



**CUANDO MIGRAR
NO ES SUFICIENTE:**
*Una comparación de la calidad
del empleo de los **migrantes** y no
migrantes en el Perú urbano en
el 2019 y 2020.*

FECHA DE RECEPCIÓN:

05 DE AGOSTO DE 2021

FECHA DE ACEPTACIÓN:

08 DE OCTUBRE DE 2021

PÁGINAS 101 - 121

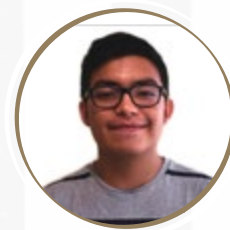
ECONÓMICA | AÑO 8 - EDICIÓN XIII - NOVIEMBRE

CUANDO **MIGRAR** NO ES SUFICIENTE:

*Una comparación de la calidad
del empleo de los **migrantes**
y no **migrantes** en el Perú
urbano en el 2019 y 2020.*



Stephy Riega Escalante ¹



Diego Delgado Díaz ²

RESUMEN

Esta investigación busca analizar la calidad del empleo de los migrantes interdepartamentales en zonas urbanas durante 2019 y 2020. La calidad del empleo, bajo el enfoque del empleo decente, engloba dimensiones del bienestar de los trabajadores. Tras elaborar un índice y encontrar que esta se deterioró; se halla, mediante un logit ordinal generalizado, que no existe una relación significativa entre la condición de migrante y el índice de calidad de empleo que se construye en base al cumplimiento de tres dimensiones de calidad del empleo. Sin embargo, sí existen características sociodemográficas y laborales que poseen los migrantes que sí están relacionados a una menor calidad del empleo.

Palabras clave: migrantes, calidad del empleo, empleo, redes de soporte.

ABSTRACT

This research seeks to analyze the job quality of interdepartmental migrants in urban areas during 2019 and 2020. Job quality, under the decent work approach, encompasses dimensions of workers' well-being. We construct an index which is based on compliance of three dimensions of job quality. After constructing the index and finding that job quality deteriorated, we find, using a generalized ordinal logit, that there is no-relation between being migrant and job quality. Nonetheless there are other sociodemographic characteristics that migrants usually share which are linked to the lowest job quality.

Keywords: migrants, job quality, employment, support networks.

^{1,2} Estudiantes en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Correos electrónicos: a20171426@pucp.edu.pe, diego.delgadod@pucp.edu.pe



1. INTRODUCCIÓN

La migración es uno de los fenómenos más importantes de las últimas décadas y ha sido motivado por factores de “expulsión” relacionados a la calidad de vida de las personas. El estudio de la calidad del empleo de los migrantes ayuda a comprender su situación precaria actual pues, como se ha visto de manera explícita en la pandemia, un contexto de crecimiento económico sostenido no necesariamente se ha traducido en una mejora de la calidad de los empleos. Este estudio también ayuda a mostrar la heterogeneidad del mercado laboral y cómo se perpetúa mediante características estructurales de los trabajadores.

El objetivo principal de este documento es investigar si los migrantes interdepartamentales en el 2019 y 2020 en zonas urbanas tienen una menor calidad de empleo, lo cual los hace vulnerables en situaciones de crisis, porque tienen empleos de baja productividad y condiciones iniciales desfavorables en el mercado laboral. Para esto se realizará una revisión de literatura sobre los migrantes y la calidad del empleo en el Perú. Asimismo, usando la ENAHO, se realiza la construcción de un índice de calidad del empleo, la presentación de hechos estilizados y una estimación econométrica.

2. LAS TENDENCIAS MIGRATORIAS Y SUS FACTORES DE EXPULSIÓN: LA BÚSQUDA DE MÁS Y MEJOR EMPLEO

La migración interna durante las últimas décadas ha sido un fenómeno importante. Esta ha sido motivada por contextos económicos favorables de algunas regiones del país, que los han vuelto punto de concentración para migrantes que buscan mejores oportunidades (Huaranca et al 2020, Yamada, 2012). Así, se han establecido caminos migratorios que marcan las preferencias a particulares punto de llegada como Madre de Dios o Lima (Yamada, 2012).

Para caracterizar teóricamente este fenómeno en las economías en vías de desarrollo, Harris y Todaro (1970) plantean un modelo de dos sectores: urbano y rural. En este, la migración se da en un contexto donde hay un salario esperado al que las personas del área rural buscan acceder al migrar. Ellos muestran que, en esas condiciones, los aumentos en la migración se deben a aumentos de puestos de trabajo en el sector productivo urbano.

Al igual que en el modelo, migrar en la realidad peruana implica tomar en cuenta factores de “expulsión” y “atracción” entre sectores de la economía, y, ergo, espacios geográficos. Las mejores características de calidad de vida y empleo de los lugares de destino motivan la migración tal como lo muestran Huarancca et al (2020). Especialmente, a regiones en las que es más notorio estos cambios, como Madre de Dios, Lima, Callao y Tacna (Yamada, 2012).

Sin embargo, Harris y Todaro (1970) asumen la existencia de un único sector productivo, manufactura, al que llegan los migrantes en el área urbana. En el caso peruano, existen varios sectores ligados al crecimiento económico de las regiones que es heterogéneo (Yamada, 2012). Esta diversidad de productividad en los sectores implica que no se cumpliría en el largo plazo el supuesto de precios (salarios) iguales en el área rural y urbana. De esta manera, como se ha visto desde la época de los 80 en el caso peruano, aún existe desigualdad de ingreso notorias entre los trabajadores de ambas áreas (Yamada, 2012).

Cabe tomar en cuenta que la migración también puede verse como un proceso secuencial y de aprendizaje con respecto a las perspectivas de los salarios cuando no se tiene información completa de estos (Yamada, 2012). Asimismo, también es un proceso que se retroalimenta de redes de apoyo familiares (Huarancca et al 2020). Es decir, los migrantes forman conocimiento intergeneracional y redes de apoyo que los ayudan a obtener una mejora calidad de vida al momento de migrar.

3. LA CALIDAD DEL EMPLEO

Los mercados laborales y sus dinámicas han sido ampliamente estudiados por la ciencia económica. Sin embargo, pocos estudios abordan la calidad del empleo. En este sentido, esta puede ser abordada desde el enfoque del empleo decente.

La existencia del empleo decente se puede entender como la presencia de oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Gamero, 2018). Más trabajo decente permite un crecimiento económico inclusivo pues implica mayores ingresos para los hogares cuyos gastos motivan el desarrollo de empresas sostenibles, a la vez que aumentan los ingresos fiscales. Es, también, un motor del desarrollo sostenible pues crea sinergias dentro de la sociedad (OIT, 2017). Existe una variedad de indicadores construidos que intentan medir la calidad del empleo (Gamero, 2018; INEI, 2012; Rivarola, 2019). Sin embargo, todos estos tienen en común por lo menos 3 dimensiones: si el trabajador posee un contrato, si trabaja por un rango de horas a la semana y si posee el ingreso laboral mensual igual o mayor al mínimo necesario para subsistir. Sin embargo, todos consideran que existe una diferencia sustancial entre las condiciones a las que se enfrentan los trabajadores en el área urbana y en el área rural (Rivarola, 2019) y, con ello, los niveles de calidad que se encontraran en estos. La Tabla 1 identifica los componentes de cada indicador mencionado para cada caso analizado.

