



TUXTLA GUTIÉRREZ
AYUNTAMIENTO 2024-2027



DIAGNÓSTICO

DE LA OFERTA Y DEMANDA LABOBAL COMO ESTRATEGIA
PARA MEJORAR EL INGRESO EN EL CONTEXTO URBANO DE



Instituto Ciudadano de Planeación Municipal para el Desarrollo Sustentable del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez (IC IPLAM)

Dirección General

C. José Antonio Villanueva Santiago

Director General del Instituto Ciudadano de Planeación Municipal para el Desarrollo Sustentable (IC IPLAM)

Elaboración y coordinación general

Instituto Ciudadano de Planeación Municipal para el Desarrollo Sustentable (IC IPLAM)

Coordinación técnica del proyecto

C. Silvia del Carmen Bermúdez Castillo

Coordinadora de Desarrollo Económico del IC IPLAM

Diseño metodológico, análisis y sistematización de la información

Ana Karen Yoc Trujillo – Equipo Técnico de la Coordinación de Desarrollo Económico

Levantamiento de información en campo

Silvia del Carmen Bermúdez Castillo

Ana Karen Yoc Trujillo

Procesamiento y análisis de datos

Ana Karen Yoc Trujillo

Colaboración institucional

Secretaría de Economía Municipal del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez
(en el marco de las Ferias de Empleo)

Periodo de ejecución

Enero – diciembre de 2025

Año de elaboración

2025

Instituto Ciudadano de Planeación Municipal para el Desarrollo Sustentable (IC IPLAM). (2025).

Diagnóstico de la oferta y demanda laboral como estrategia para mejorar el ingreso en el contexto urbano de Tuxtla Gutiérrez. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.



**TUXTLA
GUTIÉRREZ**
AYUNTAMIENTO
2024-2027

C. Ángel Carlos Torres Culebro
Presidente Municipal Constitucional
(2024-2027)



C. José Antonio Villanueva Santiago
Director General

C. Usías Ochoa López
Administrador

C. Nelson Eduardo Ruíz Ibarra
Coordinador de Sistemas de Información y
Geografía

C. Gabriel Flores Flores
Coordinador de Planeación Urbana Sustentable

C. Juan Carlos Fernández Alcántara
Coordinador de Desarrollo Social

C. Silvia del Carmen Bermúdez Castillo
Coordinadora de Desarrollo Económico

C. Enrique Abdala Mojica Castillo
Coordinador de Medio Ambiente y Energía



Junta de Gobierno

C. Ángel Carlos Torres Culebro

Presidente Municipal Constitucional y Presidente
de la Junta de Gobierno del ICIPLAM

C. Julio César Cortés Rodas

Secretario de Planeación Municipal y Secretario
Técnico de la Junta de Gobierno del ICIPLAM

C. Emma Itzel Orantes Ortega

Síndica Municipal y Presidenta de la Comisión de
Obras públicas y Desarrollo Urbano y vocal titular
de la Junta de Gobierno del ICIPLAM

C. María Fredegunda Alegría Sánchez

2da Regidora y Presidenta de la Comisión de
Medio Ambiente y vocal titular de la Junta de
Gobierno del ICIPLAM

C. Marcela Iturbe Vargas

9na. Regidora y presidenta de la Comisión
Planeación para el Desarrollo y Vocal titular
de la Junta de Gobierno del ICIPLAM

C. Zaynia Andrea Gil Vázquez

Secretaria de Economía Municipal y vocal titular
de la Junta de Gobierno del ICIPLAM

C. Julio Cesar Farrera Esponda

Secretario de Obras Públicas Municipal y vocal
titular de la Junta de Gobierno del ICIPLAM

C. Jacqueline Acosta Guillén

Secretaria de Medio Ambiente y Movilidad
Urbana Municipal y vocal titular de la Junta de
Gobierno del ICIPLAM

C. Viviana León Córdova

Secretaria de Desarrollo urbano Municipal y vocal
titular de la Junta de Gobierno del ICIPLAM

C. Arturo López Chavarría

Presidente del Consejo Consultivo Ciudadano
y Vocal Ciudadano de la Junta de Gobierno del
IC IPLAM

C. María de Lourdes Coutiño Ruíz

Vocal Ciudadana de la Junta de Gobierno del
IC IPLAM

C. Julio Cesar Sánchez Esquinca

Vocal Ciudadano de la Junta de Gobierno del
IC IPLAM

C. Francisco Javier Alvarado Nazar

Vocal Ciudadano de la Junta de Gobierno del
IC IPLAM

C. Alejandro Escanero González

Vocal Ciudadano de la Junta de Gobierno del
IC IPLAM

C. Norma Díaz Caballero

Vocal Ciudadana de la Junta de Gobierno del
IC IPLAM

C. Rodolfo Alberto Farrera Maza

Vocal Ciudadano de la Junta de Gobierno del
IC IPLAM

C. Fidel Dehesa Martínez

Vocal Ciudadano de la Junta de Gobierno del
IC IPLAM

C. Gabriela Martínez Cancino

Contralora Municipal y Órgano de Vigilancia del
IC IPLAM

Presentación

La ciudad no solamente es infraestructura física, en ella se generan y consolidan oportunidades de desarrollo humano; el talento de su población se pone a beneficio de la colectividad, por lo que existe un acuerdo no escrito orientado al bien común; por lo cual debe generar condiciones para que su población acceda a empleos dignos, mejore sus ingresos, fortalezca sus capacidades y participe activamente en la vida productiva del municipio.

Tuxtla Gutiérrez, como capital del estado y ciudad central de la zona metropolitana más importante del estado, concentra dinámicas económicas, comerciales, administrativas, educativas y de servicios que influyen directamente en la vida cotidiana de miles de personas; por ello para orientar adecuadamente el desarrollo económico del municipio, necesitamos comprender con mayor precisión qué capacidades tiene nuestra población, qué perfiles demanda el sector productivo, qué brechas existen entre la formación y el empleo, y qué oportunidades podemos impulsar para mejorar la ocupación, la formalización laboral y los ingresos familiares.

Desde esta visión, entendemos que el empleo también tiene una dimensión territorial, detrás de cada dato laboral hay ciudadanía que busca oportunidades; una familia que depende de un ingreso; una joven o un joven que necesita capacitación; una mujer jefa de familia que enfrenta barreras para incorporarse al mercado laboral; una microempresa que requiere mejorar sus estrategias de comercialización; una comunidad creativa que puede mejorar sus condiciones de vida si se fortalecen sus capacidades productivas.

Tuxtla Gutiérrez tiene una gran fuerza laboral, una base empresarial importante, una economía de servicios en expansión y una población joven con capacidades que deben ser reconocidas, fortalecidas y vinculadas con mejores oportunidades. El desafío es la innovación pública, para construir puentes entre la población económicamente activa, el sector productivo, las instituciones educativas, las cámaras empresariales y el gobierno municipal.

Por eso, este diagnóstico busca mirar la ciudad como un sistema urbano, económico y social, donde la oferta laboral de la población y la demanda del sector productivo deben dialogar de mejor manera para generar una economía más fuerte, más incluyente y cercana a las necesidades reales del territorio.

Por lo cual, este ejercicio no debe entenderse únicamente como un documento técnico, sino como una herramienta para orientar políticas públicas, programas de capacitación, alianzas con el sector privado, estrategias de emprendimiento, acciones de formalización y decisiones urbanas que acerquen las oportunidades a la población.

Desde el Instituto Ciudadano de Planeación Municipal, asumimos que la planeación urbana debe contribuir también al desarrollo económico y social; porque planear la ciudad implica entender dónde vive la población, dónde trabaja, cómo se desplaza, qué capacidades tiene, qué oportunidades necesita y cómo podemos contribuir para que Tuxtla Gutiérrez sea una ciudad con más oportunidades, mejores ingresos, mayor formalización laboral y una economía local más fuerte, incluyente y sostenible.

“El desarrollo económico se trata de personas, no solo de indicadores”

C. José Antonio Villanueva Santiago
Director General del ICIPAM



Tabla de contenido

Introducción	5
Objetivo general y específicos del diagnóstico	5
Justificación	6
Alineación	7
Marco Jurídico	8
Fundamentos teóricos del mercado laboral: oferta y demanda de trabajo	10
Conceptos operativos aplicados al diagnóstico	10
Análisis preliminar de la dinámica laboral en Tuxtla Gutiérrez a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018-2024)	13
Alcance del diagnóstico	19
Metodología	20
Diseño de instrumentos	20
Aplicación en campo	20
Procesamiento y análisis de datos	20
Fuentes de información complementaria	21
Limitaciones metodológicas	21
Consideraciones éticas	21
Resultados del diagnóstico	22
Oferta laboral	22
Características sociodemográficas	22
Condición laboral actual y trayectorias de inserción	23
Experiencia profesional, ocupaciones y sectores formativos	24
Ingresos laborales y condiciones económicas	25

Capacidades, competencias y necesidades de formación.....	26
Brechas de género y condiciones de vulnerabilidad	26
Experiencia laboral formal e informal	26
Demanda laboral	27
Perfil sectorial y tipo de actividad de las empresas participantes	27
Tamaño de empresa y número de personas ocupadas	27
Dinámica de vacantes y frecuencia de contratación	27
Principales puestos ofertados	27
Niveles salariales ofrecidos	28
Requisitos de contratación: educación y experiencia	28
Competencias técnicas y habilidades blandas demandadas	28
Dificultades de contratación y formalización del empleo	28
<i>Análisis de brechas del mercado laboral en Tuxtla Gutiérrez</i>	29
Brechas sociodemográficas y de trayectoria laboral.....	29
Brechas de nivel educativo y perfil formativo	29
Brechas sectoriales y de estructura productiva.....	29
Brechas de competencias técnicas	29
Brechas de habilidades blandas y expectativas laborales	29
<i>Análisis estratégico del mercado laboral de Tuxtla Gutiérrez</i>	30
<i>Líneas estratégicas y propuestas de intervención para el fortalecimiento del mercado laboral en Tuxtla Gutiérrez</i>	33
<i>Consideraciones finales</i>	35
<i>Bibliografía.....</i>	36

Introducción

El mercado laboral urbano constituye uno de los principales determinantes del bienestar económico y social de la población, al concentrar los mecanismos mediante los cuales se generan ingresos, se distribuyen oportunidades y se estructuran las trayectorias de vida de las personas. En el contexto de las ciudades intermedias, como Tuxtla Gutiérrez, los desafíos del mercado laboral adquieren particular relevancia debido a la coexistencia de altos niveles de informalidad, una estructura productiva predominantemente terciarizada y una creciente presión demográfica sobre las oportunidades de empleo.

En los últimos años, el municipio de Tuxtla Gutiérrez ha experimentado transformaciones relevantes en su dinámica económica y laboral, marcadas por una alta participación de micronegocios, una limitada diversificación productiva y una concentración del empleo en actividades de comercio y servicios. Si bien estas actividades cumplen un papel central en la economía urbana, también presentan restricciones estructurales para la generación de empleo formal, estable y con niveles de ingreso suficientes, lo que se traduce en trayectorias laborales precarias y en dificultades para mejorar las condiciones de vida de amplios sectores de la población.

En este escenario, la identificación de los desajustes entre la oferta y la demanda laboral resulta fundamental para orientar de manera más eficaz las políticas públicas locales en materia de desarrollo económico y empleo. Dichos desajustes no se explican únicamente por la disponibilidad de vacantes, sino por la falta de alineación entre los perfiles laborales disponibles, las competencias requeridas por las unidades económicas y las condiciones de calidad del empleo que predominan en el mercado local. A ello se suman factores estructurales como la informalidad laboral, las brechas de género, las responsabilidades de cuidado y la limitada articulación entre el sistema educativo y el aparato productivo.

El presente documento tiene como objetivo realizar un diagnóstico integral de la oferta y la demanda laboral en el contexto urbano de Tuxtla Gutiérrez, con el propósito de identificar brechas, tensiones y áreas de oportunidad que permitan fortalecer la ocupación, mejorar la calidad del empleo y contribuir al incremento sostenido del ingreso de la población. Para ello, se combinó el análisis de información secundaria proveniente de fuentes oficiales, particularmente de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, con el levantamiento de información primaria mediante encuestas aplicadas a personas buscadoras de

empleo y a empresas participantes en las Ferias del Empleo organizadas por la Secretaría de Economía Municipal.

La metodología adoptada tiene un carácter exploratorio y contextual, orientado a captar dinámicas reales del mercado laboral local desde la interacción directa entre oferentes y demandantes de trabajo. Si bien los resultados no pretenden ser estadísticamente representativos del conjunto del mercado laboral del municipio, sí aportan evidencia empírica relevante para comprender los perfiles laborales predominantes, los requerimientos empresariales, las condiciones de contratación y las principales barreras para la inserción y permanencia en el empleo.

Asimismo, el diagnóstico incorpora un análisis de la oferta potencial de capital humano a partir de la información del sistema de educación superior en el municipio, lo que permite ampliar la lectura del mercado laboral hacia una perspectiva de mediano plazo y analizar la correspondencia entre la formación profesional y las oportunidades efectivas de empleo. Esta aproximación integral facilita la identificación de brechas estructurales y sustenta el desarrollo de un análisis estratégico orientado a delimitar el margen de intervención municipal.

En conjunto, este documento se concibe como una herramienta técnica de apoyo a la toma de decisiones en el ámbito del desarrollo económico y laboral del municipio de Tuxtla Gutiérrez. Su finalidad es contribuir al diseño de estrategias más focalizadas, articuladas y basadas en evidencia, que reconozcan las capacidades institucionales existentes y fortalezcan el papel del Ayuntamiento como actor articulador del ecosistema laboral local.

Objetivo general y específicos del diagnóstico

El presente proyecto tiene como objetivo general realizar un diagnóstico de la oferta y la demanda laboral como estrategia para mejorar el ingreso en el contexto urbano de Tuxtla Gutiérrez, mediante el análisis de la dinámica del mercado laboral local y la identificación de áreas de oportunidad que permitan fortalecer la ocupación y el empleo en el municipio.

De manera específica, el diagnóstico busca recabar y analizar información sobre la oferta laboral en el contexto urbano de Tuxtla Gutiérrez, identificando las características sociodemográficas, educativas y laborales de las personas en búsqueda de empleo, así como sus competencias, trayectorias laborales y expectativas de inserción. Asimismo, tiene como propósito analizar la demanda laboral a partir de

la información proporcionada por las empresas participantes en las Ferias del Empleo organizadas por la Secretaría de Economía Municipal, con el fin de identificar los perfiles ocupacionales requeridos, las condiciones generales de contratación y las principales dificultades para cubrir vacantes.

Otro objetivo específico del proyecto es identificar los principales desajustes y brechas entre la oferta y la demanda laboral en el municipio, considerando aspectos relacionados con la formación, las competencias técnicas y habilidades blandas, la calidad del empleo y la formalización laboral. De igual forma, se busca incorporar el análisis de la oferta potencial de capital humano a partir de información del sistema de educación superior en Tuxtla Gutiérrez, con el propósito de contextualizar el diagnóstico del mercado laboral y aportar elementos para una lectura de mediano plazo sobre la relación entre formación profesional y empleo.

Finalmente, el proyecto tiene como objetivo aportar insumos técnicos que sirvan de base para la definición de estrategias y líneas de intervención orientadas a fortalecer la vinculación laboral, mejorar la calidad del empleo y contribuir a la mejora del ingreso en el contexto urbano del municipio, en el marco de las atribuciones y capacidades del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez.

Justificación

El empleo digno y bien remunerado es uno de los pilares fundamentales del desarrollo humano sostenible, ya que constituye el principal medio mediante el cual las personas acceden a condiciones de bienestar, seguridad y autonomía. En el caso de Tuxtla Gutiérrez, capital del estado de Chiapas, el mercado laboral enfrenta una serie de desafíos estructurales que limitan el acceso equitativo a oportunidades de trabajo decente y que reflejan problemáticas comunes a muchas ciudades intermedias del sur-sureste mexicano: una alta tasa de informalidad, bajos niveles de calificación laboral, escasa movilidad ocupacional, limitada articulación entre sectores productivos y educativos, así como brechas importantes en términos de género, edad y condición socioeconómica (Organización Internacional del Trabajo, 2022; Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2024).

A pesar de que el municipio concentra buena parte de la actividad económica estatal y posee una base empresarial diversa, no se cuenta con un diagnóstico actualizado que permita comprender de forma sistemática y territorializada la interacción entre la oferta y la demanda laboral. La ausencia de esta información genera vacíos que dificultan el diseño de políticas públicas orientadas a mejorar la empleabilidad, fortalecer la productividad y elevar el ingreso

de la población económicamente activa. Además, limita la capacidad institucional para anticipar cambios en la estructura productiva local, responder a las necesidades del mercado y articular esfuerzos con el sector educativo y empresarial.

En este sentido, el presente diagnóstico surge como una herramienta estratégica para abordar dichas limitaciones, a partir de la generación de evidencia empírica sobre las características y necesidades tanto de quienes buscan empleo como de quienes lo generan. Mediante el diseño y aplicación de encuestas a empresas y buscadores de empleo en el marco de las Ferias de Empleo organizadas por la Secretaría de Economía Municipal, se pretende construir una radiografía del mercado laboral tuxtleco, que permita identificar las principales barreras de acceso al empleo, los sectores con mayor dinamismo o estancamiento, las competencias más demandadas, así como las trayectorias laborales más recurrentes en la ciudad.

Este enfoque de diagnóstico, centrado en la interacción directa con actores clave del ecosistema laboral urbano, permite capturar no solo datos cuantitativos, sino también elementos cualitativos sobre percepciones, expectativas y prácticas institucionales. En consecuencia, el análisis contribuirá a diseñar intervenciones más contextualizadas, inclusivas y eficaces, orientadas al desarrollo de capacidades

productivas, la inserción laboral de jóvenes y mujeres, la formalización del empleo, y la activación de cadenas de valor locales con base en la vocación económica del territorio.

Finalmente, la relevancia de este diagnóstico también radica en su potencial para fortalecer la planeación económica municipal, al brindar insumos técnicos que permitan transitar hacia un modelo de desarrollo más equilibrado, resiliente y orientado al bienestar. Su implementación sienta las bases para establecer un sistema local de información laboral, que pueda ser replicado, actualizado y utilizado para la toma de decisiones en materia de formación, inversión, desarrollo empresarial y políticas de empleo en Tuxtla Gutiérrez.

Alineación

I. Internacional

a) Objetivos de Desarrollo Sostenible

Objetivo 1: Fin de la pobreza

Meta 1.2. Para 2030, reducir al menos a la mitad de la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones.

Objetivo 4: Educación de calidad

Meta4.4. Para 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Objetivo 5: Igualdad de género

Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Meta 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleos decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación.

Meta 8.5. Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Objetivo 10: Reducción de las desigualdades

Meta 10.2. Para 2030, empoderar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles

Meta 11.3. Para 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y gestión participativa, integrada y sostenible de los asentamientos humanos.

b) Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23.1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y

satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Artículo 23.2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Artículo 23.3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

Artículo 25. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

II. Nacional

a) Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030

Eje general 2: Desarrollo con bienestar y humanismo

Estrategia 2.3.4: Desarrollar acciones y brindar apoyos para garantizar el ingreso, permanencia, orientación vocacional y conclusión de trayectorias educativas en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional, con perspectiva de género y pertinencia cultural.

Eje general 3: Economía moral y trabajo

Estrategia 3.2.2: Fortalecer las capacidades institucionales que garanticen los derechos laborales,

promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal, con un enfoque en el Humanismo Mexicano, la igualdad sustantiva y la no discriminación.

III. Estatal

a) Plan Estatal de Desarrollo 2025-2030

Eje 4: Chiapas con prosperidad compartida

Política Pública 4.1: Desarrollo compartido para la transformación

Estrategia 4.1.4: Mejores condiciones laborales en Chiapas para una prosperidad compartida.

IV. Municipal

a) Plan Municipal de Tuxtla Gutiérrez 2024-2027

Tema 1.3. Desarrollo Urbano

Política Pública 1.3.1. Ordenamiento territorial para un desarrollo urbano sustentable en el municipio de Tuxtla Gutiérrez.

Objetivo: establecer el crecimiento ordenado de la zona urbana con la implementación compatible de los usos comerciales y de servicio a partir de la elaboración de estudios e instrumentos de planeación urbana.

Estrategia: implementar una planeación urbana integral para el fortalecimiento de las centralidades barriales.

Marco Jurídico

I. Federal

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹

Artículo 1º: Prohíbe toda forma de discriminación, reconociendo el derecho de todas las personas a gozar de los derechos humanos, incluyendo el acceso al empleo en condiciones de igualdad y dignidad.

Artículo 5º: Establece que toda persona tiene derecho a dedicarse a la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo esta la base del derecho al trabajo libre y lícito.

Artículo 26: Dispone que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, mediante la participación de los diversos sectores sociales, sustentándose en diagnósticos técnicos como el que se propone en este proyecto.

Artículo 123: Regula los derechos laborales de todas las personas trabajadoras, incluyendo condiciones de trabajo dignas, jornada laboral, salario remunerador, seguridad social y derecho a la capacitación.

b) Ley Federal del Trabajo²

Artículo 2º: Define el trabajo digno como aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad social, salario suficiente y sin discriminación, principios que orientan este proyecto.

Artículo 132: Señala las obligaciones de los patrones, incluyendo proporcionar capacitación y condiciones laborales adecuadas, lo cual se vincula directamente con la identificación de necesidades formativas.

Artículos 153-A al 153-X: Regulan el derecho de los trabajadores a la capacitación, y establecen la obligación del empleador de realizar diagnósticos para identificar áreas de formación, lo cual da fundamento técnico a este estudio.

c) Ley de Planeación³

Artículo 16: Establece que las dependencias y entidades deberán elaborar programas sectoriales, especiales y regionales con base en diagnósticos participativos y técnicos.

Artículo 26: Reconoce la importancia de vincular los procesos de planeación con la participación social, la transparencia y la rendición de cuentas.

d) Ley General de Educación⁴

Artículo 9º: Establece que las autoridades deben fomentar una educación que vincule al estudiante con su entorno social, económico y productivo.

Artículo 47: Estipula que se debe fortalecer la educación media superior y superior en función de las necesidades del mercado laboral.

