

SIMQ®

Sistemas de Inteligencia
en Mercados y Opinión

Ecosistema Laboral para Jóvenes en la Ciudad de México



THE ASPEN INSTITUTE

**GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: MÉXICO**

EL FUTURO ES JOVEN

Introducción

Hace más de una década, el término "NINI" cobró popularidad para referirse a jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni se encuentran en formación. En su momento, se generó un debate sobre el carácter peyorativo y discriminatorio de esta etiqueta, que implica un juicio de improductividad como si fuera resultado de una elección personal (Negrete & Leyva, 2013). Esta discusión pone de relieve la importancia de abordar la situación de estos jóvenes desde una perspectiva más comprensiva y menos estigmatizante, reconociendo la complejidad de factores socioeconómicos y educativos que limitan sus oportunidades.

A la fecha, aunque se abandonó el término, la problemática de la juventud no ha cambiado mucho. Con cifras de noviembre de 2023, en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la población no económicamente activa (PNEA) fue de 38.3 millones de personas, de la cual el 39 % de la población de 15 años y más. De esta categoría, 5.5 millones se declararon disponibles para trabajar, pero no llevaron a cabo acciones para hacerlo, por lo que constituyen el sector que eventualmente podría participar en el mercado, esto es una población que eventualmente presionará el mercado de trabajo. La PNEA es la población que durante la semana de referencia se dedicó al hogar, estudió, estaba jubilada o pensionada, tiene impedimentos personales o llevó a cabo otras actividades.

Durante el mismo período, también se informó que la cifra de población desocupada alcanzó los 1.6 millones de personas, lo que representa el 2.7% de la Población Económicamente Activa (PEA). La desocupación incluye a individuos que no trabajaron ni siquiera una hora en la semana de referencia de la encuesta, pero que estaban dispuestos a trabajar y buscaron activamente empleo. Con respecto a la duración del desempleo se revela que el 36.7% de las personas desocupadas estuvo sin empleo más de un mes y hasta tres meses; el 39% lo buscó por un periodo máximo de un mes, y el 17.2% dedicó más de tres meses a la búsqueda de trabajo.

Así mismo, por grupos de edad, las y los jóvenes de 15 a 24 años representaron el 35.1% del total de desempleados, mientras que el segmento de 25 a 44 años concentró el 43.1% de la población desocupada¹. Estos datos subrayan la importancia de implementar políticas

¹ INEGI. ENOE. Comunicado de prensa número 835/23. 28 de diciembre de 2023

de empleo y formación dirigidas específicamente a los sectores más afectados, con el fin de facilitar su integración en el mercado laboral y reducir los períodos de inactividad.

El análisis detallado de los desempleados de larga duración e inactivos disponibles, enfocado por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de manera sistemática y periódica, constituye apenas el inicio de una estrategia integral para enfrentar la exclusión laboral. El siguiente paso crucial es entender a fondo el contexto en el que se encuentran estos jóvenes, indagando en las posibilidades concretas de su inserción laboral.

Esto implica examinar, desde la perspectiva de la **oferta de empleo**, en qué sectores existen mayores oportunidades para convertirse en ocupados y cuáles son los requisitos específicos para ello. Identificar las áreas con demanda de mano de obra, las habilidades y competencias más solicitadas, y los caminos de formación y capacitación relevantes, son acciones esenciales para diseñar políticas y programas que faciliten el acceso de estos jóvenes a empleos dignos y sustentables.

La Red Global de Jóvenes Oportunidad de la Ciudad de México (GOYN por sus siglas en inglés), como una iniciativa de la sociedad civil enfocada en mejorar las oportunidades laborales y económicas para una vida digna de los llamados jóvenes oportunidad en la Ciudad de México, desarrolla este informe para entender la realidad de este segmento poblacional en la ciudad. Las y los jóvenes oportunidad es el nombre que se ha dado al grupo comprendido por hombres y mujeres entre 15 y 29 años que enfrentan “barreras estructurales acumuladas en su contexto de vida para ejercer su derecho a la educación y el trabajo digno, y que por lo tanto se encuentran en una situación de exclusión del trabajo, educación y capacitación o están trabajando en condiciones de precariedad.”

En este sentido, el propósito central de este documento es comprender la empleabilidad de los jóvenes de 15 a 29 años en la Ciudad de México, identificando tanto los obstáculos como las oportunidades que enfrentan. Este análisis tiene como finalidad proporcionar una base sólida para el diseño de intervenciones dirigidas y eficaces. Dichas intervenciones no solo buscan incrementar la tasa de participación laboral de este segmento poblacional, sino también asegurar que los empleos a los que accedan promuevan su bienestar. Esto implica ofrecer condiciones laborales dignas que favorezcan el desarrollo personal y profesional de los jóvenes, contribuyendo así a su crecimiento integral.

La metodología adoptada para abordar el tema de la empleabilidad de las y los jóvenes se estructura de manera progresiva, pasando de un enfoque general a uno más específico, y de un análisis macro a uno micro. Inicialmente, se examina la situación a nivel nacional, destacando la participación laboral de los jóvenes en el contexto más amplio. Posteriormente, se profundiza en el análisis, enfocándose en datos específicos relacionados con los jóvenes de 15 a 29 años. Una parte crucial de este estudio implica el análisis de información obtenida a partir de una encuesta realizada a una muestra de empresas, indagando bajo qué condiciones estarían dispuestas a contratar a jóvenes. Finalmente, el estudio concluye con una exploración detallada a nivel de la Ciudad de México, centrándose en los sectores de interés para este grupo demográfico.

La estructura del análisis sigue una transición que comienza examinando el panorama laboral a nivel nacional. Este enfoque inicial permite comprender el contexto más amplio en el que se inserta la empleabilidad en jóvenes, identificando tendencias, desafíos y oportunidades generales que afectan al mercado de trabajo en México. A partir de esta visión macro, el análisis se enfoca en la Ciudad de México, una metrópoli que, debido a sus características económicas, sociales y culturales únicas, presenta dinámicas laborales distintivas que influyen directamente en las oportunidades disponibles para los jóvenes.

Dentro del contexto específico de la Ciudad de México, el estudio se concentra en los "jóvenes oportunidad", un grupo demográfico de 15 a 29 años que enfrenta barreras estructurales particulares para acceder a educación de calidad y empleo digno. Este enfoque permite identificar con mayor precisión las condiciones y factores que limitan o facilitan la inserción laboral de estos jóvenes, explorando las intersecciones entre las características individuales y las demandas del mercado de trabajo local.

Al adoptar este enfoque progresivo, de lo general a lo particular, se logra un análisis exhaustivo que abarca desde el universo laboral nacional hasta las especificidades que caracterizan a los jóvenes en la Ciudad de México, especialmente aquellos clasificados como "jóvenes oportunidad". Este método no solo facilita la identificación de patrones y tendencias a diferentes escalas, sino que también permite diseñar intervenciones más precisas y efectivas. Al final del estudio, se espera articular recomendaciones que, basadas en un profundo conocimiento de la problemática a varios niveles, contribuyan significativamente a mejorar la empleabilidad y calidad de vida de los jóvenes en esta importante metrópoli.

Para el estudio del fenómeno de la empleabilidad de jóvenes se utilizan múltiples herramientas estadísticas especializadas y de gran envergadura, cuyas metodologías son coherentes y facilitan la realización de comparativas a nivel internacional. Entre estas herramientas se encuentran el Censo de Población y Vivienda (CPV), el Censo Económico (CE), la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los registros de trabajadores asegurados en el IMSS y el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). El empleo de estas fuentes diversas es esencial para abordar las distintas dimensiones y limitaciones analíticas inherentes a cada una, lo cual es vital para una comprensión profunda de los distintos factores que configuran la realidad laboral de la juventud.

Adoptar este enfoque multidimensional es fundamental para elaborar una visión completa que sea de utilidad en el diseño de políticas y estrategias efectivas. Estas últimas deben estar orientadas a facilitar la inserción laboral de las y los jóvenes y a mejorar la calidad de los empleos disponibles, teniendo en cuenta la complejidad y diversidad de las circunstancias que enfrentan en el mercado laboral.

Frente a las fuentes estadísticas mencionadas anteriormente, se complementará el estudio con los hallazgos de un análisis realizado por GOYN México, cuyo propósito fue explorar los nichos de mercado donde las y los jóvenes podrían encontrar o generar oportunidades laborales significativas. Esta iniciativa se distingue por su enfoque práctico y orientado a la acción, buscando identificar áreas específicas de la economía que presenten potencial de empleo o emprendimiento para la juventud. La inclusión de este análisis aporta una dimensión aplicada al estudio, permitiendo no solo comprender la situación actual de la empleabilidad de la juventud, sino también proponer caminos concretos para su mejora. Al integrar estos resultados con los datos de fuentes tradicionales, se enriquece el diagnóstico y se fortalece la base para el diseño de políticas públicas y programas de intervención que respondan eficazmente a las necesidades y aspiraciones laborales de las y los jóvenes en la Ciudad de México.

El documento se estructura de manera que ofrece un análisis exhaustivo y multifacético de la empleabilidad de jóvenes en la Ciudad de México (CDMX), organizado en seis apartados principales:

- I. **Contextualización del Mercado Laboral Juvenil en la CDMX:** Este apartado tiene como objetivo ofrecer una visión general del entorno laboral al que se

enfrentan los jóvenes en la Ciudad de México, utilizando datos macroeconómicos y estadísticas relevantes para entender las tendencias y desafíos actuales.

- II. **Propuesta de análisis sectorial para la empleabilidad de jóvenes:** En este apartado se presenta la metodología de una aproximación a empresas para identificar los nichos de mercado con potencial para la incorporación laboral de los jóvenes.
- III. **Perfiles empresariales y sectores favorables a la empleabilidad de jóvenes:** en esta sección se analiza las características de las empresas más inclinadas a contratar jóvenes, identificando los sectores económicos específicos y las habilidades laborales más demandadas, ofreciendo así una guía para orientar la formación y preparación de los jóvenes.
- IV. **Sectores prioritarios seleccionados por GOYN México:** En este apartado, se reúne las características de empresas más proclives a la contratación de jóvenes.
- V. **Principales resultados del estudio:** En esta sección se sintetizan los resultados del análisis, destacando las oportunidades y retos identificados en el mercado laboral juvenil de la CDMX a partir de los hallazgos más importantes, incluyendo los sectores empresariales con mayor potencial de empleo para jóvenes y las competencias clave que se deben promover y fortalecer para mejorar su empleabilidad.
- VI. **Bibliografía y Anexos:** En el último apartado, se recopila la bibliografía utilizada para el desarrollo del documento, junto con anexos que pueden incluir datos adicionales, tablas, gráficos y otros materiales de soporte que enriquecen el estudio.

Esta estructura facilita la comprensión de la situación laboral de los jóvenes en la CDMX, proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias y políticas enfocadas en mejorar su inserción en el mercado de trabajo y en asegurar que accedan a empleos de calidad que contribuyan a su desarrollo integral.

1. Contexto: Mercado laboral de los jóvenes en la Ciudad de México

La capital mexicana, conocida por su dinamismo económico respecto al resto del país, enfrenta una serie de desafíos que afectan especialmente a su juventud. A pesar de la disponibilidad de una amplia gama de oportunidades educativas, la realidad es que la calidad de la formación recibida por las y los jóvenes varía ampliamente, con una influencia directa del contexto socioeconómico en que se desenvuelven. En cuanto al empleo, la juventud capitalina lidia con un mercado de trabajo fragmentado, donde a menudo la formación académica no se alinea con las necesidades laborales reales, creando una desconexión que complica su inserción en empleos de calidad. Esta precariedad en el empleo se ve reflejada en la creciente informalidad y la inestabilidad laboral que prevalece en la región (Espinoza et al., 2022; Solís & Blanco, 2014).

Los datos del Instituto Mexicano para la Competitividad revelan un incremento del 10% en la población joven entre los años 2005 y 2022, lo que representa un desafío adicional en términos de absorción laboral para este grupo, que ya constituye el 17% de la población total. Se proyecta que esta cifra aumentará en más de seis millones en los años venideros, lo que intensificará la necesidad de políticas eficaces que aborden tanto la mejora de la calidad educativa como la creación de oportunidades laborales más estables y mejor remuneradas para la juventud. La situación de las y los jóvenes en la Ciudad de México es un reflejo de las tensiones socioeconómicas más amplias que enfrenta el país y destaca la importancia de implementar estrategias integrales que fomenten un crecimiento inclusivo y sostenible.

La metrópoli mexicana presenta un panorama laboral desafiante para sus jóvenes, marcado por la informalidad y la precariedad en los puestos de trabajo. La falta de contratos formales y de beneficios sociales, así como la ausencia de seguridad en el empleo, son problemas comunes. La juventud trabajadora a menudo se ven obligados a realizar jornadas prolongadas que exceden los límites legales, lo que agrava su situación laboral.

La discriminación laboral es otro escollo considerable, manifestándose en sesgos por edad, apariencia o género, lo que restringe el acceso a trabajos dignos. Por ejemplo, Arvizu (2022) muestra la realidad de las y los jóvenes trabajadores del metro de la Ciudad de México, quienes suelen escoger este tipo de empleo por su flexibilidad horaria y como herencia de una tradición familiar, además de ser una respuesta a la limitada oferta de trabajos formales. Sin embargo, estos jóvenes no están exentos de enfrentar estigmatización y criminalización debido a la naturaleza informal de su labor, incluyendo tratos hostiles y detenciones

arbitrarias por parte de las autoridades. Estas condiciones añaden capas de riesgo y estrés a sus ya condiciones laborales, pintando un cuadro de la realidad laboral en jóvenes que necesita atención y reforma para mejorar sus perspectivas y calidad de vida.

La juventud de la Ciudad de México se enfrentan a una realidad laboral que dista de ser ideal. Muchos de ellos se hallan en situaciones de inestabilidad laboral, lo que se traduce en ingresos fluctuantes y la ausencia de beneficios laborales esenciales. Además, las condiciones de trabajo suelen ser precarias, careciendo del acceso a necesidades básicas como servicios sanitarios adecuados o áreas de alimentación. Este escenario no solo pone en relieve las desigualdades presentes en el mercado laboral, sino que también refleja las brechas socioeconómicas arraigadas en la sociedad (Oliveira & Oliveira, 2006; Román Sánchez, 2013).

El concepto de juventud abarca un período de vida que se extiende desde los 15 hasta los 29 años, y no se limita únicamente a una franja de edad, sino que también engloba un conjunto de cualidades físicas y psicológicas que confieren una identidad específica a este grupo poblacional. Además, constituye una etapa en la vida humana en la que se expande el potencial de conocimiento y desarrollo personal, por esta razón que a menudo se hace referencia a las y los jóvenes como el "futuro del país".

Del total de personas jóvenes, el 63.4% (aproximadamente 23.9 millones) residía en alguna de las 74 zonas metropolitanas que se distribuyen por todo el territorio nacional, mientras que el 36.6% restante (alrededor de 13.8 millones) vivía fuera de estas áreas. Las zonas metropolitanas, debido a su densidad poblacional y su infraestructura desarrollada, experimentan una dinámica educativa, económica y social que se distingue por su particularidad (INEGI, 2023).

Específicamente en la Ciudad de México, donde la estructura urbana ha ido adquiriendo una creciente complejidad, se observa que la segregación residencial se extiende a una segregación a gran escala que está principalmente influenciada por factores socioeconómicos, ya que en este espacio urbano se concentran diferencias significativas en cuanto a niveles de ingreso e infraestructura, lo que contribuye a esta dinámica de segregación (Bayón, 2008).

Según los datos del último Censo de Población y Vivienda en 2020, en México habitan alrededor de 37.7 millones de personas jóvenes, que equivalen al 30% de la población total

del país, estimada en 125.5 millones de habitantes. En otras palabras, de la población total de 125.5 millones, aproximadamente un 30%, es decir, 37.7 millones, correspondía a personas jóvenes en el rango de edad de 12 a 29 años (INEGI, 2023). Este dato demográfico resalta la significativa presencia de la juventud en la sociedad mexicana.

Para ahondar en sus condiciones laborales, el presente estudio hace un análisis de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la cual proporciona una perspectiva de esta situación. Esta encuesta, que se actualiza trimestralmente, es un instrumento clave para medir diversos aspectos del mercado laboral y las dinámicas económicas que afectan directamente a la juventud en la Ciudad de México. Para obtener una visión actualizada de la situación específica de las y los jóvenes entre 15 y 29 años en la Ciudad de México, se consultó la información del tercer trimestre de 2023. Estos datos nos permiten una mejor comprensión de las condiciones laborales de la juventud, así como las tendencias actuales y los posibles cambios en el mercado laboral en el contexto de la Ciudad de México.

La situación de la juventud en la Ciudad de México refleja la compleja dinámica de un mercado laboral que presenta tanto oportunidades como retos significativos (Tabla 1). Por un lado, el hecho de que el 50.22% de la población joven esté ocupada es indicativo de una cierta medida de éxito en la integración al mercado laboral. Sin embargo, el 4.33% de desempleo en jóvenes revela las dificultades que enfrentan muchos jóvenes para encontrar trabajo, lo cual pone en evidencia la necesidad de políticas de empleo más robustas y enfocadas. El 9.74% de jóvenes que están disponibles para trabajar sugiere una reserva de potencial laboral no aprovechado. Esta cifra es crucial para los diseñadores de políticas públicas y para el sector privado, al señalar la importancia de crear oportunidades que se alineen con las habilidades y la disposición de las y los jóvenes para trabajar. Asimismo, el 35.71% de jóvenes que no están disponibles para trabajar sugiere una diversidad de situaciones personales, como el compromiso con la educación o responsabilidades familiares, que impiden su participación en el mercado laboral.

Estas cifras no sólo subrayan la heterogeneidad de las experiencias de las y los jóvenes en el ámbito laboral en la Ciudad de México, sino que también evidencian las brechas existentes en el acceso a empleos de calidad y la necesidad de estrategias que aborden las condiciones de trabajo precarias. Frente a este panorama, resulta imprescindible preguntar: ¿cuáles son las condiciones laborales de la juventud en la Ciudad de México y qué estrategias se pueden implementar para mejorarlas?

Tabla 1. Clasificación de la población joven en Ciudad de México

Ocupación	Porcentaje
Población ocupada	50.22
Población desocupada	4.33
Disponibles	9.74
No disponibles	35.71

Fuente: Elaboración propia con datos del tercer trimestre de 2023, ENOE, INEGI.

Las condiciones laborales de la juventud en el ámbito laboral complejidad es reflejada en la Tabla 2 en donde se observa que domina como el área de empleo más prominente, acaparando el 60.72% del mercado laboral joven. Le sigue el comercio con un 25.22%, mientras que la construcción y la industria manufacturera representan un 4.66% y un 7.51% respectivamente. Estos datos indican una tendencia hacia la terciarización de la economía, con un menor enfoque en los sectores primarios y secundarios.

En cuanto al tipo de empleo, existe una división casi equitativa entre el empleo informal (52.5%) y el formal (47.5%), lo que sugiere que más de la mitad de los jóvenes se encuentran trabajando en condiciones que a menudo carecen de seguridad social y beneficios laborales establecidos. La distribución de la jornada laboral revela que la mayoría de las y los jóvenes (49.15%) trabajan entre 35 y 48 horas a la semana, mientras que un 28.12% supera las 48 horas. Estos porcentajes reflejan la carga de trabajo que enfrenta la juventud, la cual puede contribuir a desafíos en el equilibrio entre la vida laboral y personal. Por otro lado, el nivel de ingreso de la juventud destaca un escenario económico complejo, donde casi la mitad (40.94%) gana hasta un salario mínimo y un 29.07% gana entre uno y dos salarios mínimos. Esto pone de manifiesto la precariedad económica y las limitadas oportunidades de obtener ingresos más altos, ya que solo un 2.57% de las y los jóvenes gana más de cinco salarios mínimos.

Tabla 2. Características laborales de la población joven en Ciudad de México

	Categoría	Porcentaje
Rama	Construcción	4.66
	Industria manufacturera	7.51
	Comercio	25.22
	Servicios	60.72
	Otros	0.19
	Agropecuario	0.69
	No especificado	1.02
Tipo de empleo	Empleo informal	52.5
	Empleo formal	47.5
Duración de la jornada laboral	Ausentes temporales con vínculo laboral	1.87
	Menos de 15 horas	6.02
	De 15 a 34 horas	14.52
	De 35 a 48 horas	49.15
	Más de 48 horas	28.12
	No especificado	0.31
Nivel de ingreso	Hasta un salario mínimo	40.94
	Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	29.07
	Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	7.41
	Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	4.54
	Más de 5 salarios mínimos	2.57
	No recibe ingresos	4.14
	No especificado	11.34

Fuente: Elaboración propia con datos del tercer trimestre de 2023, ENOE, INEGI.

En síntesis, la juventud de la Ciudad de México está en una encrucijada. Con una población joven en aumento, los retos se multiplican en un mercado laboral donde prevalece la informalidad. Esta realidad pone de relieve las condiciones laborales inestables a las que se enfrenta la juventud, quienes deben sortear un escenario laboral fraccionado y en constante cambio, desafiando continuamente su capacidad para asegurar una estabilidad laboral y financiera sostenible.

Por lo anterior, surge la interrogante de por qué no se implementan mejoras en sus oportunidades laborales y por qué no se trazan estrategias concretas para abordar la desigualdad de género, las diferencias salariales, y en general sus oportunidades en el ámbito laboral. Estas respuestas merecen reflexión y requieren la implementación de iniciativas innovadoras que aborden de manera efectiva los desafíos que enfrentan las y los jóvenes en la sociedad actual. Para profundizar en estas interrogantes, las siguientes páginas exploran datos de cuatro ejercicios censales con el fin de analizar el comportamiento estadístico de la población joven.

Panorama laboral de la juventud mexicana en el tiempo

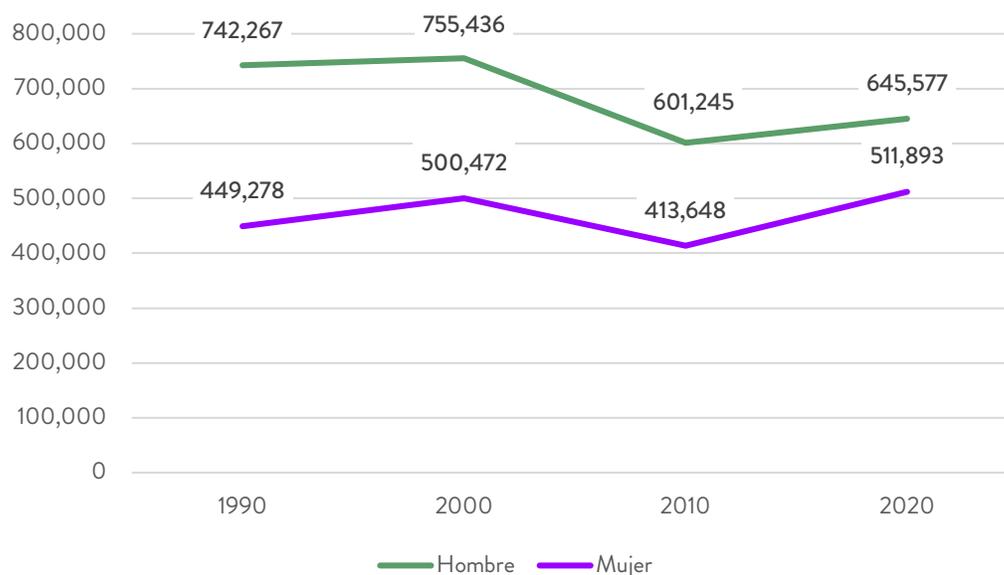
Al explorar cuatros momentos en el tiempo, la gráfica 1 presenta la evolución de la población ocupada de jóvenes entre 15 y 29 años en la Ciudad de México durante el período comprendido entre 1990 y 2020, diferenciando entre hombres y mujeres.

En cuanto a la población masculina ocupada, se aprecia que en 1990 había un pico de 742,267 jóvenes ocupados en la ciudad. Esta cifra aumentó gradualmente hasta alcanzar su punto máximo en el año 2000, con 755,436 jóvenes ocupados. Sin embargo, a partir de ese año, hubo una disminución en la población ocupada masculina, llegando a su nivel más bajo en 2010, con 601,245 jóvenes ocupados. Posteriormente, se observa una tendencia al alza, con un incremento hasta los 645,577 jóvenes ocupados en 2020.

En contraste, las mujeres comenzaron con 449,278 ocupadas en 1990, subieron a 500,472 en 2000, pero experimentaron una caída en 2010 a 413,648, para luego aumentar a 511,893 en 2020. A pesar de las fluctuaciones, la tendencia muestra que siempre ha habido más hombres ocupados que mujeres en estos rangos de edad para los años censales indicados.

La gráfica muestra que, a lo largo de las décadas analizadas, la población masculina ocupada siempre superó a la población femenina en la Ciudad de México en el rango de edad de 15 a 29 años, a pesar de las fluctuaciones en los niveles de empleo tanto para hombres como para mujeres. La evolución a lo largo del tiempo de estos jóvenes muestra patrones de comportamiento similares, que podrían ser resultado de cambios en la situación económica y las particularidades de sus vidas personales y familiares.

Gráfica 1. Población ocupada de jóvenes de 15 a 29 años en la Ciudad de México



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo de Población y Vivienda (CPV) 1990, 2000, 2010 y 2020.

Por su parte, la Población No Económicamente Activa² (PNEA) La gráfica 2 presenta la tendencia de la población no económicamente activa en el grupo de jóvenes de 15 a 29 años en la Ciudad de México, abarcando el período desde 1990 hasta 2020, y proporciona una comparativa por género.

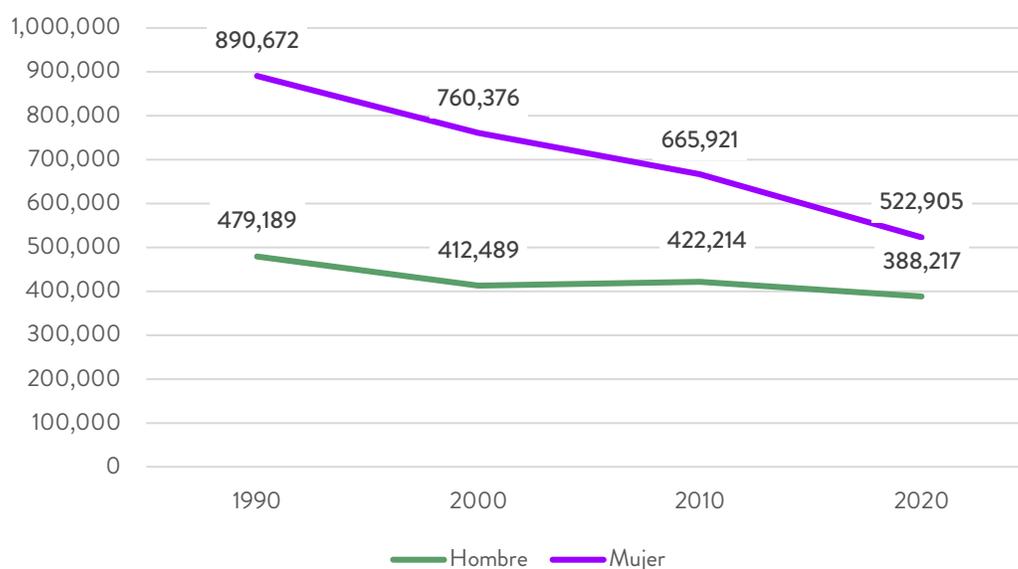
En 1990, se registraba un total de 890,672 mujeres catalogadas como no económicamente activas. Esta cifra disminuyó gradualmente en cada censo subsiguiente, alcanzando los 760,376 en 2000, seguidos de 665,921 en 2010, y finalmente, llegando

² Esta población se refiere a los individuos que se dedican al hogar, están estudiando, jubilados o pensionados, tienen impedimentos personales o realizan otras actividades.

a 522,905 en 2020. Por otro lado, en cuanto a los hombres, la cantidad comenzó en 479,189 en 1990, experimentó una disminución en 2000 a 412,489, tuvo un ligero aumento en 2010 llegando a 422,214, pero finalmente disminuyó a 388,217 en 2020.

A lo largo de estos años, es evidente que **las mujeres han mantenido mayor presencia en la categoría de no económicamente activa** en comparación con los hombres en la Ciudad de México. Esto puede explicarse en parte por el hecho de que existen jóvenes que, durante un período de su vida, no se dedican ni al estudio ni al trabajo, lo cual es un resultado natural debido a su espera para una incorporación gradual al mercado laboral.

Grafica 2. Población de jóvenes de 15 a 29 años no económicamente activa en la Ciudad de México



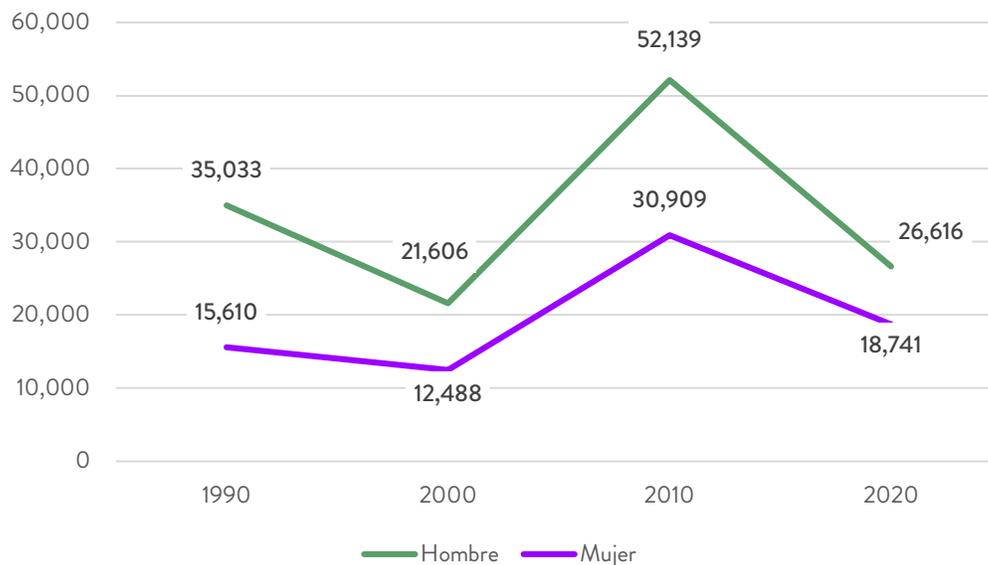
Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo de Población y Vivienda (CPV) 1990, 2000, 2010 y 2020.

En relación con la desocupación, la gráfica 3 presenta la población desocupada de jóvenes de 15 a 29 años en la Ciudad de México durante un período de cuatro décadas, diferenciando entre hombres y mujeres. Los hombres desocupados comenzaron en 1990 con un total de 15,610, aumentando a 35,033 en el año 2000, alcanzando un pico significativo de 52,139 en 2010, para luego descender a 26,616 en 2020.

En cuanto a las mujeres desocupadas, en 1990 se registraron 12,488, aumentando a 21,606 en 2000. Experimentaron un aumento menos pronunciado que los hombres en 2010, con un total de 30,909 desocupadas, y finalmente, redujeron su número a 18,741 en 2020.

La tendencia general muestra picos más marcados en la población masculina desocupada, mientras que la población femenina, aunque también experimenta fluctuaciones, lo hace de manera más moderada.

Gráfica 3. Población desocupada de jóvenes de 15 a 29 años en la Ciudad de México



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo de Población y Vivienda (CPV) 1990, 2000, 2010 y 2020.

Los datos arrojados por el Censo de Población y Vivienda 2020 muestra que la dinámica de la Población No Económicamente Activa (PNEA) entre los jóvenes de 15 a 29 años en la Ciudad de México ha experimentado cambios significativos desde 1990 hasta 2020, revelando tendencias importantes en cuanto a la participación laboral y las diferencias de género.

La tendencia decreciente en la PNEA, especialmente entre las mujeres, es un indicador positivo de cambio social y económico, que posiblemente señala hacia una mayor integración de los jóvenes en actividades económicas y educativas. Sin embargo, la

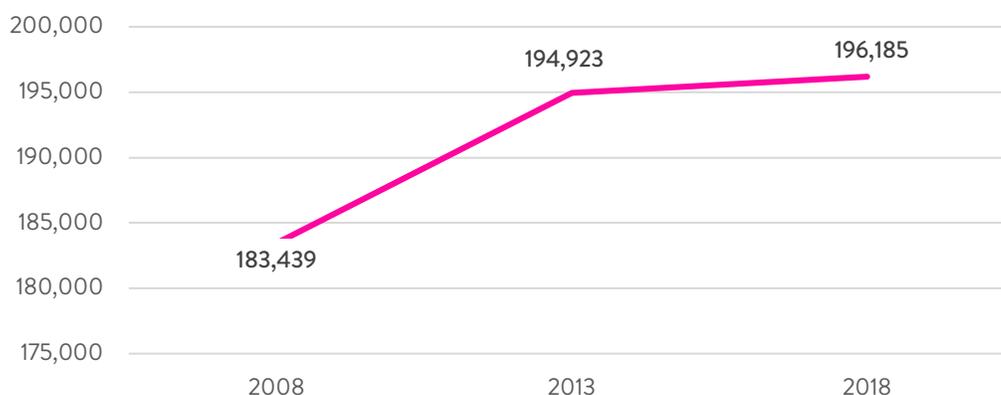
persistencia de una mayor proporción de mujeres en esta categoría subraya la importancia de seguir implementando estrategias dirigidas a eliminar las barreras al empleo y la educación, y a asegurar que los jóvenes, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades para contribuir activamente a la sociedad y desarrollar su potencial.

Censos económicos y la juventud mexicana

Desde otro ángulo de análisis, los **datos del censo económico** también aportan información de la población de interés bajo la perspectiva de unidades económicas ya que ofrecen una panorámica detallada de su empleabilidad dentro de establecimientos implicados en la producción de bienes, la comercialización de productos y la provisión de servicios, resaltando por su profundo nivel de detalle tanto geográfico como sectorial. Con el propósito de monitorear los principales cambios económicos se escogieron los últimos tres levantamientos: 2008, 2013 y 2018

La **gráfica 4** muestra un crecimiento constante en la población de 15 a 29 años que se desempeña en el sector del comercio al por menor en la Ciudad de México. En 2008, había 183,430 jóvenes trabajando en este sector, cifra que experimenta un ascenso a 194,923 para el año 2013, y continúa su trayectoria ascendente, aunque con un incremento más leve, hasta alcanzar los 196,185 en 2018. Esta tendencia subraya una expansión sostenida del empleo en jóvenes en el sector del comercio al por menor en la capital del país a lo largo de la década observada.

