



# 5

## BOLETÍN DE MOVILIDAD SOCIAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

# Introducción

La pandemia por la enfermedad de la COVID-19 alteró de manera dramática el nivel de empleo y la participación laboral entre diversos grupos poblacionales.

El impacto fue asimétrico entre:

MUJERES Y  
HOMBRES

GRUPOS  
ETARIOS

DIFERENTES  
NIVELES  
EDUCATIVOS

DIFERENTES  
ZONAS DEL  
PAÍS

TRABAJADORES  
FORMALES E  
INFORMALES

Lo cual empeoró la situación laboral de grupos tradicionalmente más vulnerables.



# Introducción

El presente boletín explora las condiciones laborales de las personas que están fuera del mercado de trabajo, que tuvieron que renunciar o que fueron despedidas, debido a factores fuera de su control tras un año de actividad económica afectada por la pandemia de la COVID-19.

Los datos utilizados en el análisis son de la **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)**, correspondientes al **primero y tercer trimestres de 2020 y primer trimestre del 2021**. Asimismo, se utilizan los factores de expansión población actualizados por el **INEGI** con motivo de la publicación del Censo de Población y Vivienda 2020.

También se presentan los indicadores de movilidad en el mercado laboral, que habitualmente se incluyen en este Boletín, actualizados al primer trimestre de 2021.

# Resumen de resultados



Los cambios en el mercado de trabajo asociados con la **pandemia de la COVID-19** alteraron el peso de los factores que determinan las **oportunidades de participación laboral**.



En el primer trimestre de **2021**, en comparación con el mismo periodo de 2020, se reporta una **mayor exclusión laboral** asociada con la **formación** y con vivir en una zona de **alta marginalidad**.



Aumentaron las **renuncias** de hombres y mujeres asociadas con la **prohibición de trabajar** y con la **falta de oportunidades de superarse en el empleo**.

# Resumen de resultados



La **edad**, entre los hombres, y la **formación** y las **responsabilidades en el hogar**, entre las mujeres, adquirieron mayor peso como factores de **despido injustificado**.



Los indicadores de **movilidad en el mercado laboral** muestran señales alentadoras entre el tercer trimestre de 2020 y el primero de 2021, aunque **solo entre quienes han estado fuera de ocupaciones remuneradas por poco tiempo o no las han perdido**.



Las **políticas de inclusión laboral de las mujeres**, como las relacionadas con los **sistemas de cuidados** y la **equidad laboral**, todavía son prioritarias. Asimismo, es importante que las políticas de **capacitación** permitan alinear la formación con los nuevos requerimientos de las empresas.

# Marginalidad e inadecuada formación como factores de **exclusión laboral**

La importancia de los  
**factores**  
que promueven la  
**exclusión laboral**  
**varían** entre  
**hombres y mujeres.**

Alrededor de  
**600 mil personas**  
se agregaron a la población  
**excluida del trabajo**  
desde el primer trimestre de 2020.  
Así, esta sumó  
**7.7 millones**  
en el primer trimestre de  
**2021.**

# Marginalidad e inadecuada formación como factores de **exclusión laboral**

En comparación con el primer trimestre del 2020, en el primer trimestre de

**2021**

aumentó ligeramente, de

**23 % a 25 %,**

el porcentaje de

**excluidos que son hombres.**

**La pandemia alteró la importancia relativa de los factores de exclusión.**

Factores percibidos como causantes de

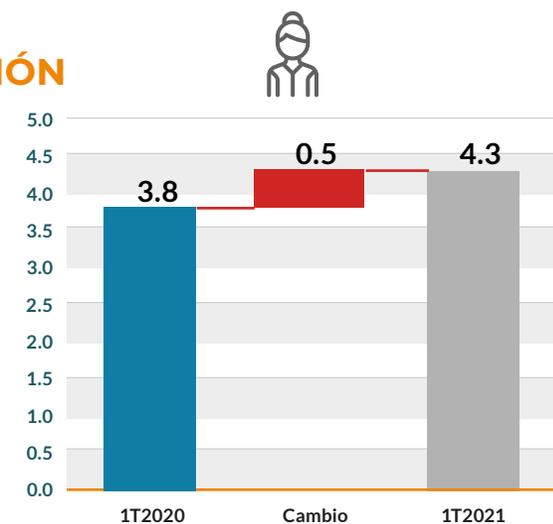
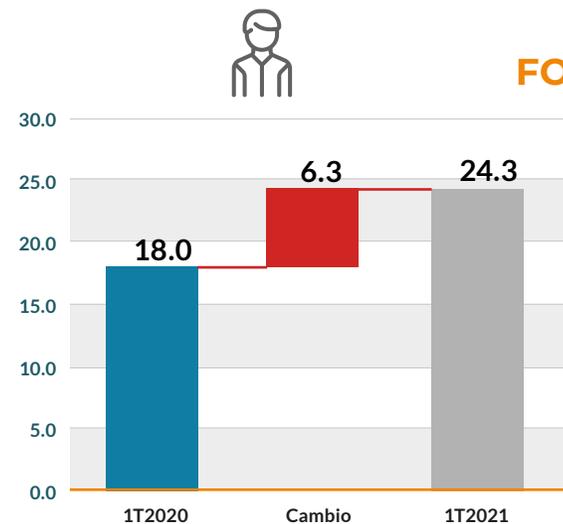
# EXCLUSIÓN LABORAL

