

BOLETÍN NÚM. 9  
DICIEMBRE  
DE 2023

# BOLETÍN DE MOVILIDAD SOCIAL

EN EL MERCADO DE TRABAJO



Centro de Estudios®  
Espinosa Yglesias  
PROMOVEMOS LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES



- El 64% de la población ocupada durante un año en una microempresa permanece en este tipo de establecimiento. Entre quienes trabajan en grandes empresas, el 46% se mantiene ahí.
- La mayor movilidad laboral se da entre las pequeñas y medianas empresas. Alrededor de dos terceras partes del personal ocupado en ellas cambian de empleo a empresas de otros tamaños.
- La relativamente baja movilidad laboral entre establecimientos de distintos tamaños es un factor que influye en la falta de acceso a los servicios de salud, la poca capacitación laboral y la gran desigualdad en los ingresos laborales.
- El tamaño de la empresa influye en la movilidad laboral de las personas: a menor tamaño, menor probabilidad de acceder a los servicios de salud, recibir capacitación o alcanzar un ingreso elevado.
- La microempresa es el tamaño de establecimiento que da trabajo a cerca de la mitad de las personas ocupadas, pero solo el 16% tienen acceso a los servicios de salud y el 10% reciben capacitación. En las empresas grandes se encuentra un cuarto del empleo: de esta proporción de personas ocupadas, el 94% acceden a los servicios de salud y el 15% reciben capacitación.
- En promedio, los ingresos laborales del personal ocupado en las microempresas son alrededor de la mitad de los que reciben quienes trabajan en las grandes empresas. La desigualdad es notoriamente mayor en la microempresa en comparación con la gran empresa, pues hay más trabajo no remunerado en la primera.

Centro auspiciado por la  
Fundación ESRU



## 1. EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS Y LA MOVILIDAD SOCIAL

Trabajar en empresas micro, pequeñas, medianas o grandes puede relacionarse con una movilidad laboral diferenciada y, en consecuencia, con cambios sustantivos en las condiciones socioeconómicas de las personas. Ser parte del personal ocupado en una empresa de ciertas dimensiones a serlo en otra de mayor o menor tamaño puede conllevar diferencias en prestaciones (como servicios de salud), en capacitación laboral, o bien en aumentos de las remuneraciones por el trabajo que se realiza. El presente boletín examina la movilidad laboral entre la micro, pequeña, mediana y gran empresa.<sup>1</sup> Para ello, se analizan dos periodos de un año, que concluyen en el segundo trimestre (2T) de 2022 y en el mismo trimestre de 2023. De esta manera se puede identificar hasta qué punto la persistencia del empleo en cierto tamaño de empresa se convierte en un indicador de baja movilidad social. Esto, a su vez, puede apuntar a políticas públicas para el desarrollo de empresas de un tamaño en particular.

El panorama que se observa en el presente boletín es que las microempresas suelen generar la mayor parte del empleo. Sin embargo, estas dan poco acceso a los servicios de salud y suelen ofrecer una escasa capacitación para el trabajo. Asimismo, la remuneración promedio es la más baja y la desigualdad del ingreso es mayor que en las empresas más grandes. Todo lo anterior se traduce en una baja movilidad social.

Las grandes empresas generan menos de la mitad del empleo que las microempresas, pero suelen ofrecer acceso a los servicios de salud, a las capacitaciones y, en general, a mejores ingresos laborales. Por lo anterior, la movilidad laboral entre empresas de diferentes tamaños se da principalmente entre los pequeños y medianos establecimientos. Así, la estructura actual de tamaños de empresa y sus características es poco favorable para la movilidad laboral. En este sentido, se debe procurar que la microempresa le ofrezca mejores condiciones laborales a su personal y que crezca para llegar a tamaños intermedios. Para esta meta, se deben explorar opciones de políticas públicas.

Los resultados más recientes que arrojan los indicadores nacionales de movilidad laboral destacan un mayor dinamismo en prácticamente todas sus dimensiones. Lo anterior confirma que la recuperación observada desde la segunda mitad de 2021 continúa y se consolida.

## 2. EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS Y SUS CARACTERÍSTICAS

Según los Censos Económicos 2019, en 2018 había 4.8 millones de establecimientos: el 94.9% eran microempresas; el 4%, pequeñas empresas; el 0.9%, empresas medianas, y el 0.2% eran grandes empresas. Pese al predominio de las microempresas en el número de establecimientos, su porcentaje de activos fijos totales fluctúa entre el 3% para las manufacturas y el 25.1% para el comercio.

---

<sup>1</sup> De acuerdo con los Censos Económicos 2019, realizados por el INEGI, las empresas productoras de bienes, comercializadoras de mercancías y prestadoras de servicios se clasifican según su tamaño con base en los siguientes criterios: las microempresas tienen de 0 a 10 personas ocupadas, las pequeñas van de 11 a 50 personas ocupadas; las medianas, de 51 a 250 personas ocupadas, y las grandes tienen 251 personas ocupadas o más.

