

Incidencia de la calidad del empleo y las condiciones socioeconómicas sobre la decisión de migrar hacia Cundinamarca y Bogotá durante 2013-2015

Zully Andrea Tellez Valdez¹

Trabajo de grado para optar por el título de Economista

Director:

Wilmer Rios

Universidad Santo Tomás de Colombia.

División de Ciencias Económicas y Administrativas.

Facultad de Economía.

Bogotá D. C., 2018.

¹ Universidad Santo Tomás. Facultad de Economía, Fundación Ceiba y Observatorio Latinoamericano de Desarrollo Sostenible OLDS. Código Postal: 250054. Soacha, Cundinamarca, Colombia.
zullytellez@usantotomas.edu.co zully-andre_012@hotmail.com

Tabla de contenido

I. Resumen:	4
II. Abstract:	5
Keywords: Labour migration, quality of employment, regional economy.	5
III. Introducción	6
IV. Marco Teórico	8
<i>Migración laboral</i>	9
<i>Calidad del empleo</i>	11
V. Metodología	14
<i>Datos</i>	14
<i>Medición de la calidad del empleo</i>	15
<i>Índice de Precariedad Laboral – una medida inversa de la calidad del empleo</i>	17
<i>Estimación de un escenario contrafactual</i>	18
<i>Incidencia de la calidad del empleo y las condiciones socioeconómicas sobre la decisión de migrar de la PEA colombiana</i>	20
VI. Resultados	21
<i>Estadísticas descriptivas</i>	21
<i>Índice de Precariedad Laboral como medida de la calidad del empleo</i>	24
<i>Estimación de un escenario contrafactual</i>	26
<i>Incidencia de la Calidad del Empleo y las condiciones socioeconómicas sobre la decisión de migrar</i>	29
VII. Conclusiones	33
VIII. Agradecimientos	34

Lista de tabla

Tabla 1: Dimensiones e indicadores de la Calidad del Empleo	16
Tabla 2: Impacto del capital humano sobre el logaritmo natural del IPL	26
Tabla 3: Resultados del modelo probit para Cundinamarca y Bogotá (conjuntamente) y Bogotá.....	30
Tabla 4: Efectos marginales sobre la decisión de migrar	32

Lista de grafica

Grafica 1: Proporción de los tipos de migración por año.....	21
Grafica 2: Tasa de desempleo según condición migratoria y año	22
Grafica 3: Proporción de población según nivel educativo y situación migratoria	23
Grafica 4: Sector económico del empleo según la condición migratoria.....	23
Grafica 5: Proporción de mujeres según grupos de estudio y año.	24
Grafica 6: Distribución poblacional de acuerdo con la condición migratoria y el IPL	25
Grafica 7: Cuadro 8: IPL promedio según año y condición migratoria	25
Grafica 8: Impacto porcentual de la educación sobre el IPL	27
Grafica 9: Impacto porcentual de la edad sobre el IPL	28

I. Resumen:

En la presente investigación se estimó el efecto de la calidad del empleo, las características individuales y las condiciones socioeconómicas de los departamentos de Colombia sobre la decisión de migrar de la Población Económicamente Activa (PEA) hacia Cundinamarca y Bogotá, región que se posiciona como la principal receptora de migrantes debido su posición geográfica, encontrándose en el centro de Colombia y caracterizándose por su condición de Capital.

Para esto, en primer lugar, se calculó un Índice de Precariedad Laboral (IPL) que cuantifica la cantidad de privaciones laborales que experimentan los trabajadores, y que por consiguiente mide la ausencia de calidad del empleo. En segunda instancia, se estimó un escenario contrafactual para obtener una variable proxy del IPL potencial al que se enfrentaban los migrantes en sus departamentos de origen, y finalmente se utilizaron modelos de respuesta binaria de tipo *probit* para evaluar la influencia sobre la decisión de migrar los aspectos antes mencionados.

Con los resultados se confirmó la existencia de un análisis costo-beneficio que antecede a la decisión de migrar, así mismo se observó la magnitud y dirección del efecto de la calidad del empleo, las características individuales y las condiciones socioeconómicas de las regiones de origen sobre la migración.

Palabras clave: Migración laboral, calidad del empleo, economía regional.

Clasificación JEL: J61, I31, R23

II. Abstract:

This research estimated the effect of the quality of employment, the individual characteristics and socio-economic conditions of the departments of Colombia on the decision to migrate the population economically active (EAP) to Cundinamarca and Bogotá, region that is positioned as the main recipient of migrants because its geographical position, in the Centre of Colombia and characterized by its status as Capital.

For this, first of all, we calculated an index of labor precariousness (IPL), which quantifies the amount of employment deprivation experienced by the workers, and that therefore measure the absence of quality of employment. In the second instance, a counterfactual scenario was estimated to obtain a proxy variable of potential IPL that migrants faced in their departments of origin, and finally response binary probit models were used to evaluate the influence on the decision to migrate the aforementioned aspects.

With results confirmed the existence of an analysis cost-benefit that precedes the decision to migrate, it was likewise noted the magnitude and direction of the effect of the quality of employment, the individual characteristics and socio-economic conditions of the regions of origin of migration.

Keywords: Labour migration, quality of employment, regional economy.

JEL classifications: J61, I31, R23

III. Introducción

La medición de la calidad del empleo constituye una herramienta fundamental para la toma de decisiones en política pública e iniciativas privadas ya que contribuye a generar oportunidades laborales, mejorar la calidad y las condiciones de vida de los individuos y orienta el desarrollo de forma deseable por la sociedad.

Sin embargo, de lo anterior cabe destacar que en el discurso político Colombia y sus gobiernos departamentales se han quedado cortos en atender este fenómeno como una de sus prioridades; es por esto que este documento trata de aportar insumos teóricos y empíricos que contribuyan a la construcción de un enfoque holístico, mediante el cual se pueda analizar el relacionamiento económico de las causas de la migración. De igual modo, se busca realizar aportes útiles en la formulación de medidas para atender la concentración espacial de las oportunidades laborales y el capital humano.

En el presente estudio se estimó el efecto de la calidad del empleo², las características individuales y las condiciones socioeconómicas de los departamentos de Colombia sobre la decisión de migrar de la Población Económicamente Activa (PEA) hacia Cundinamarca y Bogotá, región que se posiciona como la principal receptora de migrantes debido su posición geográfica en el centro de Colombia y por su condición de Capital.

Para este fin, se requiere una caracterización que permita identificar cómo la calidad del empleo y las condiciones socioeconómicas de los departamentos influyen en la decisión de migrar de las personas, específicamente de la Población Económicamente Activa (PEA).

En este sentido, se intenta responder la siguiente pregunta de investigación: *“¿Cuál es la incidencia de la calidad del empleo y las condiciones socioeconómicas departamentales sobre la decisión de migrar hacia Cundinamarca y Bogotá?”*.

² Es importante resaltar que la presente investigación decide utilizar el concepto de calidad del empleo, ya que este concepto es dinámico, multidimensional y se caracteriza por cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, entre otros aspectos. Así mismo más adelante se hará alusión al término de “precariedad laboral” ya que en la presente investigación se estimó un índice de precariedad laboral. En este sentido, este término se acopla al marco teórico de la calidad del empleo, ya que cuantifica la cantidad de privaciones a la que se expone un trabajador. Es decir, la calidad del empleo se puede medir por su existencia o ausencia, en este sentido, la ausencia de calidad del empleo puede analizarse como precariedad laboral sin que ello implique un cambio en el marco teórico.

Cabe señalar que el presente estudio parte del supuesto de racionalidad propio de la teoría neoclásica de las migraciones como lo exponen Castillo & Acosta (2018), los cuales señalan que *“el supuesto de racionalidad implica que tanto los migrantes como los no migrantes conocen las características en cuanto a calidad del empleo de su entorno laboral y del promedio nacional o de otros departamentos. Por tal motivo, se asume que las personas residentes en regiones con una calidad del empleo por debajo de la media nacional tienen un incentivo a migrar hacia áreas con mayor calidad promedio, ceteris paribus”*.

Para cumplir con el objetivo de la investigación, se utilizó una metodología inductiva con métodos cuantitativos propios de la econometría y microdatos de la Población Económicamente Activa (PEA) de Colombia provenientes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) del país.

Estos datos fueron utilizados en cuatro etapas. En la primera fase, se seleccionaron indicadores de la Calidad del Empleo referentes a las diversas dimensiones de este, de acuerdo con las recomendaciones de Castillo & Acosta (2018), Porras & Rodríguez (2014), Quiñones (2011) y Pineda & Acosta (2011). En este sentido se seleccionaron veinte indicadores referentes a cinco dimensiones de la calidad del empleo, las cuales cuentan con un promedio de cuatro variables para su análisis.

Posteriormente, en la segunda fase se estimó un Índice de Precariedad Laboral (IPL) que cuantifica la cantidad de privaciones laborales que experimentan los trabajadores, de este modo se mide la ausencia de calidad del empleo. El índice fue diseñado de acuerdo con la metodología que proponen Alkire & Foster (2008) para medir la pobreza multidimensional.

Seguido a lo anterior, en la tercera fase se estimó un Escenario Contrafactual, es decir, se estimó el IPL promedio al cual se exponían los trabajadores en sus departamentos de origen y con su nivel de capital humano. Este ejercicio permitió medir la variación en el IPL potencial con un año de rezago y el IPL efectivo en el momento de la encuesta, lo cual constituye un indicador de la ganancia de calidad del empleo producto de la migración.

Finalmente, en la cuarta etapa se estimaron los efectos de la calidad del empleo y las condiciones socioeconómicas sobre la decisión de migrar de la PEA colombiana, por medio de un modelo probabilístico binario de tipo *probit*, cuya variable dependiente corresponde a la condición de migrante de las personas, la cual se explica con una serie de características

socioeconómicas de las regiones de origen, el IPL y características individuales de las personas encuestadas.

