

Artículos / Articles

## Las élites corporativas de México (2000-2015): dinámicas del capitalismo familiar / *Corporate elites in Mexico (2000-2015): the dynamics of family capitalism*

Julia Chardavoine

Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales (IRISSO), Universidad Paris-Dauphine, Francia / France  
julia.chardavoine@gmail.com  
<http://orcid.org/0000-0002-3787-6503>

Recibido / Received: 01/03/2018

Aceptado / Accepted: 05/12/2019



### RESUMEN

Basado en el estudio sociográfico de 575 miembros de consejos de administración y equipos directivos de las 15 empresas listadas en el índice de la Bolsa Mexicana de Valores entre 2000 y 2015, este artículo cuestiona la transformación de la élite corporativa mexicana. A pesar de los procesos de liberalización, internacionalización y financiarización de la economía mexicana iniciados en los años ochenta, las grandes corporaciones mexicanas siguen controladas por un conjunto de familias locales, tanto en términos de capital como de gestión. Los fenómenos observados en estudios sociológicos sobre la élite corporativa en países occidentales, tales como la ascensión de los managers en las posiciones de poder de las grandes corporaciones o el surgimiento de una élite corporativa transnacional, no ocurren en México, donde el capitalismo familiar ha logrado resistir.

**Palabras clave:** élite corporativo; capitalismo familiar; managerialización; internacionalización; México.

### ABSTRACT

*Based on a sociographic study of the 575 members of the boards and executive committees of 15 listed companies, ranked at the index of the Mexican Stock Exchange from 2000 to 2015, this article analyses the transformations of the Mexican corporate elite. Despite of the economic liberalization, globalization and financialization processes initiated in the early 1980 in Mexico, the largest corporations are still under the control of local shareholders families, in terms of capital and management. Global transformations, such as the rise of managers and the transnationalization of corporate elites, observed in Western countries, did not arise in Mexico, where family capitalism shows resilience.*

**Keywords:** corporate elite; family capitalism; managerialism; globalization; Mexico.

\*Autor para correspondencia / Corresponding author: Julia Chardavoine. [julia.chardavoine@gmail.com](mailto:julia.chardavoine@gmail.com).

Sugerencia de cita / Suggested citation: Chardavoine, J. (2020). Las élites corporativas de México (2000-2015): dinámicas del capitalismo familiar. *Revista Española de Sociología*, 29 (3), 579-593.

(Doi: <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2020.36>)

## INTRODUCCIÓN

Este artículo analiza las características de las élites corporativas mexicanas para cuestionar los hallazgos obtenidos en investigaciones sociológicas previas como el auge de los managers (*managerialización*) y la emergencia de una élite transnacional. Por un lado, desde la publicación en 1932 de los trabajos de Berle y Means sobre la separación del control y de la propiedad en las grandes empresas de Estados Unidos, se han multiplicado los estudios sobre los dueños y managers. Muchos sociólogos afirman que, a nivel global, las competencias técnicas individuales se han vuelto más importantes que el capital económico para dirigir una empresa (Burnham, 1941; Mills, 1956; Domhoff, 1967; Chandler, 1990; Scott, 1997). Es por ello que cada vez más, los altos directivos se seleccionan entre managers con muchas credenciales y no entre los herederos de las familias de accionistas mayoritarios.

Por otro lado, varios estudios sobre las élites analizan el surgimiento de una élite mundial o de una clase capitalista transnacional reemplazando así a la élite formada en un contexto nacional (Beaverstock, Hubbard y Short, 2004; Kanter, 1995; Kentor y Jang, 2004; Robinson y Harris, 2000; Sklair, 2001; van Veen y Kratzer, 2011). Debido a la internacionalización de los negocios y de la producción, la desregulación de los mercados financieros y la multiplicación de los fondos de inversión internacionales, se han desarrollado redes transnacionales de altos-directivos y consejeros con trayectorias escolares y profesionales internacionales.

Cabe preguntarnos si observamos la ascensión de los managers y el surgimiento de una élite transnacional en el contexto mexicano, donde las grandes empresas siguen controladas por grupos familiares locales más que por inversionistas institucionales (Hoshino, 2010). Después de décadas de política económica proteccionista con una estrategia de sustitución de importaciones, México ha enfrentado desde los años ochenta una completa transición hacia la liberalización de su economía. En los últimos veinte años se han firmado doce tratados de libre-comercio, incluyendo el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), haciendo de México el país con más acuerdos comer-

ciales del mundo, y llevando las grandes empresas mexicanas a abrir su capital a la inversión extranjera y a internacionalizar sus operaciones.

A partir de una base de datos sobre el perfil sociodemográfico y las trayectorias de 575 presidentes, directores generales y miembros de los consejos de administración de 15 empresas clasificadas en el Índice de Precios y Cotizaciones (IPC) de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) entre 2000 y 2015, este artículo explora en qué medida las élites corporativas nacionales mexicanas han sido superadas por una élite internacional de tipo *managerial*. En primer lugar, revisamos cómo ha evolucionado la literatura sobre las élites empresariales y corporativas en México. En segundo lugar, exponemos la metodología y la tipología usada para analizar la base de datos. En tercer lugar, analizamos los resultados sobre los managers y los dueños que nos permiten afirmar que en México perdura un capitalismo familiar y, que frente a la ascensión global de los managers, los herederos se han apropiado del recurso distintivo de los managers, el capital escolar. En cuarto lugar, analizamos los hallazgos sobre la internacionalización y comprobamos que no existe en México una élite transnacional.

## MARCO TEÓRICO

### Del estudio de los “empresarios” al estudio de las “élites corporativas”

Antes de los setenta, el interés de la investigación académica en México relativo a los actores sociales estaba orientado hacia los grupos populares, obreros y campesinos fundamentalmente. Con un enfoque marxista y estructuralista, los investigadores consideraban que existía una unidad entre la burguesía y el Estado. Sin embargo cuando surgió en México por primera vez un enfrentamiento público entre el gobierno de Luis Echeverría y los empresarios, los últimos se volvieron un sujeto de estudio. Una amplia literatura académica sobre la relación de los empresarios con el Estado se desarrolló, o bien desde la perspectiva corporativista identificando a las asociaciones empresariales como los actores políticos privilegiados (Alcázar, 1970; Luna, 1992; Luna y Tirado, 1992), o bien des-

de la perspectiva de la teoría de las élites desarrollada en Estados Unidos (Mills, 1956; Domhoff, 1967; Dahl, 1971) observando las relaciones personales de los grandes empresarios con los gobiernos de turno (Camp, 1989).