Rivarola demuestra que los que se mantienen en empleos de mala calidad son los jóvenes, adultos mayores y personas con lengua materna distinta al castellano (2019). Asimismo, ser mujer está relacionado con mantener empleos de mala calidad (Rivarola, 2019; INEI, 2012). Los no asalariados o independientes poseen mayormente empleos de mala calidad; sin embargo, esta es una condición generalizada en el mercado laboral peruano (INEI, 2012). Asimismo, Gamero (2018) encuentra que los asalariados tienen una mejor calidad de empleo. Esto puede explicarse porque la presencia de un contrato implica, supuestamente, el cumplimiento de las otras dimensiones.

TABLA 1. DIMENSIONES DE ÍNDICES POR AUTORES

| Dimensión | INEI (2012) | | Gamero (2018) | | Rivarola (2019) |
|-------------------|--------------|----------------|---------------|----------------|-----------------|
| | Dependientes | Independientes | Dependientes | Independientes | Dependientes |
| Contrato/registro | + | + | + | + | + |
| Ingresos | + | + | + | + | + |
| Jornada laboral | + | + | + | + | + |
| Seguro de salud | + | + | + | + | |
| Afiliación al SP | | | + | + | |

4. EL EMPLEO Y SU CALIDAD EN EL PERÚ URBANO DEL 2019 Y 2020

En base a los resultados de los indicadores presentados se ha podido analizar la evolución de la calidad del empleo en el Perú. El contexto de los últimos 20 años de un crecimiento sostenido, aunque ralentizado durante los últimos 6 años, llevaría a intuir que la dinámica del mercado laboral se caracterizaría por una mejora en la calidad de los empleos. Sin embargo, esto no es necesariamente así.

El empleo en el Perú no crece solo al ritmo de la producción, sino también al ritmo de la fuerza laboral pues son los trabajadores que crean sus propios puestos de trabajo ante no poder quedarse desempleados (Yamada, 2012; OIT, 2017). Esto implica que las condiciones laborales de estos empleos, que normalmente se encuentran en el sector informal, no necesariamente cumplen los estándares mínimos de calidad. Esto es común en las economías en desarrollo, donde el desempleo es bajo, pero las tasas de subempleo son altas, impulsadas en gran parte por el autoempleo de baja productividad (Figueroa, 2011).

El autoempleo suele estar relacionado con indicadores de baja calidad del empleo (Chacaltana y Yamada, 2009) por lo que es esperable que, a pesar de las tasas de crecimiento experimentadas, la calidad del empleo no haya mejorado significativamente si la productividad del trabajo no ha mejorado. Si bien el problema de la productividad de los empleos escapa a los objetivos de la presente investigación, es válido recordar esta relación para entender la naturaleza de los empleos en Perú.

En este sentido, ha existido un ajuste en la calidad del empleo debido a la informalidad que predomina en el mercado laboral y la falta de un seguro de desempleo (Rivarola, 2019). Rivarola halló que para el periodo de 2004 a 2017, la calidad del empleo de los trabajadores dependientes ha mejorado pues los empleos de menor calidad serían proporcionalmente menos; sin embargo, esta tendencia se ha estancado desde el 2014. Además, la proporción de trabajadores que “ascendía” en el índice de calidad de empleo se redujo desde dicho año (ídem). Esto es congruente con lo hallado por Gamero (2018) quien para el intervalo de 2009 a 2015 halló que, para los primeros años del rango, la proporción de trabajadores en los niveles más altos de empleo decente se incrementó; no obstante, esta transición se ralentizó para los últimos años.

Lo mencionado mostraría que, sumado al problema del predominante sector informal, el desaceleramiento del crecimiento de la economía en los últimos años también ha sido un factor influyente en la calidad del empleo, llevando a una reducción de los empleos de buena calidad (Rivarola, 2019).

De manera más detallada, Gamero (2018) halló que las dimensiones menos cumplidas en el 2015 eran las de contrato o registro (26,8%) y la de pensiones (33,8%); por otro lado, las dimensiones más cumplidas eran la de salud (67,8%), la de jornada laboral (64,3%) y la de remuneración (54,3%). Por otro lado, Rivarola (2019) halló un patrón interesante: las dimensiones de subempleo por ingresos y por horas de trabajo mostraron una tendencia a la mejora hasta el 2014; sin embargo, la mejora de la dimensión de contrato mostró un estancamiento desde el año 2008. Esto puede explicarse debido a las reformas laborales que intentan reducir el “costo” de contratar trabajadores (Jaramillo y Campos, 2019). La consecuencia de esto es que la consistencia de las relaciones laborales ha sido uno de los aspectos en los que no ha existido mucho avance en los últimos años.

A. MIGRANTES Y EMPLEO

La remuneración o la cantidad de horas que obtenga un migrante en un trabajo, motivos más comunes y consistentes a lo largo de las décadas para migrar (Cotlear, 1984; Yamada, 2012; Harris y Todaro, 1970), están condicionados a la calidad de este en el mercado laboral. Dadas las condiciones precarias del mercado laboral, se podría esperar que los migrantes se vean más perjudicados que los no migrantes si es que poseen características que los ponen en desventaja frente a sus pares no migrantes, como un mayor porcentaje de trabajadores con una lengua materna diferente al castellano o si poseen características similares a los no migrantes pero que son igual de perjudiciales para su calidad, como trabajar para una mype o pyme.

Los migrantes reciben un castigo en el corto plazo en su condición laboral debido a su reincorporación en el mercado laboral que parece se va diluyendo en el tiempo (Borjas, Bronars & Trejos 1992 en Yamada). De tal manera, se desempeñarán inicialmente más en el sector informal, donde las condiciones son más precarias. No obstante, la decisión

de laboral en esta área puede que no sea “impuesta”, sino que los mismos migrantes la prefieran por ciertas cualidades como flexibilidad de tiempo (Maloney 1999 en Yamada).

Esta precariedad en la calidad del empleo de los migrantes se vio reflejada en la pandemia del Covid-19. Existió una disminución en los migrantes pertenecientes a la PEA, disminuyendo de 68.8% a 43.89% (Boyd et al., 2021). Los migrantes que menos regresaron a sus regiones de origen fueron aquellos en actividades que no fueron tan afectadas durante la pandemia, como el sector agricultura; y los que más regresaron fueron los que se dedicaban a servicios (Boyd et al., 2021). Entonces, parece que los migrantes, que transitan entre espacios geográficos porque buscan una mejor calidad de empleo, no parecen gozar de esta pues se concentran en sectores volátiles a los cambios en el ciclo económico

Así, cabe preguntarse qué tan precarias son sus condiciones laborales en las zonas urbanas en comparación con los que no migran, y qué tan precaria es la situación en la que están aquellos que presentan características que los hacen más vulnerables como hemos visto en la revisión de literatura con respecto al tamaño de la empresa en la que trabajan y características sociodemográficas. Es decir, aquellos que tienen una lengua materna diferente al español, trabajan en micro, pequeñas y medianas empresas; así como también aquellos que tienen una historia de migración detrás con una madre migrante debido que se desarrollan en contextos donde existe una ausencia de redes familiares. Para este ejercicio se emplearán los módulos de salud, educación, empleo y características de los miembros del hogar de la ENAHO anual de 2019 y 2020.