(porcentaje de respuestas)

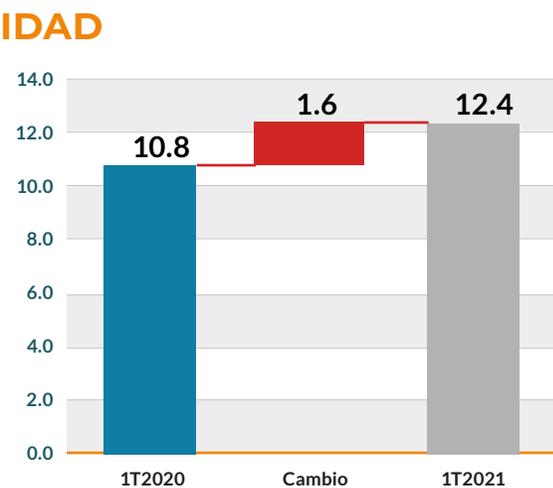
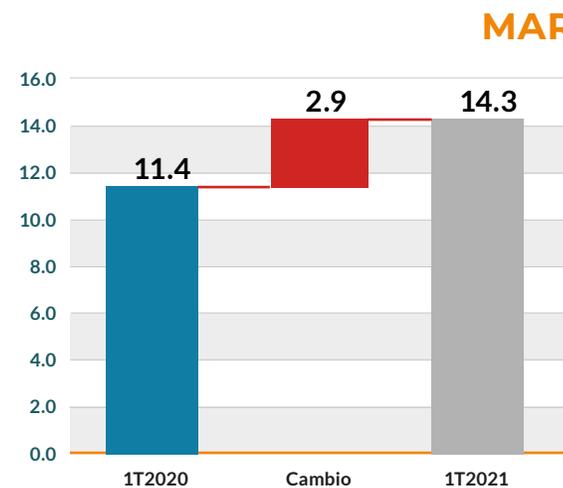
Se reporta:

- **MAYOR EXCLUSIÓN LABORAL** asociada con la FORMACIÓN y con vivir en una zona de ALTA MARGINALIDAD.
- El aumento fue **MAYOR ENTRE LOS HOMBRES** que entre las MUJERES.

1



2

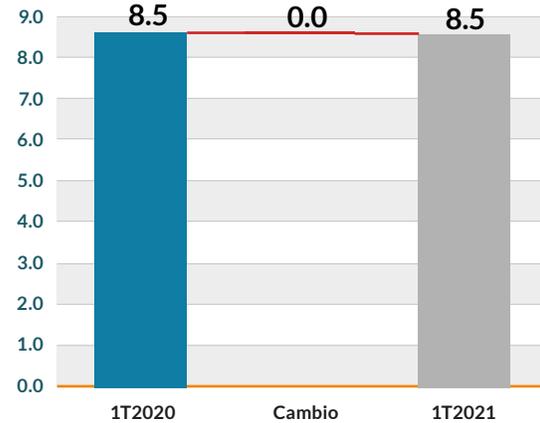
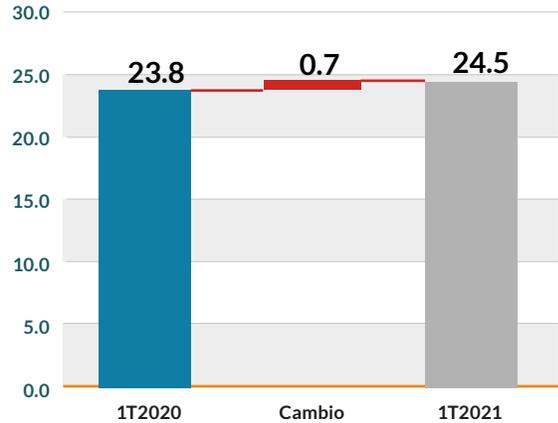


Fuente: CEEY con base en ENOE 1T 2020 y 2021.