A partir de los noventa, en un contexto de liberalización económica así como de democratización política que propiciaba una mayor participación de los empresarios en la política partidaria y reducía el papel de las asociaciones empresariales como interlocutores privilegiados, se abrió un nuevo abanico de posibilidades en el estudio de los empresarios mexicanos. Por un lado, la investigación de las relaciones entre los empresarios y el Estado evolucionó hacia el estudio de la participación de los empresarios en la política electoral (Tirado, 1987; Mizrahi, 1992) o de su influencia en políticas públicas específicas, como la negociación del TLCAN (Alba Vega, 1996; Puga, 2004). Por otro lado, se multiplicaron los trabajos más específicos con un enfoque biográfico (Ortiz, 1997; Fernández y Paxman, 2000), o regional (Cerruti, 2000; Alba Vega, 2003). Además, desde la perspectiva de la gobernanza, varios académicos propusieron una nueva mirada a las asociaciones empresariales como redes de colaboración (Tirado, 2004; Briz Garizurieta, 2002, 2006). Finalmente, mientras se empezaba a desarrollar en México la historia de las empresas, enfocada hacia el análisis de los cambios en la organización económica de las empresas (Cerutti y Marichal, 1997), el interés de varios sociólogos se desplazó de los “empresarios” hacia las “élites corporativas” definidas por sus posiciones de poder dentro de las grandes empresas. La observación de los consejos de administración y equipos directivos como espacios donde se articulan diversos intereses económicos, regionales y políticos, y donde se reflejan los cambios ocurridos en el entorno económico e institucional tomó mayor relevancia.

### El estudio sociológico de las élites corporativas

Podemos distinguir dos enfoques principales en la literatura académica sobre las élites corporativas. Por un lado, los estudios sobre redes corporativas y *interlocking directorates* observan los

patrones de entrelazamiento entre los consejos de administración de las grandes empresas con el fin de entender cómo se relacionan y coordinan las élites corporativas. Estos trabajos se desarrollaron principalmente en el continente americano y europeo (Cárdenas, 2012; Pfeffer y Salancik, 1978; Stokman *et al.*, 1985; Scott, 1991; Mizruchi, 1996) y se enfocaron en identificar los más importantes conectores con asientos en varios consejos de administración o *big linkers*.

Por otro lado, los estudios sociográficos analizan el perfil sociodemográfico y las trayectorias de las élites corporativas para entender quiénes son, cuáles son sus orígenes, y cómo accedieron a sus posiciones de poder (Mills, 1945; Bendix y Houton, 1957, 1958; Bourdieu y Saint-Martin, 1978; Lévy-Leboyer, 1979). Estos trabajos cobraron importancia recientemente en Europa, más que todo en Francia (Dudouet *et al.*, 2014; Blanchard *et al.*, 2015), Noruega (Denord *et al.*, 2011) y Dinamarca (Ellersgaard *et al.*, 2013). Se reconoce ahora la complementariedad de estos dos enfoques para estudiar las élites corporativas. Mientras los estudios de redes observan en un momento específico el grado de cohesión de las élites y el perfil de los grandes conectores, los estudios sociográficos toman en cuenta el conjunto de individuos que controlan las grandes empresas del país en una temporalidad larga. Por tanto, varios investigadores han tratado recientemente de combinar estos estudios (Mach *et al.*, 2011; Naudet *et al.*, 2018).

En el contexto mexicano, los primeros estudios sobre las redes corporativas fueron llevados a cabo por Salas Porras (2006, 2012), quien se interesó en los patrones de entrelazamiento entre los consejos de administración de las grandes empresas de la BMV entre 1981 y 2010. Más recientemente, Cárdenas (2016) propuso un estudio comparativo de las redes corporativas en todos los países de América Latina. Sin embargo, aunque existen varios estudios sociográficos de las élites políticas mexicanas (Camp, 2002; Salas-Porras, 2014), ninguna investigación similar fue llevada a cabo recientemente sobre las élites corporativas del país. Por lo cual, este artículo busca identificar el perfil sociodemográfico así como la trayectoria escolar y profesional de las élites corporativas mexicanas.

## Los grandes cuestionamientos del estudio sociográfico de las élites corporativas

Varios estudios sociográficos sobre las élites corporativas europeas se han apoyado en la teoría de los capitales de Bourdieu para tratar de identificar empíricamente distintos tipos de perfiles de individuos, entender los procesos de empoderamiento y determinar las fracciones que compiten en las élites corporativas<sup>1</sup>. Muchos académicos han identificado una oposición entre los dueños, o miembros de las familia de accionistas mayoritarios poseedores del capital económico, y los managers, directivos no propietarios con capital escolar elevado. Para especificar esta tipología, varios investigadores han distinguido los managers que desarrollaron sus carreras exclusivamente en el sector privado de los que tuvieron altos cargos en el gobierno. Así, en su estudio sobre el reclutamiento de los presidentes y directores generales de las doscientas empresas francesas más grandes en 1987, Michel Bauer y Bénédicte Bertin-Mourot definieron tres categorías de individuos: los que tienen por principal ventaja su capital económico (los dueños), los que tienen por principal ventaja su experiencia en el sector público y sus relaciones con el Estado, y los que tienen por principal ventaja su capital escolar y trayectoria en empresas (los managers). Más recientemente, en 2015, Maclean, Harvey y Kling abandonaron la distinción entre dueños y managers para determinar otros tres tipos de carreras: las que se desarrollaron principalmente en el sector privado, las que empezaron en la administración pública, y las que empezaron en una profesión (academia, derecho, medicina) antes de unirse al sector empresarial. Estas tipologías permiten cuestionar empíricamente el fenómeno de ascensión de los managers y administradores públicos en las grandes empresas. En México, el único estudio semejante sobre los distintos tipos de consejeros fue llevado a cabo por Derossi (1971)

1 Bourdieu distingue cuatro tipos de capital en los individuos: el capital económico (recursos económicos), el capital social (recursos basados en pertenencia a grupos, relaciones, y redes de influencia), el capital cultural incluyendo el capital escolar, y el capital simbólico (prestigio o poder acumulado).

en la década de los sesenta cuando los grandes grupos económicos empezaron a separar las funciones de administración, de las funciones de control estratégico, así como a volver más compleja la composición de los consejos de administración, conformados antes solamente de miembros de la familia de accionistas.

Los estudios sobre las élites corporativas han cuestionado también el surgimiento de una élite transnacional. Por un lado, los estudios de redes corporativas han demostrado que existen relaciones transnacionales entre las grandes multinacionales pero que no han superado en importancia las redes corporativas nacionales (Carroll y Fennema, 2002; Murray y Scott, 2012; Burriss y Staples, 2012). Por otro lado, los estudios sociográficos han observado las redes personales desarrolladas individualmente por los miembros de las élites corporativas durante sus carreras académicas y profesionales. Así, en su estudio sobre las élites corporativas de Alemania, Francia, Inglaterra, Italia, España, China, Japón y Estados Unidos, Hartman (2011) determina dos grandes indicadores para verificar empíricamente la importancia de la movilidad transnacional de las élites económicas: el número de extranjeros con posiciones de poder en las grandes empresas del país, y las experiencias en el extranjero durante las trayectorias profesionales de las élites corporativas. En línea con los trabajos de Dezalay y Garth (2002) sobre la importancia de la formación académica en Estados Unidos de las élites corporativas mundiales, consideramos importante identificar también las experiencias escolares en el extranjero.

