un beneficio mayor sobre el valor total de la producción” (Moreno-Brid et. al., 2014, p.81). De igual manera, la premisa neoliberal supone una difusión tecnológica homogénea para todas las regiones y para todos los sectores y ramas de la economía, lo cual tampoco es cierto por lo que las empresas no pueden renunciar, en el corto plazo, a una proporción considerable del factor trabajo.

Si consideramos el mercado de trabajo como un monopsonio -donde la empresa como demandante tiene poder de mercado-, requiere para ser competitiva aumentar el número de trabajadores (no renunciar a ellos) por lo que en esas circunstancias pagar salarios por debajo del mercado la llevan a la ineficiencia. Siendo así, los aumentos salariales, tendrían efectos nulos o casi nulos en el nivel de empleo (Stigler, 1946; Campos-Vázquez et. al., 2017, Jimenez-Bandala et.al., 2019).

Con respecto al segundo argumento, que supone un traslado de los costos más altos de la mano de obra a las mercancías generales sería válido sólo si el factor trabajo fuera el único en la producción; sin embargo, el trabajo ocupa sólo una proporción, desde la gestión, el empresario puede recurrir a otros mecanismos de ajuste que tienen que ver con el costo de los otros factores y los gastos no relacionados con la producción como la publicidad o las áreas contables (Hirsch, Kaufman y Zelenzka, 2014).

Incluso, Schmitt (2013) plantea que una empresa que paga un salario mayor podría disminuir sus gastos de reclutamiento y selección de personal al tener una menor rotación por causas salariales. La mayor permanencia de los trabajadores también beneficia la productividad porque disminuye los tiempos de capacitación y las curvas de aprendizaje.

Para el caso mexicano y el latinoamericano, las empresas tienen aún un margen bastante alto para realizar estos mecanismos de ajuste, si consideramos que la participación de los salarios como proporción del PIB disminuyó del 37 al 24% en promedio durante el periodo neoliberal con respecto a la proporción de las ganancias de las empresas (Jiménez-Bandala y Contreras-Álvarez, 2019).

Aún en el caso en que las empresas no tuvieran mecanismos de ajuste sobre sus costos y terminaran trasladándolo a sus precios dependerá de la estructura de costos, por ejemplo, Basker y Khan (2013) encuentran que para el caso de Estados Unidos un aumento del 10% a los salarios impacta entre un 0.4 y 0.9% en el costo total del bien.

Aunque pareciera que los efectos del aumento al salario mínimo (fijados legalmente) sólo tienen efectos en los trabajadores que perciben los salarios más bajos, el riesgo de los aumentos salariales es que, al afectar a los sectores más vulnerables (jóvenes, ancianos, mujeres, trabajadores con baja cualificación), habrá mayores segmentos de desempleados vulnerables y se generará un efecto desplazamiento formal-informal, debido a que trabajadores de más bajos ingresos del mercado formal transitarían al sector informal para seguir siendo contratados. Esto significa que los aumentos salariales destruyen los puestos de trabajo con salarios más bajos en el sector formal y ensanchan el sector informal (Neumark y Washer, 2008).

Al respecto cabe mencionar el trabajo de Campos-Vazquez et. al. (2017) que analizan los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en México cuando el salario mínimo de la zona geográfica B se homologó al alza con el de la zona A. Los efectos fueron nulos en el nivel de empleo, pero, además, ellos identifican un incentivo para transitar del mercado informal al formal, así como la propensión de transitar hacia la formalidad.

En ese sentido formulamos la siguiente hipótesis de trabajo: los salarios formales (no mínimos) tuvieron un incremento extraordinario en el posneoliberalismo por efecto de los aumentos extraordinarios en los salarios mínimos generales (efecto faro), sin que esto afectara la creación de empleos.

Metodología utilizada

Para analizar los cambios en el nivel de empleo y los salarios reales, objeto de estudio de este trabajo, se utilizaron las variables señaladas en la Tabla 1. Se consideraron los periodos 2011 a 2023 para poder comparar el desempeño del sexenio anterior con el actual. Los datos se obtuvieron de fuentes oficiales con las limitantes y sesgos que esto pudiera ocasionar.

Tabla 1.
Variables

<i>Líteral</i>	<i>Nombre</i>	<i>Método de cálculo</i>	<i>Fuente</i>
$\frac{w}{P}$	Salario real	Se toma el salario nominal promedio reportado por el IMSS por entidad federativa de los meses de diciembre de 2011 a 2022 y de marzo de 2023 y se deflacta con el Índice Nacional de Precios al Consumidor reportado por INEGI a precios constantes de 2018.	Elaboración propia con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (2011-2023) y de INEGI (2023a)
E	Volumen de empleo	Se tomaron los puestos de trabajo como valores que reporta el IMSS al cierre del mes de diciembre de 2011 a 2022 y de marzo de 2023 por entidad federativa.	Instituto Mexicano del Seguro Social (2011-2023)
P_t	Nivel de precios en el periodo t	Deflactor implícito del PIB dado por el INPC base 2018=100.	(INEGI 2023a)

Nota. Elaboración propia

Considerando que la Masa salarial (M_w) representa el volumen total del monto de los salarios y que al ajustarla al nivel de precios medido por el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) como sugiere Heath (2017) se puede expresar como en (1), tenemos que:

$$\frac{M_w}{P} = \sum_{i=1}^n \left(\frac{w_i}{P} \right) N_i \quad (1)$$

Donde:

$\frac{M_w}{P}$, representa la masa salarial real, es decir considera el poder adquisitivo después de la inflación.

$\frac{w_i}{P}$, representa los salarios reales de cada i niveles reportados ante el IMSS

N_i , el volumen de empleo de cada i niveles reportados ante el IMSS

Después de haber obtenido salarios reales y por tanto masas salariales reales, para hacer comparables la evolución con la variable nivel de empleo se construyeron números índice.

Un número índice, como medida estadística, permite identificar la evolución en un periodo t de una variable económica, como en (2)

$$I_{t/0} = \frac{x_t}{x_0} * 100 \quad (2)$$

Donde:

$I_{t/0}$, representa el número índice del periodo actual (t) con respecto al periodo por el que se compara o periodo base (0)

x_t , es el valor de la magnitud en el periodo actual (t)

x_0 , es el valor de la magnitud en el periodo base (0)

La gráfica de los números índice del empleo, el salario real y la masa salarial real representan la evolución de estas variables y las hace comparables entre sí. Ahora bien, si consideramos que la pendiente de una recta es el cambio de la variable y con respecto a x , (aceleración) como se muestra en (3):

$$m = \frac{\Delta y}{\Delta x} = \frac{y_t - y_{t-1}}{x_t - x_{t-1}} \quad (3)$$

Y dado que la representación de un índice simple compara el cambio de la magnitud con respecto a un momento determinado (periodo base), el cambio en la magnitud (y) se hace con respecto al tiempo (x), podemos decir que la pendiente representa la aceleración o que tan rápido cambia la magnitud de un periodo a otro.

Dado que la masa salarial real (M_p^w) está en función del nivel de empleo (N) y del salario real ($\frac{w}{p}$), la aceleración de la masa salarial depende de la velocidad con la que crece el salario y el empleo respectivamente, como en (4).

$$\Delta M_w = \left(\frac{w_t - w_{t-1}}{w_{t-1}} \right) \left(\frac{N_t - N_{t-1}}{N_{t-1}} \right) \quad (4)$$

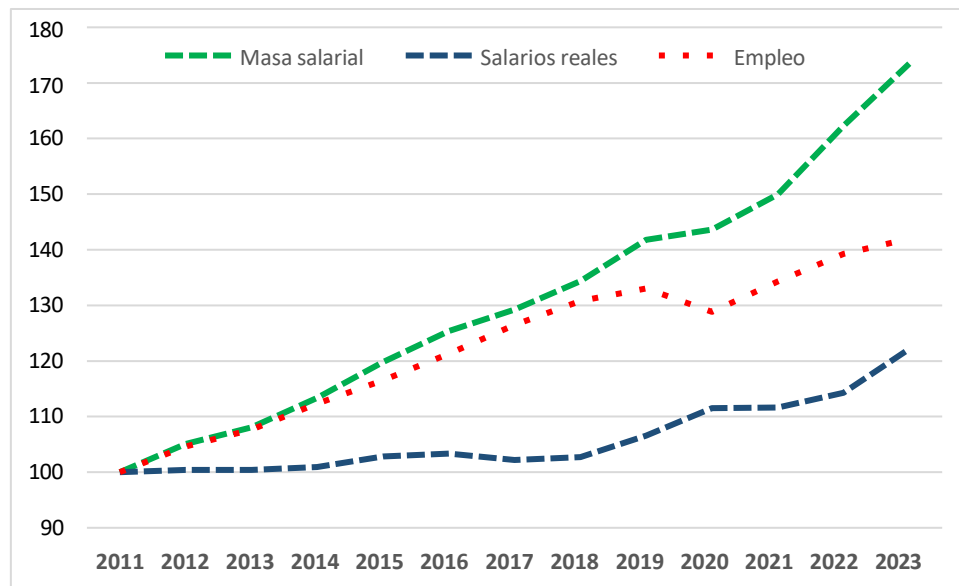
Resultados y discusión

Los números índice permiten hacer comparables diferentes magnitudes, en el caso de este trabajo, el nivel de empleo, salarios reales y masa salarial real, por lo que es posible observar su crecimiento como en la Figura 1. A nivel nacional los salarios reales del sector formal no crecieron, incluso decrecieron por los efectos inflacionarios y se mantuvieron casi constantes hasta 2018, último año del neoliberalismo. En 2019 el cambio en la pendiente es notorio, durante la pandemia el crecimiento se ralentizó y empieza a recuperar su ritmo en 2023. Lo que comprueba que el periodo neoliberal fue pernicioso para el poder adquisitivo de la clase trabajadora y un signo indudable del posneoliberalismo es la recuperación.

El bajo ritmo de crecimiento de los salarios reales durante la pandemia puede ser explicado también por las modificaciones que los patrones realizaron a la tributación del seguro social para disminuir sus gastos.

Se observa que la masa salarial creció en el periodo neoliberal, pero dado que está en función del salario y el empleo como se expresó en la ecuación (4), al mantener constante el salario, el crecimiento de la masa salarial se explica solamente por el crecimiento del empleo, por lo que ambas curvas se mantienen casi a la par. Es decir, sí se crearon empleos en el neoliberalismo, pero con salarios precarios. Las líneas de la masa salarial y el empleo se separan en el posneoliberalismo, la diferencia se debe al crecimiento del salario como se aprecia en la Figura 1.