Gráfica 4. Población de 15 a 29 años ocupada en el sector del comercio al por menor en la Ciudad de México



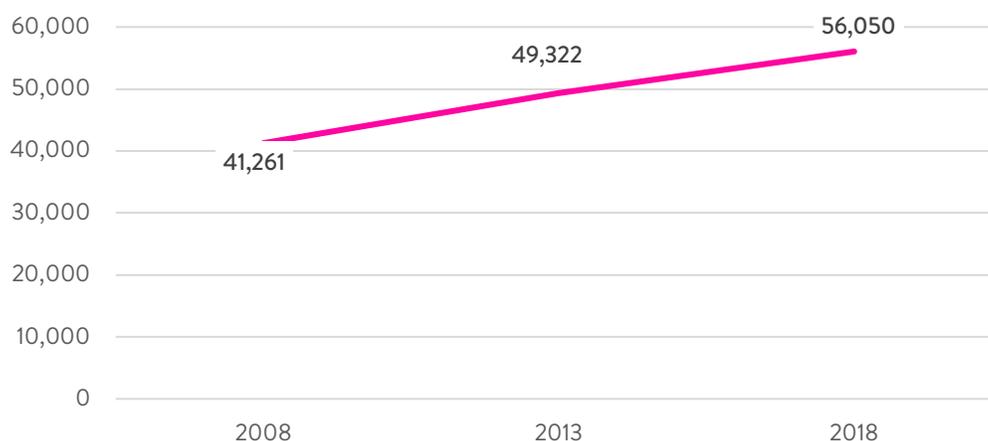
Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censos Económicos 2008, 2013 y 2018.

Durante las últimas dos décadas, el sector ha experimentado un crecimiento significativo y ha atravesado transformaciones importantes, principalmente impulsadas por la innovación tecnológica y la dominancia de los grandes minoristas. En este proceso, el empleo por cuenta propia ha disminuido, mientras que el empleo a tiempo parcial ha ganado relevancia, ofreciendo a los trabajadores una mayor flexibilidad horaria (OIT, 2015).

En adición a este sector de comercio al por menor, también se observa que hay una tendencia al alza en el empleo de jóvenes de 15 a 29 años en el sector de servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas en la Ciudad de México, como se observa en la gráfica 5.

En 2008 comienza con una cifra de 41,261 jóvenes empleados en este sector, que aumentó a 49,322 en 2013, lo que representa un incremento significativo. Esta tendencia positiva se mantuvo y se fortaleció aún más en 2018, cuando el número se elevó a 56,050. Este aumento constante en la contratación de jóvenes a lo largo de una década refleja una dinámica favorable en la industria de la hospitalidad.

Gráfica 5. Población de 15 a 29 años ocupada en el sector servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas en la Ciudad de México



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censos Económicos 2008, 2013 y 2018.

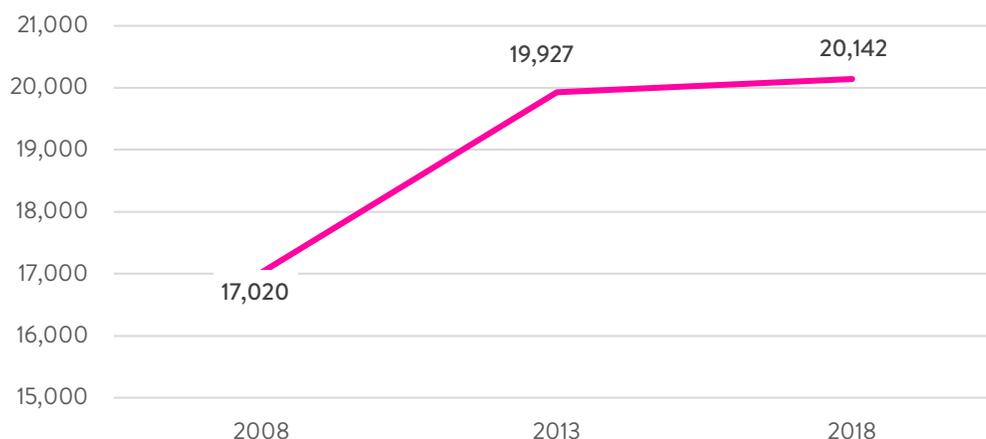
Según DENUÉ 2022, los Servicios de Alojamiento Temporal y de Preparación de Alimentos y Bebidas registró 701,269 unidades económicas a nivel nacional. Las entidades

federativas con mayor número de unidades económicas fueron Estado de México (78,030), Ciudad de México (59,577) y Veracruz de Ignacio de la Llave (48,699).³

Otro de los sectores que también dan cuenta de la participación laboral de jóvenes es el de los **Servicios de salud y asistencia social**. Éste abarca unidades económicas dedicadas a proporcionar servicios de atención médica y asistencia social. La gráfica 6 ilustra una tendencia progresivamente positiva en el empleo de jóvenes de 15 a 29 años en el sector de servicios de salud y asistencia social en la Ciudad de México durante el período de 2008 a 2018.

En 2008, el número de jóvenes empleados en este sector de cuidados era de 17,020, cifra que experimentó un crecimiento moderado hasta alcanzar los 19,927 en 2013. Posteriormente, continuó aumentando de manera gradual, llegando a los 20,142 en 2018. Estos números indican un aumento constante, aunque no abrupto, lo que refleja una demanda sostenida de jóvenes en servicios relacionados con la salud y el bienestar social a lo largo de una década.

Gráfica 6. Población de 15 a 29 años ocupada en el sector de servicios de salud y asistencia social en la Ciudad de México



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censos Económicos 2008, 2013 y 2018.

³ /datamexico/es/profile/industry/accommodation-and-food-services?redirect=true

Según los datos del DENUE 2022, el sector de Servicios de Salud y de Asistencia Social registró un total de 234,303 unidades económicas en México. Las entidades federativas con la mayor cantidad de estas unidades económicas fueron el Estado de México, con 24,880; la Ciudad de México, con 22,942; y Jalisco, con 16,161⁴.

En conclusión, los resultados analíticos aportados por la información de los censos económicos, indican que entre 2008 y 2018, la Ciudad de México experimentó un crecimiento sostenido del empleo de jóvenes en sectores clave, destacando especialmente el comercio al por menor, la hospitalidad, y la salud y asistencia social. En adición, esta información puede enriquecerse con datos que den cuenta del registro de trabajo formal en los sectores que sobresalen.

Trabajadores asegurados en el IMSS

Otra fuente de información ampliamente utilizada por diseñadores de políticas públicas e investigadores para analizar el mercado laboral es el registro de trabajadores asegurados del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que proporciona datos con ciertas particularidades que deben tenerse en cuenta al interpretarlos. La estadística del IMSS proviene de un registro administrativo cuyo propósito principal es llevar un registro del número de personas aseguradas en la institución. Aunque este registro no está diseñado específicamente para proporcionar datos laborales, sigue siendo un indicador para comprender la generación y las tendencias del empleo formal.

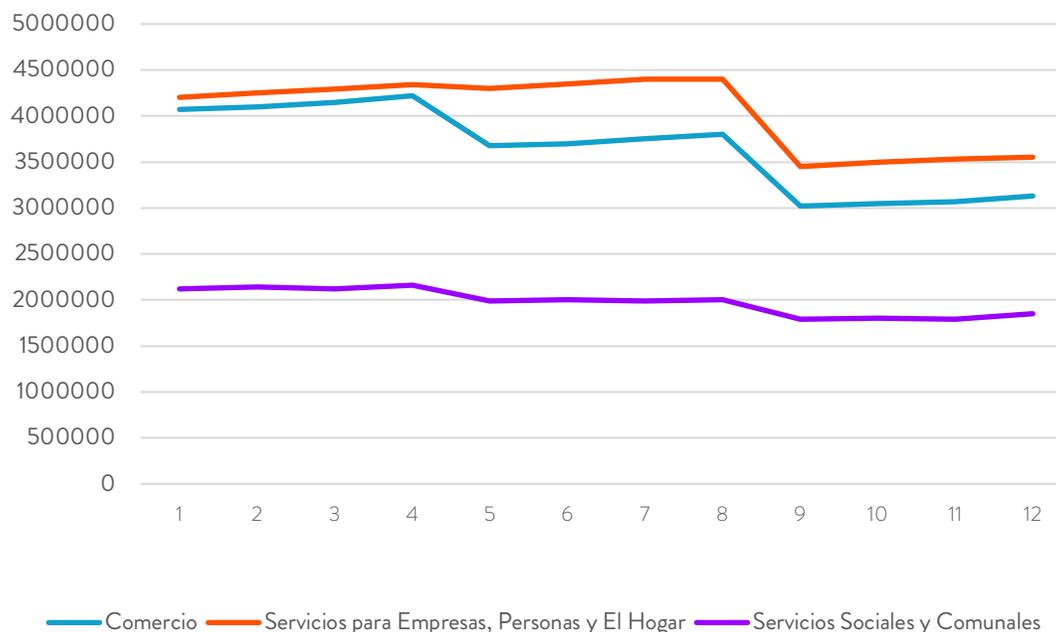
Teniendo en cuenta estas características, se analizaron los datos del IMSS considerando los resultados arrojados por los censos económicos. Estos resultados se dividieron en tres sectores: comercio (sin distinción entre al por menor), servicios para empresas, personas y el hogar, y servicios sociales y comunales en su forma más general.

En la gráfica 7 se observa que, en 2023, la mayoría de los trabajadores permanentes se encontraban en los sectores del comercio y los servicios, ya sea para empresas, personas o el hogar. Recordemos que estos registros permiten identificar a los trabajadores asegurados, por lo cual es un referente básico como indicador de la generación y tendencias del empleo formal.

⁴ <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/industry/health-care-and-social-assistance>

El sector de servicios sociales se mantuvo constante, con alrededor de dos mil trabajadores permanentes. Así mismo, el comercio y los servicios tuvieron un comportamiento similar durante los tres años analizados, con alrededor de cuatro mil trabajadores permanentes en cada uno.

Gráfica 7. Trabajadores permanentes por sector de actividad, 2013, 2019 y 2023

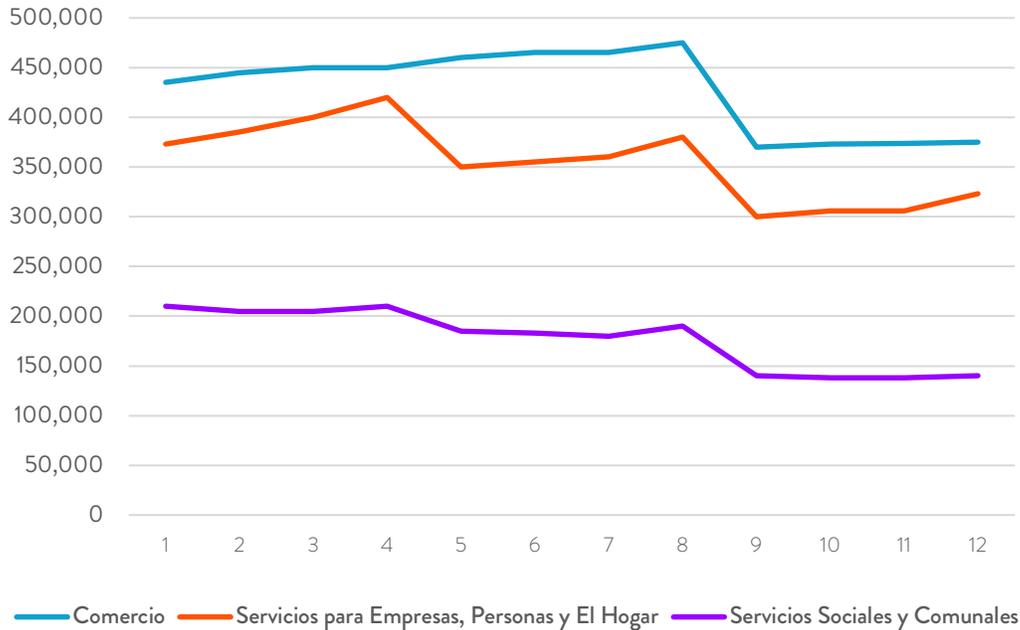


Fuente: Elaboración propia con base en STPS. Trabajadores Asegurados IMSS, 2013, 2019 y 2023. <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/asegurados.htm>

En cuanto a los trabajadores eventuales urbanos (gráfica 8), se observó que el sector del comercio tenía una mayor variabilidad a lo largo de los tres periodos analizados, con un ligero repunte en los últimos trimestres del año debido a las festividades mexicanas.

Por otro lado, los trabajadores eventuales urbanos en el sector de servicios mostraron una tendencia estable desde 2019. El sector de servicios sociales y comunales osciló entre cien y doscientos mil trabajadores eventuales urbanos. En resumen, estos tres sectores experimentaron un aumento en la contratación de trabajadores eventuales urbanos en la última década.

Gráfica 8. Trabajadores eventuales urbanos por sector de actividad, 2013, 2019 y 2023



Fuente: Elaboración propia con base en STPS. Trabajadores Asegurados IMSS, 2013, 2019 y 2023. <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/asegurados.htm>

Al comparar los datos del IMSS con los resultados obtenidos de los censos económicos, se ha hecho énfasis en tres sectores principales: comercio, servicios (tanto para empresas como para personas y hogares), y servicios sociales y comunales. Los análisis muestran que en 2023, los sectores de comercio y servicios dominaron en términos de trabajadores permanentes, mientras que el sector de servicios sociales se mantuvo estable, evidenciando la importancia de estos sectores en la economía formal.

En lo que respecta a los trabajadores eventuales urbanos, el comercio mostró mayor variabilidad, especialmente con incrementos notables durante las festividades mexicanas, reflejando una demanda estacional de empleo. Por otro lado, el sector de servicios mantuvo una tendencia estable desde 2019, y los servicios sociales y comunales presentaron fluctuaciones menores en la cantidad de trabajadores eventuales, sugiriendo diferentes dinámicas en la contratación temporal a lo largo de los años.

Este análisis resalta el crecimiento en la contratación de trabajadores eventuales urbanos en los últimos años, subrayando la flexibilidad y adaptabilidad del mercado laboral frente a las necesidades económicas y sociales del país. La información derivada del IMSS, aunque no diseñada específicamente para análisis laborales, ofrece revelaciones valiosas para comprender la estructura y evolución del empleo formal en México.

Para concluir esta sección se debe destacar que el objetivo de este análisis, fundamentado en variadas fuentes de información, radica en proporcionar una visión amplia sobre la situación laboral de la juventud. La evaluación de los datos considera tanto las potencialidades como las restricciones inherentes a cada fuente consultada.

Así, mientras la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) aborda la temática desde una metodología de encuesta continua, enfocándose en las personas, el censo económico se orienta hacia las unidades económicas. Por su parte, los registros de trabajadores asegurados en el IMSS, al ser un registro administrativo, ofrecen una perspectiva de la dinámica laboral en constante cambio (altas y bajas en la seguridad social a corto plazo). No obstante, aunque existen diferencias conceptuales y metodológicas significativas entre estas fuentes, todas convergen en señalar que las y los jóvenes entre 15 y 29 años enfrentan un escenario laboral desafiante: si bien crece su empleabilidad en los sectores que se analizan, el empleo no necesariamente se da en condiciones de formalidad que deberían reportarse en el IMSS.

2. Empleabilidad juvenil en CDMX

Como se ha observado en el capítulo anterior, numerosos jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo y del mercado laboral, mientras que aquellos que consiguen empleo, frecuentemente lo hacen bajo condiciones precarias. Frente a este desafío, y conociendo las tendencias que se han presentado en el capítulo anterior sobre sectores donde hay una tendencia creciente a contratar jóvenes, se realizó un estudio de campo con el propósito de evaluar y definir con la mayor claridad posible los nichos de mercado que ofrezcan o permitan desarrollar oportunidades laborales significativas para este segmento de la población.

El enfoque del análisis buscó las rutas para mejorar e incrementar la tasa de empleo juvenil, así como proveer herramientas para mejorar la calidad de los empleos disponibles para los jóvenes, asegurando que estos sean dignos, estables y propicien su crecimiento y

desarrollo personal y profesional. Al explorar y destacar áreas específicas del mercado con potencial de absorción laboral o de emprendimiento, el estudio aspira a proporcionar una hoja de ruta clara para políticas públicas y estrategias sectoriales que faciliten la integración efectiva de los jóvenes en la economía, contribuyendo así a su bienestar y al desarrollo socioeconómico de la región.

En específico el estudio se enfoca en seis grandes áreas temáticas.

Explorar las Oportunidades: Detectar aquellos subsectores y ramas económicas de la CDMX que estén en pleno auge y ofrezcan una alta rentabilidad. Esto se realizó durante la etapa inicial de muestreo.

Clústeres Empresariales: Investigar si en la CDMX existen conglomerados de empresas por industria, mercado o ubicación geográfica que se puedan aprovechar. Este análisis a partir de los resultados del estudio permitió identificar grupos de empresas proclives a la contratación de jóvenes y aquellas con mayor resistencia.

Punto de Atención: Determinar qué subsectores y ramas económicas son los principales empleadores de jóvenes, especialmente aquellos con educación hasta nivel secundaria o media superior.

Plazas Laborales: Cuantificar el total de empleos ofrecidos por estos sectores y determinar cuántos de estos podrían ser accesibles para jóvenes buscando su primera experiencia laboral.

Salario y Posición: Analizar el rango salarial por sector, ramas y grupos, y diferenciarlo según el nivel del puesto.

Equidad de Género: Investigar la posible disparidad salarial entre géneros en cada subsector y proponer soluciones si se detecta una brecha significativa.

Metodología del estudio y criterios de inclusión de empresas

El estudio inició con la identificación de las variables relevantes dentro de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, segundo trimestre. El diagnóstico realizado se enfocó en las empresas empleadoras de jóvenes en la Ciudad de México. Por esta razón la primera etapa constó de un análisis del Directorio Nacional de Unidades Económicas (DENU) y el Censo Económico de 2019⁵ permitió señalar los sectores y subsectores económicos de mayor relevancia para los jóvenes oportunidad.

A partir de esta revisión se elaboró un análisis a partir del cual se identificaron y definieron los sectores y alcaldías a investigar en la siguiente fase. Este análisis permitió definir el perfil detallado del ingreso de jóvenes al sector privado y el universo de empresas para generar una muestra que permitiera conocer el estado de empleabilidad de los jóvenes oportunidad.

Los criterios de selección de los sectores se basaron en dos criterios clave: tamaño de las empresas, remuneración reportada a los empleados y potencial ocupación de jóvenes. En conjunto con GOYN se determinó que para realizar la encuesta entre empleadores sería de mayor relevancia enfocar la selección de la muestra en dos de los tres criterios: los sectores más relevantes considerando **ingreso mensual y número de unidades económicas**.

Siguiendo los criterios establecidos para la identificación del número de jóvenes oportunidad por sector económico en el DENU para identificar a las empresas que podrían ofrecer las mejores condiciones laborales para los jóvenes oportunidad se consideraron los siguientes criterios:

- Sectores más relevantes considerando ingreso mensual
- Sectores más relevantes considerando producción bruta
- Sectores más relevantes considerando número de unidades económicas

⁵ <https://www.inegi.org.mx/app/saic/default.html>. La fecha de la consulta fue el 13/06/2023

Con base en estos criterios, se reportan los siguientes resultados, en orden de prioridad:⁶

Los sectores más relevantes considerando ingreso mensual

- a) Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final,
- b) Servicios financieros y de seguros
- c) Información en medios masivos
- d) Transportes, correos y almacenamiento

Los sectores más relevantes considerando producción bruta

- a) Servicios financieros y de seguros
- b) Información en medios masivos
- c) Industrias manufactureras
- d) Corporativos

Sectores más relevantes considerando número de unidades económicas

- a) Comercio al por menor
- b) Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas
- c) Servicios de salud y asistencia social

Muestreo final

La investigación se centró en las empresas ubicadas en la Ciudad de México. Para identificar y seleccionar a las empresas participantes, se utilizó como referencia el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). El estudio se estratifica por sectores económicos, permitiendo una comprensión detallada de las características y comportamientos específicos de cada sector. Esta estratificación se alinea con las prácticas estándar de investigación, garantizando precisión y relevancia en los resultados.

⁶ Ver anexo de Diseño de muestra para el detalle específico de las unidades económicas y su selección en el estudio

Respecto a la muestra, se determinó que sería representada por 200 casos seleccionados. Este número se decidió basándonos en criterios estadísticos que garantizan confiabilidad en los datos recolectados: con un 95% de nivel de confianza, asumiendo una distribución normal se estableció un margen de error aproximado del +/- 7.59%. Además, se consideró un efecto de diseño de 1.2 para ajustar la muestra a la realidad empresarial de la Ciudad de México y sus particularidades.

En la definición de la muestra se aplicaron dos criterios fundamentales a partir del diagnóstico inicial:

- 1) El primer criterio se centró en la identificación de los sectores económicos en función de su contribución al ingreso. Siguiendo esta línea, se determinó que el 70% de las entrevistas se realizarían en unidades económicas pertenecientes a estos sectores clave.
- 2) El segundo criterio se basó en la ubicación laboral de los *Jóvenes Oportunidad* según los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2022- III). A través de este criterio, se seleccionó al 30% restante de las unidades económicas.

Cabe mencionar que había sectores económicos que cumplían ambos criterios y por lo tanto tuvieron cuotas específicas bajo cada uno de ellos.

A continuación, presentamos un cuadro que detalla esta distribución y proporciona una visión más clara de la distribución y clasificación de la muestra según los dos criterios mencionados anteriormente.

Cabe mencionar que había sectores económicos que cumplían ambos criterios y por lo tanto tuvieron cuotas específicas bajo cada uno de ellos.

A continuación, presentamos un cuadro que detalla esta distribución y proporciona una visión más clara de la distribución y clasificación de la muestra según los dos criterios mencionados anteriormente.

La metodología de selección de las empresas se basó en un proceso aleatorio y autónomo, tomando en cuenta diversos estratos definidos por el sector de actividad económica. La probabilidad de elegir ciertos números telefónicos dentro de cada estrato se determinó mediante la fórmula:

$$\pi_j = \frac{n_j}{N_j}$$

En este contexto, π_j representa la probabilidad de inclusión de una empresa, N_j es el total de números telefónicos disponibles por estrato y n_j indica los números telefónicos efectivamente seleccionados.

Para ofrecer una perspectiva clara sobre la participación de cada empresa, se calcularon los ponderadores base (bw) utilizando la relación:

$$bw_j = \frac{1}{\pi_j}$$

Estos ponderadores son esenciales para equilibrar la muestra y garantizar que refleje adecuadamente la realidad empresarial. Además, un aspecto crucial del estudio fue la calibración de estos ponderadores base. Este paso aseguró que la muestra representara de manera precisa y fidedigna a las unidades económicas de interés. Para llevar a cabo esta tarea, se recurrió a datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). Esta calibración se enfocó en ajustar los ponderadores según la distribución real de las unidades económicas en la Ciudad de México, segmentadas por sector de actividad. Con ello, se consiguió que el estudio refleje de manera proporcional la presencia de cada sector en el panorama económico de la ciudad.

Limitaciones del estudio

Las limitaciones inherentes a las fuentes de información utilizadas para capturar las características de las y los jóvenes deben ser consideradas cuidadosamente. En este contexto, se identifican tres restricciones específicas:

1. Existen categorías cuyos porcentajes son relativamente bajos. Estos deben ser interpretados con precaución, ya que es posible que no ofrezcan el mismo nivel de confiabilidad que los datos con porcentajes más elevados. Esta situación no es exclusiva de esta encuesta, sino que es una característica común en estudios que

emplean métodos de muestreo, tal como se explica en algunos textos como Cochran, (1977), Kish (1965b), Lohr (2009).

2. El mercado laboral de la juventud en la Ciudad de México se caracteriza por una concentración significativa en el sector de servicios, lo que resalta la tendencia hacia la terciarización de la economía. Esta situación, que se evidencia tanto en los análisis de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) como en la literatura especializada (ver Arvizu Reynaga, 2022; Solís & Blanco, 2014), refleja la inestabilidad laboral y las condiciones precarias que enfrentan muchos jóvenes trabajadores. Es común que estos empleos ofrecen poca seguridad laboral y carezcan de beneficios como seguros de salud o prestaciones de retiro. Estos factores contribuyen a una situación de vulnerabilidad económica para las y los jóvenes, restringiendo sus opciones para un desarrollo profesional y personal estable. Por lo tanto, no es sorprendente que esta dinámica estructural del mercado laboral se vea reflejada en los resultados de la encuesta, evidenciando una tendencia que es coherente con el contexto socioeconómico más amplio de la Ciudad de México.
3. La vigencia de los datos es una limitación importante. Esta encuesta y otras fuentes de información proporcionan una instantánea de la situación laboral y educativa de la juventud en un momento específico. Sin embargo, estos datos pueden volverse rápidamente obsoletos debido a cambios dinámicos en la economía, políticas e incluso debido a tendencias socioculturales. Es crucial actualizar regularmente estos estudios para reflejar los cambios en el contexto laboral y educativo, y para proporcionar una base sólida para la planificación y ejecución de políticas públicas eficaces.

Tabla 1: Estimación de la muestra

Sector (clasificación SCIAN)	Cantidad de U.E. del sector en el marco muestral (DENUE)	Porcentaje de U.E. del sector en marco (DENUE)	Porcentaje de U.E. de los 6 sectores más relevantes	70% de la muestra (140 entrevistas)	% de jóvenes con trabajos precarios que trabaja en el sector	30% de la muestra (60 entrevistas)	Muestra TOTAL (200 entrevistas)
A	B	C	D	E	F	G	H
Comercio al por menor	203,273	42.9			28.9	17	17
Otros servicios excepto actividades gubernamentales	67,545	14.2			11.3	7	7
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	59,577	12.6			16.1	10	10
Industrias manufactureras	33,614	7.1	65.3	91	11.5	7	98
Servicios financieros y de seguros	11,794	2.5	22.9	32	1.8	1	33
Transportes, correos y almacenamiento	3,236	0.7	6.3	9	4.7	3	12
Información en medios masivos	1,986	0.4	3.9	5	1.9	1	6
Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural	608	0.1	1.2	2	-		2
Corporativos	227	0.0	0.4	1	-	No hay JO	1
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	5,976	1.3			-		-
Minería	64	0.0			-		-
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	8,611	1.8			5.3	3	3
Construcción	2,380	0.5			5.0	3	3
Servicios de salud y de asistencia social	22,942	4.8			2.3		
Comercio al por mayor	17,216	3.6			3.0		
Servicios profesionales, científicos y técnicos	14,347	3.0			2.5		
Servicios educativos	11,851	2.5			1.6	8	8
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	5,239	1.1			1.0		
Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoria	3,813	0.8			2.4		
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	24	0.0			0.7		
Total	474,323	100	100	140	100	60	200

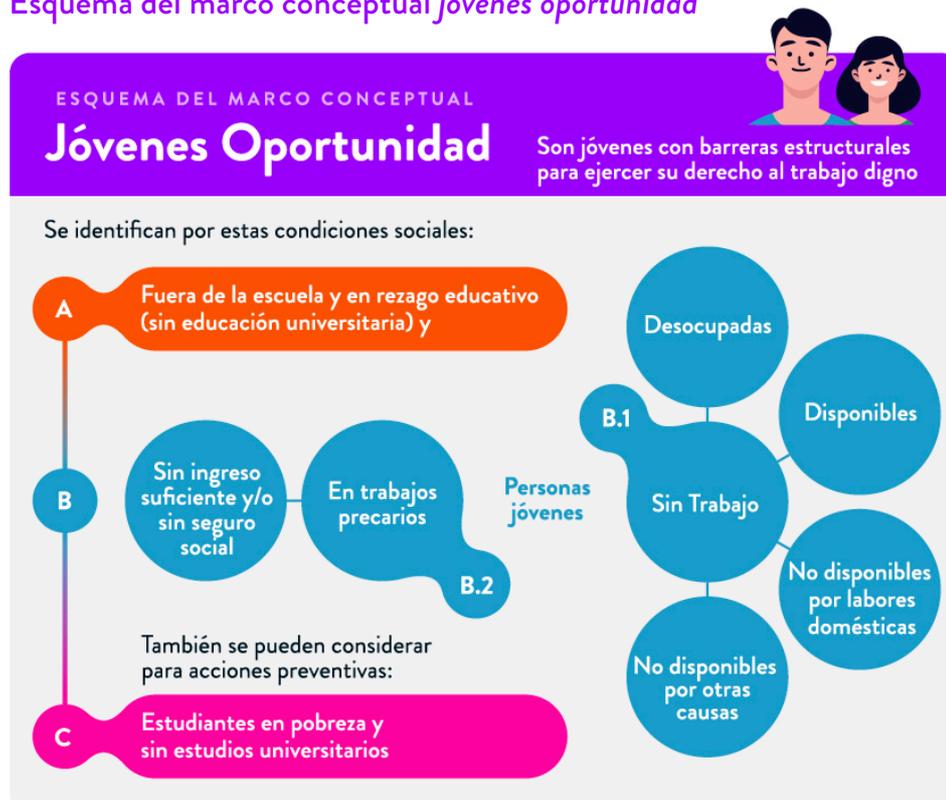


Columna	Descripción de las columnas
A	Nombre del sector de acuerdo con la clasificación del catálogo del SCIAN
B	Cantidad de unidades económicas del sector en el marco muestral del DENUÉ para la Ciudad de México, con última fecha de información disponible: 18 de noviembre de 2022
C	Porcentaje de unidades económicas en cada sector en el DENUÉ
D	Porcentaje recalculado considerando únicamente los 6 sectores más relevantes según los criterios de mejor ingreso mensual y mayor producción bruta discutidos anteriormente para determinar el número de casos del 70% de la muestra (donde actualmente no hay jóvenes oportunidad, para identificar las competencias y habilidades que las empresas buscan al contratar personal joven que no cuenta con educación superior)
E	Distribución del 70% de la muestra (140 entrevistas) según la proporción de unidades económicas en cada uno de esos seis sectores
F	Porcentaje de jóvenes con trabajos precarios que trabaja en el sector de acuerdo con los datos de la ENOE tercer trimestre del 2022. Los porcentajes se calcularon considerando los totales de jóvenes con trabajos precarios en cada sector del SCIAN con el factor de expansión trimestral de la ENOE sin considerar a quienes no especificaron el sector en el que trabajan.
G	Distribución del 30% de la muestra (60 entrevistas) según la proporción de jóvenes oportunidad que trabajan en cada sector según la ENOE tercer trimestre del 2022
H	Total de entrevistas considerando ambas distribuciones de la muestra para tener las 200 entrevistas, E + G

Tras calcular la muestra necesaria para recabar información de las empresas seleccionadas, se procedió a realizar un análisis estadístico con el objetivo de precisar el enfoque hacia la población de estudio: jóvenes de 15 a 29 años. Este análisis se centró en la categoría definida por GOYN como "jóvenes oportunidad", término que identifica a hombres y mujeres dentro de este rango de edad que se enfrentan a barreras estructurales significativas en su entorno, impidiéndoles ejercer plenamente su derecho a la educación y al trabajo digno. Este grupo se caracteriza por su exclusión de oportunidades laborales, educativas y de formación, o por encontrarse laborando bajo condiciones de inestabilidad y precariedad. Una vez más, se analizaron los datos del 2do trimestre de 2023 de la ENOE.

En la Ciudad de México, el grupo poblacional de *jóvenes oportunidad* está conformado por 692,763 jóvenes.[1] Este grupo se define a partir de dos condiciones sociales clave: el acceso limitado a la educación y el acceso limitado al trabajo, o bien acceso a trabajo precario. La imagen 1 ejemplifica cómo se delimita a la población de interés.

Imagen 1:
Esquema del marco conceptual *jóvenes oportunidad*



[1] La fecha de descarga de los datos fue el 02 de noviembre de 2023:
<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos>

Derivado de la delimitación precisa de esta población, el cálculo de los denominados "jóvenes oportunidad" permite su clasificación en dos grandes grupos:

1. Un primer grupo compuesto por **215,671 jóvenes no están estudiando ni trabajando**, lo que indica una desconexión con sus derechos laborales y educativos. Estos jóvenes se dividen en tres categorías:
 - Hay **32,240 jóvenes** que pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA) y están desocupados. Esto significa que han buscado empleo sin éxito y tampoco están estudiando. Representan el 5% del total de "jóvenes oportunidad".
 - **49,258 jóvenes** pertenecen a la Población No Económicamente Activa (PNEA) y están disponibles, pero no estudian. Estos jóvenes no han buscado trabajo recientemente, ya que sienten que no hay oportunidades para ellos. Constituyen el 7% del total de "jóvenes oportunidad".
 - **134,173 jóvenes**, que son parte de la Población No Económicamente Activa (PNEA), se consideran no disponibles. Esto indica que, por diversas razones, creen que no pueden trabajar y tampoco están estudiando. Representan el 19% del total de "jóvenes oportunidad".
2. Y un segundo grupo que está conformado por **477,092 jóvenes** en la Ciudad de México que trabajan bajo condiciones precarias, formando parte de la Población Económicamente Activa (PEA). Aunque están empleados, enfrentan situaciones laborales precarias ya que no cuentan con un ingreso adecuado o carecen de seguridad social. Las condiciones laborales se señalan como precarias cuando un empleado no tiene acceso a la seguridad social, un derecho garantizado por ley, o cuando su salario no es suficiente. Según la Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, un salario es "suficiente" si alcanza, al menos, el valor de dos canastas básicas. Estas canastas cubren necesidades primordiales como alimentación, vivienda, ropa, transporte, salud y educación para el trabajador y un dependiente. En marzo de 2022, el CONEVAL estimó que la canasta básica tenía un valor de \$4,042.75. Por lo tanto, un salario que supera los \$10,085 pesos netos se considera adecuado. En este grupo tenemos tres categorías de jóvenes:
 - Un 45% (306,786 jóvenes) trabaja sin recibir un salario adecuado y además no cuenta con seguridad social.
 - El 23% (160,526 jóvenes) tiene empleo, pero aunque no ganan lo suficiente, sí tienen acceso a la seguridad social.
 - Por último, el 1% (9,780 jóvenes) cuenta con un salario suficiente, pero no disfruta de los beneficios de la seguridad social.

Información que vista de manera esquemática se puede visualizar así:

Tabla 2: Desagregado de Jóvenes Oportunidad en la Ciudad de México

Jóvenes que no estudian ni trabajan (31%)	5%	PEA Desocupada que no estudia
	7%	PNEA Disponible y no estudia
	19%	PNEA No disponible y no estudia
Jóvenes que trabajan en condiciones de precariedad (70%)	45%	PEA Ocupada, sin ingreso suficiente y con SS
	23%	PEA Ocupada, con ingreso suficiente y sin SS
	1%	PEA Ocupada, sin ingreso suficiente y sin SS

Tomando en cuenta las limitaciones de la ENOE, que no permite estimar las condiciones laborales a nivel de alcaldía ni para subconjuntos específicos como los jóvenes, se realizó un esfuerzo por elaborar una aproximación de la proporción de "Jóvenes Oportunidad" (JO) en cada alcaldía utilizando la información disponible.