## METODOLOGÍA

### Definición de la muestra

Basándonos en los estudios sociográficos mencionados anteriormente para otros países, construimos una base de datos sobre las élites corporativas mexicanas entre 2000 y 2015. Varios estudios sobre redes corporativas determinan su muestra de empresas según las clasificaciones de medios económicos, como *América Economía* o *Expansión*, basada en ingresos de la empresa (Cárdenas, 2016). Si estas clasificaciones presentan la

ventaja de considerar la totalidad de las empresas del país, sean estatales o privadas, se fundamentan en informaciones inverificables, otorgadas por las empresas mismas y mecanismos arbitrarios de armonización entre países. Para nuestro estudio, hemos preferido el criterio de la capitalización bursátil, empleado en otros estudios (Van Veen y Kratzer, 2011; Dudouet *et al.*, 2014), por varias razones. Primero, la elaboración del índice bursátil se basa en un mecanismo complejo de objetivación de los capitales financieros. Más que la cantidad de ingresos, el pertenecer a un índice determina el nivel de atracción de las empresas por parte de los inversionistas (Rao *et al.*, 2000). Segundo, en México, en las oficinas de relaciones con inversionistas de las grandes empresas, rara vez se conserva la documentación por más de quince años y solamente las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores están obligadas a facilitar el acceso al público de sus informes anuales, necesarios para llevar a cabo el presente estudio. Finalmente, si el criterio de la capitalización bursátil ha sido rechazado en varios estudios por ser susceptible a fluctuaciones a corto plazo (Maclean, Harvey y Kling, 2015), no es un argumento válido en el caso mexicano, donde el índice es excepcionalmente estable. Entre 2000 y 2015, de las 35 empresas listadas cada año en el IPC, el principal índice bursátil de la BMV, 32 empresas han sido listadas durante por lo menos diez años consecutivos.

De esta forma, el presente trabajo considera las 15 empresas que han sido listadas en el IPC ininterrumpidamente entre 2000 y 2015. En términos de sectores, nuestra muestra es diversificada y representativa. Incluye a tres *holdings* familiares (Alfa, Grupo Carso, Femsa), dos bancos (Grupo Financiero Banorte y Grupo Financiero Inbursa), cuatro empresas mineras y de construcción (Cemex, Grupo México, Empresas ICA, Industrias Peñoles), dos empresas de gran distribución (Elektra, Walmart de México o Walmex), una empresa de telecomunicaciones (América Móvil), otra de medios (Televisa), una empresa agroalimentaria (Bimbo) y otra de petroquímica (Kimberly-Clark de México o KCM). Por costumbre se suele incluir en estudios similares alrededor de 20 % de empresas financieras (Stokman *et al.*, 1985; Hartman, 2011). En nuestro caso, las instituciones estrictamente bancarias re-

presentan 13 % de la muestra, y si incluimos los *holdings* familiares, un tercio de la muestra corresponde a empresas con dimensión financiera.

### Constitución y análisis de la base de datos

Para constituir nuestra base de datos, hemos recolectado información sobre el perfil sociodemográfico y reconstituido las trayectorias escolares y profesionales de los 575 presidentes, directores generales y miembros de los consejos de administración entre 2000 y 2015 de las 15 empresas de nuestra muestra. Hemos recogido los datos siguientes sobre cada individuo: nacionalidad, sexo, fecha y lugar de nacimiento y, en algunos casos, de fallecimiento, pertenencia a la familia de accionistas mayoritarios de la empresa, carrera universitaria (grados de estudio, materia, universidad, país de estudio), carrera profesional desde el inicio (puesto, fechas, empresas, tipo de sector, país). Para reconstruir las trayectorias, hemos usado la información disponible en los reportes anuales de las grandes empresas de nuestra muestra, en artículos de prensa, biografías, pero también en bases de datos privadas como la página buholegal.com o bloomberg.com o el diccionario de biografías elaborado por Camp (2011). Para corroborar las informaciones, hemos cruzado las diferentes fuentes.

Para analizar esta amplia base de datos y definir las diferentes facciones existentes en las élites corporativas mexicanas, hemos identificado empíricamente varios tipos de perfiles. Basándonos en las tipologías existentes de estudios sociográficos mencionados anteriormente, hemos establecido una tipología según los recursos que legitiman el acceso de cada individuo a una posición de poder en una gran empresa mexicana, y hemos identificado cinco tipos distintos de trayectorias. El primer tipo de carrera, el más escaso hoy en día, es el de fundador. Incluye a los individuos que estuvieron en el origen de una de las empresas de nuestra muestra. No vienen de una familia de empresarios, generalmente ni siquiera tienen un capital escolar. Podrían ser considerados como *self-made men*. El segundo tipo de carrera es el de heredero. Se refiere a los individuos que tienen una posición de poder en la empresa porque pertenecen a la familia de

accionistas principales. Son generalmente descendientes del fundador de la empresa. El tercer tipo de carrera lo llamamos manager. Se refiere a los individuos que accedieron a una posición de poder por su larga trayectoria dentro de la misma empresa o en otras empresas. El cuarto tipo de carrera es el de administrador público, corresponde a los individuos que entraron en el consejo o equipo directivo gracias a sus distintas experiencias en el aparato gubernamental de México. El quinto y último tipo, el *professional*, se refiere a los individuos que están reconocidos por sus competencias en derecho, contabilidad o fiscalidad. Trabajaron en consultorías y despachos de abogados o contadores. Se distinguen de los managers por no tener un cargo ejecutivo dentro de la empresa de la cual son consejeros. Estos últimos tres tipos —manager, administrador público y *professional*— no pertenecen a una familia de accionistas mayoritarios y tienen un capital escolar elevado.

De forma general, en México, se observa una tendencia a tener una trayectoria lineal, lo que simplifica la codificación de esa tipología. Obviamente, varios herederos tienen otras funciones: muchos han tenido cargos de managers en las empresas familiares, algunos han trabajado en despachos privados y finalmente 17 de ellos han incursionado el sector público. Aunque esas otras experiencias deben ser examinadas para entender la trayectoria de los herederos, la presencia de esos individuos en el consejo de administración de las empresas listadas se justifica ante todo por su pertenencia a la familia de accionistas mayoritarios. Por otro lado, 20 managers han empezado su trayectoria en el sector público, pero siguen perteneciendo a la categoría de manager cuando su experiencia en el sector público fue consecuencia de la nacionalización temporal de empresas, como Telmex y Banamex. Finalmente, para 11 individuos, fue muy difícil establecer una distinción entre administrador público y *professional*. Cuando su experiencia en el sector público corresponde principalmente a cargos dentro de organizaciones internacionales (Corporación Financiera Internacional, Banco Mundial) o de instituciones académicas públicas, y con estudios de nivel doctorado, se les consideró como *professionals*.