3

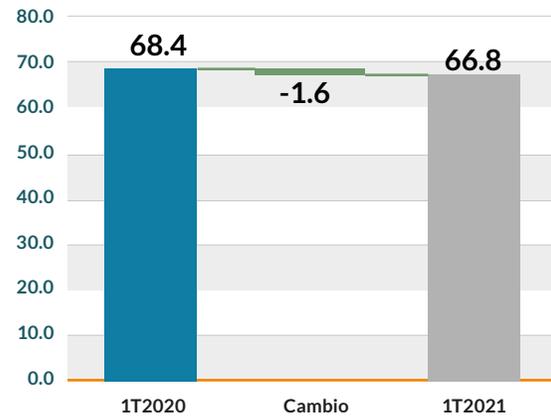
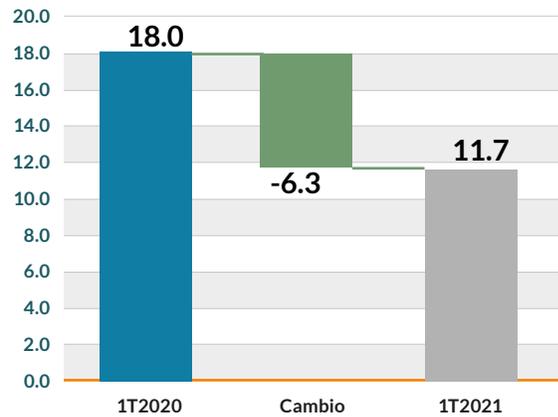


### DISCRIMINACIÓN



4

### GÉNERO



- La **DISCRIMINACIÓN** entre los **HOMBRES**, o los factores de **GÉNERO** entre las **MUJERES**, tuvieron cambios poco significativos y **CONTINUARON SIENDO IMPORTANTES.**

- Entre los **HOMBRES**, las responsabilidades de **CUIDADOS EN EL HOGAR** perdieron peso como factor de exclusión.

Fuente: CEEY con base en ENOE 1T 2020 y 2021.

Factores percibidos como causantes de

# RENUNCIA

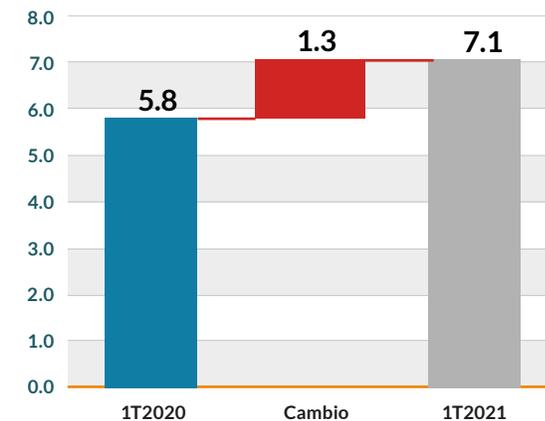
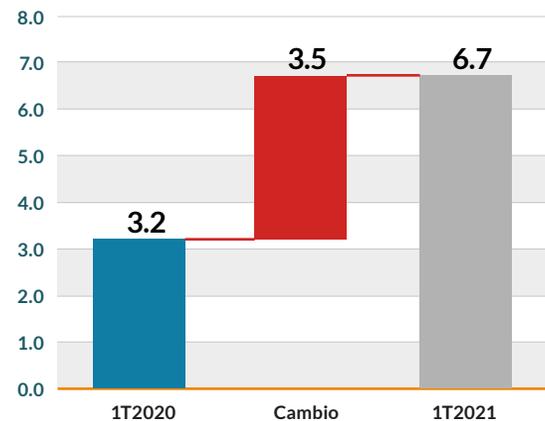
(porcentaje de respuestas)

- Durante el periodo de la pandemia el **PORCENTAJE DE HOMBRES y MUJERES** que **RENUNCIARON** porque **UN FAMILIAR LE PROHIBIÓ TRABAJAR AUMENTÓ** significativamente
- Asimismo, **AUMENTARON** las **RENUNCIAS** por **MALOS EMPAREJAMIENTOS.**

1

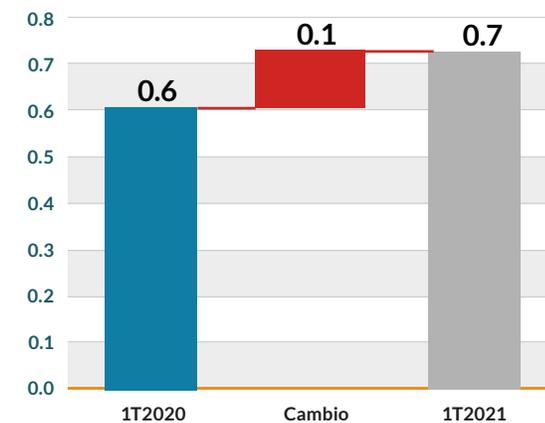
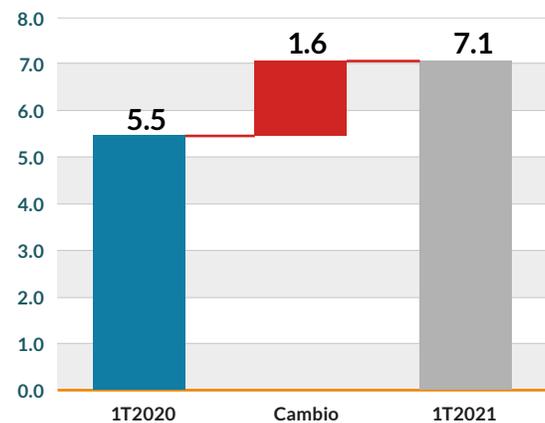