Figura 1. Índice nacional del empleo, salarios reales y masa salarial real del mercado formal en México, base 2011=100



Nota. Elaboración propia.

En la figura 1 también se observan los efectos de la pandemia de Covid-19 (año 2020) que muestra una caída del empleo formal de 5 puntos base, no obstante, se recuperaron rápidamente al siguiente año. A pesar de la caída en el nivel de empleo, la masa salarial siguió creciendo en términos reales debido a que –a pesar de las recomendaciones de los economistas neoclásicos– los incrementos salariales no se interrumpieron. El resultado fue un mercado laboral formal más estable que el mercado laboral en su totalidad, incluso durante la pandemia, de forma similar a la evidencia que en otros estudios encuentran Arceo-Gómez et. al. (2023) donde trabajadores formales de bajos ingresos no perdieron el empleo.

En contraste con Serkov y Krasnykh (2023) que suponen que un modelo de precios y salarios rígidos es más vulnerable a variaciones económicas que un mercado de precios rígidos y salarios flexibles (como en la síntesis neoclásica-keynesiana), en la economía mexicana, el empleo formal no tuvo caídas profundas y la aceleración de crecimiento del empleo superó los periodos previos a la pandemia.

Nuestros resultados son opuestos a los que se obtuvieron en trabajos seminales como los de Brown et. al., (1982) que en una serie de tiempo encuentran que un aumento del 10% al salario mínimo tenía efectos negativos del 1 al 3% en el empleo de trabajadores más jóvenes. De forma muy similar Deere et. al. (1995) y Burkhauser et. al. (2000) encontraron correlaciones negativas entre salario y empleo. Una compilación más amplia de evidencia sobre la correlación negativa entre nivel salarial y nivel de empleo se encuentra en Neumark y Washer (2008) que

reúnen casos y observaciones publicadas desde 1980, entre ellas las investigaciones coordinadas por la Comisión de Estudios del Salario Mínimo del Congreso de Estados Unidos.

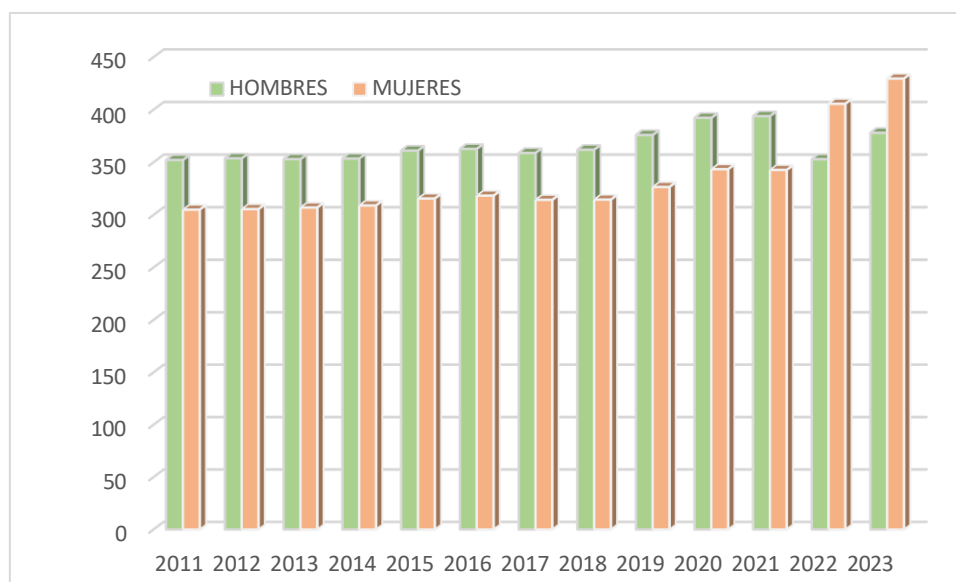
La Oficina de Presupuesto del Congreso de Estados Unidos (CBO por sus siglas en inglés) publicó un informe en medio del debate suscitado entre aumentar el salario mínimo de \$7.25 a \$10.10 dólares por hora, en el documento se argumentaba que tal aumento provocaría la pérdida de unos 500 mil empleos (CBO, 2014). Aunque en la metodología también se reconoce un intervalo de confianza bastante amplio que va en un rango de un millón de empleos perdidos en el límite superior hasta una cifra cercana a cero en el límite inferior.

Para el caso mexicano, los salarios reales del sector formal crecieron en promedio 0.38% en el ultimo sexenio neoliberal (2012-2018), mientras que la tasa de empleo lo hizo a 4.4%. Por su parte en lo que va del sexenio posneoliberal (2018-2023) los salarios crecen en promedio 3.89%, es decir 10 veces más; mientras que el empleo lo hace en 3.9%, apenas 0.5 puntos por debajo del sexenio anterior. Esto fue similar a los estudios que en Reino Unido realizaron Stewart (2004) y Manning (2012).

A partir de lo anterior, es posible afirmar que, a diferencia de lo que sostienen los modelos neoclásicos, el aumento de los salarios no tiene efectos adversos en la creación de empleos, tampoco han resultado inflacionarios, pues después de 40 años, los salarios han recuperado su poder adquisitivo. El crecimiento de la masa salarial, muy por encima del crecimiento de la economía, es también un reflejo de la distribución del ingreso nacional que significa un aumento significativo de la participación de los salarios en el Producto Interno Bruto lo que en el mediano plazo incide en la disminución de la desigualdad como lo demuestran los estudios de Dube, Lester y Reich (2010).

La política salarial del actual sexenio ha tenido impacto significativo en revertir la brecha de género por primera vez en la historia. Al mes de marzo de 2023 la mujer tuvo un salario promedio de 429.54 pesos diarios, mientras que el hombre tuvo un salario de 377.99 pesos. A diferencia del sexenio anterior que mantuvo diferencias entre 15 y 19% a favor del hombre en este sexenio la diferencia es del 13% pero a favor de la mujer (figura 2). Una de las causas ha sido la dignificación de las trabajadoras del hogar mediante el reconocimiento del trabajo doméstico en el tabulador de salarios mínimos profesionales y la intensa campaña de incorporación al Seguro Social.

Figura 2. Salario promedio real del mercado formal en México (brecha de género)



Nota. Elaboración propia con datos de IMSS (2023).

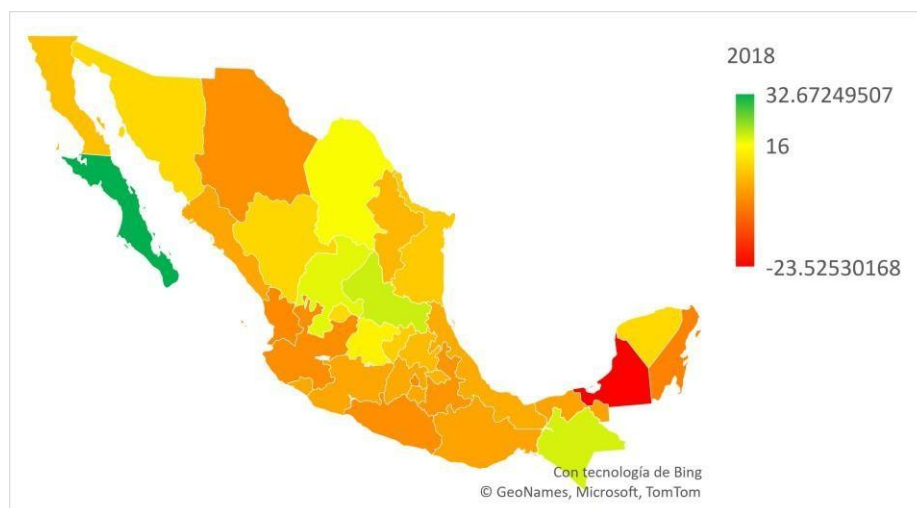
Lo anterior contrasta con lo que presentaron Neumark y Wascher (2008) y que indican que la mejora en la redistribución del ingreso de las familias por efectos del aumento de los salarios no compensa las pérdidas por cierre de oportunidades de empleo, además de que los aumentos salariales inciden negativamente en los sectores más vulnerables. En el caso de México, el efecto faro fue favorable para contrarrestar el nivel de ingreso de las mujeres, tal y como encuentran Del Carpio et. al. (2019), los aumentos al salario mínimo tuvieron grandes efectos positivos en los salarios del sector formal de trabajadores con los ingresos más bajos que son regularmente segmentos de jóvenes, ancianos, mujeres o personas de bajo nivel educativo; por tanto, los aumentos salariales se asocian con reducción de la pobreza en los hogares y la desigualdad, particularmente en los deciles más bajos.

Con respecto a la aceleración (cambios en la velocidad de crecimiento de los salarios reales) ($\Delta \frac{w}{p}$) del poder adquisitivo de los trabajadores se observan diferencias sustanciales entre el periodo neoliberal y el actual, aún en el último año (2018). Las figuras 3 y 4 representan mapas de calor para visualizar los resultados. Una aceleración grande indica que la velocidad cambia rápidamente, una aceleración pequeña indica que la velocidad cambia lentamente y una aceleración de cero indica que la velocidad no cambia, así también, el signo indica la dirección, positiva cuando es para aumentar con respecto a la base 2011 y negativa cuando va en dirección contraria (disminuir con respecto a 2011).

Para 2018 la mayoría de los estados se ubicó en una tendencia hacia el rojo, es decir, una tasa negativa de hasta 23 puntos en Campeche con respecto a 2011 (año base del índice). La

entidad que más creció fue Baja California Sur con 32.6 puntos más que en 2011. Salvo algunos estados como San Luis Potosí, Campeche, Guanajuato y Zacatecas mostraban perspectivas positivas, el resto decrecía.