Artículo 78: Reconoce la importancia de la educación a lo largo de la vida, incluyendo la capacitación laboral y el aprendizaje continuo, aspectos directamente relacionados con el diagnóstico de empleabilidad.

e) Ley General de Transparencia y Acceso a la Información

Artículo 2: Esta Ley tiene por objeto:

VIII. Promover, fomentar y difundir la cultura de la transparencia en el ejercicio de la función pública, el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la rendición de cuentas, mediante políticas públicas y mecanismos que garanticen la difusión de información oportuna, verificable, comprensible, actualizada y completa, en los formatos más adecuados y accesibles para el público,

tomando en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de cada región;

II. Estatal

a) Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas

Artículo 9. El Estado de Chiapas impulsará políticas dirigidas a garantizar el derecho de toda persona a:

I. Un medio ambiente adecuado que garantice su bienestar en un entorno de desarrollo sustentable.

[...]

IV. La satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, propios de su dignidad para el desarrollo de su personalidad.

El Estado promoverá el desarrollo integral de las personas jóvenes, a través de políticas públicas con enfoque multidisciplinario, que propicien su inclusión en el ámbito político, social, económico y cultural.

V. Al trabajo; a su libre elección y desarrollo en condiciones equitativas y satisfactorias, y a la protección contra el desempleo para garantizar su subsistencia digna y la de su familia.

Artículo 11. El Estado establecerá e implementará políticas públicas con el propósito de erradicar la pobreza extrema,

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma 2025.

² Ley Federal del trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, última reforma, 2025.

³ Ley de Planeación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1983, última reforma 2023.

⁴ Ley General de Educación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019, última reforma 2024.

elevar el índice de desarrollo humano y la calidad de vida de sus habitantes.

Artículo 14. El Estado impulsará políticas que promuevan la creación de empleos para activar el crecimiento económico sostenible de todas las personas, así como para incrementar los niveles de producción e innovación tecnológica en el Estado. Se implementarán mecanismos para la producción sostenible de alimentos.

Artículo 15. Los gobiernos estatal y municipal promoverán el establecimiento y creación de Industrias sostenibles y la investigación e innovación científica. Se impulsará el turismo sostenible y se protegerá los derechos y la integridad del turista en Chiapas.

III. Municipal

a) Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Tuxtla Gutiérrez

Artículo 7. Es fin esencial del Municipio lograr el bienestar general de sus habitantes, por lo tanto, las autoridades municipales sujetarán sus acciones a las siguientes premisas para la consecución de dicho fin:

[...]

XIII. Promover el desarrollo de las actividades económicas, agrícolas, industriales, comerciales, artesanales, turísticas y demás que se señalan en la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del

Estado de Chiapas o que acuerde el Ayuntamiento, con la participación de los sectores social y privado, en coordinación con entidades, dependencias y organismos estatales y federales.

Artículo 86. Es fin Para la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan Municipal de Desarrollo, el Ayuntamiento se auxiliará con el Instituto Ciudadano de Planeación Municipal para el Desarrollo Sustentable.

Marco conceptual

Fundamentos teóricos del mercado laboral: oferta y demanda de trabajo

En economía, los conceptos de oferta y demanda laboral derivan del modelo del mercado de trabajo, el cual aplica los principios de la teoría microeconómica al factor productivo “trabajo”. En este marco, la demanda laboral corresponde a la cantidad de trabajo que las empresas están dispuestas a contratar a distintos niveles salariales, determinada principalmente por la productividad marginal del trabajo y el salario real (Marshall, 1890; Hicks, 1932). Por su parte, la oferta laboral representa la cantidad de trabajo que los individuos están dispuestos a ofrecer según sus preferencias entre ocio y trabajo, su escolaridad, sus condiciones socioeconómicas y los incentivos salariales (Becker, 1964; Mincer, 1974).

Este enfoque ha sido desarrollado ampliamente dentro de la economía laboral. Marshall (1980) introdujo la idea de que los salarios se determinan por la interacción entre oferta y demanda, conceptualizando la demanda laboral como una derived demand (demanda derivada del producto final). Hicks (1932) formalizó el modelo neoclásico que explica cómo los salarios y el empleo se ajustan cuando existen desequilibrios. Posteriormente, los aportes de Mincer (1974)

y Becker (1964) introdujeron el análisis del capital humano, estableciendo que las decisiones de participación laboral y el nivel de ingresos están vinculados a la escolaridad, la experiencia y la inversión en habilidades.

De manera complementaria, Samuelson y Nordhaus (1998) explican que el mercado laboral funciona como cualquier otro mercado competitivo, donde los salarios y el nivel de empleo se determinan por la intersección entre las curvas de oferta y demanda de trabajo. En la literatura más reciente, Borjas (2019) ha ampliado este modelo aplicándolo a fenómenos como la migración y las políticas laborales; mientras que Card y Krueger (1995) han demostrado cómo intervenciones como el salario mínimo pueden alterar el equilibrio del mercado laboral.

En conjunto, estos enfoques consolidan el uso de los conceptos de oferta y demanda laboral como elementos centrales del análisis del mercado de trabajo. Su incorporación en este diagnóstico permite situar la experiencia laboral en Tuxtla Gutiérrez dentro del marco teórico de la economía laboral contemporánea y facilita la interpretación de sus patrones de empleo, ingresos y participación económica.

Conceptos operativos aplicados al diagnóstico

Oferta laboral

La oferta laboral se entiende como el conjunto de personas que están en disponibilidad de trabajar y ofrecen al mercado laboral su fuerza de trabajo. Esta oferta puede o no contar con determinado nivel de estudios o capacidades técnicas, lo cual condiciona sus oportunidades de inserción en empleos de calidad.

Desde la teoría económica, la oferta laboral representa la cantidad de trabajo (personas u horas) que los individuos están dispuestos a proporcionar bajo determinadas condiciones salariales y laborales (Borjas G. , 2013). El comportamiento de la oferta responde a factores como el salario esperado, la escolaridad, el ciclo de vida, la estructura del hogar y las oportunidades disponibles (Ehrenberg & Smith, 2017).

En el contexto particular de Tuxtla Gutiérrez, la oferta laboral corresponde a la población económicamente activa, integrada por personas ocupadas y desocupadas que realizan acciones de búsqueda de empleo y ejercen presión sobre el mercado laboral (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023).

Demanda laboral

La demanda laboral se refiere a la necesidad de trabajadores por parte de las unidades económicas para llevar a cabo sus procesos productivos. Esta demanda es determinada por las cualificaciones técnicas, las habilidades, la experiencia y los perfiles que los empleadores consideren necesarios para cubrir sus vacantes.

En términos económicos, la demanda de trabajo corresponde a la cantidad de empleo que las empresas están dispuestas a generar a distintos niveles salariales, en función de su productividad, tecnología y condiciones macroeconómicas (Pindyck & Rubinfeld, 2018).

A nivel territorial, la demanda laboral depende de la estructura productiva local, la competitividad de las empresas, su capacidad de crecimiento y la transición tecnológica. En ciudades como Tuxtla Gutiérrez, donde prevalecen micro y pequeñas empresas, la demanda suele concentrarse en actividades de servicios y comercio, con requerimientos heterogéneos de habilidades y con frecuencia sin equivalencia con la oferta disponible (OECD, 2023).

La existencia de desajustes entre la oferta y la demanda genera fenómenos como vacantes sin cubrir, sobrecalificación, subocupación o brechas de ingreso, lo que

permite orientar políticas públicas de capacitación, intermediación laboral y fortalecimiento productivo.

Informalidad laboral

La informalidad laboral es un fenómeno estructural caracterizado por ocupaciones que carecen de contrato escrito, acceso a seguridad social, protección laboral o condiciones reguladas. Se produce por la interacción de factores sociodemográficos, institucionales, productivos y territoriales, afecta tanto a trabajadores del sector informal como a quienes laboran en empresas formales bajo condiciones no reconocidas legalmente (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Tal como señalan Bensusan y Flores Vaquiro (2024), las causas de la informalidad se encuentran asociadas al nivel de desarrollo socioeconómico, la heterogeneidad productiva, las brechas de productividad, las deficiencias regulatorias y la debilidad institucional para vigilar el cumplimiento de la normatividad. Asimismo, intervienen factores socioculturales que normalizan prácticas laborales precarias y reproducen desigualdades.

Las consecuencias de la informalidad afectan tanto al bienestar de los trabajadores como al funcionamiento del mercado laboral. Las personas ocupadas en empleos informales enfrentan ingresos bajos, mayor inestabilidad,

precariedad laboral y ausencia de seguridad social, lo que incrementa su probabilidad de caer en pobreza (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La evidencia muestra que la mayoría de quienes se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino como estrategia de subsistencia ante la falta de oportunidades en el sector formal (Kanbur, 2017; Bensusan & Flores Vaquiro, 2024).

Sector informal

El sector informal está integrado por unidades económicas que realizan actividades productivas utilizando principalmente recursos del hogar y que no están constituidas como empresas legalmente establecidas. De acuerdo con la ENOE, estas unidades carecen de prácticas contables formales, lo cual impide diferenciar entre los flujos y activos del negocio y los del hogar, dificulta el cumplimiento de obligaciones fiscales, laborales o administrativas (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023).

Asimismo, el sector informal no debe confundirse con la economía subterránea o no observada, ya que constituye solo una parte de ésta. Su característica central es que está compuesto por unidades económicas de muy pequeña escala, con organización rudimentaria y con relaciones

laborales basadas en vínculos familiares o personales más que contractuales (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

La XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) definió al sector informal como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes y servicios cuyo objetivo principal es generar empleo e ingresos para las personas involucradas, caracterizadas por su baja organización, poca división entre trabajo y capital, y ausencia de personalidad jurídica propia (Organización Internacional del Trabajo, 1993).

Informalización de las relaciones laborales

La informalidad laboral ocurre cuando personas ocupadas en unidades económicas formales, o incluso en hogares, trabajan bajo condiciones que dificultan o impiden el ejercicio de sus derechos laborales. Estas condiciones incluyen ausencia de contrato escrito, falta de acceso a instituciones de seguridad social o prestaciones laborales, aun cuando dichas actividades se realicen fuera del sector informal (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023).

Este proceso expresa una precarización de las relaciones laborales que no solo afecta la calidad del empleo, sino que reproduce desigualdades estructurales en el acceso al

bienestar, la protección social y la movilidad laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2022; Tokman, 2020).

Empleo informal

El empleo informal se refiere a las relaciones de trabajo que, por hecho o derecho, no están sujetas a la legislación laboral, a la protección social o a las prestaciones vinculadas al trabajo. Se trata de individuos ocupados cuya relación laboral carece de derechos básicos, independientemente de si laboran en el sector informal o en empresas formales (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

En México, el empleo informal incluye trabajadores subordinados sin seguridad social, trabajadores por cuenta propia no registrados, empleadores y familiares auxiliares sin remuneración, así como aquellas personas trabajadoras del hogar sin afiliación a instituciones de salud o protección social (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023). El empleo informal incrementa la probabilidad de pobreza laboral y limita el acceso a derechos laborales fundamentales (OIT, 2022; Bensusan & Flores Vaquiro, 2024).

Economía informal

La economía informal, en términos sucintos, integra:

1. Las unidades productivas del sector informal y
2. El empleo informal en unidades económicas formales

La OIT (2015) señala que la economía informal ilustra el continuo entre formalidad e informalidad, mostrando cómo ambos ámbitos están interrelacionados en los mercados laborales de países con estructuras productivas heterogéneas.

La mayoría de las personas que participan en la economía informal lo hacen no por elección, sino debido a la falta de oportunidades en el sector formal, como estrategia de subsistencia frente a la ausencia de empleos con protección social (Kanbur, 2017; Bensusan & Flores Vaquiro, 2024).

Ocupación

Según la ENOE, una persona está ocupada cuando participa en actividades económicas que generan valor agregado, contribuyendo a la oferta de bienes y servicios, ya sea en el sector privado o público, y aun cuando dichas actividades sean legales o no (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023).

El concepto de ocupación es más amplio que empleo, pues incluye tanto a trabajadores subordinados como a quienes

trabajan por cuenta propia, empleadores o personas que realizan actividades económicas sin remuneración.

Empleo

El empleo es aplicable fundamentalmente al trabajo subordinado, es decir, a una relación jerárquica en la que una persona realiza actividades bajo la dirección de un empleador o patrón. Las personas empleadas pueden recibir o no una remuneración clasificándose en trabajadores remunerados o no remunerados (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023).

El empleo implica ocupar una plaza o puesto dentro de una organización, y por lo general está asociado a derechos laborales, protección social y seguridad jurídica cuando labora en el sector formal, y a condiciones precarias cuando ocurre en el empleo informal (Tokman, 2020; OIT, 2022).

Población Económicamente Activa (PEA)

La PEA está integrada por las personas que:

1. Están ocupadas, o
2. Están desocupadas, pero realizan acciones concretas de búsquedas de trabajo.

Constituyen el grupo de oferentes de servicios laborales que participan directamente en el mercado de trabajo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023).

Población No Económicamente Activa (PNEA)

La PNEA incluye a las personas que no participan en actividades económicas ni buscan incorporarse al mercado laboral. Su subsistencia depende de transferencias monetarias o no monetarias de familiares u otras fuentes (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023). Incluye actividades no económicas como: cuidados y quehaceres del hogar, trabajo comunitario no remunerado, estudio y capacitación no vinculada al mercado laboral.

Población desocupada

Una persona es desocupada cuando:

1. No tiene trabajo, pero
2. Ha realizado acciones concretas de búsqueda.

Por ello, forma parte de la oferta laboral activa. La desocupación no incluye a personas que, aun sin trabajar, no buscan empleo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023).

Población ocupada

La población ocupada está integrada por personas que realizan actividades económicas generadoras de valor agregado, ya sea como trabajadores subordinados, empleadores, trabajadores independientes o trabajadores sin remuneración en empresas familiares (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023).

Incluye tanto a quienes reciben ingresos por su trabajo, como a quienes generan producción para autoconsumo o para el mercado.

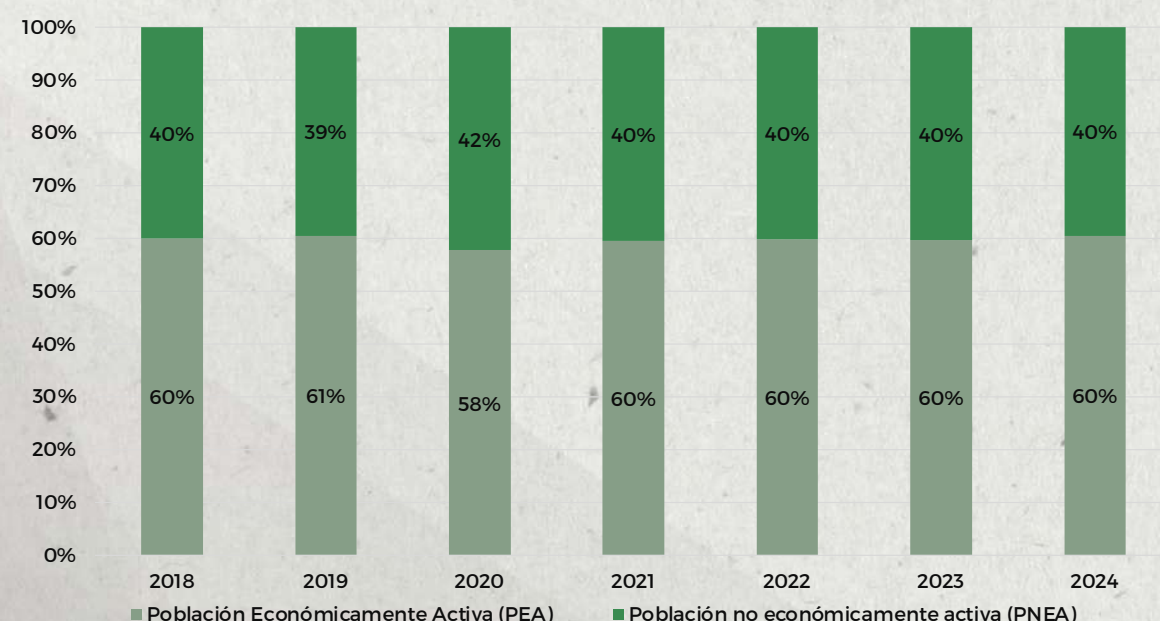
Análisis preliminar de la dinámica laboral en Tuxtla Gutiérrez a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018-2024)

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), es la principal fuente de información sobre el mercado laboral mexicano y ofrece información comparable en el tiempo sobre participación económica, estructura ocupacional, sectores de actividad, niveles de ingreso y condiciones laborales de la población (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2024). A manera de antesala del diagnóstico, este

apartado presenta una revisión de los principales indicadores laborales para el municipio de Tuxtla Gutiérrez en el periodo 2018-2024.

La **figura 1** muestra la distribución porcentual de la población económicamente activa (PEA) y la población no económicamente activa (PNEA) en Tuxtla Gutiérrez para el periodo 2018-2024. Se observa que la población económicamente activa se mantiene estable alrededor del 60 % durante casi todo el periodo, con una leve disminución en 2020 (58 %) posiblemente asociada a los efectos de la pandemia y las restricciones económicas de ese año. A partir de 2021, la proporción se recupera y se mantiene constante en torno al 60 %.

Figura 1. Porcentaje de población económicamente activa y población no económicamente activa en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024

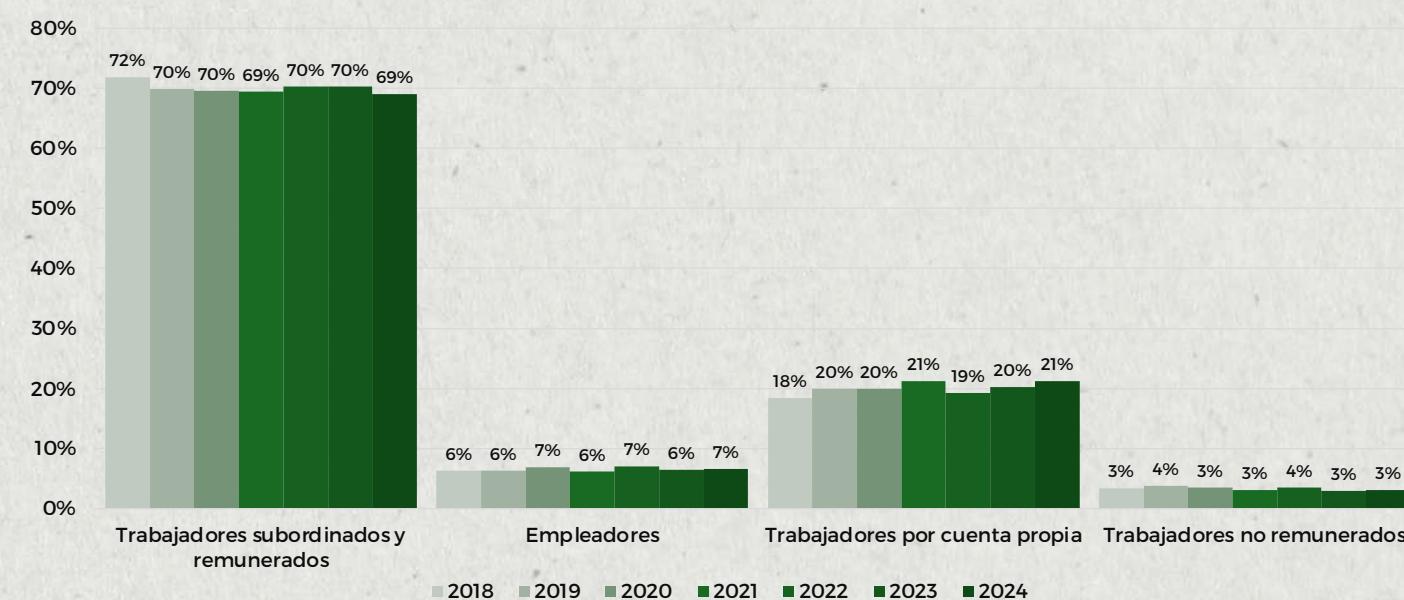


Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (2025)

En sentido inverso, la población no económicamente activa representa el 40 % del total, con un comportamiento complementario: un ligero aumento en 2020 hasta el 42 % y estabilidad en 40 % el resto de los años.

Estos datos reflejan un equilibrio estructural relativamente constante entre quienes participan en el mercado laboral y quienes no lo hacen, ya sea por dedicarse a actividades domésticas, estar estudiando o no tener interés o necesidad de trabajar. La estabilidad de estos porcentajes confirma que, aunque la estructura ocupacional presenta alta informalidad y concentración en micronegocios (como se observará posteriormente), la tasa de participación laboral se mantiene sólida y no muestra cambios drásticos en el mediano plazo.

Figura 2. Posición en la ocupación como porcentaje del total de ocupados en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024



Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (2025)

Este patrón sugiere que las políticas de desarrollo económico y generación de empleo en Tuxtla Gutiérrez deben enfocarse no solo en crear más puestos de trabajo para la población activa, sino también en mejorar la calidad de esos empleos, dada la fuerte dependencia de micronegocios y la informalidad.

En cuanto a la distribución porcentual de la población ocupada en Tuxtla Gutiérrez, la **figura 2** muestra esta relación para el periodo 2018 y 2024, clasificada por posición en la ocupación: trabajadores subordinados y remunerados, empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores no remunerados. Se observa que el grupo mayoritario corresponde a los trabajadores subordinados y remunerados, que representan alrededor del 70 % del total,

con ligeras variaciones a lo largo del periodo. Este porcentaje disminuye levemente de 72 % en 2018 a 69 % en 2024, lo que sugiere una reducción marginal en la dependencia de empleo asalariado.

El segmento de empleadores permanece estable en torno al 6 % durante todo el periodo, sin cambios significativos. En contraste, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia muestra un leve aumento, pasando de 18 % en 2018 a 21 % en 2024, lo que refleja un ligero incremento en la autoocupación como estrategia laboral. Por último, los trabajadores no remunerados se mantienen constantes entre 3 % y 4 %, sin tendencias claras de incremento o disminución.