Las cifras denotan bajos niveles de inversión acumulada en este sector.<sup>2</sup>

Para el segundo trimestre de 2023, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en las microempresas se encontraba el 48.6 % de la población ocupada; en las pequeñas estaba el 20 %; en las medianas, el 13%, y las grandes empresas daban empleo al 18.4% de la población ocupada (ver gráfica 1).

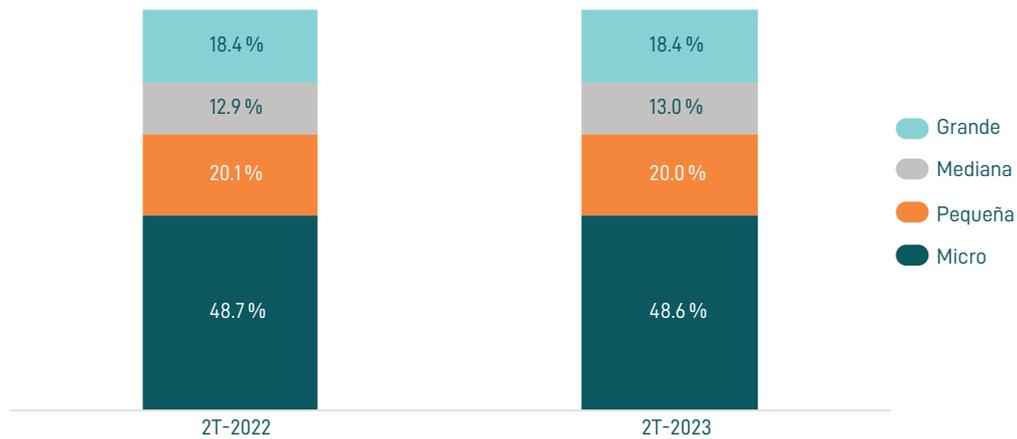
Esta distribución muestra un mayor porcentaje de personal ocupado en la micro y pequeña empresa de lo que registraron los Censos Económicos 2019. La variación desde 2022 fue mínima.<sup>3</sup>

## 2.1 ADSCRIPCIÓN A LOS SERVICIOS DE SALUD

A partir de los datos analizados, se identifica una relación entre el tamaño de empresa y el acceso a los servicios de salud por el empleo que se tiene (ver gráfica 2). Para el segundo trimestre de 2023, las personas ocupadas en las microempresas tuvieron un bajo acceso (15.6 %), mientras que el acceso fue mayor para quienes laboraron en las pequeñas empresas (73.5 %) y resultó más alto en las medianas (88.8 %). Las grandes empresas presentaron el mayor porcentaje de su población ocupada con acceso a los servicios de salud (94.2 %).

### GRÁFICA 1

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2T-2022 Y 2T-2023



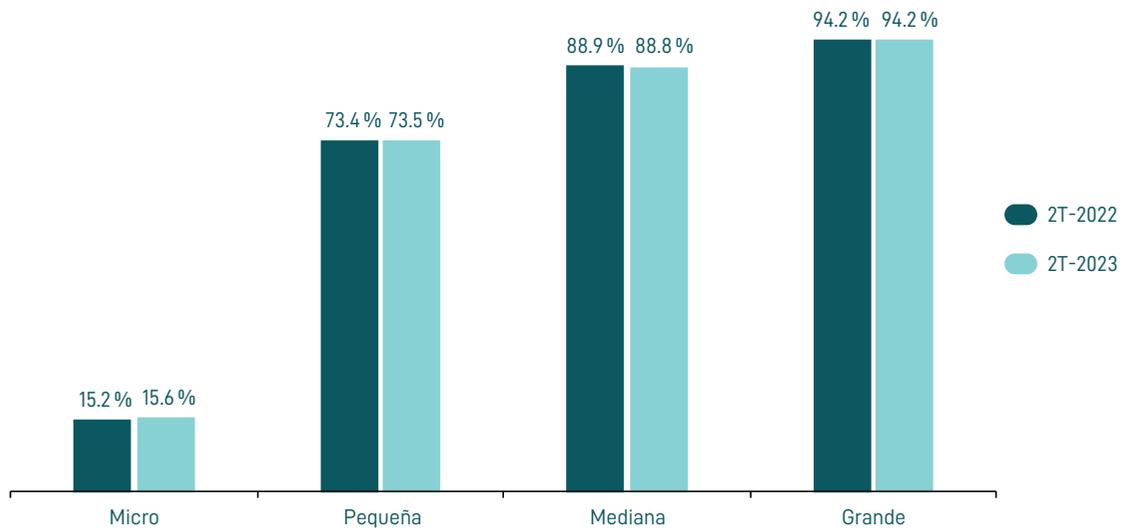
Fuente: estimaciones del CEEY con datos de ENOE 2T-2022 y 2T-2023.

<sup>2</sup> El porcentaje de activos en la microempresa puede ser mucho menor en actividades como la construcción, la minería y otros servicios.

<sup>3</sup> Los Censos Económicos muestran una reducción en el porcentaje de las micro y pequeñas empresas: del 60.4 % en 1993, al 52 % en 2018.