Este enfoque subraya la importancia de adaptar las metodologías de investigación a las restricciones de los datos disponibles, de modo que en la tabla 3 se observa las proporciones de JO asociados a distintos municipios de la Ciudad de México.

Xochimilco lidera la lista con 10.08%, seguido de Tláhuac con 9.85% y Cuajimalpa de Morelos con 9.27%. En el rango intermedio, encontramos a Iztapalapa, La Magdalena Contreras y Milpa Alta, cuyos porcentajes oscilan alrededor del 8%. Benito Juárez presenta los números más bajos con 3.85%, mientras que Miguel Hidalgo y Azcapotzalco también tienen cifras menores con 5.96% y 4.56% respectivamente.

Tabla 3: Porcentaje de jóvenes oportunidad dentro de la población total de jóvenes

Municipio	Proporción	Municipio	Proporción
Azcapotzalco	4.56%	Álvaro Obregón	6.99%
Coyoacán	6.57%	Tláhuac	9.85%
Cuajimalpa de Morelos	9.27%	Tlalpan	6.80%
Gustavo A. Madero	6.52%	Xochimilco	10.08%
Iztacalco	7.56%	Benito Juárez	3.85%
Iztapalapa	8.82%	Cuauhtémoc	6.87%
La Magdalena Contreras	8.89%	Miguel Hidalgo	5.96%
Milpa Alta	8.78%	Venustiano Carranza	7.85%

Cuando se acota a jóvenes desconectados del trabajo y la educación formal, la tabla 4, Tláhuac registra el valor más alto de este grupo con un 3.96%, seguido de cerca por La Magdalena Contreras con un 3.04% y Cuajimalpa de Morelos con un 3.22%. Municipios como Iztapalapa, Milpa Alta y Venustiano Carranza tienen porcentajes

cercanos al 3%. En el extremo inferior, Azcapotzalco y Miguel Hidalgo presentan los porcentajes más bajos con 0.75% y 1.03% respectivamente.

Municipio	Proporción	Municipio	Proporción
Azcapotzalco	4.56%	Álvaro Obregón	6.99%
Coyoacán	6.57%	Tláhuac	9.85%
Cuajimalpa de Morelos	9.27%	Tlalpan	6.80%
Gustavo A. Madero	6.52%	Xochimilco	10.08%
Iztacalco	7.56%	Benito Juárez	3.85%
Iztapalapa	8.82%	Cuauhtémoc	6.87%
La Magdalena Contreras	8.89%	Miguel Hidalgo	5.96%
Milpa Alta	8.78%	Venustiano Carranza	7.85%

Para identificar entre los jóvenes oportunidad el **estado de precariedad laboral**, es decir, aquellos que reportan ingresos debajo de las dos canastas básicas, observamos que Xochimilco tiene el porcentaje más alto con 7.60%, seguido de Milpa Alta con 6.06% y Cuajimalpa de Morelos con 6.05%.

Alcaldías como Iztapalapa, La Magdalena Contreras y Tláhuac están en un rango intermedio, todos con porcentajes cerca del 6%. Benito Juárez se destaca con el porcentaje más bajo de la lista, siendo 1.77%, mientras que Tlalpan y Gustavo A. Madero se encuentran en el extremo más bajo con porcentajes alrededor del 4.5%.

Tabla 5: Porcentaje de jóvenes en estado de precariedad laboral

Municipio	Porcentaje
Azcapotzalco	3.81%
Coyoacán	4.91%
Cuajimalpa de Morelos	6.05%
Gustavo A. Madero	4.54%
Iztacalco	5.77%
Iztapalapa	5.92%
La Magdalena Contreras	5.85%
Milpa Alta	6.06%
Álvaro Obregón	4.68%
Tláhuac	5.89%
Tlalpan	4.53%
Xochimilco	7.60%
Benito Juárez	1.77%
Cuauhtémoc	5.04%
Miguel Hidalgo	4.94%
Venustiano Carranza	4.99%

Tomando en cuenta la importancia que tiene identificar las zonas geográficas con mayores índices de jóvenes enfrentando barreras estructurales para acceder a educación y empleo digno, se procedió a explorar las alcaldías donde se concentran las actividades laborales de las personas identificadas como "jóvenes oportunidad" con el objetivo de comprender mejor las dinámicas locales que pueden influir en estas condiciones.

Se identifica que Xochimilco tiene la mayor concentración de estas unidades, con el 7.60%, seguido de Milpa Alta con 6.06% y Cuajimalpa de Morelos con 6.05%. Las alcaldías como Iztapalapa, La Magdalena Contreras y Tláhuac están en un rango intermedio, todas ellas cerca del 6%. Benito Juárez se destaca con el porcentaje más bajo de la lista, siendo 1.77%, mientras que Tlalpan y Gustavo A. Madero se encuentran en el extremo más bajo con porcentajes alrededor del 4.5%.

Municipio	Porcentaje
Azcapotzalco	3.81%
Coyoacán	4.91%
Cuajimalpa de Morelos	6.05%
Gustavo A. Madero	4.54%
Iztacalco	5.77%
Iztapalapa	5.92%
La Magdalena Contreras	5.85%
Milpa Alta	6.06%
Álvaro Obregón	4.68%
Tláhuac	5.89%
Tlalpan	4.53%
Xochimilco	7.60%
Benito Juárez	1.77%
Cuauhtémoc	5.04%
Miguel Hidalgo	4.94%
Venustiano Carranza	4.99%

En suma, este enfoque dirigido a JO tuvo como objetivo profundizar en el conocimiento de las particularidades locales que inciden en su empleabilidad. Se buscó resaltar la importancia de un análisis detallado y matizado de la situación, que trascienda las estadísticas generales para identificar soluciones específicas y adaptadas a cada contexto. Esta estrategia subraya la necesidad de comprender las dinámicas únicas que afectan a estos jóvenes en diferentes áreas.

3. Perfiles empresariales y sectores favorables a la empleabilidad de jóvenes en la CDMX

Cuando hablamos de las oportunidades para las y los jóvenes *oportunidad* se detectó desde la muestra que los sectores donde hay mayor posibilidad de concentrar trabajos en mejores condiciones están en el Comercio al por menor y al por mayor y servicios de alojamiento temporal– sectores que ya estaban siendo considerados por GOYN en su estrategia, y también por industrias manufactureras, servicios financieros y de seguros, transportes, correos y almacenamiento, información en medios masivos, servicios educativos y servicios de salud y asistencia social. Estos sectores fueron los que se exploraron a detalle en la muestra del levantamiento de la encuesta y sus resultados son los que se presentan en las siguientes páginas.

Los resultados obtenidos a partir del análisis realizado en las empresas que formaron parte de la muestra seleccionada permiten identificar las características y requisitos que estas organizaciones consideran más relevantes al momento de contratar a jóvenes. Este ejercicio permitió no solo comprender los criterios de selección empleados por las empresas, sino también destacar las competencias y cualidades que incrementan las oportunidades de empleo para la juventud en el mercado laboral actual.

Con la finalidad de identificar patrones y agrupaciones dentro del conjunto de datos, se realizó el análisis estadístico de análisis k-medias. La metodología de k-medias implica seleccionar un conjunto de atributos o características relevantes de los datos y luego, el algoritmo divide los datos en grupos, también conocidos como "clusters o agrupación", en función de la similitud entre los atributos seleccionados. La singularidad de esta técnica radica en que los elementos dentro de cada grupo presentan similitudes notables entre sí, mientras que son diferentes en comparación con los elementos de otros grupos.

Es importante destacar que, dado que los datos poseen una naturaleza discreta, se optó por emplear una variante del algoritmo k-medias denominada 'kmedian'. Esta variante considera la medida 'Cranberra' que proporciona una representación más precisa para cuantificar las distancias entre los datos.

Las variables empleadas en la construcción del modelo son:

- En el último año, ¿a cuántas personas jóvenes que no cuentan con educación superior contrató? Recodificada en una variable dicotómica (Sí contrató personal joven y No contrató personal joven)
- ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con que las personas jóvenes tienen falta de compromiso en el trabajo?
- ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con que las personas jóvenes muestran poca capacidad de aprendizaje y adaptación en el trabajo?
- ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con que existe falta de interés y motivación por parte de las personas jóvenes en su desempeño laboral?
- ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con que las personas jóvenes tienen pocas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en esta empresa/negocio?

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, el modelo nos da como resultado dos grupos:

Cluster ID	Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	217910
	2	250373
	Total	468283
		100%

Con el fin de obtener una comprensión más profunda de las características distintivas de cada grupo, se realizaron cruces de esta nueva variable con otras variables del cuestionario para observar con mayor detalle los comportamientos y tendencias intrínsecas presentes en cada grupo.

El **primer grupo**, denominado "**Grupo escéptico**", representa el 46.5% de las empresas/negocios de la CDMX. Este grupo se caracteriza por mostrar una disposición moderada para contratar personal joven, no tan alta como en el segundo grupo. Las principales características de este grupo son:

- La mayoría de las empresas/negocios (más del 60%) tienen más de 10 años de experiencia en el mercado.
- Se trata principalmente de negocios pequeños, compuestos por entre 1 y 5 personas.

- La fuerza laboral en estas empresas es mayoritariamente de edad avanzada y con niveles de escolaridad más bajos.
- La escolaridad no se considera un factor determinante para el trabajo en estas empresas.
- Las competencias más buscadas en los jóvenes por parte de estas empresas son la dedicación al trabajo y las habilidades técnicas valoradas se enfocan en aspectos como el manejo de la contabilidad.
- Existe una mayor rotación de personal en este grupo.

Por otro lado, el **segundo grupo**, denominado "**Grupo Proclive**", representa el 53.5% restante de las empresas/negocios y sus características más relevantes son:

- Un 68% de las empresas/negocios en este grupo manifiesta una alta disposición para contratar personal joven.
- La antigüedad de las empresas/negocios en este grupo se encuentra entre 1 y 10 años en el mercado.
- El rango de edad de la fuerza laboral de este grupo se concentra mayormente en personas de 30 a 44 años.
- Los niveles de escolaridad en este grupo tienden a ser más altos, y valoran la escolaridad media a superior al momento de contratar personal joven.
- Las competencias más valoradas en este grupo son el trabajo en equipo y habilidades técnicas como el manejo de paquetería office y manejo de maquinaria.
- La rotación de personal es menor en comparación con el primer grupo.

Esta información se encuentra respaldada por datos detallados en los siguientes tabulados, los cuales proporcionan una evidencia concreta y cuantificable de las tendencias observadas en el proceso de contratación de jóvenes por parte de las empresas incluidas en la muestra.

Tabulados (marcando los % más altos)

En su empresa / negocio, ¿qué tan dispuestos estaría en contratar a personas jóvenes que no cuenta con educación media superior pero sí con la capacitación adecuada, aunque tengan menos experiencia laboral?

Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
Muy dispuestos	56.8	68.4	63
Algo dispuestos	31.2	16.9	23.6
Poco dispuestos	4.9	8.6	6.9
Nada dispuestos	3.3	6	4.8
Ns/Nc (esp)	3.7	0	1.7

¿Cuánto tiempo lleva funcionando ininterrumpidamente la empresa/el negocio?

Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
1 año o menos	0.1	0	0.1
1 año 1 día a 5 años	11.6	18.3	15.2
5 años 1 día a 10 años	18.4	32	25.7
Más de 10 años	64.3	46.5	54.8
Ns/Nc (esp)	5.5	3.1	4.2

Personal en la empresa/negocio

Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
1 a 5 personas	67.9	62.4	65
6 a 10 personas	16	19.6	17.9
11 a 20 personas	5.9	5.9	5.9
Más de 20 personas	10.2	12.1	11.2

Composición de personal de 18-29 años

Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
0 a 25%	54.6	45.8	49.9
26 a 50%	28.1	34.3	31.4
51 a 75%	4.2	3.3	3.7
Más de 75%	13.1	16.6	14.9

Composición de personal de 30-44 años			
Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
0 a 25%	40	30.2	34.8
26 a 50%	26.9	37.1	32.4
51 a 75%	16.2	12.6	14.3
Más de 75%	14.6	20.1	17.5
Ns/Nc	2.2	0	1

Composición de personal de 18-29 años			
Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
0 a 25%	58.7	71.6	65.6
26 a 50%	24.5	17.8	20.9
51 a 75%	4.9	3.7	4.3
Más de 75%	11.8	6.9	9.2

Composición de personal de educación básica			
Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
0 a 25%	51	62.4	57.1
26 a 50%	12.5	22.7	18
51 a 75%	10.8	6.9	8.7
Más de 75%	25.2	7.9	15.9
Ns/Nc	0.5	0.1	0.3

Composición de personal de educación media superior			
Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
0 a 25%	40.5	29.7	34.7
26 a 50%	20.6	31.9	26.6
51 a 75%	12.1	16.1	14.2
Más de 75%	23.5	22.2	22.8
Ns/Nc	3.4	0.1	1.6

Composición de personal de educación superior

Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
0 a 25%	80.7	64.9	72.2
26 a 50%	4.7	18.9	12.3
51 a 75%	6.9	0.9	3.7
Más de 75%	7.3	15.2	11.5
Ns/Nc	0.4	0.1	0.2

¿Cuál es el nivel de escolaridad mínimo que se busca en la empresa/el negocio al contratar personal joven?

Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
La escolaridad no es tan importante	30.9	20	25.1
Al menos primaria completa	7.2	9.8	8.6
Estudios de secundaria	32.7	30.6	31.6
Estudios de preparatoria y/o carrera técnica	26.9	31.7	29.5
Licenciatura o más	2.1	7.4	5
Ns/Nc (esp)	0.1	0.4	0.2

Pensando una persona joven que no cuenta con educación superior, ¿qué competencias buscaría que tuviera para contratarlo o contratarla en su empresa/su negocio?

Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
Responsabilidad	38.2	35.7	36.9
Trabajo en equipo	3.8	10.1	7.1
Trabajador	10.3	3.8	6.8
Creatividad	5.4	7.5	6.5
Innovación	2.2	7.1	4.8
Disposición de aprender	0.8	5.1	3.1
Actitud de servicio	3.6	2.5	3
Ganas de superación	0.6	3.5	2.1
Otro	19.9	13	16.2
No la contrataría (espontanea)	1.8	3.2	2.6
Ns/Nc (esp)	13.4	8.5	10.8

Pensando una persona joven que no cuenta con educación superior, ¿qué habilidades técnicas buscaría que tuviera para contratarlo o contratarla en su empresa/su negocio?

Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
Manejo de maquinaria	18.5	28.1	23.6
Atención al cliente	19.8	17.2	18.4
Manejo de paquetería office	6.5	15.8	11.5
Manejo de contabilidad	10.2	3.1	6.4
Redacción de textos	0	6.4	3.4
Otra	17.7	5.9	11.4
Ns/Nc (esp)	27.3	23.4	25.2

¿Cuál ha sido el nivel de rotación de personal en su empresa/su negocio?

Opciones	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo	
Muy alto	7.7	0.3	3.7
Alto	4.8	3.7	4.2
Moderado	30.3	29.8	30
Bajo	18.1	21.4	19.9
Muy bajo	35.4	44.5	40.3
Ns/Nc (esp)	3.7	0.2	1.9

Los tabulados presentan un análisis exhaustivo de las características y requisitos valorados por los empleadores, ofreciendo así una perspectiva clara y objetiva de los criterios predominantes en la selección de candidatos jóvenes.

Por otro lado, el Cuadro 4 ofrece un análisis comparativo centrado en los tres sectores con los porcentajes más altos de empleabilidad, desglosando la distribución de los jóvenes en dos grupos distintos: escépticos y proclives.

Esta comparación es fundamental para comprender las dinámicas específicas que caracterizan la inserción laboral de los jóvenes, identificando no solo las áreas de mayor atracción para cada grupo, sino también revelando las percepciones y expectativas que podrían influir en su orientación hacia ciertos sectores económicos.

Los resultados apuntan a que en el sector de Comercio al por menor, se observa una marcada preferencia del Grupo proclive, representando un 46.95%, superando al Grupo escéptico que ostenta un 39.36%; ambos suman un total de 43.41%. Este dato refleja una correlación con estudios anteriores como el de Solís y Blanco (2014), destacando la inclinación de los jóvenes hacia el dinamismo del comercio minorista.

Por otro lado, el sector de Otros servicios, excepto actividades gubernamentales, muestra una distribución casi idéntica entre ambos grupos, con un 14.05% para los escépticos y un 14.75% para los proclives, totalizando un 14.42%. Este equilibrio podría deberse a la diversidad de oportunidades que ofrece este sector, que atrae a jóvenes con distintas perspectivas, tal como sugiere Arvizu (2022).

Finalmente, el sector de Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas se destaca por su singularidad, ya que presenta un porcentaje idéntico de 12.72% en ambos grupos, lo que también constituye el total. Este empate podría indicar un consenso en la atracción hacia las habilidades y la estabilidad que ofrece este sector.

Sector			
Sector	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo Proclive	
Comercio al por menor	39.36	46.95	43.41
Construcción	0.27	0.71	0.51
Industrias manufactureras	8.83	5.73	7.18
Información en medios masivos	0.23	0.6	0.42
Otros sectores	20.36	12.72	16.29
Otros servicios excepto actividades gubernamentales	14.05	14.75	14.42
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	12.72	12.72	12.72
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	3.28	0.57	1.84
Servicios financieros y de seguros	0	4.72	2.52
Transportes, correos y almacenamiento	0.89	0.52	0.69

El cuadro 5 nos revela cuáles son las habilidades más valoradas por los jóvenes que se agrupan en dos categorías distintas: el Grupo escéptico y el Grupo proclive. Dentro del Grupo escéptico, la cualidad más apreciada es la 'Actitud proactiva', con un destacado 28.76%. Este porcentaje es indicativo de un grupo que valora la anticipación y la autogestión. Por otro lado, el Grupo proclive prioriza la 'Capacidad para aprender rápidamente', con un porcentaje prominente de 29.94%, reflejando su preferencia por la agilidad cognitiva y la capacidad para adaptarse a nuevos desafíos con rapidez.

En el segundo nivel de importancia, el Grupo escéptico se inclina hacia las 'Habilidades prácticas y técnicas relevantes relacionadas con el puesto', con un 27.57%. Esto denota un énfasis en la habilidad técnica y en el conocimiento especializado. En cambio, el Grupo proclive resalta la 'Buena comunicación oral y escrita' con un 11.61%, reconociendo la trascendencia de articular ideas de manera efectiva y de establecer una comunicación eficaz.

En lo que respecta a la tercera habilidad más valorada, se observa que el 'Pensamiento crítico y la resolución de problemas' es significativo sólo para el Grupo proclive, con un 3.45%. Este dato pone de manifiesto una inclinación hacia la capacidad de análisis y la habilidad para encontrar soluciones. Mientras tanto, la 'Flexibilidad y adaptabilidad' presentan porcentajes similares en ambos grupos, con un 8.67% en el Grupo escéptico y un 7.97% en el proclive, sugiriendo un consenso en la importancia de ser capaces de ajustarse a cambios y contextos diversos.

Habilidades más solicitadas por grupo			
Sector	Cluster ID		Total
	1 Grupo Escéptico	2 Grupo Proclive	
Habilidades prácticas y técnicas relevantes relacionadas con el puesto	27.57	23.87	25.59
Capacidad para aprender rápidamente	12.53	29.94	21.81
Buena comunicación oral y escrita	4.25	11.61	8.18
Resolución de problemas y pensamiento crítico	0	3.45	1.84
Actitud proactiva	28.76	9.72	18.6
Habilidades de organización	0.13	3.25	1.79
Capacidad para trabajar en equipo	4.63	1.82	3.13

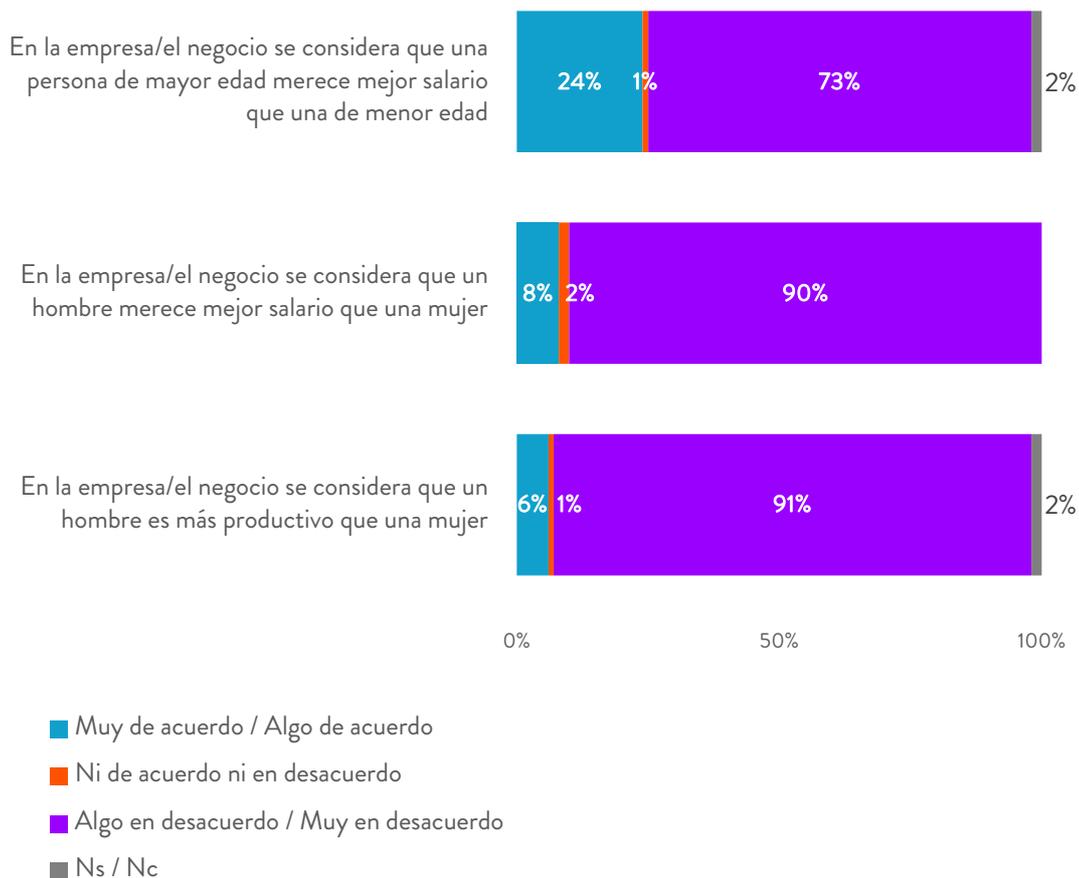
Iniciativa y habilidades para tomar decisiones	5.95	0	2.78
Flexibilidad y adaptabilidad	8.67	7.97	8.3
La responsabilidad	4.21	2.18	3.13
Puntualidad	0.13	0	0.06
Ganas de trabajar	0	0.12	0.06
Ganas de superación	0	3.25	1.73
Los valores	0	2.36	1.26

Resulta igualmente crucial comprender cómo las percepciones de los empleadores y las actitudes de los jóvenes hacia el empleo pueden influir significativamente en la inserción laboral. Esta interacción entre las expectativas de quien emplea y las predisposiciones de los potenciales empleados juega un papel determinante en el proceso de contratación, afectando tanto la selección de candidatos como las oportunidades de empleo accesibles para los jóvenes.

Reconocer y analizar estas dinámicas permite identificar posibles desajustes entre la oferta laboral y la demanda de empleo, así como desarrollar estrategias para superar las barreras que limitan la participación efectiva de los jóvenes en el mercado de trabajo. Los siguientes resultados dan prueba de ello.

Gráfica 1: Factores de contratación

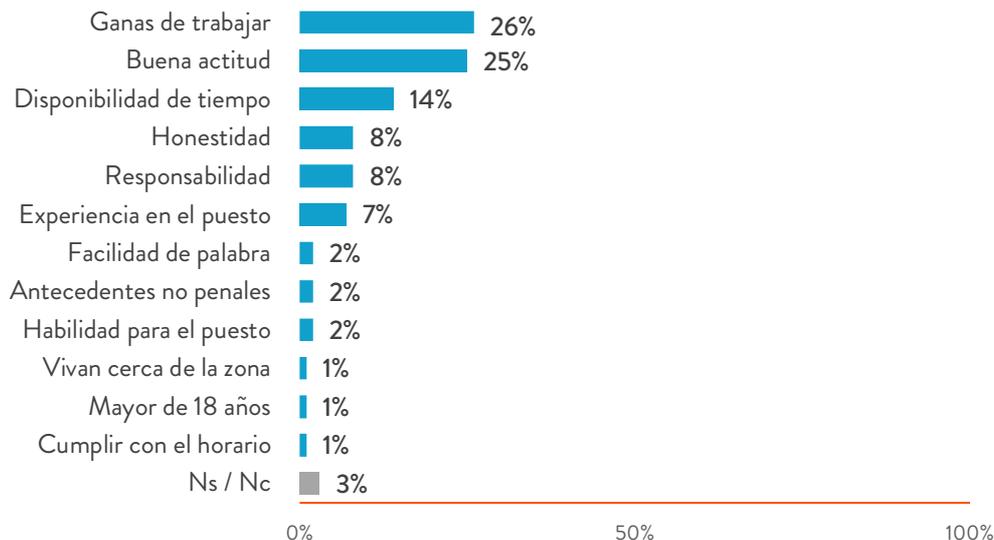
¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes frases?



Plazas laborales. Para entrar al tema del empleo de jóvenes, las empresas buscan jóvenes que demuestren ganas de trabajar y buena actitud. En general el sueldo no está asociado a una preferencia por edad o por género; sin embargo, en temas de educación, es importante destacar que la capacitación adecuada tiene un mayor peso para el empleador que contar con un nivel de educación específico (Gráfico 2) así como la disposición a aprender. En ese sentido, la principal desventaja de no contar con niveles altos de educación reside en la falta de compromiso y de conocimiento, ambos vinculados a la actitud y la disposición de contar con capacitaciones específicas y adecuadas a las posiciones que ocupen.

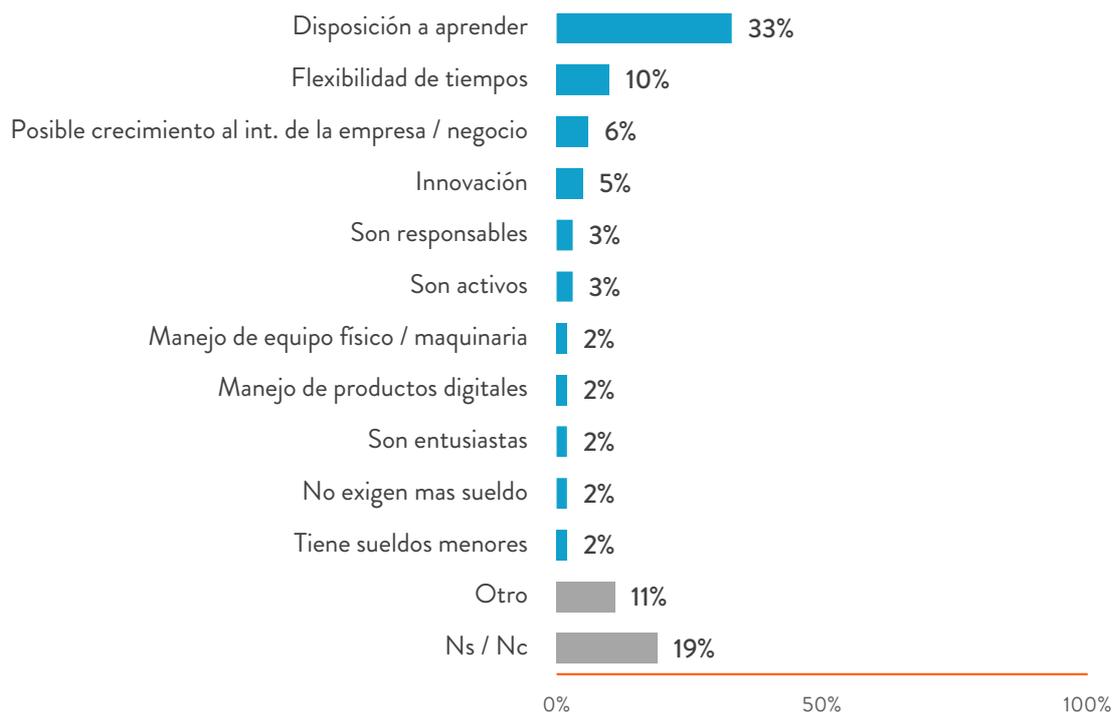
Gráfica 2: Escolaridad como factor de contratación

Sin considerar la escolaridad, ¿qué otro tipo de requisitos toman en cuenta al contratar personal joven?

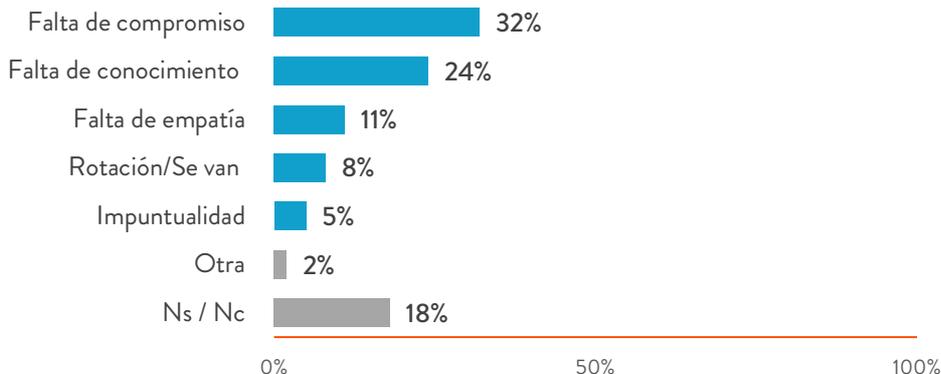


Gráfica 3: Ventajas y desventajas de trabajar con personas jóvenes SIN escolaridad superior

¿Qué ventajas considera que se tienen al trabajar con personas jóvenes que no cuentan con educación superior?



¿Qué desventajas identifica que son usuales al trabajar con personas jóvenes que no cuentan con educación superior?



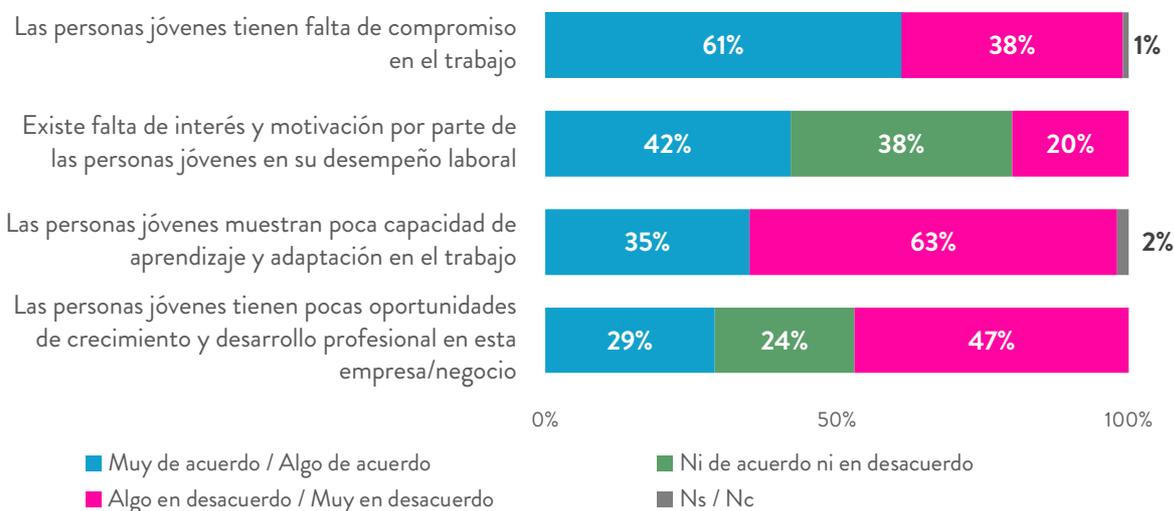
Gráfica 4: Disposición de contratación por escolaridad y capacitación

En su empresa/su negocio, ¿qué tan dispuestos estaría en contratar a personas jóvenes que no cuenta con educación media superior pero sí con la capacitación adecuada, aunque tengan menos experiencia laboral?



Gráfica 5: Características de las personas jóvenes que trabajan las empresas objetivo

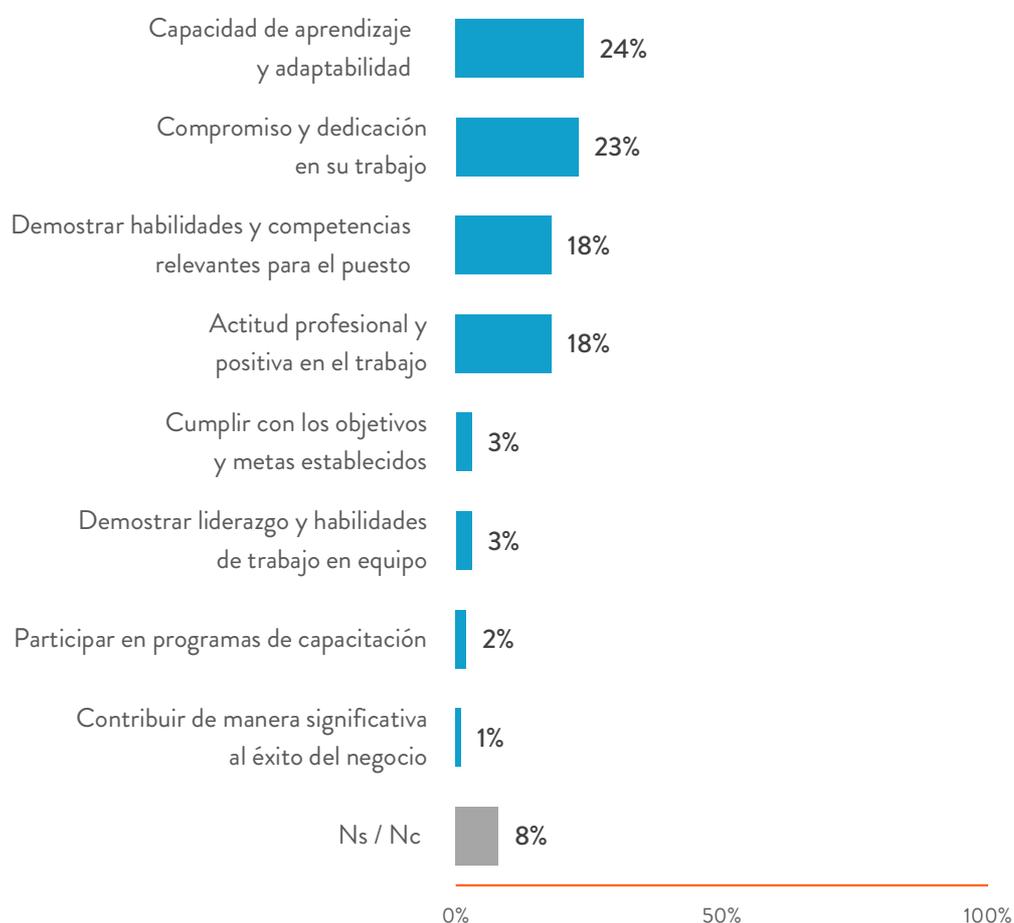
De acuerdo con su experiencia en la empresa/el negocio, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes frases?