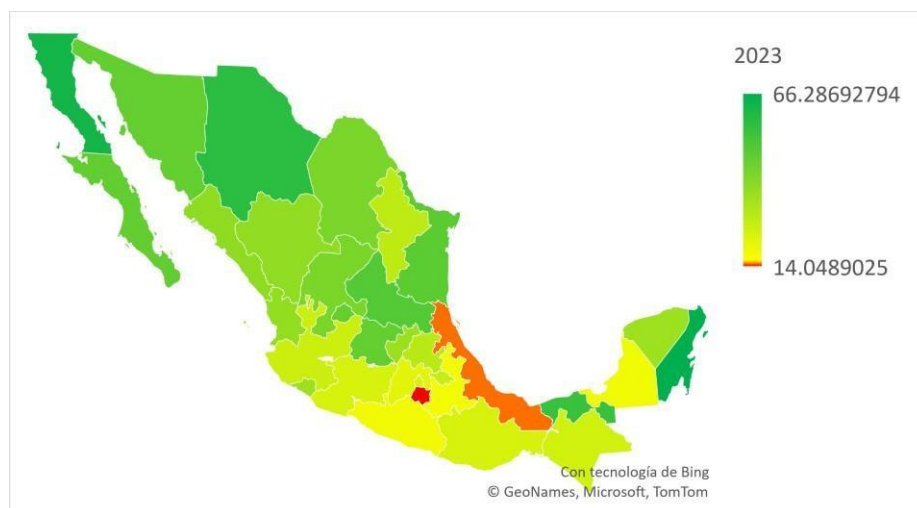
Figura 3. Aceleración del poder adquisitivo de los salarios (cambios en los salarios reales) por entidad federativa 2018



Nota. Elaboración propia

Para 2023 las diferencias son notables, ningún estado mostró signos negativos y la aceleración llegó a 66 puntos, es el estado de Quintana Roo el que tiene el mayor avance en salarios, mientras que Morelos fue el estado con menores avances. A nivel nacional se observa un aumento significativo de la recuperación del poder adquisitivo de los salarios reales del sector formal sin que algún estado haya reportado pérdidas en el nivel de empleos (salvo en el año 2020 que es explicado a partir de la pandemia, pero en todo caso hubo una recuperación para los años subsecuentes). Es posible que el nivel de empleo siga siendo insensible a los aumentos salariales por el amplio margen que se tiene en México al ser el país con salarios más bajos que el salario de equilibrio (OIT, 2013).

Figura 3. Aceleración del poder adquisitivo de los salarios (cambios en los salarios reales) por entidad federativa 2023



Nota. Elaboración propia

En la figura 3 destaca la aceleración de los estados del norte del país que puede ser explicada por la creación del salario de la franja fronteriza, que son los municipios colindantes con Estados Unidos y que representaron un aumento salarial que duplicó salario mínimo general del resto del país. En el sur destacan dos casos emblemáticos: Quintana Roo y Tabasco, ambos beneficiados por la inversión pública para la construcción de obras insignias en esta administración: El Tren Maya y la Refinería de Dos Bocas, respectivamente, sin que en este trabajo podamos asegurar que la aceleración de los salarios reales este correlacionada con estas obras.

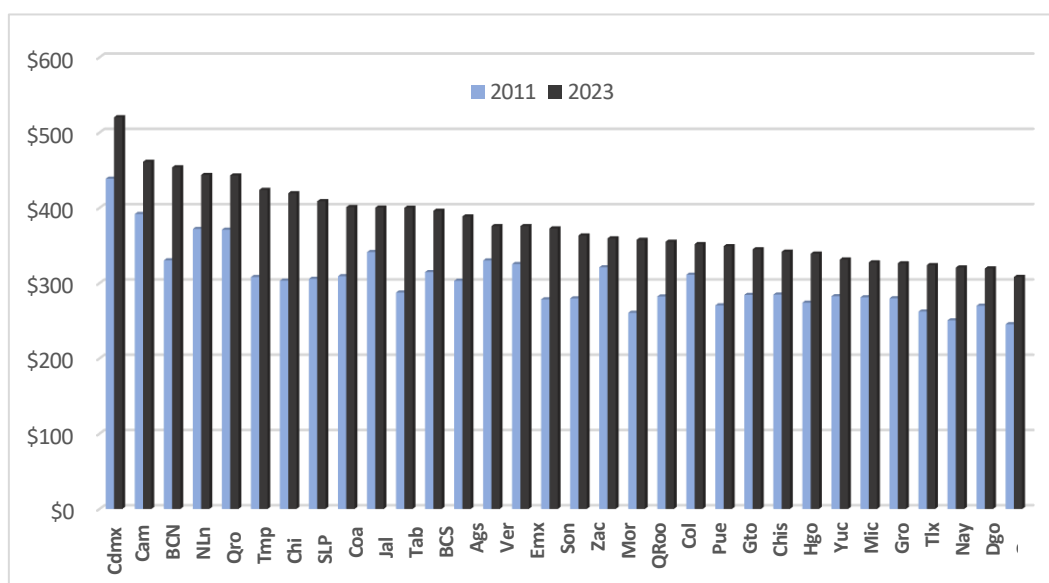
Lo que podría tener una mayor relación causa-efecto estaría de la mano con lo que encuentra Groisman (2014) en Argentina, donde los salarios de incrementaron con mayor intensidad (aceleración) en la parte inferior de la distribución del ingreso y estuvo diferenciado por regiones y ramas de la actividad económica; en un contexto expansivo las empresas están dispuestas a pagar mayores salarios, sobre todo aquellas con productividades mayores o en presencia de ventajas comparativas.

Cabe destacar que, aunque el sur representa importantes avances en materia salarial, el rezago con el norte continua, por lo que en futuras investigaciones es necesario profundizar en los efectos de los salarios fronterizos y evaluar la posibilidad de que se apliquen también para la frontera sur y las brechas tiendan a cerrarse, puesto que para Bosch y Manacorda (2010) la baja desigualdad en la parte más pobre de la población es consecuencia de la caída de los salarios reales en la época neoliberal. No obstante, debemos considerar que los aumentos salariales

extraordinarios no pueden ser una política aislada para combatir la pobreza y la desigualdad, ya que estos aumentos no influyen en los hogares más pobres que no perciben ingresos monetarios (Campos-Vazquez y Esquivel, 2020).

Esta recuperación en las entidades del sur se observa de mejor manera en la figura 4 que muestra un comparativo del salario base de cotización promedio por entidad deflactado por el INPC tanto para 2011 como para 2023. La situación salarial por entidades se ha difuminado entre regiones norte y sur y se observa una tendencia clara, en la cúspide como en la base hay estados de todas las regiones, así para 2023 la entidad con el menor salario real promedio es Sinaloa (del norte del país), mientras que la de mayor nivel sigue siendo Ciudad de México. Se destaca que en todas las entidades el salario real creció con respecto a 2011.

Figura 4. Salario base de cotización promedio por entidad federativa 2011-2023 (pesos mexicanos a precios constantes de 2018)



Nota. Elaboración propia con datos de IMSS (2023)

Por último, la evidencia empírica también ha demostrado una baja en la tasa general de empleo (incluyendo formal e informal), en el primer trimestre del año se reportó la tasa de desempleo más baja de la historia, desde que se llevan registros, 2.8% (INEGI, 2023b), en términos neoclásicos estamos en presencia de un desempleo friccional, por lo que el desempleo tiende a cero. Al mismo tiempo, la informalidad laboral se ubicó en 55.2% (INEGI, 2023b) que es también la proporción más baja registrada, contrario a lo que teóricamente se ha expresado sobre el ensanchamiento de la informalidad (cfr. Del Carpio et. al., 2019)

Conclusiones

En este trabajo se encontró que los aumentos reales al salario mínimo impulsados en el sexenio posneoliberal (2018 al presente) han tenido efectos positivos en los salarios medios del mercado formal. Los cambios favorecieron en mayor medida a segmentos más vulnerables como las mujeres, ya que en este periodo se revirtió la histórica brecha de género en los salarios, pero también a los trabajadores del sur del país, toda vez que se demuestra que fueron estas entidades las que aumentaron la aceleración en la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, esto repercutió en el aumento considerable de la masa salarial y no disminuyó la aceleración de creación de empleos. Por tanto, es factible sostener la tesis que el aumento al salario mínimo tiene efectos positivos en los salarios generales de la economía formal y no afecta negativamente el nivel de empleo.

Es importante considerar que los debates teóricos entre los modelos económicos de mercado de trabajo no son asépticos ni están exentos de sesgos ideológicos; en este trabajo asumimos una posición crítica que pugna por la dignificación de los salarios y por tanto las recomendaciones, sostenidas en la evidencia empírica, se encaminan a exigir a los actores políticos continuar con los aumentos extraordinarios al salario que se iniciaron en 2019 y atender las entidades que se rezagaron de forma histórica de forma particular el sur del país, las mujeres y la inserción de los jóvenes a mercados laborales en mejores condiciones.

En este contexto de reacomodo de la política laboral mexicana sería pertinente el análisis del efecto de los aumentos salariales también en el salario del sector informal y sus efectos de los niveles de pobreza y desigualdad, que al ser variables estructurales requieren un mayor horizonte temporal para su estudio.

Se requiere un mayor número de investigaciones que provea evidencia objetiva y seria sobre la correlación del nivel salarial y el nivel de empleo, pero en condiciones particulares respecto a las que vive una economía como la de México después de un largo periodo neoliberal en el que se intervino de forma tramposa al mercado laboral configurándolo más cercanamente a una estructura monopsónica. La academia debe contribuir a que el crecimiento económico no siga estando en función de la precarización laboral.

Referencias

- Alaniz, E., T. H. Gindling y K. Terrell (2011). The Impact of Minimum Wages on Wages, Work and Poverty in Nicaragua, *Labour Economics*, 18, 45–59.
- Arceo-Gomez, E. O., Campos-Vazquez, R. M., Esquivel, G., Alcaraz, E., Martinez, L. A., y Lopez, N. G. (2023). The impact of COVID-19 infection on labor outcomes of mexican formal workers, *World Development Perspectives*, 29 doi:10.1016/j.wdp.2023.100488.