### PROHIBICIÓN DE TRABAJAR



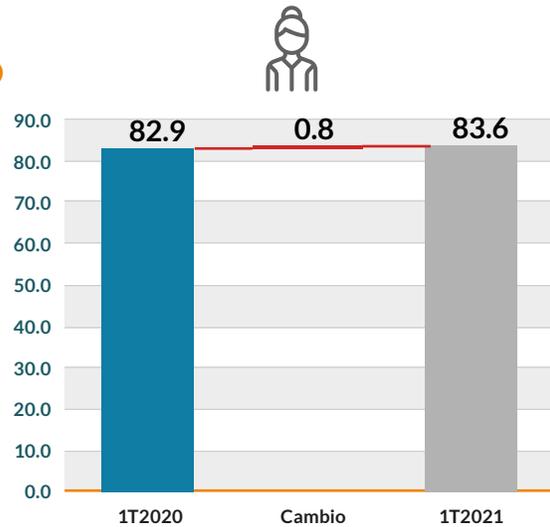
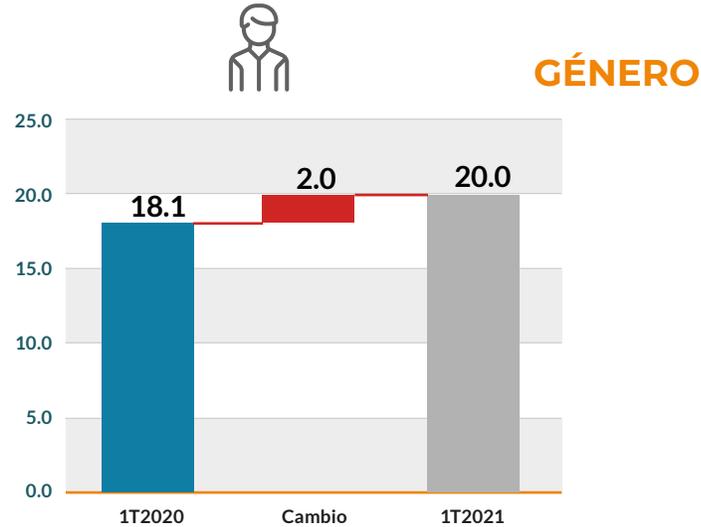
2

### MAL EMPAREJAMIENTO



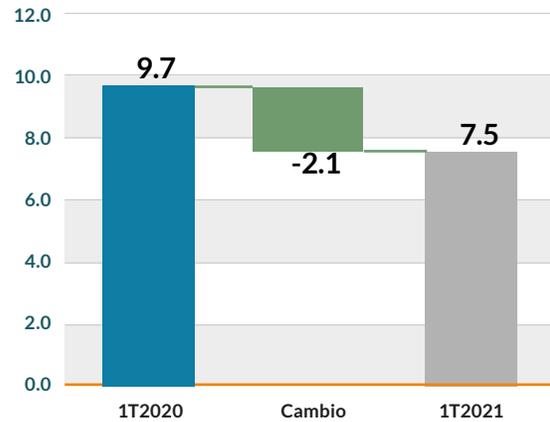
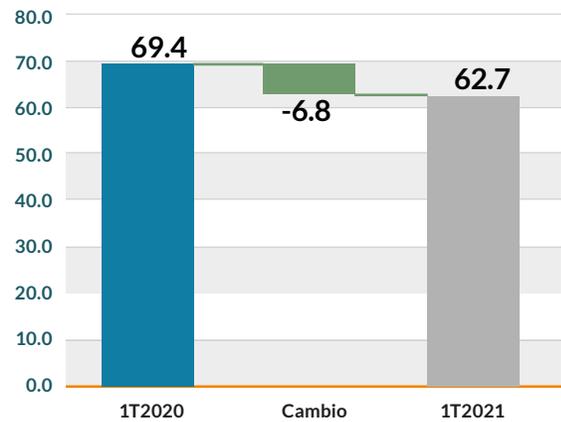
Fuente: CEEY con base en ENOE 1T 2020 y 2021.

3



4

**BAJA PRODUCTIVIDAD**



- **AUMENTARON LAS RENUNCIAS** entre los **HOMBRES** asociadas con **RESPONSABILIDADES DE CUIDADO**, mientras que entre las **MUJERES** se mantuvieron **ELEVADAS**.
- Se **REDUJO** el porcentaje de hombres y mujeres que **RENUNCIARON POR BAJA PRODUCTIVIDAD**.

Fuente: CEEY con base en ENOE 1T 2020 y 2021.

