



**COLECTIVO COLOMBIANO INMIGRANTE EN ESPAÑA: DETERMINANTES
DEL EMPLEO DE CALIDAD**

**VALENTINA MOLINA QUICENO
MANUEL ALEJANDRO PASCUAS ECHEVERRY**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ECONOMÍA
ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
SANTIAGO DE CALI**

2021



**COLECTIVO COLOMBIANO INMIGRANTE EN ESPAÑA: DETERMINANTES
DEL EMPLEO DE CALIDAD**

AUTOR(ES):

VALENTINA MOLINA QUICENO

MANUEL ALEJANDRO PASCUAS ECHEVERRY

DIRECTORA DEL PROYECTO

PhD. BLANCA CECILIA ZULUAGA DIAZ

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ECONOMÍA

ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

SANTIAGO DE CALI

2021

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por la paciencia, perseverancia y tenacidad que nos brindó durante todo este arduo proceso de investigación.

A la Dra. Blanca Zuluaga nuestra tutora que nos orientó, aconsejó y acompañó en cada paso que dimos.

A nuestras familias que con su apoyo, sacrificio y amor nos ayudaron a llegar hasta aquí.

A nuestra alma máter, la Universidad ICESI.

RESUMEN

Este trabajo de investigación busca analizar las variables que determinan el empleo de calidad y la trayectoria laboral del colectivo migrante colombiano en España, por medio de un exhaustivo análisis teórico y de un modelo econométrico tipo Logit. El modelo permitió reafirmar la importancia para los resultados en materia de laboral de la educación, la nacionalidad de los padres, el tiempo transcurrido después de obtener la nacionalidad y la necesidad de un proceso migratorio regular que culmine en una legalización e inserción de los individuos en la sociedad civil.

ABSTRACT

This research seeks to analyze the variables that determine employment quality and the labor trajectory of the Colombian migrant group in Spain using an exhaustive theoretical analysis and a Logit model. The resulting model reaffirms the importance of education, the nationality of the parents, the time elapsed after obtaining the Spanish nationality and the need for a regular migration process that culminates in the legalization and insertion of individuals into Spanish society.

PALABRAS CLAVE

Colectivo migrante colombiano, Empleo de calidad, Trayectoria laboral, Modelo Logit, Mercado laboral.

KEYWORDS

Colombian migrant group, Quality job, Labor trajectory, Logit model, Labor market.

TABLA DE CONTENIDO

1	<i>LISTA DE TABLAS Y FIGURAS</i>	6
2	<i>INTRODUCCIÓN</i>	7
3	<i>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	8
3.1	América Latina y el Caribe: Historia migratoria	8
3.2	Proceso migratorio en Colombia	10
3.3	El colectivo migrante colombiano en España: Una perspectiva laboral	13
4	<i>MARCO TEÓRICO</i>	18
4.1	Orientaciones teóricas	18
4.2	Definición de empleo de calidad	27
5	<i>METODOLOGÍA</i>	32
5.1	Especificación, método y elección del modelo	32
5.2	Definición de variables, fuente y base de datos	34
6	<i>RESULTADOS</i>	37
7	<i>CONCLUSIONES</i>	41
8	<i>LIMITACIONES</i>	43
9	<i>BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS</i>	45

1 LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

GRÁFICO 1. LATINOAMERICANOS Y CARIBEÑOS REGISTRADOS EN PAÍSES SELECCIONADOS DE LA OECD EN LA DÉCADA DEL 2000.	10
GRÁFICO 2. REPRESENTACIÓN TEÓRICA DEL “U - SHAPED PATTERN” PARA EL CASO DEL MIGRANTE COLOMBIANO EN ESPAÑA.	23
GRÁFICO 3. BRECHA SALARIAL POR MODALIDAD DE CONTRATACIÓN EN ESPAÑA.	31
TABLA 1. RESULTADOS DEL MODELO	37

2 INTRODUCCIÓN

La ONU ha anunciado que las cifras de migrantes internacionales crece más rápido que la población mundial y, a su vez, el liderazgo de Europa y América del Norte como regiones receptoras donde la mayoría de la población se desplazan entre países situados dentro de la misma región (Nero, 2019). La migración es un proceso que trae consigo cambios sociales, dinamismo y crecimiento económico y beneficios tanto para el territorio receptor como el emisor. En el caso de Colombia los procesos migratorios han sido mayoritarios en ciertos periodos de tiempo y con preferencias de destino cambiantes, por ende, es importante e interesante comprender, analizar y estudiar este tipo de transformaciones para así conocer cuáles son las razones y los incentivos que llevan a estas personas a tomar la decisión de migrar y a qué país hacerlo.