Esta base de datos y tipología permite llevar a cabo un estudio sociográfico completo de las élites

corporativas mexicanas y analizar la posible *managerialización* e internacionalización de las élites corporativas mexicanas.

## RESULTADOS

### La permanencia del capitalismo familiar en México

En primer lugar, cabe cuestionar empíricamente la ascensión de los managers en el contexto mexicano. En su mayoría, las empresas de nuestra muestra fueron creadas a finales del siglo xix y principios del siglo xx (Femsa, Banorte, Cemex, Alfa, Industrias Peñoles) o durante los años cuarenta y cincuenta (Televisa, Walmex, Grupo México, Bimbo, KCM, Elektra, Empresas ICA). A excepción de Walmex, filial del grupo extranjero Wal-Mart Stores Inc., todas las empresas consideradas están controladas por una familia de accionistas mayoritarios mexicanos, descendientes de segunda, tercera o cuarta generación del fundador.

A pesar del control del capital por parte de *holdings* familiares, se han implementado en México varios códigos y leyes para regular el manejo familiar de las empresas y estimular el desarrollo de los mercados bursátiles. En 1999, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de la cual México forma parte desde 1994, emitió los “Principios de la OCDE para el Gobierno de las Sociedades”, inicialmente diseñados por los economistas americanos de la escuela de Chicago (Jensen y Meckling, 1976; Fama y Jensen, 1983). Ese mismo año en México, a iniciativa del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) se emitió el Código de Mejores Prácticas Corporativas, revisado luego en 2006, 2010 y 2018. Si bien las recomendaciones para un mejor gobierno corporativo de las sociedades son de aplicación voluntaria, cabe señalar que son de obligado cumplimiento para las empresas que cotizan sus acciones o emiten títulos de deuda en las bolsas de valores según la Ley de Mercados y Valores publicada el 30 de diciembre del año 2005. Con el fin de racionalizar el manejo de las empresas, dar confianza a los inversionistas y facilitar el acceso de las sociedades a capitales extranjeros, dicho código reglamenta las relaciones entre accio-

nistas, consejo de administración, equipo directivo, y auditores independientes. El código obliga a las empresas listadas, por ejemplo, a reducir su consejo de administración a un máximo de 91 miembros, a distinguir los consejeros patrimoniales (CP o dueños) de los consejeros relacionados (CR o managers), así como a incluir un mínimo de 25 % de consejeros independientes (CI). Recomienda, además, separar las funciones de gestión y control, y nombrar como director general a un manager con muchas credenciales más que a un miembro de la familia de accionistas mayoritarios.

La Tabla 1 nos permite observar el impacto de las prácticas de gobierno corporativo en la gestión de las grandes empresas mexicanas en el año 2015. Primero, el porcentaje de consejeros llamados “independientes” es ampliamente superior al 25 % recomendado y mucho más elevado que el porcentaje de consejeros patrimoniales o dueños presentes en el consejo de administración.

Segundo, la separación de las funciones entre presidente y director general es efectiva en 12 de las 15 empresas observadas. Tercero, parece más y más frecuente en México nombrar en la dirección general de la empresa a un manager en lugar de un dueño. Fue el caso en tres empresas de nuestra muestra en 2012 y 2013, cuando Carlos Salazar Lomelín sustituyó a José Antonio Fernández Carbajal en Femsa, Fernando González Olivieri a Lorenzo Zambrano Treviño en Cemex, y Javier Foncerrada Izquierdo a Marco Antonio Slim Domit en Grupo Inbursa. Sin embargo, observamos que solamente un presidente y ocho directores generales no pertenecen a la familia de accionistas mayoritarios. El 70 % de los presidentes y directores generales de las grandes empresas mexicanas consideradas en nuestro estudio son dueños de estas mismas empresas. A modo de comparación, para las empresas del CAC40 en Francia, es el caso de únicamente el 15 % de los presidentes y directores generales

**Tabla 1.** El control familiar de las empresas de nuestra muestra en 2015.

Empresa	Familia de accionarios	Presidente de la familia	Director general de la familia	% CP	% CR	% CI
Alfa	Garza	Sí	Sí	27	0	73
América Móvil	Slim	Sí	Sí	33	13	53
Banorte	González Barrera	Sí	No	29	0	71
Bimbo	Servitje	Sí	Sí	61	0	39
Cemex	Zambrano	Sí	No	31	0	69
Elektra	Salinas	Sí	Sí	33	33	33
Femsa	Garza	Sí	No	50	6	44
Grupo Carso	Slim	Sí	No	25	25	50
Grupo Inbursa	Slim	Sí	No	64	0	36
Grupo México	Larrea	Sí	Sí	9	27	64
ICA	Quintana	Sí	Sí	11	33	56
KCM	González Laporte	Sí	Sí	14	43	43
Peñoles	Baillères	Sí	No	29	43	29
Televisa	Azcárraga	Sí	No	47	5	47
Walmex	—	No	No	0	55	45

Fuente: elaboración propia.

(Dudouet y Grémont, 2007). En muchos casos, la separación de las funciones entre presidente y director general corresponde además a un proceso de sucesión entre generaciones dentro del grupo cuando el puesto de director general está otorgado al hijo, yerno o sobrino del presidente (Bimbo o Empresas ICA). Es interesante notar que en 10 de las empresas consideradas, más del 80 % de los consejeros patrimoniales tienen además funciones ejecutivas en la empresa y aparecen en los reportes anuales como “consejeros patrimoniales relacionados”. De la misma manera, en 12 de las 15 empresas analizadas, menos de una tercera parte de los consejeros son managers no accionarios, y en 5 de las 15 empresas, ningún alto-ejecutivo no accionario tiene un asiento en el consejo. Adicionalmente, cuando analizamos las trayectorias de los llamados “consejeros independientes” en los consejos de las empresas mexicanas de nuestro corpus, observamos que se tratan generalmente de familiares lejanos o de amigos cercanos de la familia de accionistas mayoritarios que conservan su asiento muchos años —p. ej., veintitrés años en promedio en Grupo Carso—. Así, podemos afirmar que hoy en día en México, las grandes empresas siguen manejadas en sus cargos más importantes por los dueños.

