

Acceso al empleo por condición de formalidad con enfoque regional y de género

Extracto del Reporte sobre las Economías Regionales Abril – Junio 2026, Recuadro 3, pp. 50-52, documento publicado el 10 de septiembre de 2026.

Nota: En la versión electrónica de este documento se puede obtener la información que permite generar todas las gráficas y tablas que contiene dando clic sobre ellas, con excepción de aquella que no es producida ni elaborada por el Banco de México.

1. Introducción

En un análisis previo se estudiaron las brechas de género en el acceso al empleo en las distintas regiones del país (Banco de México, 2025). Los resultados de dicho estudio indican que, en las cuatro regiones, las mujeres tienen una probabilidad menor que los hombres de obtener un empleo asalariado. La mayor probabilidad de los hombres de recibir una oferta de empleo y mejores ofertas salariales que las mujeres explica esta diferencia. A su vez, las ofertas salariales más altas que reciben los hombres se explican en parte por las diferencias en los retornos a la educación y la experiencia laboral entre hombres y mujeres.

El presente Recuadro profundiza en el análisis de las condiciones que hombres y mujeres enfrentan al buscar un empleo asalariado en México y, dada la prevalencia del empleo informal, examina cómo la condición de formalidad influye sobre la brecha de género en el acceso al empleo en las distintas regiones del país. Los resultados sugieren que las brechas de género son más pronunciadas en el empleo en condición de informalidad, tanto en la búsqueda como en la obtención de un puesto de trabajo. En particular, la probabilidad de recibir una oferta de empleo formal es semejante para hombres y mujeres. Sin embargo, cuando proviene de un empleo informal esta es mayor para hombres que para mujeres. Adicionalmente, los hombres registran una mayor probabilidad que las mujeres de recibir una propuesta con un salario alto, tanto en el empleo formal como en el informal, aunque la brecha es mayor en este último. Estos hallazgos se mantienen, en términos generales, a nivel regional, si bien la magnitud y significancia estadística de las brechas varían entre ellas.

2. Marco conceptual, datos y estrategia de estimación

Un modelo básico de búsqueda de empleo (McCall, 1970) predice que obtener un empleo depende de dos factores: (a) recibir una oferta laboral y (b) que se decida aceptar el salario que se ofrece. En este modelo, los trabajadores buscan empleo solo cuando están desempleados, y aunque conocen la distribución de los salarios ofrecidos, $F(w)$, desconocen el salario de cada empresa hasta establecer contacto con ella, lo que ocurre con probabilidad α . Una vez recibida una oferta, la aceptan si el salario supera su salario de reserva, w_R . Así, la probabilidad de obtener un empleo, denominada λ , está dada por:

$$\lambda = \alpha \times P(w > w_R) = \alpha \times [1 - F(w_R)] \quad (1)$$

Donde $F(w_R) = P(w < w_R)$. En el análisis empírico, es común suponer que el logaritmo de los salarios que se ofrecen, es decir $\ln(w)$, sigue una distribución de probabilidad normal con media μ y varianza σ^2 , por lo que la distribución $F(w)$ se determina por los valores de μ y σ^2 .

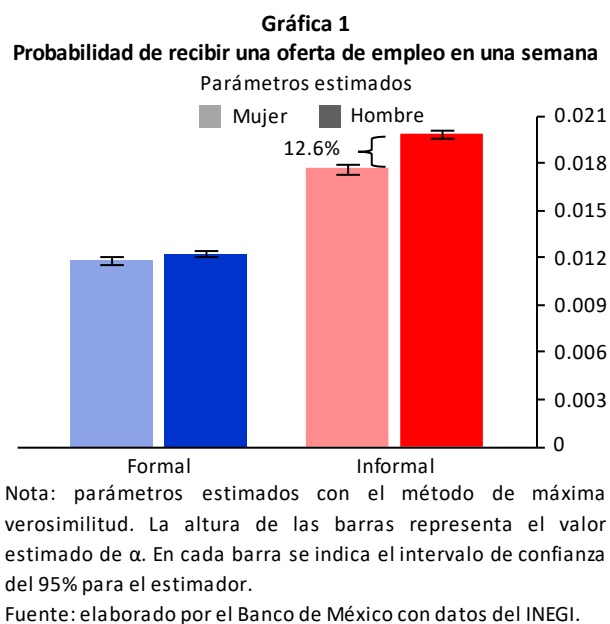
El objetivo de este ejercicio es obtener estimaciones de α , μ y σ^2 para cada región, por género y condición de formalidad. Una limitación de este modelo de búsqueda es que no se controla por las características individuales de las personas que buscan empleo ni por las de las empresas que las contratan, las cuales podrían incidir en las oportunidades laborales que enfrentan. No obstante, los resultados aportan evidencia valiosa que permite seguir avanzando en la comprensión de las brechas de género en el acceso al empleo. Más adelante se discute este punto en mayor profundidad a la luz de los resultados estimados.