- Banxico (2019) Informe Trimestral Enero-Marzo, México: Banco de México, disponible en: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/%7B970DDE85-9C2D-BF98-570A-D1266B1144C9%7D.pdf>.
- Barbiéri, P., y Bozzon, R. (2016). Welfare, labour market deregulation and households' poverty risks: An analysis of the risk of entering poverty at childbirth in different European welfare clusters. *Journal of European Social Policy*, 26(2), 99–123. <https://doi.org/10.1177/0958928716633044>.
- Basker, E. y Khan, M. (2013) Does the Minimum Wage Bite into Fast-Food Prices? Social Science Research Network Working Paper, disponible en <http://ssrn.com/abstract=2326659>.
- Bell, L., (1997) The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia, *Journal of Labor Economics*, 15, 102–34.
- Brown, C., Curtis, G. y Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20 (2), 487–528.
- Brown, C. (1999). Minimum wages, employment, and the distribution of income, in Ashenfelter, O. y Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3B, Amsterdam: Elsevier, 2101–2163.
- Bosch, M. y Manacorda, M. (2010) Minimum wages and earning inequality in urban Mexico. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (2010), 128–148
- Burkhauser, R. V., Couch, K. A. y Wittenburg, D. C. (2000). A reassessment of the new economics of the minimum wage literature with monthly data from the current population survey. *Journal of Labor Economics* 18 (4), 653–680.
- Card, D. y Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, NJ: Princeton University Press
- Campos-Vázquez, R. M., Esquivel, G., y Santillán, A. S. (2017). The impact of the minimum wage on income and employment in Mexico. *CEPAL Review*, 122, 189–216
- Campos-Vazquez, R. y Esquivel, G. (2020) The effect of doubling the minimum wage and decreasing taxes on inflation in Mexico, *Economics Letters*, 189, 109051, <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109051>.
- Congressional Budget Office, (Febrero, 2014). *The Effects of a Minimum-wage Increase on Employment and Family Income*, Washington, DC.
- Das, R. y Mishra, D. (Eds.) (2022). *Global Poverty*. Leiden, The Netherlands: Brill. doi: <https://doi.org/10.1163/9789004514607>.

- De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. C. Celis (coord.). *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. (pp.17-40). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.
- Del Carpio, X. V., Messina, J., & Sanz-de-Galdeano, A. (2019). Minimum wage: Does it improve welfare in thailand? *Review of Income and Wealth*, 65(2), 358-382. doi:10.1111/roiw.12360.
- Deere, D., Murphy, K. M. y Welch, F. (1995). Employment and the 1990–1991 minimum-wage hike. *American Economic Review Papers and Proceedings* 85 (2), 232–237.
- Dolton, P., Bondibene, C. y Stops, M. (2015) Identifying the employment effect of invoking and changing the minimum wage: A spatial analysis of the UK., *Labour Economics*, 37, 54–76, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.09.002>.
- Dube, A., Lester, W. T. y Reich, M. (2010). Minimum wage effects across state borders: estimates using contiguous counties. *Review of Economics and Statistics* 92 (4), 945–964.
- Gindling, T. H. y K. Terrell (2007), The Effects of Multiple Minimum Wages throughout the Labor Market: Case of Costa Rica, *Labour Economics*, 14, 485–511.
- Gindling, T. H. y K. Terrell (2009) Minimum Wages, Wages and Employment in Various Sectors in Honduras, *Labour Economics*, 16, 291–303.
- Groisman, F. (2014) Empleo, salarios y desigualdades en Argentina: análisis de los determinantes distributivos, *Revista Problemas del Desarrollo*, 177(45). 59-86.
- Heath, J. (2017). El Ingreso Laboral. Análisis y perspectivas de México. <https://jonathanheath.net/el-ingreso-labora>.
- Hirsch, B., Kaufman, B. y Zelenska, T. (2014). Minimum Wage Channels of Adjustment. *Industrial Relations*. 54(2):199–239.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2023). Memoria Estadística 2023. <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2019>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023a). *Índice Nacional de Precios al Consumidor*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. INEGI.

- Jiménez-Bandala, C. y Contreras-Álvarez, A. (2019). De la precarización a la degradación humana. Las condiciones de trabajo en empresas proveedoras de la industria automotriz. *Revista de El Colegio de San Luis*, 9(19), 409-430. <https://doi.org/10.21696/rcsl9192019986>.
- Jiménez-Bandala, C.A.; Andrade, L. A. y Flegl, M. (2019) Why Does Not Education Have A Positive Impact On Labor Markets In Developing Countries?, Conference: 16th International conference on Efficiency and Responsibility in Education, Prague, Czech Republic.
- Jiménez-Bandala, C., Peralta, J., Sánchez, E., Márquez Olvera, I., y Arellano Aceves, D. (2020). La situación del mercado laboral en México antes y durante la COVID-19. *Revista Internacional De Salarios Dignos*, 2(2), 1-14.
- Jiménez Bandala, C. A., Andrade, L., Galindo Lomelí, P., y Soto-Rodríguez, J. A. (2021). Determinación del salario mínimo para 2022 condicionado por el nivel de desempleo y su comparación con las condiciones inflacionarias, *Revista Internacional De Salarios Dignos*, 3(2), 73-88.
- Kapelyuk, S. (2015). The effect of minimum wage on poverty. *Economics of Transition*, 23(2), 389–423. doi:10.1111/ecot.12066
- Lemos, S. (2006) Anticipated effects of the minimum wage on prices. *Applied Economics*, 325-337.
- Mankiw, G. (2021) *Macroeconomics*, N.Y.: McGraw Hill.
- Manning, Alan. (2012). *Minimum Wage: Maximum Impact*. Resolution Foundation <http://www.resolutionfoundation.org/media/media/downloads/MinimumWageMaximumImpact.pdf>.
- Moreno-Brid, J. C., Garry, S. y Monroy-Gómez-Franco, L. (2014). El Salario mínimo en México. *Economía UNAM*, 11(33), 78-93.
- Muravyev, A. y Oshchepkov, A. (2013). Minimum wages, unemployment and informality: Evidence from panel data on Russian regions, *IZA Discussion Paper No. 7878*, Bonn: IZA.
- Neumark, D. y Wascher, W. L. (2008). *Minimum Wages*, Cambridge, MA: The MIT Press.
- Organización Mundial del Trabajo (2013) Informe mundial sobre salarios 2012 I 2013: Los salarios y el crecimiento equitativo. Naciones Unidas.
- Raymundo M. Campos-Vazquez & Gerardo Esquivel, 2023. "The Effect of the Minimum Wage on Poverty: Evidence from a Quasi-Experiment in Mexico," *Journal of Development Studies*, Taylor & Francis Journals, vol. 59(3), pages 360-380, March.

- Schmitt, J. (2013), *Why Does the Minimum Wage have No Discernible Effect on Employment?* Center for Economic and Policy Research <http://www.cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf>.
- Serkov, L., y Krasnykh, S. (2023). The specific behavior of economic agents with heterogeneous expectations in the new keynesian model with rigid prices and wages. *Mathematics*, 11(4) doi:10.3390/math11040796
- Stewart, Mark. (2003). *The Employment Effects of the National Minimum Wage*. University of Warwick. <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/academic/stewart/wp/mwsum.pdf>
- Stigler, G. J., The Economics of Minimum Wage Legislation, *American Economic Review*, 36, 358–65, 1946.
- Wascher, W. (2015). *Minimum Wages*. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 561–565. doi:10.1016/b978-0-08-097086-8.94.

Anexos

Anexo 1.

Comparación de la aceleración de recuperación del salario real ($\frac{\Delta w}{p}$) por entidad federativa 2018-2023

Entidad	2018		2023	
	Aceleración	Ranking	Aceleración	Ranking
Aguascalientes	10.478	7	46.335	10
Baja California Norte	6.297	13	62.354	2
Baja California Sur	32.672	1	46.876	7
Campeche	-23.525	32	18.665	28
Ciudad de México	-2.185	29	23.984	24
Chiapas	18.819	3	25.039	23
Chihuahua	-1.047	26	57.678	3
Coahuila	16.353	5	42.276	11
Colima	2.475	20	35.300	18
Durango	9.784	10	37.729	14
Estado de México	2.510	19	21.538	27
Guanajuato	13.794	6	46.841	8

“Aceleración de recuperación del poder adquisitivo de los salarios en el posneoliberalismo”

Guerrero	-1.435	27	18.321	29
Hidalgo	5.523	14	29.583	19
Jalisco	-1.588	28	26.130	22
Michoacán	2.326	21	23.962	26
Morelos	2.699	18	14.049	32
Nayarit	-2.200	30	37.021	15
Nuevo Leon	4.786	15	28.705	20
Oaxaca	1.694	24	23.983	25
Puebla	-0.433	25	18.081	30
Querétaro	8.429	11	35.517	16
Quintana Roo	-3.258	31	66.287	1
San Luis Potosí	19.417	2	49.889	5
Sinaloa	2.286	22	38.090	13
Sonora	9.995	9	46.764	9
Tabasco	1.717	23	54.985	4
Tamaulipas	7.824	12	48.160	6
Tlaxcala	4.484	16	26.630	21
Veracruz	3.179	17	14.895	31
Yucatán	10.179	8	35.327	17
Zacatecas	17.793	4	42.114	12

Nota. Elaboración propia

Acceleration of purchasing power recovery of wages in post-neoliberalism

Carlos Alberto Jiménez-Bandala¹, Beatriz Rocha², Rosa Isela Fernández²

Reception: 13/04/2023

Accepted: 12/08/2023

Abstract

In this paper, we understand post-neoliberalism as the period after 2018 when the end of neoliberalism was officially declared in Mexico, but without indicating a particular identification with the new economic policies. Since then, a series of transformations have been promoted that have had a positive impact on the general well-being of the population. Labor sphere has been one of the biggest changes. In this sense, this paper aims to analyze the change in the variables: the level of employment and the real wages of formal workers from 2011 to 2023 at the national scale, based on a index numeric model that shows the speed of change (variations in the slope of the series of time). The foregoing, with the purpose of identifying the regions of the country with the best performance and proposing particular actions for those that are furthest behind. It was found that the rate of change of the real wages during the last neoliberal six-year term was close to zero and in some cases it became negative; while in post-neoliberalism the growth of the wage bill has increased exponentially, this has benefited historically lagging entities such as those located in the south of the country, in addition to reversing the gender wage gap, allowing women to now earn in average more than men. The limitations of this paper are presented by the short period that has elapsed in the neoliberal transition, so future studies will be necessary to confirm these trends.

Key Words

Market Labor; Living wages; Neoliberalism; Economic Policies; Inflation

Introduction

¹ Professor-Researcher Division of Tourism Administration and Marketing, Autonomous University of the State of Quintana Roo. Member of the National System of Researchers. E.C.: carlos.jimenez@uqroo.edu.mx.

² Professor-Researcher Division of Tourism Administration and Marketing, Autonomous University of the State of Quintana Roo.