B. ESTIMACIÓN DEL ÍNDICE DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Para la elaboración del índice de calidad del empleo se consideró lo propuesto por la literatura previa (Herrera, 2002; Rivarola, 2019; Gamero, 2018; INEI, 2012). Se calculó un índice de calidad de empleo que considera tres dimensiones: (i) la dimensión 1 hace referencia a la tenencia de un contrato de trabajo para los trabajadores dependientes o un registro del negocio propio para los independientes³; (ii) la dimensión 2 hace referencia al no-subempleo por ingresos, esta dimensión se cumple cuando el trabajador percibe un ingreso mayor al valor de la canasta básica familiar del 2019⁴ (352 soles); y, (iii) la dimensión 3 hace referencia a las horas trabajadas, bajo el supuesto que un empleo de calidad no implica el trabajo por más de 48 horas ni menos de 30 horas. Cada dimensión implica un nivel de nuestro índice; sin embargo, para poder realizar la estimación y el análisis descriptivo de los datos, sólo se considerarán 3 niveles: el nivel 1 que está compuesto por aquellos que cumplen uno o ninguna de las dimensiones; el nivel 2 si es que cumplen con 2 dimensiones y el nivel 3 si es que cumplen con todas las dimensiones. El método de construcción de dicho índice se encuentra en el Anexo 1.

³ Como se mencionó previamente, que un trabajador cumpla con esta dimensión supuestamente implica que también cumpla la dimensión.

⁴ Para el cálculo de esta dimensión se consideró que cada trabajador percibe ingresos solo para sí mismo (hogar de una persona).

5. HECHOS ESTILIZADOS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS MIGRANTES EN EL ÁMBITO URBANO

En concordancia con Boyd et al. (2021), para aproximarse a la condición de migrante reciente se emplea información sobre la región de residencia. Si el lugar de residencia de una persona es diferente a la de cinco años atrás se le considerará como migrante interregional. Bajo esta definición se analizará la calidad del empleo de los migrantes y los no migrantes residentes en zonas urbanas. Es decir, se comparará a aquellos migrantes que hayan migrado de una zona rural o una zona urbana a una zona urbana en otro departamento; con aquellas personas en zonas urbanas que han vivido toda su vida en esta ⁵.

Comparando las diferencias demográficas y laborales entre los migrantes y no migrantes del 2019 y 2020, estas parecen haberse reducido. Por un lado, en el 2019 existían diferencias significativas en el sexo, la edad, la lengua diferente al castellano, tener una madre migrante y el ser jefe del hogar. Como vimos anteriormente, los trabajadores independientes (que mayormente trabajan en mypes o pymes) y los trabajadores con lengua materna diferente al español son aquellos que son más propensos a tener una peor calidad del empleo. En este sentido, la diferencia significativa entre los migrantes y no migrantes en estas dimensiones nos confirma que tienen características que las predisponen a tener un empleo de mala calidad. Sin embargo, en el 2020, parece que estas diferencias se recortaron: ahora migrantes y no migrantes no eran significativamente diferentes en el sexo y la lengua diferente al castellano. Dicho cambio puede deberse a los retornos forzosos de muchos migrantes el 2020 (Boyd et al 2021).

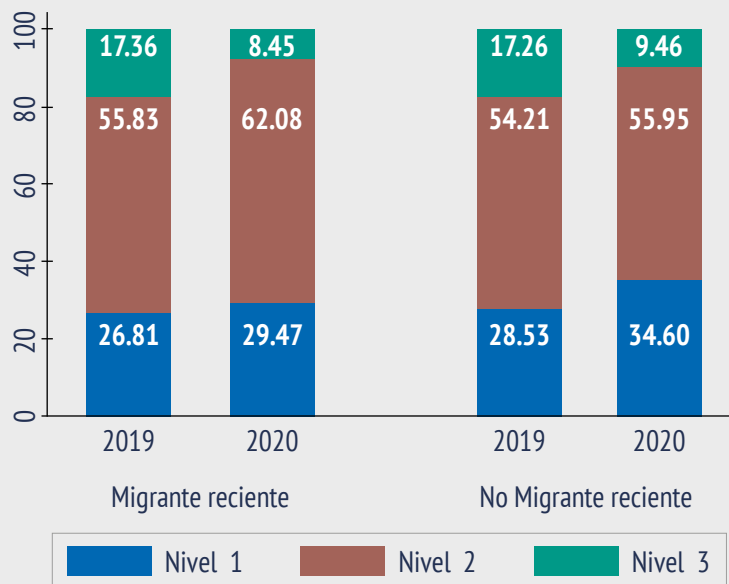
| CUADRO 1 DIFERENCIA DE MEDIAS ENTRE MIGRANTES. NO MIGRANTES POR AÑO | | |
|--|------------|------------|
| AÑO | 2019 | 2020 |
| Sexo | -0.034*** | -0.006 |
| Edad | -8.287*** | -7.464*** |
| Casado. conviviente | 0.015 | -0.007 |
| Lengua diferente al castellano | -0.018** | -0.011 |
| Madre migrante | 0.389*** | 0.268*** |
| Jefe del hogar | 0.211*** | 0.252*** |
| Tamaño de la empresa (mype. pyme) | 0.008 | 0.022 |
| Ingreso mensual | 204.923*** | 198.247*** |
| . p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01 | | |

Fuente: ENAHO 2019. 2020. Elaboración propia.

⁵ No se tomará en cuenta. los migrantes intradepartamentales puesto que no existen estudios previos acerca de su calidad de empleo.

Antes de realizar la estimación, la distribución del índice de la calidad del empleo de los trabajadores migrantes y no migrantes puede dar un indicio de las diferencias que estos tienen⁶. Para esta investigación, omitiremos a los trabajadores familiares no remunerados debido a que estos no reciben salarios y, por ende, podrían sesgar el indicador. El porcentaje de migrantes y no migrantes en el nivel más alto de la calidad del empleo disminuye del 2019 al 2020 en casi 10% para ambos y se trasladan en un aumento notorio en el nivel 2. Particularmente, se puede notar un aumento en el nivel más bajo para los no migrantes de 5%. Sin embargo, Del 2019 al 2020, los migrantes son los que permanecen en menor porcentaje en el nivel más alto del índice de calidad del empleo. Este efecto parece afectar menos a aquellos con madres migrantes, mientras que parece afectar más a los que tienen una lengua materna diferente al castellano, sea el trabajador migrante o no.