Se utilizan datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes al periodo de 2005 al primer trimestre de 2026, excluyendo el segundo trimestre de 2020 debido a la ausencia de información por la pandemia de COVID-19. A partir de la ENOE se obtienen datos de la duración del desempleo y del salario cuando un trabajador encuentra empleo, utilizando la estructura de datos panel que brinda la encuesta. Para efectos de este Recuadro, se define como sector informal a los empleos asalariados que no otorgan a los trabajadores acceso a la seguridad social, incluyendo a quienes están laborando en unidades económicas formales y no cuentan con dicho acceso.

Para obtener las estimaciones de α , μ y σ^2 se utiliza el método de máxima verosimilitud siguiendo la estrategia de identificación propuesta por Flinn y Heckman (1982). El análisis considera únicamente las transiciones a empleos en los sectores secundario y terciario.¹

3. Oportunidades y calidad de las ofertas de empleo

La Gráfica 1 presenta las estimaciones de la probabilidad de recibir una oferta laboral por género y condición de formalidad a nivel nacional.

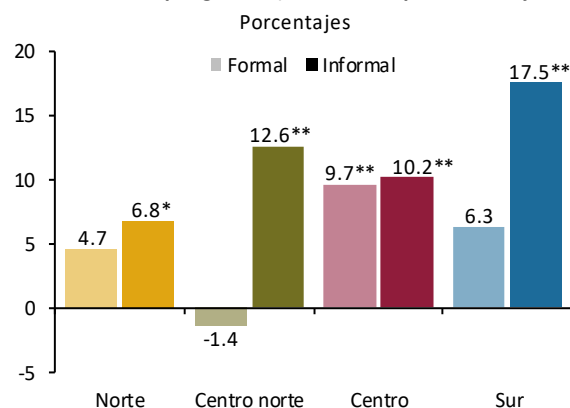


Se aprecia que tanto para hombres como para mujeres la probabilidad de recibir una propuesta de empleo en una semana es mayor si esta proviene de un empleo informal. Además, al analizar las ofertas de empleo informales (en rojo), los hombres tienen una probabilidad 12.6% mayor que las mujeres, diferencia que es estadísticamente significativa. En contraste, al considerar las ofertas de empleo formales (en azul), la diferencia entre hombres y mujeres no es estadísticamente significativa.

¹ Para medir la duración del desempleo previa a obtener un empleo formal, se sigue la convención de considerar como censuradas las duraciones de los individuos que transitan hacia un empleo informal (Lancaster, 1990). Análogamente, se aplica esta misma estrategia cuando se mide la duración del desempleo antes de conseguir un empleo informal.

La Gráfica 2 resume las diferencias relativas entre hombres y mujeres en la probabilidad de recibir una oferta de empleo formal o informal por región. En las cuatro regiones, los hombres presentan una mayor probabilidad que las mujeres de recibir una propuesta de empleo informal, y estas diferencias son estadísticamente significativas. La brecha más amplia se observa en la región sur, donde la probabilidad para los hombres es 17.5% superior a la de las mujeres, mientras que la menor diferencia se registra en la región norte, donde la ventaja para los hombres es de 6.8%. En cuanto al empleo formal, en tres de las cuatro regiones no se encuentra diferencia estadísticamente significativa. En cambio, en la región centro los hombres tienen una probabilidad 9.7% mayor que las mujeres, diferencia que es estadísticamente significativa.