Esta observación se confirma cuando analizamos la trayectoria de todos los miembros de las élites corporativas de nuestra muestra en un periodo más largo entre 2000 y 2015. Como lo muestra la Tabla 2, los managers representan el 44 % de nuestra base de datos contra 34 % de herederos. Pero si excluimos a los extranjeros y analizamos solo los mexicanos, el 38 % son herederos, 38 % son managers, 7 % *professionals*, 9 % adminis-

tradores públicos, y 8 % fundadores. La predominancia de los managers se observa únicamente entre los extranjeros de nuestra base de datos, de los cuales el 74 % puede ser categorizado como manager.

Cabe preguntarse entonces cómo los herederos lograron conservar su legitimidad en las posiciones de poder adentro de las grandes empresas mexicanas a pesar del desarrollo de los mercados financieros y de la implementación global de las prácticas de gobierno corporativo. No hemos logrado conseguir información sobre la carrera educativa de seis administradores mexicanos, pero dentro de los 480 administradores restantes, tan solo 32 individuos carecen de formación educativa superior, es decir, menos del 7 %. De manera general, en todo el mundo, la proporción de miembros de las élites corporativas que han obtenido su cargo sin haber hecho estudios superiores se sitúa entre 10 y 20 % (Hartman, 2011). En México, la proporción es todavía más baja. En total, el 51 % de los mexicanos de nuestra base de datos tienen un título de licenciatura, 34 % de maestría, 7 % de doctorado. Estos resultados señalan a primera vista la importancia crucial de las credenciales para acceder a las posiciones de poder en una gran empresa mexicana.

En proporción, los herederos y los managers tienen niveles similares de estudios y escogen carreras semejantes. A nivel licenciatura, el 30 % de nuestros individuos mexicanos escogieron ingeniería, el 26 % administración de empresas y economía, el 16 % contabilidad y finanzas, el 16 % derecho y administración pública, y el 4 % artes y humanidades, la información no siendo disponible para 8 % de ellos. Si los líderes de India escogieron al 57 % una carrera de ciencias e ingeniería (Nau-

**Tabla 2.** Tipología de las élites corporativas en México por trayectorias entre 2000 y 2015.

	Tipo I Fundador	Tipo II Heredero	Tipo III Manager	Tipo IV Ad. público	Tipo V Professional	Total
Individuos	41 7%	195 34%	251 44%	50 8,5%	38 7%	575 100%
Solo mexicanos	39 8%	186 38%	185 38%	42 9%	34 7%	486 100%

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 3.** Tipología de las élites corporativas en México por nivel educativo entre 2000 y 2015.

	Tipo I Fundador	Tipo II Herederero	Tipo III Manager	Tipo IV Ad. público	Tipo V Professional	Total	%
Doctorado	0	4	6	17	8	35	7
Maestría <i>incluido MBA</i>	10 10	69 56	75 54	5 2	6 1	165 123	34 25
Licenciatura	22	87	99	12	28	248	51
Ninguno	7	22	3	0	0	32	7
No disponible	0	4	2	0	0	6	1

Fuente: elaboración propia.

det *et al.*, 2018), podemos observar que en México como en Estados Unidos se privilegian estudios de negocios. Además, el 25 % de nuestros individuos complementaron su formación con un *Master of Business Administration* (MBA). De este modo, podemos afirmar que en México, los títulos universitarios son necesarios para legitimar el acceso de herederos a las posiciones de poder dentro de las empresas familiares. En términos bourdieusianos, el capital económico ya no es suficiente en sí para pertenecer a las élites corporativas y tiene que ser complementado por un capital escolar.

A raíz de este primer análisis, podemos afirmar que en México, frente a la implementación de los códigos de prácticas de gobierno corporativo y a la ascensión global de los managers, la resistencia del capitalismo familiar supuso la apropiación por los herederos de los recursos legítimos de los managers.

### La prevalencia del marco nacional en un contexto globalizado

A partir de los años noventa y de la firma de doce tratados y numerosos convenios de libre-comercio se implementaron en México políticas liberales, enfocadas hacia la privatización e internacionalización de la economía. Tras la quiebra en 1995 de los bancos mexicanos recién privatizados, todos los bancos del país con la excepción de Grupo Financiero Banorte fueron comprados por capital extranjero: en 2000, Banca Serfin por Santander (España), en 2001 Banamex por Citigroup (USA)

y Grupo Financiero Scotia-Inverlat por Scotiabank (Canadá), en 2002 Grupo Financiero Bital por HSBC (Reino Unido), y en 2004 Bancomer por BBVA (España). De manera general, la inversión extranjera directa aumentó drásticamente, pasando de 13.944 millones de dólares en 1999 a 31.234 en 2017. A excepción de las filiales de grupos extranjeros, Walmex y KCM, es difícil identificar la proporción exacta de capitales extranjeros invertidos en las empresas mexicanas consideradas. Sin embargo cabe mencionar que BlackRock Inc., la administradora de fondos estadounidense de mayor entidad a nivel internacional, empezó a invertir en México en 2008 y tiene hoy en día acciones en 69 empresas en la BMV, lo que la hace la inversionista más grande del mercado bursátil mexicano. Frente a la internacionalización del capital de sus empresas, cabe preguntarse si las élites corporativas mexicanas forman parte de una élite transnacional.

Se trata primero de observar la presencia de extranjeros en los consejos de administración y equipos directivos de las grandes empresas de nuestra muestra. Antes que todo, cabe aclarar lo que entendemos por “extranjero”. En México, una gran parte de la élite es de ascendencia europea y muchas familias mantienen ese lazo con Europa teniendo entre otras cosas un pasaporte español, francés o alemán. La doble nacionalidad de los miembros de las élites mexicanas es un dato difícil de averiguar y hemos decidido identificar una sola nacionalidad principal. Consideramos mexicanos los que nacieron en el extranjero pero que llegaron a México muy jóvenes y desarrollaron su trayecto-

ria escolar y profesional en América, como es el caso por ejemplo de Juan Antonio Pérez Simón o de Maximino Michel Suberville. Si excluimos a Walmex y KCM, filiales de grupos extranjeros, observamos que alrededor del 9 % de los individuos con posiciones de poder en nuestra muestra de empresas son extranjeros, de nacionalidad estadounidense en más de la mitad de los casos. La apertura a los extranjeros en las grandes empresas mexicanas es todavía menor si consideramos únicamente a los presidentes y directores generales. En el año 2015, tan solo un director general y un presidente de nuestra muestra eran extranjeros. Se trata de Enrique Ostalé Cambiaso y de Guilherme Loureiro, respectivamente presidente y director general de Walmex. En su estudio sobre los directores generales y presidentes de los cien grupos más importantes de China, Alemania, Francia, Inglaterra, Japón, Estados Unidos y de los 50 grupos más importantes de Italia y España entre 2005 y 2007, Hartman (2011) observa que la proporción de extranjeros dirigiendo uno de esos grupos es también solamente de 5 %. Por todo ello, no podemos hablar de internacionalización de las élites corporativas en México.