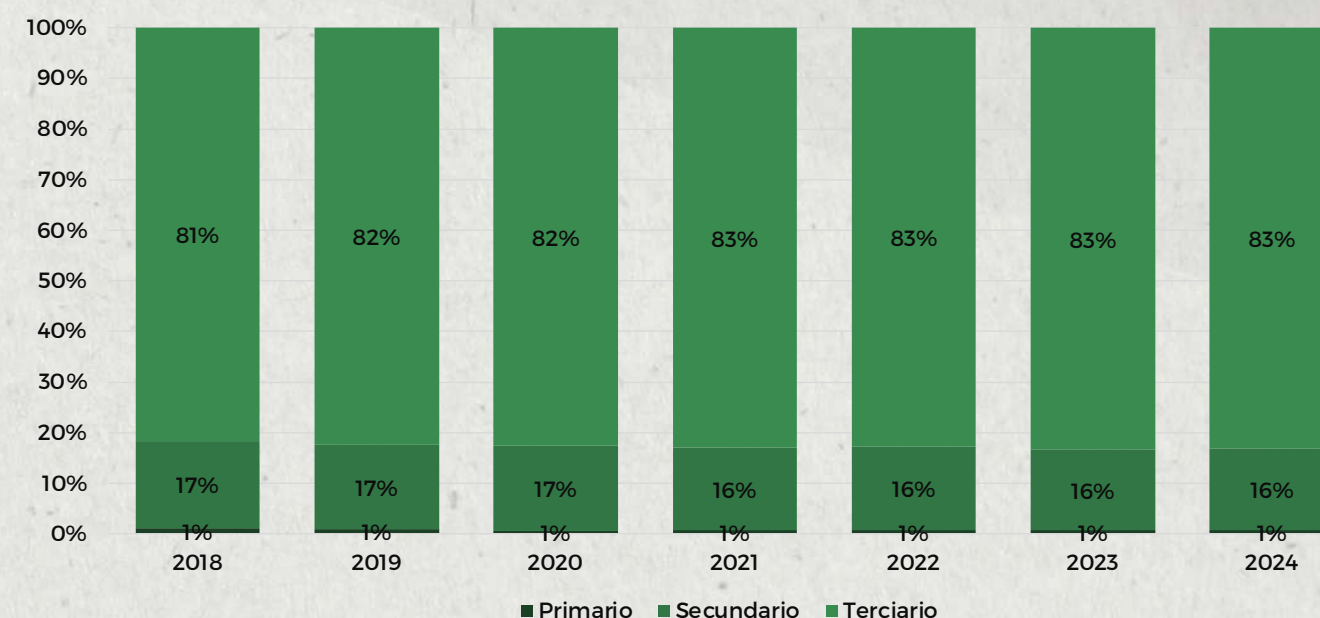
Este patrón indica que, aunque el empleo asalariado sigue siendo predominante en Tuxtla Gutiérrez, existe una ligera tendencia hacia la diversificación de formas de ocupación, particularmente en la autoocupación, lo cual podría estar relacionado principalmente a dinámicas de informalidad y búsqueda de alternativas ante la falta de empleos formales suficientes o bien, ante el incremento de emprendimientos. El comportamiento estable de los empleadores y los trabajadores no remunerados sugiere que la estructura general del mercado de trabajo local no ha tenido transformaciones profundas en su composición, pero sí ajustes marginales que reflejan estrategias de adaptación de la población ocupada.

En concordancia con la distribución de las personas ocupadas en Tuxtla Gutiérrez, la siguiente **figura 3** muestra este comportamiento de acuerdo con el sector de actividad económica para el periodo 2018-2024, diferenciando entre los sectores primario, secundario y terciario. Se confirma nuevamente la fuerte terciarización de la estructura laboral de la ciudad: más del 80 % de la población ocupada trabaja en el sector terciario, con un ligero incremento de 81 % en 2018 a 83 % en 2021 y permaneciendo en este nivel hasta 2024.

El sector secundario se mantiene estable en torno al 16 % - 17 % durante todo el periodo, lo que refleja un sector industrial y de manufactura con peso limitado dentro de la economía local. El sector primario muestra una participación residual constante en apenas 1 %, lo que evidencia la escasa contribución de la agricultura, ganadería o actividades extractivas a la ocupación en el contexto urbano de Tuxtla Gutiérrez. Este patrón refuerza el diagnóstico de las figuras anteriores: la economía local depende casi totalmente de actividades de comercio y servicios, con un débil desarrollo del aparato productivo industrial y primario.

En conjunto, estos datos destacan la alta terciarización de la estructura económica de Tuxtla Gutiérrez, dependiente de servicios y comercio, lo cual implica retos relacionados con la calidad y productividad del empleo, así como oportunidades

Figura 3. Personas ocupadas de acuerdo con el sector de actividad económica en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024



Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (2025)

para diversificar la base productiva local. Esto implica que cualquier estrategia de desarrollo económico y generación de empleo de calidad debe considerar la diversificación sectorial, el fomento a la productividad en el sector terciario y el impulso de actividades secundarias que generen mayor valor agregado.

En cuanto al ingreso, la **figura 4** muestra la distribución de la población ocupada por nivel de salarios mínimos entre 2018 y 2023, así como la evolución de la tasa de participación laboral. Se observa que la mayoría de las personas se concentran en los rangos de ingresos más bajos, especialmente en el grupo de hasta un salario mínimo, que en 2023 presenta un aumento notable en comparación con años anteriores. En contraste, los rangos que abarcan de más

de dos a cinco salarios mínimos muestran una tendencia decreciente, y el grupo de más de cinco salarios mínimos se mantiene prácticamente marginal. La categoría de personas que no reciben ingresos permanece baja, aunque con ligeras variaciones.

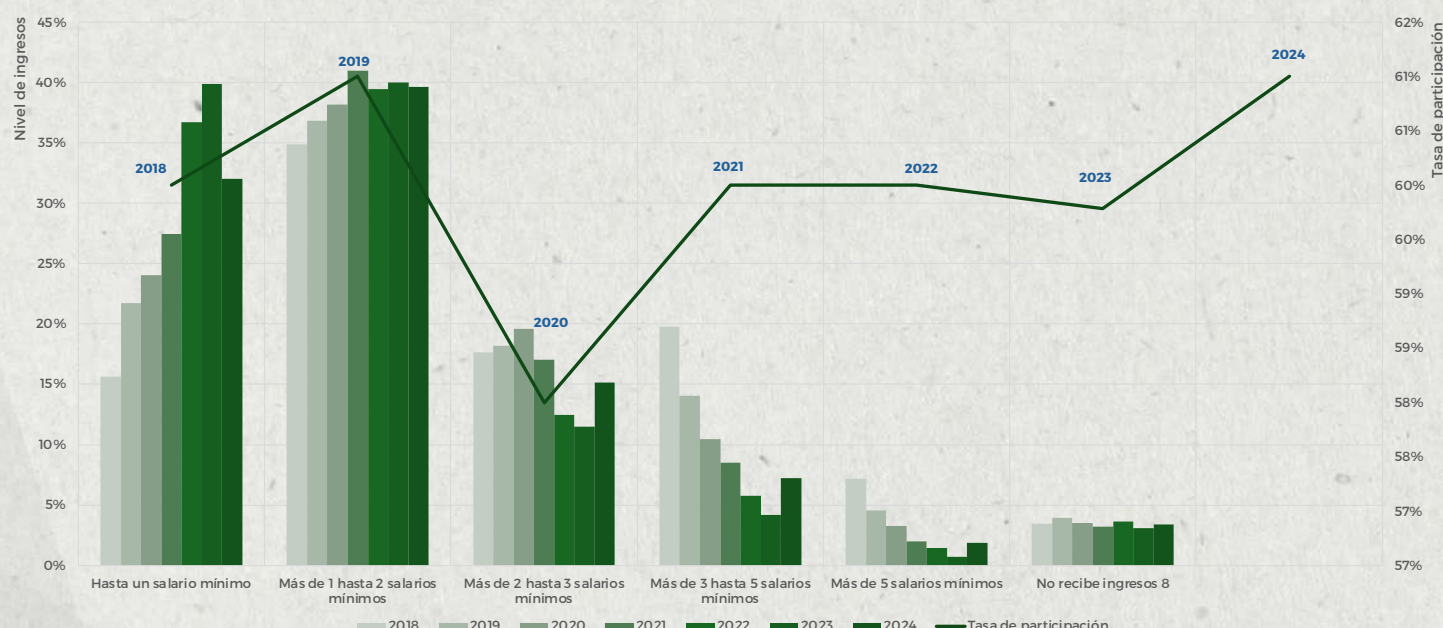
La tasa de participación laboral evidencia una caída pronunciada en 2020, atribuible al impacto de la pandemia, y una recuperación progresiva en los años siguientes,

alcanzando en 2024 niveles superiores a los de 2018⁵. Este comportamiento refleja una estructura laboral con alta concentración en empleos de baja remuneración y pone de manifiesto la necesidad de políticas que mejoren la calidad del empleo, promuevan la formalización laboral y fomenten

de 15 horas, de 15 a 34 horas, de 35 a 48 horas y más de 48 horas trabajadas a la semana.

Se observa que la mayoría de la población ocupada labora entre 35 y 48 horas semanales, con una proporción que varía entre 41 % y 45 % a lo largo del periodo, mostrando una

Figura 4. Distribución de la población ocupada por nivel de ingreso y tasa de participación laboral en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2023



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI.

el incremento de los ingresos para reducir la precariedad y elevar la productividad.

Por otro lado, en cuanto a la duración de la jornada laboral de la población ocupada, la figura # muestra esta distribución para el periodo 2018-2024, diferenciando entre cinco categorías: ausentes temporales con vínculo laboral⁶, menos

ligera tendencia al alza. Le sigue en importancia el grupo que trabaja más de 48 horas, que representa aproximadamente un tercio del total, con una leve disminución en 2024 en comparación con 2018, pasando de 32 % a 30 %.

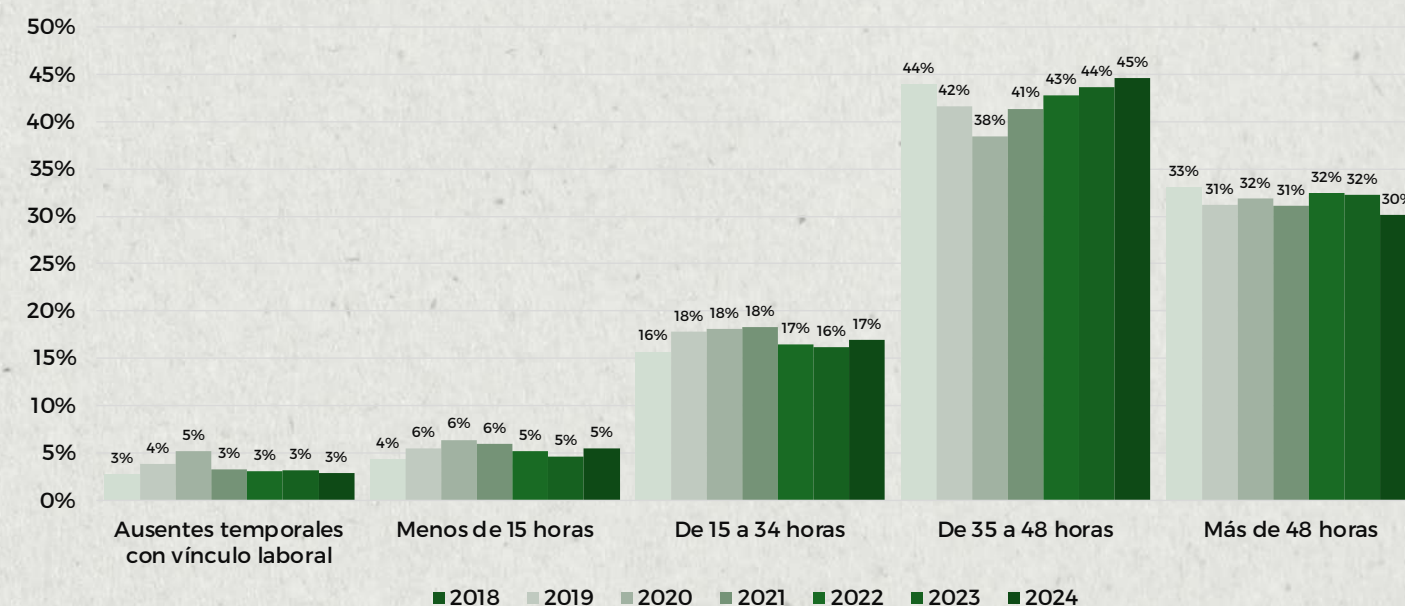
Los trabajadores con jornadas de 15 a 34 horas se mantienen relativamente estables alrededor del 17 % al 18 %, mientras que quienes laboran menos de 15 horas constituyen cerca del 5 % al 6 % del total. El porcentaje de ausentes temporales con vínculo laboral es el más bajo, con valores entre 3 % y 5 %, sin una tendencia clara de aumento o disminución.

Este patrón refleja que la estructura del mercado laboral en Tuxtla Gutiérrez se concentra principalmente en jornadas completas y extensas, con una proporción significativa de personas que exceden las 48 horas de trabajo semanal. Esto podría asociarse con la necesidad de compensar bajos

niveles salariales mediante más horas trabajadas, lo que implica retos en términos de bienestar laboral y productividad.

La **figura 5** presenta la condición de acceso a instituciones de salud de la población ocupada en Tuxtla Gutiérrez para el periodo 2018-2024, diferenciando entre personas con acceso y sin acceso a servicios de salud. Se observa que la mayoría de la población ocupada no cuenta con acceso a instituciones de salud, con porcentajes que oscilan entre 59 % y 61 % durante todo el periodo. Esta proporción muestra una ligera tendencia al alza, alcanzando su punto más alto en 2024 con 61 %.

Figura 5. Duración de la jornada laboral como porcentaje del total de ocupados en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024



Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (2025)

⁵ Durante este periodo se observa un descenso durante 2023, que puede ser atribuible a diversos factores: caída estacional en

ventas o servicios, un "efecto desaliento" que desmotivó a las personas a buscar trabajo o incluso migración.

⁶ Es decir, el vínculo laboral está dado por la continuidad en la percepción de ingresos durante el periodo de ausencia (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023).

Por otro lado, el grupo de ocupados con acceso a servicios de salud representa entre 39 % y 41 %, sin mostrar cambios significativos y con una leve disminución en los últimos años. Esta situación revela que una parte considerable de la fuerza laboral se encuentra en condiciones de vulnerabilidad en términos de protección social, ya sea por empleo informal o por falta de afiliación a instituciones de seguridad social.

La persistencia de este patrón pone de manifiesto la necesidad de fortalecer políticas que amplíen la cobertura de acceso a servicios de salud para la población trabajadora, mejorando la calidad del empleo y reduciendo la informalidad.

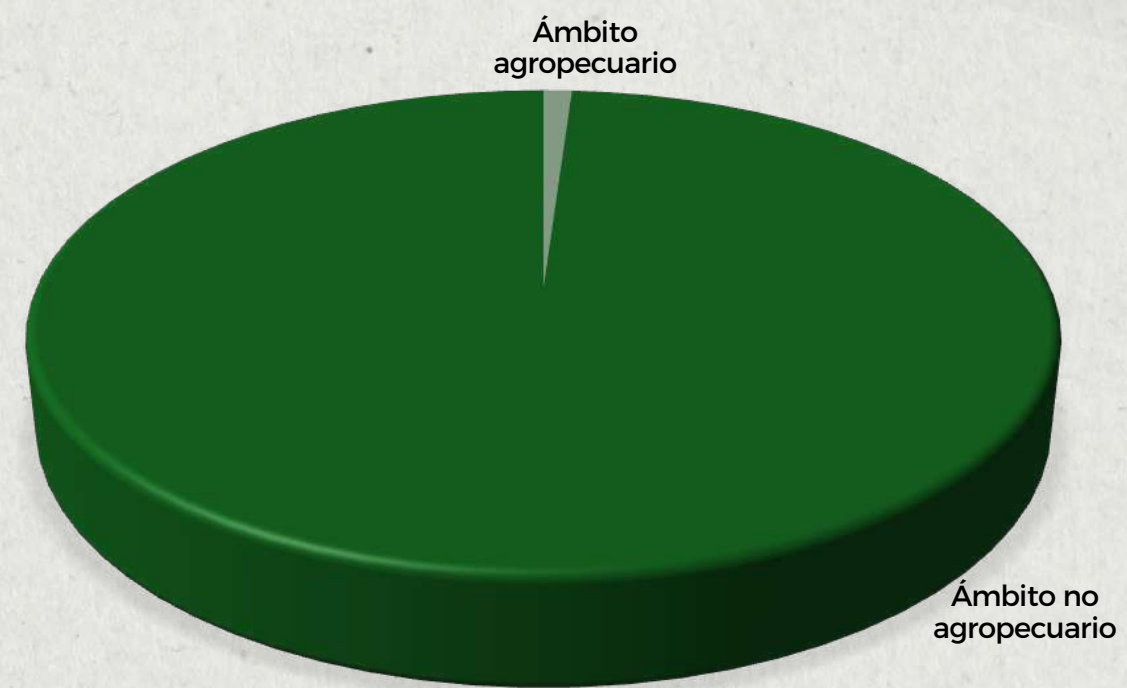
En cuanto a la composición de las unidades económicas en Tuxtla Gutiérrez para el periodo 2018-2024 la **figura 6** ilustra una marcada concentración: el 99% corresponde a un solo segmento, es decir, el universo de unidades económicas en el municipio está compuesto abrumadoramente por micro y pequeñas empresas, predominando las microempresas de forma casi absoluta sobre otras categorías como medianas o grandes empresas (ámbito no agropecuario).

Esta estructura evidencia la fuerte dependencia de la economía local en negocios de baja escala, lo cual tiene implicaciones significativas en términos de generación de empleo, productividad y capacidad de resistencia frente a

crisis económicas. La alta proporción de microempresas suele asociarse con mercados laborales informales y limitada capacidad de innovación y expansión.

Al igual que la gráfica de pastel, este gráfico confirma la abrumadora predominancia de unidades de muy pequeña escala: los micronegocios representan la categoría más

Figura 7. Composición de las unidades económicas en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024

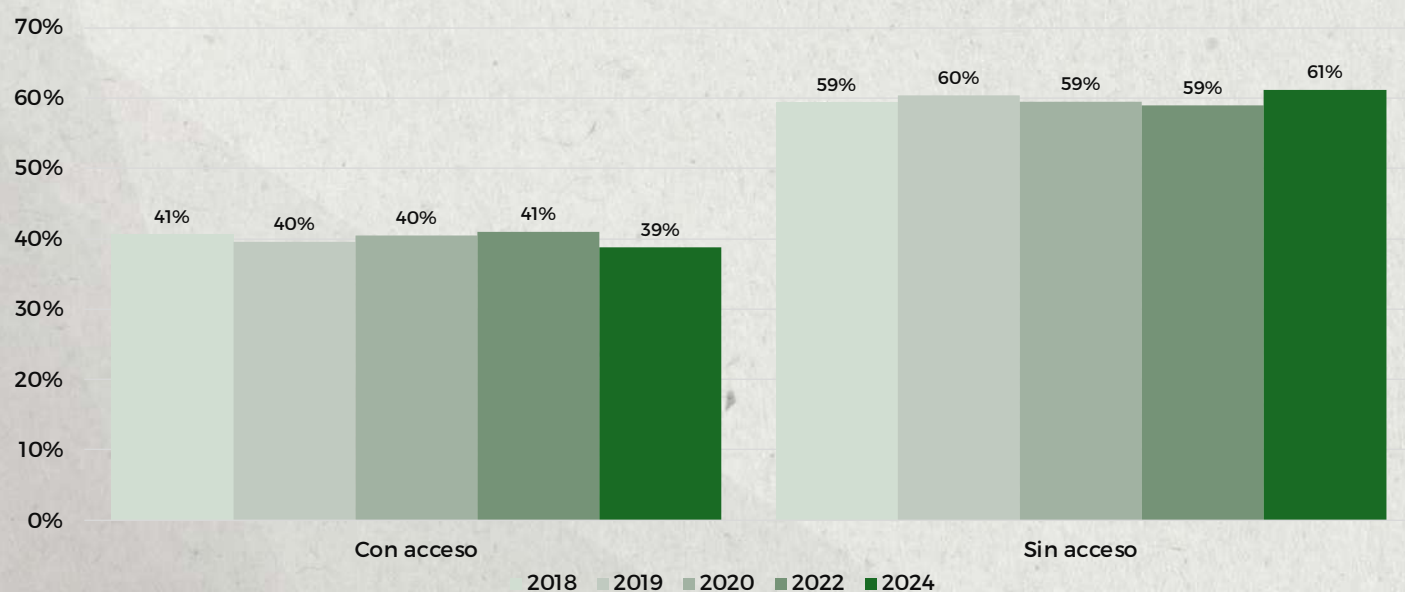


En cuanto a la composición de las unidades económicas no agropecuarias en Tuxtla Gutiérrez para el periodo 2018-2024, la **figura 8** muestra esta información desglosada en seis categorías: micronegocios, pequeños establecimientos, medianos establecimientos, grandes establecimientos, gobierno y otros.

numerosa, con una participación que oscila entre 43 % y 47 % del total. Esta concentración reafirma que la base económica local se sostiene principalmente en negocios familiares o informales con escasa capacidad de acumulación de capital.