## GRÁFICA 2

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA CON ACCESO A LOS SERVICIOS DE SALUD, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2T-2022 Y 2T-2023



Fuente: estimaciones del CEEY con datos de ENOE 2T-2022 y 2T-2023.

Entre el segundo trimestre de 2022 y el mismo periodo de 2023, estos porcentajes cambiaron muy poco. Así, y en general, el trabajar en empresas de mayor tamaño aumenta la probabilidad de contar con servicios de salud por el empleo que se tiene.

### 2.2 CAPACITACIÓN LABORAL

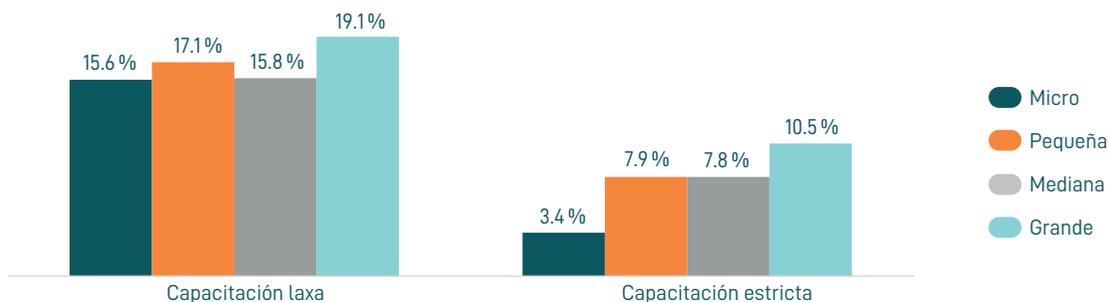
En el presente boletín se consideran dos tipos de capacitación laboral. En el primero se identifica a la población ocupada que no trabajó por adquirir nuevas habilidades para el trabajo. En el segundo se toma en cuenta a la población ocupada que dedicó tiempo a estudiar o capacitarse fuera de los horarios laborales. La primera medición define la capacitación en sentido estricto (límite inferior), mientras que la suma de la primera y la segunda co-

responde a la capacitación en un sentido más laxo (límite superior). El promedio de estos límites es otra medida de la capacitación para el trabajo.

Ya sea con una medida laxa o estricta, las grandes empresas suelen tener un mayor porcentaje de su personal que recibe capacitación en el curso de un año (entre el 19.1% y el 10.5%, según los criterios laxo o estricto de capacitación, respectivamente). La pequeña empresa es la que sigue en este indicador (entre el 17.1% y el 7.9%, según los mismos criterios). Sigue la mediana empresa (el 15.8% y el 7.8%) y la microempresa (el 15.6% y el 3.4%). La distancia entre la micro y la gran empresa resulta notable, pero la tendencia creciente de la capacitación se rompe en los tamaños intermedios (ver gráfica 3).

### GRÁFICA 3

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA QUE RECIBIÓ CAPACITACIÓN A LO LARGO DE CUATRO TRIMESTRES, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2T-2023



Fuente: estimaciones del CEEY con datos de ENOE 2T-2023.

Nota: el universo de población ocupada no considera a las personas trabajadoras por cuenta propia ni agrícolas.

Capacitación laxa: las personas respondieron que no asistieron al trabajo por recibir capacitación, o bien que asistían a la escuela en al menos uno de los cuatro trimestres (de 3T-2022 a 2T-2023).

Capacitación estricta: las personas respondieron que no asistieron al trabajo por recibir capacitación en al menos uno de los cuatro trimestres (de 3T-2022 a 2T-2023).

En general, las tasas de capacitación son relativamente bajas y estables a lo largo del tiempo; sin embargo, aumentaron ligeramente durante la pandemia (ver boletines 6 y 7).

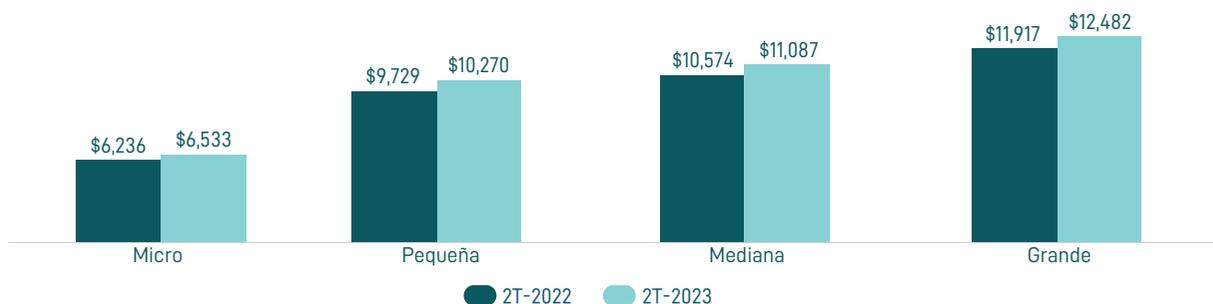
### 2.3 INGRESO LABORAL

Los ingresos laborales promedio por tamaño de empresa están claramente diferenciados (ver gráfica 4). A partir de las remuneraciones por el trabajo

que se realiza, se puede estimar que, en el segundo trimestre de 2023, el ingreso promedio de las personas ocupadas en las microempresas era aproximadamente la mitad del que percibían quienes trabajaban en grandes empresas. La diferencia entre la micro y la pequeña empresa es del 57.25%; de la pequeña a la mediana empresa, del 8%, y entre la mediana y la gran empresa es del 12.6%. Así, la progresión de la micro a la gran empresa genera aumentos significativos en el ingreso promedio.

