

Determinantes del salario de reserva de los microempresarios en México*

Determinants of the Reserve Salary of Micro Entrepreneurs in Mexico

*Gilberto Martínez Sidón***, *German Osorio Novela****
y *Ana Lourdes Morones Carrillo*****

RESUMEN

En el presente artículo se establece como objetivo analizar los determinantes del salario de reserva en los microempresarios en México. Se plantea el salario de reserva como aquel ingreso laboral que estarían dispuestos a aceptar los microempresarios para cerrar su negocio y percibir un salario fijo. Se utilizan los datos de la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas y se utiliza un modelo de corte transversal. Los resultados sugieren que el ser hombre, la educación superior, contar con seguro social, la inversión y las utilidades elevan el salario de reserva. Por otro lado, variables como la antigüedad del negocio, el número de personas contratadas y la competencia, disminuyen el salario de reserva.

Palabras clave: Salario de reserva, microempresas, microempresario.

Clasificación JEL: D21, M21 y L25.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the determinants of the reserve salary of micro entrepreneurs in Mexico. The reserve salary is considered to be the salary that micro entrepreneurs would be willing to accept to close their business and receive a fixed salary. Data from the National Survey on Productivity and Competitiveness of Micro, Small and Medium Enterprises are used and a cross-sectional model proposed. The results suggest that being a man, higher education, having social security, investment and profits raise the reserve salary, while variables such as the age of the business, number of employees and competition reduce it.

Keywords: Reserve salary, microenterprises, micro entrepreneurs

JEL classification: D21, M21 and L25

* Fecha de recepción:07/04/2021. Fecha de aceptación: 21/06/2022. Fecha de publicación: 30/01/2023.

** Universidad Autónoma de Baja California Sur, México. E-mail: gmartinez@uabcs.mx. ORCID: 0000-0001-7642-6321.

*** Universidad Autónoma de Baja California, México. E-mail: gosorio@uabc.edu.mx. ORCID: 0000-0003-0157-6979.

**** Universidad Autónoma de Baja California, México. E-mail: analourdes.morones@gmail.com. ORCID: 0000-0001-6724-9896.

INTRODUCCIÓN

Las microempresas en México son un sector productivo con alto impacto en generación y concentración de empleo. Esta es una condición que se ha mantenido a través de los años, pues ha representado alrededor del 95 por ciento del total de unidades productivas y concentrado más del 70 por ciento de la población ocupada en México. Al mismo tiempo, es la categoría empresarial con mayor número de creación y cierre de negocios (Inegi, 2020).

Se sabe que un porcentaje importante de creación de microempresas es motivado por emprendimientos de necesidad, es decir, alberga muchos de los esfuerzos de grupos poblacionales en iniciar negocios para fines de autoempleo e ingresos complementarios, a causa, entre otros, de bajos salarios o falta de espacios en empleos formales. Por otro lado, las limitaciones en recursos tangibles e intangibles en su estructura y fuerza de trabajo son algunos de los factores determinantes del alto nivel de mortandad empresarial (Peña, Ríos y Salazar, 2012; Martínez, Saavedra y Morones, 2020).

Lo anterior está vinculado con la precarización del sector productivo de México, esto es, el mantenimiento sistemático de salarios bajos para el incremento competitivo de las empresas, principalmente medianas o grandes. Esta condición se ha reflejado de manera relevante a partir de la implementación de estrategias para la competitividad global e incentivos de inversión de multinacionales en búsqueda de fuerza productiva barata, en detrimento de los niveles salariales formales. Esta es una de las razones de que, en actividades económicas de alta productividad y especialización en los mercados internacionales con dinámica de competencia mundial, las microempresas siguen representando una proporción relevante en el mercado doméstico (Castellanos, 2010; Mungaray y Osorio, 2018).

Así, la dinámica microempresarial en México se puede explicar por elementos específicos, es decir, como los motivos de su emprendimiento: que puede ser por necesidad u oportunidad, pecuniarias o no pecuniarias; así como por sus condiciones de operación, esto es: las características de sus factores productivos, habilidades intangibles, competitivos, financieros, entre otras. Es en función de estos factores y características como se puede estudiar las decisiones de los microempresarios, por iniciar, operar o cerrar su negocio.

Este documento propone que el salario de reserva puede fungir como un elemento concluyente para el análisis de las decisiones de los microempresarios. Si bien este concepto ha sido ampliamente estudiado en el mercado de trabajo, sobre todo para inferir el punto de inflexión en donde un desempleado o buscador de trabajo decide emplearse; puede ser un factor explicativo para detallar el comportamiento de los microempresarios, tanto en aspectos productivos como competitivos.

El salario de reserva, en aspectos generales u ordinales, es definido como el ingreso laboral más bajo a partir del cual una persona estaría dispuesta a aceptar un empleo (Hernani-Limarino, 2011). Ahora bien, desde la perspectiva microempresarial, el salario de reserva determinaría el ingreso mínimo laboral que debe recibir el dueño del negocio, para dejar su empresa y convertirse en empleado. Este enfoque se percibe relevante, pues es en estas unidades productivas donde las decisiones unipersonales, son al mismo tiempo, las decisiones empresariales. Asimismo, bajo este contexto, se deja de lado el estudio del mercado de trabajo que enfrenta una persona desempleada y que decide emplearse en función de un salario de reserva, ya que el microempresario tiene un negocio y con base en la maximización de su beneficio, puede establecer un ingreso que supere el percibido por la operación de la empresa y aceptar un empleo, lo que implicaría, cerrar su negocio.

En este sentido, el objetivo de este trabajo es conocer los determinantes que generan el salario de reserva en los dueños de micronegocios. Es decir, la investigación pretende explorar los factores principales que influyen para que un microempresario establezca cierto nivel de ingreso, a partir del cual, estaría dispuesto a cerrar su negocio actual, para emplearse en alguna unidad productiva que le proporcione un salario fijo. Con tal objetivo, se pretende abonar en la literatura económica al establecer los determinantes del salario de reserva de los dueños de microempresas, pues a diferencia de estudios similares, utilizan el salario de reserva de las microempresas como factor de emprendimiento o el salario de reserva de los trabajadores de microempresas; sirvan de ejemplo los estudios de Peña *et al.* (2012) y Zambrano y Sánchez (2015).

La hipótesis a comprobar es que los determinantes del salario de reserva, como variables de capital humano, condiciones personales de los microempresarios, así como económicas, influyen de manera significativa sobre dicho salario, por lo cual, estos factores no pueden estar separados de las motivaciones del emprendimiento. Con ello, este estudio pretende complementar las investigaciones realizadas hasta el momento respecto a los temas y definiciones de los modelos de selección y autoselección, así como de las intenciones de expansión y desarrollo microempresarial en México, para analizar los mecanismos de asignación y distribución de recursos en este sector de unidades productivas.