Gráfica 2
Brecha en la probabilidad de recibir una oferta de empleo en una semana por género (hombres respecto de mujeres)



Nota: si α_H y α_M son las estimaciones de α para hombres y mujeres, respectivamente, la gráfica muestra $(\alpha_H - \alpha_M) / \alpha_M$

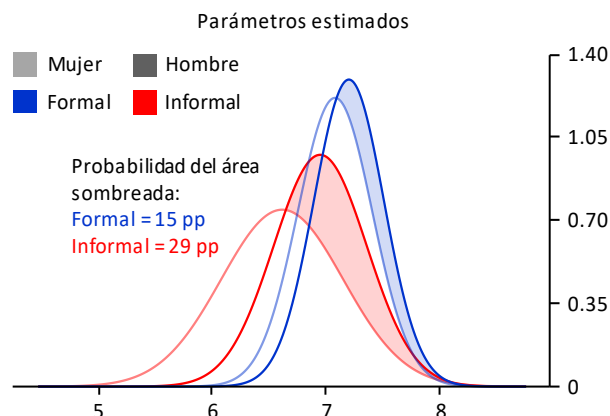
* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

Fuente: elaborado por el Banco de México con datos del INEGI.

La Gráfica 3 presenta las distribuciones del logaritmo de las ofertas salariales para cada género y condición de formalidad a nivel nacional, las cuales permiten comparar qué tan atractivas son las ofertas que reciben hombres y mujeres en los sectores formal e informal. Al comparar entre sectores formal e informal, se aprecia que las distribuciones de probabilidad del logaritmo de las ofertas salariales formales (en azul) se encuentran a la derecha de las correspondientes a las informales (en rojo), lo que indica una mayor probabilidad de recibir una oferta salarial alta (un salario ubicado en el extremo derecho del eje horizontal) cuando se trata de un empleo formal.

Dentro de cada sector, se observa que las distribuciones de probabilidad para hombres (en tono oscuro) se encuentran a la derecha de las de las mujeres (en tono tenue), lo que indica que, tanto en el sector formal como en el informal, los hombres tienen una mayor probabilidad de recibir propuestas con salarios altos que las mujeres. Al analizar cada sector por separado, las áreas sombreadas en las gráficas muestran la diferencia en la probabilidad de recibir una oferta salarial alta entre hombres y mujeres. Los resultados indican que en el sector formal esta ventaja para los hombres es de 15 puntos porcentuales (pp), mientras que en el sector informal es mayor, al ubicarse en 29 pp.

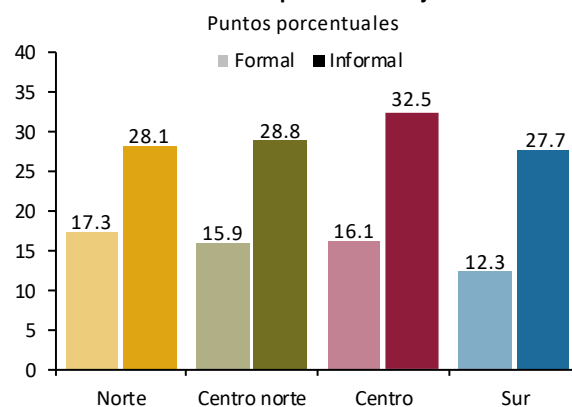
Gráfica 3
Distribuciones de probabilidad del
logaritmo de las ofertas salariales



Nota: parámetros estimados con el método de máxima verosimilitud. El área sombreada representa la mayor probabilidad que tienen los hombres, en comparación con las mujeres, de recibir una oferta salarial alta.

Fuente: elaborado por el Banco de México con datos del INEGI.

Gráfica 4
Probabilidad adicional de los hombres de recibir una oferta de
salario alto respecto a las mujeres



Fuente: elaborado por el Banco de México con datos del INEGI.

La Gráfica 4 extiende el análisis a nivel regional. Se observa que en todas las regiones los hombres presentan una mayor probabilidad que las mujeres de recibir ofertas con salarios altos. Esta brecha es más amplia cuando la propuesta proviene del sector informal que cuando proviene del sector formal. En particular, en las regiones centro y sur, la ventaja de los hombres en el sector informal es aproximadamente el doble de la registrada en el formal. En el sector informal, la mayor ventaja se registra en la región centro y la menor en la región sur. En contraste, en el sector formal la mayor brecha se observa en la región norte y la menor en la región sur.

4. Análisis complementario y discusión

Los resultados de este Recuadro documentan de forma robusta que las brechas de género son mayores en el sector informal que en el formal. A continuación, se analizan las características de las personas que buscan empleo y el tamaño de las empresas que las contratan, factores que podrían estar asociados con las brechas de género estimadas y complementar los resultados del modelo.

Cuadro 1
Características de las personas que buscan empleo

Promedios muestrales		
	Mujer	Hombre
Escolaridad (años)	9.6	8.9
Edad (años)	39.2	42.2
Casado (porcentaje)	46.1	66.5
Jefe de familia (porcentaje)	42.6	94.6
Residentes menores de 18 años	1.5	1.4

Nota: las observaciones consideran a todos los buscadores de empleo en la muestra en el periodo de observación.