### GRÁFICA 4

INGRESO PROMEDIO LABORAL, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2T-2022 Y 2T-2023 (PESOS DE AGOSTO DE 2023)



Fuente: estimaciones del CEEY con datos de ENOE 2T-2022 y 2T-2023.

Las diferencias en ingresos se asocian a que las empresas más grandes suelen tener una mayor productividad laboral y, en consecuencia, pueden ofrecer remuneraciones más elevadas. A su vez, estas diferencias en productividad se explican, en gran medida, porque a mayor tamaño de la empresa, más capital por unidad de trabajo.<sup>4</sup>



## 2.4 DESIGUALDADES

Pese a que en la microempresa está cerca de la mitad de la población ocupada, las percepciones representan una tercera parte del ingreso laboral. Esta desigualdad monetaria es parte de otras más: solo el 14.9% de la población ocupada que cuenta con servicios de salud se encuentra en este tamaño de empresa; en cambio, la cifra es del 36.3% en cuanto a la capacitación laboral.

En contraste, las grandes empresas —que emplean al 18.4% de las personas ocupadas— tienen el 25.7% de las remuneraciones laborales, el 33.9% de quienes tienen acceso a los servicios de salud y el 26.3% del personal que recibe capacitación al menos una vez al año (ver cuadro 1).

**CUADRO 1**

INDICADORES DE MERCADO LABORAL, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2T-2023

Tamaño de empresa	Distribución del total de población ocupada	Contribución sobre el ingreso laboral total	Acceso a los servicios de salud	Cuenta con capacitación para el trabajo
Micro	48.6%	33.9%	14.9%	36.3%
Pequeña	20.0%	23.7%	28.8%	23.1%
Mediana	13.0%	16.7%	22.5%	14.4%
Grande	18.4%	25.7%	33.9%	26.3%

Fuente: CEEY con datos de ENOE 2T-2023.

Nota: el dato de acceso a capacitación laboral corresponde al promedio de la capacitación laxa y estricta. El ingreso laboral promedio corresponde a los ingresos reportados mayores a cero.

<sup>4</sup> Ver Levy (2018).

Si bien las desigualdades de ingreso entre empresas de tamaños diferentes son considerables, la más pronunciada se presenta al interior de cada tipo de empresa. El cuadro 2 muestra dos indicadores de desigualdad, en los cuales se aprecia que, al interior de la microempresa, se encuentran las diferencias de ingreso más profundas. Lo anterior, en buena medida, ocurre porque en este tamaño de empresa hay más personas que realizan trabajo no remunerado.<sup>5</sup>

## CUADRO 2

### DESIGUALDAD DE LAS REMUNERACIONES LABORALES POR TAMAÑO DE EMPRESA, 2T-2023

Tamaño	Índice	
	Gini	Theil
Micro	0.42	0.32
Pequeña	0.30	0.17
Mediana	0.30	0.17
Grande	0.31	0.19
General	0.28	0.38

Fuente: CEEY con datos de ENOE 2T-2023.

Nota: los índices se ajustaron de forma que consideren la información del trabajo no remunerado. El índice de Theil está ponderado por ingresos.

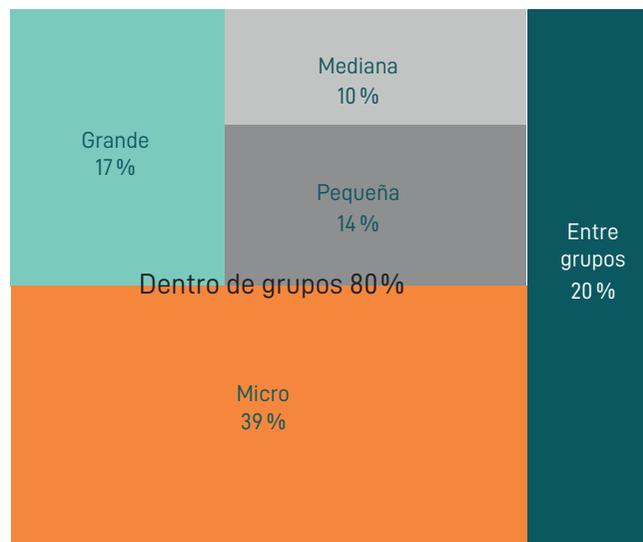
La desigualdad general entre las remuneraciones laborales no solo proviene de las diferencias de este ingreso al interior de cada tamaño de empresa, también se debe a los distintos ingresos promedio entre empresas. Lo anterior significa que la desigualdad total puede descomponerse en «desigualdad entre grupos» (distintos ingresos promedio para cada tamaño de empresa) y «desigualdad al interior

de los grupos» (diferentes ingresos dentro de cada tamaño de empresa).<sup>6</sup>

Al desagregar la desigualdad total correspondiente al interior de los grupos y entre grupos, se encuentra que la desigualdad entre tamaños de empresa solo explica el 20%, mientras que la desigualdad al interior de los grupos es responsable del 80% restante. Las diferencias de ingreso se deben, en mayor medida, a las distancias entre las remuneraciones dentro de un tipo de empresa, y no tanto a las diferencias en los ingresos laborales entre empresas de distinto tamaño (ver gráfica 5).