El trabajo está dividido en cinco apartados, en donde además de la introducción, se expone un marco de referencia teórico-empírico, donde se detallan los principales enfoques de análisis y algunos datos que exhiben la situación del mercado laboral y empresarial de México. Posteriormente, se puntualiza la metodología empleada, a partir de un modelo de corte transversal con el uso de los datos de la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Enaproce) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), para el año 2018. Enseguida, se describen los hallazgos y principales resultados de la investigación, para finalizar con las conclusiones y referencias utilizadas.

I. MARCO DE REFERENCIA

El salario de reserva es un concepto que se analiza desde la óptica de un mercado de trabajo que enfrenta una persona en situación de desempleo, y se define como la cantidad mínima de dinero por la cual una persona estaría dispuesta a aceptar un empleo (Abellán *et al.*, 2000). Dicho concepto ha sido objeto de diversas investigaciones, tanto teóricas como empíricas, sirva de ejemplo el trabajo de Keane *et al.*, (2011), quienes profundizan el tema sobre la búsqueda de empleo que realizan los individuos, en otras palabras, la transición que realizan las personas en situación de desempleo a una situación de empleo, y cómo el salario de reserva influye sobre la decisión de emplearse. Asimismo, dentro del análisis empírico, el interés se centra en determinar cuáles son los factores que influyen en la determinación de ese salario, bajo el supuesto, en la mayoría de los casos, que las personas están desempleadas y/o buscando trabajo (Bustos, 2009). Es por ello que el problema que suele reflexionarse, principalmente, es sobre el desempleo.

En la literatura de la ciencia económica se han identificado varios elementos centrales para la determinación de los salarios de reserva. Desde la perspectiva de la corriente ortodoxa, en el análisis del mercado de trabajo, se consideran los factores más relevantes a los costos de oportunidad de no trabajar y a los salarios de mercado ofrecidos por trabajadores en perfiles similares. Otros enfoques alternos, agregan a los anteriores los elementos de la distribución de los salarios, la tasa de ofertas de trabajo y los costos de búsqueda; todos estos dependientes de las condiciones individuales o sociales de los agentes económicos. Cabe mencionar que esta teoría enfatiza que las personas participan en el mercado laboral si la tasa de salario real es mayor a su salario de reserva (Hernani-Limarino, 2011).

Addison *et al.* (2004) y Villa (2006), mencionan que el salario de reserva generalmente es estudiado bajo dos enfoques: el de la búsqueda de empleo y el de oferta de trabajo. Un ejemplo clásico desde el enfoque de la búsqueda de empleo, lo dan Kiefer y Neumann (1979) así como Chesher y Lancaster (1983), quienes determinan el salario de reserva en función y directamente proporcional al tiempo que tardan en la búsqueda del mismo. El enfoque de oferta de trabajo tiene como referencia el estudio propuesto por Becker en 1965, en donde las personas maximizan su satisfacción para determinar la proporción de tiempo dedicado al hogar, el descanso y a los niveles de consumo consistentes con un salario de reserva.

Al mismo tiempo, existen factores exógenos que afectan de igual forma el salario de reserva. Por ejemplo, Castellanos y Uribe (2002) mencionan que, para las personas que participan en el mercado laboral, además de las características propias e intrínsecas del individuo y sus necesidades, los factores externos, por ejemplo, asociados a indicadores macroeconómicos, tales como crisis económicas, contextos sociales, políticos, etcétera, también influyen en dicha determinación. Por ejemplo,

en escenarios de una recesión económica, las ofertas de trabajo se ven disminuidas, lo que modificaría su salario de reserva.

Desde esta perspectiva, Castellanos (2010) menciona que, por ejemplo, en la economía de México, y específicamente en la industria manufacturera, un aumento de un punto porcentual en la tasa de desempleo en el corto plazo, reduce el incremento del salario nominal en aproximadamente 54 puntos base logarítmica, mientras que en el largo plazo esta disminución es de 90 puntos base, en promedio. Al mismo tiempo, una disminución en la productividad del trabajo reduce el incremento anual del salario nominal en 30 puntos base en el corto plazo, y 47 puntos base en el largo plazo. En este sentido, el salario de reserva depende de la productividad del trabajo y de la tendencia salarial presente en el mercado.

Otro de los estudios sobre factores exógenos al salario de reserva es el de Hamermesh (2003), que analiza los determinantes del salario de reserva para América Latina, donde las diferencias son muy marcadas con respecto a los países del Caribe, lo que supone que las condiciones de subdesarrollo también afectan al momento de determinar el salario de reserva de las personas, pues en estos países las tasas de desempleo son altas y los niveles de bienestar son menores. Otro factor determinante expuesto en literatura tiene que ver con la discriminación en razón de género. En este sentido, Parga y Cuevas (2020) sostienen que, por ejemplo, para el caso de las mujeres, el ambiente para iniciar un negocio es más hostil que el que enfrentan los hombres, en este sentido las mujeres asumen un riesgo más alto que los hombres.

Por otro lado, Villa (2006) sostiene que se debe separar aquella literatura que trata de explicar el salario de reserva de las personas desocupadas, con el de las personas que cuentan con un empleo, ya que la derivación de un salario de reserva de una persona promedio correspondería a un problema de búsqueda de empleo. Por lo tanto, si se logra aproximar un salario de reserva para las personas empleadas, se establecería un salario a partir del cual una persona dejaría su trabajo para emplearse en otro (o viceversa).

Siguiendo esa misma línea, desde la literatura se puede inferir que, al determinar un salario de reserva para los microempresarios, se estaría aproximando el ingreso promedio a partir del cual una empresa permanecería operando. En este sentido, se establece la posibilidad de determinar las características que harían que un microempresario decida continuar con su negocio, a través de modelos de auto-selección o desarrollo microempresarial. Al mismo tiempo, se estaría en condiciones de poder visualizar la probabilidad de éxito, en el supuesto de que, mientras mayor sea el salario de reserva, menor será la probabilidad de que la persona acepte dejar su negocio y, por tanto, la duración de la microempresa sería mayor. El supuesto fundamental en el comportamiento microempresarial y de su dueño es que, la persona maximizará el ingreso esperado de seguir en su negocio y la estra-

tegia óptima será rechazar cualquier oferta que sea inferior a su salario de reserva (Peña *et al.*, 2012).

Desde la dimensión empresarial, en específico la microempresarial, algunos estudios han considerado a las motivaciones del inicio de la empresa (González *et al.*, 2018; Orraca *et al.*, 2017), a la productividad en sus procesos (Fuentes *et al.*, 2016), al nivel de aversión al riesgo (Taxis *et al.*, 2016) y a las condiciones formales o informales (Fuentes *et al.*, 2018), como los principales determinantes en el análisis de la microempresa. Respecto del tema de la formalidad e informalidad, autores como Samaniego (2008) y Arrieta y Marrugo (2020) sostienen que, para el caso de México y otras economías, gran parte del sector de las microempresas son informales.¹ Este hecho implica que puede presentarse una situación donde un microempresario del sector informal, decida cerrar su negocio y optar por aceptar un empleo remunerado, por lo cual se estaría en un contexto donde podría haber una transición del sector informal al formal.