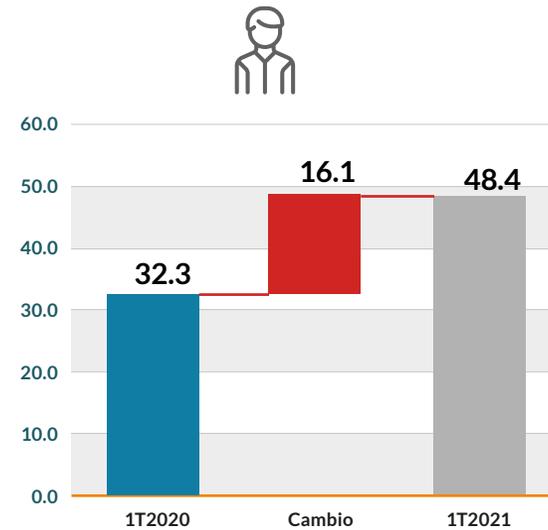
Factores percibidos como causantes de

# DESPIDO

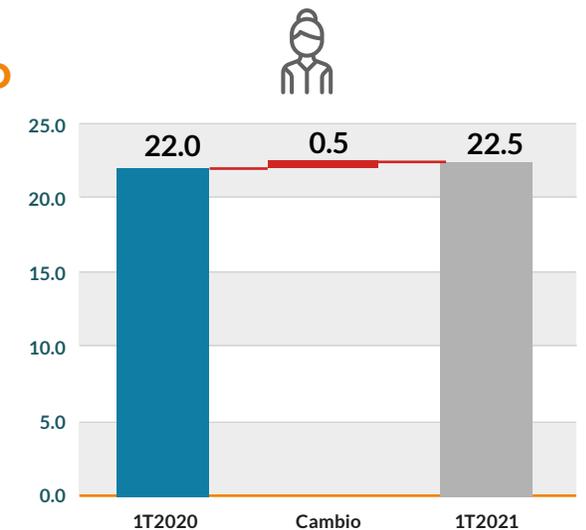
(porcentaje de respuestas)

- Durante la pandemia **LA EDAD AUMENTÓ** de manera considerable su importancia como factor de **DESPIDO ENTRE LOS HOMBRES**, superando a las cuestiones de salud.
- Entre las **MUJERES**, la importancia de la **EDAD** AUMENTÓ LIGERAMENTE. Los factores asociados con la **SALUD** también fueron **MENOS IMPORTANTES**.