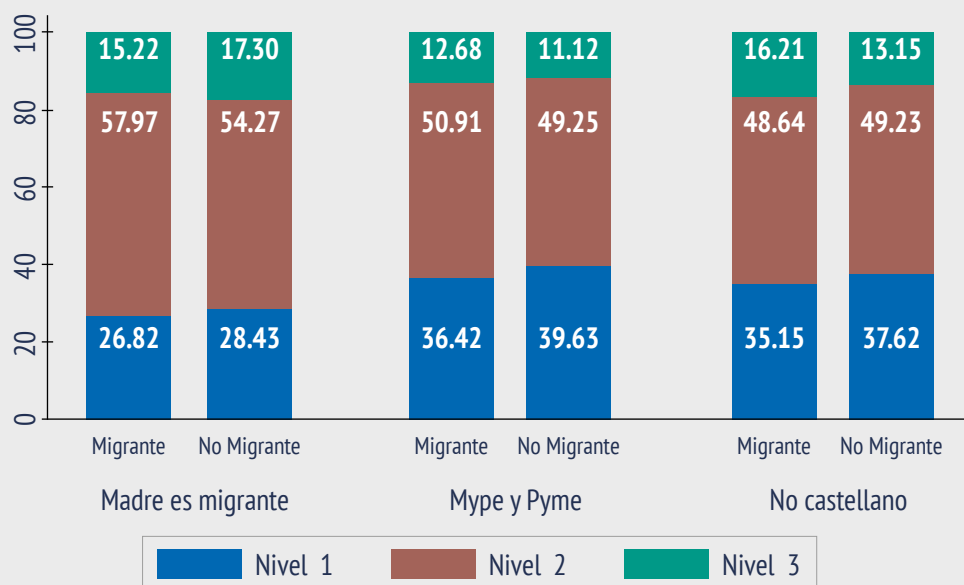
GRÁFICO 1. LOS NIVELES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS MIGRANTES Y NO MIGRANTES EN EL 2019 Y 2020 EN PORCENTAJES.



Fuente: ENAHO 2019. 2020.
Elaboración propia.

⁶ Adicionalmente, se estimó el error relativo de la media de los índices alcanzados para migrantes y no migrantes, los cuales tuvieron una ratio mayor a 0.2.

GRÁFICO 2. LOS NIVELES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS MIGRANTES Y NO MIGRANTES EN PORCENTAJES POR TIPO DE MIGRANTE EN EL 2019.

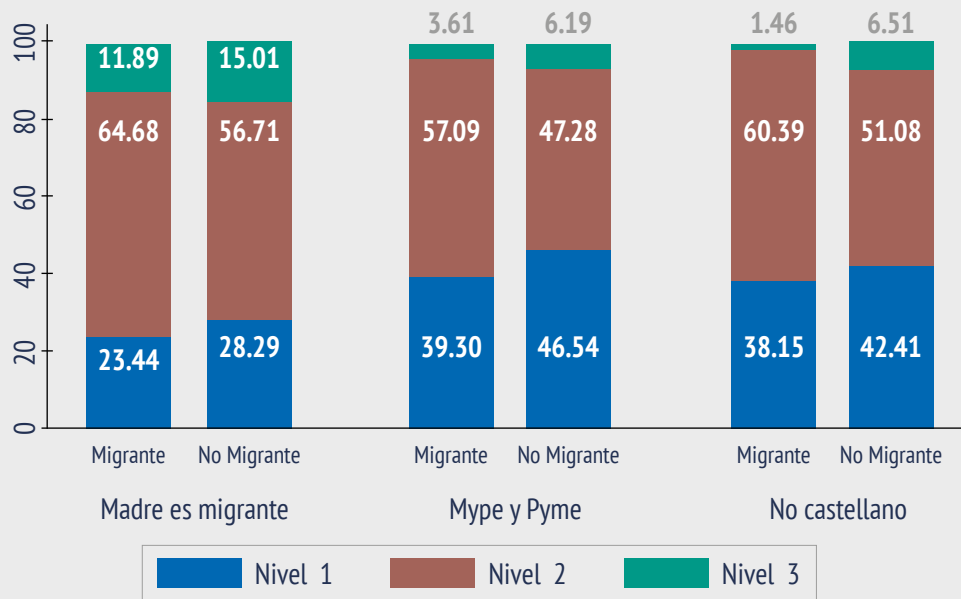


Fuente:
ENAH0 2019.
Elaboración propia.

Se puede comparar a los migrantes y no migrantes que trabajan en micro, pequeñas y medianas empresas (mypes o pymes). Entre el año 2019 y el 2020 se puede observar que existió una reducción brusca de migrantes con el nivel de calidad más alta en este subgrupo, pero un aumento mayor en la cantidad de no migrantes que se encontraban en el nivel más bajo, lo cual es consistente con la tendencia general.

También se puede comparar a los migrantes y no migrantes cuya primera lengua no es el castellano. El porcentaje de migrantes y no migrantes que cumplían con las 3 dimensiones disminuye más en comparación con otros subgrupos para concentrarse cuando solo cumplen con 1 o ninguna de las dimensiones; esta reducción parece ser más grande para los no migrantes. Además, se puede comparar a migrantes y no migrantes cuyas madres son migrantes, es decir, si son migrantes de segunda generación. La proporción de migrantes en este subgrupo que gozaban de ninguna o una dimensión no varió mucho en el 2020 respecto a 2019.

GRÁFICO 3. LOS NIVELES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS MIGRANTES Y NO MIGRANTES EN PORCENTAJES POR TIPO DE MIGRANTE EN EL 2020.



Fuente:
ENAH 2020.
Elaboración
propia.

Lo expuesto muestra que el año 2020 hubo una degradación en la calidad del empleo en general y que los migrantes no han sido ajenos a este fenómeno, lo cual va en contra de la tendencia hallada por Rivarola (2019) hasta 2017, pero es justificable considerando las condiciones de la pandemia.

6. METODOLOGÍA DE LA ESTIMACIÓN.

A. PRESENTACIÓN DE LAS VARIABLES DEL MODELO ECONÓMICO

Para analizar la posible relación entre la situación de los migrantes y la calidad del empleo se utilizará un modelo logit ordinal generalizado. A diferencia de un modelo logit ordinal, este modelo no recae en el supuesto de propensiones proporcionales (*proportional odds assumption*); es decir, no se asume que el efecto de las variables explicativas X tengan un efecto igual sobre todas las categorías de la variable dependiente Y (Williams, 2016). Así, se flexibiliza el supuesto de probabilidades proporcionales entre niveles de la variable dependiente para las principales variables de interés relacionadas a migrantes pero se mantuvo para las otras variables.