En contrapartida a los estudios que enfocan el salario de reserva para explicar el emprendimiento, Zambrano y Sánchez (2015) utilizan el salario de reserva a fin de analizar la remuneración de los trabajadores de las empresas. En sus resultados encuentran que en las pequeñas empresas es donde la remuneración es menor a la que esperan los trabajadores.

Evidencia empírica para México ha señalado que, el salario de reserva en microempresarios ha sido menor a las ganancias promedio derivadas del negocio, para 24 y 12 por ciento de microempresario, en donde éstos son varones o mujeres, respectivamente. Esto se puede explicar debido a las condiciones, por ejemplo, de la aversión al riesgo, en donde la diferencia entre el salario de reserva y las ganancias, es el costo que los dueños están dispuestos a adquirir con tal de evitar la incertidumbre (Peña *et al.*, 2012), resalta que esta condición sea mayor en varones. Se considera pertinente una división por género, pues Durán (2004) señala que la diferencia entre el salario de reserva de las mujeres en muchas de las ocasiones suele ser menor que el de los hombres, lo que supone una brecha de ingreso simplemente por el sexo de la persona.

Por otra parte, 76 y 88 por ciento de los dueños de micronegocios, varones y mujeres, respectivamente, han declarado un salario de reserva más alto que sus ganancias promedio empresariales, por lo que la explicación no puede basarse sólo en el factor de la aversión al riesgo, pues sería una relación inversa, sino que deben considerarse otros elementos que pueden venir de la identidad con su empresa o algún factor tangible o intangible (Peña *et al.*, 2012).

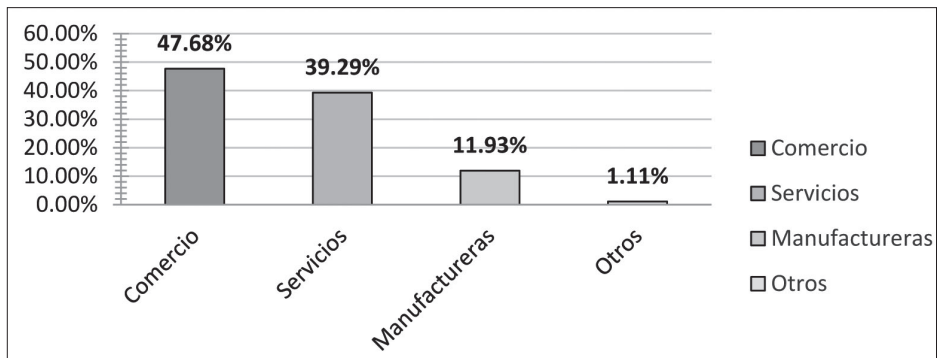
¹ De acuerdo con Negrete (2011), la informalidad es conceptualmente compleja de definir, pero con base en un análisis multidisciplinario y empírico abona sobre los elementos que forman parte de dicho concepto. Para mayor información al respecto véase: Negrete (2011), El concepto estadístico de informalidad y su integración bajo el esquema del Grupo Delhi, en: https://rde.inegi.org.mx/RDE_04/Doctos/RDE_04_Art5.pdf.

El análisis en las decisiones microempresariales es relevante, pues a nivel nacional, la base de unidades económicas, según datos del último censo económico 2019 del Inegi, señala que 94.9 por ciento son microempresas, 4 por ciento son pequeñas empresas, 0.9 por ciento son medianas y sólo 0.2 por ciento grandes empresas (Inegi, 2020).

Ahora bien, si se considera sólo a las microempresas que concentran de 0 a 2 empleados, éstas representan 69.4 por ciento del total de unidades económicas en el país, y 73.1 por ciento del total de las microempresas. Este subgrupo microempresarial, al mismo tiempo, es el que creció más en número de empresas del año 2008 al 2018, con un aumento porcentual de 38.4 por ciento. La microempresa de 3 a 5 empleados creció 4.6 por ciento y la de 6 a 10 empleados lo hizo 23.6 por ciento (Inegi, 2020). En este sentido, conforme menos empleados presente la unidad productiva, en mayor medida las decisiones unipersonales se convierten en las decisiones empresariales.

Respecto a los sectores económicos, la gráfica 1 muestra la agrupación de las microempresas por sector de actividad económica, donde claramente el sector comercio es el más representativo, seguido del sector servicios, y muy por debajo el sector manufacturero.

Gráfica 1. Agrupación de microempresas de acuerdo al sector de actividad económica, nivel nacional.

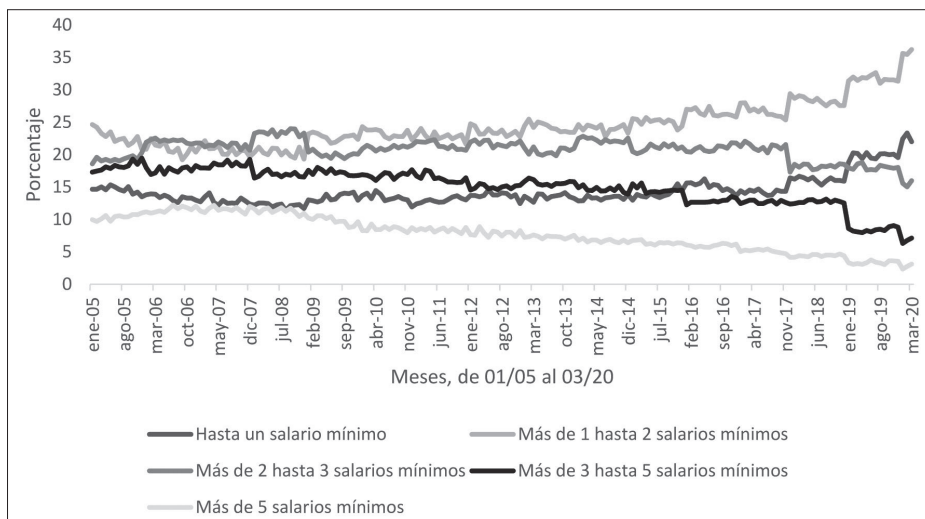


Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi, 2020.

El censo económico 2019 establece que las microempresas emplean 37.2 por ciento de todos los trabajadores, las pequeñas 14.8 por ciento, las medianas 15.9 por ciento y las grandes 32.1 por ciento restante. Las microempresas que cuentan con 0 a 2 trabajadores, concentran 17.1 por ciento del total de empleados en el país (y 46.1 por ciento de los empleados de las microempresas), posicionándose en el segundo subestrato más importante, sólo por debajo de la empresa que

emplea a más de 1,000 personas, que concentra 17.4 por ciento del total. Los micronegocios de 0 a 2 empleados incrementaron su representación proporcional 31.4 por ciento de concentración laboral durante la década de 2008 al 2018, siendo así, el subgrupo con mayor dinamismo dentro del estrato microempresarial.