## GRÁFICA 5

### CONTRIBUCIÓN A LA DESIGUALDAD TOTAL DE LOS INGRESOS LABORALES ENTRE GRUPOS Y AL INTERIOR DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS SEGÚN EL TAMAÑO, 2T-2023



Fuente: ENOE 2T-2023.

Nota: desagregación de acuerdo al índice de Theil ponderado por ingreso.

<sup>5</sup> El trabajo no remunerado se detectó a partir del reporte de cero ingresos por parte de las y los encuestados. Un 95.5 % de los ingresos se reporta en cero, es decir, trabajo no remunerado.

<sup>6</sup> Este tipo de desagregación de las desigualdades se puede realizar de una forma relativamente sencilla para el índice de Theil.

La microempresa, aunque concentra el 33.9% del ingreso, contribuye con el 39% de la desigualdad. La mediana empresa es la que menos participación tiene: el 10% del total.

### 3. MOVILIDAD LABORAL ENTRE TAMAÑOS DE EMPRESA

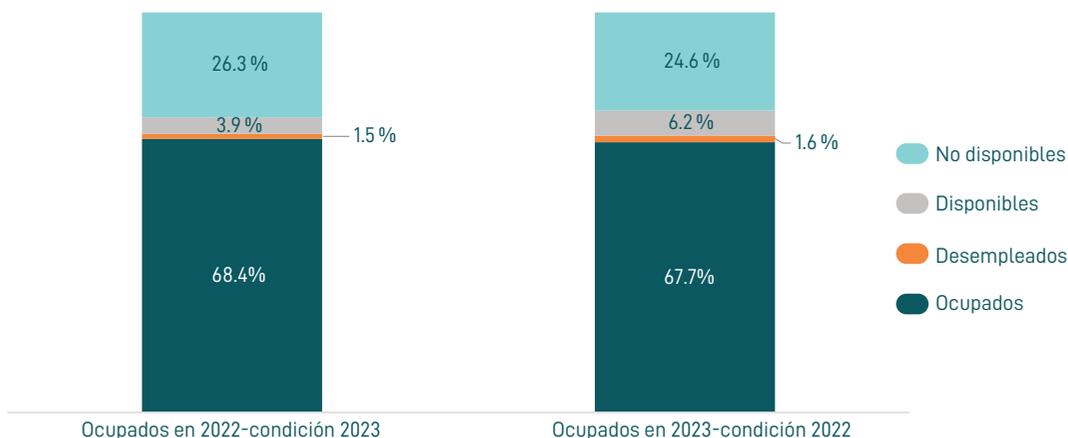
La movilidad laboral de la población ocupada en 2023 se explica, en primer lugar, por su condición en 2022. Además de las personas ocupadas, había población que previamente no deseaba trabajar

(no disponible), la que trabajaría en caso de que se le ofreciera un empleo (disponible) y la que buscaba activamente emplearse, pero no lo conseguía (población desocupada).

Del segundo trimestre de 2022 al segundo trimestre de 2023, poco más de dos terceras partes (68.4 %) que se encontraban en la población ocupada en algún tamaño de empresa permanecieron en esa condición (ver gráfica 6). El resto de la población pasó a no disponible (26.3 %), disponible (3.9 %) y desocupada (1.5 %).

GRÁFICA 6

CAMBIOS EN LA CONDICIÓN DE OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS, 2T-2022 Y 2T-2023



Fuente: estimaciones del CEEY con datos de ENOE 2T-2022 y 2T-2023.

Por otro lado, de aquella población ocupada en 2023, alrededor de dos terceras partes (67.7%) provenían de la misma condición ocupacional en 2022. El resto provenía de la población no disponible (24.6%), de la que estaba disponible (6.2%) y de la desempleada (1.6%). De esta forma, alrededor de dos terceras partes de la población ocupada se mueven entre distintos tamaños de empresas en el curso de un año. Esto significa que la movilidad entre empresas de distinto tamaño se puede rastrear con relativa consistencia para dos tercios de la población ocupada.