Esto se logra mediante la estimación de múltiples regresiones sobre categorías binarias que combinan varias categorías de la variable dependiente Y , así, posteriormente se hallan los efectos de las variables X sobre cada nivel de la variable Y . Dicho modelo para N niveles de la variable dependiente puede caracterizarse mediante las ecuaciones (1), (2) y (3).

$$P(Y_i < j) = F(X_i\beta_j) = \frac{\exp(X_i\beta_j)}{1+\exp(X_i\beta_j)} \dots (1)$$

$$j = 1, 2 \dots, N - 1 \dots (1.1)$$

$$X_i\beta_j = \beta_0 + \beta_1 G_i + \beta_2 L_i + \beta_3 E_i + \beta_4 M_i + \beta_5 M_i G_i + \beta_6 M_i L_i + \beta_7 M_i E_i + \beta Z + e_i \dots (2)$$

La variable dependiente será Y_i el índice de calidad del empleo calculado previamente, mientras que en el lado de las variables independientes, M obtiene el valor de 1 si es que la persona es migrante (interdepartamental), G_1 obtiene el valor de 1 si es que la persona es migrante de segunda generación, L_1 toma el valor de 1 si la lengua materna es diferente al español, y E_1 obtiene el valor de 1 si es que la persona trabaja en una mype o pyme.

Z representa a las variables controles que utilizaremos. Estas son la edad, el sexo, los años de escolaridad, estatus marital, si es jefe de hogar, el porcentaje de menores de 5, 11 y 17 años por hogar, el porcentaje de miembros empleadores, independientes, TFNR, empleados, trabajadores del hogar, obrero del hogar y la variación en el valor agregado bruto del 2019 al 2020 de cada región. Las variables de control empleadas han sido previamente utilizadas en la literatura sobre calidad de empleo en Perú (Rivarola, 2019; Herrera, 2002). Por último, e_i representa los errores. Los resultados completos se encuentran en el Anexo 3. De esta manera se busca hallar si el ser migrante junto a otras características sociodemográficas, está relacionado con pertenecer a ciertos niveles de calidad de empleo.

Así, para estimar la probabilidad de que Y obtenga alguno de sus valores, según Williams (2016), tenemos:

$$P(Y = j) = F(X_i\beta_{j-1}) - F(X_i\beta_j), \forall j = 1, 2 \dots, N - 1 \dots (3)$$

Esto nos demuestra las combinaciones de las varias categorías de la variable dependiente Y . Como $N = 3$ entonces para la categoría 1 ($J = 1$) se comparará los niveles 2 y 3; mientras que para la categoría 2 ($J = 2$) se comparará los niveles 1 y 2 con el nivel 3.

7. RESULTADOS

Las Tablas 2 y 3 presentan un resumen con nuestras variables de interés. En el Anexo 3 se presentan las tablas completas de las regresión logit ordinal generalizada. Se estimó el modelo para una muestra de trabajadores independientes, dependientes y para ambos. Se encontró que hay características relacionadas con mayores niveles de calidad de empleo y que estas pueden variar dependiendo del año analizado o si el trabajador es dependiente o independiente.

TABLA 2. RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN EN EL 2019

| 2019 | | | | | | |
|---|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| VARIABLES | Independiente | | Dependiente | | Ambos | |
| | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 |
| Migrante reciente | -0.0471 (0.161) | 0.237 (0.222) | 0.170 (0.302) | 0.252 (0.160) | 0.265 (0.283) | 0.197 (0.149) |
| Madre migrante | 0.271*** (0.0380) | 0.324*** (0.0560) | 0.195*** (0.0501) | 0.0310 (0.0429) | 0.218*** (0.0300) | 0.132*** (0.0343) |
| Lengua diferente al castellano | -0.0767* (0.0444) | -0.0767* (0.0444) | -0.125** (0.0514) | -0.125** (0.0514) | -0.0934*** (0.0334) | -0.0934*** (0.0334) |
| Trabaja en mype o pyme | 2.877** (1.155) | 2.877** (1.155) | -1.681*** (0.0364) | -1.681*** (0.0364) | -1.707*** (0.0316) | -1.707*** (0.0316) |
| Es migrante y tiene lengua diferente al español | 0.328 (0.325) | 0.127 (0.511) | 0.0145 (0.290) | -0.147 (0.336) | 0.111 (0.215) | -0.0836 (0.281) |
| Es migrante y tiene madre migrante | -0.000985 (0.208) | -0.390 (0.298) | -0.0318 (0.215) | -0.421** (0.185) | -0.0487 (0.146) | -0.403*** (0.156) |
| Es migrante y trabaja en mype o mype | - | - | -0.281 (0.290) | 0.377** (0.181) | -0.324 (0.278) | 0.261* (0.154) |

Fuente: ENAHO 2019. Elaboración propia.

TABLA 3. RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN EN EL 2020

| 2020 | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| VARIABLES | Independiente | | Dependiente | | Ambos | |
| | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 |
| Migrante reciente | 0.216 (0.161) | -0.232 (0.385) | -0.170 (0.191) | 0.0821 (0.208) | -0.108 (0.188) | 0.187 (0.195) |
| Madre migrante | 0.526*** (0.0505) | 0.995*** (0.0830) | 0.779*** (0.0570) | 0.882*** (0.0570) | 0.635*** (0.0373) | 0.916*** (0.0467) |
| Lengua diferente al castellano | -0.186*** (0.0502) | -0.186*** (0.0502) | -0.297*** (0.0536) | -0.297*** (0.0536) | -0.240*** (0.0364) | -0.240*** (0.0364) |
| Trabaja en mype o pyme | 1.471** (0.661) | 1.471** (0.661) | -1.040*** (0.0375) | -1.040*** (0.0375) | -1.059*** (0.0339) | -1.059*** (0.0339) |
| Es migrante y tiene lengua diferente al español | 0.312 (0.382) | 0.498 (0.803) | 0.152 (0.332) | -0.430 (0.632) | 0.231 (0.249) | -0.179 (0.495) |
| Es migrante y madre migrante | -0.276 (0.244) | -0.741 (0.529) | 0.335 (0.212) | 0.204 (0.264) | 0.135 (0.157) | -0.0317 (0.233) |
| Es migrante y trabaja en mype o mype | - | - | 0.0199 (0.222) | -1.017*** (0.292) | 0.111 (0.200) | -0.879*** (0.234) |

Fuente: ENAHO 2020. Elaboración propia.

Los resultados muestran que, en todos los casos, ser migrante no está relacionado de manera significativa con mayores o menores niveles de calidad de empleo. Por otro lado, se encontró que tener una madre migrante está relacionado con mayores niveles de calidad de empleo. Dichos resultados no varían entre los años 2019 y 2020. Este resultado tampoco varía cuando se analiza la submuestra de trabajadores independientes ni la submuestra de trabajadores dependientes.

Entre los trabajadores dependientes y en la muestra general del año 2019 se encontró que los migrantes cuya madre también es migrante eran menos propensos a tener un empleo con la calidad más alta. Asimismo, los migrantes que trabajaban en empresas pequeñas o medianas eran más propensos a tener un empleo de la calidad más alta a diferencia del resto de trabajadores no migrantes en zonas urbanas. No obstante, estos resultados no se mantienen para el año 2020. Para este año se encontró que el ser migrante y tener una madre migrante no estaba relacionado con mayores o menores niveles de calidad de empleo.