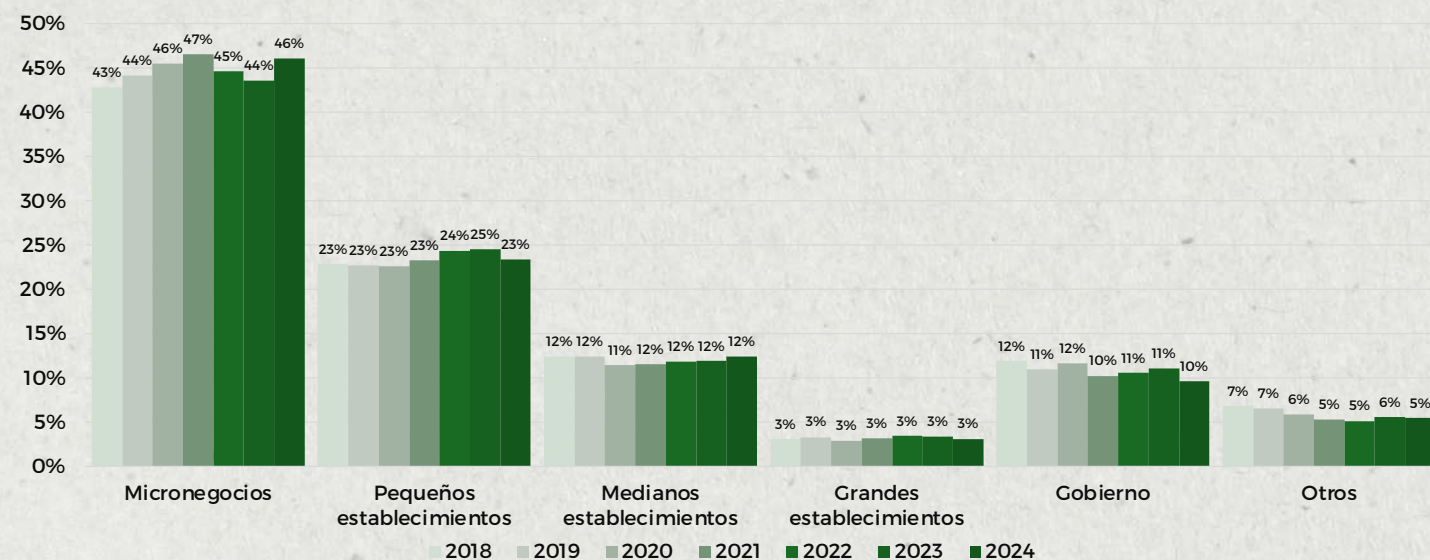
Los pequeños establecimientos ocupan la segunda posición, con alrededor del 23 % al 25 % de participación, seguidos

Figura 6. Condición de acceso a las instituciones de salud como porcentaje del total de ocupados en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024



Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (2025)

Figura 8. Composición de las unidades económicas no agropecuarias en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024



Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (2025)

por los medianos establecimientos, que se mantienen estables cerca del 12 %. Los grandes establecimientos representan apenas un 2 % a lo largo de todo el periodo, evidenciando la limitada presencia de empresas de gran escala en la estructura productiva local. El sector gobierno y la categoría otros suman conjuntamente menos del 20 %, con leves fluctuaciones, pero sin alterar la estructura principal.

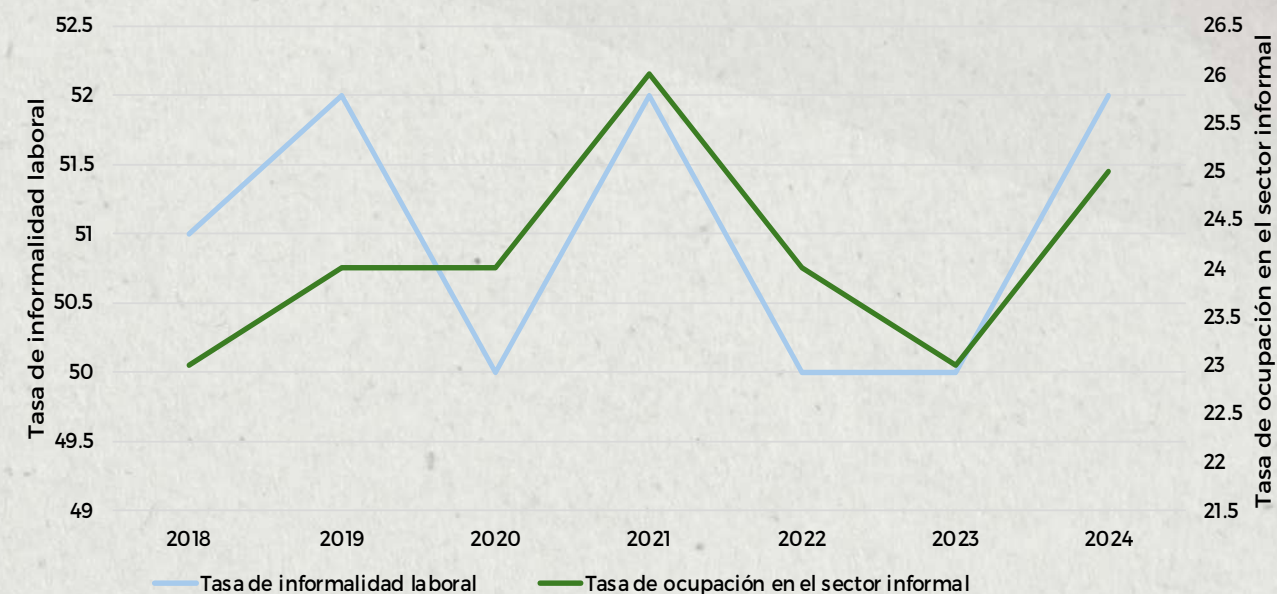
Este perfil confirma la lectura de la figura anterior, la economía de Tuxtla Gutiérrez descansa en su mayoría en unidades económicas de baja escala, lo que implica retos estructurales en productividad, formalización y capacidad de generar empleos de calidad y mejor remunerados. El reducido peso de medianas y grandes empresas limita la

posibilidad de diversificar la matriz productiva y de estimular encadenamientos de valor más robustos.

Esta gráfica complementa el análisis de la estructura de las unidades económicas no agropecuarias en Tuxtla Gutiérrez al detallar la composición interna de los micronegocios, que como se vio en la figura anterior, representan el grupo más numeroso dentro del tejido productivo local.

La **Figura 9** muestra la evolución comparativa de la tasa de informalidad laboral y la ocupación en el sector informal en Tuxtla Gutiérrez entre 2018 y 2024. Ambos indicadores evidencian la persistencia de un mercado laboral altamente vulnerable, caracterizado por fluctuaciones interanuales que, sin embargo, no representan cambios estructurales de fondo. La informalidad laboral se mantiene de manera

Figura 9. Comparativo de la tasa de informalidad y de ocupación en el sector informal (2018-2024).



Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (2025)

sostenida entre 51 % y 57 %, lo cual coincide con el comportamiento histórico observado en Chiapas y su capital, donde gran parte de la población ocupada se inserta en empleos sin seguridad social o bajo modalidades precarias.

Por su parte, la ocupación en el sector informal presenta valores menores, cercanos al 25-30 %, pero sigue una trayectoria paralela a la informalidad, lo que indica que una proporción significativa del empleo informal proviene directamente de actividades no registradas en el aparato productivo local. Esta dinámica se intensifica en el periodo postpandemia, especialmente alrededor de 2021-2023, cuando la recuperación económica se traduce en un retorno al trabajo principalmente mediante esquemas de autoempleo o actividades de supervivencia. La coexistencia

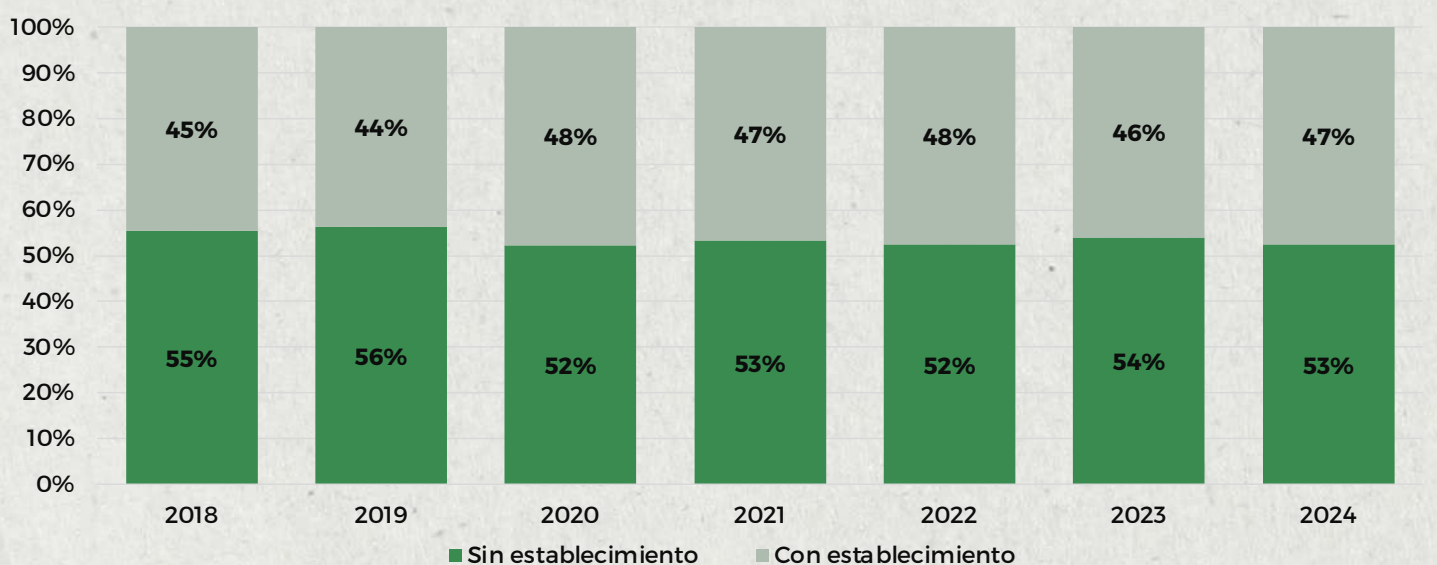
de ambas tendencias confirma que la estructura económica de Tuxtla Gutiérrez (altamente terciarizada y conformada predominantemente por micronegocios) favorece la reproducción de empleos sin prestaciones y con baja estabilidad laboral.

La **figura 10** muestra la proporción de micronegocios con establecimiento fijo y sin establecimiento, para el periodo 2018-2024. Se observa que, consistentemente, más de la mitad de los micronegocios operan sin establecimiento, es decir, de forma ambulante, móvil o desde el hogar sin un local comercial formal. Este porcentaje fluctúa entre 52 % y 56 % a lo largo del periodo, mientras que los micronegocios con establecimiento representan entre 44 % y 48 %.

Estos datos profundizan el diagnóstico previo: no solo la economía local se basa predominantemente en unidades de muy pequeña escala, sino que, dentro de ellas, una

económico más sólido y con mayor impacto en la generación de empleos formales y de calidad.

Figura 10. Composición de las unidades económicas no agropecuarias por tipo de micronegocio en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024



Fuente: elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (2025)

proporción significativa carece de infraestructura básica o formalización mínima. Esta característica limita la posibilidad de crecimiento, acceso a financiamiento, cumplimiento de regulaciones y estabilidad en el empleo generado. Además, refuerza la alta incidencia de la informalidad como rasgo estructural del sector productivo en Tuxtla Gutiérrez.

En conjunto con la figura anterior, se evidencia la necesidad de políticas de fortalecimiento para micronegocios, que faciliten su formalización, acceso a recursos y transición hacia formas más estables de operación, promoviendo así un tejido

En resumen, el análisis de la dinámica laboral y empresarial de Tuxtla Gutiérrez para el periodo 2018-2024 evidencia una estructura económica con rasgos estructurales persistentes y retos significativos para la mejora de la calidad del empleo y la productividad local.

En primer lugar, la fuerza laboral muestra una tasa de participación estable cercana al 60 %, sin cambios sustantivos en la relación entre población económicamente activa y no económicamente activa. Sin embargo, dentro de la población ocupada predomina de forma clara el empleo de baja remuneración, concentrado mayoritariamente en

rangos de ingresos de hasta uno o dos salarios mínimos, y con una ligera tendencia a la precarización, como refleja el aumento de la proporción de personas en el rango más bajo de ingresos.

Esta estructura laboral se relaciona directamente con la composición empresarial de la ciudad: la gran mayoría de las unidades económicas son micronegocios y pequeños establecimientos, y dentro de los micronegocios más de la mitad operan sin establecimiento fijo, lo que refuerza la prevalencia de la informalidad y la baja formalización productiva. La escasa presencia de medianas y grandes empresas limita las oportunidades de empleo con mayores ingresos y prestaciones, y reduce el potencial de encadenamientos productivos más complejos.

Sectorialmente, la economía de Tuxtla Gutiérrez mantiene una fuerte orientación hacia el sector terciario (servicios y comercio), que absorbe más del 80 % de la población ocupada, mientras que los sectores primario y secundario permanecen marginales o limitados en su capacidad de generación de empleo. Este patrón de terciarización sin un robusto componente industrial o agroindustrial acentúa la vulnerabilidad frente a la volatilidad de los mercados de servicios de bajo valor agregado.

Finalmente, el acceso a instituciones de salud sigue siendo insuficiente para una parte considerable de la población ocupada: aproximadamente 60 % carece de cobertura, reflejo de la relación entre informalidad laboral, baja calidad del empleo y falta de protección social.

En conjunto, estos hallazgos subrayan la necesidad de políticas públicas integrales que aborden de manera simultánea la formalización de micronegocios, la diversificación de la base productiva, el impulso a sectores de mayor valor agregado y la mejora de las condiciones laborales. Solo mediante un enfoque coordinado que combine apoyo a la pequeña y mediana empresa, fortalecimiento del empleo formal y ampliación de la cobertura de seguridad social será posible construir un mercado laboral más inclusivo, resiliente y sostenible para Tuxtla Gutiérrez.

Alcance del diagnóstico

El presente diagnóstico se desarrolló en el municipio de Tuxtla Gutiérrez y se circunscribe al análisis de información primaria recabada en el marco de las Ferias del Empleo organizadas por la Secretaría de Economía Municipal durante el periodo comprendido entre junio y agosto de 2025. Estas ferias constituyen un espacio institucional de vinculación directa entre personas buscadoras de empleo y unidades económicas locales, lo que permitió establecer un punto de observación privilegiado para comprender las dinámicas inmediatas entre la oferta y la demanda laboral en un contexto urbano caracterizado por alta informalidad, predominio de micronegocios y mercados de trabajo segmentados (INEGI, 2023; Bensusan & Flores Vaquiro, 2024).

El alcance de este estudio se define, en primer lugar, por la naturaleza del proceso de levantamiento de información. La población objetivo del lado de la oferta estuvo constituida por personas mayores de 18 años que asistieron voluntariamente a las Ferias del Empleo, manifestaron interés en incorporarse al mercado laboral y aceptaron participar en las encuestas aplicadas por el ICIPLAM. Este grupo incluyó individuos con trayectorias laborales diversas, niveles educativos heterogéneos y condiciones laborales variables—desde personas desempleadas hasta trabajadores en transición o en búsqueda de mejores oportunidades—lo que permite captar

una variedad significativa de situaciones vinculadas a la empleabilidad y a los obstáculos para acceder a un empleo de mayor calidad.

En cuanto a la demanda laboral, la población objetivo estuvo integrada por unidades económicas locales que participaron en las ferias en calidad de oferentes de vacantes y que, de manera voluntaria, accedieron a responder la encuesta sobre requerimientos laborales, condiciones de contratación y perfiles profesionales demandados. La participación empresarial fue acotada, registrándose un total de 16 encuestas aplicadas a empresas de distintos tamaños y sectores. Esta limitación no deriva de decisiones metodológicas del ICIPLAM, sino de dos condiciones estructurales: i) la asistencia variable de empresas convocadas por la Secretaría de Economía a cada feria, y ii) el carácter estrictamente voluntario de la participación en la encuesta. Esta situación es consistente con la literatura especializada, que reconoce que la participación empresarial en estudios de campo tiende a ser menor en ejercicios no obligatorios y en contextos de alta informalidad o baja densificación industrial (Tokman, 2001; OIT, 2022).

En total, el diagnóstico se elaboró a partir de 280 encuestas aplicadas a personas buscadoras de empleo y 16 encuestas aplicadas a empresas, números que, si bien no permiten realizar inferencias estadísticas representativas de todo el

mercado laboral del municipio, sí proporcionan información cualitativamente relevante y operable para comprender brechas, tendencias y desajustes entre los perfiles disponibles y los perfiles requeridos. En este sentido, el objetivo del diagnóstico no es producir estimaciones poblacionales (función que corresponde a instrumentos especializados como la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) o los Censos Económicos) sino obtener evidencia contextual que permita orientar decisiones estratégicas a nivel municipal. Como señala la OIT (2015), los diagnósticos locales de empleo deben entenderse como herramientas de aproximación cualitativa y contextual que complementan, sin sustituir, las encuestas nacionales.

El enfoque analítico adoptado en este estudio se centra, por tanto, en identificar brechas de habilidades, discrepancias entre expectativas salariales y salarios ofrecidos, diferencias entre niveles educativos requeridos y disponibles, barreras percibidas por la población para acceder a un empleo, dificultades de las empresas para cubrir vacantes y oportunidades para fortalecer la formación técnica y la capacitación laboral. Este enfoque deriva del concepto fundamental de correspondencia entre oferta y demanda de trabajo, ampliamente sustentado en la literatura de economía laboral (Borjas, 2019; Becker, 1964; Marshall, 1890), que plantea que los mercados laborales operan

adecuadamente en la medida en que existe una coincidencia entre las competencias de los trabajadores y las necesidades del aparato productivo.

Asimismo, el alcance del diagnóstico reconoce explícitamente las limitaciones institucionales del ICIPLAM para realizar levantamientos censales o estadísticamente representativos. La Coordinación de Desarrollo Económico, responsable de este estudio, se ajustó a los recursos disponibles y a las condiciones de trabajo de campo, priorizando la generación de información útil, verificable y pertinente para el municipio. Se establece también que los resultados obtenidos dependen del universo asistente a las ferias y de la disposición de las personas y empresas a participar, circunstancias frecuentes en estudios de corte operativo.

A pesar de estas limitaciones, el alcance del diagnóstico cumple los propósitos institucionales planteados: identificar áreas de oportunidad en la empleabilidad local, analizar los sectores con mayor dinamismo en la generación de vacantes observadas, detectar capacidades técnicas con mayor demanda, y reconocer las barreras más comunes en la inserción laboral. Con base en esta información, es posible orientar el diseño de estrategias municipales de vinculación laboral, fortalecer programas de capacitación alineados a las necesidades del mercado, promover ferias sectoriales de

empleo, impulsar acciones para la formalización laboral y, eventualmente, articular políticas económicas que fomenten el desarrollo de sectores estratégicos.

Finalmente, es importante señalar que el diagnóstico funge como una herramienta base para la toma de decisiones públicas en materia de empleo y desarrollo económico local, y que su valor reside no únicamente en el volumen de datos recabados, sino en su capacidad para identificar tendencias y desafíos estructurales que afectan la movilidad laboral y los niveles de ingreso en Tuxtla Gutiérrez. Su contribución radica en proporcionar insumos para políticas públicas más sensibles a las realidades territoriales y a las necesidades de la población trabajadora, además de aportar evidencia para la formulación de propuestas orientadas a fortalecer la cohesión social y el bienestar económico del municipio.

Metodología

El presente diagnóstico se llevó a cabo mediante un diseño metodológico tipo transversal y descriptivo, basado en la aplicación de encuestas estructuradas a personas buscadoras de empleo y a unidades económicas participantes en las Ferias del Empleo organizadas por la Secretaría de Economía Municipal durante el periodo junio-agosto de 2025. Debido a la naturaleza operativa del levantamiento, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, basado en la

participación voluntaria de personas buscadoras de empleo y unidades económicas presentes en dichos eventos. Este enfoque es congruente con las recomendaciones internacionales para diagnósticos locales de empleo, los cuales enfatizan el uso de estudios contextualizados y complementarios a las fuentes estadísticas nacionales (OIT, 2015; INEGI, 2023).

Diseño de instrumentos

Las encuestas fueron diseñadas al interior de la Coordinación de Desarrollo Económico de este Instituto, mediante un proceso colaborativo que definió las variables estratégicas, redactó los reactivos y validó internamente su pertinencia antes del trabajo en campo, pues se realizaron diversas pruebas de aplicación. Se generaron dos instrumentos diferenciados: uno dirigido a personas buscadoras de empleo (oferta laboral) y otro a unidades económicas participantes (demanda laboral).

La encuesta de oferta laboral recabó información sobre característica sociodemográficas, niveles educativos, trayectorias laborales previas, habilidades técnicas y blandas, sectores de interés, expectativas salariales, barreras percibidas para acceder al empleo y preferencias respecto a la formalidad laboral. La encuesta de demanda laboral, por su parte, recopiló datos sobre giro y tamaño empresarial, vacantes disponibles, requisitos de experiencia y nivel

educativo, habilidades técnicas socioemocionales requeridas, condiciones de contratación, rangos salariales ofrecidos y dificultades para cubrir vacantes.

Ambas encuestas fueron aplicadas en formato impreso, dadas las limitaciones de conectividad y disponibilidad tecnológicas en el entorno de las ferias. Esta decisión metodológica garantizó la participación de personas con distintos niveles de alfabetización digital y permitió una aplicación continua durante toda la jornada.

Aplicación en campo

El levantamiento fue realizado directamente por el personal de la Coordinación de Desarrollo Económico, de manera presencial e individual, durante el desarrollo completo de cada feria. La Secretaría de Economía Municipal facilitó el acceso a los espacios de aplicación, esta Coordinación se encargó de la recolección y el manejo de la información, lo que aseguró la independencia técnica del proceso. Todas las personas encuestadas fueron informadas sobre el propósito del estudio y participaron voluntariamente.

En total, se aplicaron 280 encuestas a personas buscadoras de empleo y 16 encuestas a unidades económicas. El reducido número de encuestas del lado de la demanda no es atribuible al proceso metodológico del Instituto, sino a la asistencia efectiva de empresas convocadas y al carácter

voluntario del ejercicio, fenómeno ampliamente documentado en estudios de campo en contextos de alta formalidad y baja densificación empresarial (Tokman, 2001; OIT, 2022).

Procesamiento y análisis de datos

La información recabada fue capturada y sistematizada en hojas de cálculo de Excel, donde se realizaron análisis descriptivos para identificar patrones de distribución, características predominantes y relaciones básicas entre variables. Con base en estos resultados se efectuó una identificación de brechas entre la oferta y la demanda laboral, particularmente lo relativo a:

- Habilidades técnicas disponibles vs. Habilidades requeridas;
- Habilidades blandas reportadas vs. Habilidades valoradas por las empresas;
- Niveles educativos observados vs. Niveles educativos solicitados;
- Experiencia previa de las personas vs. Experiencia mínima exigida;
- Expectativas salariales vs. Salarios ofertados;
- Sectores donde se concentran buscadores vs. Sectores donde existen vacantes.