Salario y posición. en cuanto a la posición dentro de las empresas y la posibilidad de los jóvenes para abrirse camino y crecer laboralmente, el estudio destaca que los criterios de desempeño de las personas jóvenes en las empresas suelen estar vinculados a su capacidad de aprendizaje y adaptación a las situaciones que se les presenten, así como al compromiso y dedicación a su labor, ambas características en primer lugar. En segundo lugar, se destacan las habilidades y competencias en el puesto- empatadas también con la actitud hacia el trabajo. En el 70% de las empresas se considera que los jóvenes reciben

Gráfica 6: Indicadores de desempeño para los jóvenes

¿Cuáles son los criterios de desempeño que una persona joven debe cumplir en la empresa/el negocio para tener la posibilidad de ascender a mejores puestos?

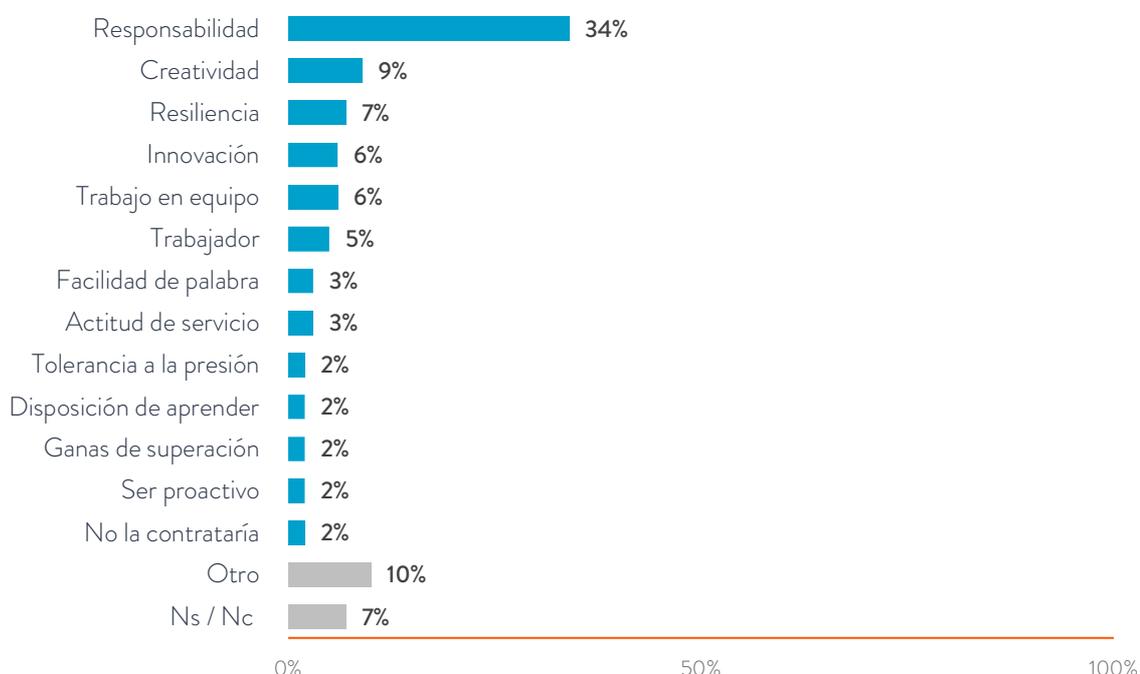


De acuerdo con los resultados, la "Responsabilidad" es la competencia más valorada con un 34%. Otras competencias relevantes incluyen "Creatividad" con un 9%,

"Resiliencia" con un 7% y "Innovación" y "Trabajo en equipo" ambas con un 6%. Además, un 10% mencionó que no contrataría a la persona bajo estas condiciones y un 7% no supo o no contestó. Las demás competencias tienen porcentajes que varían entre el 2% y el 5%.

Gráfica 7: Competencias relevantes para los jóvenes

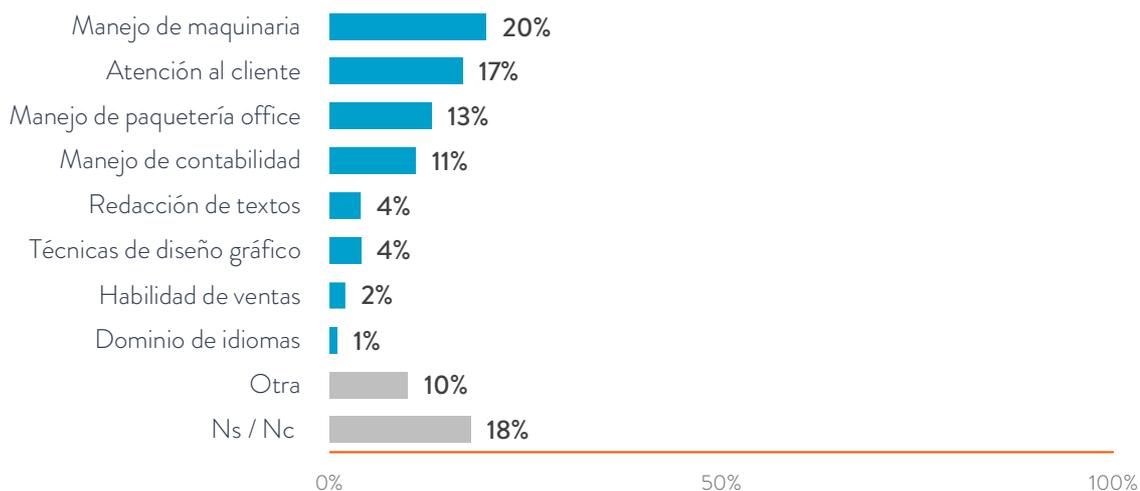
Pensando una persona joven que no cuenta con educación superior, ¿qué competencias buscaría que tuviera para contratarlo o contratarla en su empresa/su negocio?



La gráfica presenta las habilidades técnicas que se desearían en una persona joven sin educación superior para ser contratada en una empresa o negocio. El "Manejo de maquinaria" encabeza la lista con un 20%, seguido de la "Atención al cliente" con un 17%. La "Manejo de paquetería office" ocupa el tercer lugar con un 13%, y el "Manejo de contabilidad" se encuentra en cuarto lugar con un 11%. Las habilidades como "Redacción de textos", "Técnicas de diseño gráfico" y "Habilidad de ventas" varían entre el 2% y el 4%, mientras que el "Dominio de idiomas" representa solo el 1%. Un 10% indicó otras habilidades no especificadas en la lista, y un 18% no supo o no contestó.

Gráfico 8. Habilidades técnicas deseables para una persona joven

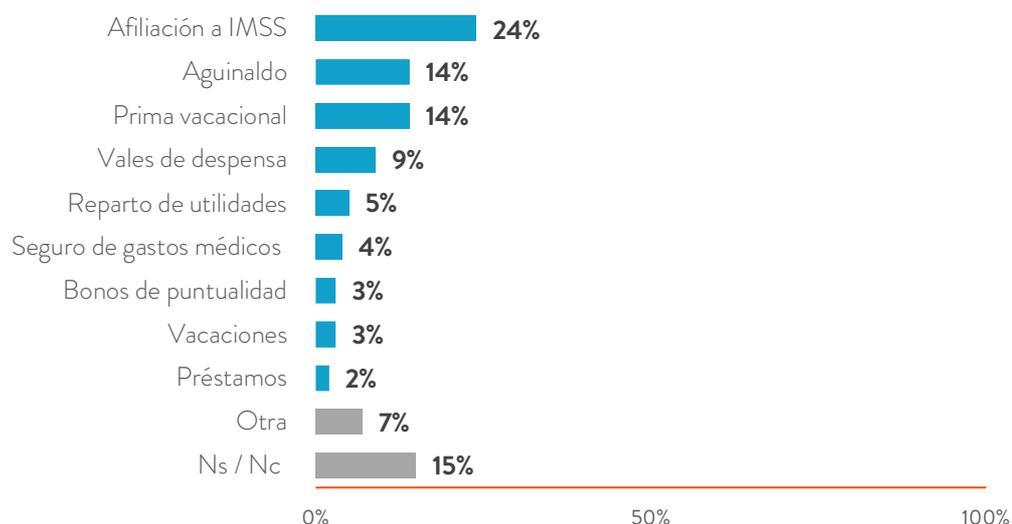
Nuevamente, pensando una persona joven que no cuenta con educación superior, ¿qué habilidades técnicas buscaría que tuviera para contratarlo o contratarla en su empresa/su negocio?



Y en términos de prestaciones, se identifica que las empresas suelen ofrecer las prestaciones de ley a las personas jóvenes que emplean, siendo la más común la afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social y la menos común, préstamos y vacaciones. Esto puede estar vinculado al estatus que se da a los jóvenes empleados.

Gráfico 9. Prestaciones laborales

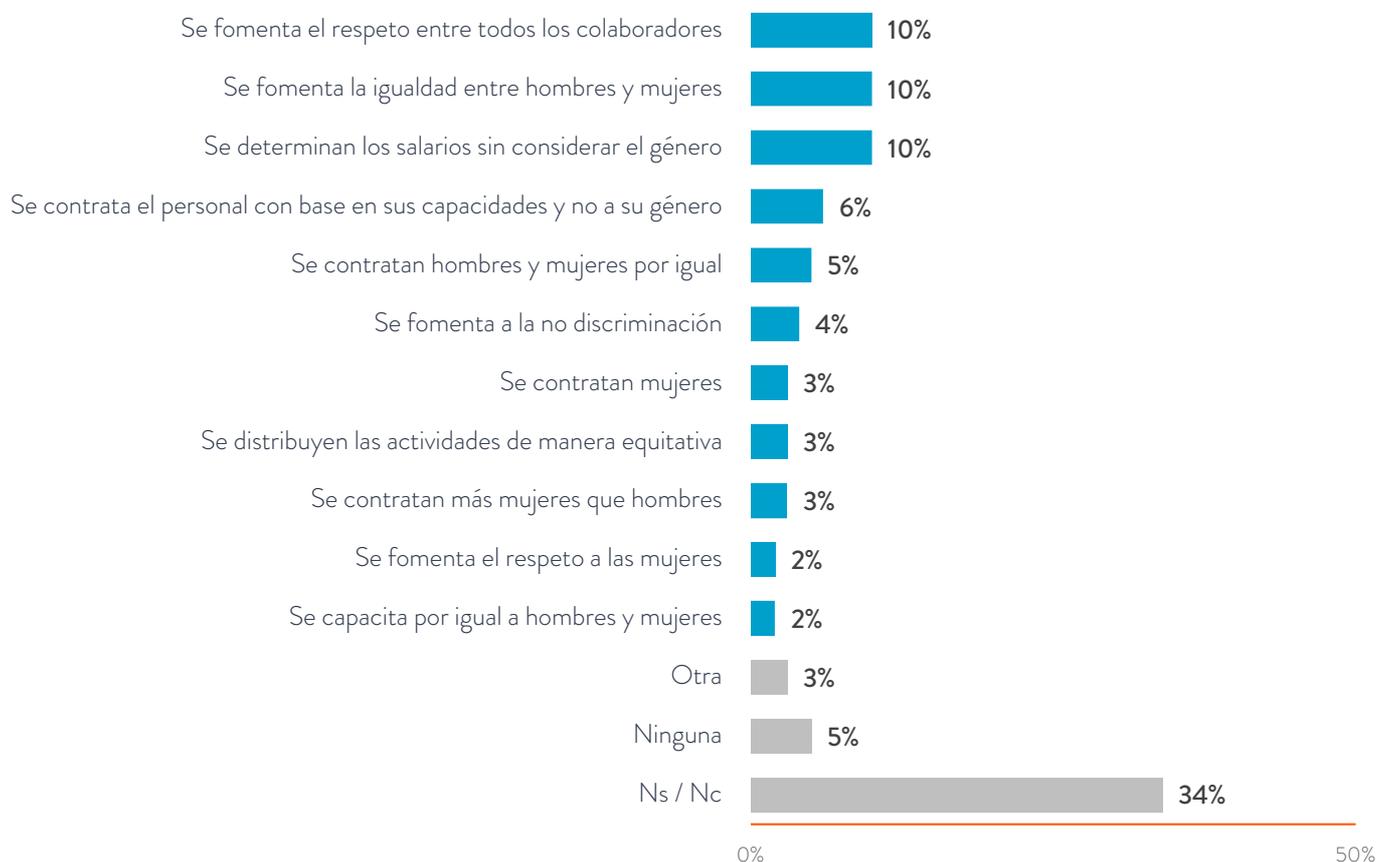
¿Qué prestaciones laborales ofrece a las personas trabajadoras de la empresa/el negocio?



Equidad de Género. En general, las empresas o negocios tienden a reportar estar implementando medidas para promover la igualdad de género y disminuir la brecha. Tres medidas destacan con un 10% cada una: "Se fomenta el respeto entre todos los colaboradores", "Se fomenta la igualdad entre hombres y mujeres" y "Se determinan los salarios sin considerar el género". Otras medidas como "Se contrata el personal basándose en sus capacidades y no en su género" y "Se contratan hombres y mujeres por igual" tienen porcentajes de 6% y 5% respectivamente. Hay varias medidas que varían entre el 2% y el 4%, como "Se fomenta la no discriminación" y "Se contratan más mujeres que hombres". Sorprendentemente, un 5% indica que no han adoptado ninguna medida, mientras que un 34% no supo o no contestó (Ns/Nc). También hay un 3% que se refiere a otras medidas no especificadas en la lista.

Gráfico 10. Medidas para promover la igualdad de género

En el último año, ¿qué medidas ha adoptado esta empresa/negocio para promover la igualdad de género?



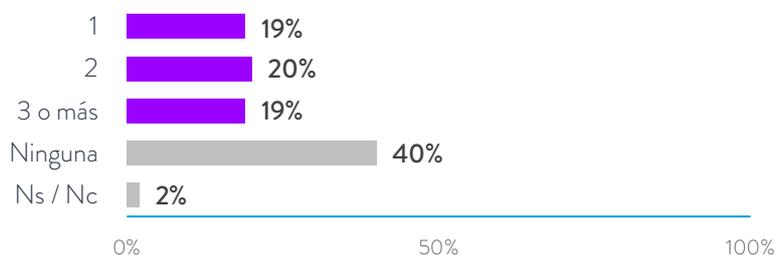
La contratación de jóvenes de 18 a 29 años en empresas o negocios durante el último año, separadas por género nos permite identificar que un 19% de las empresas

señalaron que en el último año contrataron a una mujer, un 20% contrataron a dos, y otro 19% contrató a tres o más mujeres. Sin embargo, un 40% de las empresas no reporta haber contratado a ninguna mujer en ese rango de edad. En la comparación con los hombres jóvenes, se detecta que tienden a ser menos contratados: un 19% de las empresas contrató a un hombre en el último año, un 12% contrató a dos, y un 15% contrató a tres o más hombres. Y destaca que el 53% de las empresas no contrató a ningún hombre en ese rango de edad.

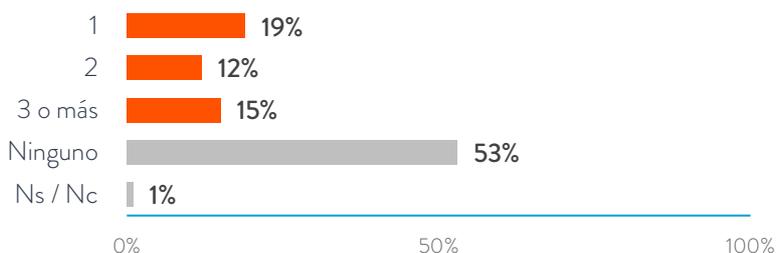
Si bien no se reporta un número alto de empresas que estén activamente promoviendo la igualdad de género, las que sí reportan acciones concretas hablan de fomentar el respeto entre todos los colaboradores, la determinación de salarios sin consideraciones de género y la contratación con base en capacidades y competencias.

Gráfico 11 Contratación de jóvenes por género

En el último año, ¿cuántas mujeres de 18 a 29 años se contrataron en la empresa/el negocio?



En el último año, ¿cuántos hombres de 18 a 29 años se contrataron en la empresa/el negocio?



Hasta ahora, la información presentada ofrece una visión amplia de las necesidades del mercado laboral, subrayando la importancia de una formación dirigida y pertinente que se alinee con las expectativas del sector empresarial. Sin embargo, aún es necesario profundizar en los detalles específicos de los sectores y subsectores asociados con la empleabilidad de los jóvenes. Este análisis detallado permitirá identificar con mayor precisión las áreas de oportunidad y los nichos de empleo potenciales, así como comprender las habilidades y competencias más demandadas en cada ámbito.

4. Sectores prioritarios y Oportunidades de Empleo para Jóvenes en la CDMX:

Para analizar los sectores que Goyn considera prioritarios —Hospitalidad, Entretenimiento, Empleos Verdes, Construcción Sustentable; Salud y Cuidados; y Economía Digital— se recurrió a los datos del Censo Económico 2019 y al Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC). Dichos datos se organizan según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2018 (SCIAN 2018). Esto permite examinar los últimos cuatro censos por sector, subsector, rama, subrama y clase de actividad económica. En consecuencia, se creó un cuadro de equivalencias para simplificar el análisis.

Para analizar los sectores identificados por Goyn como prioritarios - Hospitalidad, Entretenimiento, Empleos Verdes y Construcción Sustentable; Salud y Cuidados; y Economía Digital-, se consultó la información del Censo Económico 2019⁷ y el Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC). La información está ordenada bajo el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2018 (SCIAN 2018), de esta manera los últimos cuatro estudios censales pueden ser analizados por sector, subsector, rama, subrama y clase de actividad económica. Por lo anterior, se elaboró el siguiente cuadro de equivalencias para facilitar el análisis.

Sectores de interés Goyn	Clasificación del SCIAN 2023*
Hospitalidad	721 Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas
Entretenimiento	713 Servicios de entretenimiento en instalaciones recreativas y otros servicios recreativos
Empleos Verdes y construcción sustentables	562 Manejo de residuos y servicios de remediación
Salud y cuidados	623 Residencias de asistencia social y para el cuidado de la salud.
Economía Digital	5415 Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados

Fuente: Elaboración propia a partir de SCIAN 2008, INEGI

7 El Censo Económico 2019 reporta información realizada en 2018. En algunos casos, las unidades económicas presentan celdas vacías que omiten datos de las variables económicas, con el fin de garantizar la confidencialidad.

Para encontrar un proxy entre los sectores de interés de Goyn en algunos casos, se mantuvo al nivel más general (sector), mientras que en otros se especificó hasta niveles más detallados (subsector, subrama). Este análisis se enfocó en las unidades económicas de la Ciudad de México, examinando variables clave como las características principales de dichas unidades, el total de personal ocupado y las remuneraciones. Es relevante definir con precisión a qué nos referimos con cada variable mencionada.

Variables analizadas

Comenzaremos con las **unidades económicas**, entendidas en este contexto estadístico como entidades sobre las cuales se recopilan datos. Se caracterizan por dedicarse de manera permanente a una actividad específica dentro de construcciones e instalaciones fijas, con el objetivo de producir bienes y servicios, ya sea con propósitos comerciales o no. La clasificación de estas unidades se realiza por sector, basándose en la disponibilidad de registros contables.

Se realiza una exploración del **estrato del personal ocupado en las unidades económicas** con el objetivo de determinar su tamaño basándose en el número total de empleados. Este análisis permite clasificar a las empresas según su magnitud laboral, facilitando así una comprensión más clara de su estructura y escala operativa.

Se llevó a cabo un análisis detallado sobre el **personal ocupado**, abarcando a todos aquellos individuos que, durante el periodo de referencia, estuvieron laborando para una unidad económica, ya sea bajo una relación contractual o de manera no formal, pero siempre sujetos a la dirección y control de dicha entidad.

De esta manera, se cuantifica el total de personal ocupado por género que participa en actividades económicas. Este análisis no sólo arroja luz sobre la distribución de los roles dentro de las organizaciones, sino que también sienta las bases para comprender cómo se estructuran los sueldos y salarios en función de dichos roles.

Las remuneraciones en **sueldos y salarios son brutos** y corresponden al personal operativo, es decir, aquel que participa directamente en la producción, ventas y prestación de servicios, y es un promedio que se calcula dividiendo el total de salarios pagados al personal de producción, ventas y servicios por el total de dicho personal, resultado que se multiplica por mil, ofreciendo así una medida promedio que refleja la compensación laboral dentro de los parámetros establecidos por el INEGI para

proteger los datos, de este modo es información que reporta la **unidad económica**. En actividades relacionadas con servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas **no se consideran los ingresos por propina**.

Para conocer sobre la intensidad del trabajo, se revisa el **promedio de horas trabajadas** durante el año por el personal de producción, ventas y servicios. En este conteo se incluyen las horas normales y extraordinarias. El dato resulta de dividir el total de horas trabajadas multiplicado por mil, entre el personal de producción, ventas y servicios, dividido entre el total de días trabajados en la empresa durante el año.

Para obtener una visión detallada del panorama laboral, se analizaron los **sueldos promedio por cada actividad económica, así como el número de personas empleadas en dichos subsectores**. Este enfoque permite identificar no solo las diferencias salariales entre las diversas áreas de actividad, sino también comprender la distribución del empleo y la demanda laboral en cada uno de estos segmentos. Este tipo de análisis ayuda a detectar tendencias en el mercado laboral, áreas de crecimiento o declive y posibles brechas salariales, contribuyendo a la formulación de políticas de empleo más efectivas y equitativas.

La selección de estas variables tiene el propósito de profundizar en la comprensión de cómo se estructura la fuerza laboral y de qué manera se establece su relación con la entidad empleadora. No obstante vale la pena indicar las siguientes **limitaciones**.

La información examinada proviene del más reciente censo económico, realizado en el año 2019. Es relevante mencionar que los censos económicos se llevan a cabo cada cinco años, y que el INEGI en busca de la protección de la confidencialidad de los datos que recopila, procesa y distribuye, asegura que la información divulgada no se presente de forma nominativa o individualizada, así que para los datos del 2019, implementó un sistema de confidencialidad conocido como "Método de Supresión parcial con datos complementarios"⁸. Así que algunas variables son impactadas por dicho método.

En algunos casos, se observan **celdas vacías en los registros** de datos debido a la metodología empleada por la fuente de información. Esta práctica se implementa

⁸ Este sistema de confidencialidad implica la supresión de datos de ciertas variables económicas que podrían comprometer la confidencialidad, mientras se mantiene el conteo de las unidades económicas. Para compensar la información suprimida, se añaden indicadores relacionados con las variables omitidas.

como medida precautoria para omitir datos absolutos, con el objetivo principal de garantizar la confidencialidad y proteger la privacidad de la información recopilada y manejar la información sensible, asegurando que los detalles personales o corporativos no se expongan de manera que puedan comprometer la seguridad o privacidad de los individuos o entidades involucradas.

En los censos económicos, la empresa o negocio se establece como la unidad de análisis principal, no se consideran las unidades económicas que llevan a cabo su actividad de manera ambulante o con instalaciones que no están de alguna manera sujetas permanentemente al suelo, ni las casas-habitación donde se efectúa una actividad productiva con fines de autoconsumo.

La información es proporcionada por el encargado, administrador o propietario del negocio, preferentemente por el contador, dado que son estas personas las que tienen un conocimiento integral de los recursos de la empresa. Esta metodología, si bien es exhaustiva en cuanto a la recopilación de datos directamente de la fuente, limita el alcance del análisis al no permitir una comparación directa con otras fuentes que evalúan los salarios desde perspectivas diferentes, ya sea por su periodicidad o porque difieren en la unidad de análisis.

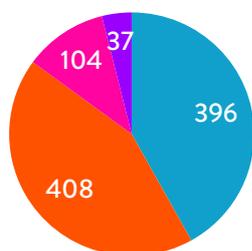
Un ejemplo de esta limitación se encuentra en el contraste con los registros administrativos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que se actualizan mensualmente y cuyo nivel de desagregación es por sector. Este registro permite una visión más detallada y frecuente de la dinámica salarial, pero su enfoque y metodología difieren significativamente de los utilizados en los censos económicos. Esta diferencia subraya la importancia de considerar el contexto y los métodos específicos de cada fuente de datos al realizar análisis económicos y laborales, para entender las potenciales limitaciones y variaciones en los resultados obtenidos.

Sin embargo, a pesar de dichas limitaciones, este ejercicio analítico busca aproximarse a los siguientes sectores para obtener una visión integral de la dinámica laboral, las condiciones de empleo y las políticas de gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones.

Hospitalidad

Para comprender este sector, se exploró el subsector 721, que abarca los servicios de alojamiento temporal y la preparación de alimentos y bebidas. Este subsector engloba a las unidades económicas dedicadas a ofrecer servicios de alojamiento temporal en una variedad de establecimientos, como hoteles, moteles, hoteles con casino, cabañas, villas y similares. También incluye campamentos y albergues recreativos, pensiones, casas de huéspedes, así como departamentos y casas amueblados con servicios de hotelería.

Para este sector el análisis por estrato apunta a que prevalecen las unidades económicas que ocupan hasta 50 personas, las cuales se pueden considerar pequeñas; esta categoría esta seguida de las micro unidades que emplean hasta 10 personas.



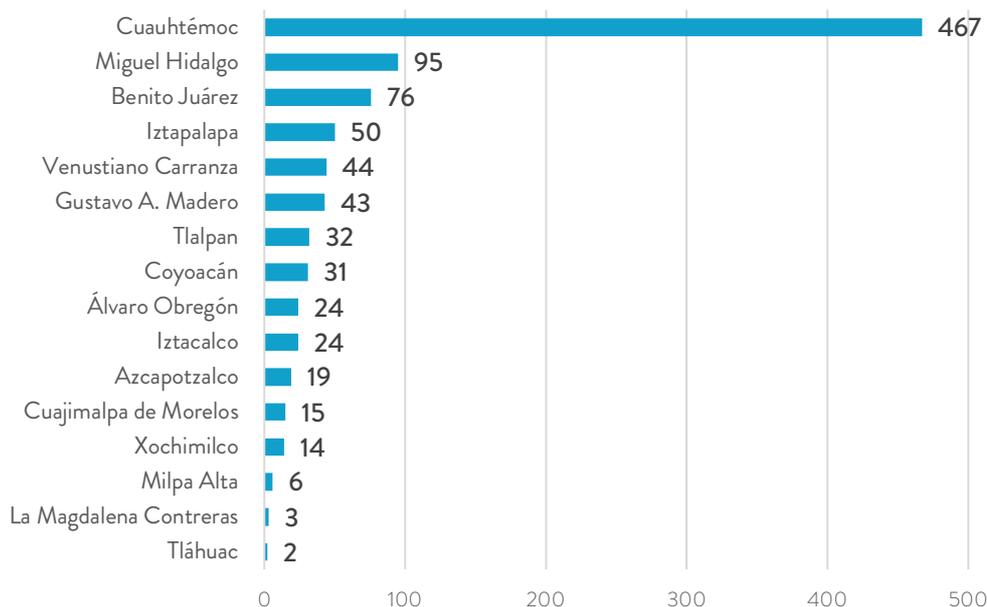
Estrato de personal ocupado

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

■ 0 a 10 ■ 11 a 50 ■ 51 a 250 ■ 251 y más

Si bien los establecimientos de este sector se encuentran distribuidos en todas las alcaldías de la Ciudad de México, su mayor concentración se observa en la Cuauhtémoc. Este hecho no resulta sorprendente, considerando que esta alcaldía alberga algunos de los destinos más visitados de la ciudad, como el Centro Histórico. En segundo lugar, destaca la alcaldía Miguel Hidalgo, reconocida por el Castillo de Chapultepec y la zona de Polanco, entre otros lugares representativos.

Unidades económicas por alcaldía CDMX



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

El análisis del personal ocupado por género revela que, en este sector, varias alcaldías contratan a más del cincuenta por ciento de mujeres. Entre ellas se encuentran Azcapotzalco, Coyoacán, Gustavo A. Madero (60.9%), Iztacalco (57.9%), Iztapalapa (68.6%), Tlalpan, Xochimilco y Benito Juárez. Por otro lado, Cuajimalpa (82.0%), Miguel Hidalgo (62.3%) y Venustiano Carranza (57.8%) muestran una tendencia hacia la contratación de personal masculino.

Personal ocupado por género

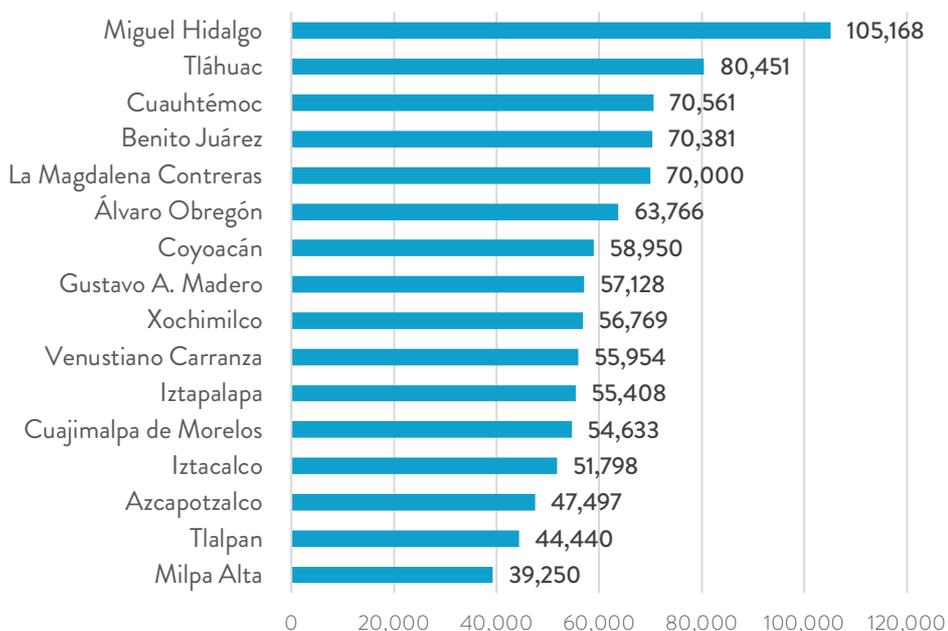
Alcaldía	Absolutos			Relativos	
	Personal ocupado total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Azcapotzalco	427	187	240	43.8	56.2
Coyoacán	802	368	434	45.9	54.1
Cuajimalpa de Morelos	2089	1713	376	82.0	18.0
Gustavo A. Madero	855	334	521	39.1	60.9
Iztacalco	708	298	410	42.1	57.9
Iztapalapa	1153	362	791	31.4	68.6
Milpa Alta	25	14	11	56.0	44.0
Álvaro Obregón	2617	1463	1154	55.9	44.1
Tlalpan	1629	783	846	48.1	51.9
Xochimilco	144	62	82	43.1	56.9
Benito Juárez	2536	1232	1304	48.6	51.4
Cuauhtémoc	17559	9487	8072	54.0	46.0
Miguel Hidalgo	10685	6656	4029	62.3	37.7
Venustiano Carranza	2312	1336	976	57.8	42.2

Nota: La Magdalena Contreras y Tláhuac tienen celdas vacías.

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

En cuanto al ingreso obtenido por alcaldía, se encontró que Miguel Hidalgo es la mejor colocada, con un ingreso promedio anual de \$105,168 pesos. Por otro lado, en el extremo opuesto se encuentra Milpa Alta, con un ingreso promedio anual de \$39,250 pesos.

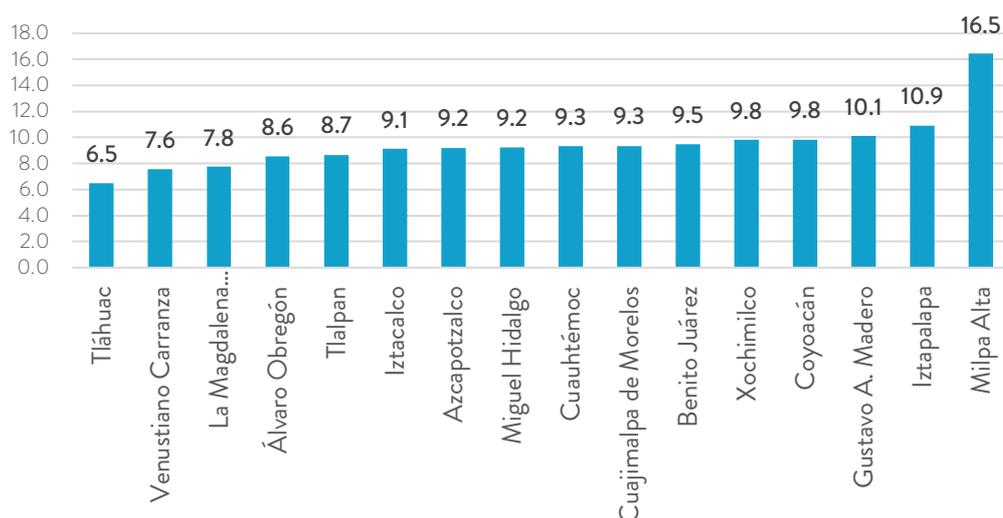
Salario anual al personal operativo (Pesos)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

En cuanto a la jornada de trabajo, se observó que las horas diarias trabajadas en promedio por el personal de producción, ventas y servicios muestran una amplia variabilidad. Por un lado, en Tláhuac, la jornada promedio es de casi siete horas, mientras que, en Milpa Alta, se registra una jornada promedio de más de dieciséis horas. Las alcaldías que mantuvieron una jornada promedio de aproximadamente 8 horas fueron Álvaro Obregón, con 8.6 horas, y Tlalpan, con 8.7 horas.

Horas diarias trabajadas por el personal de producción



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

El siguiente cuadro establece una correlación entre el total del personal ocupado y los salarios promedio pagados al personal operativo, destacando las alcaldías de Cuauhtémoc y Miguel Hidalgo por sus cifras sobresalientes. Esta relación es clave para entender cómo se distribuye la remuneración en diferentes zonas, proporcionando perspectivas valiosas sobre las dinámicas laborales y económicas en estas áreas específicas.