Fuente: elaborado por el Banco de México con datos del INEGI.

El Cuadro 1 revela que las mujeres que buscan empleo tienen, en promedio, mayor escolaridad y que son más jóvenes que los hombres. Si bien la mayor escolaridad podría favorecer el proceso de búsqueda de empleo de las mujeres, una mayor experiencia laboral, aproximada por la edad de la persona una vez descontados sus años de educación, podría representar una ventaja para los hombres. Si la experiencia laboral tiene un mayor peso en las contrataciones, los hombres tendrían una ventaja sobre las mujeres. La composición del hogar es otro factor que podría influir en el proceso de búsqueda de empleo de mujeres y hombres. Los resultados revelan que, entre quienes buscan empleo, tanto la proporción de personas casadas como la de jefes de familia es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Esta diferencia podría afectar la intensidad de la búsqueda y, con ello, la probabilidad de recibir una oferta de empleo. Por otra parte, destaca que el número promedio de hijos menores de 18 años residentes en el hogar es mayor entre las mujeres que buscan empleo. Esto podría afectar el salario de reserva de las mujeres e incrementar la disposición a aceptar propuestas salariales más bajas. Por el mismo motivo, buscar un empleo que otorgue mayor flexibilidad para atender las responsabilidades del hogar podría limitar las opciones disponibles de las mujeres y reducir la probabilidad de recibir una oferta de empleo.

En el Cuadro 2 se aprecia que, independientemente del género, las contrataciones formales se concentran principalmente en empresas grandes, mientras que las informales se realizan en su mayoría en empresas pequeñas de 1 a 5 empleados. En la medida en que empresas grandes y pequeñas tengan sistemáticamente distintas prácticas o condiciones que afecten las oportunidades de igualdad de género, tales como diferencias en productividad o rentabilidad, la marcada diferencia en la distribución por tamaño de empresa podría explicar, al menos en parte, la mayor brecha observada en el sector informal.

Cuadro 2
Distribución del tamaño de empresa en la que encuentran
trabajo las personas que buscan empleo

Número de empleados	Porcentaje			
	Mujer		Hombre	
	Informal	Formal	Informal	Formal
1 a 5	57.4	21.2	52.4	16.2
6 a 50	27.6	36.7	29.3	36.3
51 o más	15.0	42.1	18.3	47.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: las observaciones consideran únicamente a las personas que están en la muestra y que obtuvieron un empleo durante el período de observación.

Fuente: elaborado por el Banco de México con datos del INEGI.

5. Consideraciones finales

Los resultados de este Recuadro muestran que las brechas de género tanto en la probabilidad de recibir una oferta de empleo como en el salario ofrecido son sustancialmente más amplias en el sector informal que en el formal. Este patrón se observa, en términos generales, en las cuatro regiones del país. En particular, la brecha en la probabilidad de recibir una propuesta de empleo informal es estadísticamente significativa en todas ellas, mientras que en el empleo formal solo lo es en la región centro. Asimismo, en todas las regiones la brecha asociada con el salario ofrecido es mayor en el empleo informal. La condición de formalidad por sí sola no garantiza una mayor igualdad de género. Las características de las personas también podrían influir en el proceso de búsqueda de empleo y contribuir a las diferencias en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres. Asimismo, las diferencias en las características de las empresas podrían explicar parcialmente la mayor brecha de género observada en el sector informal. Así, los resultados presentados permiten vislumbrar algunos mecanismos que explican parcialmente estas brechas. Sin embargo, aún es necesario profundizar en los factores que las originan, como la concentración de mujeres y hombres en ocupaciones con distinta intensidad manual, las diferencias en las horas trabajadas y los cambios estructurales en el mercado laboral durante las últimas dos décadas.

6. Referencias

- Banco de México (2025). “Diferencias en el acceso al empleo por región y género”. Reporte sobre las Economías Regionales, octubre-diciembre 2025.
- Flinn, C. y J. Heckman (1982). “New methods for analyzing structural models of labor force dynamics”. *Journal of Econometrics* 18 (1), 115–168.
- Lancaster, Tony (1990). *The Econometric Analysis of Transition Data*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McCall, J. J. (1970). “Economics of information and job search”. *Quarterly Journal of Economics* 84 (1), 113–126.