Gráfica 2. *Tendencia de ingreso laboral, por estrato salarial, nivel nacional.*



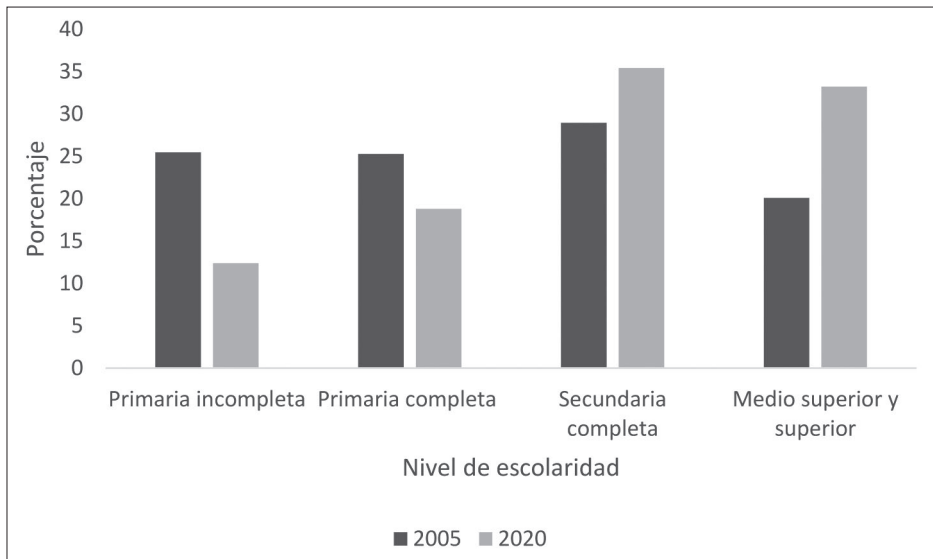
Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi, 2021.

Por su parte, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del Inegi, permite contar con información respecto a la evolución y niveles de ingreso por estrato salarial, en periodo mensual, del año 2005 al 2020. Con ello, es posible evidenciar que, a nivel nacional, los ingresos más altos, que van de más de 3 a 5 salarios mínimos, o más de 5 salarios mínimos, han presentado una disminución considerable, respecto al porcentaje de empleados que reciben este nivel de ingreso.

En enero de 2005, 17.33 y 10 por ciento del total de empleados recibían más de 3 a 5 salarios mínimos, o más de 5 salarios mínimos, respectivamente. Para el año 2020, estos porcentajes disminuyeron 7.14 y 3.12 por ciento. Este reflejo de precarización laboral, se comprueba al observar el fuerte incremento en el porcentaje de empleados que reciben menos de 1 salario mínimo, o de 1 a 2 salarios mínimos, los cuales pasaron de 14.7 y 24.6 por ciento, en el 2005, al 22 y 36.2 por ciento en el 2020, respectivamente. Cabe mencionar que esta precarización mantenía dicha tendencia antes del incremento salarial decretado por ley a partir de la administración federal 2018-2024 (véase gráfica 2). En este sentido, los salarios

mínimos tienen un papel relevante en el mercado de trabajo y no siempre es factible pronosticar su efecto sobre el empleo y desempleo, pues como mencionan Cahuc *et al.* (2004) si bien es cierto que una política de aumentar el salario mínimo genera que los desempleados intensifiquen la búsqueda de empleo, este aumento del salario ocasiona también un incremento en el costo laboral que enfrentarán las empresas, por lo que dicha política podría generar un efecto que se considera ambiguo.

Gráfica 3. Nivel de escolaridad en los empleados, nivel nacional.



Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi 2021.

El deterioro del ingreso salarial en el mercado de trabajo no converge con la tendencia en los niveles de escolaridad evidenciado en el mismo periodo de análisis, los que van en clara tendencia positiva, mostrando con ello una divergencia respecto a la relación entre educación e ingreso salarial, lo que definitivamente condicionaría el salario de reserva del sector laboral y el emprendedor.

Del año 2005 al 2020 se ha visto una reducción considerable en los niveles educativos de primaria incompleta o primaria completa, pasando del 25.5 y 25.3 por ciento del total de trabajadores, al 12.4 y 18.8 por ciento, respectivamente. Lo anterior se asocia con un incremento en los niveles educativos más altos, pues el porcentaje de empleados a nivel nacional que tienen secundaria completa o nivel media superior o superior, pasó del 29 y 21 por ciento en el 2005, al 35.5 y 33.2 por ciento, en el año 2020, respectivamente (véase gráfica 3).

El escenario descrito a nivel agregado respecto a tendencia salarial y nivel educativo, pueden ser factores explicativos de las motivaciones por iniciar una empresa, específicamente, micronegocio. Con base en datos de Enaproce 2018, del Inegi, se puede observar que, del total de los dueños de estas unidades productivas, 39 y 33 por ciento, decidieron emprender para ser independientes o para mejorar y complementar su ingreso familiar, respectivamente, siendo estos rubros los principales. Cabe mencionar que el origen del capital para financiar este emprendimiento, 95 por ciento obedece a recursos propios, de familiares o amigos; sólo 5 por ciento de los emprendimientos solicitaron y tuvieron acceso a instituciones financieras.

II. METODOLOGÍA

El planteamiento empírico se contextualiza suponiendo un microempresario racional, que conoce la información del mercado de trabajo y opta por elegir entre seguir percibiendo su ingreso derivado de la actividad empresarial, o aceptar un salario de mercado. Además, supone un mercado de trabajo, donde el microempresario es capaz de transitar de una microempresa a convertirse en un empleado.² Para tomar esa decisión, el microempresario compara su beneficio (π_E) contra el salario de reserva (w_{ER}). En este punto, bajo el supuesto de un comportamiento racional de maximización de beneficio,³ el microempresario optará por dejar su negocio siempre y cuando el beneficio generado por su microempresa sea menor al salario de reserva ($\pi_E < w_{ER}$) y a su vez, este último esté disponible en un salario de mercado.

Para llevar a cabo el ejercicio empírico, la información se obtuvo de la Enaproce 2018, y se trabajó a nivel de microdatos. Dicha encuesta tiene el objetivo de brindar información nacional de las micro, pequeñas y medianas empresas sobre las habilidades gerenciales y de emprendimiento, cadenas productivas globales, capacidades tecnológicas y de innovación, así como de apoyos gubernamen-

² En dicho mercado de trabajo, además de la capacidad que tiene la persona para maximizar su beneficio siendo microempresario, también debe cumplirse la condición de información completa del mercado de trabajo, tal como señalan Cahuc *et al.* (2004).