As a result of the 1982 debt crisis, Mexico was forced to apply adjustment policies proposed by the International Monetary Fund as a condition for receiving the financial rescue; The result was the lost decade in which no economic growth was recorded. In the 1990s, economic policies based on the Washington Decalogue that we know today as a package of neoliberal “structural reforms” were applied, that is, they were based on the neoclassical school of economics and on conservative politics. Although some academics point out that the result of neoliberalism is debatable and must be contrasted, statistics show that it was extremely detrimental to the working class in terms of rights and living conditions.

During neoliberalism, wages lost three quarters of their purchasing power compared to 1976, the highest level reached; The working conditions that made employment precarious deteriorated by inhibiting free trade unionism, the right to strike, collective agreements and allowing trial contracts and subcontracting, among others.

In 2018, the new President of the Republic, Andrés Manuel López Obrador, spoke out for the end of neoliberalism. Specifically, in fact, there are chiaroscuro that represent practices that do not end up abandoning neoliberalism or adopting statist policies and since there is no official position on the name of these economic policies, in this article we call it post-neoliberalism and we recognize it as a transition period characterized by strong institutional resistance that now stands as opposition to the new practices promoted by more liberal and revolutionary sectors. One of the spheres with the greatest transformations is labor.

The National Development Plan 2019-2024 has set itself the goal of recovering the purchasing power of wages. Through the Ministry of Labor and the National Minimum Wage Commission, increases not seen during the neoliberal period have been promoted. From 2018 to 2023, the general minimum wage increased 134%, going from 88.34 to 207.44 pesos per day, while a strip of municipalities on the northern border of the country was created where the salary accumulated an increase of 253%, reaching 312.41 pesos per day .

Economists from the neoclassical school censured the increases, pointing out that they would cause inflation and contribute to job losses (Banxico, 2019). Empirical evidence showed the opposite: wage increases do not have a decisive effect on inflation and that their incidence on the level of employment can even be positive (Jiménez-Bandala et. al., 2021; Campos-Vazquez and Esquivel, 2020).

In the literature analyzed, it is found that the debate on the incidence of the increase in the minimum wage on the rest of the wages in the formal market and on the level of general employment is extensive (Del Carpio et.al., 2018; Jiménez-Bandala et. al., 2020), which, contrary to what the neoclassical labor market model maintains, increasing the minimum wage has an insignificant effect on the decrease in employment ((Brown, 1999; Dolton et. al., 2015; Card and Krueger, 1995).In this sense, this article aims to analyze the change in the variables level of

employment and wages of formal workers from 2011 to 2023 at the national level, it is carried out by measuring the acceleration (change in the recovery) using an index number model that considers the changes in the slope of the time series, in order to identify the regions of the country with the best performance and focus attention on those that lag behind.

The article is structured as follows. After this introduction, we expose some relevant debates around the correlation between wages, employment and inflation; later we explain the methodology used that used official data reported by the Mexican Institute of Social Security (IMSS). In the penultimate section we discuss the results in light of contrasting them with other empirical evidence. Finally we present the conclusions.

Literature review: orthodox and heterodox visions of the labor market

In 1976 the highest purchasing power of minimum wages was reached in Mexico, we were at the end of the industrializing model in its stabilization phase, industrialized countries suffered from the energy crisis, but our country grew thanks to oil income. Four years later, during the six-year transition, came the debt crisis and the inevitable contagion for the Latin American economies. The lifeline launched by the International Monetary Fund (IMF), the adjustment policies, induced an economic crisis that, from reducing imports, sought to balance the trade balance; The result was the lost decade: at the end of 1989 the Gross Domestic Product (GDP) of our country was the same as in 1980.

This crisis is also the context of the polarization of the discussion between schools of economic thought to influence economic policies, on the one hand it seems clear the exhaustion of policies based on Keynesianism (broad intervention of the State in economic affairs from stimulating the Aggregate Demand), the welfare state and the influence of ECLAC; on the other, the almost natural rise of the neoclassical and monetarist schools that managed to prevail in the Washington Consensus, an order by which the governments of the world adopted neoliberal economic policies that were a mixture of economic liberalism and political conservatism (De la Garza , 2012).

More than 30 years later, empirical evidence shows us that neoliberal policies exacerbated poverty and inequality, particularly from their incidence in the labor market throughout the world, the works of Das and Mishra (2022) and Barbieri and Bozzon (2016). In Mexico, the disappearance of minimum wages in practice, that is, the fact that neoliberal governments intervened in such a way as to lower real wages, had an inverse impact on purchasing power, degraded household consumption and inevitably increased levels of poverty; for the year 2018 the real minimum wage was $\frac{3}{4}$ parts of the 1976 minimum wage (Jiménez-Bandala et. al., 2019). In the United States, real wages had fallen just over 25%.

Neoliberalism had different development processes in each country, while there was a premature wear and tear in countries like Venezuela and Argentina that favored the rise of leftist governments with a clear anti-neoliberal discourse since 1999, in other countries institutional arrangements made changes more complicated like Colombia and Mexico. In any case, the progress is not linear, the transition between left and right governments in Latin America have been building economic policies mixed between neoliberalism and post-neoliberalism. The popular demonstrations that are now taking place in countries like France, the Netherlands and the United Kingdom show that exhaustion has also reached the richest countries.

During neoliberalism, salary increases remained restricted mainly by two neoclassical arguments: a) the increases are inflationary and b) the increases decrease the level of employment. In this work we deal with the latter. Some authors had presented evidence of a negative effect of wage increases at the level of employment in Latin America (Lemos, 2006; Gindling and Terrell, 2007 and 2009; Bell, 1997) and in general in less developed countries (Muravyev and Oshchepkov, 2013).), even works such as those by Neumark and Wascher (2008) argued that an increase in the minimum wage led to an increase in poverty.

The classical model tells us that when the minimum wage (legally constituted floor to pay remunerations in a country) is higher than the market equilibrium wage (price level adjusted for labor supply and demand) the result is an excess supply. , in other words, unemployment (Mankiw, 2021). However, this same model also indicates that a reduction in wages (elimination of the minimum wage and acceptance of the equilibrium wage) is not equivalent to the hiring of unemployed workers, a proportion of them will be hired, but another proportion will decide to leave the market. of work (Economically active population not available) since unemployment is voluntary.

The negative effect of the salary increase on the level of employment develops mainly in two ways; First, because they increase the general costs of the companies that have to refrain from hiring more personnel (mainly the least qualified) and consequently take a new combination of resources in their production possibilities frontier, that is, the companies give up a greater quantity of labor in exchange for a greater quantity of capital; in other words, they substitute less skilled labor for technological developments (Brown et. al., 1982; Burkhauser et. al., 2000). Second, companies must transfer the high costs to the prices of goods and services, which causes a decrease in real demand, an increase in the company's stock level and therefore a reduction in the production level that leads to the dismissal (Deere et. al., 1995; Wascher, 2015).

On the two negative effects we have to argue that, for the case where wage increases cause firms to refrain from higher labor demand because they tend to use a less labor intensive and more capital intensive combination of factors of production, It should be noted that the premise is correct only if a constant productivity of the labor factor is assumed. The reality is

that labor productivity increases and therefore "there is a greater benefit on the total value of production" (Moreno-Brid et. al., 2014, p.81). In the same way, the neoliberal premise assumes a homogeneous technological diffusion for all regions and for all sectors and branches of the economy, which is also not true, so companies cannot give up, in the short term, a considerable proportion of the work factor.

If we consider the labor market as a monopsony -where the company as a plaintiff has market power-, in order to be competitive it requires increasing the number of workers (not resigning them) so in these circumstances paying wages below the market lead to inefficiency. Thus, wage increases would have zero or almost zero effects on the level of employment (Stigler, 1946; Campos-Vázquez et. al., 2017, Jimenez-Bandala et.al., 2019).

With respect to the second argument, which supposes a transfer of the higher costs of labor to general merchandise, it would be valid only if the labor factor were the only one in production; however, work occupies only a proportion, from management, the employer can resort to other adjustment mechanisms that have to do with the cost of other factors and expenses not related to production such as advertising or accounting areas (Hirsch, Kaufman, & Zelenzka, 2014).

Schmitt (2013) even suggests that a company that pays a higher salary could reduce its recruitment and selection costs by having less turnover due to salary reasons. The longer permanence of workers also benefits productivity because it reduces training times and learning curves.

In the Mexican and Latin American case, companies still have a fairly high margin to carry out these adjustment mechanisms, if we consider that the participation of wages as a proportion of GDP decreased from 37 to 24% on average during the neoliberal period with respect to the proportion of company profits (Jiménez-Bandala and Contreras-Álvarez, 2019).

Even in the event that companies do not have cost adjustment mechanisms and end up transferring it to their prices, it will depend on the cost structure. For example, Basker and Khan (2013) find that in the case of the United States, an increase of 10 % to wages impacts between 0.4 and 0.9% on the total cost of the good.

Although it seems that the effects of the increase in the minimum wage (legally set) only have an effect on workers who receive the lowest wages, the risk of wage increases is that, by affecting the most vulnerable sectors (youth, the elderly, women, low-skilled workers), there will be larger segments of vulnerable unemployed and a formal-informal displacement effect will be generated, because lower-income workers from the formal market would move to the informal

sector to continue being hired. This means that wage increases destroy the lowest-paying jobs in the formal sector and enlarge the informal sector (Neumark and Washer, 2008).

In this regard, it is worth mentioning the work of Campos-Vazquez et. to the. (2017) who analyze the results of the National Survey of Occupation and Employment in Mexico when the minimum wage in geographical zone B was equalized upwards with that of zone A. The effects were null on the level of employment, but, in addition, they identify an incentive to move from the informal to the formal market, as well as the propensity to move towards formality.

In this sense, we formulated the following working hypothesis: formal (non-minimum) wages had an extraordinary increase in post-neoliberalism due to the extraordinary increases in general minimum wages (lighthouse effect), without this affecting job creation.

Methodology used

To analyze the changes in the level of employment and real wages, the object of study of this work, the variables indicated in Table 1 were used. The periods 2011 to 2023 were considered in order to compare the performance of the previous six-year period with the current one. The data was obtained from official sources with the limitations and biases that this could cause.

Table 1.
Variables

<i>Literal</i>	<i>Name</i>	<i>Calculation method</i>	<i>Source</i>
$\frac{w}{P}$	Real wage	The average nominal salary reported by the MSSI by federal entity for the months of December 2011 to 2022 and March 2023 is taken and deflated with the National Consumer Price Index reported by INEGI at constant 2018 prices.	Own elaboration with data from the Mexican Social Security Institute (2011-2023) and INEGI (2023a)
E	Employment volume	The jobs were taken as values reported by the IMSS at the end of December 2011 to 2022 and March 2023 by state.	Mexican Social Security Institute (2011-2023) (INEGI 2023a)
P_t	Price level in period t	Implicit GDP deflator given by the INPC base 2018=100.	