Este tipo de análisis es plenamente compatible con estudios no probabilísticos, ya que permite generar evidencia útil

para la toma de decisiones sin pretender inferencias representativas de la población total.

Fuentes de información complementaria

Con el fin de contextualizar los hallazgos del levantamiento de campo, el diagnóstico incorporó información estadística oficial proveniente de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los Censos Económicos y solicitudes de información a través de la Plataforma Nacional de Transparencia. Esta integración permite contrastar la información obtenida en las ferias con tendencias estructurales del mercado laboral local y fortalece la capacidad interpretativa del estudio.

Limitaciones metodológicas

El estudio reconoce las siguientes limitaciones:

1. Al tratarse de un muestreo no probabilístico por conveniencia, los resultados no son estadísticamente representativos del conjunto del mercado laboral del municipio.
2. La participación empresarial fue reducida y depende de la asistencia real a las ferias y del consentimiento voluntario de las unidades reclutadoras.
3. El ICIPLAM no cuenta con infraestructura técnico-estadística para realizar muestreos probabilísticos o estudios de gran escala, por lo que el diagnóstico se orienta a generar información contextual y operativa.

4. Las respuestas de buscadores de empleo y empresas reflejan percepciones autorreferenciales, propias de estudios descriptivos.

Estas limitaciones no comprometen la utilidad del diagnóstico, cuyo propósito es entregar evidencia situada y pertinente para orientar la acción pública local, tal como recomiendan los marcos metodológicos de organismos internacionales para diagnósticos laborales territoriales (OIT, 2015).

Consideraciones éticas

El levantamiento de información se realizó con pleno apego a los principios de confidencialidad, consentimiento informado y protección de datos personales. Las personas participantes fueron informadas del objetivo del estudio y su participación fue voluntaria. El tratamiento de los datos se realizó conforme a los avisos de privacidad del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, disponibles públicamente y aplicados durante el proceso de captación, los cuales garantizan el resguardo adecuado de la información personal y el uso exclusivo para fines institucionales.

Figura 11. Proceso de levantamiento de encuestas



Fuente: ICIPLAM (2025).

Resultados del diagnóstico

Oferta laboral

El análisis de la oferta laboral se construyó a partir de las 280 encuestas aplicadas en el marco de las Ferias del Empleo organizadas por la Secretaría de Economía Municipal. Si bien la muestra no es representativa en términos estadísticos, sí permite identificar patrones, tendencias y brechas relevantes para comprender la dinámica laboral de la ciudad desde la perspectiva de las personas buscadoras de empleo. Los resultados permiten contrastar la información primaria con la estructura ocupacional descrita por la ENOE y, a partir de ello, delinear áreas de oportunidad para el fortalecimiento de

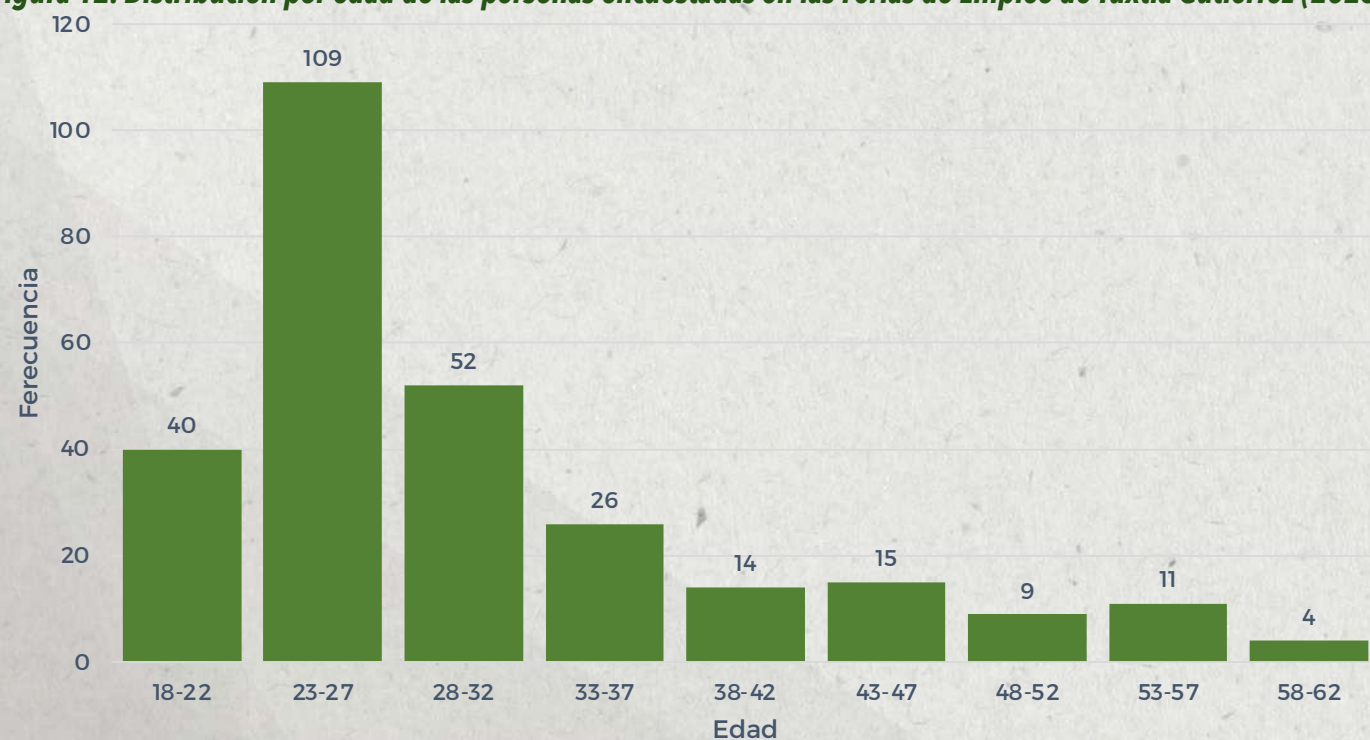
políticas locales de empleabilidad, formación y vinculación laboral.

Características sociodemográficas

Estructura por edad

En cuanto a la distribución por edad, señalada en la **figura 11**, se muestra una clara concentración de personas jóvenes: el grupo más numeroso corresponde a quienes tienen entre 23 y 27 años (109 personas), seguido del grupo de 28 a 32 años (52 personas). Conforme aumenta la edad, la frecuencia disminuye progresivamente. Esta estructura contrasta con la información de la ENOE, donde la edad promedio de la población económicamente activa en Tuxtla

Figura 12. Distribución por edad de las personas encuestadas en las Ferias de Empleo de Tuxtla Gutiérrez (2025)

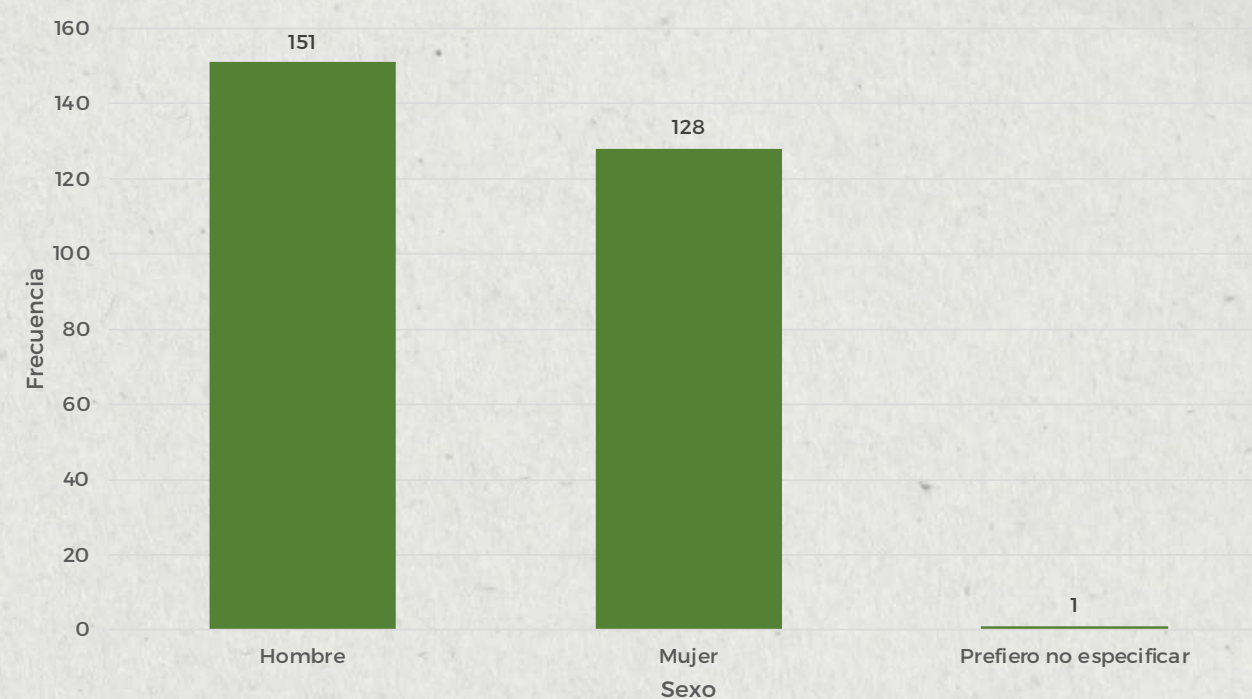


Fuente: elaboración propia con información del ICIPLAM (2025).

Gutiérrez para el periodo 2018-2024 es de 38 años. Esta discrepancia puede atribuirse al mecanismo de captación del estudio: las Ferias del Empleo son espacios que, por su diseño y difusión, tienden a atraer población joven con

La diferencia respecto a la ENOE también puede explicarse por el tipo de difusión del evento y la mayor disponibilidad temporal de la población joven para acudir a ferias presenciales, una tendencia documentada en estudios de

Figura 13. Distribución por sexo de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025)



Fuente: elaboración propia con información del ICIPLAM (2025).

trayectorias laborales iniciales o con proceso de inserción laboral inestables.

Este sesgo es común en mecanismos de intermediación laboral pues las juventudes tienden a utilizar con mayor frecuencia las ferias de empleo y servicios públicos de colocación debido a trayectorias laborales más inestables y tasas más altas de rotación (ILO, 2021).

inserción laboral juvenil en América Latina (CEPAL & OIT, 2022).

Distribución por sexo

De acuerdo con la **figura 12**, la participación por sexo mostró una composición relativamente equilibrada: 152 hombres y 128 mujeres, además de una persona que prefirió no especificar. Este comportamiento es consistente con la ENOE para Tuxtla Gutiérrez, donde la participación

económica masculina es tradicionalmente mayor, aunque la brecha se ha reducido en los últimos años.

La menor presencia de mujeres, pese a acercarse a la paridad, puede reflejar barreras persistentes relacionadas con la distribución desigual de las tareas de cuidado, los costos de la inserción laboral femenina o la falta de mecanismos accesibles de apoyo durante las ferias (como espacios de cuidado temporal). Estos elementos deben considerarse para diseñar estrategias de vinculación laboral con enfoque de género.

Nivel educativo

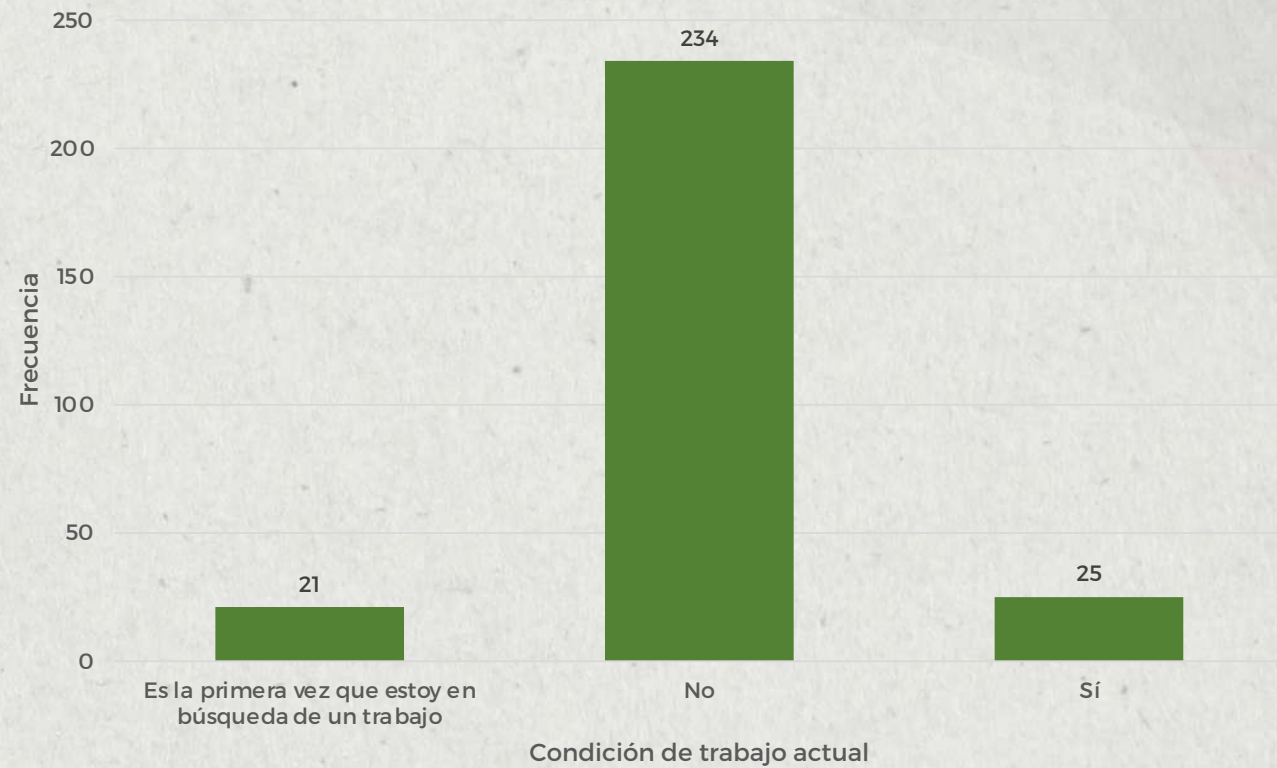
El nivel de escolaridad de las personas encuestadas, ilustrada en la **figura 13**, revela un alto grado de formación académica: la mayoría reportó contar con licenciatura (168 personas), seguida de bachillerato (68 personas) y niveles técnico y posgrado en proporciones menores. En contraste, la ENOE indica que el promedio de escolaridad en Tuxtla Gutiérrez es de 12 años, equivalente a la educación media superior.

Este hallazgo evidencia un fenómeno frecuente en ciudades con mercados laborales terciarizados: la presencia de personas con niveles educativos altos que enfrentan dificultades para insertarse en empleos formales o acordes

con su formación. La oferta laboral local está compuesta por profesionistas formados en áreas tradicionales, cuya absorción laboral está limitada por la estructura empresarial

25 personas afirmaron estar empleadas. Además, 21 señalaron que se encontraban en búsqueda de empleo por primera vez.

Figura 15. Situación laboral actual de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025).



Fuente: elaboración propia con información del ICIPAM (2025).

tuxtleca, dominada por micronegocios y empresas con baja especialización técnica.

Condición laboral actual y trayectorias de inserción

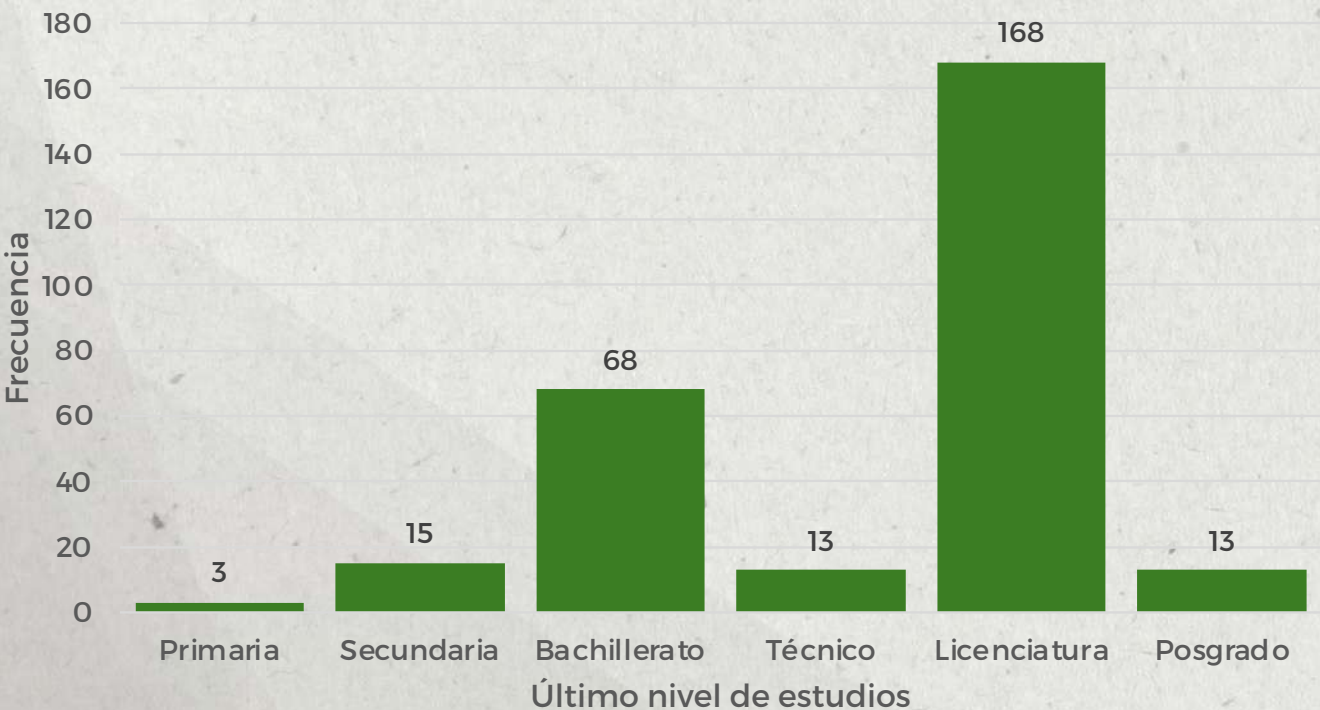
Situación actual de empleo

En concordancia con la **figura 14**, la gran mayoría de las personas encuestadas declaró no contar con un empleo al momento de la encuesta (234 personas), mientras que solo

Estos datos reflejan que las ferias funcionan principalmente como un espacio de acercamiento para personas desempleadas, lo cual es coherente con su propósito institucional. Sin embargo, también revela una limitada participación de personas ocupadas que buscan mejorar sus condiciones laborales, lo que abre la posibilidad de diseñar eventos específicos orientados a la movilidad laboral ascendente y a la actualización profesional.

Tiempo de búsqueda de empleo

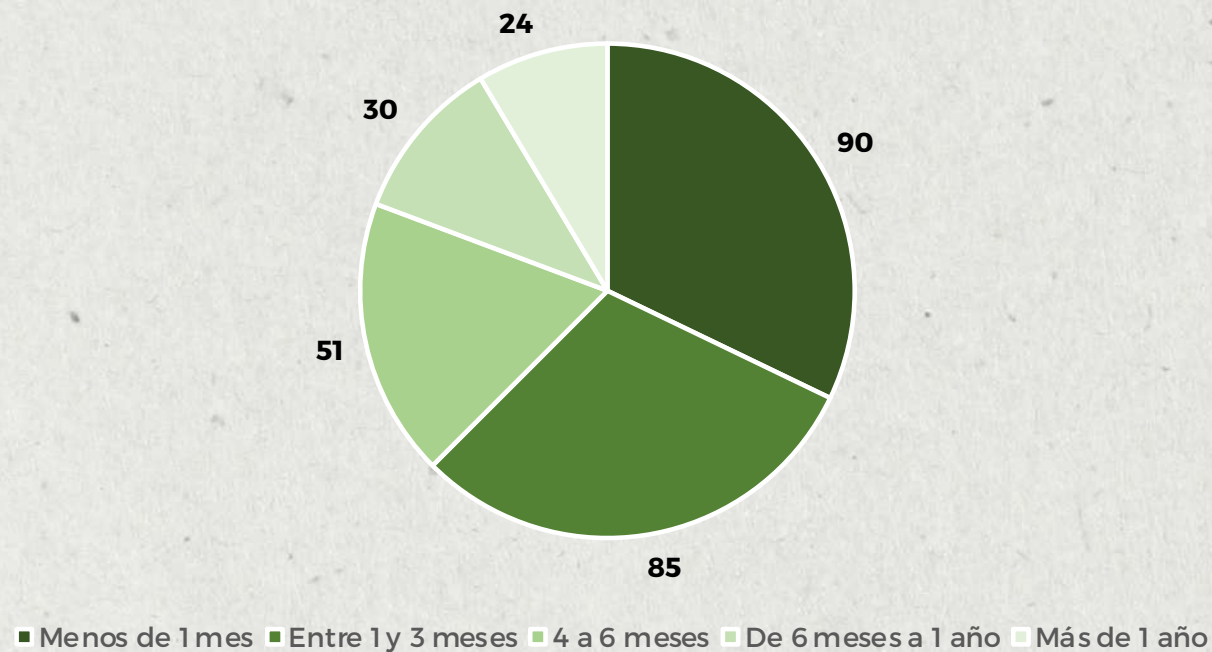
Figura 14. Nivel educativo de la oferta laboral encuestada en Tuxtla Gutiérrez (2025)



Fuente: elaboración propia con información del ICIPAM (2025).