³ Si se supone que el beneficio se puede calcular a partir de una función de producción Cobb Douglas que depende del capital (K) y trabajo (L), cuyos rendimientos marginales del trabajo son decrecientes, se tiene que:

$$\pi = Y - wL; \text{ donde } w \text{ es el salario real: } w = \frac{W}{P}; \text{ Max } \pi: \frac{\partial \pi}{\partial L} = 0$$

Si además se supone que los precios (P) y los salarios (W) son flexibles, la maximización del beneficio (π) que depende del ingreso (Y) y del costo del trabajo, estaría determinada en función del factor trabajo:

$$f(K, L) = K^\alpha L^\beta; \alpha + \beta = 1; \frac{\partial' f(K, L)}{\partial L} > 0; \text{ y } \frac{\partial'' f(K, L)}{\partial L} < 0$$

Esto es porque en el punto de inflexión, donde se alcanza el máximo beneficio, el producto marginal del trabajo es igual a cero ($\text{PmgL} = 0$).

tales para contribuir al fomento de la cultura empresarial del país. Sus resultados son representativos a nivel nacional (Inegi, 2018). Cabe señalar que el ejercicio empírico se trabajó a partir del procesamiento remoto de datos que tiene a disposición el Inegi.

Dada la estructura de la información a nivel de microdatos, se plantea un modelo de corte transversal, con la siguiente forma:

$$LnW_{ER} = \alpha + \beta_j X'_i + \mu \quad (1)$$

Donde:

LnW_{ER} = logaritmo natural del salario de reserva a partir del cual un microempresario estaría dispuesto a dejar su actividad.

α = Constante (intercepto).

β_j = Coeficientes j a estimar.

$J = 1, 2, 3 \dots n$, en donde n = total de variables explicativas.

X'_i = Vector de variables explicativas.

i = Unidad Económica (Microempresario).

Error de estimación, $\mu \sim N(0, \sigma^2)$.

Para la construcción de la variable dependiente se consideraron las respuestas a la pregunta: ¿Cuál sería el salario mensual más bajo que estaría dispuesto a aceptar para cerrar el negocio y aceptar un trabajo hoy?

Las variables se describen en el cuadro 1.

Cuado 1. Descripción de variables utilizadas en el modelo.

Variable	Tipo de variable	Descripción
Variable dependiente		
LnW_{ER}	Continua	Es logaritmo del valor de salario de reserva a partir del cual un microempresario estaría dispuesto a cerrar su negocio y aceptar un trabajo.
Variables independientes		
Género	Dicotómica	Toma el valor de 1 cuando el microempresario es hombre. 0 en otro caso.
Edad 1	Dicotómica	Toma el valor de 1 cuando el microempresario tiene una edad entre el rango de 20-29 años. 0 en otro caso.
Edad 2	Dicotómica	Toma el valor de 1 cuando el microempresario tiene una edad entre el rango de 30-39 años. 0 en otro caso.
Edad 3	Dicotómica	Toma el valor de 1 cuando el microempresario tiene una edad entre el rango de 40-49 años. 0 en otro caso.
Edad 4	Dicotómica	Toma el valor de 1 cuando el microempresario tiene una edad entre el rango de 50-59 años. 0 en otro caso.

Cuadro 1. (Continuación).

Variable	Tipo de variable	Descripción
Variable dependiente		
Edad 5	Dicotómica	Toma el valor de 1 cuando el microempresario tiene una edad de 60 o más años.
E_Básica	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el microempresario tiene estudios de primaria o secundaria, 0 en otro caso.
E_Media	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el microempresario tiene estudios de preparatoria o bachillerato, o carrera técnica con preparatoria terminada, 0 en otro caso.
E_Superior	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el microempresario tiene estudios de licenciatura o profesional, 0 en otro caso.
IMSS*	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el microempresario cuenta con IMSS, 0 en otro caso.
Inversión	Continua	Es el logaritmo del valor total de la inversión realizada en el negocio en activos fijos.
Utilidad	Continua	Es el logaritmo del valor de la utilidad promedio del negocio en el mes.
Antigüedad_1	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio empezó a operar entre el año 1975 y 1984, 0 en otro caso.
Antigüedad_2	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio empezó a operar entre el año 1985 y 1994, 0 en otro caso.
Antigüedad_3	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio empezó a operar entre el año 1995 y 2004, 0 en otro caso.
Antigüedad_4	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio empezó a operar entre el año 2005 y 2015, 0 en otro caso.
Antigüedad_5	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio empezó a operar desde el año 2016 o 2017 (año en que se realizó la encuesta), 0 en otro caso.
Acceso_financ.	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el microempresario tuvo acceso a financiamiento durante 2016 o 2017, 0 en otro caso.
Sector 1	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio corresponde a la industria manufacturera, 0 en otro caso.
Sector 2	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio corresponde al sector de comercio al por mayor o al por menor, 0 en otro caso.
Sector 3	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio corresponde al sector servicios, 0 en otro caso.
Personal 1	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio cuenta con 1 a 3 trabajadores, 0 en otro caso.
Personal 2	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio cuenta con 4 a 10 trabajadores, 0 en otro caso.
Personal 3	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el negocio cuenta con más de 10 trabajadores, 0 en otro caso.
Inseguridad	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el microempresario considera que enfrenta problemas de inseguridad pública que inhiben el crecimiento del negocio, 0 en otro caso.
Competencia	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el microempresario considera que enfrenta problemas de competencia de empresas informales que inhiben el crecimiento del negocio, 0 en otro caso.
Impuestos	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el microempresario considera que enfrenta problemas de impuestos altos y complejos, 0 en otro caso.
Red	Dicotómica	Toma el valor de 1 si el microempresario considera que enfrenta problemas para encontrar a las personas adecuadas para el crecimiento del negocio.

* Instituto Mexicano del Seguro Social.

Fuente: Elaboración propia.

La estratificación en la variable de edad coadyuva en analizar la diferenciación en la toma de decisiones conforme se transita por las diversas etapas de la vida de un microempresario. Las variables de capital humano, sociodemográficas, nivel educativo y género, contextualizan las condiciones establecidas en el ámbito personal del agente económico. Variables de utilidad, acceso al financiamiento y el nivel de inversión reflejan la situación empresarial. La variable de antigüedad captura elementos asociados al arraigo, identidad e inclusive nivel de éxito que tienen los microempresarios en función de la permanencia de su negocio en el mercado.

Como variables de control se utiliza la estructura sectorial que captura la diferencia existente en el tipo de empresas que hay en cada actividad productiva. Además, se consideraron variables sobre percepción en temas de inseguridad, competencia, impuestos y redes, las cuales terminan por cubrir los aspectos de interrelación del individuo y contexto en la acción planificada del microempresario (Martínez *et al.*, 2020; Querejazu, 2020).

Así, las variables consideradas son aquellas que tratan de explicar, de manera integral, la toma de decisiones de los microempresarios. Desde este enfoque, lo que se pretende es abarcar todos los factores que pueden influir en esta decisión. Por ello es que la presente investigación es, hasta cierto punto, un análisis de exploración.