Al considerar las trayectorias profesionales, obtenemos resultados similares. Tan solo 71 individuos de los 486 mexicanos de nuestra base de datos, trabajaron un tiempo en el extranjero, lo que representa el 14,5 %. La gran mayoría de ellos lo hicieron en Estados Unidos y por un tiempo corto, menos de dos años. La ausencia prolongada de México parece impactar negativamente las carreras de los miembros de las élites corporativas que prefieren quedarse en el país para no perder contacto con las redes de influencia nacionales.

Sin embargo, la movilidad internacional es mucho más significativa cuando observamos la trayectoria escolar de las élites corporativas mexicanas. De los 486 mexicanos de nuestra base de datos, el 37 % (179 individuos) hicieron la totalidad o una parte de sus estudios en el extranjero. Esa proporción aumenta a 42 % si tomamos en cuenta únicamente los administradores nacidos desde los años cincuenta. Si tuviéramos datos más específicos sobre los programas de formación continua en el extranjero, esa proporción probablemente aumentaría. Es a nivel maestría que las élites corporativas mexicanas suelen expatriarse; el

70 % de los mexicanos titulares de una maestría obtuvieron su grado fuera de México. Además, cabe destacar que el 90 % de los individuos de nacionalidad mexicana que estudiaron en el extranjero lo hicieron en Estados Unidos. Las universidades estadounidenses que recibieron más estudiantes mexicanos son los *Ivy League colleges* (red de ocho universidades privadas elitistas del noreste de Estados Unidos) y las universidades con los mejores rankings al internacional. Del total de casos revisados, 30 mexicanos estudiaron en Stanford University, 18 en University of Texas, 13 en Harvard University, ocho en el MIT, 8 en University of Chicago, 6 en Columbia University, 6 en UCLA, 3 en Northwestern University, 4 en Cornell University, por citar algunas de las instituciones principales. La importancia de las instituciones elitistas estadounidenses es todavía más sorprendente al observar que en Estados Unidos, la mitad de los directores generales de las 50 empresas estadounidenses más importantes del país se graduaron en *state colleges, city colleges or community colleges* (Sowell, 2008). Junto a lo anterior, menos de una tercera parte de los 500 directores generales del ranking de *Fortune* tienen una maestría de una universidad del Ivy League (Martelli y Abels, 2010). Los líderes mexicanos tienen una trayectoria escolar mucho más elitista en Estados Unidos que los mismos líderes estadounidenses. Aunque más de un tercio de las élites corporativas mexicanas en nuestra muestra ha estudiado en Estados Unidos, no podemos hablar de una élite transnacional dado la proporción mínima de extranjeros con posiciones de poder en las grandes empresas nacionales. Sin embargo, podemos afirmar que observamos una “americanización” de la formación y de la cultura corporativa en México.

## CONCLUSIÓN

Empezado en los años noventa, el movimiento de reformas económicas liberales fue tan profundo y significativo en México que generó un impacto inevitable sobre la estructura del capitalismo local y el funcionamiento de las grandes empresas mexicanas. Las reglas de gobierno corporativo junto a la apertura a los capitales extranjeros promovieron

cambios en la composición de los consejos de administración de las grandes corporaciones mexicanas listadas en la Bolsa. Si las familias accionistas mayoritarias lograron conservar el control de sus corporaciones en términos de capital, tuvieron que adaptarse a un contexto económico liberalizado, internacionalizado y competitivo. A partir del análisis de una base de datos sobre el perfil sociodemográfico y las trayectorias de las élites corporativas mexicanas entre 2000 y 2015, hemos cuestionado la validez de los conceptos de *managerialización* e internacionalización para hablar de la élite económica mexicana.

Respecto a la *managerialización*, hemos observado que en México los managers representan hoy en día una proporción mayor de las élites corporativas que en los años setenta. Como lo notaba Derossi (1971), en la década de los sesenta apenas se empezaban a diferenciar las funciones de consejeros y a invitar alto-ejecutivos en los consejos de administraciones de las grandes empresas familiares del país. A partir de los ochenta, el nivel de profesionalización aumentó significativamente y los cargos de director general fueron otorgados más seguido a profesionales que no pertenecían a la familia de accionistas mayoritarios (Salas-Porras, 2012). Las nuevas reglas de gobierno corporativo, vueltas obligatorias en 2001 para las empresas listadas, promovieron la separación de las funciones de gestión y control, así como el acceso de profesionales independientes a los consejos de administración y equipos directivos. Sin embargo, no podemos afirmar que en México los managers han suplantado a los dueños de las grandes empresas del país ya que los herederos de las grandes familias de accionistas mayoritarios se mantienen hoy en día en las principales posiciones de poder de las empresas listadas. Además, la gestión y el control familiar son todavía más importantes en las numerosas grandes empresas que se han resistido a abrir su capital al mercado público. Uno de los retos principales de la Bolsa Mexicana de Valores y de la nueva Bolsa Institucional de Valores, creada en julio 2017, es justamente atraer a las familias de empresarios que temen perder el control de sus empresas al listarse en bolsa.

Como en la mayoría de los países con un nivel elevado de concentración económica, el capi-

talismo familiar ha resistido en México. Pero a la diferencia de países como India, donde el capital económico y social heredado no requiere necesariamente el respaldo de un capital escolar y donde pertenecer a la familia de accionistas mayoritarios es suficiente para legitimar un asiento en el consejo de administración o una función ejecutiva (Naudet *et al.*, 2018), en México el credencialismo se ha impuesto como la norma. Los herederos y los managers tienen trayectorias similares y ningún heredero puede acceder a una posición de poder en la empresa familiar sin enseñar sus credenciales. Se observa una verdadera competencia académica y profesional entre los herederos para la sucesión a la presidencia y dirección de las empresas familiares, como fue el caso en Cemex en 2014. En línea con Bourdieu y Saint-Martin (1978) podemos afirmar que en México los capitales recibidos por nacimiento y por educación son complementarios y se refuerzan mutuamente. Para conservar el control de sus empresas en un contexto económico globalizado y competitivo, las familias de las élites corporativas mexicanas han desarrollado estrategias fundamentadas en la apropiación por los herederos de los recursos legítimos de los managers y la adición de un capital escolar a un capital económico.