Cabe resaltar que el estudio resulta relevante porque explica una proporción importante de la migración interna en Colombia, la cual tiene una relación directa con: 1) las brechas socioeconómicas que existen entre los departamentos del país y 2) cambios en la estructura demográfica y económica tanto en Cundinamarca y Bogotá, como en los lugares de origen. Así mismo, se destaca que este estudio integra la multidimensionalidad de la calidad del empleo y las condiciones socioeconómicas e individuales de las personas, al análisis de costo-beneficio que precede a la migración.

El documento está dividido de la siguiente manera: además de la presente introducción, en la sección 2, se realiza una descripción del marco teórico sobre la migración laboral y la calidad del empleo; posteriormente, en la sección 3, se efectúa la descripción de la metodología; en el apartado 4, se analizan los resultados obtenidos; en la quinta parte, se ofrecen conclusiones, y se finaliza con los agradecimientos, las referencias y anexos del estudio.

IV. Marco Teórico

Existen diversos estudios que abordan la migración laboral y la calidad del empleo en entornos nacionales e internacionales. No obstante, se observa que no existe consenso sobre la relación entre ambos aspectos ni en los métodos de estimación de esta. Lo cual es consecuencia del carácter multidimensional de ambos temas.

Este hecho genera que estos marcos teóricos hayan sido abordados por separado con diversas fuentes de información, lo cual provoca que se presenten divergencias en cuanto a los resultados. En este contexto, se destaca el trabajo precursor de Castillo & Acosta (2018), quienes realizaron el primer ejercicio para evaluar la relación entre calidad del empleo y migración laboral en Colombia.

Así mismo, se destaca el trabajo de Porras & Rodríguez (2014) quienes desarrollaron un Índice de Mala Calidad del Empleo, que inspiró el Índice de Precariedad Laboral que se construye en este estudio.

Por consiguiente, ambos trabajos constituyen los principales referentes de la presente investigación.

Migración laboral

Entre los primeros estudios migratorios se destacan los trabajos de Ravenstein (1885), quien formuló una serie de leyes que identifican las características generales que motivan a las personas a migrar y a elegir diversos destinos. Estas leyes son:

- i. el factor económico predomina entre los motivos de las migraciones –*las diferencias económicas*- sin embargo, se ha demostrado que características como la calidad de vida, violencia, entre otros, juegan un papel importante en la toma de decisión de los individuos a migrar;
- ii. la mayor parte de las migraciones se producen a lugares próximos;
- iii. las personas que se desplazan largas distancias generalmente buscan grandes centros económicos;
- iv. las migraciones se producen de forma escalonada;
- v. la población rural tiende a migrar hacia zonas urbanas –*los nativos de las ciudades tienen menos propensión a migrar que los de las zonas rurales*-;
- vi. los migrantes urbanos tienden a trasladarse entre zonas metropolitanas –*generan un desplazamiento interurbano*-;
- vii. los costos de transporte generan una relación inversa entre la migración; y
- viii. cada corriente migratoria (emigrante-inmigrante) de las personas, produce una corriente compensadora.

Posteriormente, desde la perspectiva neoclásica se incluyó el análisis costo-beneficio como el proceso según el cual se toman las decisiones de migrar. En este sentido, los individuos evalúan las diferencias salariales, el salario esperado, los costos de transporte, alojamiento, adaptación al medio, el tiempo de traslado, la infraestructura, el clima, la seguridad, entre otros, para tomar la decisión de desplazarse o permanecer en sus regiones de origen (Galvis, 2002; Castillo & Acosta, 2018).

Así mismo, se incluyó un análisis desde la teoría del capital humano, según la cual, la decisión de migrar se evalúa como una inversión, dado que proporciona habilidades, experiencia, conocimientos, etc. De este modo, si una persona percibe que obtendrá retornos o beneficios por migrar de acuerdo con su stock de capital humano y las características de la región de destino, se podría esperar que esta migre, *ceteris paribus* (Galvis, 2002; Castillo & Acosta, 2018).

Estas teorías se confirman con los resultados de Galvis (2002) quien demostró que la migración se encuentra estrechamente correlacionada con el PIB per cápita de los departamentos, lo cual sugiere que las personas migran desde las regiones con menor desempeño económico hacia aquellas más productivas y con mayor cantidad de oportunidades laborales.

Por otra parte, Catillo & Acosta (2018) destacan que existen otras perspectivas teóricas que explican la migración. Entre ellas se destaca la economía regional que establece una relación entre migraciones y desarrollo económico, sin embargo, los signos de esta se encuentran vinculados a los efectos tanto positivos como negativos de la movilidad de las personas. De acuerdo con esta corriente, entre los efectos positivos se puede citar la recepción de capital humano y la selectividad de los migrantes, es decir, de las personas que se autoseleccionan para migrar por presentar mayores tasas de emprendimiento, menor aversión al riesgo, entre otras características que son deseables para las regiones de acogida (Pizzolitto, 2006). En cuanto, a los efectos negativos se puede citar que las migraciones generan una reducción de la fuerza laboral en las regiones de origen, variaciones importantes en el nivel de escolaridad, cambios demográficos y de acuerdo con las condiciones laborales de las regiones de destino, los migrantes pueden generar un incremento en el desempleo y la (Galvis, 2002).

En este orden de ideas, Pizzolitto (2006), indica que el estudio de las migraciones es importante ya que genera un impacto significativo en las dinámicas económicas y porque es capaz de modificar la distribución demográfica de la población a nivel local, regional, nacional e internacional.

No obstante, se reconoce que la migración también puede generar efectos adversos cuando las regiones de destino no son capaces de absorber e integrar a los migrantes al mercado laboral y a la sociedad. En estos escenarios se generan serios desequilibrios que desembocan en desempleo, xenofobia, inseguridad y otras problemáticas a nivel social.

Por otra parte, Catillo & Acosta (2018) indican que el enfoque de las redes sociales y el capital social juegan un rol fundamental en las migraciones debido a que la información y las redes de apoyo son cruciales a la hora de tomar la decisión de migrar. Los estudios que han aplicado este enfoque resaltan que el capital social y los contactos en los lugares receptores tienden a disminuir el miedo y la incertidumbre de los posibles migrantes (Haug, 2008); con

esto cabe destacar que se crean redes que ayudan en la inserción laboral, la estabilidad emocional y la adaptación del individuo.

Por consiguiente, las redes sociales y el capital social no se miden bajo las lógicas microeconómicas, sino que introducen variables que vinculan las estructuras sociales a nivel macro con el individuo a nivel micro (Faist, 1997). Es decir, se incluyen factores económicos, características individuales y el entramado social de los migrantes a la hora de explicar sus decisiones de migrar (Boyd, 1989).

Tras evaluar las diversas perspectivas que describen la migración, se decidió utilizar el enfoque neoclásico en vista de que se asume la existencia de un análisis racional de costo-beneficio a la hora de migrar. Por otro lado, la disponibilidad de datos dificulta la inclusión de variables referentes a las redes sociales y la distribución de la información entre los migrantes.

Calidad del empleo

El presente estudio utiliza el concepto de calidad del empleo como una de las principales variables explicativas de la migración. Esta decisión se sustenta en los trabajos de Castillo & Acosta (2018), quienes demostraron que la movilidad de las personas no depende solamente de los retornos monetarios que podrían obtener tras migrar, sino también de los retornos no monetarios como mayores tasas de seguridad social, estabilidad en el trabajo, diálogo social, entre otras.

Por esta razón, se procede a delimitar lo que se entiende por Calidad del Empleo, ofreciendo una descripción de la evolución histórica de los términos relacionados a esta.

Para empezar, es necesario aclarar que la calidad del empleo, es diferente a lo que se entiende por trabajo decente. En este sentido se debe recordar que, *“La Organización Internacional para el Trabajo (OIT) lanzó hace una década su objetivo visión de Trabajo Decente (ILO, 1999). Este objetivo cubre una amplia variedad de dimensiones asociadas con el trabajo que logran integrarse bajo este concepto, el cual está relacionado, pero es diferente del de la calidad del trabajo. Ambos son términos amplios y multidimensionales, pero se refieren a elementos distintos. El "trabajo decente" es un concepto más amplio y está referido a la situación laboral en un país, mientras que la calidad del trabajo hace referencia solo a las personas que se encuentran trabajando. En tal sentido, la calidad del trabajo*

constituye un componente del trabajo decente, componente no obstante central para la valoración laboral de un país.” (Pineda & Acosta, 2011, págs. 63-64)

En consecuencia, se observa que la calidad del empleo surge como concepto derivado del trabajo decente para ofrecer una caracterización más acertada de las diferencias laborales entre los trabajadores y sectores económicos. Por otra parte, Weller & Roethlisberger (2011), resaltan que este concepto se mantiene evolucionando, por lo cual su medición no se puede reducir a indicadores unidimensionales.

En este contexto, Pineda & Acosta (2011) definen la calidad del trabajo como *“todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permiten a estas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad”*. Por esta razón diversos autores han abordado la calidad del empleo desde un enfoque multidimensional. Ejemplo de ello son los trabajos de:

Rosenthal (1989), quien considera como determinantes de la calidad del empleo a las condiciones de trabajo, la satisfacción, el período del empleo, el estatus de este, la seguridad laboral y la afiliación a seguridad social.

Rodgers (1997), que evalúa los beneficios no salariales del empleo, la estabilidad y confiabilidad del trabajo, el tipo de contrato, la afiliación a seguridad social, los seguros de desempleo, el horario, el riesgo a accidentes y enfermedades profesionales.

Beatson (2000), que evalúa la afiliación a seguridad social, el tiempo de trabajo, el equilibrio “trabajo-vida familiar”³, el tipo de contrato, la antigüedad en el empleo, la estabilidad laboral y la percepción de inseguridad en el trabajo.