#### 3.1 MOVILIDAD RELATIVA ENTRE TAMAÑOS DE EMPRESAS

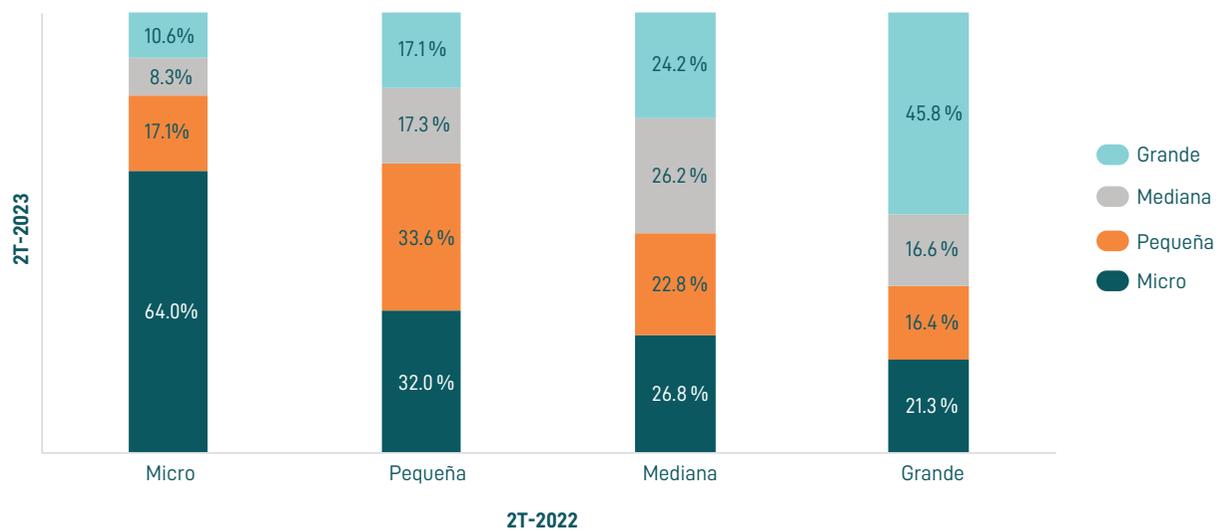
Para aquellas personas ocupadas que a lo largo de un año se mantienen empleadas, es posible identificar su permanencia o cambio según el tamaño de empresa. La gráfica 7 muestra los porcentajes de la población ocupada que se mantiene en el mismo tipo de establecimiento o cambia a otro de distinto tamaño.



Cerca de dos terceras partes de las personas ocupadas en la microempresa permanecen en esta, y quienes se mueven a una de diferente tamaño suelen hacerlo a las pequeñas. En el otro extremo, el 45.8% de las personas ocupadas en las grandes empresas permanecen en estas. Ahora bien, quienes se mueven a empresas de otros tamaños tienden a irse a las medianas.

## GRÁFICA 7

MOVILIDAD DE LA POBLACIÓN OCUPADA ENTRE EMPRESAS SEGÚN TAMAÑO EN UN AÑO, 2T-2022 Y 2T-2023



Fuente: estimaciones del CEEY con datos de ENOE 2T-2022 y 2T-2023.

Tanto la menor permanencia en un tamaño de empresa como el mayor movimiento a los tamaños adyacentes ocurren en las pequeñas y medianas empresas. Lo anterior, junto con los resultados que ya se mencionaron, refleja una baja movilidad laboral entre establecimientos de muy distintas dimensiones.

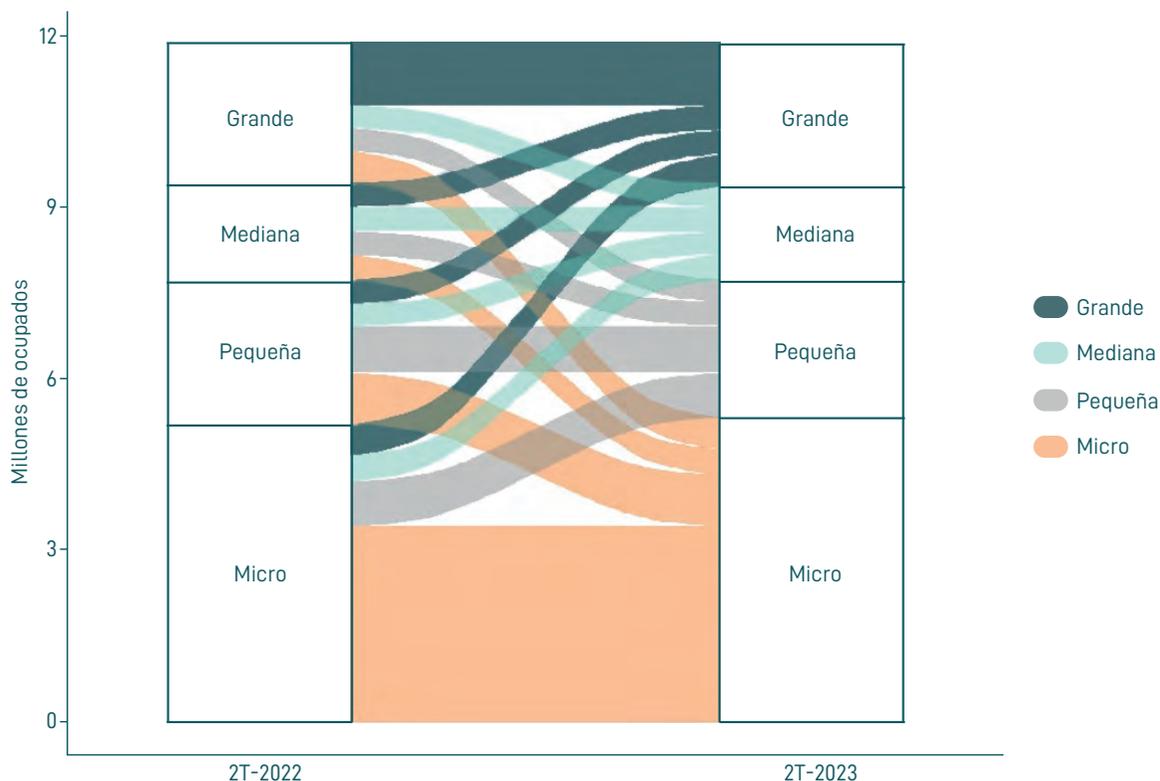
### 3.2 MOVILIDAD DE LA POBLACIÓN OCUPADA