El objetivo de este trabajo es determinar qué variables influyen en que los inmigrantes colombianos en España ocupen un empleo de buena calidad, analizando las trayectorias laborales de los inmigrantes colombianos en España y sus cambios a lo largo del tiempo. También, se definirá qué es empleo de buena calidad para comprobar con un modelo econométrico tipo Logit cuáles son las variables que determinan el empleo de calidad para el colectivo inmigrante colombiano en España y así, encontrar qué variables repercuten en los mismos y explicar cómo ese “camino” conduce a que diferentes individuos dentro del colectivo migrante ocupen determinados estatus ocupacionales.

En ese sentido, la pregunta de investigación es: ¿Cuáles son los determinantes del empleo de calidad para el inmigrante colombiano en España? A partir del anterior cuestionamiento se va a analizar la historia sobre la migración en la región latinoamericana, el desarrollo de este proceso en Colombia, la revisión de literatura que permita respaldar las

hipótesis planteadas y por último, se realiza una estimación econométrica utilizando un modelo Logit con base en la Encuesta Nacional de Hogares que realiza el Instituto Nacional de Estadística en España, en donde se analiza el año más reciente con información disponible (2019).

En definitiva, este documento consta de ocho apartados, el primero de ellos es esta introducción. En el segundo apartado se expone el planteamiento del problema. En el tercer apartado se presenta el marco teórico. En el cuarto se explica la metodología utilizada. En el quinto se explican los resultados obtenidos por el modelo econométrico. En el sexto se presentan las conclusiones de la investigación. En el séptimo se muestran algunas limitaciones y futuras líneas de investigación. Y, finalmente, el documento termina con la bibliografía utilizada durante la investigación.

3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1 América Latina y el Caribe: Historia migratoria

La migración internacional será entendida como el *“movimiento de personas que dejan su país de origen o en el que tienen residencia habitual, para establecerse temporal o permanentemente en otro país distinto al suyo. Estas personas para ello han debido atravesar una frontera”* (Tatar, 2019). Ha sido un fenómeno persistente en América Latina y el Caribe, durante épocas de la colonia, independencia y parte del siglo XX la región fue receptora de múltiples inmigrantes provenientes de subregiones europeas, Asia, Medio Oriente, población esclava africana y en su mayoría del sur de Europa. Todo este proceso cosechó características únicas en la cultura y sociedad latinoamericana y caribeña.

Si bien la migración es entendida como un fenómeno multidimensional, el cual depende de factores heterogéneos que varían entre individuos, es necesario remarcar que

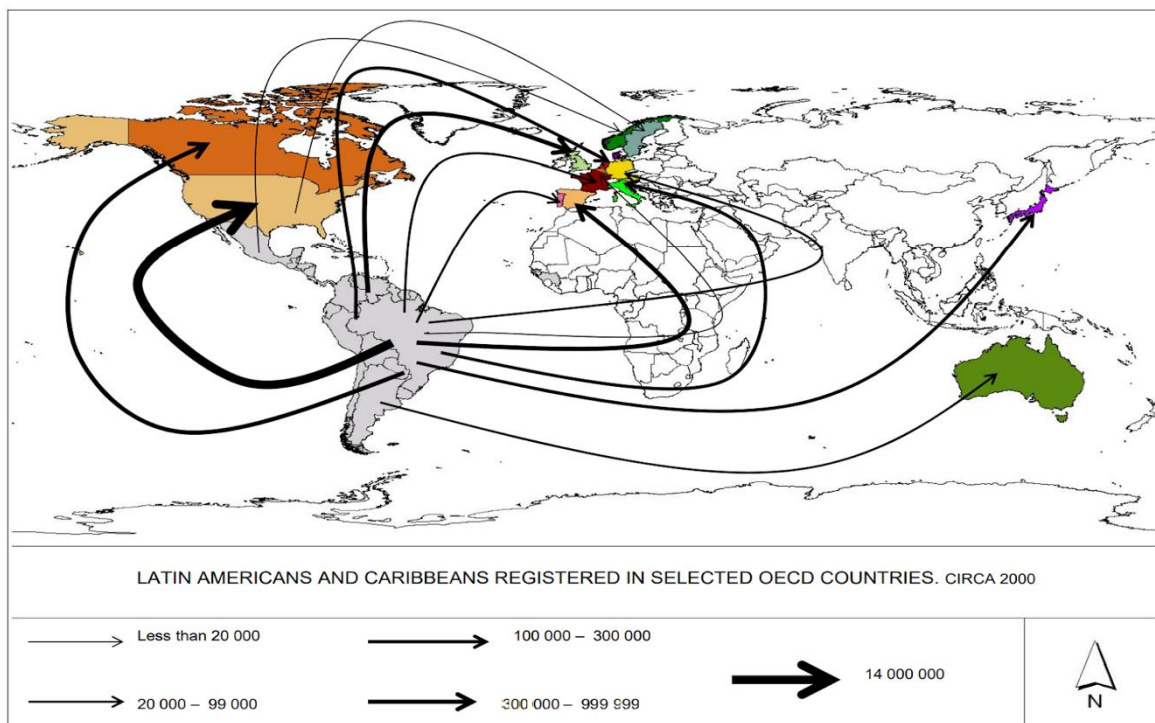
haremos especial énfasis en la migración laboral, *entendiendo esta como el movimiento de personas del Estado de origen a otro con un fin laboral. La migración laboral está por lo general regulada en la legislación sobre migraciones de los Estados. Algunos países asumen un papel activo al regular la migración laboral externa y buscar oportunidades de trabajo para sus nacionales en el exterior* (Organización Internacional para las Migraciones, 2006, p. 40).