Cabe señalar que el modelo al incluir variables de capital humano, se puede incurrir en algunos sesgos. De acuerdo con Griliches (1977) estos sesgos pueden ser, la tasa única del rendimiento de la educación; la omisión de variables estructurales. Además de estos sesgos, se puede incurrir en sesgos de selección.

En este sentido para solventar los posibles sesgos del modelo, se realizó lo siguiente: para los sesgos de tasa única de educación y omisión de variables estructurales, se optó por calcular distintas tasas de rendimiento de la educación. Para el caso del posible sesgo por omisión de variables, se optó por abarcar, de acuerdo a las teorías de las empresas, distintas variables que contextualizan el ámbito personal, situación empresarial y económica. En el caso del posible sesgo por selección muestral, dado que la intención del artículo es analizar específicamente a los microempresarios, la muestra resultó apropiada, dado que la Enaproce, encuesta precisamente a este sector poblacional en específico.

III. RESULTADOS DEL MODELO

El cuadro 2 muestra los resultados obtenidos del modelo robusto para los microempresarios. La variable de género resultó positiva y estadísticamente significativa, lo que implica que ser hombre incrementa el salario de reserva en 0.148 puntos porcentuales con respecto a las mujeres. En otras palabras, las mujeres suelen presentar un salario de reserva menor que los varones, lo que reflejaría dos condiciones: o bien una permanente brecha salarial en razón de género, o necesidades

diferenciadas en aspectos personales y profesionales entre hombres y mujeres. La variable de edad muestra que a medida que se incrementa el rango de edad del microempresario, el salario de reserva debe ser mayor para que decidan abandonar su negocio, sin embargo, la variable no resultó estadísticamente significativa.

Cuado 2. Resultado de la estimación del modelo de salario de reserva.

Variable	Coefficiente	Error estándar	Significancia
Género	0.148	(0.0320)	***
Edad 1	-0.0554	(0.301)	
Edad 2	-0.0351	(0.298)	
Edad 3	0.0323	(0.298)	
Edad 4	0.0416	(0.297)	
Edad 5	0.0446	(0.299)	
E_Básica	0.0424	(0.212)	
E_Media	0.200	(0.212)	
E_Superior	0.373	(0.211)	*
IMSS	0.410	(0.0333)	***
Inversión	0.0106	(0.00302)	***
Utilidad	0.122	(0.0137)	***
Antigüedad_1	-0.0548	(0.0819)	
Antigüedad_2	-0.0475	(0.0664)	
Antigüedad_3	-0.00686	(0.0596)	
Antigüedad_4	-0.0383	(0.0570)	
Antigüedad_5	-0.449	(0.143)	***
Acceso_financ.	0.0576	(0.0382)	
Sector 1	0.0201	(0.0515)	
Sector 2	0.0488	(0.0437)	
Sector 3	0.0787	(0.0481)	
Personal 1	-1.214	(0.130)	***
Personal 2	-1.112	(0.146)	***
Personal 3	S/D	S/D	
Inseguridad	-0.00552	(0.0306)	
Competencia	-0.0554	(0.0300)	*
Impuestos	0.117	(0.0884)	
Red	0.00954	(0.0347)	
Constante	9.215	(0.232)	***
Número de observaciones		3,169	
R-cuadrado		0.254	
R-cuadrado ajustado		0.247	
Test de White (Probabilidad Chi ²)		0.0003	

Nota: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Los valores entre los paréntesis corresponden al error estándar. se calculó la prueba de White, cuya hipótesis nula es homocedasticidad. Al rechazar la hipótesis nula a un nivel de significancia del 5 por ciento los errores corresponden a una estimación de tipo robusta. S/D, sin dato.

Fuente: Elaboración propia.

Una situación similar ocurre cuando se trata de la educación, pues a medida que se incrementa el nivel educativo, el salario de reserva se vuelve mayor, pero sólo es estadísticamente significativa en nivel superior, lo que puede asociarse con la

percepción de que es en este grado académico donde se observa en la práctica una clara diferenciación productiva en el mercado. En este sentido, el hecho de que el microempresario tenga estudios a nivel licenciatura o profesional incrementa su salario de reserva en 0.373 puntos porcentuales. Este resultado tiene sentido, considerando que existe una precarización laboral, tal como muestran los gráficos de los apartados anteriores, donde los mayores salarios van perdiendo participación en el total del empleo y que los niveles educativos de las personas se están incrementando. Los resultados sugieren que las personas con educación profesional encuentran en las microempresas una forma de obtener mayores ingresos, y su costo de oportunidad de cerrar se vuelve mayor.

Respecto a la variable IMSS, resultó positiva y estadísticamente significativa, lo que implica que si el microempresario cuenta con seguridad social su salario de reserva se incrementa en 0.410 puntos porcentuales. De las variables dicotómicas, esta es la segunda condición con mayor impacto absoluto, y la primera con el mayor impacto positivo, lo cual tiene sentido pues contar con seguridad social implica tener prestaciones como la atención médica, la formación de un fondo de ahorro para el retiro que permita al microempresario tener una pensión al final de su vida laboral, así como el acceso a créditos para vivienda. Por lo tanto, si el microempresario cuenta con esta prestación, necesita que se le ofrezca un salario mayor para tomar la decisión de cerrar su negocio y tomar un empleo. En otras palabras, este resultado muestra evidencia para suponer que tener una empresa formal brinda un valor añadido para el dueño, que se refleja en su salario de reserva.

La variable de inversión también resultó positiva y estadísticamente significativa, con un coeficiente de 0.010, lo que representa que a medida que un microempresario incrementa en una unidad su inversión en activos fijos, su salario de reserva se incrementa en 0.010 puntos porcentuales. Realizar inversión en activos fijos incrementa el costo de oportunidad de cerrar, por lo que el microempresario debe aceptar un salario de reserva mayor en comparación de alguien que no realiza o realiza menos inversión.

La utilidad que obtiene la microempresa también es un factor determinante en el salario de reserva de los microempresarios. Ante un incremento de un punto porcentual en la utilidad promedio en el mes del negocio, el salario de reserva se incrementa en 0.122 puntos porcentuales. En este sentido, es claro que cuando una empresa está teniendo éxito, medido en la obtención de utilidades, el microempresario deberá aceptar un salario mayor para cerrar su empresa y tomar un empleo. Sin embargo, además de esta variable, el modelo refleja que condiciones del ámbito personal como la educación, el nivel de formalización y el género, también son factores con gran peso, al momento de tomar una decisión de cierre o continuación de la microempresa, comprobando la hipótesis planteada en la investigación.