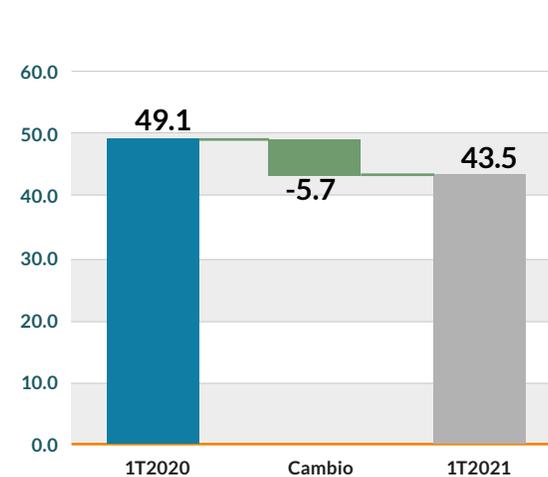
1



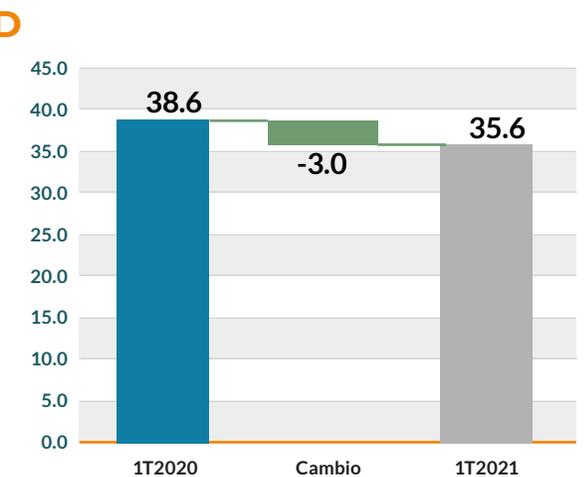
EDAD



2

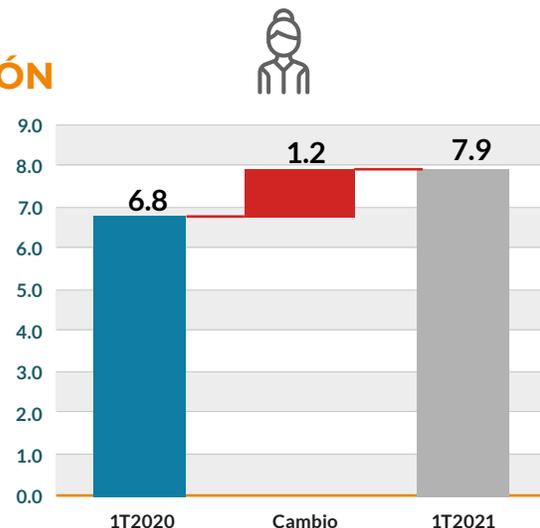
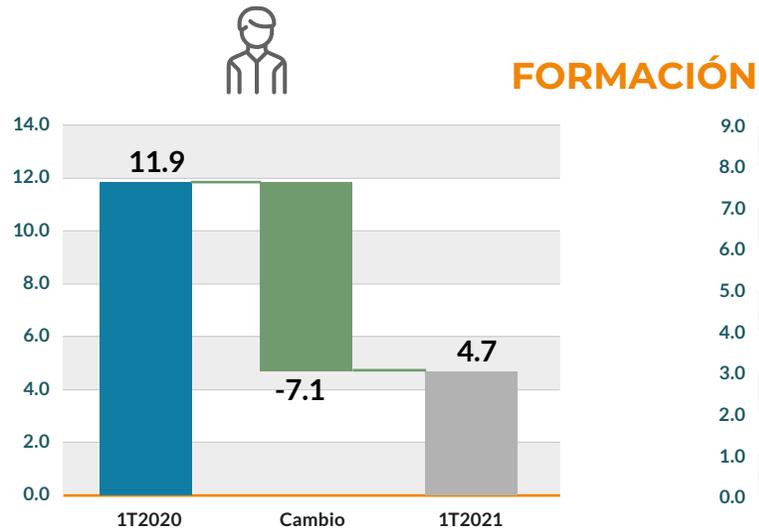


SALUD

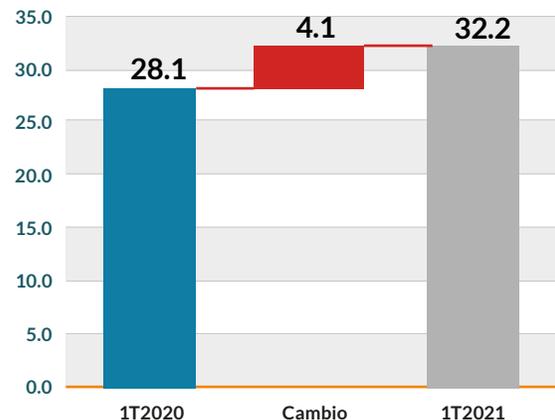
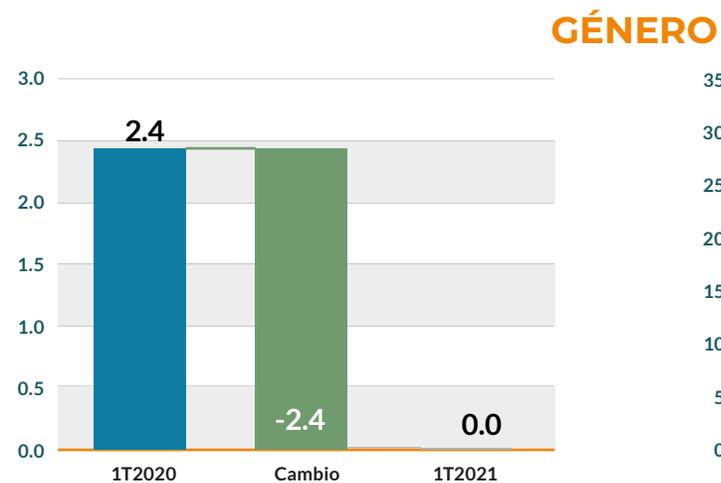


Fuente: CEEY con base en ENOE 1T 2020 y 2021.

3



4



- Entre las **MUJERES**, la **FORMACIÓN GANÓ PESO** como causa de **DESPIDO**. Incluso las **CUESTIONES DE GÉNERO** se volvieron aún **MÁS IMPORTANTES**.

Fuente: CEEY con base en ENOE 1T 2020 y 2021.



Centro de Estudios®  
Espinosa Yglesias  
PROMOVEMOS LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

Factores asociados con

# MALOS EMPAREJAMIENTOS

(porcentaje de respuestas)

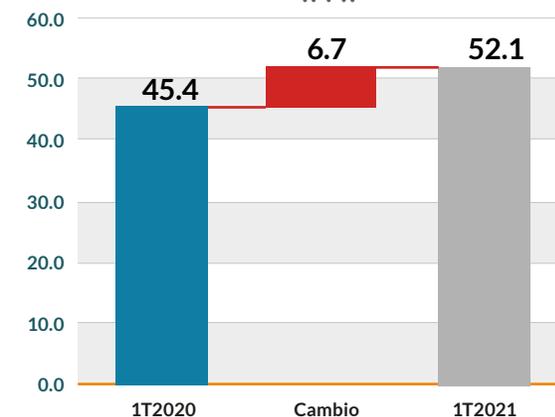
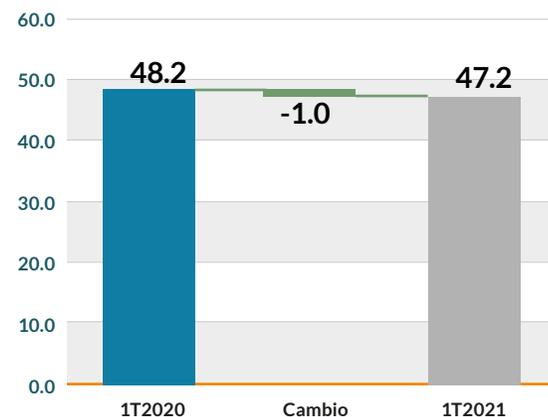
- Durante la pandemia el **BAJO SALARIO** y la **BAJA CALIDAD DEL EMPLEO** se han vuelto aún más importantes para las **MUJERES**.