No existe evidencia de que los migrantes, trabajadores dependientes o independientes, tienen como máximo 1 dimensión de nuestro índice tienen menos probabilidad de pertenecer a los niveles más altos que los no migrantes para los años 2019 y 2020. Esto tampoco sucede para los migrantes que tienen como máximo 2 dimensiones con respecto a pertenecer al nivel más alto del índice en comparación con los no migrantes.

Esto último no sucede para aquellos migrantes que son trabajadores dependientes con madres migrantes o que trabajan en una mype o pyme en el 2019. Parece que tienen más probabilidades de estar en niveles más bajos los primeros, y más altos los segundos. Sin embargo, esto cambia en el 2020 pues son aquellos migrantes dependientes que trabajan en una mype o pyme y que tienen como máximo 2 de las dimensiones para los cuales se reduce la posibilidad de tener las 3 dimensiones de nuestro índice en comparación con los no migrantes.

Con respecto a los resultados encontrados, tenemos ciertos comentarios. Primero, la proporción de migrantes en el más alto nivel del índice de la calidad del empleo es muy pequeño y, por lo tanto, no se muestra mucha variabilidad en la variable dependiente para este pequeño subgrupo. Esto podría haber afectado la estimación econométrica. Asimismo, al dividir los trabajadores en dependientes e independientes para las estimaciones, nos quedamos con una muestra desbalanceada entre migrantes y no migrantes para ambos casos. Usar efectos heterogéneos para solucionar este problema al tener mayor cantidad de observaciones no impide que el porcentaje de representación entre migrantes y no migrantes cambie.

Por otro lado, para los años 2019 y 2020, asimismo, se encontró que existen otras características relacionadas a mayores y menores niveles de calidad de empleo. Los trabajadores con lengua diferente al castellano, ya sean trabajadores dependientes, independientes o ambos, que tienen como máximo 1 dimensión de nuestro índice son menos propensos a tener una mejor calidad del empleo con respecto a los no migrantes.

Lo mismo sucede con para aquellos que tienen como máximo 2 dimensiones con respecto a pertenecer al nivel más alto del índice en comparación con los no migrantes. Lo opuesto sucede si es que el trabajador tiene una madre migrante: existe una mayor propensión a tener un empleo de calidad sin importar si tiene como máximo 1 o 2 dimensiones cumplidas ya sea si consideramos a los dependientes, independientes o ambos en comparación con los no migrantes.

Esto no sucede con respecto a los trabajadores que trabajan en mypes o pymes. Aquellos trabajadores independientes con esta característica parecen tener una mayor propensión a tener una mejor calidad de empleo sin importar si es que tienen como máximo 1 o 2 dimensiones. Sin embargo, ocurre lo opuesto si es que solo consideramos a los trabajadores dependientes.

8. CONCLUSIONES

La calidad del empleo y la migración son, en conjunto, temas relevantes en la discusión actual. En este sentido, el presente artículo estudia la calidad del empleo y su relación con la condición de migrantes para los años 2019 y 2020. Se halló que, en general, la calidad del empleo se redujo de manera drástica del año 2019 al año 2020. Dichos resultados son consecuencia de la crisis del Covid-19.

Se encontró que hay características relacionadas a menores o mayores niveles de calidad del empleo. El hablar una lengua diferente al castellano está relacionado a menores niveles de calidad de empleo. Tener una madre migrante está relacionado con mayores niveles de calidad de empleo. Además, el trabajar en una pequeña o mediana empresa está relacionado con menores niveles de calidad de empleo. No obstante, cuando se considera ser migrante o se analiza a los grupos de migrantes con algunas de estas características, estas parecen no estar significativamente relacionadas con mejores o peores niveles de calidad de empleo respecto al resto de la muestra de trabajadores. Dichos resultados se mantienen en ambos años y en casi todas las submuestras analizadas.

Como se mencionó previamente, esto se puede explicar, en cierta parte, por la subrepresentación de migrantes en la ENAHO. No contar con suficientes migrantes registrados induce a que nuestras estimaciones sean ineficientes y no rescaten su significancia. Esto no sucede cuando estimamos el efecto de las características sociodemográficas y laborales mencionadas en la literatura, como el tener una lengua materna diferente al castellano. Sin embargo, esto no obvia el desastroso hecho de que para los trabajadores migrantes y no migrantes su calidad del empleo se ha visto drásticamente mermada.

En este sentido, una recomendación es la elaboración de encuestas representativas para los migrantes que nos permitan obtener mejor evidencia sobre sus condiciones laborales. Asimismo, es necesario motivar medidas focalizadas para aquellos grupos que sí hemos identificado como vulnerables, sin dejar de lado a los demás migrantes porque, como hemos visto, este grupo en general se encuentra en una situación laboral precaria.

De la misma manera, es importante recordar la tendencia decadente de la calidad del empleo en el país del 2019 al 2020. En esta línea, es esencial no olvidarnos del avance en la calidad del empleo, y en específico, en ciertas dimensiones; pues resalta la necesidad de consolidar estas, así como de mejorar las dimensiones menos atendidas.

Cabe remarcar que el presente artículo enfrenta limitaciones y también realza la necesidad de seguir estudiando la calidad del empleo. En esta línea, las condiciones que se dieron el año 2020 (menos horas de trabajo debido a restricciones sanitarias) podrían sesgar los datos analizados para dicho año.

Asimismo, existe mucho que explorar aún sobre la calidad del empleo. Sería interesante realizar un análisis de las intersecciones entre las 3 dimensiones consideradas para construir el índice de calidad del empleo para evaluar si alguna implica a la otra. De la misma manera, estudios posteriores podrían explorar la calidad del empleo tomando en cuenta las diferencias entre sectores económicos y/o tipos de trabajo. Por ejemplo, cumplir con un contrato en ciertos meses del año no sería una condición necesaria para los trabajadores que se desarrollan en sectores que trabajan por temporadas, así como el rango de horas a la semana establecido no sería necesario para los trabajadores a tiempo parcial.

Finalmente, es importante recordar que el empleo decente es motor de crecimiento, un objetivo del desarrollo sostenible y la motivación de muchos migrantes para dar un salto de fe. En este contexto devastador, es necesario que actuemos en pro de objetivos, como el empleo decente, que hayan probado ser beneficiosos para la sociedad, y que den esperanza de un presente y futuros mejores.

BIBLIOGRAFÍA

- **Boyd, C., Vásquez, T., & Yancari, J. (2021).** Migración interna y desarrollo humano en el Perú pos-COVID-19. In J. Iguiñiz & J. Clausen (Eds.), COVID-19 & Crisis de Desarrollo Humano en América Latina (pp. 447–461). Fondo editorial de la PUCP.
- **Chacaltana Janampa, J., & Yamada Fukusaki, G. (2009).** Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. Research Department Publications.
- **Cotlear, D. (1984).** Empleo urbano y migraciones internas en el Perú. *Economía*, 7(13), 65–98.
- **Figueroa, A. (2011).** A generalized labor market theory: inequality as labor discipline device. *Investigación Económica*, 70(276), 163–185.
- **Gamero, J. (2018).** De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. In Boletín Informativo (Issue 83). MTPE. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2018/boletin-no-83/>
- **Harris, J., & Todaro, M. (1970).** Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126–142.
- **Herrera, J., & Hidalgo, N. (2002).** Vulnerabilidad del empleo en Lima: Un enfoque a partir de encuestas a hogares. In Bulletin de l'Institut français d'études andines (Vol. 31, Issue 3, pp. 553–597). Institut Français d'Études Andines. <https://doi.org/10.4000/bifea.6705>
- **Huaranca, M., Alanya, W., & Castellares, R. (2020).** La Migración interna en el Perú, 2012 – 2017. In Banco Central de Reserva del Perú (Issue 7).