La baja movilidad laboral de las personas ocupadas en la microempresa se agrava porque esta capta la mayor cantidad de empleo. De los 12 millones de personas de la población ocupada<sup>7</sup> que de un año a otro se mantiene empleada, poco más de tres millones permanecen en la microempresa. En contraste, menos de un millón del personal ocupado en las grandes empresas permanece en estas (ver gráfica 8).

<sup>7</sup> Este número de personas ocupadas es el que puede seguirse durante un año en el panel rotativo de la ENOE.

## GRÁFICA 8

PERMANENCIA O CAMBIO, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2T-2022 Y 2T-2023



Fuente: estimaciones del CEEY con datos de ENOE 2T-2022 y 2T-2023.

Cabe mencionar que la gran mayoría de las personas ocupadas que llegan a la microempresa provienen de la pequeña empresa. Las grandes captan trabajo de las de menor tamaño en proporciones semejantes.

### 4. LA MOVILIDAD LABORAL EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2023 Y LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

El presente análisis muestra que las maneras de operar de las microempresas alejan a su personal de la alta movilidad laboral. Como ya se mencionó, lo anterior es así porque suelen brindar poco acceso a los

servicios de salud y una escasa capacitación laboral. Además, los ingresos promedio tienden a ser relativamente menores que en las empresas más grandes. Esto, no obstante, no es una sentencia: puede haber cambios en la movilidad social con la estructura actual de los tamaños de los establecimientos.

Para el año que concluye en el segundo trimestre de 2023, comparado con el que terminó en el segundo trimestre de 2022, ha aumentado la población económicamente activa (PEA) que alcanza un trabajo remunerado. Asimismo, se ha elevado el porcentaje de personas ocupadas que mejoraron sus ingresos. La remuneración promedio también ha aumentado para las personas ocupadas que permanecen

empleadas en el periodo (ver cuadro 3). Todo lo anterior confirma la recuperación del mercado laboral que se detectó desde el segundo trimestre de 2021 en boletines anteriores. Esto ha ocurrido sin cambios significativos en la estructura de tamaños de las empresas.<sup>8</sup>

Los indicadores no monetarios muestran una mejoría:<sup>9</sup> también ha aumentado el porcentaje de personas ocupadas con acceso a los servicios de salud y de quienes recibieron capacitación laboral. Sin embargo, las mejoras en estos dos aspectos son muy pequeñas. Las cifras no cambian de manera sustantiva con respecto a las de varias décadas atrás, lo que revela que, más allá del ingreso, hay una gran persistencia de las desventajas de la estructura del tamaño de las empresas para proporcionar acceso a los servicios de salud o capacitación laboral.

¿Cómo se puede mejorar el acceso a los servicios de salud, a la capacitación para el trabajo y a una productividad que permita tener mayores remuneraciones laborales en las microempresas? ¿Es conveniente orientar la estructura de tamaños de las empresas hacia un menor predominio de las microempresas para impulsar una mayor movilidad social en el mercado laboral?

La primera pregunta plantea que la microempresa se mantiene como una estrategia de supervivencia ante la falta de inversión que permita su modernización y eventual crecimiento. Además, se espera que otros tamaños de empresa absorban una mayor parte de la población ocupada. En consecuencia, una mayor inversión pública que impulse a la microempresa —particularmente en los estados del sur-sureste— puede ayudar a que esta se modernice<sup>10</sup>

### CUADRO 3

INDICADORES DE MOVILIDAD LABORAL, 2T-2022 Y 2T-2023		
Indicador de movilidad	2T-2022	2T-2023
Población ocupada que mantuvieron u obtuvieron un empleo remunerado	81.48%	83.40%
Población ocupada que mantuvieron u obtuvieron servicios de salud por su empleo	32.75%	35.99%
Población ocupada que recibieron capacitación laboral (promedio)	4.23%	4.25%
Población ocupada con ingreso laboral que lo aumentaron	19.92%	21.55%
Cambio en el ingreso laboral (promedio)	-0.56%	1.69%
Cambio en la desigualdad del ingreso laboral (promedio)	-3.63%	1.01%
Correlación ingreso inicial-final	0.62	0.62
Movilidad neta	-0.02	0.05

Fuente: estimaciones del CEEY con datos de ENOE 2T-2022 y 2T-2023.