La consolidación de Estados Unidos como hegemón, la recuperación económica europea y la creación de nuevos vínculos, provocaron estabilidad política, comercial y económica en estas regiones, lo que hizo que América Latina y el Caribe durante los años noventa y parte de la década de los 2000, se convirtiera en una fuente considerable de emigración de personas nativas hacia las regiones mencionadas.

La tendencia migratoria de la región latina y caribeña en su conjunto se puede clasificar en dos partes, la migración intrarregional donde los países mayormente receptores eran Venezuela, Argentina y Costa Rica y la migración extrarregional donde se encuentran como países receptores Estados Unidos, países europeos, Australia, Japón e Israel. Algunas de las características de los emigrantes de la región es que en su mayoría son mujeres, hay mayor concentración en zonas urbanas del país receptor y el emigrante generalmente es personal calificado (Pizarro, 2003).

Sobre la movilidad de personas a nivel internacional, resulta evidente que la migración entraña riesgos, no obstante, brinda oportunidades de desarrollo para las personas migrantes, puesto que ofrece salidas al desempleo y a la falta de perspectivas laborales, pero al mismo tiempo encarna pérdidas de capital humano y social para los países (CEPAL, 2006).

Gráfico 1. Latinoamericanos y caribeños registrados en países seleccionados de la OECD en la década del 2000.



Fuente: Reunión del grupo de expertos de las Naciones Unidas sobre Migración Internacional y Desarrollo de 2005.

3.2 Proceso migratorio en Colombia

Según el Observatorio demográfico de la CEPAL, en la década del 2000, Colombia tenía una composición poblacional de inmigrantes que era del 0,2% y de emigrantes era el 3,4% de la población total, lo que ubicó a nuestro país en el tercer lugar como nación con mayor cantidad de emigrantes de la región, después de México y todos los países caribeños.

En términos conceptuales, la cancillería colombiana describe el proceso migratorio colombiano como un fenómeno diverso que está en aumento, cuyos orígenes radican en las situaciones locales y globales. Como ya se mencionó, las razones para migrar son heterogéneas entre las personas, sin embargo, entre los principales motivos está la búsqueda de mejor calidad de vida, reunificación familiar, mejores oportunidades laborales y ofertas

de estudio. También, factores económicos como la brecha de ingreso con los países desarrollados, la crisis económica de 1988-1999 y el conflicto interno, son importantes a la hora de entender estas decisiones (Cárdenas y Mejía, 2006).

El éxodo colombiano se registra en tres partes en el periodo comprendido entre 1960 y 1990: La primera oleada fue durante 1965 y 1975, donde los países receptores quienes acogían alrededor del 90% de los migrantes eran Venezuela por su auge petrolero, Panamá, Ecuador y Estados Unidos (Cárdenas y Mejía, 2006). A finales de los 70's, Reino Unido permitió el ingreso de trabajadores para servicios comerciales y restauración, y fue este el detonante para que todos empezaran a ver a Europa como un posible destino (Guarnizo, 2008).