Respecto a la internacionalización, hemos observado que las élites corporativas en México no se han internacionalizado. Los estudios de redes corporativas han comprobado que existían relaciones transnacionales entre las grandes multinacionales y que varios conectores mexicanos tenían un asiento en los consejos de administración de grandes empresas extranjeras, pero han concluido que las conexiones transnacionales no habían superado en importancia las redes corporativas nacionales en México (Salas-Porras, 2012). Además, a pesar de la internacionalización del capital de las grandes empresas mexicanas, la presencia de extranjeros en los consejos de administración sigue siendo mínima y las élites corporativas mexicanas desarrollan sus trayectorias profesionales en empresas nacionales principalmente. En línea con Hartman (2011), podemos afirmar que las élites corporativas mexicanas no se han vuelto transnacionales. Sin embargo, el estudio de las trayectorias escolares ha demostrado que más de una tercera parte de las élites corporativas mexicanas se forma en

Estados Unidos. Parece que la movilización de un capital internacional de competencias y de relaciones representa una ventaja considerable en las estrategias de poder del campo nacional (Dezalay, 2004). Formarse en el extranjero y especialmente en Estados Unidos permite a las élites corporativas mexicanas desarrollar una red internacional de relaciones, formarse en la cultura corporativa estadounidense, y legitimar su posición de poder en la escena nacional.

Aunque los dueños de las grandes empresas mexicanas no hayan sido superados por una élite corporativa transnacional de managers, los conceptos de *managerialización* e internacionalización siguen siendo relevantes para entender la “unificación del campo mundial de la formación de los líderes” (Saint-Martin, 1992). Nuestro estudio sociográfico permite efectivamente afirmar que el perfil y las trayectorias de las élites corporativas mexicanas se han estandarizado. Los herederos, como los managers, tienen hoy en día un capital escolar elevado y se han formado en el extranjero, especialmente en Estados Unidos. Para adaptarse al nuevo contexto económico, atraer inversionistas extranjeros y levantar capital en los mercados financieros, los dueños de las grandes empresas mexicanas listadas han tenido que lidiar con los criterios internacionales de formación de alto-directivos y consejeros, desarrollados principalmente en Estados Unidos. Cabe recordar al respecto que las reglas de gobierno corporativo fueron redactadas en primera instancia por el empresario inglés Adrian Cadbury y el abogado estadounidense Ira Millstein bajo petición de la OCDE. A raíz de nuestro estudio, podemos concluir que el capitalismo familiar en México ha podido resistir en un contexto económico internacionalizado y profesionalizado gracias a la apropiación por los herederos de los recursos legítimos de los managers, y la adición de un capital escolar e internacional elevado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alba Vega, C. (1996). Los empresarios y el Estado durante el salinismo. *Foro Internacional*, 36, 143-144.

- Alba Vega, C. (2003). *Tradición y modernidad, la industrialización de Jalisco*. Guadalajara: Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco.
- Alcázar, M. A. (1970). *Las agrupaciones patronales en México*. México: El Colegio de México.
- Bauer, M., Bertin-Mourout, B. (1987). *Les 200. Comment devient-on un grand patron?* Paris: Seuil.
- Beaverstock, J. V., Hubbard, P., Short, J. R. (2004). Getting away with it? Exposing the geographies of the super-rich. *Geoforum*, 35(4), 401-407.
- Berle, A., Means, G. (1932). *The Modern Corporation and Private Property*. New York: The Macmillan Company.
- Bendix, R., Howton, F. (1957). Social Mobility and the American Business Elite. I. *The British Journal of Sociology*, 8(4), 357-369.
- Bendix, R., Howton, F. (1958). Social Mobility and the American Business Elite. II. *The British Journal of Sociology*, 9(1), 1-14.
- Blanchard, P., Dudouet, F.-X., Vion, A. (2015). Le cœur des affaires de la zone euro. *Cultures & Conflits*, 98, 71-99.
- Bourdieu, P. (1989). *La noblesse d'État, grandes écoles et esprit de corps*. Paris: Les Éditions de minuit.
- Bourdieu, P., Saint-Martin (de), M. (1978). Le patronat. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 20/21, 3-82.
- Briz Garizurieta, M. (2002). *El Consejo Mexicano de Hombres de Negocios, surgimiento y consolidación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Briz Garizurieta, M. (2006). *El Consejo Mexicano de Hombres de Negocios en la transición hacia un nuevo modelo de desarrollo*. Tesis de doctorado en Ciencia Política, FCPyS, UNAM.
- Burnham, J. (1941). *The Managerial Revolution*. Cambridge: Belknap Press of Harvard.
- Burris, V., Staples, C. L. (2012). In search of a transnational capitalist class: Alternative methods for comparing director interlocks within and between nations and regions. *International Journal of Comparative Sociology*, 53(4), 323-342.
- Camp, R. A. (1989). *Entrepreneurs and Politics in Twentieth Century Mexico*. Oxford: Oxford University Press.

- Camp, R. A. (2002). *Mexico's Mandarins: Crafting a Power Elite for the 21st Century*. Berkeley: University of California Press.
- Camp, R. A. (2011). *Mexican Political Biographies, 1935-2009*. Austin: University of Texas Press.
- Cárdenas, J. (2012). Varieties of corporate networks: Network analysis and fsQCA. *International Journal of Comparative Sociology*, 53(4), 298-322.
- Cárdenas, J. (2016). Why do corporate elites form cohesive networks in some countries, and do not in others? Cross-national analysis of corporate elite networks in Latin America. *International Sociology*, 31(3), 341-363.
- Carroll, W. K., Fennema, M. (2002). Is There a Transnational Business Community? *International Sociology*, 17(3), 393-419.
- Chandler, A. D. (1990). *Scale and Scope*. London: Belknap.
- Cerutti, M., Marichal, C. (1997). *Historia de las grandes empresas en México, 1850-1930*. México: FCE/UANL.
- Dahl, R. (1971). *Qui gouverne?* Paris: Armand Colin.
- Davis, G. F., Yoo, M., Baker, W. E. (2003). The small world of the American corporate elite, 1982-2001. *Strategic Organization*, 1(3), 301-326.
- Denord, F., Lagnault-Ymonet, P., Thine, S. (2011). Le champ du pouvoir en France. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 190, 24-57.
- Derossi, F. (1971). *The Mexican Entrepreneur*. Paris: Development Centre of the Organization for Economic Cooperation and Development.
- Dezalay, Y. (2004). Les courtiers de l'international. Héritiers cosmopolites, mercenaires de l'impérialisme et missionnaires de l'universel. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 151-152, 4-35.
- Dezalay, Y., Garth, B. (2002). *La mondialisation des guerres de palais. La restructuration du pouvoir d'État en Amérique Latine, entre notables du droit et "Chicago boys"*. Paris: Seuil.
- Domhoff, G. W. (1967). *Who Rules America? Power, Politics, and Social Change*. New York: McGraw-Hill.
- Dudouet, F.-X., Grémont, E. (2007). Les grands patrons et l'État en France. 1981-2007. *Sociétés contemporaines*, 68, 105-131.
- Dudouet, F.-X., Grémont, E., Joly, H. (2014). Retour sur le champ du pouvoir économique en France. *Revue Française de Socio-Économie*, 13, 23-48.
- Dudouet, F.-X., Joly, H. (2010). Les dirigeants français du CAC 40. *Sociologies pratiques*, 21, 35-48.
- Ellersgaard, C. H., Larsen, A. G., Munk, M. D. (2013). A Very Economic Elite: The Case of the Danish Top CEOs. *Sociology*, 47, 1051-1071.
- Fama, E., Jensen, M. (1983). Separation of Ownership and Control. *Journal of Law and Economics*, 26(2), 301-325.
- Fernández, C., Paxman, A. (2000). *El tigre Emilio Azcárraga y su imperio Televisa*. México: Grijalbo.
- Hartman, M. (2011). Internationalisation et spécificités nationales des élites économiques. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 190(5), 10-23.
- Hoshino, T. (2010). Business groups in Mexico. En A. M. Colpan, T. Hikino, J. R. Lincoln (eds.), *The Oxford Handbook of Business Groups* (pp. 424-457). New York: Oxford University Press.
- Jensen, M., Meckling, W. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Kanter, R. M. (1995). *World Class. Thriving Locally in the Global Economy*. New York: Simon & Schuster.
- Kentor, J., Jang, Y. S. (2004). Yes, there is a (growing) transnational business community: a study of global interlocking directorates, 1983-1998. *International Sociology*, 19(3), 355-368.
- Lévy-Leboyer, M. (1979). *Le patronat de la seconde industrialisation*. Paris: Les éditions ouvrières.
- Luna Ledesma, M. (1992). *Los empresarios y el cambio político. México 1970-1987*. México: IIS UNAM/ERA.
- Luna Ledesma, M., Tirado, R. (1992). El Consejo Coordinador Empresarial. Una radiografía. *Cuadernos del Proyecto Organizaciones Empresariales en México*, 1, México: UNAM.
- Mach, A., David, T., Bühlmann, F. (2011). La fragilité des liens nationaux. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5, 78-107.
- Maclean, M., Harvey, C., Kling, G. (2014). Pathways to Power: Class, Hyper-agency and the French Corporate Elite. *Organization Studies*, 35, 825-855.