Subsector 721 Servicios de alojamiento temporal		
Alcaldía	Personal ocupado total	Salario al personal operativo (Promedio anual, pesos)
Azcapotzalco	427	47497
Coyoacán	802	58950
Cuajimalpa de Morelos	2089	54633
Gustavo A. Madero	855	57128
Iztacalco	708	51798
Iztapalapa	1153	55408
La Magdalena Contreras		70000
Milpa Alta	25	39250
Álvaro Obregón	2617	63766
Tláhuac		80451
Tlalpan	1629	44440
Xochimilco	144	56769
Benito Juárez	2536	70381
Cuauhtémoc	17559	70561
Miguel Hidalgo	10685	105168
Venustiano Carranza	2312	55954

*Las celdas vacías garantizan la confidencialidad y protegen la privacidad de la información

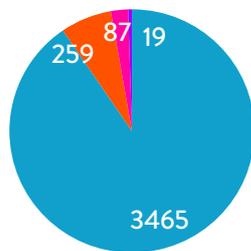
Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.



Entretenimiento

En relación con el entrenamiento, se analizó el subsector 713, que abarca los servicios de entretenimiento en instalaciones recreativas y otros servicios recreativos. Este subsector incluye a las unidades económicas dedicadas a proporcionar servicios de entretenimiento en instalaciones equipadas para la práctica de actividades deportivas y otras de tipo recreativo.

En este subsector prevalecen las unidades económicas que ocupan hasta 10 personas, con un total de 3456, seguidas por aquellas que llegan a contratar hasta 50 personas, con 259 unidades. Por lo tanto, se puede afirmar que la mayoría de estas empresas son micro y pequeñas empresas, dado el tamaño de su personal.



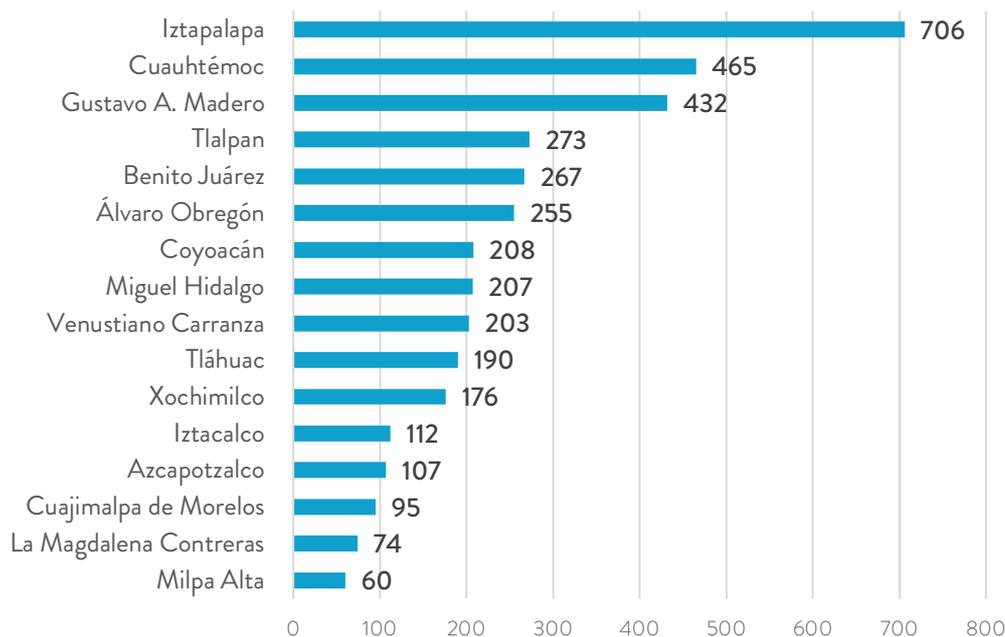
Estrato de personal ocupado

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

■ 0 a 10 ■ 11 a 50 ■ 51 a 250 ■ 251 y más

En cuanto a la distribución por alcaldía, en la punta se encuentra Iztapalapa con 706 unidades económicas en este subsector. Le sigue Cuauhtémoc con 465 unidades y Gustavo A. Madero con 432 unidades.

Unidades económicas por alcaldía CDMX



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

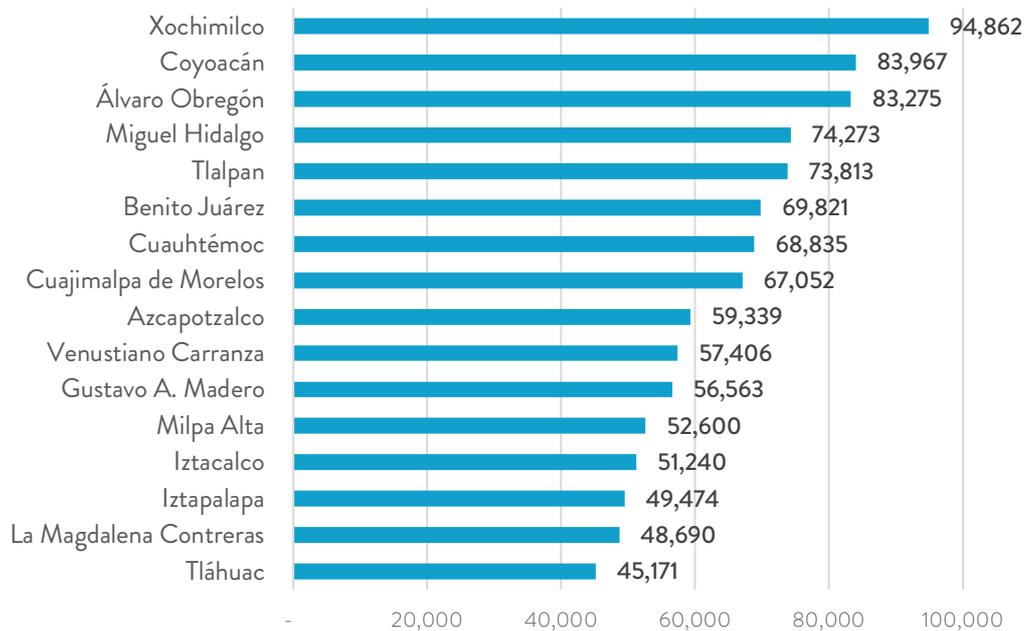
Para esta industria, del personal ocupado total, se observa que hay predominancia masculina principalmente en las alcaldías Cuauhtémoc (70.8%), Milpa Alta (63.3) y Miguel Hidalgo (61.6%). Para La Magdalena Contreras y Tlalpan no se obtuvieron datos.

Alcaldía	Absolutos			Relativos	
	Personal ocupado total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Azcapotzalco	710	416	294	58.6	41.4
Coyoacán	2415	1459	956	60.4	39.6
Cuajimalpa de Morelos	1571	861	710	54.8	45.2
Gustavo A. Madero	1833	1075	758	58.6	41.4
Iztacalco	309	180	129	58.3	41.7
Iztapalapa	2736	1514	1222	55.3	44.7
Milpa Alta	121	77	44	63.6	36.4
Álvaro Obregón	3094	1713	1381	55.4	44.6
Tláhuac	440	255	185	58.0	42.0
Xochimilco	980	599	381	61.1	38.9
Benito Juárez	4241	2443	1798	57.6	42.4
Cuauhtémoc	5306	3754	1552	70.8	29.2
Miguel Hidalgo	5039	3102	1937	61.6	38.4
Venustiano Carranza	534	316	218	59.2	40.8

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

En cuanto a los ingresos anuales, las alcaldías que encabezaron la lista son Álvaro Obregón (\$83, 275), Coyoacán (\$83, 967) y Xochimilco (94, 862).

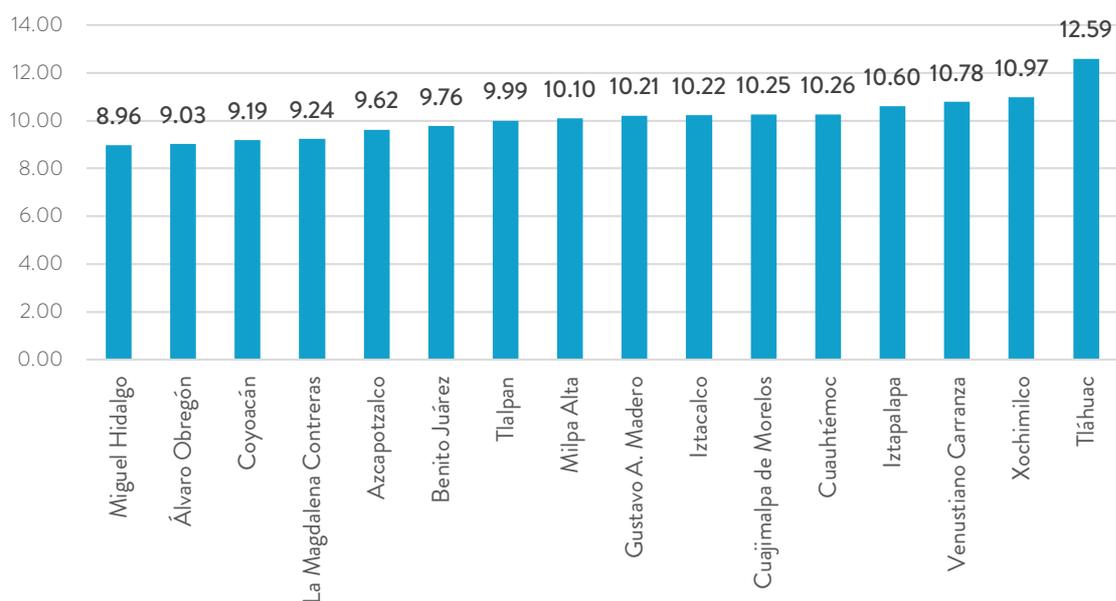
Salario anual al personal operativo (Pesos)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

En cuanto a las horas diarias trabajadas por aquellos dedicados a los servicios de entretenimiento, se observa que, en ocho de las dieciséis alcaldías, el promedio es de 10 horas diarias. En los extremos se encuentra Tláhuac, con 12 horas al día, y Miguel Hidalgo, con 8 horas al día.

Horas diarias trabajadas por el personal de producción



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

Al revisar el número de personal ocupado y los salarios de los empleados operativos se revela que, en este sector, las alcaldías con los mejores salarios son Xochimilco, con un promedio de \$94,862, y Coyoacán, con \$83,967. Estos altos salarios no necesariamente se correlacionan con un número reducido de personal. Este dato sugiere que, a pesar de ofrecer remuneraciones superiores, estas alcaldías pueden mantener o incluso aumentar sus niveles de empleo, lo que indica una dinámica económica favorable que no sacrifica el empleo por salarios más altos.

713 Servicios de entretenimiento en instalaciones recreativas y otros servicios recreativos		
Alcaldía	Personal ocupado total	Salario al personal operativo (Promedio anual, pesos)
Azcapotzalco	710	59339
Coyoacán	2415	83967
Cuajimalpa de Morelos	1571	67052
Gustavo A. Madero	1833	56563
Iztacalco	309	51240
Iztapalapa	2736	49474
La Magdalena Contreras		48690
Milpa Alta	121	52600
Álvaro Obregón	3094	83275
Tláhuac	440	45171
Tlalpan		73813
Xochimilco	980	94862
Benito Juárez	4241	69821
Cuauhtémoc	5306	68835
Miguel Hidalgo	5039	74273
Venustiano Carranza	534	57406

*Las celdas vacías garantizan la confidencialidad y protegen la privacidad de la información

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

Empleos Verdes y construcción sustentables

Según la Organización Internacional del Trabajo

(OIT), los empleos verdes son trabajos decentes que contribuyen a la preservación y restauración del medio ambiente, ya sea en sectores tradicionales como la manufactura o la construcción, o en sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética⁹.

Aunque existen diversas definiciones, en términos generales, se refieren a ocupaciones que buscan reducir el impacto ambiental humano y promover la preservación y restauración del medio ambiente. Por lo tanto, un empleo verde implica transformar los procesos productivos, crear productos respetuosos con el medio ambiente, gestionar de forma responsable los recursos naturales y utilizar combustibles limpios o energía renovable.

En este contexto, donde se apuesta por revertir el cambio climático, las industrias conocidas hasta ahora deberían adaptarse o centrarse en este objetivo. Esto podría implicar ajustes en los procesos productivos que, de no realizarse de manera adecuada, podrían afectar la empleabilidad tal como se conoce hasta ahora.

La redefinición de los puestos de trabajo presenta una oportunidad para los jóvenes de entre 15 y 29 años, ya que podría constituir un nicho de mercado que merece ser explorado. Esto implica la necesidad de capacitar y dotar de habilidades enfocadas en el respeto al medio ambiente en todos los sectores.

Si bien las prácticas ecológicas y de desarrollo sostenible pueden llevarse a cabo en cualquier ámbito, en este informe se priorizó la exploración del sector relacionado con la gestión de residuos. Esto se debe a la importancia de reducir y gestionar de manera más efectiva la cantidad de residuos. La elección de este sector como punto de partida se basa en la idea de que estas acciones promueven una economía circular que abarca el reciclaje, lo que a su vez genera una cadena de valor orientada hacia la creación de empleos verdes.

El sector denominado Manejo de residuos y servicios de remediación, según el SCIAN, abarca a las unidades económicas dedicadas principalmente a diversas actividades relacionadas con los residuos. Esto incluye la recolección de residuos como aceites, lodos, soluciones, residuos biológico-infecciosos, basura y materiales reciclables, provenientes tanto de fuentes residenciales como no residenciales.

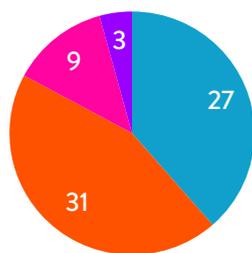
⁹ <https://www.oitcinterfor.org/publicacion/empverdes>

Además, este sector abarca el tratamiento de residuos mediante procedimientos biológicos, químicos o físicos para reducir, eliminar o transformarlos. También se ocupa de la disposición final de residuos, utilizando métodos como confinamientos controlados, confinamientos en formaciones geológicas estables, rellenos sanitarios, incineración y otros.

Entre las actividades comprendidas en este sector se encuentran la recuperación de materiales aprovechables de los residuos, así como servicios adicionales como la limpieza de fosas sépticas, el desazolve de cárcamos y redes de drenaje, el alquiler de sanitarios portátiles, entre otros.

Asimismo, este sector engloba unidades dedicadas a la consolidación, almacenamiento temporal y preparación de residuos para el transporte, estaciones de transferencia, recolección de residuos de la construcción y demolición, servicios de remediación de construcciones y respuesta a emergencias ambientales, y la destrucción de documentos, archivos y productos diversos. Los datos obtenidos son los siguientes.

Se observa que, para la Ciudad de México, aunque solo existen 70 unidades económicas en este sector, estas se concentran principalmente en el rango que va de 11 a 50 personas. Esto podría indicar que se trata de una actividad aún en su etapa inicial de desarrollo.



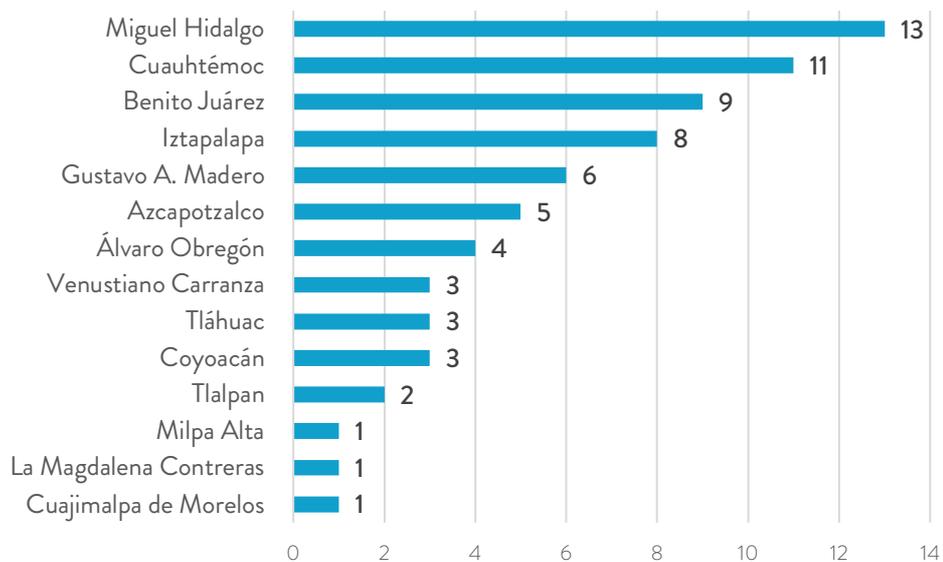
Estrato de personal ocupado

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI.
Censo Económico 2018

■ 0 a 10 ■ 11 a 50 ■ 51 a 250 ■ 251 y más

Su establecimiento es encabezado por tres alcaldías Benito Juárez, Cuauhtémoc, Miguel Hidalgo.

Unidades económicas por alcaldía CDMX



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

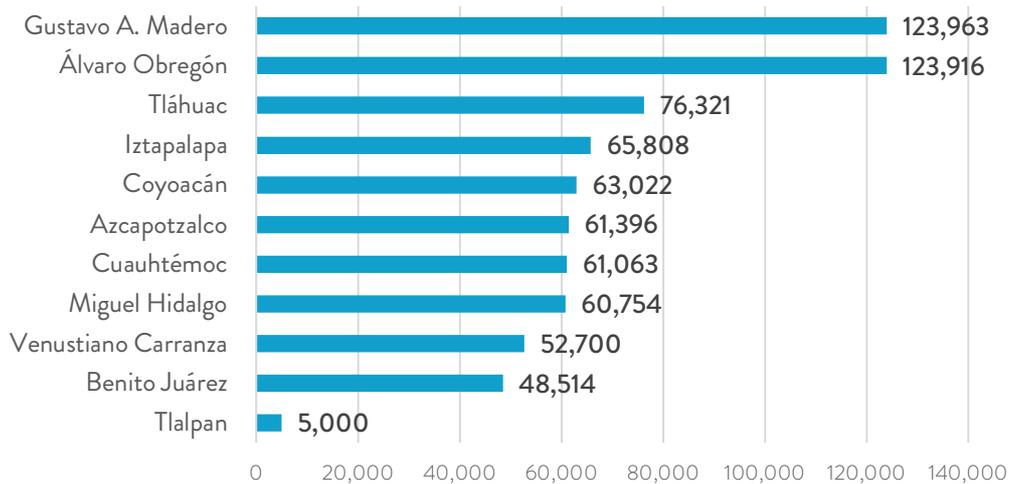
En cuanto a la distribución ocupacional por sexo, los datos revelan un sesgo pronunciado hacia la ocupación masculina en todas las alcaldías, destacándose casos como Azcapotzalco (91%) y Gustavo A. Madero (78.6%). Sin embargo, es importante señalar que las alcaldías Cuajimalpa de Morelos, La Magdalena Contreras y Tlalpan, así como Milpa Alta, no proporcionaron datos en este sentido.

Alcaldía	Absolutos			Relativos	
	Personal ocupado total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Azcapotzalco	1127	1026	101	91.0	9.0
Coyoacán	85	61	24	71.8	28.2
Gustavo A. Madero	103	81	22	78.6	21.4
Iztapalapa	68	35	33	51.5	48.5
Álvaro Obregón	181	130	51	71.8	28.2
Tláhuac	37	29	8	78.4	21.6
Benito Juárez	443	213	230	48.1	51.9
Cuauhtémoc	357	261	96	73.1	26.9
Miguel Hidalgo	927	661	266	71.3	28.7
Venustiano Carranza	16	10	6	62.5	37.5

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

El salario anual al personal operativo fue mayor en las alcaldías Gustavo A. Madero y Álvaro Obregón, sin embargo, para el resto de las demarcaciones el ingreso objetivo oscilo entre los \$60, 000 y los \$65, 000; a excepción de Cuajimalpa de Morelos, La Magdalena Contreras, Milpa Alta que resguardaron su información.

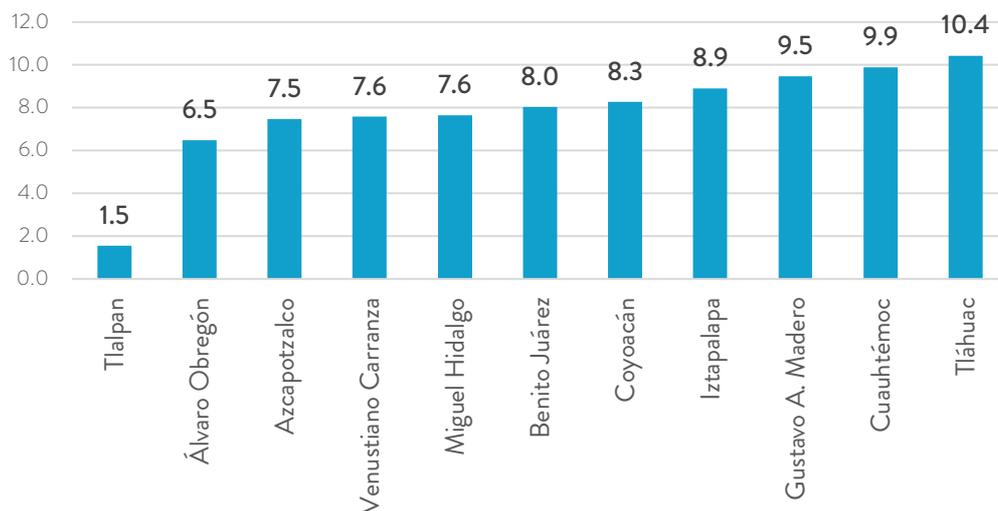
Salario anual al personal operativo (Pesos)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

En estas actividades se observa que en promedio las alcaldías que sí reportaron el número de horas diarias trabajadas no exceden diez horas.

Horas diarias trabajadas por el personal de producción



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

Al revisar el número de personal ocupado y los salarios de los empleados operativos se revela que, en este sector, las alcaldías con los mejores salarios son Xochimilco, con un promedio de \$94,862, y Coyoacán, con \$83,967. Estos altos salarios no necesariamente se correlacionan con un número reducido de personal. Este dato sugiere que, a pesar de ofrecer remuneraciones superiores, estas alcaldías pueden mantener o incluso aumentar sus niveles de empleo, lo que indica una dinámica económica favorable que no sacrifica el empleo por salarios más altos.

Subsector 562 Manejo de residuos y servicios de remediación		
Alcaldía	Personal ocupado total	Salario al personal operativo (Promedio anual, pesos)
Azcapotzalco	1127	61396
Coyoacán	85	63022
Cuajimalpa de Morelos		
Gustavo A. Madero	103	123963
Iztapalapa	68	65808
La Magdalena Contreras		
Milpa Alta		
Álvaro Obregón	181	123916
Tláhuac	37	76321
Tlalpan		5000
Benito Juárez	443	48514
Cuauhtémoc	357	61063
Miguel Hidalgo	927	60754
Venustiano Carranza	16	52700
Coyoacán	1127	61396
Cuajimalpa de Morelos	85	63022

*Las celdas vacías garantizan la confidencialidad y protegen la privacidad de la información
 Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

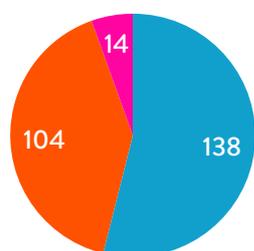


Salud y cuidados

Otro de los sectores prioritarios seleccionados por GOYN es el relacionado con la salud y los cuidados. En este sentido, la aproximación más cercana se encuentra en el sector de Servicios de salud y asistencia social, que abarca unidades económicas dedicadas a proporcionar servicios de cuidados de la salud y asistencia social.

Es importante destacar que, en estas actividades, el componente más significativo es el capital humano, y muchas de las actividades económicas de este sector se clasifican según el nivel de estudios del personal que las lleva a cabo. Por lo tanto, para cumplir los objetivos de este documento, se exploró a nivel de subsector, tomando en cuenta las residencias de asistencia social y para el cuidado de la salud. Esto se debe a que los servicios de salud y asistencia social se integran en un solo sector, ya que es difícil distinguir los límites entre el cuidado de la salud y la asistencia social.

Por las características de las actividades, el estrato se ubicó en micro unidades que con no más de 10 personas.



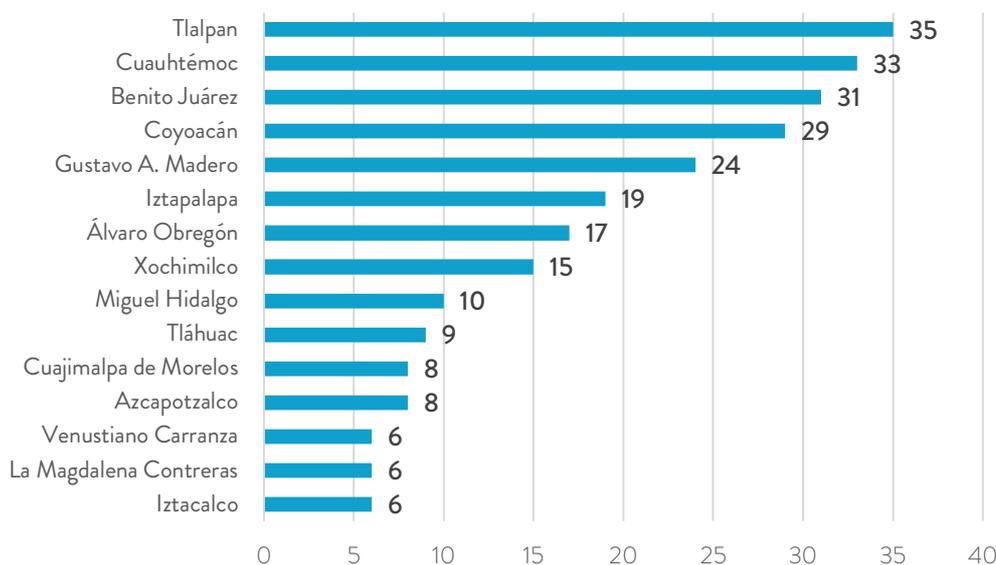
Estrato de personal ocupado

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

■ 0 a 10 ■ 11 a 50 ■ 51 a 250 ■ 251 y más

Las unidades económicas dedicadas al cuidado de la salud se concentraron principalmente en las alcaldías de Tlalpan y Cuauhtémoc. Este fenómeno podría estar relacionado con la presencia de hospitales en la primera de estas alcaldías.

Unidades económicas por alcaldía CDMX



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

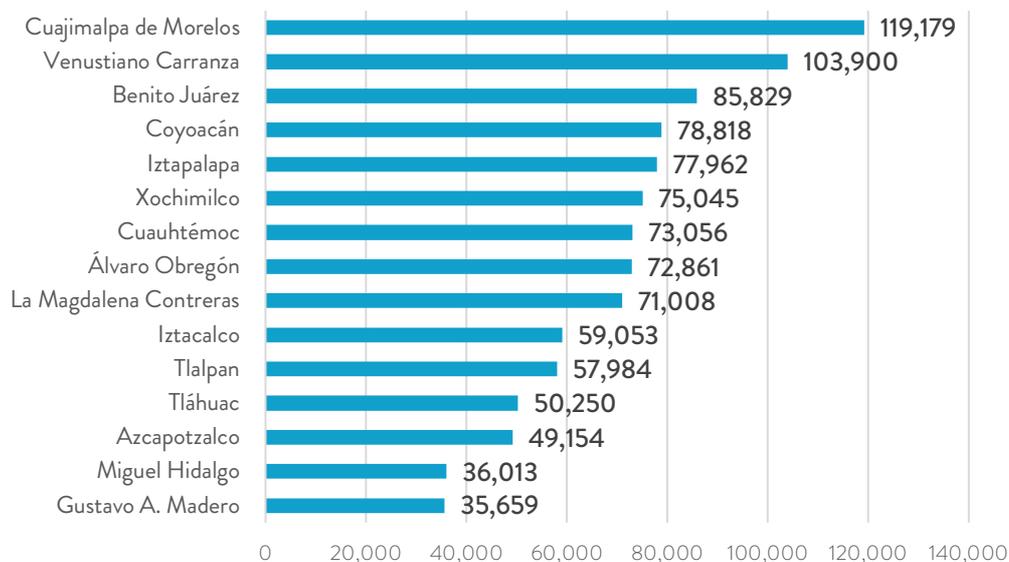
En relación con la ocupación distribuida por sexo, se encontró que permanece una clara feminización del sector. Para las alcaldías de Iztacalco y Tláhuac no hay información disponible.

Alcaldía	Absolutos			Relativos	
	Personal ocupado total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Azcapotzalco	128	42	86	32.8	67.2
Coyoacán	420	123	297	29.3	70.7
Cuajimalpa de Morelos	202	86	116	42.6	57.4
Gustavo A. Madero	173	60	113	34.7	65.3
Iztapalapa	237	93	144	39.2	60.8
La Magdalena Contreras	173	27	146	15.6	84.4
Álvaro Obregón	311	75	236	24.1	75.9
Tlalpan	751	228	523	30.4	69.6
Xochimilco	336	63	273	18.8	81.3
Benito Juárez	512	245	267	47.9	52.1
Cuauhtémoc	733	273	460	37.2	62.8
Miguel Hidalgo	180	38	142	21.1	78.9
Venustiano Carranza	88	36	52	40.9	59.1

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

La información obtenida sobre los salarios anuales muestra que trabajar en alcaldías como Cuajimalpa (\$119,179), Venustiano Carranza (\$103,900) y Benito Juárez (\$85,829) estuvo por encima del promedio observado en el resto de las alcaldías, incluso por Tlalpan, en donde se ubican más unidades económicas, ahí se percibió un salario de \$57,984 anuales.

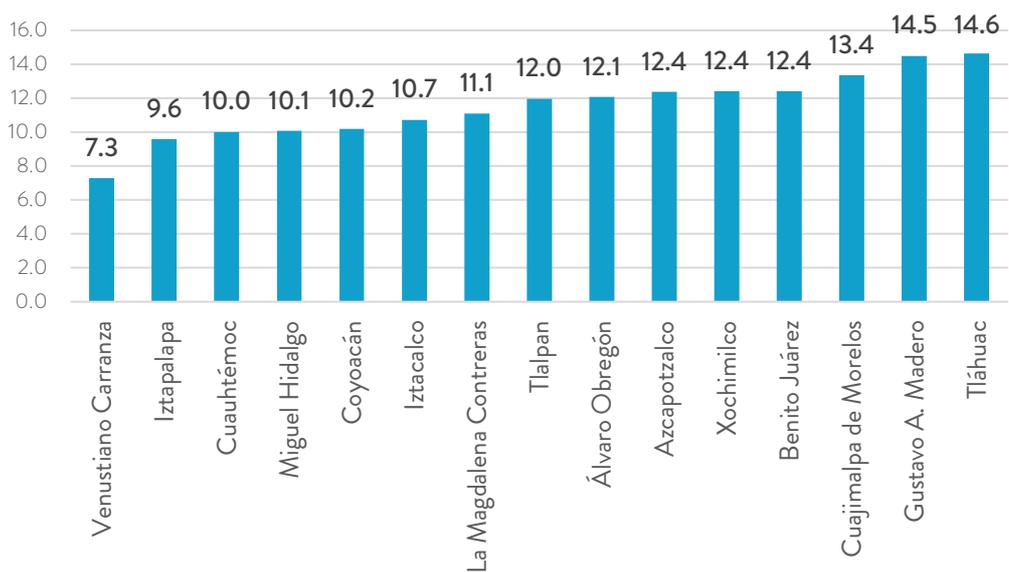
Salario anual al personal operativo (Pesos)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

Las horas diarias trabajadas indican que en estas actividades el mínimo de horas que se puede trabajar son 7, y el máximo es de 14.

Horas diarias trabajadas por el personal de producción



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

Por otro lado, la observación de la relación entre la población total ocupada y las remuneraciones en el sector de asistencia y cuidados revela una discrepancia significativa. Aunque Tlalpan y Cuauhtémoc se destacan por tener la mayor cantidad de personal ocupado en este sector, son Cuajimalpa y Venustiano Carranza las demarcaciones que ofrecen los salarios anuales promedio más elevados. Este desajuste indica que la densidad de empleo en ciertas áreas no necesariamente se traduce en mejores condiciones salariales para los trabajadores. Esta situación subraya la importancia de analizar no solo la disponibilidad de empleo sino también la calidad de este, en términos de remuneración, para ofrecer una imagen completa de las oportunidades laborales en el sector de asistencia y cuidados.

Subsector 562 Manejo de residuos y servicios de remediación		
Alcaldía	Personal ocupado total	Salario al personal operativo (Promedio anual, pesos)
Azcapotzalco	128	49153.846
Coyoacán	420	78818.182
Cuajimalpa de Morelos	202	119178.808
Gustavo A. Madero	173	35658.824
Iztacalco		59052.632
Iztapalapa	237	77961.538
La Magdalena Contreras	173	71008
Álvaro Obregón	311	72860.87
Tláhuac		50250
Tlalpan	751	57984.496
Xochimilco	336	75044.715
Benito Juárez	512	85829.268
Cuauhtémoc	733	73055.684
Miguel Hidalgo	180	36012.821
Venustiano Carranza	88	103900
Coyoacán	128	49153.846

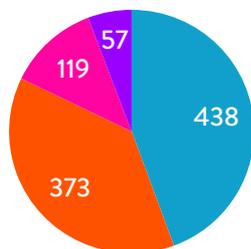
*Las celdas vacías garantizan la confidencialidad y protegen la privacidad de la información

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

Economía Digital

Para indagar un sector tan pujante como es la economía digital se analizó la rama del Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados, ya que ahí se encuentran las unidades económicas dedicadas a proporcionar servicios en el campo de las tecnologías de información (cuya principal finalidad es cumplir o facilitar la información y su comunicación por medios electrónicos) a través de actividades como planeación y diseño de sistemas de cómputo que integran hardware, software y tecnologías de comunicación, asesoría en la instalación de equipo y redes informáticas, diseño y desarrollo de aplicaciones móviles (apps), administración de centros de cómputo y servicios de instalación de software. Hoy día, estas actividades se encuentran permeadas en todos los sectores, por tal motivo se decidió acotarla a este nivel.