Reinecke & Valenzuela (2000), quienes estiman la calidad del empleo mediante las seis dimensiones: la primera relacionada a las condiciones de trabajo como la jornada de trabajo como el horario normal, las horas extras, los períodos de descanso, la segunda con el ingreso, la tercera tiene en cuenta la protección social –*salud y pensión*–, la cuarta es la estabilidad –*la antigüedad en el empleo y su tipo de contratación*–, la quinta está relacionada con preguntas de percepción, es decir es una variable subjetiva del trabajo⁴ y la sexta con el subempleo.

³ Este factor tiene en cuenta la oportunidad de hacer “teletrabajo” o trabajar en casa, posibilidad de obtener un permiso con pronto aviso para atender una eventual emergencia, o las facilidades que los trabajadores con niños o ancianos a su cargo puedan tener.

⁴ A continuación, se reseñan las preguntas de percepción: La primera evalúa el nivel general de satisfacción: ¿cómo se siente usted con su trabajo actual? La respuesta presenta cuatro opciones, las cuales se agrupan en orden ascendente, así:

Para Farné (2003) un empleo de calidad debe tener en cuenta la percepción del bienestar. Por consiguiente, la calidad del empleo se relaciona con variables que van en línea con el bienestar tanto económico como social de los individuos en sí y sus familias. En este sentido, se propone un “*Índice sintético de la calidad del empleo*” en el cual se utilizan cuatro variables fundamentales: 1) ingreso, 2) tipo de contrato, 3) afiliación a seguridad social y 4) horas laborales.

Pineda (2007) examina las dinámicas de la calidad del empleo para ciudades en Colombia, teniendo en cuenta el ingreso, el tipo de contrato, la afiliación a la seguridad social, la jornada laboral y el subempleo, para ello construye índices compuestos “*introduciendo regresiones de capital humano para la dimensión de ingresos y desagregando las estimaciones para distintas categorías de trabajadores según las más importantes segmentaciones del mercado laboral: asalariados e independientes; calificados y no calificados, y hombres y mujeres.*” (Pineda & Acosta, 2011)

Quiñones (2011) realizó un trabajo similar para Colombia que le permitió clasificar a las áreas metropolitanas del país de acuerdo con su nivel de calidad del empleo. Según los resultados obtenidos, Medellín (Antioquia), Cali (Valle del Cauca), Bucaramanga (Santander), Barranquilla (Atlántico) y Bogotá se posicionan como las ciudades con mayor calidad del empleo.

Adicionalmente, Porras & Rodríguez (2014) desarrollaron un índice sintético que cuantifica la calidad del empleo con una estructura equivalente al Índice de Pobreza Multidimensional de Alkire & Foster (2008). Este índice, parte de una visión similar a los estudios anteriores, pero innova en la propuesta de medición, en este sentido, se cuantifica la existencia de cuatro dimensiones básicas: ingresos, precariedad o aseguramiento social, informalidad y horas trabajadas. Se destaca, que la forma funcional del índice carece de ponderaciones, lo cual evita la discusión sobre la importancia relativa de los indicadores, por esta razón, en el presente estudio se utilizó una versión ampliada de este.

Tras estos estudios, se alcanzó cierto nivel de consenso sobre las características que indican el nivel de calidad de un empleo. Sin embargo, fue la OCDE la que sentó las bases

muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho. Para su ponderación se retoman estos mismos niveles. La segunda evalúa la percepción sobre la estabilidad en el trabajo: ¿cómo considera que es su empleo o trabajo actual? Con cuatro opciones de respuesta que se valoran en forma descendente, así: muy inestable, inestable, estable y muy estable. La tercera evalúa la compatibilidad entre trabajo y familia: ¿su horario de trabajo y sus responsabilidades familiares son: muy incompatibles, incompatibles, compatibles o muy compatibles? (Pineda & Acosta, 2011)

de una medida estándar internacional para los países más desarrollados del planeta. No obstante, en América Latina se continúa discutiendo al respecto debido a que existe una alta heterogeneidad en los datos y las encuestas de hogares en los países que componen la región.

Paralelamente a los estudios sobre la calidad del empleo, se desarrollaron investigaciones sobre su relación con otros aspectos de la economía. En esta tendencia, Bustamante & Arrollo (2008) investigaron la influencia del reconocimiento racial sobre el acceso a los empleos de calidad en el mercado laboral colombiano. Encontrando que la probabilidad de conseguir un empleo de calidad es baja si se es de raza negra, en trece áreas metropolitanas del país los resultados son iguales, lo que hace pensar que existe discriminación laboral. Esta situación de empleos de mala calidad va de la mano con el hecho de ser joven, tener menos años a nivel educativo, no estar casado y pertenecer al sector informal.

Por su parte, Posso (2010) evalúa la relación entre la calidad del empleo y la segmentación del mercado laboral. Con lo cual, encontró que la probabilidad de tener una alta calidad de empleo aumenta a mayor nivel educativo. Así mismo, ciudades como Cúcuta (Norte de Santander), Ibagué (Tolima) y Montería (Córdoba) tienen los peores índices de calidad y las ciudades mejor calificadas son las grandes ciudades como Bogotá, Medellín (Antioquia) y Cali (Valle del Cauca).

Mientras que Castillo & Acosta (2018) analizaron el rol de la calidad del empleo como determinante de la migración laboral en Colombia, encontrando así que dimensiones como la estabilidad laboral, la inclusión al mercado de trabajo y la seguridad social tienen una influencia significativa en la decisión de los agentes económicos. En este sentido, se amplió la discusión sobre la movilidad del factor trabajo al comprobar que los individuos no sólo migran por los posibles retornos monetarios sino también por los retornos no monetarios del trabajo que son indicios de la Calidad del Empleo.

V. Metodología

Datos

Para cumplir con el objetivo del presente estudio se utilizó una metodología inductiva con métodos cuantitativos propios de la econometría y microdatos de la Población Económicamente Activa (PEA) de Colombia provenientes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) del

país.

Dicha encuesta es de carácter transversal, sin embargo, se utilizaron los datos de 2013 a 2015 para construir un pseudo panel. Adicionalmente, se utilizó el módulo de migraciones⁵ para identificar la residencia de los individuos, con un año de rezago, y analizar los movimientos migratorios hacia Cundinamarca y Bogotá, así como, las características socioeconómicas de las regiones de origen y destino de la población.

Medición de la calidad del empleo

Como se pudo observar en el marco teórico, la calidad del empleo puede estudiarse desde una perspectiva mixta analizando las características intrínsecas del empleo de los trabajadores y sus perspectivas generales al respecto. Por esta razón se seleccionaron indicadores referentes a las diversas dimensiones de la calidad del empleo atendiendo las recomendaciones de Castillo & Acosta (2018), Porras & Rodríguez (2014), Quiñones (2011) y Pineda & Acosta (2011).

Cabe destacar que como se pretende analizar la calidad del empleo a nivel individual no se incluyó la dimensión de equidad de género que proponen Castillo & Acosta (2018) ya que esta constituye una comparación entre hombres y mujeres que no se puede replicar a nivel individual. Sin embargo, se lograron mantener las cinco dimensiones restantes que proponen estos autores.

Por otro lado, es importante resaltar que la calidad del empleo se puede evaluar de acuerdo a su existencia o ausencia de forma equivalente. Por esta razón, en el presente estudio se decidió seguir a Porras & Rodríguez (2014) quienes evaluaron la calidad del empleo por su ausencia con una variante del Índice de Pobreza Multidimensional de Alkire & Foster (2008). Por consiguiente, en la presente investigación se estimó un Índice de Precariedad Laboral (IPL) que se acopla al marco teórico de la calidad del empleo, ya que cuantifica la cantidad de privaciones a la que se expone un trabajador.

Para este efecto, se seleccionaron veinte indicadores referentes a cinco dimensiones de la calidad del empleo, las cuales cuentan con un promedio de cuatro variables para su análisis. Cabe destacar que la dimensión de inclusión al mercado laboral sólo contó con dos

⁵ Este módulo es confidencial debido a que permite identificar la ubicación geográfica de las personas encuestadas.

indicadores, no obstante, de acuerdo con la literatura, estas son las más significativas y logran describir las condiciones de accesibilidad al empleo.

En cuanto al tratamiento de los indicadores, estos fueron transformados en variables binarias que identifican la ausencia de una cualidad favorable o deseable del trabajo. En este sentido, cada indicador reflejaría la ausencia de calidad de empleo o la existencia de una privación en materia laboral.

Tabla 1: Dimensiones e indicadores de la Calidad del Empleo

Dimensión	Indicador	Tipo de variable
Salud y Seguridad Social	El trabajo exige mucho esfuerzo físico y mental	Binaria
	Problemas ambientales en el trabajo	Binaria
	Carencia de ARL	Binaria
	No cotizante a pensiones	Binaria
	Sin afiliación a EPS	Binaria
Inclusión al mercado laboral	Condición de ocupación	Binaria
	Desempleo por más de 6 meses	Binaria
Estabilidad laboral	No considera que su trabajo sea estable	Binaria
	No considera que su trabajo sea permanente	Binaria
	No cuenta con contrato escrito	Binaria
	No cuenta con contrato indefinido	Binaria
Jornada Laboral	No cuenta con una jornada laboral completa	Binaria
	Desea trabajar menos horas	Binaria
	Trabajó menos de 11 meses al año	Binaria
	Quiere trabajar más horas	Binaria
Ingresos y ganancias	Ingreso laboral inferior al potencial	Binaria
	No cuenta con derecho a primas	Binaria
	No cuenta con derecho a cesantías	Binaria
	No cuenta con vacaciones pagas	Binaria
	No cuenta con horas extra	Binaria

Fuente: Elaboración propia atendiendo las recomendaciones de Castillo & Acosta (2018), Porras & Rodríguez (2014), Quiñones (2011) y Pineda & Acosta (2011).