- Macleán, M., Harvey, C., Kling, G. (2015). Business elites and the field of power in France. *Research in the Sociology of Organizations*, 43, 189-219.
- Martelli, J., Abels, P. (2010). The Education of a Leader: Educational Credentials and Other Characteristics of Chief Executive Officers. *Journal of Education for Business*, 85, 209-217.
- Mills, C. W. (1956). *L'élite du pouvoir*. Paris: Maspero.
- Mizrahi, Y. (1992). La nueva oposición conservadora en México: la radicalización política de los empresarios norteamericanos. *Foro Internacional*, 32(5), 744-771.
- Mizruchi, M. S. (1996). What Do Interlocks Do? An Analysis, Critique, and Assessment of Research on Interlocking Directorates. *Annual review of sociology*, 22, 271-298.
- Mizruchi, M. S. (2013). *The Fracturing of the American Corporate Elite*. Cambridge: Harvard University Press.
- Murray, G., Scott, J. (2012). *Financial Elites and Transnational Business: Who rules the world?* Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Naudet, J., Allorant, A., Ferry, M. (2018). Heirs, corporate aristocrats and Meritocrats: the social space of the top CEO and Chairmen in India. *Socio-Economic Review*, 16(2), 307-339.
- Ortiz Rivera, A. (1997). *Juan Sánchez Navarro. Biografía de un testigo del México del siglo xx*. México: Grijalbo.
- Pfeffer, J., Salancik, G. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
- Puga, C. (2004). *Los empresarios organizados y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte*. México: Universidad Nacional Autónoma de México/Miguel Ángel Porrúa.
- Rao, H., Davis, G., Ward, A. (2000). Embeddedness, social identity and mobility: why firms leave the NASDAQ and join the New York Stock Exchange. *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 268-292.
- Robinson, W. I., Harris, J. (2000). Towards a global ruling class: globalization and the transnational capitalist class. *Science & Society*, 64(1), 11-54.
- Saint-Martin (de), M., Gheorghiu M. D. (1992). *Les Institutions de formation des cadres dirigeants*. Paris: MSH.
- Salas-Porrás, A. (2006). Fuerzas centrípetas y centrífugas en la red corporativa mexicana (1981-2001). *Revista Mexicana de Sociología*, 68(2), 331-375.
- Salas-Porrás, A. (2012). The transnational class in Mexico: new and old mechanisms structuring corporate networks (1981-2010). En G. Murray, J. Scott (eds.), *Financial Elites and Transnational Business* (pp. 146-176). Glos: Edward Elgar Publishing Limited.
- Salas-Porrás, A. (2014). Las élites neoliberales en México: ¿cómo se construye un campo de poder que transforma las prácticas sociales de las élites políticas? *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59(222), 279-312.
- Scott, J. (1991). Networks of corporate power: a comparative assessment. *Annual Review of Sociology*, 17, 181-203.
- Scott, J. (1997). *Corporate Business and Capitalist Classes*. New York: Oxford University Press.
- Sklair, L. (2001). *The Transnational Capitalist Class*. Oxford: Blackwell.
- Sowell, T. (2008). *A Prestigious Degree Doesn't Always Equal Success* (en línea). <https://www.chronicle.com/article/A-Prestigious-Degree-Doesnt/8775>, acceso 1 de febrero de 2019.
- Stokman, F., Ziegler, R., Scott, J. (1985). *Networks of Corporate Power: A Comparative Analysis of Ten Countries*. New York: Basil Blackwell.
- Tirado, R. (1987). Los empresarios y la política partidaria. *Estudios Sociológicos*, 5(15), 477-498.
- Tirado, R. (2004). *Las organizaciones empresariales y la construcción de la democracia*. México: Porrúa.
- Van Veen, K., Kratzer, J. (2011). National and international interlocking directorates within Europe: Corporate networks within and among fifteen European countries. *Economy and Society*, 40(1), 1-25.

## NOTA BIOGRÁFICA

**Julia Chardavoine** es Doctora en Sociología del Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales (IRISSO) en la Universidad Paris-Dauphine (Francia) e investigadora asociada del Centro de Estudios Mexicanos y Centro-

Americanos (CEMCA) en México. Trabaja sobre las élites corporativas en México y Latinoamérica, y el impacto de la globalización y financiarización de la economía sobre el capitalismo. Recurre a varios métodos de investigación cualitativos y cuantitativos, incluso el Análisis de Correspon-

dencias Múltiples (ACM) y el análisis de redes. Maestra en Letras modernas por la École Normale Supérieure y en Relaciones internacionales por Sciences Po Paris y Columbia University, es también traductora de literatura rusa y española al francés.