Al analizar las unidades económicas en función del número de empleados, se constata que se encuentra en el rango de 0 a 10 colaboradores, lo cual indicaría que se trata de micro empresas dedicadas al servicio de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados



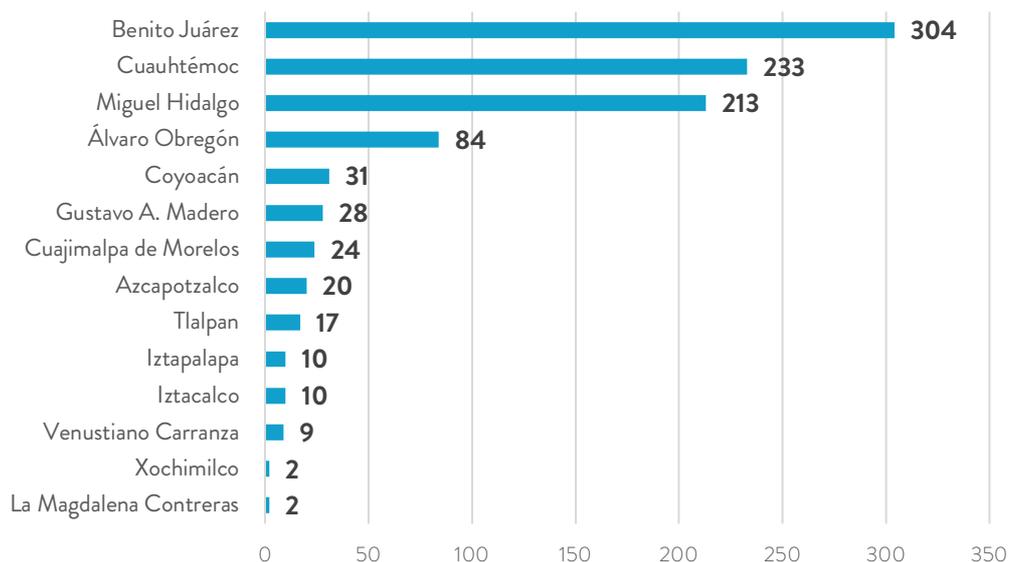
Estrato de personal ocupado

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

■ 0 a 10 ■ 11 a 50 ■ 51 a 250 ■ 251 y más

La exploración centrada en el sector de la Economía Digital descubrió que las alcaldías con mayor concentración son Benito Juárez, liderando con un 304 unidades, seguida por Cuauhtémoc con 233 y en la tercera posición, Miguel Hidalgo con 213.

Unidades económicas por alcaldía CDMX



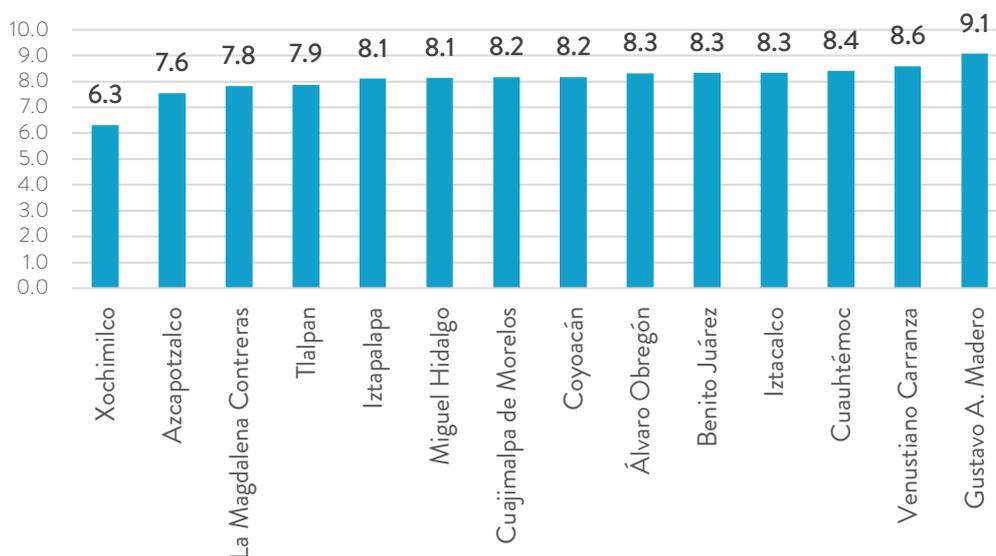
Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

El personal ocupado en este sector es predominantemente masculino en todas las alcaldías que reportaron la composición de su fuerza de trabajo. La información para Azcapotzalco, Iztapalapa, La Magdalena Contreras, Xochimilco y Venustiano Carranza no está disponible.

Alcaldía	Absolutos			Relativos	
	Personal ocupado total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Coyoacán	628	394	234	62.7	37.3
Cuajimalpa de Morelos	1500	1011	489	67.4	32.6
Gustavo A. Madero	339	225	114	66.4	33.6
Iztacalco	190	133	57	70.0	30.0
Álvaro Obregón	7727	5132	2595	66.4	33.6
Tlalpan	612	339	273	55.4	44.6
Benito Juárez	16389	11033	5356	67.3	32.7
Cuauhtémoc	7928	5502	2426	69.4	30.6
Miguel Hidalgo	13273	8875	4398	66.9	33.1

Como se puede apreciar en la gráfica, el promedio general de horas trabajadas al día es de 8. La máxima cantidad de horas se registra en la alcaldía Gustavo A. Madero, con un total de 9 horas, mientras que el mínimo se encuentra en Xochimilco, con un promedio de 6 horas diarias.

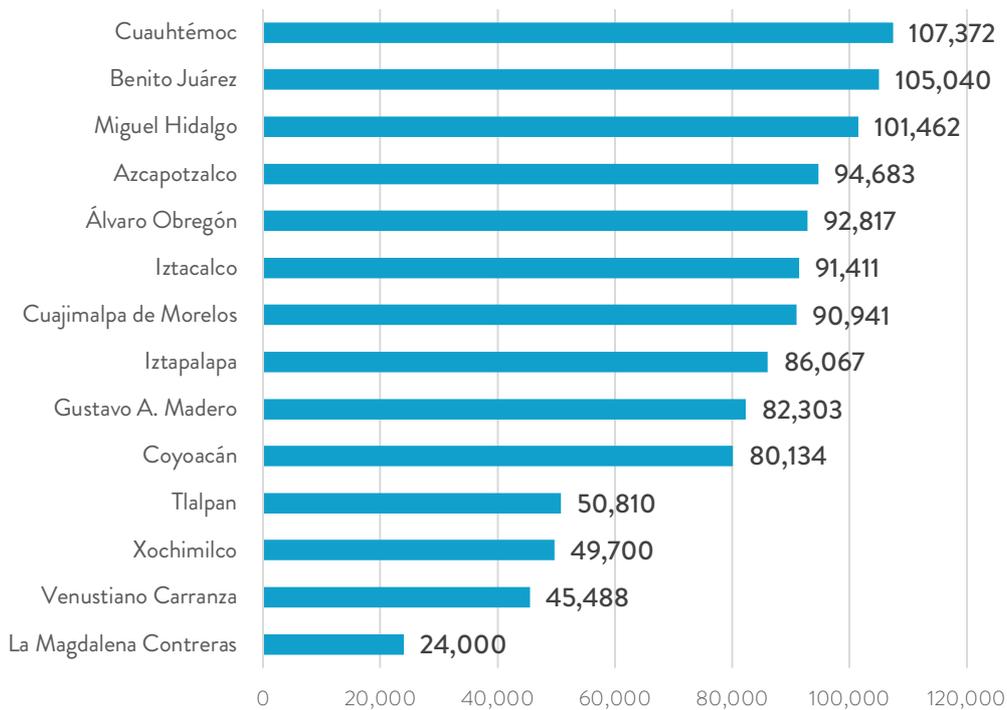
Horas diarias trabajadas por el personal de producción



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018

Desde hace algunos años, se ha destacado que este sector está en crecimiento y promete la creación de puestos de trabajo para jóvenes. En el caso de la Ciudad de México, se observa que el salario mínimo promedio es de alrededor de \$24,000 (en La Magdalena Contreras), mientras que el salario máximo alcanza los \$107,372 pesos anuales (en Cuauhtémoc).

Salario anual al personal operativo (Pesos)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

El análisis conjunto de la población total ocupada y las remuneraciones en la rama de sistemas de cómputo y servicios relacionados muestra diferencias notables. Se observa que las menores poblaciones ocupadas se encuentran en Iztacalco y Gustavo A. Madero, mientras que los salarios más bajos se registran en La Magdalena Contreras y Venustiano Carranza. Esta información es valiosa para entender las dinámicas del mercado laboral en el sector de tecnología y para orientar tanto a trabajadores como a empleadores en sus decisiones. Esta información es valiosa para entender las dinámicas del mercado laboral en el sector de tecnología y para orientar tanto a trabajadores como a empleadores en sus decisiones.

Rama 5415 Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados		
Alcaldía	Personal ocupado total	Salario al personal operativo (Promedio anual, pesos)
Azcapotzalco		94683
Coyoacán	628	80134
Cuajimalpa de Morelos	1500	90941
Gustavo A. Madero	339	82303
Iztacalco	190	91411
Iztapalapa		86067
La Magdalena Contreras		24000
Álvaro Obregón	7727	92817
Tlalpan	612	50810
Xochimilco		49700
Benito Juárez	16389	105040
Cuauhtémoc	7928	107372
Miguel Hidalgo	13273	101462
Venustiano Carranza		45488
Coyoacán		94683
Cuajimalpa de Morelos	628	80134

*Las celdas vacías garantizan la confidencialidad y protegen la privacidad de la información

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Censo Económico 2018.

5. Principales resultados

Los y las jóvenes entre 15 y 29 años en la Ciudad de México enfrentan diversos desafíos en su incorporación al mercado laboral. Este informe ha examinado distintas fuentes en varios momentos, por lo que los resultados obtenidos varían desde visiones generales hasta análisis específicos.

Desde la perspectiva macroeconómica, se constató que las condiciones estructurales actuales del mercado laboral sugieren una alta probabilidad de que la juventud se integren a este mediante empleos informales. Estos empleos suelen ofrecer jornadas laborales de entre 35 y 48 horas semanales y, en muchos casos, el ingreso corresponde al salario mínimo, conforme a la situación laboral predominante en la Ciudad de México.

Por su parte, los análisis derivados de ejercicios censales: económicos y poblacionales revelan que, en la Ciudad de México, la fuerza laboral joven, de entre 15 y 29 años, tiene una mayor representación masculina. Esta situación conduce a que los hombres enfrenten un mayor impacto en términos de desempleo.

También se observa que, a lo largo de una década, ha habido un incremento notable de la participación en jóvenes en sectores como el comercio al por menor, los servicios de alojamiento temporal y la preparación de bebidas, el subsector de la hospitalidad y el sector relacionado con servicios de salud.

Los datos proporcionados por el registro del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) corroboran que, al menos en el ámbito del empleo formal, los sectores de comercio, servicios y servicios sociales concentran la mayoría de las y los trabajadores permanentes. Además, se destaca que estos tres sectores han experimentado un incremento en la contratación de trabajadores eventuales.

En un nivel de análisis específico, los resultados de la exploración de empresas seleccionadas en la muestra para indagar la empleabilidad de la juventud indican que se pueden tipificar en dos grandes grupos de empresas que emplean jóvenes en la Ciudad de México.

Por un lado un grupo denominado como escéptico, que muestra menor disposición a contratar jóvenes con el perfil de las y los jóvenes oportunidad. Se trata principalmente de empresas pequeñas que cuentan con una fuerza laboral que va de 30 a 44 años y tiene un nivel de escolaridad básica.

El otro grupo de empresas llamadas proclives manifiestan mayor disposición a contratar jóvenes oportunidad. En este grupo de empresas valoran los niveles de escolaridad medios y altos, sin embargo, buscan también jóvenes con competencias técnicas y disposición de aprendizaje. Las principales habilidades que buscan entre la juventud son el trabajo en equipo, la creatividad, la disposición a aprender y las ganas de superación. Su fundación o creación es reciente, entre 1 y 10 años de vida y buscan habilidades de trabajo en oficina tales como manejo de paquetería tipo Office.

También se identifica que si la educación superior es importante, también es relevante contar con capacitaciones especializadas para los empleos a los que se busca acceder, así como la actitud y disposición de aprender. Es de destacar que las empresas reconocen la importancia de las prestaciones laborales y de las políticas para cerrar la brecha de género en el ámbito laboral.

En particular se destaca la importancia en la Ciudad de México de tres grandes sectores de acuerdo con el ingreso que permitiría a las y los jóvenes oportunidad una mejor alternativa laboral, así como por las posibilidades de crecimiento y desarrollo: las áreas de comercio (al por menor y por mayor), servicios financieros y de seguros y servicios de información en medios masivos.

Los ingresos pagados a los trabajadores difieren entre los dos grupos de empresas analizados. El grupo escéptico tiene un promedio de ingresos de \$6,395,519, mientras que el grupo proclive registra un promedio de \$7,043,578.

Aunque esta evidencia respalda conclusiones previamente establecidas, que sugieren que la relación entre los salarios y las regiones es un fenómeno complejo y multifactorial. En esta relación, no solo la educación desempeña un papel determinante, sino que también influyen de manera significativa la ubicación geográfica, el tamaño de la empresa, el sector de actividad económica y, sobre todo, las habilidades que el trabajador desarrolla en su ocupación específica (Acevedo, 2014).

Por otro lado, la decisión de contratar a hombres o mujeres para ciertos empleos es un factor que influye en la determinación de los salarios y puede dar lugar a diferencias salariales basadas en el género. En México, la variable de género desempeña un papel significativo en la determinación de los ingresos de todos los trabajadores, ya que la existencia de estereotipos de género tiende a concentrar a hombres y mujeres en sectores y ocupaciones específicas.

En el grupo de empresas escépticas (grupo 1), se observa que los hombres reportan ingresos promedio de \$7,286.331, mientras que las mujeres ganan \$5,224.981. En contraste, el grupo proclive (grupo 2) presenta una dinámica interesante, ya que las mujeres registran ingresos promedio de \$7,227.076, mientras que los hombres ganan \$6,881.172.

Las empresas destacan distintas habilidades según su enfoque. Para aquellas escépticas, valoran en orden de importancia: a) actitud proactiva; b) habilidades prácticas y técnicas acordes al puesto; y c) flexibilidad y adaptabilidad.

Por otro lado, las proclives buscan: a) capacidad para aprender rápidamente; b) eficacia en la comunicación oral y escrita; y c) habilidad para el pensamiento crítico y la resolución de problemas. Es relevante mencionar que en las empresas del primer grupo se observa una alta rotación de personal. Respecto a las competencias, las empresas proclives prioriza la capacidad de trabajo en equipo, mientras que las escépticas enfatizan la importancia de ser trabajador.

Finalmente y como complemento final este estudio se enfocó en explorar las oportunidades de inserción laboral para la juventud a nivel de la Ciudad de México y sus respectivas alcaldías. A pesar de reconocer las dificultades inherentes a la desagregación de datos a un nivel tan específico, el objetivo fue cotejar la información de los sectores identificados como prioritarios por Goyn con los datos disponibles, para proporcionar una visión clara sobre las posibilidades reales de empleo para este grupo poblacional.

Se analizó la distribución de las y los jóvenes denominados como "oportunidad" en las dieciséis alcaldías de la Ciudad de México, identificando qué Xochimilco, Tláhuac y Cuajimalpa son las alcaldías con la mayor concentración de estos jóvenes, quienes además presentan los porcentajes más elevados de estar desconectados tanto del ámbito laboral como educativo. En lo referente a la precariedad laboral, Xochimilco se destaca por tener la mayor proporción de jóvenes con ingresos inferiores al costo de las dos canastas básicas.

En el ámbito sectorial, el sector de la hospitalidad registra el mayor número de unidades económicas en la alcaldía Cuauhtémoc, con establecimientos que emplean hasta cincuenta personas. Este sector se caracteriza por una predominante contratación de personal femenino en todas las alcaldías. La alcaldía Miguel Hidalgo destaca por ofrecer los salarios más altos, con un ingreso anual promedio de \$105,168 pesos; además, la jornada laboral en este sector puede variar entre 6 y 16 horas diarias. En el subsector del entretenimiento, predominan las unidades económicas clasificadas como micro o pequeñas empresas, que emplean hasta 10 personas. La mayor concentración de estas unidades se encuentra en la alcaldía Iztapalapa. Además, se nota una tendencia a contratar principalmente personal masculino, siendo la alcaldía Cuauhtémoc la que más muestra esta preferencia. Los ingresos anuales promedio oscilan entre \$94,862 y \$45,171, y la jornada laboral promedio es de 10 horas diarias.

El sector de los empleos verdes representa un área de interés particular para Goyn. Debido a la limitada disponibilidad de información específica, se utilizó un enfoque proxy mediante el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN),

enfocándose en el subsector 562, que comprende el manejo de residuos y servicios de remediación. Los hallazgos indican que, en la Ciudad de México, existen 70 unidades económicas de tamaño pequeño, con una plantilla de 11 a 50 personas, localizadas principalmente en las demarcaciones Benito Juárez, Cuauhtémoc y Miguel Hidalgo. La tendencia es contratar más hombres que mujeres, en jornadas laborales que no superan las diez horas. Los ingresos promedio anuales se sitúan entre \$60,000 y \$65,000.

En el sector de los cuidados, se ha identificado que las unidades económicas son predominantemente micro, empleando a no más de 10 personas. Estas unidades se concentran especialmente en las alcaldías Tlalpan y Cuauhtémoc. El sector se caracteriza por una predominante fuerza laboral femenina, con salarios promedio anuales que varían entre \$119,179 y \$35,659. La jornada laboral en este sector fluctúa, con un mínimo de 7 horas y un máximo de 14 horas diarias.

Para el sector denominado economía digital, también se adoptó un enfoque proxy, centrándose en la rama 5415, que incluye los Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados. Los hallazgos muestran que predominan las microempresas, con una mayor concentración en la alcaldía Benito Juárez. La composición de la plantilla laboral inclina la balanza hacia más hombres que mujeres. La jornada laboral no excede las 9 horas diarias, y los ingresos anuales varían, con mínimos de \$24,000 hasta máximos de \$107,372 en promedio.

Con base en los objetivos propuestos, que esencialmente buscó realizar una medición detallada para cuantificar las diversas condiciones en las que la juventud se encuentran, ya sea en un estado de inactividad durante su etapa de formación e integración al mercado laboral, o bien, habiéndose incorporado al mercado de trabajo en condiciones que pueden ser contraproducentes para su desarrollo económico y profesional. Los principales han sido resumidos en esta sección, quedando pendiente apuntar áreas de oportunidad.

Áreas de oportunidad

En términos de recomendaciones, este estudio destaca la importancia de fomentar conciencia entre los empleadores sobre la contratación equitativa de jóvenes hombres y mujeres, la promoción de la capacitación y oportunidades de desarrollo para impulsar capacidades y competencias de los jóvenes con mayor potencial.

I. Fomentar la Contratación Equitativa y promoción de la diversidad:

Aunque la discriminación en el mercado laboral mexicano es un tema que merece una mayor atención en la discusión de políticas públicas. Es importante identificar los factores que contribuyen a esta situación y tomar medidas adecuadas para abordarla.

Los hallazgos indican que el número de empresas que reportan estar activamente comprometidas con la promoción de la igualdad de género no es elevado, sin embargo en aquellas que sí implementan acciones concretas destacan por fomentar el respeto mutuo entre todos los colaboradores, establecer salarios basados únicamente en el mérito y la experiencia sin distinciones de género, y enfocar sus procesos de contratación en las capacidades y competencias de los candidatos.

Estas prácticas son fundamentales para construir un entorno laboral equitativo, donde se valora y reconoce a los empleados por su contribución real al éxito de la organización, independientemente de su género.

La adopción de políticas orientadas a la igualdad de género no solo es una cuestión de justicia y derechos, sino que también beneficia a las empresas al ampliar su capacidad de atraer talento diverso, mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, y potenciar la creatividad y la innovación. En este contexto, es crucial que más organizaciones tomen medidas proactivas para integrar la igualdad de género en su cultura corporativa, políticas y prácticas operativas.

Es fundamental garantizar que los procesos de selección para la contratación sean imparciales y se promueva un ambiente de trabajo inclusivo. Contar con una fuerza laboral diversa enriquece a las empresas con una amplia gama de perspectivas y habilidades, elementos cruciales para fomentar la innovación y asegurar el éxito empresarial.

La diversidad no solo se refiere a género, sino también a etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y otras dimensiones que pueden contribuir a una cultura corporativa más rica y creativa. Implementar políticas de diversidad e inclusión no es simplemente una cuestión de responsabilidad social empresarial; es una estrategia que puede aumentar la competitividad, mejorar la satisfacción laboral y atraer talento de todas partes de la sociedad.

II. Programas de Capacitación y Desarrollo:

Las empresas deben considerar implementar programas de capacitación y desarrollo dirigidos específicamente a jóvenes de 18 a 29 años. Estos programas no sólo pueden ayudar a mejorar las habilidades y competencias de los jóvenes empleados, sino que también pueden demostrar un compromiso de la empresa con su desarrollo profesional, aumentando la retención y el compromiso del empleado.

En cuanto a la posición dentro de las empresas y la posibilidad de los jóvenes para abrirse camino y crecer laboralmente, el estudio destaca que los criterios de desempeño de las personas jóvenes en las empresas suelen estar vinculados a su capacidad de aprendizaje y adaptación a las situaciones que se les presenten, así como al compromiso y dedicación a su labor, ambas características en primer lugar. En segundo lugar, se destacan las habilidades y competencias en el puesto, empatadas también con la actitud hacia el trabajo.

III. Limitaciones del estudio

En el abordaje de las distintas fuentes que dieran cuenta de la empleabilidad de jóvenes en CDMX es crucial identificar aquello que la investigación no puede capturar o representar adecuadamente. Un aspecto fundamental es la incapacidad de captar sueldos no reportados, como pueden ser las propinas o ingresos en efectivo no declarados. Este tipo de remuneración, frecuente en ciertos sectores, permanece fuera del alcance del análisis debido a su naturaleza no oficial y a la dificultad de rastrear estos ingresos.

Además, el estudio no incluye datos relacionados con la informalidad en el empleo. La economía informal, significativa en muchas regiones del país, implica una amplia gama de actividades económicas que no se registran oficialmente, y cuyos participantes a menudo no cuentan con las protecciones y obligaciones estándar del empleo formal, como seguridad social y beneficios laborales, por lo cual desafortunadamente no es visible en este estudio.

Es importante señalar que, aunque la estimación proporcionada por el estudio es de gran utilidad y sirve como un buen indicador (proxy) de ciertas tendencias y realidades económicas, no debe interpretarse como un reflejo directo de los datos. La naturaleza estimada de estos análisis implica ciertas presunciones y limitaciones metodológicas que deben reconocerse para comprender adecuadamente el alcance y las implicaciones de los hallazgos.

Reconocer estas limitaciones ayuda a contextualizar los resultados, proporcionando una perspectiva más clara sobre lo que el estudio puede y no puede revelar sobre las dinámicas laborales en cuestión. Esto es esencial para una interpretación precisa y para guiar futuras investigaciones y políticas basadas en estos resultados.

Sectores que se recomienda impulsar para el empleo en jóvenes

Sector comercio

La evidencia recabada en los ejercicios analíticos apunta hacia la importancia de fortalecer la formación y capacitación de la población joven que trabaja en el **sector del comercio**, tanto en sus modalidades formales como informales.

Crear una cadena de valor mediante la capacitación continua es una estrategia efectiva para mejorar las habilidades de los jóvenes, aumentar su empleabilidad y, en última instancia, impulsar el desarrollo económico. A continuación, se detallan algunas sugerencias basadas en esta evidencia:

Desarrollo de programas de capacitación específicos: Diseñar e implementar programas de capacitación que estén directamente relacionados con las necesidades del sector comercial. Esto podría incluir habilidades digitales para el comercio electrónico, gestión de inventarios, atención al cliente, marketing digital y analítica de datos.

Acceso flexible a la educación: ofrecer modalidades de educación y capacitación que permitan a los jóvenes compaginar su trabajo con el estudio. Esto podría lograrse a través de programas en línea, cursos de capacitación a tiempo parcial, o mediante la implementación de horarios flexibles.

Creación de alianzas con el sector privado: Colaborar con empresas y asociaciones comerciales para desarrollar programas de capacitación que respondan a las tendencias actuales del mercado y las proyecciones futuras del sector. Estas alianzas pueden también facilitar prácticas profesionales y pasantías para los jóvenes.

Incentivos para la formación continua: Establecer incentivos para las empresas que promuevan la capacitación continua de sus empleados jóvenes, como reducciones fiscales o subvenciones. Asimismo, ofrecer becas o financiamiento para los jóvenes que deseen participar en programas de formación relevante.

Integración de competencias transversales: incorporar en los programas de capacitación habilidades transversales, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, que son valiosas en cualquier ámbito laboral.

Promoción del emprendimiento: fomentar el emprendimiento de jóvenes dentro del sector del comercio mediante programas de mentoría, acceso a crédito y formación en gestión empresarial, lo que podría contribuir a la creación de nuevas empresas y al fortalecimiento del tejido económico.

Implementar estas sugerencias requiere un esfuerzo coordinado entre el gobierno, el sector educativo, las empresas y la sociedad civil. El objetivo es construir un ecosistema que no solo mejore las perspectivas laborales de los jóvenes en el sector del comercio, sino que también contribuya al crecimiento sostenible y la innovación en este sector clave de la economía.

Sector de hospitalidad

El sector del alojamiento, que incluye hoteles, hostales, y otros tipos de establecimientos, es crucial para la economía, especialmente en regiones con alta actividad turística. La recomendación para mejorar las condiciones laborales de quienes trabajan en el sector del alojamiento es especialmente pertinente, dada la alta demanda emocional (trato al cliente) y física asociada con estos empleos. Sin embargo, las condiciones laborales dentro de este sector a menudo presentan desafíos significativos para los trabajadores. Para abordar estos retos, se proponen las siguientes medidas:

Mejores ingresos: Asegurar que los salarios en el sector del alojamiento sean justos y reflejen la carga de trabajo y la demanda emocional inherentes a estos empleos. Esto podría incluir la revisión y ajuste de las estructuras salariales existentes y la implementación de bonificaciones o pagos por servicios especiales.

Jornada laboral regulada: Establecer límites claros para las horas de trabajo, promoviendo jornadas laborales que respeten el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto es crucial para prevenir el agotamiento y asegurar que los trabajadores mantengan un alto nivel de bienestar físico y mental.

Capacitación Continua: Ofrecer programas de formación y desarrollo profesional que permitan a los trabajadores adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras. La capacitación no solo debe centrarse en habilidades técnicas específicas del sector, sino también en el manejo del estrés, comunicación efectiva y otras competencias que mejoren su capacidad de servicio y bienestar.

Participación de los trabajadores en la toma de decisiones: Involucrar activamente a los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con sus condiciones laborales, horarios y procesos de trabajo. Esto puede contribuir a crear un ambiente más inclusivo y satisfactorio.

Apoyo emocional y bienestar: Implementar programas de apoyo emocional y bienestar para los empleados, incluyendo acceso a asesoramiento psicológico y actividades que promuevan la salud mental. Reconocer la demanda emocional del trabajo y proporcionar soporte adecuado es fundamental para mantener una fuerza laboral motivada y saludable.

Estas medidas requieren un compromiso por parte de los empleadores y la colaboración de entidades gubernamentales para asegurar su implementación efectiva. Asimismo, es esencial que se realicen de manera que se respeten y promuevan los derechos laborales, contribuyendo a la sostenibilidad del sector del alojamiento y al bienestar de sus trabajadores.

Sector del cuidado y la salud

La sugerencia de mejorar los ingresos para aquellos en el sector de servicios de salud aborda un aspecto crítico de la sostenibilidad y la calidad de los servicios médicos y de atención a la salud. Los profesionales de la salud a menudo enfrentan un alto desgaste físico y emocional debido a la naturaleza de su trabajo, que implica largas horas, atención a casos críticos y la necesidad de tomar decisiones que afectan la vida de las personas. Para abordar estos retos, se proponen las siguientes medidas:

Mejores ingresos: Aumentar los salarios y proporcionar compensaciones adicionales que reflejen adecuadamente la carga de trabajo y la responsabilidad inherentes a los roles en el sector de la salud. Esto incluye considerar bonificaciones por turnos nocturnos, trabajo en días festivos, y otras condiciones de trabajo exigentes.

Apoyo al bienestar físico y emocional: implementar programas integrales de bienestar que ofrezcan a los trabajadores del sector salud acceso a servicios de apoyo psicológico, espacios de descanso adecuados, y recursos para manejar el estrés y prevenir el agotamiento.

Desarrollo profesional continuo: facilitar oportunidades de capacitación y desarrollo que permitan a los trabajadores del sector salud actualizar sus conocimientos y habilidades, adaptándose a las innovaciones y cambios en el ámbito médico y de atención a la salud.

En cuanto a la recomendación de no incorporar a personas de cierta edad en este mercado debido a que su experiencia y habilidades podrían ser mejor aprovechadas en otros empleos, es esencial considerar las siguientes perspectivas:

Evaluación de roles adecuados: identificar roles dentro del sector de la salud que puedan ser adecuadamente desempeñados por personas de diferentes edades, reconociendo que la experiencia puede ser un activo valioso, especialmente en roles de mentoría, administración, y aquellos que requieren menos demanda física.

Transición a roles alternativos: desarrollar programas de transición de carrera que ayuden a los trabajadores de mayor edad en el sector de la salud a moverse hacia roles que mejor se alineen con sus capacidades y preferencias actuales, sin perder el beneficio de su experiencia y conocimiento.

Fomento de la diversidad de edad: Promover una fuerza laboral diversa en términos de edad en el sector de la salud, valorando la contribución única que cada grupo de edad puede aportar al entorno de atención médica.

Es crucial que cualquier estrategia o política dirigida a abordar las condiciones laborales en el sector de la salud se desarrolle considerando los derechos, las capacidades y el bienestar de los trabajadores, así como las necesidades del sistema de salud y los pacientes a los que sirve.

Sugerencias de empleabilidad de jóvenes a nivel de alcaldía

Las observaciones sobre la desvinculación entre el empleo y la educación en las alcaldías de Tláhuac, La Magdalena Contreras y Cuajimalpa de Morelos sugieren la necesidad de abordar esta problemática desde una perspectiva geográfica, tomando

en cuenta las particularidades de cada zona. Las sugerencias pueden enfocarse en crear oportunidades que mejoren la integración entre el sistema educativo y el mercado laboral, adaptándose a las características y necesidades específicas de estas comunidades. A continuación, se presentan algunas recomendaciones:

1. Establecimiento de centros de formación y capacitación vocacional: desarrollar centros que ofrezcan formación técnica y vocacional alineada con las necesidades del mercado laboral local. Esto podría incluir especializaciones en sectores identificados como motores económicos en estas áreas.
2. Programas de educación dual: implementar programas que combinen la educación teórica con la práctica laboral, permitiendo a los estudiantes ganar experiencia mientras completan sus estudios. Esto podría facilitarse mediante asociaciones entre instituciones educativas y empresas locales.
3. Iniciativas de emprendimiento de jóvenes: fomentar el emprendimiento como una vía viable de desarrollo profesional, ofreciendo a los jóvenes recursos, capacitación y apoyo para iniciar sus propios negocios. Esto es especialmente relevante en áreas donde el acceso a empleo formal puede ser limitado.
4. Becas y subsidios para la educación: proveer apoyo financiero a estudiantes de familias de bajos ingresos para reducir las barreras económicas que impiden la continuación de sus estudios. Esto podría incluir becas para gastos de matrícula, libros y transporte.
5. Fortalecimiento de la infraestructura educativa: mejorar la calidad y el acceso a la educación en estas alcaldías, asegurando que las escuelas estén bien equipadas y que cuenten con personal calificado. La mejora en la infraestructura también puede incluir el acceso a tecnología y recursos digitales.
6. Orientación y asesoramiento profesional: ofrecer servicios de orientación profesional y asesoramiento en escuelas y comunidades para informar a los jóvenes sobre las oportunidades de carrera y educación disponibles, incluyendo información sobre las demandas del mercado laboral local.
7. Colaboración entre sectores: establecer alianzas entre el gobierno local, el sector privado, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil para crear programas integrales que aborden tanto las necesidades educativas como laborales de los jóvenes.

Estas sugerencias tienen el potencial de crear un impacto positivo en la vinculación entre la educación y el empleo en Tláhuac, La Magdalena Contreras y Cuajimalpa de Morelos, contribuyendo a mejorar las oportunidades económicas y el desarrollo profesional de los jóvenes en estas comunidades.

Sugerencias al grupo de empresas seleccionadas en la muestra

La evidencia obtenida de la muestra de empresas, que identifica dos grupos con diferentes disposiciones hacia la contratación de jóvenes, ofrece una base sólida para desarrollar estrategias dirigidas a cada segmento. A continuación, se presentan sugerencias adaptadas a los perfiles de ambos grupos:

Grupo Proclive (53.5%)

Debido a que son empresas con alta disposición a contratar jóvenes, caracterizadas por ser más nuevas, contar con una fuerza laboral joven y valorar la educación media a superior, el trabajo en equipo y las habilidades técnicas. Se sugiere:

1. Establecimiento de salarios basados en el nivel educativo: Implementar una estructura salarial que reconozca y recompense los niveles de educación alcanzados, incentivando así la formación continua y la atracción de talento calificado.
2. Consolidación del trabajo en equipo: fomentar la creación de entornos laborales colaborativos que potencien el trabajo en equipo. Esto puede incluir la organización de talleres, actividades de team building y la promoción de proyectos interdisciplinarios que valoren la diversidad de habilidades y perspectivas.
3. Capacitación continua: ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional que permitan a los empleados jóvenes mejorar sus habilidades técnicas y blandas, asegurando así su crecimiento dentro de la empresa.

Grupo Escéptico (46.5%)

En estos negocios o empresas con preferencia moderada por contratar jóvenes, caracterizados por ser más pequeños, contar con una fuerza laboral de edad avanzada y valorar la dedicación y las habilidades técnicas, se sugiere:

1. Promoción de las ventajas de contratar jóvenes: realizar campañas y talleres que destaquen los beneficios de integrar a jóvenes al equipo, como su familiaridad con las tecnologías emergentes, capacidad de adaptación y potencial innovador.
2. Programas de mentoría: establecer programas de mentoría que faciliten la transferencia de conocimientos entre empleados de mayor edad y jóvenes, promoviendo un intercambio enriquecedor que beneficie a toda la organización.
3. Flexibilidad y modernización: animar a estos negocios a adoptar prácticas laborales flexibles y a modernizar sus procesos, demostrando cómo la inclusión de jóvenes puede contribuir a estos objetivos.
4. Incentivos para la contratación de jóvenes: explorar la posibilidad de ofrecer incentivos fiscales o subvenciones a empresas que incrementen su porcentaje de jóvenes contratados, especialmente en áreas clave o sectores estratégicos.
5. Para ambos grupos, es fundamental promover una cultura organizacional que valore la diversidad generacional y reconozca los aportes únicos que cada individuo, independientemente de su edad, puede brindar al éxito de la empresa. Las políticas y prácticas de recursos humanos deben estar diseñadas para atraer, desarrollar y retener talento joven, al mismo tiempo que se fomenta un ambiente inclusivo y de respeto mutuo.