En este orden de ideas, para incluir un indicador binario referente al ingreso laboral, se

decidió estimar si cada trabajador obtiene su ingreso potencial, es decir, el retorno que percibiría en promedio de acuerdo con su *stock* de capital humano. Para ello se utilizó el método de Pineda & Acosta (2011) y Castillo (2016), según los cuales se estima la función de ingresos propuesta por Mincer (1974) y se controla el sesgo de selección por medio del modelo en dos etapas de Heckman (1979).

De este modo, se logra calcular el ingreso potencial que cada trabajador recibiría de acuerdo con su capital humano. En este sentido, se asume que, si un trabajador percibe menos de su ingreso potencial, existe ausencia de calidad del empleo. Lo cual equivaldría a un análisis objetivo de subempleo por ingresos.

A continuación, se muestran la función de ingresos y el modelo probit utilizados para estimar el modelo de dos etapas de Heckman.

$$\ln(w) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 \quad [1]$$

$$P(\text{Empleado} = 1) = \alpha_0 + \alpha_1 S + \alpha_2 X + \alpha_3 M + \alpha_4 J + \alpha_5 R + \alpha_i \sum_{i=1}^{23} D \quad [2]$$

Donde $\ln(w)$ es el logaritmo natural del ingreso, S corresponde a los años de escolaridad, X a la experiencia potencial, X^2 al cuadrado de esta, M es una variable dicotómica que identifica a las mujeres, J identifica a los jefes de hogar, R señala a las personas que viven en zonas rurales y D es un conjunto de variables Dummy que indican los diversos departamentos del país.

Índice de Precariedad Laboral – una medida inversa de la calidad del empleo

Como se expresó anteriormente, la calidad del empleo se puede medir por su existencia o ausencia. En este sentido, la ausencia de calidad del empleo puede analizarse como precariedad laboral sin que ello implique un cambio en el marco teórico.

Por esta razón, se decidió seguir el ejercicio de Porras & Rodríguez (2014) y calcular un índice de precariedad laboral de acuerdo con la metodología que proponen Alkire & Foster (2008) para medir la pobreza multidimensional.

Cabe destacar que Alkire & Foster (2008) seleccionaron una serie de indicadores relacionados con la pobreza y establecieron diversos umbrales bajo los cuales se considera

que existe una privación de bienestar. En este sentido, de acuerdo con el número de privaciones que padezca una persona u hogar se puede establecer si este se puede considerar pobre.

Dicha metodología ha sido ampliamente utilizada para analizar la pobreza multidimensional debido a la facilidad de su cálculo y porque no necesita realizar ejercicios de ponderación.

Por estas razones, en el presente estudio se decidió estimar un Índice de Precariedad Laboral que cuantifica la cantidad de privaciones que experimentan los trabajadores para de este modo evaluar la calidad del empleo de los mismos.

Es importante resaltar que a diferencia de los Índices de Pobreza Multidimensional (IPM), se evitará establecer un umbral para el índice, ya que se considera que la calidad del empleo se presenta en diversos niveles y que no debe resumirse en un indicador binario. Por esta razón, se asume que el simple conteo de privaciones permite evaluar estos niveles de calidad y simétricamente los de precariedad.

De forma matemática el Índice de Precariedad Laboral se podría entender como una sumatoria simple de los indicadores i de cada dimensión d .

$$IPL = \sum_{d=1}^5 \sum_{i=1}^I I \quad [3]$$

Se debe destacar que cuando una persona se encuentra desempleada carece de calidad del empleo, por este motivo adquiere el valor máximo de precariedad.

El beneficio de esta forma funcional es que prescinde de ponderaciones y permite cuantificar la falta de calidad del empleo sin discutir la importancia relativa de cada indicador y dimensión.

Esta característica permite que se pueda estimar la calidad del empleo pasada o futura de un trabajador de acuerdo con sus características y diversos supuestos sobre su estado en el mercado laboral, sin mayores complicaciones.

Estimación de un escenario contrafactual

Es importante recordar que la Gran Encuesta Integrada de Hogares de Colombia es una

encuesta transversal. Por este motivo, la migración sólo se puede analizar en un escenario ex-post, es decir, cuando ya sucedió. Para ello, se cuenta con preguntas que indagan el departamento donde residían las personas hace 12 meses.

Con esta información se puede estimar un escenario contrafactual, es decir, estimar el posible IPL promedio que pudieron tener las personas un año antes, de acuerdo con el departamento donde estas residían y las condiciones socioeconómicas de este.

Esta posibilidad permite probar la hipótesis neoclásica de las migraciones según la cual las personas migran para obtener mayores retornos de su capital humano. En este sentido, se esperaba observar un decrecimiento pronunciado en el IPL de las personas que migraron.

No obstante, como el cálculo del IPL rezagado un año se realiza por medio de una estimación contrafactual, los resultados podrían analizarse de acuerdo con las expectativas de las personas. En este sentido, si el IPL potencial de las regiones de origen es superior y se espera que el IPL decrezca con la migración, existiría un incentivo a migrar, dicha expectativa se podría comprobar si efectivamente existe información consistente que indique que migrar reduce el IPL, si este fenómeno es conocido por la población y si la variación del IPL resulta significativa a la hora de explicar la decisión de migrar.

Por estas razones se estimó una regresión multivariada que intenta estimar el IPL promedio de las personas de acuerdo con sus características laborales y socioeconómicas, lo cual sería un IPL potencial.

Para ello se estimó la siguiente regresión:

$$\ln(ipl) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 S^2 + \beta_3 E + \beta_4 E^2 + \beta_5 J + \beta_6 R + \beta_7 M + \beta_8 A + \beta_i \sum_{i=1}^{23} D \quad [4]$$

Donde $\ln(ipl)$ el logaritmo natural del IPL, S corresponde a la escolaridad, S^2 es la educación al cuadrado, E la edad y E^2 la edad al cuadrado, J identifica a los jefes de hogar, R a las personas que residen en zonas rurales, M a las mujeres, A es el año de la encuesta y D es un conjunto de variables binarias que identifican a los departamentos.

Con esta regresión se puede calcular el IPL potencial que podría tener una persona de acuerdo con sus características laborales y socioeconómicas. En este sentido, el IPL rezagado un año permitiría contar con una variable proxy de la calidad del empleo que pudo haber experimentado una persona previamente a la migración o al cual se encontraba expuesta. De

este modo, se podría evaluar el efecto de la posible variación en la calidad del empleo sobre la decisión de migrar de la PEA.

Para rezagar el IPL se utilizó la función antes expuesta sustituyendo R, A y D por los valores del año anterior, de acuerdo con las variables del Módulo Migratorio de la GEIH. De este modo se le asignó a cada persona un IPL contrafactual según su capital humano.

Incidencia de la calidad del empleo y las condiciones socioeconómicas sobre la decisión de migrar de la PEA colombiana

Finalmente, para estimar los efectos de la calidad del empleo y las condiciones socioeconómicas sobre la decisión de migrar de la PEA colombiana se decidió utilizar un modelo probabilístico binario de tipo probit, cuya variable dependiente corresponde a la condición de migrante de las personas, la cual se explica con una serie de características socioeconómicas de las regiones de origen, el IPL y características individuales de las personas encuestadas.

Concretamente, se estimó la siguiente función:

$$P(Migra = 1) = \beta_0 + \beta_1 dif_{ipl} + \beta_2 ipl + \beta_3 c_{rural} + \beta_4 c_{urbano} + \beta_5 pobreza + \beta_6 gini + \beta_7 S + \beta_8 E + \beta_9 J + \beta_{10} M + \beta_{11} A \quad [5]$$

$$dif_{ipl} = ipl_t - ipl_{t-1} \quad [6]$$

$$c_{rural} = rural_t - rural_{t-1} \quad [7]$$

$$c_{urbano} = urbano_t - urbano_{t-1} \quad [8]$$

Donde dif_{ipl} corresponde a la diferencia entre el IPL y el IPL rezagado estimado, ipl corresponde al IPL en el momento de la encuesta, c_{rural} es una variable binaria que indica si la persona pasó de una zona urbana a una rural y c_{urbano} es su contraparte, $pobreza$ corresponde al porcentaje de población pobre en el departamento de residencia de hace un año, $gini$ corresponde al coeficiente de desigualdad del departamento de residencia hace un año, S es la educación, E la edad, J si es jefe de hogar, M si es mujer y A corresponde al año.

El análisis de las variables y la justificación de su selección se describen en los resultados.

VI. Resultados

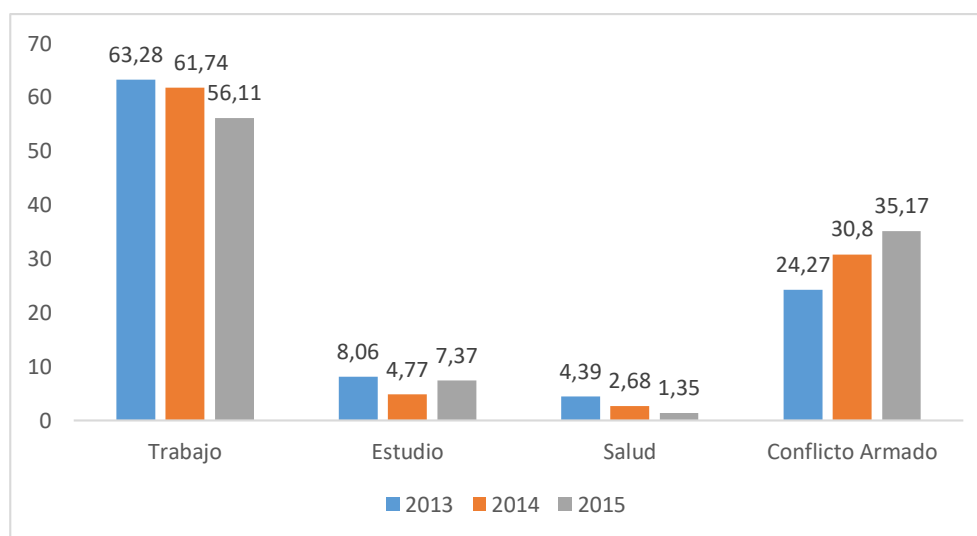
Estadísticas descriptivas

De acuerdo con el módulo migratorio de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, la región Bogotá-Cundinamarca experimenta principalmente un fenómeno de migración interna, es decir, personas de Cundinamarca que migran a Bogotá y viceversa. Estos movimientos migratorios representan el 29% y 20% respectivamente, para un total del 49%. Cabe resaltar que Bogotá es la capital del departamento de Cundinamarca y esta situación genera una atracción natural de migrantes.