Source: own elaboration.

Considering that the Wage Bill (M_w) represents the total volume of the amount of wages and that by adjusting it to the price level measured by the National Consumer Price Index (NPCI) as suggested by Heath (2017) it can be expressed as (1), we have to:

$$\frac{M_w}{P} = \sum_{i=1}^n \left(\frac{w_i}{P} \right) N_i \quad (1)$$

Where:

$\frac{M_w}{P}$, represents the real wage bill, that is, it considers purchasing power after inflation.

$\frac{w_i}{P}$, represents the real wages of each i levels reported to the IMSS.

N_i , the volume of employment of each i levels reported to the IMSS.

After having obtained real wages and therefore real wage masses, to make the evolution comparable with the employment level variable, index numbers were constructed.

An index number, as a statistical measure, allows to identify the evolution in a period t of an economic variable, as in (2)

$$I_{t/0} = \frac{x_t}{x_0} * 100 \quad (2)$$

Where:

$I_{t/0}$, represents the index number of the current period (t) with respect to the period for which it is being compared or the base period (0)

x_t , is the value of the magnitude in the current period (t)

x_0 , is the value of the magnitude in the base period (0)

The graph of the employment index numbers, the real wage and the real wage bill represent the evolution of these variables and makes them comparable to each other. Now, if we consider that the slope of a straight line is the change of the variable y with respect to x , (acceleration) as shown in (3):

$$m = \frac{\Delta y}{\Delta x} = \frac{y_t - y_{t-1}}{x_t - x_{t-1}} \quad (3)$$

And since the representation of a simple index compares the change of magnitude with respect to a certain moment (base period), the change in magnitude (y) is made with respect to time (x), we can say that the slope represents acceleration or how fast magnitude changes from one period to another.

Since the real wage bill (M_w^p) is a function of the level of employment (N) and the real wage ($\frac{w}{p}$), the acceleration of the wage bill depends on the speed with which wages and employment grow. respectively, as in (4).

$$\Delta M_w = \left(\frac{w_t - w_{t-1}}{w_{t-1}} \right) \left(\frac{N_t - N_{t-1}}{N_{t-1}} \right) \quad (4)$$

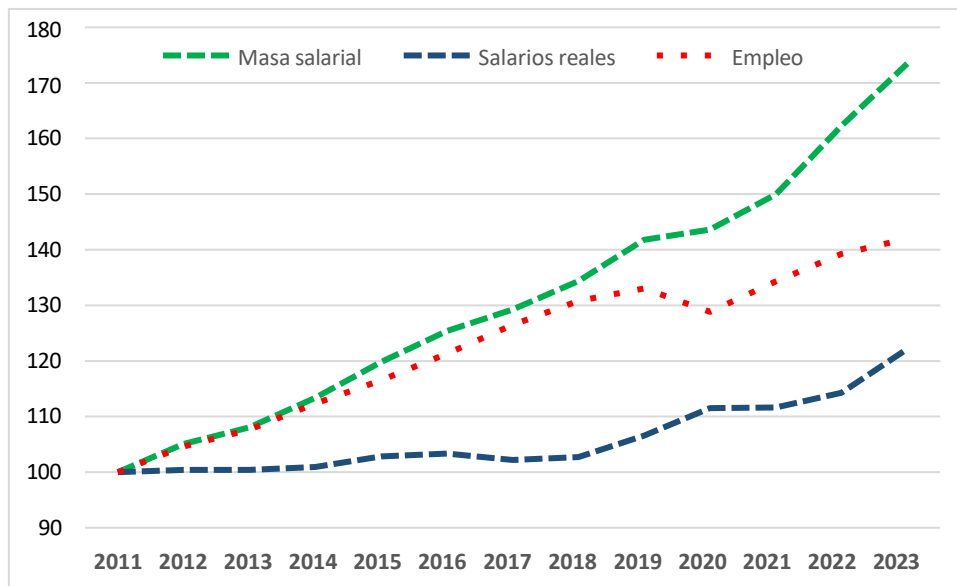
Results and discussion

The index numbers allow different magnitudes to be compared, in the case of this work, the level of employment, real wages and real wage mass, so it is possible to observe their growth as in Figure 1. At the national level, the real wages of the sector formal did not grow, even decreased due to inflationary effects and remained almost constant until 2018, the last year of neoliberalism. In 2019 the change in the slope is notorious, during the pandemic growth slowed down and begins to recover its rhythm in 2023. What proves that the neoliberal period was pernicious for the purchasing power of the working class and an unquestionable sign of post-neoliberalism is the recuperation.

The low growth rate of real wages during the pandemic can also be explained by the modifications that employers made to social security taxation to reduce their expenses.

It is observed that the wage bill grew in the neoliberal period, but since it is a function of wages and employment as expressed in equation (4), by keeping wages constant, the growth of the wage bill is explained only by the employment growth, so both curves remain almost on par. That is to say, jobs were created under neoliberalism, but with precarious wages. The lines of the wage bill and employment separate in post-neoliberalism, the difference is due to wage growth as seen in Figure 1.

Figure 1. National employment index, real wages and real wage mass of the formal market in Mexico, base 2011=100



Source: own elaboration.

Figure 1 also shows the effects of the Covid-19 pandemic (year 2020), which shows a drop in formal employment of 5 basis points, however, they quickly recovered the following year. Despite the fall in the level of employment, the wage bill continued to grow in real terms because –despite the recommendations of neoclassical economists– wage increases were not interrupted. The result was a more stable formal labor market than the labor market as a whole, even during the pandemic, similar to the evidence found in other studies by Arceo-Gómez et. to the. (2023) where low-income formal workers did not lose their jobs.

In contrast to Serkov and Krasnykh (2023) who assume that a model of sticky prices and wages is more vulnerable to economic variations than a market with sticky prices and flexible wages (as in the neoclassical-Keynesian synthesis), in the Mexican economy, the Formal employment did not fall sharply and the acceleration in employment growth exceeded the periods prior to the pandemic.

Our results are opposite to those obtained in seminal works such as those by Brown et. al., (1982) who found in a time series that a 10% increase in the minimum wage had negative effects of 1 to 3% on the employment of younger workers. In much the same way Deere et. to the. (1995) and Burkhauser et. to the. (2000) found negative correlations between salary and employment. A broader compilation of evidence on the negative correlation between salary level and employment level can be found in Neumark and Washer (2008), who gather cases and observations published since 1980, including research coordinated by the Congressional Commission for Minimum Wage Studies. from United States.

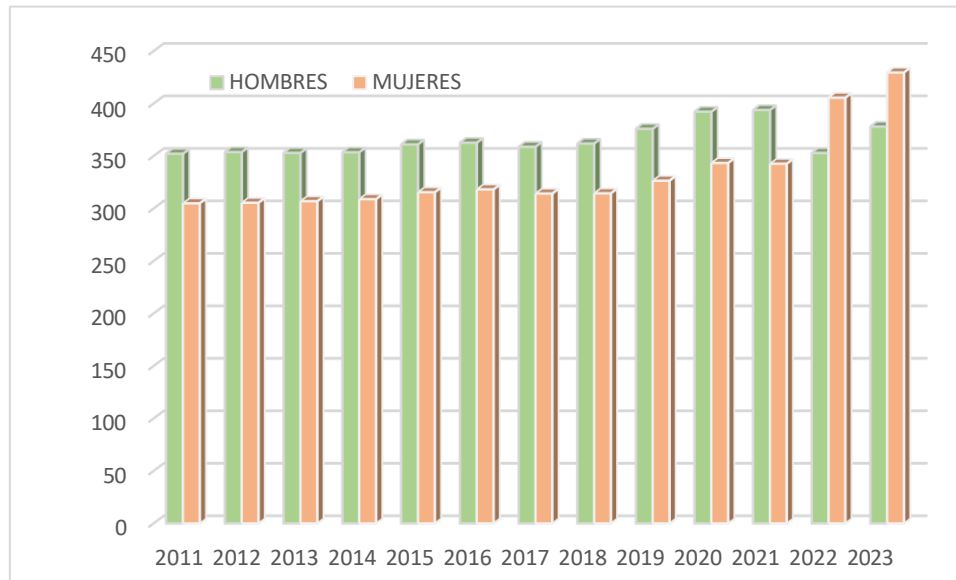
The US Congressional Budget Office (CBO) released a report amid the debate between raising the minimum wage from \$7.25 to \$10.10 per hour, arguing that such an increase would result in the loss of some 500 thousand jobs (CBO, 2014). Although the methodology also recognizes a fairly wide confidence interval that ranges from a million jobs lost at the upper limit to close to zero at the lower limit.

In the Mexican case, real wages in the formal sector grew an average of 0.38% in the last neoliberal six-year term (2012-2018), while the employment rate did so at 4.4%. For its part, so far in the post-neoliberal six-year term (2018-2023), wages have grown on average 3.89%, that is, 10 times more; while employment does so at 3.9%, barely 0.5 points below the previous six-year term. This was similar to UK studies by Stewart (2004) and Manning (2012).

Based on the foregoing, it is possible to affirm that, contrary to what neoclassical models maintain, the increase in wages does not have adverse effects on job creation, nor have they been inflationary, since after 40 years, wages have recovered their purchasing power. The growth of the wage bill, well above the growth of the economy, is also a reflection of the distribution of national income, which means a significant increase in the participation of wages in the Gross Domestic Product, which in the medium term affects the reduction of inequality as demonstrated by the studies by Dube, Lester and Reich (2010).

The salary policy of the current six-year term has had a significant impact in reversing the gender gap for the first time in history. As of March 2023, the woman had an average salary of 429.54 pesos per day, while the man had a salary of 377.99 pesos. Unlike the previous six-year period, which maintained differences between 15 and 19% in favor of men, in this six-year period the difference is 13% but in favor of women (figure 2). One of the causes has been the dignity of domestic workers through the recognition of domestic work in the tabulator of professional minimum wages and the intense campaign for incorporation into Social Security.