La segunda oleada fue a mediados de los 80's en el sur de Estados Unidos, donde se produjo la ampliación transnacional del narcotráfico y finalmente, la tercera oleada, que fue la más grande¹, debido al alto índice de violencia en el país causado por el narcotráfico, la delincuencia común y el conflicto armado, ubicada durante la segunda mitad de los 90s (Actis, 2009).

Sobre la caracterización de la población que emigra, podemos afirmar que el migrante colombiano que llegó a Estados Unidos se particulariza por tener un nivel educativo alto, pues era población de clase media y alta, con conocimiento del inglés y en su mayoría mujeres. Estados Unidos era uno de los destinos preferidos después de Venezuela, sin embargo, cuando dicho estado empezó a dificultar la entrada a su territorio alrededor de los años 2000, aparecieron otros destinos atractivos como España, Italia, Francia y Reino Unido (Actis, 2009).

¹ Según el DANE, a lo largo de la década de los 80, salieron del país y no regresaron al menos 1,9 millones de personas.

Respecto a la emigración hacia España, aumentó a partir de 1998, época donde Colombia estaba atravesando una crisis económica. De hecho, entre 2005 y 2015, se concedió la nacionalidad española por residencia a un total de 186.403 colombianos (Observatorio Permanente de la inmigración, 2016). Este país fue atractivo, porque normalmente incorpora con facilidad al colectivo inmigrantes al mercado laboral por la cercanía lingüística y los migrantes fueron principalmente mujeres con nivel educativo medio y de estrato media y media baja.

Partiendo de los datos que provee el INE, es posible examinar la cantidad de personas de nacionalidad colombiana que ha llegado a España entre el 2008 y 2019. Según el Instituto Nacional de Estadística de España (INE), en el año 2019 hubo un total de 666.022 inmigrantes en España, y la población migrante más común durante este año fue de procedencia colombiana (76.467), marroquí (71.459), venezolana (60.995), inglesa (31.628) y hondureña (29.045).

Para entender e identificar los vínculos con el país de origen, es importante saber el departamento de origen del migrante. Según el censo colombiano de 2005, los departamentos con mayor número de hogares que poseían experiencia migratoria internacional fueron: Risaralda (8,90%), Valle del Cauca (6,38%), Atlántico (3,65%), Antioquia (2,79%) y Bogotá D. C., con el 2,70%, siendo el promedio nacional del 2,76%.

Esto refleja dos temas importantes: El primero es que estas zonas no son marginales, sino que, por el contrario, son unas de las que más aportan en términos de crecimiento, desarrollo y productividad en el país, es posible que se pueda estar presentando fuga de talentos que surge de la incapacidad que tiene el país de atraer, motivar y retener a profesionales brillantes.

El segundo tiene que ver con la influencia de los costos de mudanza planteada por William Carrington, Enrica Detragiache y Tara Vishwanath cuando desarrollaron en su trabajo “*Migration with Endogenous Moving Cost*” el modelo dinámico de migración laboral en el que los costos de mudanza disminuyen con el número de migrantes ya asentados en el destino, lo que permite comprender por qué la migración se comporta como un fenómeno regional y no nacional, es decir, brinda una aproximación para entender el comportamiento persistente y creciente de los migrantes de estas regiones del país.

Esta hipótesis argumenta que el primer migrante genera una externalidad positiva considerable frente a los demás, pues disminuye los costos de mudanza como la vivienda, adaptación, inserción laboral, idioma, y conocimiento del país de destino, es decir, facilita y robustece las redes migratorias (Michael P. Todaro, 2011).

3.3 El colectivo migrante colombiano en España: Una perspectiva laboral

Cómo se detalló en la sección anterior, los factores de migración de los individuos son heterogéneos, y no se puede analizar con exactitud cuál ha sido la magnitud de los diferentes fenómenos internos y externos que se han vivido en Colombia entre el pasado y el presente siglo con el fin de evaluar el impacto que tienen estos en los flujos migratorios. Estos sucesos, cómo ya se mencionó, se han presentado en grandes oleadas, donde para el caso de España, el proceso inmigratorio vivido en los últimos quince años se caracteriza por ser uno de los más intensos y más rápidos de la historia contemporánea de las migraciones internacionales (Blázquez y Herrarte, 2016).