La variable de antigüedad sólo resultó significativa cuando se trata de negocios que empezaron a operar en los años 2016 o 2017. El coeficiente resultante es negativo y es la variable que mayor impacto tiene sobre el salario de reserva, con esta tendencia. El resultado sugiere que los microempresarios que tienen un negocio de reciente creación, con uno o dos años de antigüedad, están dispuestos a aceptar un salario de reserva menor en comparación a los que llevan más tiempo, esto tiene sentido si se considera que a través del tiempo se realiza inversión en capital humano, y se genera mayor especialización, identidad y arraigo por la actividad productiva, pues se avanza en la curva de aprendizaje a medida que se adquiere experiencia en un negocio. Entonces, menor experiencia reduce el costo de oportunidad de cierre.

Con relación a la variable sector 1, 2 y 3 no resultaron estadísticamente significativas, por lo que independientemente del sector donde se ubiquen las actividades productivas de los microempresarios, no generan un factor de impacto en el salario de reserva. Con relación a las variables de personal 1, 2 y 3, resultaron estadísticamente significativas las dos primeras (de 1 a 3 y de 4 a 10 empleados) con coeficientes de -1.21 y -1.11 respectivamente, lo cual implica que aquellos microempresarios que tienen empleados disminuyen su salario de reserva. Esto puede ser negativo y dar motivo a especular sobre lo complicado que resulta para un microempresario tener a su cargo personal de trabajo, lo que explicaría algunas de las causas del alto dinamismo de flujo laboral y dificultades en su proceso de crecimiento y desarrollo empresarial.

Con relación a la variable de inseguridad, a pesar de que el signo resultó negativo, no es estadísticamente significativa. En este sentido, no es posible establecer una relación empírica al respecto. No obstante, para la variable de competencia, cuyo signo también fue negativo, si resultó estadísticamente significativa, por lo que un microempresario que percibe en su entorno ambiente competitivo, tiende a reducir su salario de reserva 5.5 por ciento. Finalmente, las variables de impuestos y red, no resultaron estadísticamente significativas en el modelo, por lo cual se concluye que no afectan el salario de reserva de los microempresarios. En suma y dado que las variables asociadas al capital humano, como la educación superior, variables que denotan las condiciones personales de los microempresarios, como el género, y variables económicas como la inversión, y utilidad, comprueban la hipótesis de trabajo, pues estas variables resultaron estadísticamente significativas y coadyuvan a explicar el salario de reserva de los microempresarios.

CONCLUSIONES

Como se apuntó al inicio de este documento, las microempresas son las mayores generadoras de empleo en México, pero también las más dinámicas, pues es en ellas donde se concentra el mayor número de creación y cierre de negocios. En este contexto, el análisis del salario de reserva representa un nivel de ingreso a partir del cual un microempresario decide cerrar su negocio para emplearse en un trabajo, implicando con ello que sea un factor relevante en el contexto de la supervivencia de las microempresas. De acuerdo con los resultados obtenidos, algunos determinantes del salario de reserva están relacionados con las características personales, como nivel de educación y género; y con características empresariales, como nivel de inversión, número de empleados e ingreso.

Con relación a la educación, se destaca el nivel superior, pues es en éste donde el microempresario incrementa el salario de reserva. En este sentido, se puede establecer que los microempresarios con nivel profesional valoran más su negocio, suponiendo mayor probabilidad de emprendimientos por oportunidad, y donde se pondera en mayor medida el autoempleo con visión de crecimiento y desarrollo. Esto es congruente con la idea de que, a mayor capital humano, requiere mayores retornos a su inversión, por lo que el costo de oportunidad de cerrar su empresa se vuelve mayor. En este sentido, se comprueba el importante incentivo que las instituciones públicas de educación superior deben fomentar para el emprendimiento de micronegocios como una forma de autoempleo.

La variable de antigüedad del negocio, que puede verse como sinónimo de experiencia e identidad, es la variable que mayor impacto tiene en el salario de reserva, con signo negativo. Resultó significativa en el caso de los negocios con uno o dos años de operación, lo que implica que los microempresarios con empresas de reciente creación están dispuestos a aceptar un salario de reserva menor en comparación a los que llevan más tiempo, pues son los que han realizado menos inversión, han avanzado menos en la curva de aprendizaje o tienen un menor sentido de pertenencia con el emprendimiento. Entonces, menor experiencia reduce el costo de oportunidad de cierre.

Asimismo, cuando se tienen prestaciones como el IMSS, el microempresario incrementa el salario de reserva y con ello el costo de oportunidad de cierre, lo cual se refleja en que necesita un mayor salario para decidir sacrificar su negocio y los ingresos que conlleva, para tomar un empleo. En este sentido, el gobierno puede intervenir en apoyo y brindar facilidades y hacer más accesible tanto los procesos de registro de los microempresarios en el IMSS, así como el pago de cuotas patronales, coadyuvando en incrementar el nivel de formalización en este importante sector productivo.

Se puede establecer que el análisis sectorial no fue significativo en el análisis, por lo que las características intrínsecas de las microempresas en ciertas actividades económicas no influyen sobre la decisión de cierre o continuación del negocio.

Cabe señalar que el hecho de que los microempresarios tengan trabajadores a su cargo, coadyuva en la disminución del salario de reserva, por lo que, el empleo directo que generan las microempresas es un factor que juega en contra de la supervivencia de éstas, pues, los microempresarios estarían dispuestos a percibir un menor salario de reserva y cerrar su negocio, reflejo del difícil desarrollo microempresarial existente en el mercado mexicano. En la misma línea, la competencia resultó un factor que ocasiona que los microempresarios reduzcan su salario de reserva, lo cual puede interpretarse como una incapacidad de este tipo de empresas de poder afrontar el mercado y la competencia que les genera.

Asimismo, a medida que el microempresario realiza mayores inversiones en activo fijo u obtiene mayores utilidades, su salario de reserva se incrementa, pues para decidir cerrar su negocio y emplearse a cuenta de un tercero, su costo de oportunidad se vuelve mayor, al tener que sacrificar mayores ingresos o las pérdidas que generaría en un primer momento la inversión realizada en activos fijos.

En suma, los resultados anteriores coadyuvan en complementar la literatura existente sobre los microempresarios, especialmente sobre su permanencia y las motivaciones en las decisiones de los dueños, con el fin de brindar mayores elementos en la focalización y optimización de recursos, tanto públicos como privados. En este sentido, se comprueba la premisa de que las decisiones unipersonales, son al mismo tiempo, las decisiones empresariales de este sector productivo, en donde el salario de reserva es un elemento primordial. Al mismo tiempo se genera el área de oportunidad en comparar valores de salario de reserva con salarios promedio, salarios mínimos e inclusive beneficios empresariales o subcategorías de la microempresa por número de empleados, según sectores y áreas geográficas, en futuras investigaciones de este tema.