Por otro lado, cabe destacar que los otros centros generadores de migrantes hacia la región estudiada son: Boyacá (10%), Tolima (6%) y los departamentos de Antioquia, Huila, Meta, Santander y Valle del Cauca (3% cada uno). Estos resultados se pueden explicar por la cercanía de dichos departamentos a la región estudiada y por la existencia de un flujo migratorio histórico.

Por otra parte, al analizar las razones que justifican la migración hacia la región de estudio, se evidencia que más del 55% es migración laboral, seguida de un importante componente de migración forzada por el conflicto armado del país, el cual representa cerca del 30% del flujo migratorio.

Grafica 1: Proporción de los tipos de migración por año

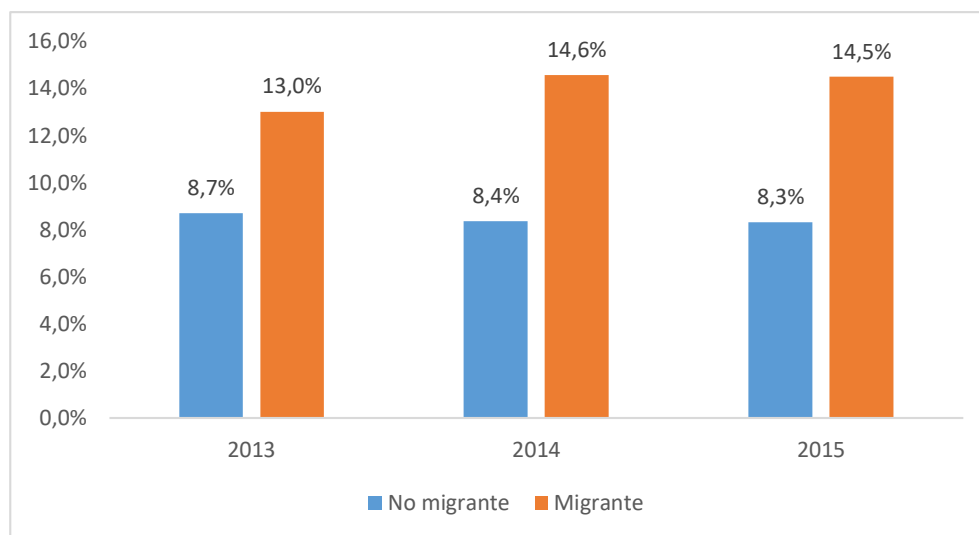


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

Es importante destacar que durante el período de estudio se observó un decrecimiento en la proporción de migración por motivos laborales y de salud, mientras que la migración forzada experimentó un incremento significativo de más de 10 puntos porcentuales.

En vista de que más del 55% de la migración es laboral, se justifica analizar las condiciones del mercado de trabajo, el capital humano y otras condiciones socioeconómicas que la explican.

Grafica 2: Tasa de desempleo según condición migratoria y año



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

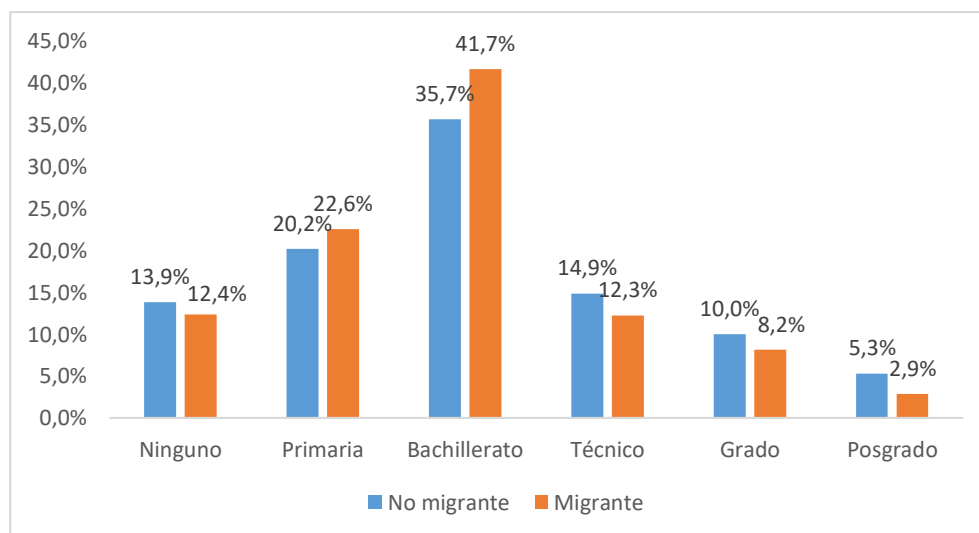
Un primer aspecto a analizar es el grado de inclusión de los migrantes en el mercado laboral de la región de estudio. Según los datos, la población migrante se enfrenta a mayores tasas de desempleo, concretamente a un 5% más, en comparación a la población nativa. Esto se puede explicar porque los migrantes todavía se encuentran en fase de adaptación, generación de redes sociales y búsqueda de empleo ya que migraron hace menos de 12 meses.

En cuanto al capital humano, se observa que la población presenta una distribución similar en los niveles educativos. Se destaca que los migrantes presentan una mayor concentración en la educación primaria y el bachillerato en comparación con los no migrantes. Estos últimos presentan una mayor concentración en los niveles técnicos, grado y posgrado.

La diferencia en la distribución por niveles educativos podría estar relacionada a la edad de los grupos de estudio, un indicio de ello es que la población migrante presenta 31 años mientras que los no migrantes poseen 38 años en promedio, es decir que existe una diferencia

de 7 años entre ambos grupos. Esta situación podría incidir en la mayor concentración que experimentan los migrantes en los niveles de primaria y bachillerato. Adicionalmente, se debe destacar que existe una proporción menor de migrantes sin educación en comparación a los no migrantes.

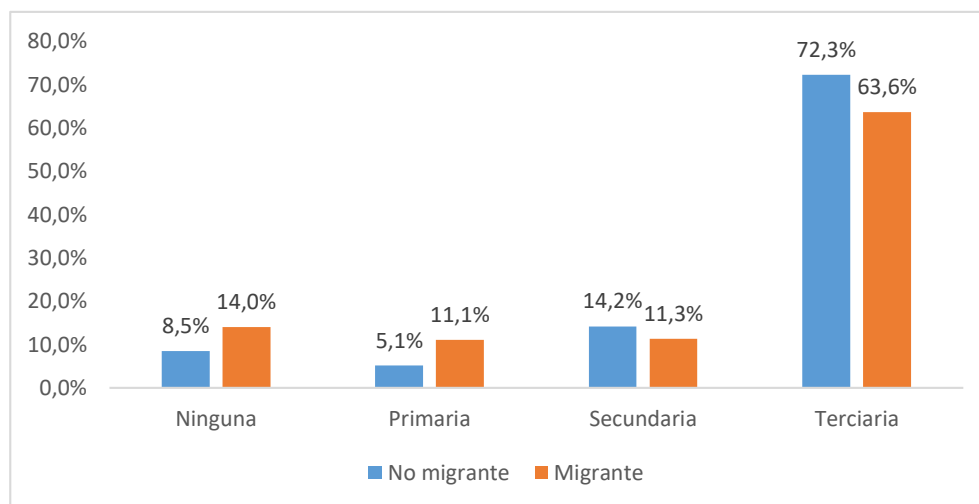
Grafica 3: Proporción de población según nivel educativo y situación migratoria



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

En cuanto a los sectores económicos, se destaca que los migrantes se dedican al sector primario en una mayor proporción. Este hecho se podría explicar porque las actividades primarias generalmente son intensivas en el uso de mano de obra, así mismo, el sector agropecuario tiende a exigir menos capital humano que otras ramas.