<sup>8</sup> Cabe mencionar que los cambios en la desigualdad muestran fluctuaciones —aunque pequeñas— desde 2006 en torno a valores negativos y que continúan en años recientes. La correlación entre el ingreso inicial y el final en un año —que mide la importancia del ingreso inicial en la determinación del ingreso final— mantiene sus niveles desde 2016. Entre este año y 2006 ha descendido de una forma significativa (ver en el boletín 1 estas tendencias para los últimos 17 años).

<sup>9</sup> Ver Boletín de Movilidad Social en el Mercado de Trabajo número 1.

<sup>10</sup> Ver Ros (2015).

y proporcione acceso a los servicios de salud, más capacitación y un mayor ingreso al aumentar su productividad. En esta estrategia, se prefiere identificar proyectos específicos que detonen mejores condiciones para la microempresa, en oposición a grandes inversiones que no se enfoquen particularmente en esta.

La segunda pregunta apunta a que las empresas suelen mantener un tamaño reducido como una estrategia para la evasión de impuestos. Las regulaciones son costosas; en especial, las correspondientes a la seguridad social. Así, el bajo acceso a los servicios de salud es un objetivo y no una consecuencia de la elección del tamaño de empresa.<sup>11</sup> Esto puede obstaculizar la capacitación laboral y la mayor productividad que permita ingresos más ele-

vados. En este caso, bajar el costo de la formalidad mediante una seguridad social universal financiada con impuestos generales —y no con contribuciones asociadas al empleo— puede reducir el peso de la microempresa. Si esto ocurre, la microempresa dejará de ser un obstáculo para garantizar el acceso a los servicios de salud y podrá tener incentivos para crecer y mejorar la capacitación laboral, la productividad y el ingreso.

Las guías de política pública que aquí se presentan no son excluyentes: una mayor inversión pública orientada a mejorar las condiciones de la microempresa y una reducción de los costos regulatorios de operar con mayores tamaños de empresa pueden complementarse para alcanzar una mayor movilidad social a partir del mercado de trabajo.

## NOTA TÉCNICA

El índice de movilidad  $M$  corresponde a la media de los cambios en el ingreso al cuadrado:

$$M = \frac{1}{n} \sum_{j \in n} (\text{Log}I_{fj} - \text{Log}I_{ij})^2$$

En la expresión,  $n$  es la población considerada y  $\text{Log}I$  es el logaritmo del ingreso del individuo  $j$ , ya sea final ( $f$ ) o inicial ( $i$ ). Este índice es igual a la suma de las movilidades absoluta, igualadora y con independencia del origen, de la siguiente forma:

$$M = \left[ (\overline{\text{Log}I_f} - \overline{\text{Log}I_i})^2 + (\sigma_f - \sigma_i)^2 + 2\sigma_f\sigma_i(1 - \rho_{i,f}) \right] H$$

$\text{Log}I$  es el promedio de los logaritmos del ingreso,  $\sigma$  es la desviación estándar de los logaritmos del ingreso,  $\rho$  es la correlación y  $H$  es el porcentaje de la población considerada en el total. Este índice se calcula para la población que aumenta su ingreso, para la que lo disminuye y para el total (ver De la Torre 2019).

Al igual que el CONEVAL (2019), se utiliza el ingreso laboral real sin ajuste alguno. En este boletín se han revisado los deflatores del ingreso para que reflejen la inflación general y no solo la subyacente, como en el boletín 1. De ahí las cifras ajustadas de cambios en el ingreso laboral promedio y la movilidad neta.

El índice de movilidad neta es la diferencia del indicador anterior entre el grupo que ascendió, menos el que descendió en sus ingresos, de manera que valores positivos indican el predominio del primero, y los valores negativos señalan el del último.

La raíz cuadrada de este indicador puede interpretarse como el promedio geométrico del cambio porcentual del ingreso laboral ajustado por desigualdad y la correlación de los ingresos.

<sup>11</sup> Ver Levy (2018).

## REFERENCIAS

CONEVAL (2019). «Anexo técnico para la construcción del Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP)», disponible en: [https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/ITLP-IS/2017/3t2017/Notas\\_tecnicas\\_ITLP.zip](https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/ITLP-IS/2017/3t2017/Notas_tecnicas_ITLP.zip) (última consulta, febrero de 2020).

De la Torre, Rodolfo (2019). «Una medida simple y desagregable de movilidad social», mimeografía, CEEY.

Levy, Santiago (2018). *Esfuerzos mal recompensados. La elusiva búsqueda de la prosperidad en México*. Washington D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Ros, Jaime (2015). *¿Cómo salir de la trampa del lento crecimiento y alta desigualdad?* México: El Colegio de México/Universidad Nacional Autónoma de México.