- En el caso de los **HOMBRES**, también la **BAJA CALIDAD DEL EMPLEO** ha **GANADO PESO**, mientras que la importancia del **BAJO SALARIO** se ha mantenido **SIN CAMBIO**.

1

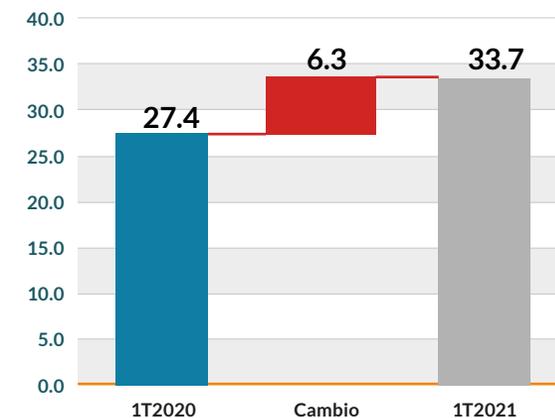
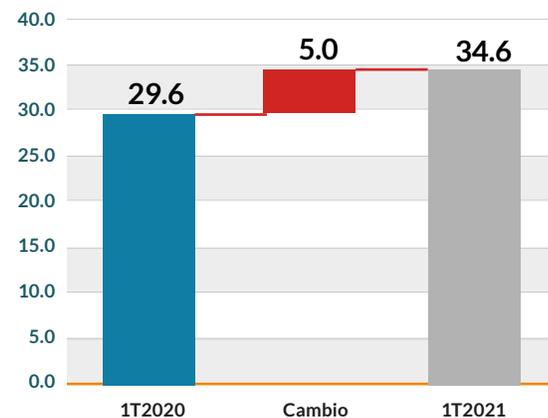


### EL SALARIO ES BAJO



2

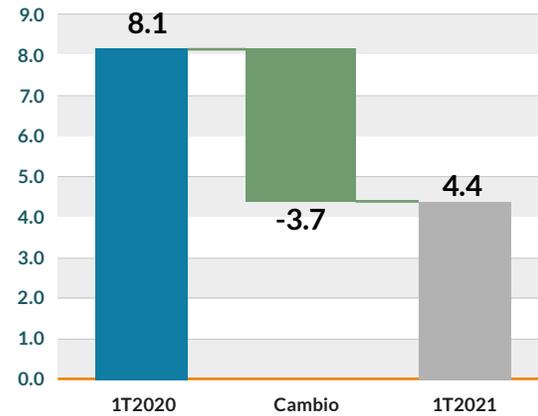
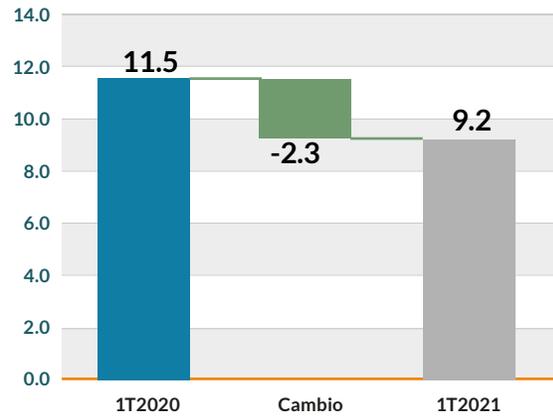
### BAJA CALIDAD DEL EMPLEO



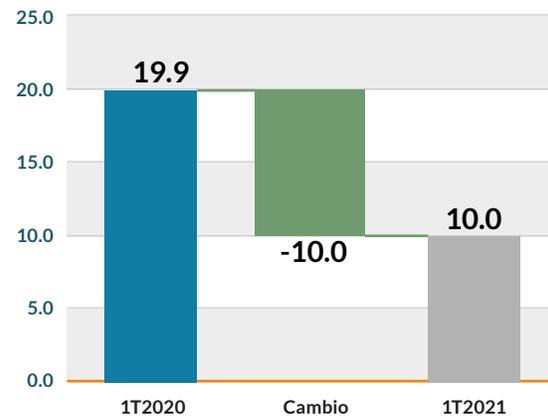
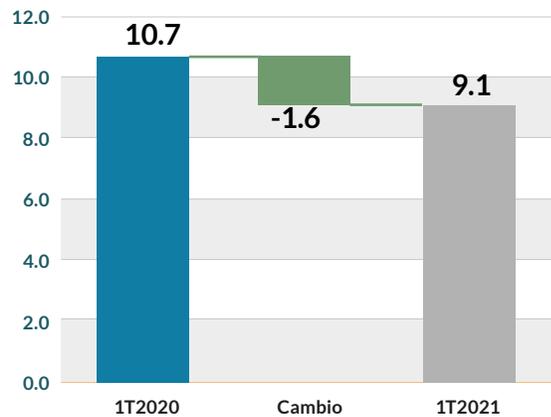
3