Grafica 4: Sector económico del empleo según la condición migratoria

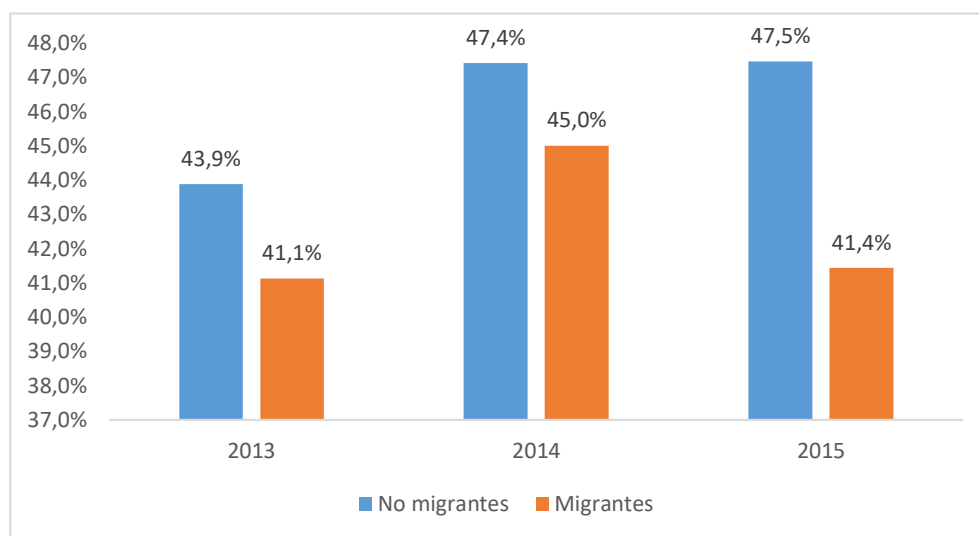


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

Por otra parte, al analizar el sexo de la población, se destaca que esta es predominantemente masculina. No obstante, se presenta una mayor brecha en los migrantes, lo cual indica que existe una mayor propensión a migrar por parte de los hombres. Este hecho podría explicarse por la distribución de roles según los géneros, una menor capacidad de migrar por parte de las mujeres, ya sea por aversión al riesgo o falta de recursos económicos y/o por la existencia de diferencias en cuanto a los estímulos y restricciones para migrar.

La predominancia masculina en la migración laboral merece una mayor investigación que permita analizar las condiciones sociales y culturales que generan esta situación, así como evaluar la posible influencia de entornos patriarcales en este fenómeno.

Grafica 5: Proporción de mujeres según grupos de estudio y año



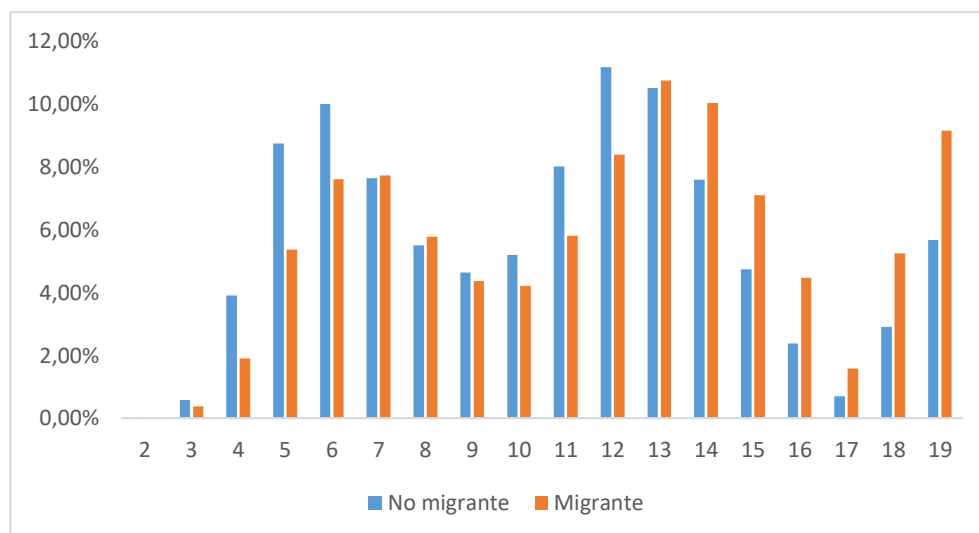
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

Índice de Precariedad Laboral como medida de la calidad del empleo

Tras identificar las características de la población migrante y no migrante de Bogotá y Cundinamarca, se procedió a estimar el Índice de Precariedad Laboral para observar la calidad del empleo existente a nivel individual.

Como el objetivo del presente estudio es analizar la influencia de la calidad del empleo sobre la migración, se prescinde de analizar las diferencias regionales de esta. En una próxima investigación se abordará este aspecto con mayor detalle.

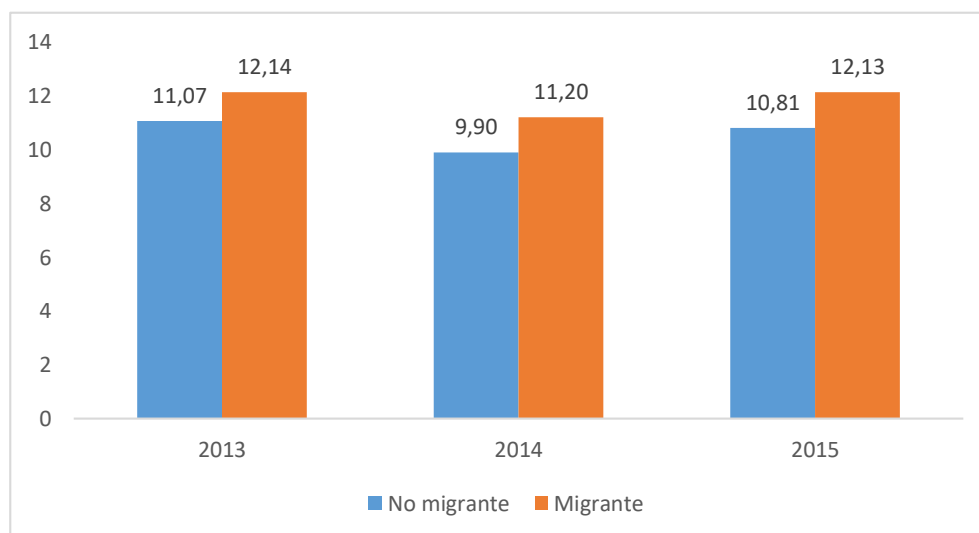
Grafica 6: Distribución poblacional de acuerdo con la condición migratoria y el IPL



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

En términos generales los resultados demuestran que la población migrante se expone a mayores niveles de precariedad laboral y por consiguiente a una menor calidad del empleo. Esto se puede observar en el cuadro 7, donde se evidencia que existe una mayor concentración relativa de los migrantes en los niveles más altos del IPL.

Grafica 7: Cuadro 8: IPL promedio según año y condición migratoria



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

En el mismo orden de ideas, al analizar el IPL promedio se observa que existe una brecha consistente de 1.4 privaciones entre los migrantes y no migrantes. Así mismo, se destaca que

la brecha ha disminuido de 1.7 en 2013 a 1.34 en 2015. No obstante, dicha disminución se encuentra explicada principalmente por una reducción en el IPL de la población no migrante.

Esta situación podría encontrar explicación en el período de adaptación de los migrantes. Es decir, como se analiza la migración reciente menor a un año, es previsible que esta población todavía se encuentre en proceso de adaptación al nuevo entorno laboral y se encuentre en un proceso de integración al mismo, lo cual provoca importantes tasas de desempleo, así como dificultades a la hora de encontrar empleos adecuados a sus niveles de capital humano.

Estos resultados sugieren que existe una inflexibilidad en el IPL de la población migrante reciente, por consiguiente, resulta necesario una investigación a mayor profundidad sobre este aspecto. De igual modo, se resalta la necesidad de ampliar el período de estudio a fin de observar el comportamiento del mercado laboral en términos de calidad del empleo diferenciando grupos poblacionales y departamentos.

Estimación de un escenario contrafactual

Para estimar el impacto de la calidad del empleo sobre la migración se calculó el IPL y posteriormente se estimó el IPL promedio al que se expone una persona en sus regiones de origen. Para esto se utilizó una regresión con efectos fijos departamentales y temporales, que calcula el impacto porcentual promedio de las variables tradicionales del capital humano sobre el logaritmo natural del IPL. Cabe destacar que la regresión utilizada aprobó las pruebas de normalidad, homocedasticidad y no multicolinealidad, por lo cual se confirma su idoneidad.

La regresión indica que la educación presenta una forma cóncava, lo cual se evidencia con el signo positivo del parámetro de esta y el negativo para su valor al cuadrado. En este sentido, se observa que existe un incremento del IPL a medida que se asciende en los niveles educativos y posteriormente se produce una caída pronunciada como se observa en el cuadro 9.

Tabla 2: Impacto del capital humano sobre el logaritmo natural del IPL

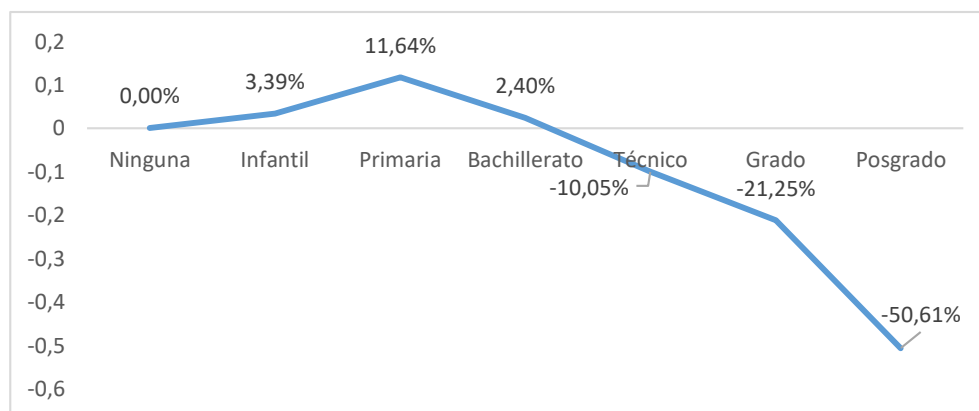
Educación	0.0368***
	1.96E-04
Educación al cuadrado	-0.0029***

	9.93E-06
Edad	-0.0163***
	1.25E-04
Edad al cuadrado	0.0002***
	1.46E-06
Jefatura de hogar	-0.0532***
	7.50E-04
Ruralidad	0.0453***
	1.17E-03
Feminidad	0.0634***
	6.90E-04
Año	-0.0115***
	4.07E-04
Constante	25.7543***
	0.819

Fuente: Elaboración propia.