Competencias y habilidades

La diferenciación en las habilidades y competencias valoradas por los grupos "Escéptico" y "Proclive" refleja la diversidad de expectativas y necesidades empresariales en el mercado laboral. Adaptar las estrategias de formación y desarrollo de talento a estas preferencias puede mejorar significativamente las oportunidades de empleo para los jóvenes y la satisfacción de las empresas con su fuerza laboral. A continuación, se presentan enfoques específicos para cada grupo:

Grupo Escéptico

Valora la actitud proactiva, lo que implica una preferencia por candidatos que toman la iniciativa, son resolutivos y muestran autonomía en la solución de problemas.

Sugerencias:

1. Desarrollo de la proactividad: programas de formación que incluyan simulaciones de situaciones laborales reales, fomentando la toma de decisiones, la iniciativa y la gestión de proyectos.
2. Fomento de la autonomía: capacitaciones que promuevan el trabajo autónomo y la responsabilidad individual, enseñando a los jóvenes a establecer objetivos, planificar tareas y evaluar resultados de manera independiente.
3. Incentivar la innovación: crear espacios para que los jóvenes propongan mejoras y soluciones innovadoras a problemas comunes en el lugar de trabajo, valorando y reconociendo sus aportes.

Grupo Proclive

Prioriza la capacidad para aprender rápidamente, buena comunicación y pensamiento crítico. Estas competencias son clave en entornos dinámicos y en puestos que requieren adaptabilidad y eficacia en la resolución de problemas complejos.

Sugerencias:

1. Capacitación en aprendizaje acelerado: ofrecer cursos y talleres que enseñen técnicas de aprendizaje eficiente, como métodos de estudio activo, memoria a largo plazo y aplicación práctica de conocimientos.
2. Desarrollo de habilidades de comunicación: programas específicos para mejorar la comunicación oral y escrita, incluyendo la presentación efectiva de ideas, la escucha activa y la negociación.
3. Fomento del pensamiento crítico: actividades que estimulen la reflexión, el análisis y la evaluación crítica de información, preparando a los jóvenes para enfrentar y resolver desafíos complejos en su entorno laboral.

Para ambos grupos, es crucial incorporar métodos de enseñanza interactivos y basados en la experiencia, que no solo desarrollen las habilidades técnicas específicas, sino que también fomenten las competencias blandas necesarias para una integración exitosa en el mercado laboral. Además, es importante que las instituciones educativas

y los programas de capacitación trabajen en estrecha colaboración con el sector empresarial para asegurar que el desarrollo de talento esté alineado con las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo.

La valoración de competencias como responsabilidad, creatividad, resiliencia, innovación y trabajo en equipo, junto con habilidades técnicas específicas como el manejo de maquinaria, atención al cliente, dominio de paquetería Office y conocimientos de contabilidad, refleja un mercado laboral en busca de trabajadores versátiles, adaptativos y con capacidad para contribuir de manera significativa al éxito empresarial. Para fomentar el desarrollo de estas competencias y habilidades, se pueden implementar las siguientes estrategias:

Desarrollo de Competencias Clave

1. Programas de desarrollo de liderazgo y responsabilidad: establecer iniciativas que fomenten la toma de decisiones éticas, la gestión efectiva de proyectos y el liderazgo servicial, preparando a los jóvenes para roles de mayor responsabilidad.
2. Talleres de creatividad e innovación: ofrecer espacios para el pensamiento creativo, y proyectos de innovación abierta, que permitan a los jóvenes experimentar y proponer soluciones novedosas.
3. Programas de resiliencia y manejo del estrés: capacitar a los jóvenes en técnicas de manejo del estrés, mindfulness y resiliencia para mejorar su bienestar y capacidad para adaptarse a cambios y desafíos.
4. Actividades de team building y trabajo en equipo: promover dinámicas grupales que refuercen la colaboración, la comunicación efectiva y la solución conjunta de problemas.

Fortalecimiento de Habilidades Técnicas

1. Cursos de capacitación técnica específica: ofrecer formación profesional en el manejo de maquinaria relevante para el sector industrial, asegurando que los trabajadores puedan operar equipos de manera segura y eficiente.

2. Programas de atención al cliente: desarrollar módulos de capacitación enfocados en técnicas de servicio al cliente, incluyendo gestión de quejas, comunicación efectiva y empatía.
3. Certificaciones en paquetería office: facilitar el acceso a cursos de Microsoft Office y otras herramientas de software de oficina, que son esenciales en una amplia gama de entornos laborales.
4. Cursos de contabilidad básica y finanzas: proporcionar conocimientos fundamentales de contabilidad y finanzas, especialmente para aquellos interesados en roles administrativos o de gestión de pequeñas empresas.

Para asegurar que estos programas de capacitación sean efectivos y relevantes, es fundamental que las instituciones educativas, las empresas y los organismos de formación profesional trabajen conjuntamente para alinear los contenidos formativos con las necesidades reales del mercado laboral. Asimismo, la evaluación continua de estas iniciativas permitirá ajustar y mejorar los programas para responder a las demandas cambiantes de competencias y habilidades en la economía global.

Sectores prioritarios

Derivado del ejercicio analítico entre los sectores de interés de Goyñ y la información disponible a continuación se presentan las siguientes sugerencias que buscan fomentar la empleabilidad en los JO.

I. Subsector de servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas

El análisis del subsector de servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas (Subsector 721) revela varios aspectos clave que deben considerarse para el desarrollo de políticas y estrategias dirigidas a mejorar las condiciones laborales y fomentar el crecimiento económico en este ámbito. A continuación, se presentan recomendaciones basadas en los hallazgos destacados:

Fortalecimiento de Unidades Económicas Pequeñas y Micro

- Fomentar programas de capacitación: implementar programas dirigidos a mejorar las habilidades empresariales y técnicas de los propietarios y trabajadores de pequeñas unidades económicas, con especial énfasis en gestión financiera, marketing digital y servicio al cliente.
- Acceso a financiamiento: facilitar el acceso a créditos y subvenciones para la modernización de instalaciones y la adquisición de tecnología que mejore la eficiencia operativa y la calidad del servicio.
- Estrategias de desarrollo por alcaldías
- Promoción turística localizada: desarrollar estrategias de marketing turístico que resalten los atractivos de cada alcaldía, incentivando una distribución más equitativa del turismo y, por ende, del ingreso entre las diferentes zonas.
- Mejora de infraestructura: invertir en la mejora de la infraestructura turística y de servicios en aquellas alcaldías con mayor potencial de crecimiento, como Cuauhtémoc y Miguel Hidalgo, y apoyar el desarrollo en áreas con menor ingreso promedio, como Milpa Alta.

Igualdad de Género y Diversidad

- Promover la igualdad de género: implementar políticas que incentiven la contratación y promoción de mujeres en el subsector, especialmente en roles de liderazgo y en áreas donde predominan los hombres.
- Diversidad en el lugar de trabajo: crear programas de sensibilización sobre diversidad e inclusión para promover ambientes de trabajo respetuosos y equitativos.

Condiciones Laborales y Salarios

- Regulación de jornadas laborales: establecer mecanismos de control para asegurar el cumplimiento de las normativas sobre jornadas laborales, evitando excesos que perjudiquen la salud y el bienestar de los trabajadores.

- Evaluación de salarios: realizar estudios de mercado para ajustar los salarios en función de las competencias, responsabilidades y la realidad económica de cada alcaldía, garantizando remuneraciones justas que reflejen el costo de vida y la contribución de los trabajadores.

Relación entre Personal Ocupado y Salarios

- Análisis de productividad: realizar evaluaciones de productividad que permitan a las empresas optimizar su fuerza laboral y estructura salarial, mejorando así su competitividad sin comprometer la calidad del empleo.

El subsector de servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas juega un rol fundamental en la economía local, especialmente en zonas de alto valor turístico. Por ello, es crucial que las políticas y estrategias desarrolladas consideren las particularidades geográficas, de género y económicas para promover un crecimiento inclusivo y sostenible.

II. Servicios de entretenimiento en instalaciones recreativas y otros servicios recreativos

El subsector de servicios de entretenimiento en instalaciones recreativas y otros servicios recreativos (Subsector 713) presenta características únicas que ofrecen oportunidades y desafíos para el desarrollo económico y la mejora de las condiciones laborales en este ámbito. A continuación, se detallan recomendaciones basadas en los hallazgos analizados:

Fortalecimiento de unidades económicas pequeñas y micro

- Incentivos para la innovación: fomentar la incorporación de nuevas tecnologías y experiencias innovadoras en los servicios de entretenimiento para atraer a un público más amplio y diversificado.
- Capacitación empresarial: ofrecer programas de formación en gestión empresarial, marketing digital y atención al cliente para mejorar la competitividad y sostenibilidad de las unidades económicas pequeñas y micro.

Desarrollo por Alcaldías

- Promoción local del entretenimiento: implementar estrategias de marketing que resalten la oferta de entretenimiento de cada alcaldía, aprovechando particularidades culturales y turísticas locales para atraer visitantes y fomentar el consumo interno.
- Mejora de infraestructura y accesibilidad: invertir en la infraestructura necesaria para facilitar el acceso a las instalaciones recreativas, especialmente en alcaldías con alto potencial de crecimiento como Iztapalapa, Cuauhtémoc y Gustavo A. Madero.

Igualdad de Género

- Estrategias de inclusión laboral: desarrollar políticas que promuevan la igualdad de género en la contratación y en el lugar de trabajo, asegurando oportunidades equitativas para mujeres y hombres en todas las alcaldías.

Condiciones Laborales y Salarios

- Regulación de jornadas laborales: establecer y hacer cumplir normativas que garanticen jornadas laborales justas, evitando el exceso de horas de trabajo y promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
- Ajuste de salarios: realizar estudios salariales para establecer remuneraciones justas que reflejen la contribución de los trabajadores y el costo de vida en cada alcaldía, especialmente en aquellas con ingresos anuales altos como Xochimilco, Coyoacán y Álvaro Obregón.

Dinámica Económica y Empleo

- Fomento del empleo local: apoyar la creación de empleo en el subsector de entretenimiento mediante incentivos a empresas que contraten personal local, contribuyendo así al desarrollo económico de las comunidades.

El subsector de servicios de entretenimiento desempeña un papel vital en el enriquecimiento cultural y recreativo de la Ciudad de México, así como en la generación de empleo y el desarrollo económico local. Las políticas y estrategias

propuestas deben buscar no solo el crecimiento económico del subsector, sino también la mejora de las condiciones laborales y la promoción de la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

III. Empleos verdes

El análisis del sector de manejo de residuos y servicios de remediación como foco para el desarrollo de empleos verdes en la Ciudad de México revela oportunidades significativas para contribuir a la preservación del medio ambiente mientras se generan empleos sostenibles. A continuación, se presentan estrategias y recomendaciones para fomentar el crecimiento de este sector esencial:

Fomento de la Economía Circular y Empleos Verdes

1. Incentivos para la Innovación y Sostenibilidad: Ofrecer incentivos fiscales y apoyo financiero a las unidades económicas que adopten prácticas sostenibles, implementen tecnologías limpias en el manejo de residuos y contribuyan a la economía circular.
2. Capacitación y Formación Profesional: Desarrollar programas de capacitación enfocados en habilidades específicas para el sector de manejo de residuos, incluyendo operación de tecnologías de reciclaje, gestión de residuos y remediación ambiental, con el objetivo de mejorar la cualificación de los trabajadores y atraer talento diverso.

Desarrollo por Alcaldías

1. Apoyo a la Expansión Sectorial: Incentivar la creación y expansión de unidades económicas en alcaldías con menor presencia en este sector, distribuyendo equitativamente las oportunidades de empleo verde y los beneficios ambientales.
2. Colaboración Público-Privada: Fomentar proyectos de colaboración entre el gobierno, empresas privadas y organizaciones no gubernamentales para impulsar iniciativas de gestión de residuos y remediación que beneficien a comunidades locales.

Igualdad de Género y Diversidad en el Empleo

1. Promoción de la Diversidad: Implementar políticas que fomenten la inclusión y diversidad en el sector, buscando equilibrar la distribución ocupacional por sexo y ofrecer oportunidades de empleo a grupos subrepresentados.

Mejora de Condiciones laborales y salarios

1. Regulación de Salarios y Jornadas Laborales: Establecer estándares mínimos para salarios y jornadas laborales en el sector, garantizando condiciones de trabajo justas y promoviendo el bienestar de los empleados.
2. Reconocimiento del Trabajo en el Sector: Valorar y reconocer la importancia del trabajo en el sector de manejo de residuos y servicios de remediación, mejorando la percepción pública de estos empleos esenciales para la sostenibilidad ambiental.

Concentración de Empleo y Remuneración

1. Estudios de Mercado Laboral: Realizar análisis regulares del mercado laboral en el sector para identificar tendencias, necesidades de capacitación y oportunidades de mejora en las condiciones de empleo.
2. Políticas de Salario Justo: Desarrollar políticas que aseguren salarios justos y competitivos en el sector, reflejando la contribución vital de estos trabajos a la sostenibilidad ambiental y la salud pública.

El sector de manejo de residuos y servicios de remediación ofrece un potencial considerable para el desarrollo de empleos verdes en la Ciudad de México. Las estrategias recomendadas buscan no solo impulsar el crecimiento económico y la creación de empleo, sino también promover prácticas sostenibles que contribuyan a la protección del medio ambiente y al bienestar de la comunidad. Es crucial que estos esfuerzos se realicen de manera coordinada entre diversos actores, incluidos gobiernos locales, el sector privado, instituciones educativas y la sociedad civil.

IV. Residencias de asistencia social y para el cuidado de la salud

El análisis del Subsector 623, que comprende las residencias de asistencia social y para el cuidado de la salud, resalta la relevancia del capital humano y pone de manifiesto varias áreas clave para el desarrollo de políticas y estrategias enfocadas en mejorar las condiciones laborales y la calidad de los servicios en este sector vital. Las recomendaciones a continuación abordan estos hallazgos:

Promoción del desarrollo profesional y la capacitación

Fortalecimiento de la formación continua: impulsar programas de capacitación y actualización profesional para el personal, enfocándose tanto en competencias técnicas como en habilidades blandas, incluyendo el manejo emocional y la empatía, fundamentales en el sector de asistencia y cuidados.

Acreditación de competencias: establecer sistemas de reconocimiento y acreditación de competencias que valoren la experiencia y formación continua, promoviendo el avance profesional y un mejor posicionamiento salarial.

Mejora de Condiciones Laborales y Salarios

1. Regulación de jornadas laborales: implementar normativas que aseguren jornadas de trabajo razonables y periodos de descanso adecuados para el personal, contribuyendo a su bienestar y a la sostenibilidad del servicio.
2. Evaluación y ajuste de salarios: realizar estudios de mercado para ajustar los salarios en el sector, garantizando que sean competitivos y justos, reflejando la cualificación y la carga laboral del personal.

Fomento de la Igualdad de Género

1. Políticas de igualdad: desarrollar e implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el sector, abordando la feminización y buscando equilibrar la distribución por sexo en todas las funciones y niveles jerárquicos.

Estrategias de Desarrollo por Alcaldías

1. Incentivos para la distribución equitativa: crear incentivos para que más unidades económicas se establezcan en alcaldías con menor densidad de servicios de asistencia y cuidado, buscando una distribución más equitativa de estos servicios esenciales.
2. Apoyo a unidades económicas en zonas con menores salarios: identificar y proporcionar apoyo específico a las unidades económicas en alcaldías con salarios relativamente bajos, mejorando así las condiciones laborales y la atracción de talento.

Integración de servicios y colaboración intersectorial

1. Redes de colaboración: fomentar la creación de redes de colaboración entre unidades económicas, instituciones educativas y entidades gubernamentales para compartir mejores prácticas, recursos y fomentar la innovación en el sector.
2. Integración de servicios: promover la integración de servicios de asistencia social y cuidado de la salud, optimizando recursos y mejorando la atención a la población.
3. El subsector de residencias de asistencia social y para el cuidado de la salud es fundamental para el bienestar social y económico de la comunidad. Las estrategias propuestas buscan no solo mejorar las condiciones laborales y la calidad de los servicios ofrecidos, sino también promover un desarrollo equitativo y sostenible del sector, garantizando que el personal esté bien capacitado, motivado y recompensado adecuadamente por su labor esencial.

V. Economía Digital

El análisis del sector de la economía digital, particularmente en la rama de servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados, destaca la importancia creciente de este ámbito en la Ciudad de México. La predominancia de microempresas y la distribución geográfica específica ofrecen una base para el desarrollo de políticas y estrategias enfocadas en fortalecer este sector vital. Aquí se

presentan recomendaciones para impulsar su crecimiento y mejorar las condiciones laborales y económicas:

Fomento de la economía digital

1. Incentivos para microempresas: Crear programas de incentivos fiscales y acceso a financiamiento para startups y microempresas en el sector de la economía digital, fomentando la innovación y el emprendimiento tecnológico.
2. Centros de innovación y coworking: promover la creación de espacios de coworking y centros de innovación tecnológica, especialmente en alcaldías con alta concentración de empresas digitales, para facilitar el intercambio de ideas y recursos.

Capacitación y desarrollo de talento

1. Programas de formación en habilidades digitales: Implementar programas de capacitación y certificación en habilidades digitales y tecnológicas, dirigidos a aumentar la participación femenina y a cubrir la demanda de talento en el sector.
2. Alianzas con instituciones educativas: establecer colaboraciones con universidades y centros de formación técnica para alinear los currículos con las necesidades del mercado laboral digital, incluyendo prácticas profesionales y proyectos conjuntos.

Igualdad de género en el sector

1. Iniciativas para la igualdad de género: desarrollar iniciativas específicas para promover la participación de mujeres en el sector tecnológico, incluyendo mentorías, becas y campañas de sensibilización sobre las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Mejora de condiciones laborales y salarios

1. Estándares de trabajo remoto y flexibilidad laboral: establecer guías y mejores prácticas para el trabajo remoto, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal y mejorando la satisfacción laboral.

2. Evaluación de salarios: realizar estudios de compensación para establecer rangos salariales competitivos que reflejen las habilidades, la experiencia y la contribución de los trabajadores al sector.

Políticas Públicas para la Economía Digital

2. Fomento de la conectividad: ampliar el acceso a internet de alta velocidad en todas las alcaldías, eliminando barreras para el desarrollo y operación de negocios digitales.
3. Regulación y apoyo al sector: desarrollar un marco regulatorio que apoye el crecimiento de la economía digital, protegiendo tanto a empresas como a trabajadores, y fomentando la competencia leal.

El sector de la economía digital es un motor clave para el desarrollo económico y la innovación en la Ciudad de México. Las estrategias propuestas buscan no solo impulsar el crecimiento del sector, sino también asegurar que este crecimiento sea inclusivo, sostenible y beneficioso para todos los actores involucrados, desde emprendedores y trabajadores hasta la sociedad en general.

6. ANEXOS

Resumen ejecutivo

El análisis inicial sobre la situación de la juventud en la Ciudad de México destaca varios aspectos críticos y desafíos que enfrentan los jóvenes en el ámbito laboral. El incremento del 10% en la población joven entre 2005 y 2022 pone de relieve la presión creciente sobre el mercado laboral para absorber a este segmento poblacional. La representación del 30% de los jóvenes en la población total subraya su importancia dentro de la sociedad mexicana, pero también la necesidad urgente de abordar sus desafíos específicos.

La prevalencia de la informalidad, inestabilidad, discriminación laboral y condiciones de trabajo precarias indica un entorno laboral difícil para muchos jóvenes. Estas condiciones no solo limitan su desarrollo profesional y personal, sino que también repercuten en su bienestar económico y social. Además, la desconexión entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral sugiere deficiencias en el sistema educativo para preparar a los jóvenes para las oportunidades de empleo actuales, especialmente en un mercado laboral fragmentado.

La dominancia del sector servicios, junto con una división casi equitativa entre empleo informal y formal, refleja la estructura del mercado laboral mexicano, donde, aunque hay oportunidades, muchas no ofrecen la seguridad ni los beneficios asociados al empleo formal. La distribución de jornadas laborales y niveles de ingreso, por otro lado, puede indicar desigualdades significativas dentro de este grupo demográfico, con algunos jóvenes enfrentando largas horas de trabajo por salarios insuficientes.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de políticas integrales que promuevan la creación de empleo de calidad, mejoren la conexión entre la educación y el mercado laboral, y aseguren condiciones laborales justas y seguras para los jóvenes. Es esencial que estas políticas incluyan medidas para fomentar la formalización del empleo, apoyar la transición de los jóvenes de la educación al trabajo, y abordar la discriminación y las desigualdades en el ámbito laboral. Asimismo, es crucial impulsar el desarrollo de habilidades y competencias que respondan a las demandas del mercado laboral actual, especialmente en sectores emergentes y de alto crecimiento, para asegurar que los jóvenes no solo puedan acceder a empleos, sino prosperar en ellos.

Panorama laboral de la juventud mexicana en el tiempo

La dinámica de la Población No Económicamente Activa (PNEA) entre los jóvenes de 15 a 29 años en la Ciudad de México ha experimentado cambios significativos desde 1990 hasta 2020, revelando tendencias importantes en cuanto a la participación laboral y las diferencias de género. Un análisis detallado de la evolución de la PNEA durante este período muestra una disminución gradual en el número de mujeres clasificadas como no económicamente activas, comenzando con 890,672 en 1990 y disminuyendo consistentemente hasta llegar a 522,905 en 2020. Este patrón sugiere un cambio en el rol y la participación de las mujeres jóvenes en la economía o en la educación, reflejando posiblemente mejoras en el acceso a oportunidades de empleo o educación.

En contraste, la población masculina en PNEA comenzó en 479,189 en 1990, y a lo largo de los años, mostró fluctuaciones que incluyeron una disminución hacia el año 2000, un ligero aumento en 2010, y una tendencia a la baja final en 2020, terminando en 388,217. Estas variaciones en la población masculina no económicamente activa podrían estar influenciadas por diferentes factores, incluidas las condiciones económicas, las oportunidades educativas, o el servicio militar, entre otros.

Censos económicos y la juventud mexicana

En la última década, la Ciudad de México ha experimentado un crecimiento constante en la población de 15 a 29 años que trabaja en el sector del comercio al por menor, pasando de 183,430 empleados en 2008 a 196,185 en 2018. Este incremento resalta la expansión sostenida del empleo en jóvenes de este sector, que ha experimentado transformaciones significativas impulsadas por la innovación tecnológica y la dominancia de los grandes minoristas. Estos cambios han conducido a una disminución del empleo por cuenta propia y a un auge del empleo a tiempo parcial, ofreciendo mayor flexibilidad horaria a los trabajadores.

Paralelamente, el sector de servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas también ha visto un aumento en la contratación de jóvenes, con cifras que ascienden de 41,261 en 2008 a 56,050 en 2018. Este crecimiento constante subraya una dinámica favorable en la industria de la hospitalidad de la capital.

Además, el sector de servicios de salud y asistencia social ha registrado un incremento moderado en el empleo de jóvenes durante el mismo período, indicando una demanda sostenida de jóvenes en servicios relacionados con la salud y el bienestar social.

A nivel nacional, según el DENU 2022, se reporta una significativa cantidad de unidades económicas en estos sectores, siendo la Ciudad de México una de las entidades federativas con el mayor número de unidades en los sectores de alojamiento, alimentos y bebidas, así como en servicios de salud y asistencia social. Estos datos reflejan la importancia y el crecimiento de estos sectores en el ámbito laboral para la población joven en México, marcando tendencias positivas en la generación de empleo y en la diversificación económica del país.

Trabajadores asegurados en el IMSS

El análisis del empleo de la juventud en la Ciudad de México, apoyado por los datos de censos económicos y registros del IMSS, ofrece una perspectiva multifacética sobre la situación laboral de los jóvenes de 15 a 29 años. La evidencia sugiere un crecimiento constante en la población joven empleada en el sector del comercio al por menor entre 2008 y 2018, destacando una tendencia sostenida hacia la expansión del empleo en jóvenes en este ámbito. Este sector ha experimentado transformaciones significativas, impulsadas por la innovación tecnológica y la consolidación de grandes minoristas, lo que ha llevado a una disminución del autoempleo y un aumento del empleo a tiempo parcial, ofreciendo a los trabajadores mayor flexibilidad horaria.

Paralelamente, el sector de servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas también ha visto un aumento notable en el empleo de las y los jóvenes, reflejando una dinámica positiva en la industria de la hospitalidad. Los datos indican un crecimiento continuo en la contratación de jóvenes en esta área, lo que sugiere una demanda sostenida y potencialmente creciente de empleo en jóvenes.

Empleabilidad en jóvenes de la CDMX

Para evaluar la situación de empleabilidad de las y los jóvenes el estudio comenzó con una fase de identificación de variables clave dentro del segundo trimestre de la ENOE 2023, centrándose en los jóvenes en la Ciudad de México. También se utilizó como recurso el Directorio Nacional de Unidades Económicas (DENU) y el Censo

Económico de 2019, se realizó un análisis detallado para determinar los sectores y subsectores económicos más relevantes.

Esta revisión permitió seleccionar los sectores y las alcaldías específicas para una investigación más profunda, con el objetivo de definir el perfil de ingreso de los jóvenes al sector privado y seleccionar un conjunto representativo de empresas para evaluar la situación de empleabilidad.

En cuanto a la selección de la muestra se ubicaron sectores prioritarios a partir de tres dimensiones:

- Por ingreso mensual: Energía, servicios financieros, medios masivos, y transporte.
- Por producción bruta: Servicios financieros, medios masivos, industrias manufactureras, y corporativos.
- Por número de unidades económicas: Comercio al por menor, alojamiento y alimentos, y servicios de salud.

El análisis estadístico posterior al cálculo de la muestra para recabar información de las empresas seleccionadas se enfocó en los jóvenes de 15 a 29 años en la Ciudad de México, con especial atención en el grupo denominado "jóvenes oportunidad".

Este enfoque permite entender las dimensiones de su exclusión y precariedad y también identificó las áreas prioritarias de intervención para facilitar su integración efectiva al mercado laboral. La ENOE del segundo trimestre de 2023 reveló que en la Ciudad de México había un total de 692,763 jóvenes que se ajustan a la definición de "jóvenes oportunidad".

La clasificación de "Jóvenes Oportunidad" se dividió en dos grupos:

Primer Grupo: 215,671 jóvenes que no están estudiando ni trabajando, subdivididos en:

- Desocupados de la PEA: 32,240 jóvenes buscando empleo sin éxito.
- Disponibles de la PNEA: 49,258 jóvenes no buscando trabajo por falta de oportunidades.
- No Disponibles de la PNEA: 134,173 jóvenes que no pueden o no quieren trabajar o estudiar.

Segundo Grupo: 477,092 jóvenes trabajando bajo condiciones precarias, categorizados en:

- Sin salario adecuado ni seguridad social: 306,786 jóvenes.
- Con salario insuficiente, pero con seguridad social: 160,526 jóvenes.
- Con salario suficiente, pero sin seguridad social: 9,780 jóvenes.

Posterior a la identificación de grupos, y en consideración con la limitación de los datos disponibles, se estimó las condiciones laborales de los "Jóvenes Oportunidad" (JO) a nivel alcaldía en la Ciudad de México. Esta adaptación metodológica subraya la importancia de las aproximaciones locales para comprender mejor las dinámicas que influyen en la empleabilidad y condiciones de vida de estos jóvenes. Los hallazgos fueron los siguientes:

Distribución geográfica de JO en tres niveles:

- Mayor Proporción: Xochimilco, Tláhuac, Cuajimalpa de Morelos con porcentajes superiores al 9%.
- Intermedio: Iztapalapa, La Magdalena Contreras, Milpa Alta, con alrededor del 8%.
- Menor Proporción: Benito Juárez, Miguel Hidalgo, Azcapotzalco, con porcentajes inferiores al 6%.

La incidencia en la desconexión de trabajo y educación se divide en dos gradientes: Mayor Incidencia: Tláhuac, La Magdalena Contreras, Cuajimalpa de Morelos, con más del 3%.

Menor Incidencia: Azcapotzalco y Miguel Hidalgo, con porcentajes inferiores al 1%. La precariedad laboral, definida por ingresos inferiores al costo de dos canastas básicas, muestra su incidencia en dos niveles:

Mayor Precariedad: Xochimilco, Milpa Alta, Cuajimalpa de Morelos, con más del 6%. Menor Precariedad: Benito Juárez, Tlalpan, Gustavo A. Madero, con porcentajes alrededor del 4.5% o menos.

Perfiles empresariales y sectores favorables a la empleabilidad de jóvenes en la CDMX

Los resultados de este análisis provienen de la muestra de empresas. El estudio identifica sectores clave con oportunidades de empleo para jóvenes, destacando la relevancia de sectores ya considerados por GOYN, así como otros con potencial de crecimiento y estabilidad laboral.

El análisis se centra en entender las características y requisitos que las empresas valoran al momento de contratar jóvenes, utilizando el análisis estadístico de k-medias para clasificar a las empresas en dos grupos principales: Grupo Escéptico y Grupo Proclive.

Grupos Identificados:

Grupo Escéptico (46.5%): Preferencia moderada por contratar jóvenes, negocios pequeños, fuerza laboral de edad avanzada, valoran dedicación y habilidades técnicas.

Grupo Proclive (53.5%): Alta disposición a contratar jóvenes, empresas más nuevas, fuerza laboral más joven, valoran educación media a superior, trabajo en equipo y habilidades técnicas.

Habilidades y Competencias Valoradas

Grupo Escéptico valora la actitud proactiva.

Grupo Proclive prioriza la capacidad para aprender rápidamente, buena comunicación, y pensamiento crítico.

Salario y Posición:

Las competencias relacionadas con responsabilidad, creatividad, resiliencia, innovación, y trabajo en equipo son altamente valoradas.

Las habilidades técnicas deseadas incluyen manejo de maquinaria, atención al cliente, paquetería office, y contabilidad.

Prestaciones y Equidad de Género:

Las empresas ofrecen prestaciones de ley, siendo la del IMSS la más común. En algunas empresas se comienza a implementar medidas para promover la igualdad de género incluyen respeto entre colaboradores, igualdad de salarios sin considerar género, y contratación basada en capacidades.

En cuanto a las oportunidades de empleo para Jóvenes:

Los sectores con mayor potencial fueron el comercio al por menor y mayor; servicios de alojamiento temporal; industrias manufactureras; servicios financieros y de seguros, transportes, correos y almacenamiento; información en medios masivos; servicios educativos, y servicios de salud y asistencia social. GOYN ya considera algunos de estos sectores en su estrategia.

Sectores prioritarios y Oportunidades de Empleo para Jóvenes en la CDMX

Como última parte del estudio y en consonancia con los resultados hasta ahora obtenidos, se realizó un análisis enfocado en los sectores 5 prioritarios identificados por GOYN. La metodología empleada incluye la creación de un cuadro de equivalencias entre el SCIAN y los sectores de interés para facilitar el análisis a distintos niveles de detalle. Y se examinan variables clave como el número de unidades económicas, el estrato del personal ocupado, personal ocupado total y por género, salarios promedio y horas trabajadas.

Los sectores prioritarios son: Hospitalidad; Entretenimiento; Empleos Verdes y Construcción Sustentable; Salud y Cuidados; y Economía Digital.

Hospitalidad

El subsector analizado es el de servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas (Subsector 721).

Tiene prevalencia de unidades económicas pequeñas y micro. La mayoría de las unidades económicas ocupan desde 10 hasta 50 personas.

Concentración por Alcaldías: Mayor presencia en Cuauhtémoc, seguida de Miguel Hidalgo, debido a puntos turísticos importantes.

Distribución del personal por género: varias alcaldías emplean a más del 50% de mujeres; Cuajimalpa, Miguel Hidalgo, y Venustiano Carranza muestran preferencia por personal masculino.

Ingresos promedio por alcaldía: Miguel Hidalgo lidera con ingresos promedio anuales altos, mientras Milpa Alta tiene los ingresos más bajos.

Jornada de trabajo variada: Desde casi 7 horas en Tláhuac hasta más de 16 horas en Milpa Alta, con Álvaro Obregón y Tlalpan alrededor de 8 horas.

Relación entre personal ocupado y salarios: Cuauhtémoc y Miguel Hidalgo destacan por cifras elevadas en personal ocupado y salarios promedio.

Entretenimiento

Subsector analizado: Servicios de entretenimiento en instalaciones recreativas y otros servicios recreativos (Subsector 713).

Prevalencia de unidades económicas pequeñas y micro: Mayoría ocupan hasta 10 y 50 personas, respectivamente.

Distribución por alcaldías: Iztapalapa lidera en número de unidades económicas, seguida por Cuauhtémoc y Gustavo A. Madero.

Distribución del personal por género: Predominancia masculina en Cuauhtémoc, Milpa Alta, y Miguel Hidalgo.

Ingresos anuales por alcaldía: Xochimilco, Coyoacán y Álvaro Obregón encabezan la lista con los ingresos más altos.

Jornada de trabajo: Promedio de 10 horas diarias en la mayoría de las alcaldías, con variaciones entre Tláhuac (12 horas) y Miguel Hidalgo (8 horas).

Relación entre personal ocupado y salarios: Alcaldías con mejores salarios muestran una dinámica económica que no sacrifica empleo por remuneraciones altas.

Empleos verdes

Definición de empleos verdes: Trabajos que contribuyen a la preservación y restauración del medio ambiente en diversos sectores, tanto tradicionales como emergentes.

Sector de enfoque: Manejo de residuos y servicios de remediación, esencial para fomentar una economía circular y generar empleos verdes.

Unidades económicas en la CDMX: Se registran 70 unidades económicas en el sector de manejo de residuos, indicando una actividad en etapa inicial de desarrollo.

Distribución por alcaldías: Benito Juárez, Cuauhtémoc, y Miguel Hidalgo lideran en número de unidades económicas dedicadas al manejo de residuos.

Distribución Ocupacional por Sexo: Predominio de ocupación masculina, con sesgos pronunciados en Azcapotzalco y Gustavo A. Madero.

Salario anual al personal operativo: Gustavo A. Madero y Álvaro Obregón presentan los mayores salarios anuales, con una variabilidad en los ingresos entre las demás alcaldías.

Horas diarias trabajadas: en promedio, no exceden las diez horas en las alcaldías que reportaron datos.

Concentración de empleo y remuneración: Azcapotzalco y Miguel Hidalgo destacan por un mayor número de personas ocupadas y Coyoacán sobresale por ofrecer los mejores salarios.

Asistencia y cuidados

Sector de enfoque: Residencias de asistencia social y para el cuidado de la salud (Subsector 623): incluye unidades económicas dedicadas a servicios de cuidados de la salud y asistencia social, enfatizando la importancia del capital humano y la clasificación de actividades según el nivel de estudios del personal.

Concentración de unidades económicas: Principalmente en las alcaldías de Tlalpan y Cuauhtémoc, posiblemente debido a la presencia de hospitales y centros de salud.