### EL EMPLEO ES INFORMAL



### NO VALORAN LAS COMPETENCIAS



4

- En cambio, el **CARÁCTER INFORMAL DEL EMPLEO**, y por ende, la **FALTA DE SEGURIDAD SOCIAL**, así como la **BAJA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS, HAN REDUCIDO SU IMPORTANCIA** durante la crisis.

Fuente: CEEY con base en ENOE 1T 2020 y 2021.



Centro de Estudios®  
Espinosa Yglesias  
PROMOVEMOS LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

# Indicadores de **movilidad laboral**

Con relación a los indicadores de movilidad en el mercado de trabajo, se examina la fase de recuperación económica que se observa del tercer trimestre de 2020 al primer trimestre de 2021:



Se observa deterioro en la movilidad de la población económicamente activa en cuanto a **mantener u obtener una ocupación remunerada.**



Se mantiene la proporción de las y los ocupados que registraron un **aumento en su ingreso**, lo que vino acompañado de un **incremento en las remuneraciones laborales reales promedio.**



También se observa deterioro en la movilidad de los ocupados en lo que se refiere a **conservar o conseguir acceso a servicios de salud por su empleo.**



Se registra un **aumento de población ocupada que recibe capacitación.**

# Indicadores de **movilidad laboral**

INDICADOR DE MOVILIDAD*	PRIMER TRIMESTRE 2020	PRIMER TRIMESTRE 2021
Población económicamente activa que mantuvo u obtuvo una ocupación remunerada	62.7 %	58.8 %
Ocupados que mantuvieron u obtuvieron servicios de salud por su empleo	23.3 %	22.3 %
Ocupados que recibieron capacitación laboral (promedio)	3.4 %	4.4 %
Ocupados con ingreso laboral que lo aumentaron	16.9 %	16.4 %
Cambio en ingreso laboral (promedio)	1.4 %	3.1 %
Cambio en la desigualdad del ingreso laboral (promedio)	3.9 %	-2.7 %
Correlación ingreso inicial-final	0.26	0.22
Movilidad neta	0.0724	0.1739

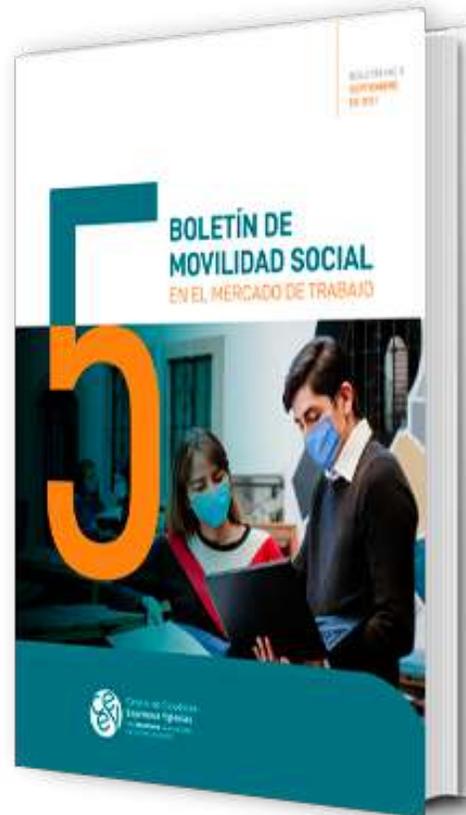
\* Movilidad correspondiente a un periodo de seis meses y que concluye en el trimestre que se indica.

# POLÍTICAS LABORALES POST-PANDEMIA PARA REACTIVAR EL MERCADO LABORAL



El foco de las políticas laborales activas y de protección social debe redirigirse para atender las necesidades de los y las trabajadores más afectados.

- ✓ Es importante hacer eco a lo sugerido desde diferentes organismos internacionales, que han enfatizado la necesidad de **mejorar el conocimiento de y el acceso a las tecnologías y plataformas digitales**. Esto, en especial, **entre las mujeres y las personas de mayor edad**.
- ✓ Los factores asociados con el género siguen afectando mucho a la exclusión laboral y la rotación laboral negativa entre las mujeres. Por eso, **resultan prioritarias las políticas relacionadas con los sistemas de cuidado y la equidad laboral**.



Descarga el boletín de  
forma gratuita en:

[www.ceey.org.mx](http://www.ceey.org.mx)