Se resalta que la educación reduce la precariedad laboral de forma inequívoca, a pesar de que se observa un incremento hasta el nivel primario. Así mismo, se destaca que se observa un incremento creciente en el impacto de la educación sobre la caída del IPL, donde el nivel de posgrado provoca un 50% menos precariedades laborales que una persona sin estudios.

Grafica 8: Impacto porcentual de la educación sobre el IPL

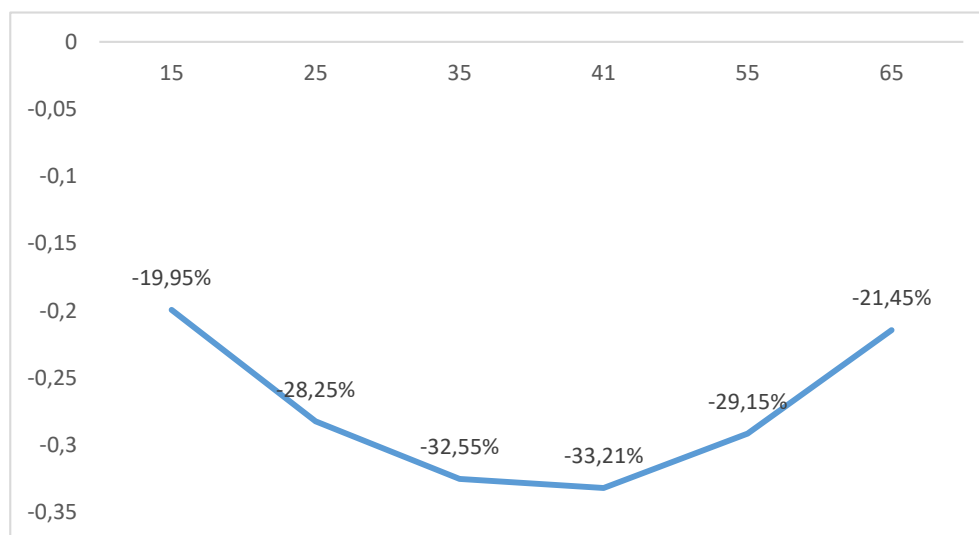


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

Por otra parte, se observa que la edad presenta un comportamiento convexo. Es decir que

la precariedad laboral se reduce con la edad hasta un punto en el cual inicia una senda creciente. Este hecho concuerda con las explicaciones de Castillo (2016) sobre la depreciación del capital humano, sin embargo, se resalta que el efecto general de la edad es negativo, lo cual sugiere que debe realizarse estimaciones teniendo en cuenta la experiencia laboral potencial para aislar su efecto de la edad. Sin embargo, la presente investigación decidió mantener la estimación con la edad debido a que se prioriza el análisis etario. En este sentido, se destaca que el valor mínimo de precariedad laboral se alcanza a los 41 años de edad, momento a partir del cual inicia el crecimiento de esta.

Grafica 9: Impacto porcentual de la edad sobre el IPL



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

En cuanto a las demás características, se destaca que los jefes de hogar experimentan un 5% menos de precariedad laboral, lo cual podría explicar su condición como suplidores de recursos y por lo tanto su estatus como jefe de hogar. En cambio, las mujeres y personas en zonas rurales experimentan un 6.3% y 4.5% más precariedad laboral. Este hecho genera alerta sobre la situación de las mujeres rurales que no son jefes de hogar, las cuales se enfrentan a una triple afectación en sus condiciones laborales.

Finalmente se destaca que existe una tendencia negativa en el IPL, en este sentido, se evidencia que la calidad del empleo general disminuye un 1.1% anualmente.

Incidencia de la Calidad del Empleo y las condiciones socioeconómicas sobre la decisión de migrar

Para determinar cómo inciden la calidad del empleo y las condiciones socioeconómicas de los departamentos de origen sobre la decisión de migrar hacia Cundinamarca y Bogotá se estimaron modelos *probit* de respuesta binaria. Específicamente se estimó uno para Cundinamarca y Bogotá conjuntamente y otro solamente para Bogotá con el fin de evaluar las diferencias en la elección de ambos destinos y para cubrir el flujo migratorio de Cundinamarca a Bogotá.

Cabe destacar que no fue posible estimar un modelo solamente para Cundinamarca debido a inconvenientes a la hora de optimizar la función de Máxima Verosimilitud y por restricciones temporales en el acceso al módulo migratorio de la GEIH. No obstante, con los modelos estimados se puede observar la diferencia entre ambos destinos.

En términos generales se observa que todos los parámetros fueron estadísticamente significativos y que los del modelo de Bogotá presentan valores superiores a los de Cundinamarca y Bogotá. Este hecho se puede explicar por la fuerza gravitacional que ejerce el tamaño, la migración histórica y la condición de capital que posee Bogotá.

Por otro lado, se observa que la variación del IPL presenta un parámetro negativo. Cabe recordar que un valor negativo de esta variable representa una mejora en la cantidad de privaciones experimentadas posterior a la migración. En este sentido, el signo negativo indica que una caída en la cantidad de privaciones laborales posterior a la migración genera un estímulo a la migración.

En otras palabras, cuando se cumple la expectativa de experimentar menos privaciones laborales y por ende una mayor calidad del empleo, existe un estímulo para migrar, el cual se puede reforzar con el cumplimiento de estas expectativas y la difusión de la información. Esta conclusión es igualmente sustentada por la corriente neoclásica que argumenta la existencia de un análisis costo-beneficio, y la teoría de redes sociales que expresa que la difusión de la información genera estímulos en las decisiones.

Tabla 3: Resultados del modelo probit para Cundinamarca y Bogotá (conjuntamente) y Bogotá

Variable	Descripción	Parámetro para Cundinamarca y Bogotá	Parámetro para Bogotá
dif_{ipl}	Variación IPL	-0.166*** 0.012	-0.270*** 0.021
ipl	IPL	0.178*** 0.012	0.280*** 0.020
c_{urbano}	Cambio a urbano	2.546*** 0.059	3.150*** 0.112
c_{rural}	Cambio a rural	0.305*** 0.041	0.622** 0.309
$pobreza$	Pobreza rezagada	-0.004*** 0.001	-0.026*** 0.002
$gini$	Desigualdad	-3.774*** 0.306	-19.955*** 2.283
S	Nivel educativo	0.028*** 0.003	0.048*** 0.005
E	Edad	-0.014*** 0.001	-0.014*** 0.001
J	Jefatura de hogar	0.192*** 0.024	0.236*** 0.034
M	Mujer	-0.113*** 0.021	-0.139*** 0.030
A	Año	0.060*** 0.018	0.543*** 0.042
	Constante	-123.246*** 36.737	-1088.851*** 83.104

Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

Por otra parte, el parámetro positivo del IPL parece indicar que las privaciones laborales generan un mayor estímulo a migrar, sin embargo, esta conclusión merece una mayor atención debido a que la variable en cuestión indica el IPL en el momento de la encuesta, lo

cual podría expresar que los migrantes se enfrentan a mayores precariedades laborales que sus pares no migrantes en las ciudades de destino. Ambos aspectos se presentan acordes a la teoría debido a que los migrantes recientes pueden experimentar mayores precariedades laborales que la población nativa debido a que se encuentran en proceso de incorporación y adaptación al mercado laboral.

En cuanto a las variables referentes al cambio de una región urbana a una rural y viceversa, estas fueron incluidas para controlar el modelo en vista de las grandes brechas que existen entre las regiones urbanas y rurales de Colombia. En otras palabras, la inclusión de estas variables permite evitar el sesgo por variable omitida y observar el efecto real de las variables socioeconómicas analizadas.

Resulta interesante que la pobreza presenta signo negativo. Esto indica que altas tasas de esta generan menores estímulo a migrar, lo cual se podría explicar por dificultades para costear los costos de viaje. Lo mismo sucede con la desigualdad, destacándose, que el efecto de esta última es mayor.

Por otro lado, se evidencia que la educación presenta una relación positiva con la migración, en este sentido, se podría esperar que personas capacitadas tiendan a migrar hacia Cundinamarca y Bogotá con el fin de obtener un mayor retorno de su capital humano, tal y como lo argumenta la teoría neoclásica. De igual modo, se destaca que la edad tiene un efecto disuasivo en la migración, el cual se explica por el menor retorno estimado de la migración y por un posible incremento en la aversión al riesgo y factores que restringen la movilidad como los vínculos familiares.

También se observa que los jefes de hogar tienden a migrar en mayor medida, lo cual se podría justificar por su condición de proveedores de recursos. Así mismo, se destaca que las mujeres presentan menores probabilidades de migrar, lo cual se podría explicar por los roles de género, diferencias en la aversión al riesgo y vínculos familiares más pronunciados como la relación entre madres e hijos.

Finalmente se observa un signo positivo para la variable que identifica el año de la encuesta. Esto podría explicar una tendencia creciente en la movilidad espacial de las personas.

Una vez estimado el modelo propuesto se calculan los efectos marginales que indican como influyen las variaciones en las características consideradas sobre la probabilidad de

migrar o no migrar.

Tabla 4: Efectos marginales sobre la decisión de migrar

Variable	Descripción	Parámetro para Cundinamarca y Bogotá	Parámetro para Bogotá
dif_{ipl}	Variación IPL	-0.010*** 0.0007	-0.011*** 0.0008
ipl	IPL	0.011*** 0.0008	0.011*** 0.0008
c_{urbano}	Cambio a urbano	0.019*** 0.002	0.025*** 0.012
c_{rural}	Cambio a rural	0.162*** 0.004	0.128** 0.004
$pobreza$	Pobreza rezagada	-0.0002*** 0.00005	-0.001*** 0.00007
$gini$	Desigualdad	-0.241*** 0.019	-0.815*** 0.087
S	Nivel educativo	0.001*** 0.0001	0.001*** 0.005
E	Edad	-0.001*** 0.00005	-0.001*** 0.0002
J	Jefatura de hogar	0.012*** 0.001	0.009*** 0.001
M	Mujer	-0.007*** 0.001	-0.005*** 0.001
A	Año	0.003*** 0.001	0.022*** 0.001

Fuente: Elaboración propia con datos del DANE.