Figure 2. Average real wage in the formal market in Mexico (gender gap)



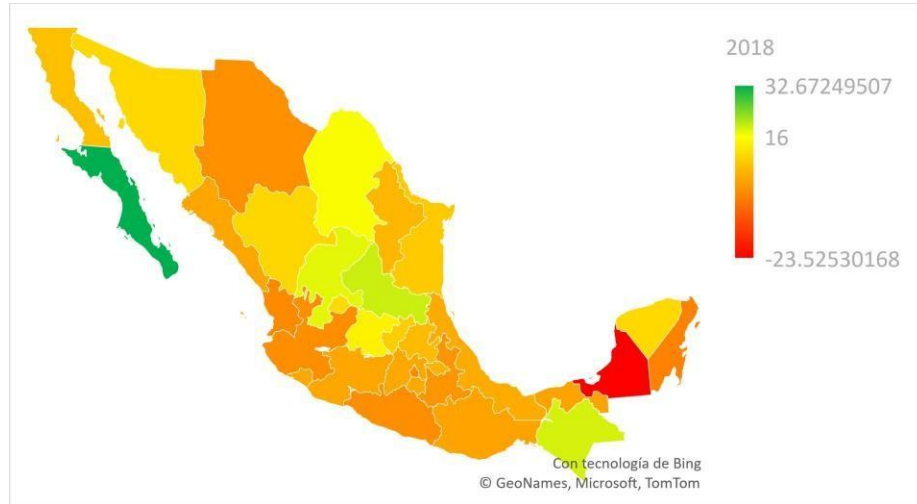
Source. Own elaboration with data from IMSS (2023).

The foregoing contrasts with what Neumark and Wascher (2008) presented, which indicate that the improvement in the redistribution of family income due to the effects of the increase in wages does not compensate for the losses due to the closure of employment opportunities, in addition to the fact that the increases wages have a negative impact on the most vulnerable sectors. In the case of Mexico, the lighthouse effect was favorable to offset the income level of women, as found by Del Carpio et. to the. (2019), increases in the minimum wage had large positive effects on the wages of the formal sector of workers with the lowest incomes, who are regularly segments of the young, the elderly, women, or people with a low educational level; therefore, wage increases are associated with a reduction in household poverty and inequality, particularly in the lowest deciles.

Regarding the acceleration (changes in the growth rate of real wages) ($\Delta \frac{w}{p}$) of the purchasing power of workers, substantial differences are observed between the neoliberal period and the current one, even in the last year (2018). Figures 3 and 4 represent heat maps to visualize the results. A large acceleration indicates that the velocity changes quickly, a small acceleration indicates that the velocity changes slowly, and an acceleration of zero indicates that the velocity does not change, likewise, the sign indicates the direction, positive when it is to increase with respect to the base. 2011 and negative when going in the opposite direction (decrease compared to 2011).

For 2018, most of the states were located in a trend towards red, that is, a negative rate of up to 23 points in Campeche with respect to 2011 (base year of the index). The entity that grew the most was Baja California Sur with 32.6 points more than in 2011. Except for some states such as San Luis Potosí, Campeche, Guanajuato and Zacatecas showed positive prospects, the rest decreased.

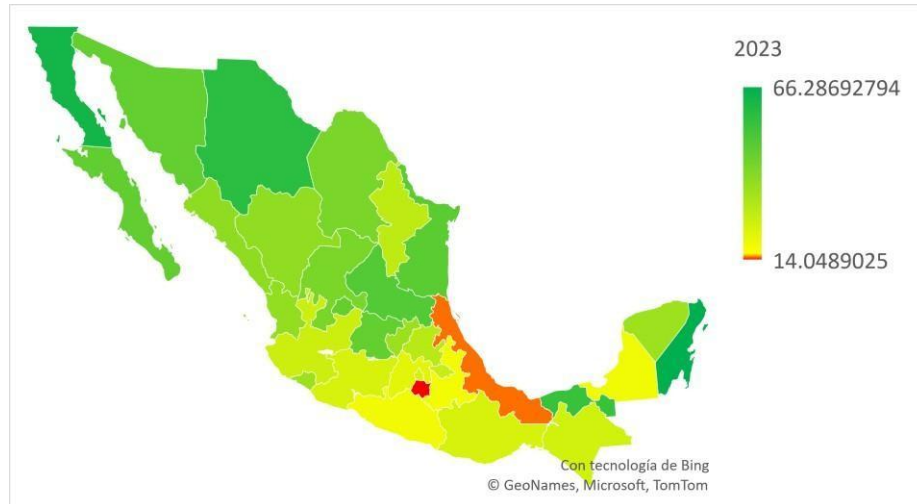
Figure 3. Acceleration of the purchasing power of wages (changes in real wages) by state 2018



Source. Own elaboration.

By 2023, the differences are notable, no state showed negative signs and the acceleration reached 66 points. It is the state of Quintana Roo that has the greatest advance in wages, while Morelos was the state with the least advances. At the national level, there is a significant increase in the recovery of the purchasing power of real wages in the formal sector without any state reporting losses in the level of employment (except in 2020, which is explained by the pandemic, but in any case, there was a recovery for subsequent years). It is possible that the level of employment will continue to be insensitive to salary increases due to the wide margin that Mexico has as it is the country with salaries that are lower than the equilibrium salary (ILO, 2013).

Figure 3. Acceleration of the purchasing power of wages (changes in real wages) by state 2023



Source. Own elaboration.

Figure 3 highlights the acceleration in the northern states of the country, which can be explained by the creation of wages in the border strip, which are the municipalities adjacent to the United States and which represented a wage increase that doubled the general minimum wage for the rest of the country. In the south, two emblematic cases stand out: Quintana Roo and Tabasco, both benefited from public investment for the construction of flagship works in this administration: The Mayan Train and the Dos Bocas Refinery, respectively, without in this work being able to ensure that the acceleration of real wages is correlated with these works.

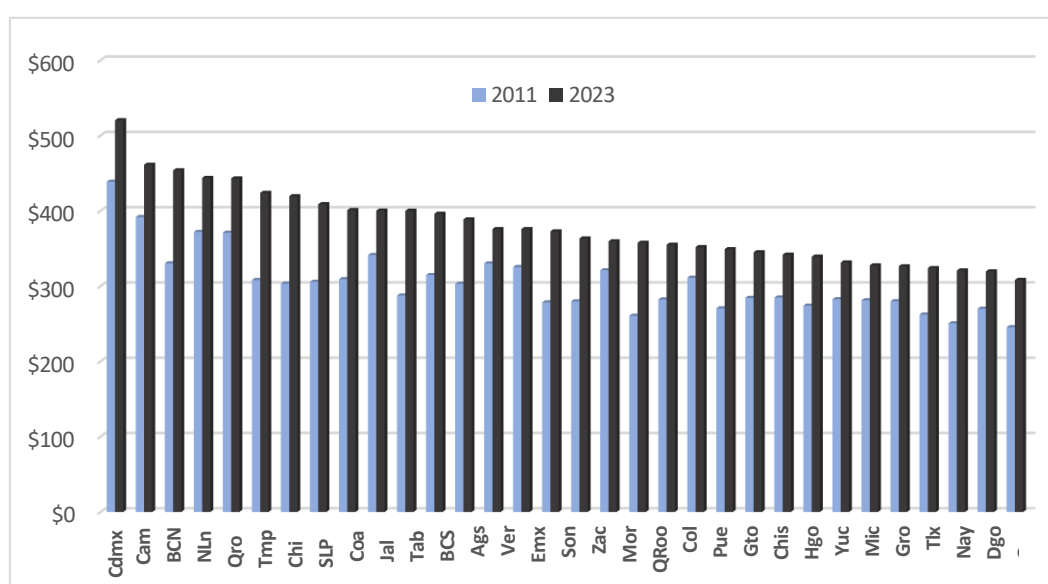
What could have a greater cause-effect relationship would be in line with what Groisman (2014) finds in Argentina, where wages increased with greater intensity (acceleration) in the lower part of the income distribution and was differentiated by region. and branches of economic activity; In an expansive context, companies are willing to pay higher wages, especially those with higher productivity or in the presence of comparative advantages.

It should be noted that, although the south represents important advances in terms of wages, the lag with the north continues, so in future research it is necessary to delve into the effects of border wages and evaluate the possibility that they are also applied to the southern border. and the gaps tend to close, since for Bosch and Manacorda (2010) the low inequality in the poorest part of the population is a consequence of the fall in real wages in the neoliberal era. However, we must consider that extraordinary wage increases cannot be an isolated policy

to combat poverty and inequality, since these increases do not influence the poorest households that do not receive monetary income (Campos-Vazquez and Esquivel, 2020).

This recovery in the southern entities is better observed in figure 4, which shows a comparison of the average contribution base salary per entity deflated by the INPC for both 2011 and 2023. The salary situation by entities has blurred between northern regions and south and a clear trend is observed, at the top as well as at the base there are states from all regions, so by 2023 the entity with the lowest average real salary is Sinaloa (from the north of the country), while the one with the highest level continues being Mexico City. It should be noted that in all entities the real salary grew with respect to 2011.

Figure 4. Average contribution base salary by state 2011-2023 (Mexican pesos at constant 2018 prices)



Source: Own elaboration with IMSS data (2023)

Finally, empirical evidence has also shown a drop in the general employment rate (including formal and informal), in the first quarter of the year the lowest unemployment rate in history was reported, since records were kept, 2.8%. (INEGI, 2023b), in neoclassical terms we are in the presence of frictional unemployment, so unemployment tends to zero. At the same time, labor informality stood at 55.2% (INEGI, 2023b), which is also the lowest proportion recorded, contrary to what has been theoretically expressed about the expansion of informality (cfr. Del Carpio et. al., 2019)

Conclusions

This paper found that the real increases in the minimum wage promoted in the post-neoliberal six-year term (2018 to the present) have had positive effects on average wages in the

formal market. The changes favored to a greater extent the most vulnerable segments such as women, since in this period the historic gender gap in wages was reversed, but also workers in the south of the country, since it is shown that these entities were the that increased the acceleration in the recovery of the purchasing power of wages, this had an impact on the considerable increase in the wage bill and did not diminish the acceleration of job creation. Therefore, it is feasible to sustain the thesis that the increase in the minimum wage has positive effects on general wages in the formal economy and does not negatively affect the level of employment.

It is important to consider that the theoretical debates between the economic models of the labor market are not aseptic nor are they exempt from ideological biases; In this work we assume a critical position that fights for the dignity of wages and therefore the recommendations, supported by empirical evidence, are aimed at demanding that political actors continue with the extraordinary wage increases that began in 2019 and address the entities that historically lagged behind, particularly the south of the country, women and the insertion of young people into labor markets in better conditions.