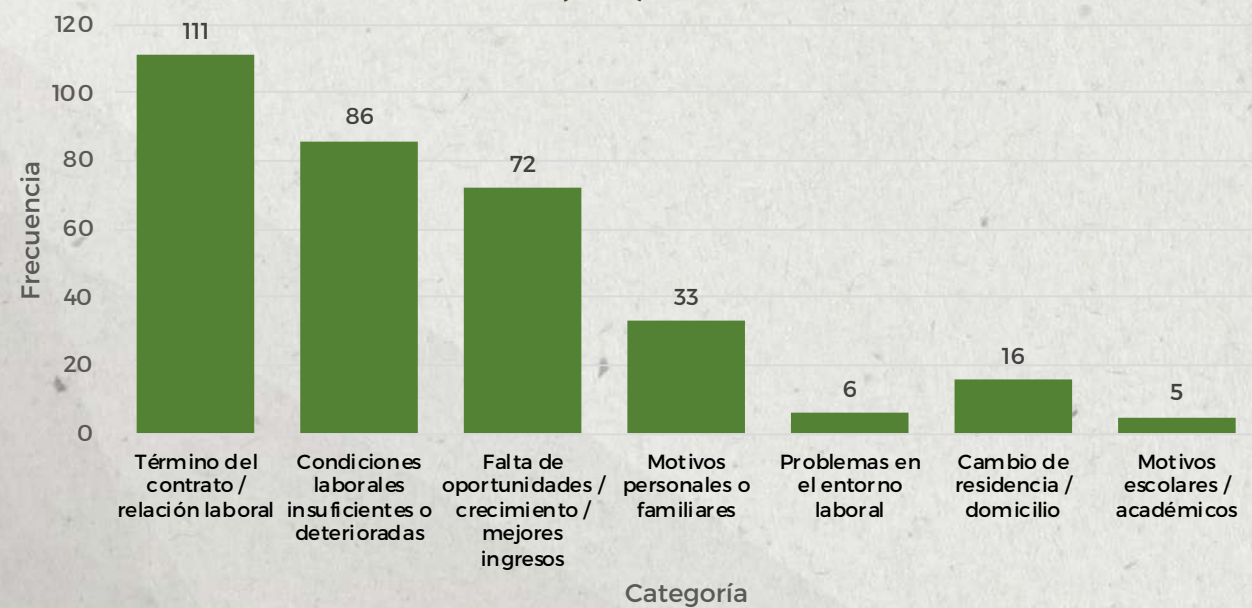
El análisis del tiempo de búsqueda que se muestra en la **figura 15**, muestra que casi un tercio de la población lleva más de tres meses intentando insertarse en el mercado laboral, y cerca de 24 personas reportan haber buscado

Figura 16. Tiempo de búsqueda de empleo de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025)



Fuente: elaboración propia con información del ICIPLAM (2025).

Figura 17. Razones por las cuáles se separaron del empleo las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025)



Fuente: elaboración propia con información del ICIPLAM (2025).

empleo por más de un año. Estos datos sugieren procesos de inserción laboral lentos, asociados a un desajuste entre los perfiles formativos disponibles y las vacantes ofrecidas por el aparato productivo local.

Razones de separación del empleo

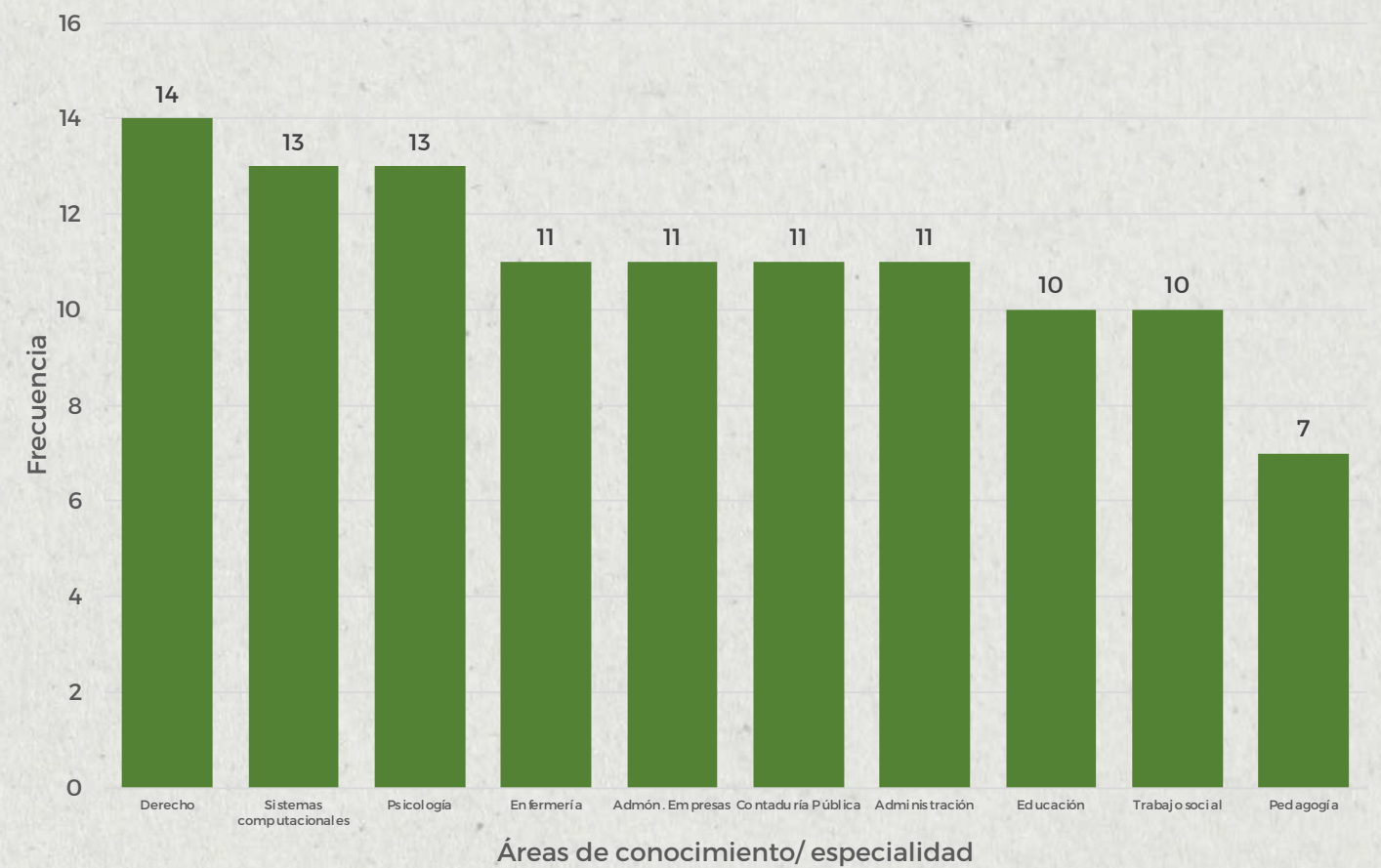
De las 329 respuestas obtenidas (debido a que algunas personas mencionaron más de un motivo), de acuerdo con la **figura 16**, la causa más frecuente de separación laboral fue el término de contrato (111 respuestas), seguida de condiciones laborales deterioradas (86) y la falta de

oportunidades de crecimiento (72). Estas razones están estrechamente vinculadas a fenómenos de precariedad laboral: alta temporalidad contractual, baja estabilidad, salarios reducidos y escasa movilidad interna. Es un patrón consistente con la estructura productiva de la ciudad, donde predominan empresas de pequeña escala con limitadas capacidades de retención y desarrollo de talento.

Experiencia profesional, ocupaciones y sectores formativos

Áreas de formación profesional

Figura 18. Áreas de formación profesional de las personas encuestas en Tuxtla Gutiérrez (2025)



Fuente: elaboración propia con información del ICIPLAM (2025).

De acuerdo con la **figura 17**, de las 179 personas que declararon estudios superiores, se identificó un predominio de áreas como Derecho, Sistemas Computacionales, Psicología, Enfermería, Administración y Educación. Estas áreas concentran 111 de las 179 respuestas, lo que revela una alta concentración en profesionistas provenientes de sectores saturados a nivel nacional y local.

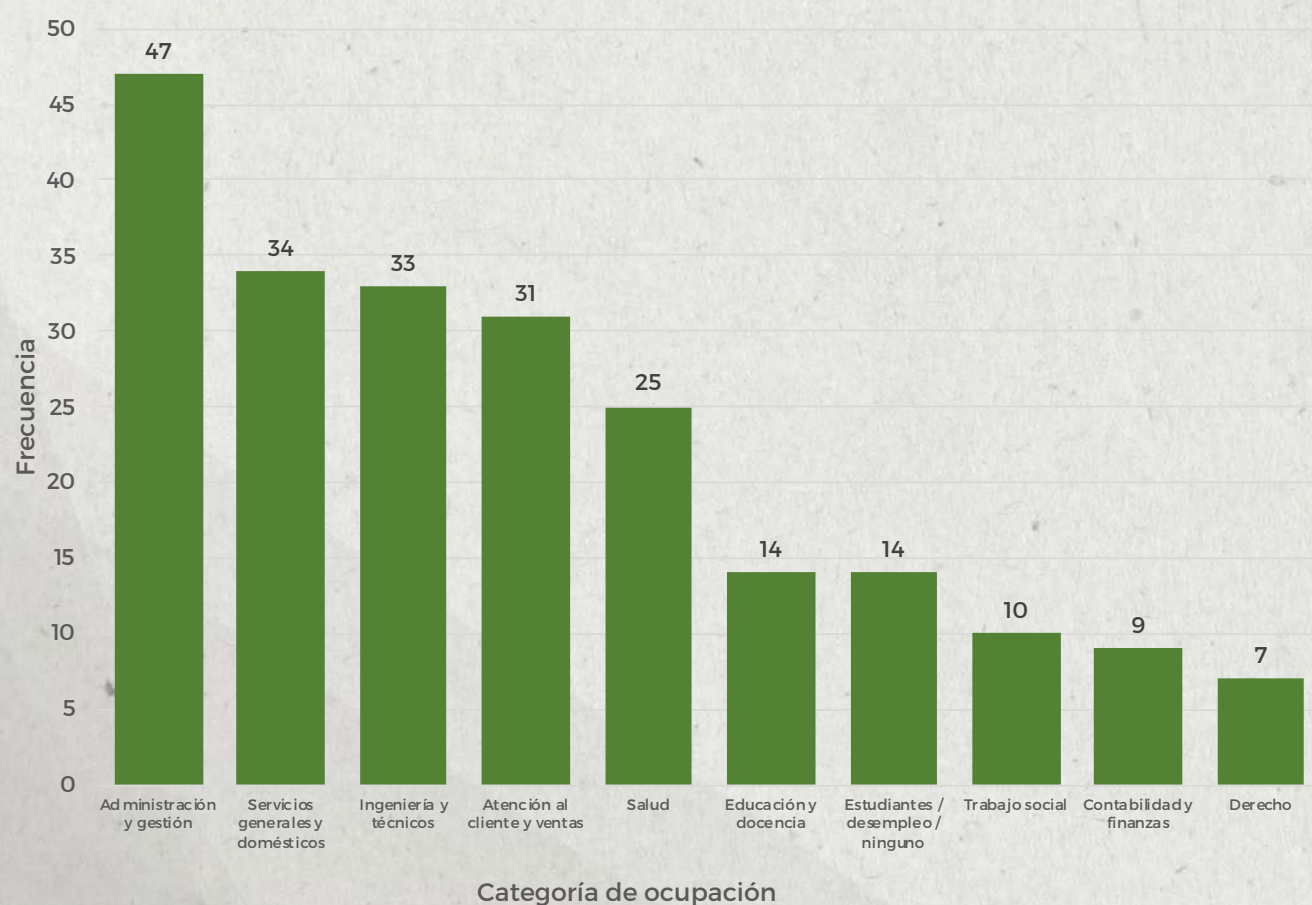
A nivel territorial, esto implica que la oferta profesional no económico, sino con patrones tradicionales de matrícula universitaria. La ausencia de perfiles STEM (en inglés, ciencia,

tecnología, ingeniería y matemáticas) en volumen suficiente dificulta la diversificación productiva y limita el desarrollo de sectores emergentes que requieren habilidades tecnológicas.

Ocupación principal

En relación con la **figura 18**, la clasificación funcional aplicada permitió agrupar 245 ocupaciones en 14 categorías. Las más frecuentes fueron: administración y gestión, servicios personales y domésticos, ingeniería y atención al cliente y ventas, salud, educación y docencia, estudiantes / desempleo / ninguno, trabajo social, contabilidad y finanzas, y derecho.

Figura 19. Ocupación principal de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025)



Fuente: elaboración propia con información del ICIPLAM (2025).

Estas categorías se encuentran alineadas con la estructura ocupacional del municipio descrita por la ENOE, donde más del 80% del empleo se concentra en el sector terciario. Este predominio expresa un mercado laboral orientado a actividades de bajo valor agregado, lo que restringe el potencial de empleos formales, productivos y bien remunerados.

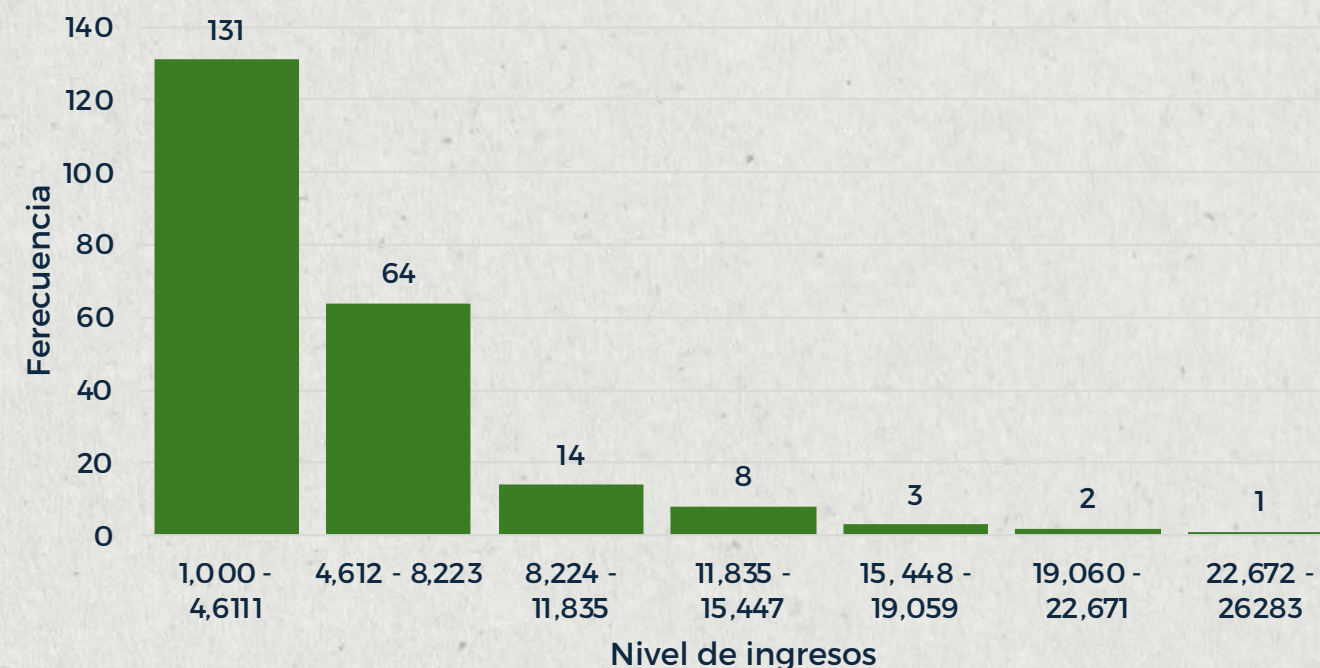
Ingresos laborales y condiciones económicas

El análisis de los ingresos quincenales declarados, según la **figura 19**, muestra que 131 personas perciben en \$1,000 y \$4,611, y 64 entre \$4,612 y \$8,223. Solo una porción mínima reporta ingresos superiores a \$11,000 quincenales.

Contrastando estos datos con la evolución del ingreso por hora reportada por la ENOE (que pasó de \$26 pesos por hora en 2018 a \$40 pesos por hora en 2024) se concluye que la mayor parte de las personas encuestadas se inserta o ha estado inserta en empleos de baja remuneración.

Los bajos ingresos, pese al alto nivel educativo de la muestra, sugiere fenómenos de sobreeducación relativa y subutilización de capacidades laborales, típicos de contextos donde la demanda de trabajo calificado no crece al mismo ritmo que la oferta formativa.

Figura 20. Ingreso quincenal (después de impuestos) de las personas encuestadas (2025)



Fuente: elaboración propia con información del ICIPLAM (2025).

Capacidades, competencias y necesidades de formación

Competencias blandas

Las competencias más mencionadas de acuerdo con la **figura 20**, fueron la puntualidad, el compromiso y el trabajo en equipo, seguidas de habilidades comunicativas y adaptabilidad. Esta tendencia indica una autopercepción alineada con competencias transversales básicas, necesarias pero insuficientes por sí mismas para cubrir brechas técnicas o tecnológicas presentes en sectores emergentes.

Interés en capacitación

La **figura 21**, muestra un hallazgo notable es que 276 de las 280 personas encuestadas expresaron interés en capacitarse

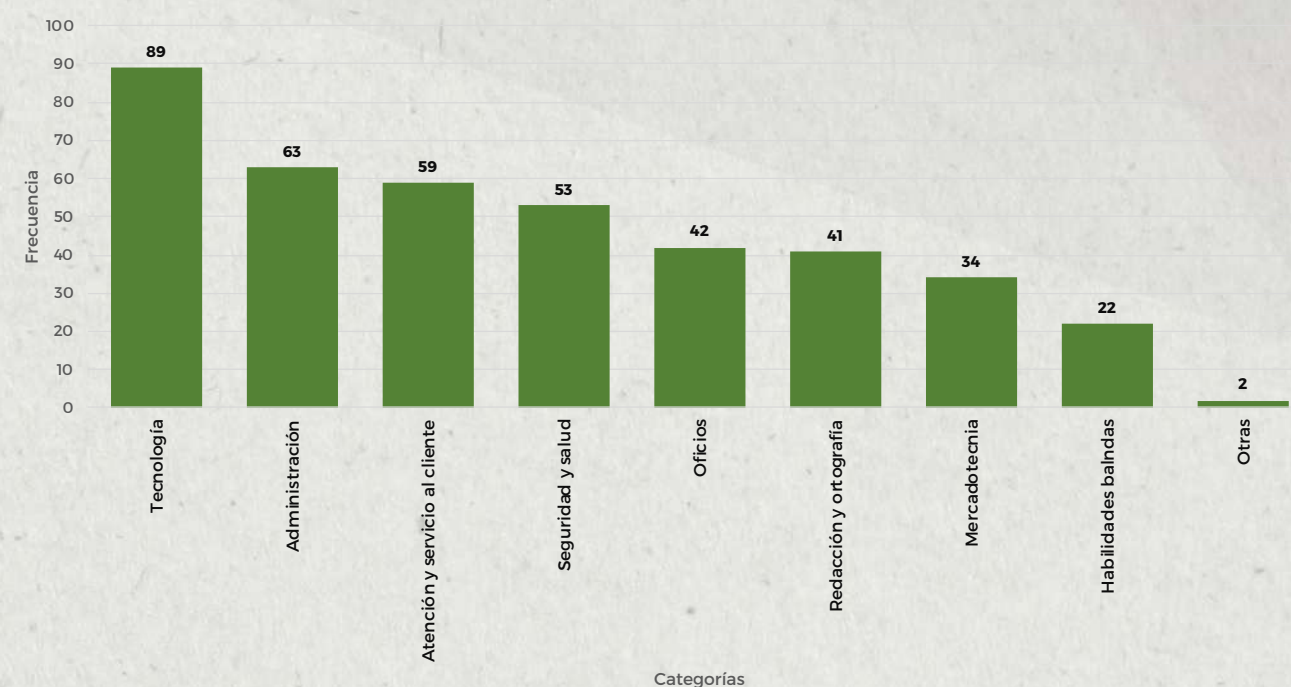
principalmente en: tecnología, administración, atención al cliente, seguridad y salud, y oficios especializados.

El fuerte interés en áreas tecnológicas contrasta con el bajo volumen de experiencia previa en ese campo, lo que sugiere la existencia de una brecha formativa y aspiracional que puede abordarse desde el municipio mediante programas de reconversión laboral, alfabetización digital y formación modular orientada a la empleabilidad.

Brechas de género y condiciones de vulnerabilidad

De las 128 mujeres insertadas, 58 mencionaron ser madres, y de ellas 33 reportaron que esta condición afectó su búsqueda o acceso al empleo. Esto confirma la persistencia

Figura 22. Áreas de interés de capacitación de la población encuestada en Tuxtla Gutiérrez (2025)



Fuente: elaboración propia con información del ICIPLAM (2025).

de barreras estructurales vinculadas al trabajo de cuidados no remunerado, uno de los determinantes principales de la menor participación económica femenina en México, según estudios recientes (ILO, 2020; Budig & Hodges, 2010).

La identificación de esta brecha plantea la necesidad de incorporar medidas de apoyo como horarios flexibles en ferias del empleo, estancias infantiles temporales y programas focalizados para mujeres cuidadoras.