- **INEI. (2012).** Perú: Calidad del Empleo y Mecanismos Colectivos de Integración Social, 2010 (pp. 1–136). https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1017/libro.pdf
- **Jaramillo, Miguel y Daniela Campos (2019).** ¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado? Documento de Investigación, 93. Lima: GRADE.
- **OIT. (2017).** Trabajo Decente Y La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.
- **Rivarola, R. (2019).** Dinámica del mercado laboral en el Perú urbano. Un análisis desde la calidad del empleo en los trabajadores dependientes. Repositorio PUCP.
- **Schewel, K., & Franssen, S. (2020).** Who aspires to stay? Immobility aspirations among youth in Ethiopia, India, Peru, and Vietnam. IMI Working Paper Series, 161(March), 1–31.
- **Williams, R. (2016).** Understanding and interpreting generalized ordered logit models. *Journal of Mathematical Sociology*, 40(1), 7–20. <https://doi.org/10.1080/0022250X.2015.1112384>
- **Yamada, G. (2012).** Patrones de migración interna en el Perú reciente. In C. Garavito & I. Muñoz (Eds.), *Empleo y protección social* (pp. 91–124). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXOS

ANEXO 1. ÍNDICE DE CALIDAD DE EMPLEO

El índice Y_i se construye para cada individuo i en base a las dimensiones consideradas. Las variables D_1 , D_2 y D_3 toman el valor de 1 cuando la dimensión se cumple y 0 si es que no.

$$Y_i = D_{i1} + D_{i2} + D_{i3}$$

Por lo tanto $Y_i \in \{0, 1, 2, 3\}$.

ANEXO 2. TABLAS DE RESULTADOS DE ESTIMACIONES

TABLA 4. RESULTADOS COMPLETOS DEL 2019

| VARIABLES | 2019 | | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | Independiente | Dependiente | | Ambos | | |
| 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | |
| Migrante reciente | -0.0471 (0.161) | 0.237 (0.222) | 0.170 (0.302) | 0.252 (0.160) | 0.265 (0.283) | 0.197 (0.149) |
| Madre migrante | 0.271*** (0.0380) | 0.324*** (0.0560) | 0.195*** (0.0501) | 0.0310 (0.0429) | 0.218*** (0.0300) | 0.132*** (0.0343) |
| Lengua diferente al castellano | -0.0767* (0.0444) | -0.0767* (0.0444) | -0.125** (0.0514) | -0.125** (0.0514) | -0.0934*** (0.0334) | -0.0934*** (0.0334) |
| Trabaja en mype o pyme | 2.877** (1.155) | 2.877** (1.155) | -1.681*** (0.0364) | -1.681*** (0.0364) | -1.707*** (0.0316) | -1.707*** (0.0316) |
| Es migrante y tiene lengua diferente al español | 0.328 (0.325) | 0.127 (0.511) | 0.0145 (0.290) | -0.147 (0.336) | 0.111 (0.215) | -0.0836 (0.281) |
| Es migrante y tiene madre migrante | -0.000985 (0.208) | -0.390 (0.298) | -0.0318 (0.215) | -0.421** (0.185) | -0.0487 (0.146) | -0.403*** (0.156) |
| Es migrante y trabaja en mype o mype | - | - | -0.281 (0.290) | 0.377** (0.181) | -0.324 (0.278) | 0.261* (0.154) |
| Edad | 0.0728*** (0.00636) | 0.0795*** (0.0119) | 0.0887*** (0.00783) | 0.0706*** (0.00878) | 0.0708*** (0.00455) | 0.0568*** (0.00655) |
| Edad 2 | -0.000773*** (6.40e-05) | -0.000722*** (0.000118) | -0.000903*** (9.08e-05) | -0.000784*** (0.000101) | -0.000767*** (4.86e-05) | -0.000573*** (7.17e-05) |
| Si es mujer | -0.552*** (0.0386) | 0.111* (0.0583) | -0.132*** (0.0453) | -0.160*** (0.0394) | -0.404*** (0.0285) | -0.106*** (0.0326) |
| Escolaridad (en años) | 0.0754*** (0.00439) | 0.165*** (0.00724) | 0.114*** (0.00649) | 0.0581*** (0.00653) | 0.0852*** (0.00361) | 0.101*** (0.00482) |

| VARIABLES | 2019 | | | | | |
|--|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | Independiente | Dependiente | | Ambos | | |
| | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 |
| Si está casado o conviviendo | 0.0887*** (0.0336) | -0.0280 (0.0500) | 0.0395 (0.0380) | 0.0297 (0.0330) | 0.0576** (0.0246) | 0.0322 (0.0276) |
| Si es jefe del hogar | 0.0682 (0.0419) | 0.310*** (0.0635) | 0.122** (0.0532) | 0.102** (0.0444) | 0.124*** (0.0318) | 0.189*** (0.0360) |
| Porcentaje de menores de 11 años en el hogar | 0.525*** (0.182) | 0.0454 (0.293) | -0.0724 (0.214) | -0.399** (0.189) | 0.262* (0.136) | -0.214 (0.157) |
| Porcentaje de menores de 17 años en el hogar | -0.387*** (0.126) | -0.733*** (0.202) | -0.115 (0.152) | 0.474*** (0.137) | -0.248*** (0.0952) | 0.0755 (0.112) |
| Porcentaje de menores de 5 años en el hogar | 0.0595 (0.215) | 0.258 (0.344) | 0.412* (0.247) | 0.0748 (0.220) | 0.0867 (0.159) | 0.0980 (0.184) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son empleador o patrono | 0.770*** (0.187) | 1.086*** (0.205) | 0.249 (0.275) | -0.712*** (0.256) | 0.383*** (0.131) | 0.846*** (0.133) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son trabajadores independientes | -0.00914 (0.168) | -0.123 (0.191) | -0.0533 (0.159) | -0.177 (0.152) | -0.254** (0.107) | -0.222** (0.112) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son empleado | 0.0263 (0.182) | -0.0146 (0.212) | 0.572*** (0.147) | -0.0962 (0.138) | 0.650*** (0.112) | -0.202* (0.111) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son obreros | -0.459** (0.186) | -0.459** (0.186) | -0.473*** (0.138) | -0.473*** (0.138) | -0.343*** (0.107) | -0.343*** (0.107) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son TFNR | 0.937*** (0.188) | 0.937*** (0.188) | -0.369* (0.217) | -0.369* (0.217) | 0.544*** (0.130) | 0.544*** (0.130) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son trabajadores del hogar | -0.618** (0.296) | -0.618** (0.296) | -0.533** (0.231) | -0.533** (0.231) | -0.535*** (0.181) | -0.535*** (0.181) |
| Porcentaje de miembros del hogar que trabajan en "otros" | -0.354 (0.735) | -0.354 (0.735) | -0.321 (0.642) | -0.321 (0.642) | -0.384 (0.480) | -0.384 (0.480) |
| Variación del valor bruto agregado por departamento | 4.007*** (0.875) | 4.007*** (0.875) | -4.359*** (0.812) | -4.359*** (0.812) | -0.418 (0.591) | -0.418 (0.591) |
| Constante | -4.969*** (1.180) | -9.097*** (1.208) | -0.522** (0.214) | -2.125*** (0.225) | -0.0419 (0.151) | -2.731*** (0.177) |
| Observaciones | 16,069 | 16,069 | 19,439 | 19,439 | 35,508 | 35,508 |