Interpretando cuantitativamente cada uno de los efectos marginales de la Tabla 4, encontramos que un aumento en una unidad del IPL supone una probabilidad de migrar de 1 punto porcentual dado todo lo demás constante.

Así mismo, un aumento en una unidad en el cambio urbano, representa una probabilidad

de migrar de un punto porcentual dado lo demás constante y un aumento en una unidad en el cambio rural, significa una probabilidad de migrar de 16,2 puntos porcentuales dado los demás constante. Lo anterior indica que el estar en el sector rural aumenta las probabilidades de una persona a migrar.

Como se especificó en la Tabla 3, la pobreza rezagada y la desigualdad ante un aumento en una unidad, producen una reducción en la probabilidad de migrar de una persona de 0,02 y 24,1 puntos porcentuales respectivamente.

Por otro lado, un aumento en una unidad en el nivel educativo y jefatura de hogar aumenta la probabilidad de que una persona tome la decisión de migrar en 0.1 puntos porcentuales para ambos casos respectivamente.

Finalmente, se destaca que la edad y la condición de mujer generan que, ante un aumento en una unidad en estas variables, se disminuya la probabilidad en 0.1 y 0.7 puntos porcentuales dado lo demás constante respectivamente. *—Las anteriores interpretaciones están sujetos a los comentarios que ya se hicieron en la Tabla 2—.*

VII. Conclusiones

En el presente estudio, se logra observar que existen amplias brechas entre la población nativa y migrante que se dirige hacia Cundinamarca y Bogotá en cuanto a la calidad del empleo. Lo cual, se encuentra explicado por el tipo de migración que se analiza, es decir, la migración que se estudia es “reciente”, por lo cual resulta comprensible encontrar mayores precariedades laborales debido a que esta población se encuentra en proceso de integración y adaptación al mercado de trabajo.

Así mismo, se pudo vislumbrar que existe un análisis de costo-beneficio que antecede a la decisión de migrar por medio de un modelo *probit* que explica la condición de migrante-no migrante de acuerdo con características individuales, condiciones socioeconómicas de los departamentos de origen y por medio de la calidad del empleo medida a través del Índice de Precariedad Laboral (IPL).

Por otra parte, los resultados indican que efectivamente las personas evalúan los retornos no monetarios de la migración, entre los cuales se encuentran una mayor calidad del empleo, mayor rendimiento del capital humano, entre otros. Adicionalmente, se observa que la condición como jefe de hogar estimula la migración mientras que el ser mujer y la edad

desestimulan esta acción. Lo cual podría estar explicado por mayor aversión al riesgo y por una definición de roles que restringe la migración.

Cabe destacar que la predominancia masculina en la migración laboral merece una mayor investigación que permita analizar las condiciones sociales y culturales que generan esta situación, así como evaluar la posible influencia de entornos patriarcales en este fenómeno.

Este estudio revela que las mujeres rurales se encuentran en una situación de alta vulnerabilidad, debido a que experimentan altos niveles de precariedad laboral y menores oportunidades de migración que las mantienen expuestas a la pobreza.

Finalmente, los anteriores hechos permiten formular algunas recomendaciones, como por ejemplo, en primer lugar, se destaca la necesidad de incrementar la calidad del empleo en las regiones periféricas del país a fin de descentralizar las oportunidades laborales; esto permitiría obtener menores tasas de migración, una difusión espacial del capital humano y posiblemente permitiría estimular el desarrollo regional del país, permitiendo así un desarrollo más armonizado.

Para cumplir con la mencionada recomendación, se hace necesario incrementar las opciones de formalización laboral, ya que esto permite incrementar la seguridad, estabilidad y retorno laboral, a la vez de que se aseguran mejores condiciones de trabajo y se respetan los derechos laborales.

En segundo lugar, se destaca que al parecer la desigualdad y la pobreza tienen un efecto decreciente en la migración, en este sentido, altas tasas de estas generan menores estímulos a la migración. Este hecho podría explicarse por las dificultades a la hora de costear el proceso migratorio, lo cual condena a las familias a menores oportunidades de progreso. Este hecho reafirma la necesidad de generar mayores oportunidades laborales en las regiones periféricas, ya que de este modo se pueden reducir las tasas de pobreza y desigualdad.

VIII. Agradecimientos

La autora agradece el apoyo financiero de la Fundación CEIBA para la ejecución de la investigación, de igual modo se agradece al personal de la Sala Especializada de Procesamiento del DANE por permitir el acceso al módulo migratorio de la GEIH y a Alberto Castillo Aroca por sus comentarios y orientaciones como acompañante regional ante la Fundación CEIBA.

Adicionalmente, se reconocen los aportes y orientaciones del docente Wilmer Ríos, tutor de la investigación y a Esneider Pesca Polanco quien fue el asesor inicial de la investigación.

IX. Referencias

- Alkire, S. & Foster, J. (2007, revised in 2008). Recuento y medición multidimensional de la pobreza. *OPHI Working Paper 7*, University of Oxford.
- Beatson, M. (2000). Job quality and job security. *Labour Market Trends*, Vol. 108, No. 10, October.
- Boyd, M. (1989). Family and personal networks in international migration: recent developments and new agendas. *International Migration Review*, 23(3), 638-670. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/2546433>
- Bustamante, C.D y Arroyo, S. (2008). La raza como un determinante del acceso a un empleo de calidad: Un estudio para Cali. *Ensayos sobre política económica*, Vol. 26, Núm. 57.
- Castillo Aroca, A. (2016). Depreciación del Capital Humano en la Alianza del Pacífico durante 2007-2014. *Revista de Ciencias Económicas, Universidad de Costa Rica*, 34(1), 9-46. doi:<https://doi.org/10.15517/rce.v34i1.24498>
- Castillo Aroca, A., & Acosta Betancout, A. P. (2018). Calidad del empleo y migración interna en Colombia en 2015. *Revista de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica*, 36(1), 77-120. doi:<https://doi.org/10.15517/rce.v36i1.33856>
- Faist, T. (1997). The crucial meso-level. En T. Hammar, G. Brochmann, K. Tamas, & T. Faist, *International Migration, Immobility and Development: Multidisciplinary Perspectives* (págs. 187-217). Oxford: Berg.
- Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Serie: Estudios de economía laboral en Países Andinos, No.5.
- Farné, S., y Vergara, C. (2007). *Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo?*. Recuperado de <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/1747>

- Galvis, L. (2002). Determinantes de la migración interdepartamental en Colombia, 1988-1993. *Documentos de Trabajo sobre economía regional - Banco de la República*(29), 1-45.
- Gómez, M., Galvis-Aponte, L., & Royuela, V. (2015). Calidad de la vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *Documentos de trabajo sobre economía regional*(230), 2-57.
- Granados, J. (2010). LAS MIGRACIONES INTERNAS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO EN COLOMBIA: Una aproximación desde algunos estudios no clasificados como migración interna de los últimos 30 años. *Tesis de Maestría en Desarrollo Rural - Universidad Javeriana*, 1-133.
- Haug, S. (2008). Migration Networks and Migration Decision-Making. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(4), 585-605. doi:10.1080/13691830801961605
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, vol. 47, N° 1, 153-161.
- Mincer, J. (1974). Schooling, experience, and earnings. *NBER Books, National Bureau of Economic Research, Inc.*
- Mora, J. J., & Ulloa, M. P. (Marzo de 2011). El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia . *Borradores de Economía y Finanzas*.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, R., Antón, J., & Esteve, F. (2011). *Measuring more than money: the social economics of job quality*.
- OCDE. (2008). *Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide*. París: OCDE. <https://doi.org/10.1787/9789264043466-en>
- OIT. (1999). *Trabajo decente*. Ginebra.
- OIT. (2009). *Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra.
- Pineda, J., & Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: Aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29(65), 60-105.
- PINEDA, J. (2007). Calidad del empleo: comparaciones locales para Colombia. En Carlos A. Zorro S. (Ed.) *El Desarrollo: perspectivas y dimensiones. Aportes interdisciplinarios*, Universidad de los Andes, Bogotá.

- Pizzolitto, G. (2006). Distribución de la población y migraciones internas en Argentina: susdeterminantes individuales y regionales. *Tesis - Universidad de la Plata*, 1-38.
Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/3339>
- Porras, S., & Rodríguez, S. (2014). *Calidad del empleo en tiempos de crecimiento*.
Universidad de la República, Uruguay: Serie Documentos de Trabajo, DT 16/2014.
Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración,.
- Posso, CH. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y sociedad*.
- Quiñones, M. (2011). El índice de calidad del empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia. *Documento de Trabajo - Universidad del Valle, Cali, Colombia*.
Obtenido de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Colombia/cidse-univalle/20110331115527/DocTra>
- Ravenstein, E. (1885). The laws of migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 48(2), 167-235. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/2979181>
- Reinecke, G.; Valenzuela, M. E. (2000). La calidad del empleo: un enfoque de género, en ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile.
- Roa, M. (2008). ¿Migran los colombianos para mejorar sus condiciones laborales? Evidencia de la hipótesis de selección para Colombia 2003. *Archivos de Economía - DNP*.
- Rodgers, G. (1997). The quality of employment: issue for measurement, research and policy, OIT-Santiago, mimeo, marzo.
- Rosenthal, N.H. (1989). More than wages at issue in job quality debate. *Monthly Labor Review*, Diciembre.
- Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. CEPAL, Santiago de Chile.