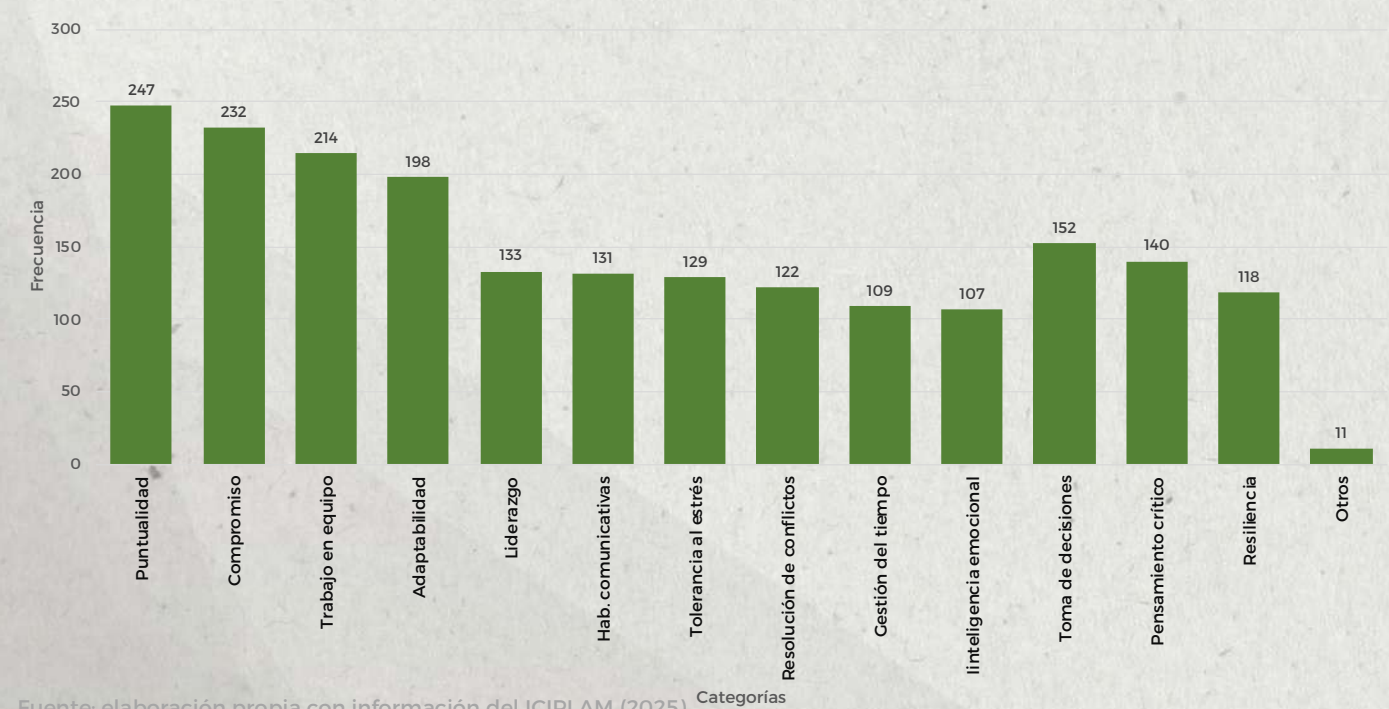
Experiencia laboral formal e informal

En cuanto a la experiencia laboral formal e informal, ilustrada en la **figura 22**, muestra que, el 36% (94 personas) reportó haber trabajado en actividades informales, cifra consistente con los niveles de informalidad del municipio según la

ENOE. La informalidad, como señalan Schneider y Williams (2013), constituye un obstáculo estructural para la mejora de ingresos y la movilidad económica, especialmente en mercados laborales con bajo dinamismo industrial.

Para el presente diagnóstico, estos resultados permiten contextualizar los hallazgos de las encuestas aplicadas: pese a que una parte de las personas encuestadas reporta experiencia en empleos formales, el entorno laboral local se caracteriza por una limitada capacidad de absorción del sector formal y por la necesidad de recurrir a actividades informales ante la insuficiencia de oportunidades. En este sentido, los resultados refuerzan la pertinencia de impulsar estrategias municipales orientadas a la formalización, el fortalecimiento de habilidades laborales, la vinculación

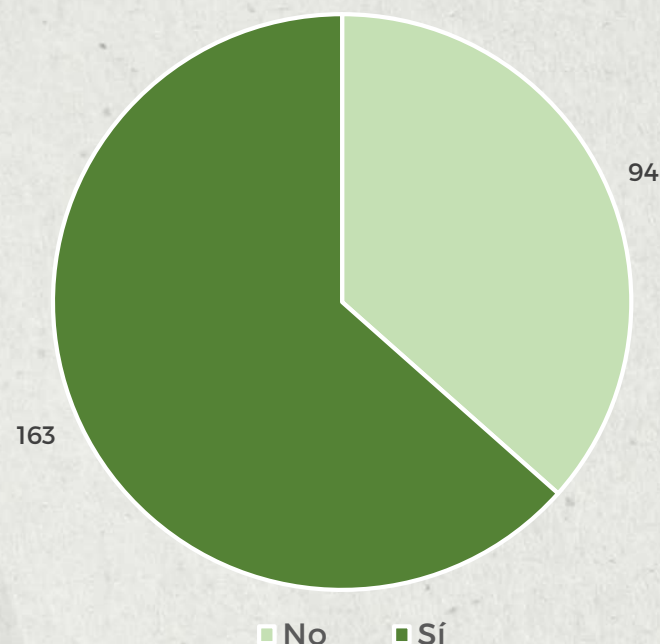
Figura 21. Competencias blandas de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025)



Fuente: elaboración propia con información del ICIPLAM (2025).

sectorial y el acompañamiento a micronegocios para mejorar su productividad y capacidad de contratación formal.

Figura 23. Formalidad laboral de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025)



Fuente: elaboración propia con información del ICIPAM

Demanda laboral

El análisis de la demanda laboral se construye a partir de la información recabada mediante 16 encuestas aplicadas a empresas participantes en diversas Ferias del Empleo organizadas por la Secretaría de Economía Municipal. Dado el tamaño de la muestra y su carácter no probabilístico, los resultados deben interpretarse como un ejercicio exploratorio y contextual, orientado a identificar patrones, necesidades recurrentes y señales relevantes de la dinámica de contratación en el mercado laboral urbano de Tuxtla Gutiérrez.

Perfil sectorial y tipo de actividad de las empresas participantes

De acuerdo con las respuestas obtenidas, las empresas encuestadas se concentran en actividades de servicios y comercio, sin registrarse participación de unidades del sector industrial. En términos del tipo de actividad general, nueve empresas se identifican dentro del sector servicios y siete dentro del comercio. Conforme a la clasificación del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), el sector servicios incluye actividades como servicios profesionales, científicos, y técnicos; servicios de salud y asistencia social; transportes, correos y almacenamiento; y otros servicios no gubernamentales, los cuales se caracterizan por una alta intensidad de mano de obra y una fuerte dependencia de competencias operativas y atención al público.

Al desagregar por sector de actividad económica, se observa que seis empresas pertenecen al comercio al por mayor, cinco a otros servicios excepto actividades gubernamentales, dos a servicios profesionales, científicos y técnicos, dos a servicios de salud y asistencia social, y una a transportes, correos, almacenamiento. Esta distribución confirma el predominio de actividades terciarias en la estructura productiva local, en concordancia con la evidencia

proveniente de fuentes oficiales como la ENOE, que señala una elevada terciarización del empleo en el municipio.

Tamaño de empresa y número de personas ocupadas

Para clasificar el tamaño de las empresas participantes se realizó una correspondencia metodológica entre el SCIAN y los criterios de estratificación empresarial establecidos en el Diario Oficial de la Federación, con base en el número de personas ocupadas. A partir de este ejercicio, se identificaron cuatro microempresas, tres pequeñas empresas, cuatro medianas empresas y cinco grandes empresas.

Si bien la muestra es limitada, resulta relevante la presencia de empresas medianas y grandes dentro de las ferias del empleo, particularmente en sectores como comercio al por mayor, seguridad, logística y servicios especializados, lo cual explica la amplia variabilidad observada en el número de personas empleadas. En ese sentido, el número de empleados reportado por las empresas oscila desde unidades con dos, cinco, diez personas ocupadas, hasta organizaciones con más de 200, 350 o incluso 500 trabajadores. Esta heterogeneidad sugiere que las ferias del empleo funcionan como un punto de encuentro tanto para unidades económicas de pequeña escala como para empresas con estructuras organizativas más complejas y mayores necesidades recurrentes de personal.

Dinámica de vacantes y frecuencia de contratación

La totalidad de las empresas encuestadas manifestó haber tenido vacantes en los últimos doce meses, lo que evidencia una demanda laboral activa entre los participantes. El volumen de vacantes reportado presenta una alta dispersión, con empresas que señalaron desde cinco o siete vacantes, hasta casos con 60, 200 o más oportunidades de empleo, particularmente en organizaciones dedicadas al reclutamiento, la seguridad privada, la logística y el comercio de gran escala.

Asimismo, doce empresas indicaron que buscan personal de manera continua, es decir, con una frecuencia semanal; tres señalaron hacerlo de forma eventual, aproximadamente cada mes; y una empresa reportó procesos de contratación semestrales. Este patrón revela que una parte importante de la demanda laboral local responde a esquemas de alta rotación y contratación constante, lo cual suele asociarse con puestos operativos, condiciones laborales exigentes y mercados de trabajo con elevada movilidad.

Principales puestos ofertados

Los puestos vacantes reportados por las empresas se concentran mayoritariamente en ocupaciones de carácter operativo, comercial y de servicios. Entre los perfiles más recurrentes se encuentran promotores de venta,

vendedores, cajeros, auxiliares multifuncionales, empleados de mostrador, personal administrativo, auxiliares de almacén, operadores, choferes de reparto, guardias de seguridad, personal de atención al cliente, niñeras y promotores de servicio, entre otros.

Este conjunto de ocupaciones confirma que la demanda laboral se orienta principalmente hacia puestos de baja y media calificación, con énfasis en funciones operativas, atención directa al público y actividades logísticas, lo cual guarda coherencia con la estructura terciaria del mercado laboral de Tuxtla Gutiérrez y con la composición empresarial observada en el municipio.

Niveles salariales ofrecidos

En relación con los sueldos quincenales ofrecidos, después de impuestos, los montos reportados se concentran en rangos relativamente bajos, con valores que oscilan entre aproximadamente 3,700 y 5,500 pesos quincenales en la mayoría de los casos y algunos puestos que alcanzan niveles de 6,200, 8,000 u 8,700 pesos. Esta distribución salarial sugiere una estructura de remuneraciones limitada, particularmente para puestos operativos y de servicios, lo cual puede contribuir a fenómenos como la alta rotación laboral, la búsqueda constante de personal y las dificultades para atraer perfiles calificados.

Estos resultados son consistentes con la evidencia de la ENOE, que muestra que, si bien el ingreso promedio por hora trabajada en Tuxtla Gutiérrez ha aumentado en términos nominales entre 2018 y 2024, una proporción significativa de la población ocupada continúa concentrándose en rangos de ingresos bajos, especialmente en sectores de comercio y servicios.

Requisitos de contratación: educación y experiencia

En cuanto al nivel educativo mínimo requerido para las vacantes ofertadas, siete empresas señalaron el bachillerato como requisito principal, seis indicaron secundaria, dos primaria y únicamente una empresa mencionó licenciatura. Esta distribución evidencia una demanda laboral predominante orientada a perfiles de escolaridad media y básica, con una escasa exigencia de formación profesional universitaria.

Respecto a la experiencia previa, siete empresas indicaron requerir al menos seis meses de experiencia, seis empresas solicitaron entre uno y dos años, y tres empresas manifestaron no exigir experiencia previa. Este patrón refuerza la idea de que una parte relevante de la demanda laboral está dirigida a puestos de entrada o de rápida capacitación, aunque con una preferencia por perfiles que ya cuenten con experiencia mínima operativa.

Competencias técnicas y habilidades blandas demandadas

Las competencias técnicas más solicitadas por las empresas se agrupan en seis grandes ámbitos. En primer lugar, destacan las relacionadas con atención al cliente y ventas, incluyendo experiencias en ventas, manejo de efectivo, trabajo bajo metas y perfiles multifuncionales. En segundo término, se identifican competencias de marketing y comunicación, como el manejo básico de redes sociales y actividades de promoción. Asimismo, se demandan habilidades digitales y tecnológicas de nivel básico, como el uso de computadora, software y paquetería contable.

Otros grupos de competencias técnicas incluyen operación, logística y transporte, con requerimientos para el manejo de maquinaria, vehículos y motocicletas; competencias en seguridad, particularmente en protocolos y uso de armamento; y, en menor medida, habilidades en idiomas y cuidados, como el dominio básico del inglés o experiencia en cuidado infantil.

En cuanto a las competencias blandas, la puntualidad fue la más valorada, mencionada en trece ocasiones, seguida del compromiso (once menciones) y el trabajo en equipo (ocho menciones). También se señalaron habilidades comunicativas, adaptabilidad, toma de decisiones, liderazgo y tolerancia al estrés. La alta valoración de estas

competencias sugiere que, más allá de la formación técnica, las empresas enfrentan retos asociados a actitudes, disciplina laboral y habilidades socioemocionales de los candidatos.

Dificultades de contratación y formalización del empleo

Nueve empresas manifestaron haber enfrentado dificultades para encontrar personal calificado. Entre las principales razones se identificaron problemas de actitud, falta de habilidades técnicas, insuficiente experiencia previa, poco compromiso, características físicas del trabajo (considerado pesado) y falta de documentación. Estos factores apuntan a brechas cualitativas entre la oferta y la demanda laboral, particularmente en términos de habilidades blandas y condiciones de empleabilidad.

En relación con la formalidad de los puestos ofertados, quince empresas indicaron que sus vacantes corresponden a empleos formales y solo una señaló lo contrario. No obstante, al preguntar sobre las dificultades para formalizar el empleo, cinco empresas mencionaron los trámites administrativos, cuatro el desconocimiento de los procesos, una los costos asociados y seis señalaron no enfrentar dificultades. Esta información sugiere que, si bien existe disposición hacia la formalización, persisten barreras institucionales y de información que podrían ser atendidas

mediante estrategias de acompañamiento y simplificación administrativa a nivel municipal.

Análisis de brechas del mercado laboral en Tuxtla Gutiérrez

El análisis de brechas del mercado laboral permite identificar los principales desajustes entre las características de la población en búsqueda de empleo (oferta laboral) y los requerimientos expresados por las unidades económicas locales (demanda laboral). Este ejercicio constituye un paso intermedio fundamental entre la descripción de los resultados del diagnóstico y el análisis estratégico, ya que permite comprender de manera integrada las tensiones estructurales que limitan la generación de empleo de calidad y la mejora del ingreso en el contexto urbano de Tuxtla Gutiérrez.

A partir de la información recabada mediante las encuestas aplicadas en las Ferias del Empleo organizadas por la Secretaría de Economía Municipal, así como del contraste con información oficial de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se identifican las siguientes brechas principales.

Brechas sociodemográficas y de trayectoria laboral

El análisis de la oferta laboral muestra una alta concentración de personas jóvenes, particularmente en los rangos de 23 a 32 años, lo que contrasta con la edad promedio de la población económicamente activa del municipio, estimada en alrededor de 38 años de acuerdo con la ENOE. Esta diferencia sugiere que las Ferias del Empleo funcionan como un mecanismo de atracción preferente para población joven, posiblemente debido a los canales de difusión utilizados, el formato del evento y la percepción de estos espacios como una puerta de entrada al mercado laboral formal.

Desde la perspectiva de la demanda, una proporción significativa de las empresas encuestadas manifiesta requerir experiencia previa (principalmente entre seis meses y dos años), lo que genera una brecha para personas jóvenes o en búsqueda de su primer empleo. Este desajuste evidencia una tensión estructural entre una oferta laboral joven y un mercado que privilegia trayectorias laborales previas, limitando las oportunidades de inserción inicial.

Brechas de nivel educativo y perfil formativo

La oferta laboral presenta un nivel educativo relativamente alto: una proporción importante de las personas encuestadas cuenta con estudios de licenciatura, e incluso

posgrado, superando el promedio de escolaridad del municipio (12 años). No obstante, desde la demanda laboral se observa que la mayoría de las vacantes requiere niveles educativos medios o básicos, particularmente secundaria y bachillerato, y solo de manera marginal licenciatura.

Esta situación revela una brecha de sobrecalificación relativa, en la cual personas con mayor nivel educativo buscan empleos cuyas exigencias formativas son inferiores a su perfil, lo que puede traducirse en subempleo, rotación laboral y expectativas salariales no satisfechas. Asimismo, evidencia una estructura productiva local con limitada capacidad para absorber capital humano altamente calificado.

Brechas sectoriales y de estructura productiva

Las empresas participantes en el diagnóstico se concentran principalmente en los sectores de comercio y servicios, sin presencia de unidades del sector industrial. Esta composición es consistente con la estructura económica de Tuxtla Gutiérrez observada en la ENOE, caracterizada por una fuerte terciarización del empleo.

Desde la oferta laboral, si bien se identifican perfiles vinculados a áreas administrativas, servicios, ventas, salud y educación, también se observa la presencia de formación en áreas profesionales que no encuentran una correspondencia

directa con la demanda local, lo que refuerza la dependencia del autoempleo, la informalidad o la migración laboral hacia otros territorios.

Brechas de competencias técnicas

El contraste entre oferta y demanda revela una brecha clara en competencias técnicas específicas. Mientras que las empresas demandan principalmente habilidades operativas, multifuncionales y prácticas (como atención al cliente, ventas, manejo de efectivo, operación logística, uso básico de herramientas digitales y conducción de vehículos), una parte importante de la oferta laboral cuenta con formación académica general que no siempre se traduce en estas competencias aplicadas.

Adicionalmente, aunque existe interés generalizado por capacitarse, la información recabada sugiere que los mecanismos de capacitación existentes no siempre están alineados con las necesidades concretas de los sectores que generan mayor número de vacantes en el municipio.

Brechas de habilidades blandas y expectativas laborales

Tanto la oferta como la demanda coinciden en valorar habilidades blandas como la puntualidad, el compromiso, el trabajo en equipo y la responsabilidad. Sin embargo, desde la perspectiva empresarial, las principales dificultades para

encontrar personal calificado se relacionan más con actitudes, compromiso y permanencia que con la falta de conocimientos técnicos estrictos.

Esta brecha sugiere que, además de las competencias técnicas, existen desajustes en expectativas laborales, condiciones de trabajo y cultura organizacional, particularmente en empleos con salarios bajos, alta rotación o exigencias físicas elevadas.

Brechas de ingresos y condiciones de formalidad

El análisis de los ingresos reportados por la oferta laboral muestra una alta concentración en rangos salariales bajos, lo cual coincide con los niveles de remuneración ofrecidos por las empresas encuestadas. No obstante, esta coincidencia no elimina la brecha estructural de ingresos, ya que los salarios ofrecidos resultan insuficientes para garantizar condiciones de bienestar y estabilidad económica.

En términos de formalidad, aunque la mayoría de las empresas declara ofrecer empleos formales, persisten obstáculos asociados a trámites, desconocimiento y costos, lo que limita la consolidación de relaciones laborales estables y con acceso pleno a la seguridad social. Este contexto refuerza la persistencia de esquemas laborales precarios, incluso dentro de unidades económicas formalmente constituidas.

Brechas de género y cuidados

Finalmente, el diagnóstico evidencia una brecha relevante asociada a las responsabilidades de cuidado. Una proporción significativa de mujeres encuestadas reportó que la maternidad ha condicionado su búsqueda o acceso al empleo, lo que pone de manifiesto la ausencia de mecanismos de conciliación entre la vida laboral y familiar. Esta brecha no solo afecta la participación laboral femenina, sino que también reduce el potencial productivo del mercado laboral local.

Síntesis del análisis de brechas

En conjunto, el análisis de brechas permite identificar que los principales desajustes del mercado laboral en Tuxtla Gutiérrez no se explican únicamente por la falta de empleo, sino por una combinación de factores estructurales: una economía altamente terciarizada, una oferta laboral joven y relativamente escolarizada, una demanda concentrada en empleos de baja calificación y remuneración, y limitaciones institucionales para la formalización, capacitación y conciliación laboral.

Este diagnóstico de brechas constituye la base analítica para el siguiente apartado, en el cual se desarrollará el análisis estratégico del mercado laboral de Tuxtla Gutiérrez, orientado a identificar sectores prioritarios, capacidades existentes y ámbitos de intervención municipal.

Análisis estratégico del mercado laboral de Tuxtla Gutiérrez

Este análisis no incorpora información adicional a la ya presentada, sino que reorganiza los hallazgos del diagnóstico y del análisis de brechas bajo criterios de priorización estratégica y capacidad de intervención municipal. En tanto, este apartado tiene como propósito interpretar los resultados del diagnóstico desde una perspectiva prospectiva, identificando patrones estructurales, capacidades existentes y áreas prioritarias de intervención pública. A diferencia del análisis descriptivo y del análisis de brechas, este apartado se orienta a traducir la evidencia empírica en criterios estratégicos que permitan fortalecer la vinculación laboral, mejorar la calidad del empleo y contribuir al incremento del ingreso en el contexto urbano del municipio.

El análisis se estructura a partir de cinco ejes estratégicos: estructura productiva local, dinámica de la oferta laboral, características de la demanda, condiciones institucionales y oportunidades de intervención municipal.

Estructura productiva y capacidad de generación de empleo

Los resultados del diagnóstico confirman que la estructura económica de Tuxtla Gutiérrez se caracteriza por una alta concentración en los sectores de comercio y servicios, con una presencia prácticamente nula del sector industrial entre las empresas participantes en las Ferias del Empleo. Esta configuración es consistente con la información de la ENOE y refleja una economía urbana orientada principalmente a actividades de bajo y medio valor agregado.

Desde una perspectiva estratégica, esta estructura limita la capacidad del mercado laboral local para generar empleos formales, estables y bien remunerados, ya que los sectores predominantes suelen presentar alta rotación, salarios bajos y requerimientos de calificación media o básica. Al mismo tiempo, la escasa diversificación productiva reduce las posibilidades de absorción del capital humano con niveles educativos más altos.

Perfil estratégico de la oferta laboral

La oferta laboral identificada en el diagnóstico presenta dos rasgos estratégicos relevantes: una alta concentración de población joven y un nivel educativo promedio superior al observado en el conjunto del municipio. Este perfil representa un activo potencial para el desarrollo económico local, pero también un riesgo si no existen mecanismos de inserción adecuados.

La presencia de una oferta laboral joven, con disposición a capacitarse y a integrarse al mercado formal, sugiere una ventana de oportunidad para el diseño de estrategias de empleabilidad temprana, fortalecimiento de competencias técnicas y programas de transición escuela-trabajo. Sin embargo, la falta de correspondencia entre formación y demanda efectiva puede derivar en subempleo, informalidad o migración laboral.

Dinámica de la demanda laboral y tipo de vacantes generadas

Desde la perspectiva de la demanda, el diagnóstico muestra que las empresas locales presentan una alta rotación de personal y una búsqueda continua de trabajadores, particularmente en puestos operativos, multifuncionales y de atención al cliente. Los salarios ofrecidos se concentran en rangos bajos, lo que refuerza una dinámica de empleo de subsistencia más que de desarrollo profesional.