Finalmente, se generó evidencia para establecer que estas decisiones unipersonales, están en función, desde el ámbito personal, en el género y nivel educativo; desde el ámbito empresarial, en el nivel de formalización, inversión y número de trabajadores; y desde el ámbito de mercado, en el nivel de competencia percibida. Todas estas con diferentes ponderaciones y tendencias. Resalta, a su vez, que el nivel de utilidades generadas por la empresa, resultó significativa, sin que éste sea el único factor definitorio. Además, es de subrayar que la edad del microempresario, el acceso al financiamiento, el sector económico de participación y la percepción de inseguridad, no resultaran significativas para explicar este dinamismo de comportamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abellán, Consuelo; Lorences, Joaquín y Sampedro, Eliseo (2000), “Determinantes del salario de reserva de España: un análisis de corte transversal”, *Documentos de trabajo*, (Universidad de Oviedo), núm. 209, pp. 1-27.
- Addison, John; Centeno, Mario y Portugal, Pedro (2004), “Reservation Wages, Search Duration and Accepted Wages in Europe”, *IZA Discussion paper*, núm. 1252, pp. 1-17.
- Arrieta, Alí y Marrugo, Carlos (2020), “Factores determinantes de la transición entre los sectores formal e informal en México, 2010 y 2017”, *Revista de Economía del Caribe*, núm. 26, pp. 1-18.
- Bustos, William Orlando (2009), “Intermediación laboral”, *Semestre Económico*, vol. 12, núm.23, pp. 35-58.
- Cahuc, Pierre; Carcillo, Stéphane y Zylberberg, Andre (2004), *Labor Economics*, MIT Press.
- Castellanos, Sara (2010), “Desempleo y determinación de salarios en la industria manufacturera de México: Un análisis mediante paneles dinámicos”, *Economía Mexicana*, nueva época, vol. 19, núm. 1, pp. 171-198.
- Castellanos, Carlos y Uribe, José Ignacio (2002), “Participación en el mercado de trabajo: componentes Micro y Macroeconómicos”, *Anuario de Investigaciones*, núm. 2, pp. 1-45.
- Chesher, Andrew y Lancaster, Tony (1983), “An econometric Analysis of Reservation Wages”, *Econometrica*, vol. 51, núm. 6, pp. 1661-1676.
- Durán, Julián (2004), “Determinantes del salario de Reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004”, *Documentos de trabajo*, núm. 85, pp. 1-21.
- Fuentes, Noé; Osorio, Germán y Mungaray, Alejandro (2016), “Capacidades intangibles para la competitividad microempresarial en México”, *Problemas del Desarrollo*, vol. 47, núm. 186, pp. 83-106.
- Fuentes, Roberto; Ramírez, Martín y Mungaray, Alejandro (2018), *Moralidad fiscal y reducción de informalidad en microempresas mexicanas*, UABC-Miguel Ángel Porrúa, 1 ed., ISBN: 978-607-524-240-8.
- González, Juan; Osorio, Germán y Mungaray, Alejandro (2018), “La microempresa mexicana, un asunto de necesidad y no de oportunidad: el caso de Colima”, *Análisis Económico*, vol. 33, núm. 84, pp. 123-142.
- Griliches, Zvi (1977). “Estimating the Return to Schooling: Some Econometric Problems”, *Econometrica*, vol. 45, num. 1, pp. 1-22, <https://doi.org/10.2307/1913285>.
- Hamermesh, Daniel (2003), “Labor demand in Latin America and the Caribbean: what does it tell us?”, *National Bureau of Economic Research*, pp. 503-562.
- Hernani-Limarino, Werner (2011), “Estimando la distribución del salario de reserva”, *Fundación Aru, Quality Research Evidence Based Policies*, núm. 02, vol. 2011, pp. 1-16.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018), *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- (2020), *Censo Económico 2019*, en línea: < <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>>, consultado en noviembre, 2020.
- (2021), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE*, en línea: < <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>>, consultado en marzo, 2021.
- Keane, Michael; Petra, E. Todd y Wolpin, Kenneth (2011), “The structural estimation of behavioral models: discrete choice dynamic programming methods and applications”, en Ashenfelter, Orley y Card, David (2011), *Handbook of Labor Economics*, North Holland, vol. 4, cap. 4, pp. 331-358.
- Kiefer, Nicholas y Neumann, George (1979), “An Empirical Job-Search Model, with a test of the Constant Reservation-Wage Hypothesis”, *Journal of Political Economy*, vol. 87, pp. 89-107.
- Martínez, Gilberto; Saavedra, Rafael y Morones Ana Lourdes (2020), “Capital social como factor de emprendimiento en los países de la OCDE: implementación de un modelo con datos de panel”, *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, vol. 30, pp. 312-326.
- Mungaray, Alejandro y Osorio, Germán (2018), “La otra economía de Baja California”, en Ocegueda Hernández, Juan Manuel y Mungaray Lagarda, Alejandro, *Lento crecimiento y caída del bienestar en la economía de Baja California*, Editorial Universidad Autónoma de Baja California, pp. 301-323, ISBN: 978-607-607-498-5.
- Negrete, Rodrigo (2011), “El concepto estadístico de informalidad y su integración bajo el esquema del grupo Delhi”, *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, vol. 2, núm. 3, pp. 76-95
- Orraca, Pedro Paulo; Ramírez, Martín y Ramírez, Natanael (2017), “Beyond the local market: Mexican cross-border entrepreneurs in the United States”, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, vol. 22, núm. 3.
- Parga, Neftalí y Cuevas Héctor (2020), “Development of Entrepreneurial Orientation in Women and Men. A Study from the Institutional Perspective”, *Economía Teoría y Práctica*, vol. 28, núm. 53, pp. 121-146.
- Peña, Pablo; Ríos, Iván y Salazar, Saidé (2012), “Los micro negocios en México: razones para emprenderlos, expectativas, tamaño y financiamiento”, *Estudios Económicos*, vol. 1, núm. 2012, pp. 1-20.
- Querejazu, Verónica (2020), “Aproximación teórica a las causas de emprendimiento”, *Economía Teoría y Práctica*, vol. 28, núm. 52, pp. 69-98.
- Samaniego, Norma (2008), “El crecimiento explosivo de la economía informal”, *Economía UNAM*, vol. 5, núm. 13, pp. 30-41.
- Texis, Michelle; Ramírez, Martín y Aguilar, José Gabriel (2016), “Microempresas de base social y sus posibilidades de supervivencia”, *Contaduría y Administración*, vol. 61, núm. 3, pp. 47-70.

- Villa, Juan Manuel (2006), “Propuesta para la estimación del salario de reserva de los empleados en Colombia con el análisis de fronteras estocásticas, Dirección de Estudios Económicos”, *Departamento Nacional de Planeación*, pp. 1-23.
- Zambrano, Manuel y Sánchez Daniel (2015), “Factores determinantes del salario del sector privado en el Ecuador para el año 2014: un caso de estudio en la ciudad de Guayaquil”, *Cuadernos de Economía*, vol. 38, pp. 139-151.