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: ENAHO 2019. Elaboración propia.

TABLA 5. RESULTADOS COMPLETOS DEL 2020.

| VARIABLES | 2020 | | | | | |
|--|----------------------------|---------------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | Independiente | | Dependiente | | Ambos | |
| 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | 1 vs 2 & 3 | 1 & 2 vs 3 | |
| Migrante reciente | 0.216 (0.161) | -0.232 (0.385) | -0.170 (0.191) | 0.0821 (0.208) | -0.108 (0.188) | 0.187 (0.195) |
| Madre migrante | 0.526*** (0.0505) | 0.995*** (0.0830) | 0.779*** (0.0570) | 0.882*** (0.0570) | 0.635*** (0.0373) | 0.916*** (0.0467) |
| Lengua diferente al castellano | -0.186*** (0.0502) | -0.186*** (0.0502) | -0.297*** (0.0536) | -0.297*** (0.0536) | -0.240*** (0.0364) | -0.240*** (0.0364) |
| Trabaja en mype o pyme | 1.471** (0.661) | 1.471** (0.661) | -1.040*** (0.0375) | -1.040*** (0.0375) | -1.059*** (0.0339) | -1.059*** (0.0339) |
| Es migrante y tiene lengua diferente al español | 0.312 (0.382) | 0.498 (0.803) | 0.152 (0.332) | -0.430 (0.632) | 0.231 (0.249) | -0.179 (0.495) |
| migrante y madre migrante | -0.276 (0.244) | -0.741 (0.529) | 0.335 (0.212) | 0.204 (0.264) | 0.135 (0.157) | -0.0317 (0.233) |
| Es migrante y trabaja en mype o mype | | | 0.0199 (0.222) | -1.017*** (0.292) | 0.111 (0.200) | -0.879*** (0.234) |
| Edad | 0.0649*** (0.00740) | 0.125*** (0.0192) | 0.0148* (0.00823) | 0.0446*** (0.0118) | 0.0381*** (0.00508) | 0.0539*** (0.00938) |
| Edad 2 | -0.000663*** (7.56e-05) | -0.00113*** (0.000193) | -0.000152 (9.55e-05) | -0.000459*** (0.000134) | -0.000427*** (5.50e-05) | -0.000535*** (0.000103) |
| Si es mujer | -0.457*** (0.0412) | 0.208** (0.0834) | -0.0889** (0.0404) | -0.0425 (0.0505) | -0.308*** (0.0284) | -0.0368 (0.0429) |
| Escolaridad (en años) | 0.0607*** (0.00495) | 0.172*** (0.0112) | 0.0215*** (0.00610) | 0.0666*** (0.00867) | 0.0453*** (0.00379) | 0.109*** (0.00678) |
| Si está casado o conviviendo | 0.0381 (0.0355) | -0.224*** (0.0720) | 0.0623* (0.0337) | 0.0123 (0.0428) | 0.0428* (0.0242) | -0.0584 (0.0368) |
| Si es jefe del hogar | -0.0352 (0.0453) | 0.131 (0.0914) | 0.0438 (0.0457) | -0.0255 (0.0564) | 0.00943 (0.0315) | -0.0357 (0.0471) |
| Porcentaje de menores de 11 años en el hogar | 0.197 (0.190) | 0.763* (0.431) | -0.219 (0.191) | -0.364 (0.249) | -0.0569 (0.134) | -0.118 (0.213) |
| Porcentaje de menores de 17 años en el hogar | -0.0848 (0.135) | -1.106*** (0.304) | -0.0180 (0.134) | 0.0867 (0.173) | -0.0381 (0.0945) | -0.203 (0.149) |
| Porcentaje de menores de 5 años en el hogar | -0.0124 (0.228) | 0.480 (0.499) | 0.322 (0.227) | 0.748*** (0.288) | 0.128 (0.160) | 0.649*** (0.247) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son empleador o patrono | 0.785*** (0.169) | 0.627*** (0.222) | 1.274*** (0.311) | 1.342*** (0.323) | 0.816*** (0.127) | 1.036*** (0.146) |

Cuando migrar no es suficiente

| | | | | | | |
|--|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Porcentaje de miembros del hogar que son trabajadores independientes | -0.0263 (0.139) | -0.855*** (0.200) | 0.178 (0.136) | 0.637*** (0.155) | -0.0359 (0.0887) | -0.305*** (0.107) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son empleado | 0.244 (0.164) | -0.256 (0.242) | 0.227* (0.117) | 0.131 (0.124) | 0.253*** (0.0920) | -0.0525 (0.102) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son obreros | -0.530*** (0.168) | -0.530*** (0.168) | -0.166 (0.115) | -0.166 (0.115) | -0.104 (0.0898) | -0.104 (0.0898) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son TFNR | -0.00981 (0.162) | -0.00981 (0.162) | -0.0858 (0.231) | -0.0858 (0.231) | 0.0389 (0.119) | 0.0389 (0.119) |
| Porcentaje de miembros del hogar que son trabajadores del hogar | -0.164 (0.367) | -0.164 (0.367) | 0.599** (0.279) | 0.599** (0.279) | 0.346 (0.220) | 0.346 (0.220) |
| Porcentaje de miembros del hogar que trabajan en "otros" | -1.959** (0.902) | -1.959** (0.902) | 0.874 (0.683) | 0.874 (0.683) | -0.152 (0.525) | -0.152 (0.525) |
| Variación del valor bruto agregado por departamento | -0.695*** (0.254) | -0.695*** (0.254) | -0.193 (0.225) | -0.193 (0.225) | -0.398** (0.168) | -0.398** (0.168) |
| Constante | -3.420*** (0.698) | -8.851*** (0.833) | 0.553*** (0.207) | -3.347*** (0.272) | -0.107 (0.146) | -3.944*** (0.223) |
| Observaciones | 12,845 | 12,845 | 15,736 | 15,736 | 28,581 | 28,581 |

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: ENAHO 2020. Elaboración propia.