Estratégicamente, esto indica que el problema central no es la ausencia de vacantes, sino la calidad de estas y su limitada capacidad para generar trayectorias laborales ascendentes. Asimismo, las dificultades reportadas para encontrar personal calificado apuntan menos a la falta de formación académica y más a brechas actitudinales, de compromiso y de condiciones laborales.

Condiciones de formalización y entorno institucional

Aunque la mayoría de las empresas declara ofrecer empleos formales, persisten barreras institucionales asociadas a trámites, desconocimiento normativo y costos de la formalización. Estas barreras afectan de manera diferenciada a micro y pequeñas empresas, que constituyen la base del tejido productivo local.

Desde un enfoque estratégico, esto sugiere la necesidad de intervenciones municipales orientadas no solo a promover la formalización, sino a facilitarla mediante acompañamiento técnico, simplificación administrativa y esquemas de incentivos que reconozcan las limitaciones reales de las unidades económicas de menor escala.

Brechas de género y sostenibilidad social del empleo

El diagnóstico evidencia que las responsabilidades de cuidado continúan siendo un factor que condiciona la participación laboral de las mujeres, particularmente de aquellas con hijas e hijos pequeños. Esta situación tiene implicaciones estratégicas para el mercado laboral local, ya que reduce la tasa de participación femenina y limita el aprovechamiento del talento disponible.

Desde una perspectiva de desarrollo urbano sostenible, la incorporación de un enfoque de cuidados y corresponsabilidad resulta clave para ampliar la base laboral, mejorar la equidad y fortalecer la cohesión social.

Criterios estratégicos para la intervención municipal en materia laboral

A partir del análisis realizado, se identifican las siguientes orientaciones estratégicas generales para el mercado laboral de Tuxtla Gutiérrez:

- I. La necesidad de fortalecer la calidad del empleo existente, más allá de incrementar el número de vacantes.
- II. El aprovechamiento del capital humano joven y relativamente escolarizado mediante esquemas de capacitación alineados a la demanda real.
- III. La diversificación gradual de la base productiva, con énfasis en actividades de mayor valor agregado.
- IV. El fortalecimiento de la vinculación entre oferta y demanda laboral a través de mecanismos institucionales más efectivos.
- V. La incorporación de un enfoque de género y cuidados como componente transversal de las políticas laborales municipales.

En conclusión, el análisis estratégico del mercado laboral de Tuxtla Gutiérrez confirma que los retos identificados no son coyunturales, sino estructurales, y que requieren una respuesta integral y coordinada desde el ámbito municipal. Este apartado sienta las bases conceptuales y analíticas para el desarrollo del siguiente capítulo, orientado a la definición de líneas de acción, estrategias de intervención y mecanismos de implementación, fundamentados en la evidencia empírica generada por el diagnóstico.

Oferta potencial de capital humano y sistema de educación superior en Tuxtla Gutiérrez

Alcance, fuente y periodo de análisis

Con el objetivo de complementar el diagnóstico de la oferta y demanda laboral en el contexto urbano de Tuxtla Gutiérrez, se incorporó un análisis de la oferta potencial de capital humano a partir de información oficial del sistema de educación superior del municipio. La información utilizada proviene de solicitudes de acceso a la información pública realizadas a través de la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT), dirigidas a universidades públicas y privadas con presencia en Tuxtla Gutiérrez.

El análisis comprende los ciclos escolares 2019–2020 a 2024–2025 e incluye datos sobre número de programas académicos, así como el ingreso y egreso de estudiantes, desagregados por área de conocimiento, sector institucional (público y privado) y sexo. Es importante señalar que esta información no tiene por finalidad evaluar el desempeño de las instituciones educativas, sino analizar la dinámica de formación de recursos humanos y su potencial vinculación con el mercado laboral local.

Distribución de la oferta educativa por área de conocimiento

El análisis longitudinal de la información muestra que la estructura de la oferta educativa en Tuxtla Gutiérrez se mantiene relativamente estable a lo largo del periodo analizado. La mayor concentración de programas académicos, así como de ingreso y egreso de estudiantes, se ubica de manera consistente en las áreas de Ciencias Sociales y Administrativas, Ciencias Sociales y Humanidades, Ingeniería y Tecnología, Ciencias de la Salud y Ciencias de la Educación.

En contraste, áreas como Ciencias Agropecuarias y Ciencias Naturales y Exactas presentan una participación marginal tanto en número de carreras como en volumen de estudiantes. Esta configuración evidencia que la oferta educativa local reproduce una orientación predominantemente terciaria, alineada con la estructura económica del municipio, caracterizada por el peso del comercio y los servicios, y con una limitada diversificación hacia actividades productivas primarias o científico-tecnológicas especializadas.

En el cuerpo del documento se presenta una tabla síntesis consolidada que resume la distribución de ingreso y egreso por área de conocimiento para el periodo 2019–2025. El detalle estadístico por ciclo escolar se incorpora como Anexo

Técnico, con el fin de mantener la claridad analítica del documento principal.

Brechas ingreso–egreso y disponibilidad efectiva de capital humano

Un hallazgo transversal en todas las áreas de conocimiento es la existencia de una brecha persistente entre el número de estudiantes que ingresan y aquellos que egresan del sistema de educación superior. En ningún periodo ni área se observa una correspondencia plena entre ambos flujos, lo que sugiere la presencia de fenómenos como rezago en la titulación, abandono escolar o desfases temporales en la conclusión de los estudios.

Desde la perspectiva del mercado laboral, esta brecha implica que no todo el capital humano que inicia un proceso de formación profesional se incorpora de manera oportuna ni efectiva al mercado de trabajo. Esta situación resulta particularmente relevante en un contexto urbano como Tuxtla Gutiérrez, donde el diagnóstico previo ha identificado problemas de subempleo, informalidad y sobrecalificación, especialmente entre población joven con estudios medios y superiores.

Participación del sector público y privado en la formación profesional

El análisis por sector institucional muestra que, a lo largo del periodo 2019–2025, el sector privado concentra la mayor proporción de programas académicos y de estudiantes inscritos, mientras que el sector público mantiene una participación relevante, aunque menor, tanto en ingreso como en egreso.

Esta configuración refleja que la provisión de educación superior en el municipio responde en buena medida a dinámicas de mercado educativo, con una fuerte presencia de instituciones privadas. Desde una perspectiva de política pública local, este patrón no implica una debilidad en sí misma, pero sí evidencia la necesidad de fortalecer mecanismos de articulación entre el gobierno municipal, las instituciones educativas –públicas y privadas– y el aparato productivo, con el fin de alinear la formación de capital humano con las necesidades presentes y futuras del mercado laboral local.

Perspectiva de género en el ingreso y egreso universitario

La desagregación por sexo permite identificar patrones persistentes de segregación horizontal por área de conocimiento. De manera consistente, las mujeres presentan mayor participación en el ingreso y egreso en áreas como Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación, Ciencias Sociales y Humanidades, mientras que los hombres

predominan en Ingeniería y Tecnología y, en menor medida, en Ciencias Naturales y Exactas.

Estos patrones, observados de forma sostenida a lo largo de los ciclos analizados, anticipan la reproducción de brechas de género en el mercado laboral, tanto en términos de inserción ocupacional como de niveles de ingreso, dado que las áreas con mayor participación femenina suelen concentrarse en sectores caracterizados por menores salarios promedio y mayor precariedad laboral. Este hallazgo guarda coherencia con los resultados del diagnóstico de la oferta laboral, que evidencian barreras adicionales para la inserción de las mujeres, particularmente aquellas con responsabilidades de cuidado.

Implicaciones para el mercado laboral y la planeación municipal

En conjunto, el análisis de la oferta potencial de capital humano en Tuxtla Gutiérrez permite identificar una desalineación estructural entre el sistema educativo local y los retos del desarrollo económico del municipio. La concentración de la formación profesional en áreas terciarias, la limitada diversificación hacia sectores productivos de mayor valor agregado y las brechas persistentes entre ingreso y egreso anticipan tensiones en la absorción laboral de personas con educación superior.

Estos hallazgos refuerzan la necesidad de que las estrategias municipales de desarrollo económico y empleo incorporen una visión de mediano plazo que articule la política laboral con la política educativa, promoviendo esquemas de vinculación universidad-empresa, orientación vocacional con enfoque territorial y acciones específicas para reducir brechas de género y mejorar la transición de la educación al empleo. Este apartado constituye así un insumo clave para el análisis estratégico del mercado laboral y para la formulación de propuestas de intervención orientadas a mejorar la calidad del empleo y el ingreso en el municipio.

Líneas estratégicas y propuestas de intervención para el fortalecimiento del mercado laboral en Tuxtla Gutiérrez

Con base en los resultados del diagnóstico de la oferta y la demanda laboral, así como en el análisis de brechas y el análisis estratégico del mercado laboral de Tuxtla Gutiérrez, este apartado presenta un conjunto de líneas estratégicas y propuestas de intervención orientadas a fortalecer la empleabilidad, mejorar la calidad del empleo y contribuir al incremento del ingreso en el contexto urbano del municipio.

Las propuestas aquí planteadas no constituyen un programa cerrado ni exhaustivo, sino un marco de referencia para la acción pública municipal, alineado a las capacidades institucionales existentes y a la evidencia empírica generada por el diagnóstico.

A partir de los hallazgos del diagnóstico integral y del análisis estratégico del mercado laboral de Tuxtla Gutiérrez, se identifican un conjunto de líneas estratégicas orientadas a atender de manera estructural los desajustes entre oferta y demanda laboral, mejorar la calidad del empleo y contribuir al incremento sostenido del ingreso en el contexto urbano del municipio. Estas líneas no se conciben como acciones aisladas, sino como ejes complementarios que articulan la evidencia empírica generada con las capacidades reales de intervención municipal.

1. Fortalecimiento de la estructura productiva local y la capacidad de generación de empleo

El diagnóstico confirma que la economía de Tuxtla Gutiérrez presenta una alta concentración en actividades de comercio y servicios de bajo y medio valor agregado, con una presencia prácticamente nula del sector industrial entre las empresas participantes en las Ferias del Empleo. Esta configuración limita la capacidad del mercado laboral local

para generar empleos formales, estables y bien remunerados, así como para absorber capital humano con niveles educativos medios y altos.

Desde una perspectiva estratégica, el municipio puede desempeñar un papel relevante como articulador y facilitador de procesos de diversificación productiva gradual, orientados al fortalecimiento de sectores con mayor potencial de encadenamiento económico y generación de empleo. Esto implica promover la articulación entre unidades económicas, instituciones educativas y programas de desarrollo económico, así como fortalecer a las micro, pequeñas y medianas empresas mediante esquemas de acompañamiento técnico y orientación productiva que contribuyan a su consolidación y formalización progresiva.

2. Aprovechamiento estratégico de la oferta laboral y del capital humano disponible

La oferta laboral identificada en el diagnóstico se caracteriza por una alta concentración de población joven y un nivel educativo promedio superior al observado en el conjunto del municipio, lo que representa un activo potencial para el desarrollo económico local. No obstante, en ausencia de mecanismos adecuados de inserción, esta condición puede derivar en subempleo, informalidad o migración laboral.

En este sentido, se identifica la necesidad de fortalecer esquemas de empleabilidad temprana, programas de transición escuela-trabajo y estrategias de capacitación alineadas con la demanda real del mercado laboral local. La articulación entre el sistema educativo, las unidades económicas y las instancias municipales resulta clave para orientar la formación y el desarrollo de competencias hacia sectores con capacidad efectiva de absorción laboral, evitando la sobrecalificación relativa y mejorando las trayectorias de inserción laboral.

3. Mejora de la calidad de las vacantes y fortalecimiento de la vinculación laboral

El diagnóstico muestra que, si bien las empresas locales presentan una búsqueda constante de personal, esta se concentra principalmente en puestos operativos, multifuncionales y de atención al cliente, con niveles salariales bajos y altas tasas de rotación. Desde una perspectiva estratégica, esto indica que el problema central no radica únicamente en la ausencia de vacantes, sino en la limitada capacidad de estas para generar trayectorias laborales ascendentes y condiciones de desarrollo profesional.

En este contexto, resulta prioritario fortalecer los mecanismos de vinculación laboral institucional, orientando las Ferias del Empleo y otros instrumentos de intermediación hacia

esquemas más focalizados por sector, perfil y nivel de competencias. Esto permitiría mejorar el emparejamiento entre oferta y demanda, reducir la rotación laboral y elevar progresivamente la calidad del empleo generado en el municipio.

4. Fortalecimiento de la formalización laboral y del entorno institucional

Aunque la mayoría de las empresas encuestadas declara ofrecer empleos formales, persisten barreras asociadas a trámites administrativos, desconocimiento normativo y costos de la formalización, particularmente entre micro y pequeñas empresas. Estas limitaciones restringen la consolidación de relaciones laborales estables y el acceso pleno a la seguridad social, reproduciendo esquemas de precariedad incluso dentro de unidades económicas formalmente constituidas.

Desde el ámbito municipal, se identifica la oportunidad de impulsar estrategias de acompañamiento técnico, orientación normativa y simplificación administrativa que faciliten la formalización del empleo, reconociendo las limitaciones reales de las unidades económicas de menor escala y promoviendo una transición gradual hacia esquemas laborales más estables y protegidos.

5. Incorporación de un enfoque de género y cuidados en las políticas laborales municipales

El diagnóstico evidencia que las responsabilidades de cuidado continúan condicionando de forma significativa la participación laboral de las mujeres, particularmente de aquellas con hijas e hijos pequeños. Esta situación reduce la base laboral disponible y limita el aprovechamiento del talento existente en el municipio.

Desde una perspectiva estratégica de desarrollo urbano sostenible, la incorporación de un enfoque de género y cuidados resulta clave para ampliar la participación laboral femenina, mejorar la equidad en el acceso al empleo y fortalecer la cohesión social. Esto implica considerar mecanismos que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como integrar esta perspectiva de manera transversal en los programas de capacitación, vinculación y empleo impulsados desde el ámbito municipal.

Consideraciones finales

El diagnóstico de la oferta y la demanda laboral en el contexto urbano de Tuxtla Gutiérrez permitió identificar que los principales desafíos del mercado laboral local no se explican únicamente por la disponibilidad de empleo, sino por la forma en que se estructura la economía local, la calidad de las vacantes generadas y los mecanismos de vinculación entre el capital humano disponible y el aparato productivo. A lo largo del análisis se evidenció que el mercado laboral opera bajo tensiones estructurales persistentes, caracterizadas por una alta concentración en actividades de comercio y servicios, niveles salariales bajos, limitada formalización laboral y brechas significativas en términos de competencias, trayectorias de inserción y condiciones de inclusión.

Los resultados del levantamiento de información primaria, complementados con el análisis de fuentes oficiales, confirman la existencia de un desajuste entre la oferta laboral –particularmente joven y con niveles educativos medios y superiores– y la demanda laboral local, que se concentra mayoritariamente en ocupaciones operativas, multifuncionales y de baja remuneración. Este desajuste genera fenómenos de subempleo, rotación laboral y desaprovechamiento del capital humano, que inciden directamente en los niveles de ingreso y en la calidad de vida de la población.

Asimismo, el análisis de la oferta potencial de capital humano y del sistema de educación superior en el municipio permitió constatar que Tuxtla Gutiérrez cuenta con una base formativa amplia y diversa, tanto en instituciones públicas como privadas. No obstante, la falta de articulación efectiva entre el sistema educativo y el mercado laboral limita la absorción de egresados en sectores acordes a su formación, reforzando brechas estructurales entre educación, empleo e ingresos. Este hallazgo subraya la necesidad de transitar de una lógica de formación desvinculada hacia esquemas de coordinación más estrecha entre actores educativos, productivos e institucionales.

Desde una perspectiva de política pública municipal, el diagnóstico confirma que el Ayuntamiento no es un actor generador directo de empleo, pero sí un agente clave en la articulación del ecosistema laboral local. Las Ferias del Empleo, los mecanismos de intermediación laboral, la coordinación interinstitucional y el acompañamiento a unidades económicas representan instrumentos estratégicos que, fortalecidos y orientados de manera focalizada, pueden contribuir de forma significativa a mejorar la calidad del empleo, facilitar la inserción laboral y promover procesos graduales de formalización.

De igual manera, la incorporación transversal de un enfoque de género y cuidados se posiciona como un componente indispensable para ampliar la participación laboral, reducir barreras estructurales y fortalecer la cohesión social. Las brechas identificadas en este ámbito no solo constituyen un problema de equidad, sino también un factor que limita la productividad y el aprovechamiento pleno del talento disponible en el municipio.

En conjunto, este diagnóstico se consolida como una herramienta técnica de carácter exploratorio y contextual, orientada a la identificación de áreas de oportunidad y a la toma de decisiones informadas en materia de desarrollo económico y laboral. Si bien no pretende sustituir estudios estadísticos de mayor representatividad, sí ofrece evidencia empírica relevante y pertinente para el diseño de estrategias municipales más focalizadas, realistas y alineadas con las capacidades institucionales y las dinámicas territoriales de Tuxtla Gutiérrez.

Finalmente, las líneas estratégicas propuestas constituyen un marco de referencia para orientar acciones futuras que fortalezcan la vinculación laboral, mejoren la calidad del empleo y contribuyan al incremento sostenido del ingreso en el municipio. Su implementación requerirá de coordinación interinstitucional, seguimiento continuo y una visión de mediano y largo plazo que reconozca al mercado

laboral como un componente central del bienestar urbano y del desarrollo sostenible de Tuxtla Gutiérrez.

Bibliografía

Card, D., & Krueger, A. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.

Card, D., Kluve J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 894-931.

CEPAL & OIT. (2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidad.

Creswell, J. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE.

ANUIES. (2023). *Anuario de educación superior en México*. Asociación Nacional de Uiversidades e Instituciones de Educación Superior.

Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago.

Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.

Bensusan, G., & Flores Vaquiro, N. (2024). *Informalidad laboral y transformación del trabajo en México*. Ciudad de México : Universidad Autónoma Metropolitana.

Borjas, G. (2013). *Labor Economics*. McGraw-Hill.

Borjas, G. (2019). *Labor Economics*. McGraw-Hill.

Budig, M., & Hodges, M. (2010). Differences in disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women's earnings distribution. *American Sociological Review*, 705-728.

Diario Oficial de la Federación. (2009). *Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas*.

Ehrenberg, R., & Smith, R. (2017). *Modern Labor Economics*. Routledge.

Fields, G. (2011). *Working Hard, Working Poor: A Global Journey*. Oxford University Press.

Hicks, J. (1932). *The Theory of Wages*. Macmillan.

ICIPLAM. (2025). *Base de datos del proyecto "Diagnóstico de la oferta y demanda laboral como estrategia para mejorar el ingreso en el contexto urbano de Tuxtla Gutiérrez"*. Documento interno no publicado.

ILO. (2016). *What works for youth employment?* International Labour Office.

ILO. (2018). *Skills for Employment Policy Brief*. International Labour Office.

ILO. (2020). *Women in the changing world of work*. International Labour Office.

ILO. (2021). *Global Employment Trends for Youth*. International Labour Office.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte*.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Cómo se hace la ENOE*. México: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Obtenido de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados>

McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 387-418.

Marshall, A. (1980). *Principles of Economics*. Macmillan.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press.

Mortensen, D., & Pissarides, C. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *Review of Economic Studies*, 397-415.

OECD. (2015). *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. OECD Publishing.

OECD. (2023). *Local Employment and Economic Development Report*. Organisation for Economic Co-operation and Development.

Organización Internacional del Trabajo. (1993). *15th International Conference Of Labour Satisticians*:

Resolution concerning statistics of employment in the formal sector. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Diagnósticos locales de empleo: Guía para gobiernos subnacionales*.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Transitioning from the informal to the formal economy*.. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Women and men in the informal economy: a statistical pciture*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. OIT.

Pindyck, R., & Rubinfeld, D. (2018). *Microeconomía*. Pearson.

Schneider, F., & Williams, C. (2013). *The Shadow Economy*. Institute of Economic Affairs.

Samuelson, P., & Nordhaus, W. (1998). *Economía*. MacGraw-Hill.

Timmer, M., & Akkus, P. (2008). *The Structural Transformation in Developing Countries Groningen Growth and Development Centre*.

Tokman, V. (2001). *De la informalidad a la modernización*. CEPAL.

World Bank. (2019). *The Changing Nature of Work*. World Development Report.

Tabla de ilustraciones

Figura 1. Porcentaje de población económicamente activa y población no económicamente activa en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024 13

Figura 2. Posición en la ocupación como porcentaje del total de ocupados en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024 13

Figura 3. Personas ocupadas de acuerdo con el sector de actividad económica en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024 14

Figura 4. Distribución de la población ocupada por nivel de ingreso y tasa de participación laboral en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2023 15

Figura 5. Duración de la jornada laboral como porcentaje del total de ocupados en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024 15

Figura 6. Condición de acceso a las instituciones de salud como porcentaje del total de ocupados en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024 16

Figura 7. Composición de las unidades económicas en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024..... 16

Figura 8. Composición de las unidades económicas no agropecuarias en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024 17

Figura 9. Comparativo de la tasa de informalidad y de ocupación en el sector informal (2018-2024). 17

Figura 10. Composición de las unidades económicas no agropecuarias por tipo de micronegocio en Tuxtla Gutiérrez, 2018-2024 18

Figura 11. Distribución por edad de las personas encuestadas en las Ferias de Empleo de Tuxtla Gutiérrez (2025)..... 22

Figura 12. Distribución por sexo de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025) 22

Figura 13. Nivel educativo de la oferta laboral encuestada en Tuxtla Gutiérrez (2025) 23

Figura 14. Situación laboral actual de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025)..... 23

Figura 15. Tiempo de búsqueda de empleo de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025)..... 24

Figura 16. Razones por las cuáles se separaron del empleo las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025)..... 24

Figura 17. Áreas de formación profesional de las personas encuestas en Tuxtla Gutiérrez (2025)..... 24

Figura 18. Ocupación principal de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025) 25

Figura 19. Ingreso quincenal (después de impuestos) de las personas encuestadas (2025)..... 25

Figura 20. Competencias blandas de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025)..... 26

Figura 20. Áreas de interes de capacitación de la población encuestada en Tuxtla Gutiérrez (2025) 26

Figura 22. Formalidad laboral de las personas encuestadas en Tuxtla Gutiérrez (2025).....27