In this context of rearrangement of Mexican labor policy, it would be pertinent to analyze the effect of wage increases also on wages in the informal sector and their effects on levels of poverty and inequality, which, being structural variables, require a longer time horizon for their analysis. study.

A greater number of investigations are required to provide objective and serious evidence on the correlation of the salary level and the level of employment, but in particular conditions with respect to which an economy like Mexico lives after a long neoliberal period in which it intervened in a tricky way in the labor market, configuring it more closely to a monopsonic structure. The academy must contribute so that economic growth does not continue to be a function of job insecurity.

References

- Alaniz, E., T. H. Gindling y K. Terrell (2011). The Impact of Minimum Wages on Wages, Work and Poverty in Nicaragua, *Labour Economics*, 18, 45–59.
- Arceo-Gomez, E. O., Campos-Vazquez, R. M., Esquivel, G., Alcaraz, E., Martinez, L. A., y Lopez, N. G. (2023). The impact of COVID-19 infection on labor outcomes of mexican formal workers, *World Development Perspectives*, 29 doi:10.1016/j.wdp.2023.100488.

- Banxico (2019) Informe Trimestral Enero-Marzo, México: Banco de México, disponible en: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/%7B970DDE85-9C2D-BF98-570A-D1266B1144C9%7D.pdf>.
- Barbiéri, P., y Bozzon, R. (2016). Welfare, labour market deregulation and households' poverty risks: An analysis of the risk of entering poverty at childbirth in different European welfare clusters. *Journal of European Social Policy*, 26(2), 99–123. <https://doi.org/10.1177/0958928716633044>.
- Basker, E. y Khan, M. (2013) Does the Minimum Wage Bite into Fast-Food Prices? Social Science Research Network Working Paper, disponible en <http://ssrn.com/abstract=2326659>.
- Bell, L., (1997) The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia, *Journal of Labor Economics*, 15, 102–34.
- Brown, C., Curtis, G. y Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20 (2), 487–528.
- Brown, C. (1999). Minimum wages, employment, and the distribution of income, in Ashenfelter, O. y Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3B, Amsterdam: Elsevier, 2101–2163.
- Bosch, M. y Manacorda, M. (2010) Minimum wages and earning inequality in urban Mexico. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (2010), 128–148
- Burkhauser, R. V., Couch, K. A. y Wittenburg, D. C. (2000). A reassessment of the new economics of the minimum wage literature with monthly data from the current population survey. *Journal of Labor Economics* 18 (4), 653–680.
- Card, D. y Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, NJ: Princeton University Press
- Campos-Vázquez, R. M., Esquivel, G., y Santillán, A. S. (2017). The impact of the minimum wage on income and employment in Mexico. *CEPAL Review*, 122, 189–216
- Campos-Vazquez, R. y Esquivel, G. (2020) The effect of doubling the minimum wage and decreasing taxes on inflation in Mexico, *Economics Letters*, 189, 109051, <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109051>.
- Congressional Budget Office, (Febrero, 2014). *The Effects of a Minimum-wage Increase on Employment and Family Income*, Washington, DC.
- Das, R. y Mishra, D. (Eds.) (2022). *Global Poverty*. Leiden, The Netherlands: Brill. doi: <https://doi.org/10.1163/9789004514607>.

- De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. C. Celis (coord.). *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. (pp.17-40). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.
- Del Carpio, X. V., Messina, J., & Sanz-de-Galdeano, A. (2019). Minimum wage: Does it improve welfare in thailand? *Review of Income and Wealth*, 65(2), 358-382. doi:10.1111/roiw.12360.
- Deere, D., Murphy, K. M. y Welch, F. (1995). Employment and the 1990–1991 minimum-wage hike. *American Economic Review Papers and Proceedings* 85 (2), 232–237.
- Dolton, P., Bondibene, C. y Stops, M. (2015) Identifying the employment effect of invoking and changing the minimum wage: A spatial analysis of the UK., *Labour Economics*, 37, 54–76, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.09.002>.
- Dube, A., Lester, W. T. y Reich, M. (2010). Minimum wage effects across state borders: estimates using contiguous counties. *Review of Economics and Statistics* 92 (4), 945–964.
- Gindling, T. H. y K. Terrell (2007), The Effects of Multiple Minimum Wages throughout the Labor Market: Case of Costa Rica, *Labour Economics*, 14, 485–511.
- Gindling, T. H. y K. Terrell (2009) Minimum Wages, Wages and Employment in Various Sectors in Honduras, *Labour Economics*, 16, 291–303.
- Groisman, F. (2014) Empleo, salarios y desigualdades en Argentina: análisis de los determinantes distributivos, *Revista Problemas del Desarrollo*, 177(45). 59-86.
- Heath, J. (2017). El Ingreso Laboral. Análisis y perspectivas de México. <https://jonathanheath.net/el-ingreso-labora>.
- Hirsch, B., Kaufman, B. y Zelenska, T. (2014). Minimum Wage Channels of Adjustment. *Industrial Relations*. 54(2):199–239.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2023). Memoria Estadística 2023. <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2019>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023a). *Índice Nacional de Precios al Consumidor*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. INEGI.

- Jiménez-Bandala, C. y Contreras-Álvarez, A. (2019). De la precarización a la degradación humana. Las condiciones de trabajo en empresas proveedoras de la industria automotriz. *Revista de El Colegio de San Luis*, 9(19), 409-430. <https://doi.org/10.21696/rcsl9192019986>.
- Jiménez-Bandala, C.A.; Andrade, L. A. y Flegl, M. (2019) Why Does Not Education Have A Positive Impact On Labor Markets In Developing Countries?, Conference: 16th International conference on Efficiency and Responsibility in Education, Prague, Czech Republic.
- Jiménez-Bandala, C., Peralta, J., Sánchez, E., Márquez Olvera, I., y Arellano Aceves, D. (2020). La situación del mercado laboral en México antes y durante la COVID-19. *Revista Internacional De Salarios Dignos*, 2(2), 1-14.
- Jiménez Bandala, C. A., Andrade, L., Galindo Lomelí, P., y Soto-Rodríguez, J. A. (2021). Determinación del salario mínimo para 2022 condicionado por el nivel de desempleo y su comparación con las condiciones inflacionarias, *Revista Internacional De Salarios Dignos*, 3(2), 73-88.
- Kapelyuk, S. (2015). The effect of minimum wage on poverty. *Economics of Transition*, 23(2), 389–423. doi:10.1111/ecot.12066
- Lemos, S. (2006) Anticipated effects of the minimum wage on prices. *Applied Economics*, 325-337.
- Mankiw, G. (2021) *Macroeconomics*, N.Y.: McGraw Hill.
- Manning, Alan. (2012). *Minimum Wage: Maximum Impact*. Resolution Foundation <http://www.resolutionfoundation.org/media/media/downloads/MinimumWageMaximumImpact.pdf>.
- Moreno-Brid, J. C., Garry, S. y Monroy-Gómez-Franco, L. (2014). El Salario mínimo en México. *Economía UNAM*, 11(33), 78-93.
- Muravyev, A. y Oshchepkov, A. (2013). Minimum wages, unemployment and informality: Evidence from panel data on Russian regions, *IZA Discussion Paper No. 7878*, Bonn: IZA.
- Neumark, D. y Wascher, W. L. (2008). *Minimum Wages*, Cambridge, MA: The MIT Press.
- Organización Mundial del Trabajo (2013) Informe mundial sobre salarios 2012 I 2013: Los salarios y el crecimiento equitativo. Naciones Unidas.
- Raymundo M. Campos-Vazquez & Gerardo Esquivel, 2023. "The Effect of the Minimum Wage on Poverty: Evidence from a Quasi-Experiment in Mexico," *Journal of Development Studies*, Taylor & Francis Journals, vol. 59(3), pages 360-380, March.

- Schmitt, J. (2013), *Why Does the Minimum Wage have No Discernible Effect on Employment?* Center for Economic and Policy Research <http://www.cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf>.
- Serkov, L., y Krasnykh, S. (2023). The specific behavior of economic agents with heterogeneous expectations in the new keynesian model with rigid prices and wages. *Mathematics*, 11(4) doi:10.3390/math11040796
- Stewart, Mark. (2003). *The Employment Effects of the National Minimum Wage*. University of Warwick. <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/academic/stewart/wp/mwsum.pdf>
- Stigler, G. J., The Economics of Minimum Wage Legislation, *American Economic Review*, 36, 358–65, 1946.
- Wascher, W. (2015). *Minimum Wages*. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 561–565. doi:10.1016/b978-0-08-097086-8.94.

Annexe 1

Comparison of real wage recovery acceleration ($\frac{\Delta w}{p}$) by state 2018-2023.

Entidad	2018		2023	
	Acceleration	Ranking	Acceleration	Ranking
Aguascalientes	10.478	7	46.335	10
Baja California Norte	6.297	13	62.354	2
Baja California Sur	32.672	1	46.876	7
Campeche	-23.525	32	18.665	28
Ciudad de México	-2.185	29	23.984	24
Chiapas	18.819	3	25.039	23
Chihuahua	-1.047	26	57.678	3
Coahuila	16.353	5	42.276	11
Colima	2.475	20	35.300	18
Durango	9.784	10	37.729	14
Estado de México	2.510	19	21.538	27
Guanajuato	13.794	6	46.841	8
Guerrero	-1.435	27	18.321	29
Hidalgo	5.523	14	29.583	19
Jalisco	-1.588	28	26.130	22
Michoacán	2.326	21	23.962	26

"Acceleration of recovery of the purchasing power of wages in post-neoliberalism"

Morelos	2.699	18	14.049	32
Nayarit	-2.200	30	37.021	15
Nuevo Leon	4.786	15	28.705	20
Oaxaca	1.694	24	23.983	25
Puebla	-0.433	25	18.081	30
Querétaro	8.429	11	35.517	16
Quintana Roo	-3.258	31	66.287	1
San Luis Potosí	19.417	2	49.889	5
Sinaloa	2.286	22	38.090	13
Sonora	9.995	9	46.764	9
Tabasco	1.717	23	54.985	4
Tamaulipas	7.824	12	48.160	6
Tlaxcala	4.484	16	26.630	21
Veracruz	3.179	17	14.895	31
Yucatán	10.179	8	35.327	17
Zacatecas	17.793	4	42.114	12

Note: Own elaboration.