Distribución ocupacional por sexo: Clara feminización del sector, con falta de información en algunas alcaldías como Iztacalco y Tláhuac.

Salarios anuales: mejores salarios en Cuajimalpa, Venustiano Carranza y Benito Juárez en comparación con otras alcaldías, incluyendo Tlalpan, a pesar de tener una alta concentración de unidades económicas.

Jornada laboral: variabilidad en las horas diarias trabajadas, con un rango de 7 a 14 horas.

Relación entre población ocupada y remuneraciones: discrepancias significativas en las remuneraciones entre alcaldías con alta densidad de empleo y aquellas que ofrecen los salarios más altos.

Economía digital

Sector analizado: economía digital, específicamente la rama de Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados, que incluye actividades como el diseño y desarrollo de aplicaciones móviles, administración de centros de cómputo y servicios de instalación de software.

Prevalencia de microempresas: mayoría de las unidades económicas tienen de 0 a 10 colaboradores, indicando una dominancia de microempresas en este sector.

Concentración por alcaldías: mayor presencia en Benito Juárez, seguida por Cuauhtémoc y Miguel Hidalgo, reflejando una distribución geográfica específica de la economía digital en la Ciudad de México.

Distribución del personal por género: predominancia masculina en el sector, con falta de datos en varias alcaldías.

Jornada laboral: el promedio general de horas trabajadas al día es de 8, variando entre 6 horas en Xochimilco y 9 horas en Gustavo A. Madero.

Salarios: el salario mínimo promedio ronda los \$24,000 anuales, con un máximo de \$107,372 en Cuauhtémoc, mostrando la variabilidad de la compensación en este sector.

Relación entre población ocupada y remuneraciones: Iztacalco y Gustavo A. Madero tienen las menores poblaciones ocupadas, mientras La Magdalena Contreras y Venustiano Carranza registran los salarios más bajos.

Listado de empresas consideradas en cada sector económico para el análisis en CDMX

El siguiente listado incluye a las empresas que se entrevistaron en la Ciudad de México.

Razón Social	Código de actividad	Código Sector	SCIAN	Nombre Actividad
	332710	4	Industrias manufactureras	Maquinado de piezas metalmecánicas para maquinaria y equipo en general
Dirreccion General De Cultura Y Educacion	519122	7	Información en medios masivos	Bibliotecas y archivos del sector publico
Maquimoldes Camsa Sa De Cv	333510	4	Industrias manufactureras	Fabricación de maquinaria y equipo para la industria metalmecánica
	325610	4	Industrias manufactureras	Fabricación de jabones, limpiadores y dentífricos
Uniformes Gavar Sa De Cv	315223	4	Industrias manufactureras	confeccion en serie de uniformes
Unicargo Mexico Sa De Cv	488511	6	Transportes, correos y almacenamiento	Servicios de agencias aduanales
	337120	4	Industrias manufactureras	Fabricación de muebles, excepto cocinas integrales, muebles modulares y muebles de oficina y estantería
	332320	4	Industrias manufactureras	Fabricación de productos de herrería
	524210	5	Servicios financieros y de seguros	Agentes, ajustadores y gestores de seguros y fianzas
	315222	4	Industrias manufactureras	confeccion en serie de camisas
El Inovador Multimedia Sa De Cv	511121	7	Información en medios masivos	Edición de revistas y otras publicaciones periódicas
	467111	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en ferreterias y tlapalerías
	311813	4	Industrias manufactureras	Elaboración tortillas de harina de trigo de forma tradicional
	312112	4	Industrias manufactureras	purificacion y embotellado de agua
	332320	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de herrería
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	511141	7	Información en medios masivos	Edición de directorios y de listas de correo
DINAMISMO EN Plásticos DE CV	326110	4	Industrias manufactureras	Fabricación bolsas y películas de plasticoflexible
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	323120	4	Industrias manufactureras	Industrias conexas a la impresion
	311830	4	Industrias manufactureras	Elaboración tortillas de maíz y molienda de nixtamal
	325412	4	Industrias manufactureras	Fabricación preparaciones farmacéuticas
	316211	4	Industrias manufactureras	Fabricación calzado con corte de piel y cuero
Premium Tickets Sa De Cv	561590	10	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	Otros servicios de reservaciones
Afanzadora Aserta Sa De Cv	524130	5	Servicios financieros y de seguros	Compañías afanzadoras
	315229	4	Industrias manufactureras	confeccion en serie de otra ropa exterior de materiales textiles
	323120	4	Industrias manufactureras	Industrias conexas a la impresion

Razón Social	Código de actividad	Código Sector	SCIAN	Nombre Actividad
Retro Estudio Sc	512113	7	Información en medios masivos	Producción de videoclips, comerciales y otros materiales audiovisuales
	332310	4	Industrias manufactureras	Fabricación estructuras metálicas
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	312112	4	Industrias manufactureras	purificacion y embotellado de agua
	462112	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en minisúper
	468211	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de partes y refacciones nuevas para automóviles, camionetas y camiones
	467113	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de pintura
	463113	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de artículos de mercería y bonetería
	461122	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de carne de aves
	311830	4	Industrias manufactureras	elaboración tortillas de maíz y molienda de nixtamal
	326110	4	Industrias manufactureras	Fabricación bolsas y películas de plasticoflexible
Interplast S De RI De Cv	326193	4	Industrias manufactureras	Fabricación envases y contenedores de plasticopara embalaje con y sin reforzamiento
Utc Overceas Sc De RI De Cv	488519	6	Transportes, correos y almacenamiento	Otros servicios de intermediación para el transporte de carga
	337120	4	Industrias manufactureras	fabricación muebles, excepto cocinas integrales, muebles modulares de baño y muebles de oficina y estantería
Scomercializadora Zirua De Cv	311910	4	Industrias manufactureras	elaboración botanas
Productos El Gatito Sa De Cv	311350	4	Industrias manufactureras	elaboración chocolate y productos de chocolate
	811111	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Reparacionmecanica en general de automóviles y camiones
	311340	4	Industrias manufactureras	elaboración dulces, chicles y productos de confitería que no sean de chocolate
	461170	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de paletas de hielo y helados
	315225	4	Industrias manufactureras	confeccion de prendas de vestir sobre medida
	541941	14	Servicios profesionales, científicos y técnicos	Servicios veterinarios para mascotas prestados por el sector privado
	461110	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en tiendas de abarrotes, ultramarinos y misceláneas
	461110	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en tiendas de abarrotes, ultramarinos y misceláneas
	621398	14	Servicios de salud y de asistencia social	Otros consultorios del sector privado para el cuidado de la salud
	312112	4	Industrias manufactureras	purificacion y embotellado de agua
	326110	4	Industrias manufactureras	fabricación bolsas y películas de plasticoflexible
	311830	4	Industrias manufactureras	elaboración tortillas de maíz y molienda de nixtamal
Lisemart Sa De Cv	541610	14	Servicios profesionales, científicos y técnicos	Servicios de consultoría en administración
	812110	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Salones y clínicas belleza y peluquerías
	722515	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación alimentos y bebidas	cafeterías, fuentes de sodas, neverías, refresquerías y similares
	461150	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de leche, otros productos lácteos y embutidos
	466111	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de muebles para el hogar
	468211	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de partes y refacciones nuevas para automóviles, camionetas y camiones
	541941	14	Servicios profesionales, científicos y técnicos	Servicios veterinarios para mascotas prestados por el sector privado

Razón Social	Código de actividad	Código Sector	SCIAN	Nombre Actividad
MATRIX DISEÑO Y PROYECTOS SA DE CV	236111	13	construcción	edificaciones vivienda unifamiliar
Proymac Sa De Cv	236111	13	construcción	edificación de vivienda unifamiliar
Lodes Consultores Sa De Cv	435411	14	Comercio al por mayor	Comercio al por mayor de mobiliario, equipo, y accesorios de cómputo
Tendencias Sa De Cv	463211	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de ropa, excepto de bebé y lencería
Comercializadora Dialo Sa De Cv	435411	14	Comercio al por mayor	Comercio al por mayor de mobiliario, equipo, y accesorios de cómputo
Asociación Prodana Ac	722513	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación alimentos y bebidas	Restaurantes con servicio de preparación antojitos
	467111	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en ferreterías y tlapalerías
Montacargas Y Gruas Industriales Sa De Cv	435419	14	Comercio al por mayor	Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo de uso general
	461110	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en tiendas de abarrotes, ultramarinos y misceláneas
	466312	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de plantas y flores naturales
	722519	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación alimentos y bebidas	Servicios de preparación otros alimentos para consumo inmediato
	461130	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de frutas y verduras frescas
	811112	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Reparaciones sistema eléctrico de automóviles y camiones
	541211	14	Servicios profesionales, científicos y técnicos	Servicios de contabilidad y auditoría
	722515	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación alimentos y bebidas	cafeterías, fuentes de sodas, neverías, refresquerías y similares
Soluciones Graficas Y De Publicidad Sa De Cv	323119	4	Industrias manufactureras	impresión de formas continuas y otros impresos
	811111	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Reparación mecánica en general de automóviles y camiones
	812310	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Servicios funerarios
	337120	4	Industrias manufactureras	Fabricación muebles, excepto cocinas integrales, muebles modulares de baño y muebles de oficina y estantería
	434224	14	Comercio al por mayor	Comercio al por mayor de madera para la construcción y la industria
	811219	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Reparación mantenimiento de otro equipo eléctrico de equipo de precisión
El Argentino Lomas Sa De Cv	722511	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	Restaurantes con servicio de preparación de alimentos a la carta o de comida corrida
	311910	4	Industrias manufactureras	elaboración de botanas
	722514	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	Restaurantes con servicio de preparación de tacos y tortas
Servicios Gastronomicos Alephya Sa De Cv	722513	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	Restaurantes con servicio de preparación de antojitos
	812210	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Lavanderías y tintorerías
	238221	13	construcción	Instalaciones hidrosanitarias y de gas
	722513	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	Restaurantes con servicio de preparación antojitos
	722513	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	Restaurantes con servicio de preparación de antojitos

Razón Social	Código de actividad	Código Sector	SCIAN	Nombre Actividad
	461140	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de semillas y granos alimenticios, especias y chiles secos
	722511	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	Restaurantes con servicio de preparación de alimentos a la carta o de comida corrida
	722518	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación alimentos y bebidas	Restaurantes que preparan otro tipo de alimentos para llevar
	561431	10	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	Servicios de fotocopiado, fax y afines
Proteccion Y Resguardo Inmediato Sa De Cv	561610	10	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	Servicios de investigación y de protección custodia, excepto mediante monitoreo
	561432	10	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	Servicios de acceso a computadoras
	561510	10	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	Agencias de viajes
IDEAS EMPAQUE E Impresion SA DE CV	326110	4	Industrias manufactureras	Fabricación de bolsas y de plástico flexible
Operadora De Servicios Tecnicos Economicos Y Administrativos Sa De Cv	561110	10	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	Servicios de administración de negocios
Solo Tarjetas Sa De Cv	323119	4	Industrias manufactureras	impresión de formas continuas y otros impresos
	311812	4	Industrias manufactureras	panificación tradicional
	332710	4	Industrias manufactureras	Maquinado de piezas metálicas para maquinaria y equipo en general
Uniformes Escolares Marycruz Sc De RI De Cv	315223	4	Industrias manufactureras	confeccion en serie de uniformes
Potencia Industrial Sa	335311	4	Industrias manufactureras	Fabricación de motores y generadores eléctricos
	332320	4	Industrias manufactureras	Fabricación de productos de herrería
	323120	4	Industrias manufactureras	Industrias conexas a la impresión
	315225	4	Industrias manufactureras	confeccion de prendas de vestir sobre medida
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	312112	4	Industrias manufactureras	purificacion y embotellado de agua
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	312112	4	Industrias manufactureras	purificacion y embotellado de agua
	337120	4	Industrias manufactureras	Fabricación muebles, excepto cocinas integrales, muebles modulares de baño y muebles de oficina y estantería
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
	337120	4	Industrias manufactureras	Fabricación muebles, excepto cocinas integrales, muebles modulares de baño y muebles de oficina y estantería
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	315225	4	Industrias manufactureras	confeccion de prendas de vestir sobre medida
	321910	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de madera para la construcción
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	332710	4	Industrias manufactureras	Maquinado de piezas metálicas para maquinaria y equipo en general
	488511	6	Transportes, correos y almacenamiento	Servicios de agencias aduanales

Razón Social	Código de actividad	Código Sector	SCIAN	Nombre Actividad
Protega Sa	322220	4	Industrias manufactureras	Fabricación bolsas de papel y productos celulíticos recubiertos y tratados
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
Plamolde Sa De Cv	326194	4	Industrias manufactureras	Fabricación de otros productos de plástico de uso industrial sin reforzamiento
	332710	4	Industrias manufactureras	Maquinado de piezas metálicas para maquinaria y equipo en general
	321910	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de madera para la construcción
	314991	4	Industrias manufactureras	confeccion, bordado y deshilado de productos textiles
	332320	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de herrería
	332320	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de herrería
	339991	4	Industrias manufactureras	Fabricación instrumentos musicales
	337120	4	Industrias manufactureras	Fabricación muebles, excepto cocinas integrales, muebles modulares de baño y muebles de oficina y estantería
	321910	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de madera para la construcción
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	339999	4	Industrias manufactureras	Otras industrias manufactureras
	332710	4	Industrias manufactureras	Maquinado de piezas metálicas para maquinaria y equipo en general
	322210	4	Industrias manufactureras	Fabricación envases de cartón
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	332999	4	Industrias manufactureras	Fabricación de otros productos metalmecánicos
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
	335110	4	Industrias manufactureras	Fabricación focos
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
Cooperativo Ramirez Cruz Sa De Cv	337120	4	Industrias manufactureras	Fabricación muebles, excepto cocinas integrales, muebles modulares de baño y muebles de oficina y estantería
	312112	4	Industrias manufactureras	purificacion y embotellado de agua
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
	312112	4	Industrias manufactureras	purificacion y embotellado de agua
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
	326193	4	Industrias manufactureras	Fabricación envases y contenedores de plasticopara embalaje con y sin reforzamiento
	312112	4	Industrias manufactureras	purificacion y embotellado de agua
	315225	4	Industrias manufactureras	confeccion de prendas de vestir sobre medida
	321993	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de madera de uso industrial
Organizacion Aduanal De Mexico Sc	323120	4	Industrias manufactureras	Industrias conexas a la impresion
	332320	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de herrería
	332320	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de herrería
	327219	4	Industrias manufactureras	Fabricación otros productos de vidrio
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	812110	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Salones y clínicas belleza y peluquerías
	488519	6	Transportes, correos y almacenamiento	Otros servicios de intermediación para el transporte de carga
	461110	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en tiendas de abarrotes, ultramarinos y misceláneas

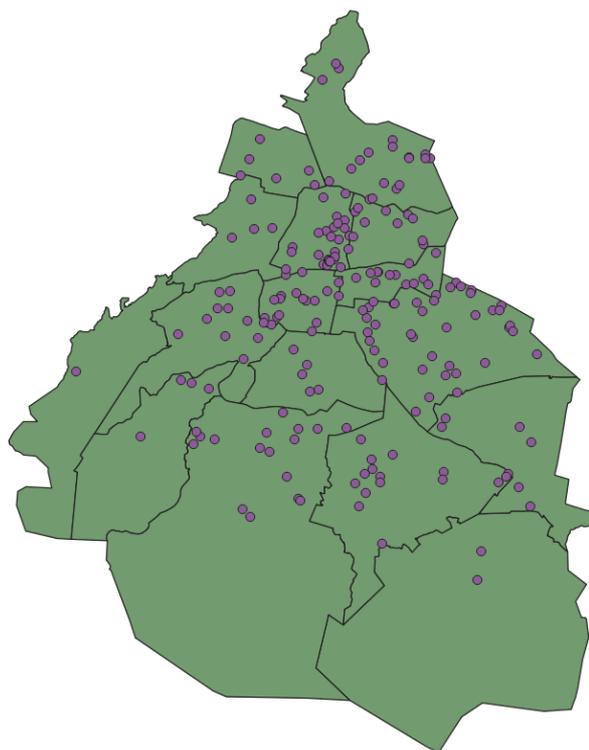
Razón Social	Código de actividad	Código Sector	SCIAN	Nombre Actividad
Productos El Roble Sa De Cv	332320	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de herrería
Super Mar Mass Sc De Rl	462112	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en minisúper
	621211	14	Servicios de salud y de asistencia social	Consultorios dentales del sector privado
	315225	4	Industrias manufactureras	confeccion de prendas de vestir sobre medida
	467111	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en ferreterias y tlapalerías
	812110	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Salones y clínicas belleza y peluquerías
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
	463215	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de bisuteria\fufa y accesorios de vestir
	812110	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Salones y clínicas belleza y peluquerías
	812110	2	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	Salones y clínicas belleza y peluquerías
	722515	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación alimentos y bebidas	Cafetear\fufáis, fuentes de sodas, nevero\ufufáis, refresquera\ufufáis y similares
	541510	14	Servicios profesionales, científicos y técnicos	Servicios de sistemas de cómputo y servicios relacionados
	466312	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de plantas y flores naturales
	315223	4	Industrias manufactureras	confeccion en serie de uniformes
	461110	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en tiendas de abarrotes, ultramarinos y misceláneas
	466312	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor de plantas y flores naturales
Grupo Cochinita Country Sa De Cv	722511	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación alimentos y bebidas	Restaurantes con servicio de preparación alimentos a la carta o de comida corrida
	461110	1	Comercio al por menor	Comercio al por menor en tiendas de abarrotes, ultramarinos y misceláneas
Fabricaciondistribucion Y COMERCIALIZACION SABOR INFINITO SAS	431193	14	Comercio al por mayor	Comercio al por mayor de conservas alimenticias
	722518	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación alimentos y bebidas	Restaurantes que preparan otro tipo de alimentos para llevar
	722517	3	Servicios de alojamiento temporal y de preparación alimentos y bebidas	Restaurantes con servicio de preparación pizzas, hamburguesas, hot dogs y pollos rostizados para llevar
	484239	6	Transportes, correos y almacenamiento	Otro autotransporte for\ufFFDneo de carga especializado
	314120	4	Industrias manufactureras	confeccion de cortinas, blancos y similares
Integracion De Redes En Telecomunicacion	238210	13	construcción	Instalaciones eléctricas construcciones
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	339940	4	Industrias manufactureras	Fabricación artículos y accesorios para escritura, pintura, dibujo y actividades de oficina
	326130	4	Industrias manufactureras	Fabricación laminados de plasticor?gido
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
	315225	4	Industrias manufactureras	confeccion de prendas de vestir sobre medida
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	312112	4	Industrias manufactureras	purificacion y embotellado de agua
	337120	4	Industrias manufactureras	Fabricación de muebles, excepto cocinas integrales, muebles modulares de y muebles de oficina y estantería
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	311922	4	Industrias manufactureras	Elaboración café? tostado y molido

Razón Social	Código de actividad	Código Sector	SCIAN	Nombre Actividad
	321910	4	Industrias manufactureras	Fabricación de productos de madera para la construcción
	323119	4	Industrias manufactureras	impresion de formas continuas y otros impresos
Industrias Plasticas De Calidad Sa De Cv	339940	4	Industrias manufactureras	Fabricación artículos y accesorios para escritura, pintura, dibujo y actividades de oficina
	311812	4	Industrias manufactureras	panificacion tradicional
	326191	4	Industrias manufactureras	Fabricación productos de plasticopara el hogar con y sin reforzamiento
	311520	4	Industrias manufactureras	elaboración de helados y paletas

Mapas: Ubicación geoespacial de las encuestas.

Esta imagen es una representación gráfica de la ubicación de las encuestas levantadas. El detalle puede ser consultado en los archivos vectoriales, los cuales ya están creados y se encuentran en el Drive del proyecto:

https://drive.google.com/drive/folders/1iwxLN3YVMo2bIL8Y2r5rB_k4XyaZD5ai?usp=sharing



7. Bibliografía de consulta

- Acevedo, b. E. G. (2014). Habilidades, salarios y desigualdad regional en México (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO).
- Arvizu Reynaga, A. V. (2022). Jóvenes que laboran en la economía popular en el Metro de la Ciudad de México. Un análisis de la administración del tiempo y las desigualdades sociales. *Sociológica (México)*, 37(106), 123–156.
- Bayón, María Cristina. (2008). Desigualdad y procesos de exclusión social. Concentración socioespacial de desventajas en el Gran Buenos Aires y la Ciudad de México. *Estudios demográficos y urbanos*, 23(1), 123-150.
<https://doi.org/10.24201/edu.v23i1.1305>
- Bilbao, A. (2000). Trabajo, empleo y puesto de trabajo. *Política y sociedad*, 34, 69-81.
- Castro Méndez, N. (2004). Temporalidades reproductivo-laborales de las mujeres mexicanas de tres cohortes. *Papeles de población*, 10(41), 107-139.
- Cochran, W. (1977). Sources of error in surveys. In *Sampling techniques* (pp. 359–396). John Wiley & Sons.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons.
- de Oliveira, O., & Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(49), 37–73.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300003&lng=es&nrm=iso
- Dutwin, D., & Buskirk, T. D. (2021). Telephone Sample Surveys: Dearly Beloved or Nearly Departed? Trends in Survey Errors in the Era of Declining Response Rates. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 9(3), 353–380.
<https://doi.org/10.1093/jssam/smz044>
- Espinosa, T., Rueda, A., & Serna, E. (2022). *Justicia y trabajo bajo la Ciudad de México: la situación laboral y la criminalización del comercio popular en el Metro*. Women in formal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO) Ciudad de México.
- Garrido-Rodríguez, Laura Alejandra, & Pérez-Campuzano, Enrique. (2019). Situación del empleo en el sector servicios del México Metropolitano. *Papeles de población*, 25(101), 83-111. Epub 26 de junio de 2020.
<https://doi.org/10.22185/24487147.2019.101.24>
- González, S. V., & de León Bujanos, B. G. C. (2015). Sistematizando la acción del trabajo social en salud. *Interacción y perspectiva: Revista de Trabajo Social*, 5(1), 85-102.
- Global Opportunity Youth Network, Youthbuild y Accenture, GOYN CDMX, Mapa de Ecosistema, Entendiendo a los Jóvenes Oportunidad en Ciudad de México y Posibles Líneas de Acción para la Inclusión Laboral, Julio 2021

- INEGI. (2007). *Cómo se hace la ENOE. Métodos y procedimientos*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bviniegi/productos/nueva_estruc/702825190613.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (10 DE AGOSTO DE 2023). Estadísticas a propósito del día internacional de la juventud. [Comunicado de prensa Núm. 476/23].
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Juventud22.pdf
- Kish, L. (1965). *Survey sampling*. J. Wiley.
<https://books.google.com.mx/books?id=xiZmAAAAIAAJ>
- Lohr, S. (2009). *Sampling: Design and Analysis*. Cengage Learning.
- Lumley, T. (2010). *Complex surveys : a guide to analysis using R*. John Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9780470580066>
- Luna Ramírez, L. G., Negrete Prieto, R., & Pérez Amador, A. (2021). ENOE 19/20: un nuevo modelo de encuesta laboral para México. *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 12(2), 50–89.
- Martínez-Sánchez, J. C. (2017). Una aproximación metodológica al uso de datos de encuestas en hogares. *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 8(2), 58–80. <https://rde.inegi.org.mx/wp-content/uploads/2017/08/RDE-V8-N2-A2.pdf>
- Mendoza Cota, Jorge Eduardo, & García Bermúdez, Karina Jazmín. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del desarrollo*, 40(156), 78-99. Recuperado en 01 de febrero de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362009000100005&lng=es&tlng=es.
- OIT (2015). *Relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad*. Ginebra.
- Román Sánchez, Y. G. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y Sociedad*, 25(58), 165–202.
- Solís, P., & Blanco, E. (2014). La desigualdad en las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes de la Ciudad de México: un panorama general. E. Banco, P. Solís y H. Robles (Coords.), *Caminos Desiguales. Trayectorias Educativas y Laborales de Los Jóvenes En La Ciudad de México, México DF: El Colegio de México/Inee*.
- Youthbuild, Reporte de Jóvenes Oportunidad 2022, Youthbuild México 2022.
- Cochran, W. G. (2007). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons.
- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), 2023. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Dutwin, D., & Buskirk, T. D. (2020). Telephone Sample Surveys: Dearly Beloved or Nearly Departed? Trends in Survey Errors in the Era of Declining Response Rates. *Journal of Survey Statistics and Methodology*.
<https://doi.org/10.1093/jssam/smz044>

- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023, II trimestre, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México
- INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Comunicado de prensa número 835/23. 28 de diciembre de 2023
- Global Opportunity Youth Network, Youthbuild y Accenture, GOYN CDMX, Mapa de Ecosistema, Entendiendo a los Jóvenes Oportunidad en Ciudad de México y Posibles Líneas de Acción para la Inclusión Laboral, Julio 2021
- Lumley, T. (2010). Complex surveys : a guide to analysis using R. John Wiley.
- Martínez Sánchez, J. C. (2017). Una aproximación metodológica al uso de datos de encuestas en hogares. Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía, 8(2), 58–80.
- Negrete, R., & Leyva, G. (2013). Los NiNis en México: una aproximación crítica a su medición. Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía, 4(1), 90-121.
- Rubio, S. P. (2003). Repensando la participación de las mujeres en el desarrollo desde una perspectiva de género. Papers: revista de sociología, 31-57.
- Simmons, J., Kamikihara, S., Garrocho, C., & Aguilar, A. G. (2016). La estructura del comercio al por menor en la Ciudad de México, 2011. La Ciudad de México en el siglo XXI. Realidades y retos, 415-424.
- Shearmur, r. et al. (2015). “Hacia una geografía de las actividades económicas en la Ciudad de México: métodos, conceptos, cultura y subjetividad”, en Garrocho, C. y G. Buzai (coords.), Geografía aplicada en Iberoamérica: avances, retos y perspectivas, México: El Colegio Mexiquense.
- Shearmur, R. y W. Evans, (1994). Commercial Opportunities in Mexico City, Toronto; Centre for the Study of Commercial Activity (CSCA), Ryerson Polytechnic University
- Youthbuild, Reporte de Jóvenes Oportunidad 2022, Youthbuild México 2022.
- Valliant, R., & Dever, J. A. (2018). Survey weights: a step-by-step guide to calculation. Stata Press College Station, TX.

8. Anexos

- I. Diseño de muestra final (externo)
- II. Reporte de Frecuencias completo (externo)
- III. Programación Stata para la definición de segmentos de unidades económicas

Ecosistema Laboral para Jóvenes en la Ciudad de México

```
use "ENOE_SDEMT223.dta"  
keep if ent==9  
gen pob=0  
replace pob=1 if eda >= 65  
replace pob=2 if eda < 15  
replace pob=3 if eda >= 15 & eda <= 29  
replace pob=4 if eda >= 30 & eda <= 65  
tab pob [iw=fac_tri]
```

* Criterio 1

```
gen Pob_15_29 = 0  
replace Pob_15_29 = 1 if eda >= 15 & eda < 30  
label variable Pob_15_29 "Pob1: Población de 15 a 29 años"  
label define Pob_15_29 0 "Otro caso" 1 "Población de 15 a 29 años", replace  
label values Pob_15_29 Pob_15_29  
*tab Pob_15_29  
tab Pob_15_29 [iw=fac_tri]
```

* Criterio 2

```
gen Pob_no_escuela = 0  
replace Pob_no_escuela = 1 if cs_p17 == 2  
label variable Pob_no_escuela "Pob2: Población que no asiste a la escuela"  
label define Pob_no_escuela 0 "Otro caso" 1 "Población que no asiste a la escuela", replace  
label values Pob_no_escuela Pob_no_escuela  
*tab Pob_no_escuela  
tab Pob_no_escuela [iw=fac_tri]
```

* Criterio 3

```
gen Pob_no_universitarios = 0  
replace Pob_no_universitarios = 1 if anios_esc <= 12  
label variable Pob_no_universitarios "Pob3: Población que no es universitaria"  
label define Pob_no_universitarios 0 "Otro caso" 1 "Población que no es universitaria", replace  
label values Pob_no_universitarios Pob_no_universitarios  
*tab Pob_no_universitarios  
tab Pob_no_universitarios [iw=fac_tri]
```

```
gen jovenes_c1=(Pob_15_29==1 & Pob_no_escuela==1 & Pob_no_universitarios==1)  
label variable jovenes_c1 "Jóvenes de 15-29, no asisten a la escuela y no son universitarios"  
label define jovenes_c1 0 "Otro" 1 "Jóvenes de 15-29, no asisten a la escuela y no son universitarios", replace  
label values jovenes_c1 jovenes_c1  
*tab jovenes_c1  
tab jovenes_c1 [iw=fac_tri]
```

----- TOTAL DE JÓVENES OPORTUNIDAD-----

* Con los criterios 1, 2 y 3 se realizan el cálculo:

```
gen jovenes_oportunidad=(Pob_15_29==1 & Pob_no_escuela==1 & Pob_no_universitarios==1 & (clase2==2 | clase2==3 |  
clase2==4))  
label variable jovenes_oportunidad "Jovenes oportunidad"  
label define jovenes_oportunidad 0 "Otro" 1 "jovenes oportunidad", replace  
label values jovenes_oportunidad jovenes_oportunidad  
*tab jovenes_oportunidad  
tab jovenes_oportunidad [iw=fac_tri]  
tab clase2 jovenes_oportunidad [iw=fac_tri]
```

*-----JÓVENES OCUPADOS -----

```
gen jovenes_ocupados=(Pob_15_29==1 & Pob_no_escuela==1 & Pob_no_universitarios==1 & (clase2==1))
label variable jovenes_ocupados "Jovenes ocupados"
label define jovenes_ocupados 0 "Otro" 1 "jovenes ocupados", replace
label values jovenes_ocupados jovenes_ocupados
*tab jovenes_ocupados
tab jovenes_ocupados [iw=fac_tri]
```

* Criterio 7

```
gen Pob_sining_sinsegsol2 = 0
replace Pob_sining_sinsegsol2 = 1 if ingocup <= 8388.64 & seg_soc == 2 & (ing7c != 0 & ing7c != 7)
label variable Pob_sining_sinsegsol2 "Pob7: Sin ingreso suficiente para cubrir el costo de dos canastas básicas y sin seguro social"
label define Pob_sining_sinsegsol2 0 "Otro caso" 1 "Población sin ingreso suficiente para cubrir el costo de dos canastas básicas y sin seguro social", replace
label values Pob_sining_sinsegsol2 Pob_sining_sinsegsol2
tab Pob_sining_sinsegsol2 [iw=fac_tri]
```

* Criterio 8

```
gen Pob_sining_consegsol2 = 0
replace Pob_sining_consegsol2 = 1 if ingocup <= 8388.64 & seg_soc == 1 & (ing7c != 0 & ing7c != 7)
label variable Pob_sining_consegsol2 "Pob8: Sin ingreso suficiente para cubrir el costo de dos canastas básicas y con seguro social"
label define Pob_sining_consegsol2 0 "Otro caso" 1 "Población sin ingreso suficiente para cubrir el costo de dos canastas básicas y con seguro social", replace
label values Pob_sining_consegsol2 Pob_sining_consegsol2
tab Pob_sining_consegsol2 [iw=fac_tri]
```

* Criterio 9

```
gen Pob_coning_sinsegsol2 = 0
replace Pob_coning_sinsegsol2 = 1 if (ingocup > 8388.64 & ingocup < 10085) & seg_soc == 2 & (ing7c != 0 & ing7c != 7)
label variable Pob_coning_sinsegsol2 "Pob9: Sin seguro social y con ingreso mayor a dos canastas básicas, pero menor a 10,085 mil pesos como equivalente de ingreso digno"
label define Pob_coning_sinsegsol2 0 "Otro caso" 1 "Población sin seguro social y con ingreso mayor a dos canastas pero menor de 10,085", replace
label values Pob_coning_sinsegsol2 Pob_coning_sinsegsol2
tab Pob_coning_sinsegsol2 [iw=fac_tri]
```

*-----JÓVENES OCUPADOS CON TRABAJOS PRECARIOS-----

*Con los criterios 7, 8 y 9 se calcula cada uno de los grupos de jóvenes ocupados con trabajos precarios

*Pob7: Jóvenes ocupados sin ingreso suficiente para cubrir el costo de dos canastas básicas y sin seguro social
tab jovenes_ocupados [iw=fac_tri] if Pob_sining_sinsegsol2==1

*Pob8: Jóvenes ocupados sin ingreso suficiente para cubrir el costo de dos canastas básicas y con seguro social
tab jovenes_ocupados [iw=fac_tri] if Pob_sining_consegsol2==1

*Pob9: Jóvenes ocupados sin seguro social y con ingreso mayor a dos canastas básicas, pero menor a 10,085 mil pesos como equivalente de ingreso digno
tab jovenes_ocupados [iw=fac_tri] if Pob_coning_sinsegsol2==1

Ecosistema Laboral para Jóvenes en la Ciudad de México

```
*----- Sumando los grupos de Pob7, Pob8 y Pob 9 se tiene al -----
*----- TOTAL de jóvenes ocupados con trabajos precarios -----

gen Pob_jovprec = 0
replace Pob_jovprec = 1 if jovenes_ocupados==1 & (Pob_sining_sinsegsol2==1 | Pob_sining_consegsol2 ==1 |
Pob_coning_sinsegsol2 ==1)
label variable Pob_jovprec "Jóvenes ocupados con trabajos precarios"
label define Pob_jovprec 0 "Otro caso" 1 "Jóvenes ocupados con trabajos precarios"
label values Pob_jovprec Pob_jovprec
tab Pob_jovprec [iw=fac_tri]

*-----JÓVENES OPORTUNIDAD Y JÓVENES OCUPADOS CON TRABAJOS PRECARIOS -----
gen Pob_tot = 0
replace Pob_tot = 1 if jovenes_oportunidad==1 | (jovenes_ocupados==1 & (Pob_sining_sinsegsol2==1 | Pob_sining_consegsol2
==1 | Pob_coning_sinsegsol2 ==1))
label variable Pob_tot "Jóvenes oportunidad y jóvenes ocupados con trabajos precarios"
label define Pob_tot 0 "Otro caso" 1 "Jóvenes oportunidad y jóvenes ocupados con trabajos precarios"
label values Pob_tot Pob_tot
tab Pob_tot [iw=fac_tri]

*-----

tab Pob_tot [iw=fac_tri]
tab jovenes_oportunidad [iw=fac_tri]
tab Pob_jovprec [iw=fac_tri]
tab mun Pob_tot [iw=fac_tri]
tab mun jovenes_oportunidad [iw=fac_tri]
tab mun Pob_jovprec [iw=fac_tri]

*-----

tab mun Pob_tot [iw=fac_tri]
```