Ahora bien, aunque no todos los migrantes pueden categorizarse como económicos, que son quienes se destacan por analizar el aumento previsto de su bienestar económico considerando el valor actual de los ingresos previstos en el origen y en el destino, y los costes

de la migración (Chiswick, 2002). Es claro que el trabajo juega un rol fundamental en la adaptación en un nuevo país de residencia, dado que este les permitirá no sólo sobrevivir y tener un respaldo económico, sino también abrir la puerta a procesos de normalización e inserción en la sociedad civil del estado de llegada, con posibilidades como la regularización de su estatus migratorio y eventualmente, la obtención de un permiso de residencia e incluso, la doble nacionalidad.

Teniendo en cuenta lo fundamental que resulta el trabajo para los procesos de adaptación migratoria, en la presente sección nos ocuparemos de hacer un análisis de tipo descriptivo de la realidad laboral de los migrantes colombianos en España, con el objetivo de tener una perspectiva clara de la posición de nuestro segmento de estudio en el mercado de trabajo. Para lo anterior, tomaremos datos del Instituto Nacional de Estadística de España (INE), en su Encuesta de Estructura Salarial (EES) y su Encuesta de Población Activa (EPA), así como del informe de inmigración y mercado de trabajo del año 2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. A modo de aclaración, todos los datos tomados para esta sección corresponden al año 2015, como se reafirmará de manera frecuente en el desarrollo de esta.

Para empezar, debemos estudiar la población activa colombiana en España, que en 2015 era de 221.600 personas, con un tiempo medio de residencia en España de 11,5 años (Encuesta de Población Activa INE, 2016). De esa población activa, la mayor porción de la misma cuenta únicamente con estudios de secundaria (47,7%), y sólo un 17% contaba con un nivel de estudios terciario. La tasa de actividad es de un 82,6%, la cual presenta un comportamiento creciente en términos de los años de residencia, puesto que la tasa de actividad más alta la presentan los individuos con 7 o más años de residencia (83,9%), y la más baja los individuos con un año de residencia (66,6%).

Con relación a la población ocupada de origen colombiano, es notable cómo se muestra la crisis del 2008 como un gran punto de inflexión, puesto que los niveles de ocupación más altos se alcanzaron durante el año 2007 con 247.800 personas ocupadas (70,9% de tasa de ocupación), y en contraste, en el año 2013 se presentó la cifra más baja, con apenas 149.900 (50,7% de tasa de ocupación). Al año 2015, aún se pudo notar cómo España estaba lejos del auge económico vivido en la década de los 2000, puesto que el número de ocupados fue de 155.100 (57,8% de tasa de ocupación).

Es importante recalcar que, la tasa de ocupación más baja tuvo lugar después del impacto inicial de la crisis económica del 2008, con un 48,6% de personas trabajando. Haciendo un análisis de la composición de la población ocupada para el año 2015, la edad media es de 39,9 años y el rango de edad mayoritario está entre 35 y 44 (33,3% de la población ocupada). Por otro lado, el 47% de los ocupados culminaron sus estudios hasta la secundaria, y sorprende la baja proporción de personas con estudios terciarios o universitarios culminados, que es del 19,4%.

Respecto a las ramas de actividad en las que se desempeñan los migrantes colombianos en España, la hostelería concentra la mayor cantidad de individuos con un 21,5% de los ocupados, seguido de los empleados del hogar y el servicio doméstico con un 16,5%, después está el comercio y la reparación con un 13,8%, y finalmente, se encuentra la población desempeñándose en otros servicios de carácter profesional como actividades financieras, artísticas, educativas, de salud pública, de entretenimiento etc... con un 10,8%. Las actividades productivas que menos inmigrantes colombianos emplean son el transporte y almacenamiento con un 3,4% y la construcción con 3,8%.

Haciendo un análisis comparativo incluyendo información de los salarios promedio anuales provenientes de la Encuesta de Estructura Salarial del INE (EES), se puede llegar a datos bastante concluyentes. Para empezar, el sector de hostelería, el cual concentra la gran mayoría de trabajadores colombianos, es el peor remunerado entre las 18 secciones de actividad clasificadas por el INE, con un sueldo anual de 13.977 euros en promedio para el 2015. Continuando con las actividades productivas que más colombianos ocupan en España, tenemos el servicio doméstico con un salario medio anual de 16.033 euros, y el de comercio y reparación con 19.651 euros.

Si bien en estas dos últimas categorías podemos percibir una mejora notable en la remuneración, es necesario considerar que el salario medio anual por trabajador en 2015 era de 23.106, por lo que los migrantes colombianos en su mayoría estaban percibiendo un ingreso anual menor de entre 9.129 y 3.455 euros a la media de las personas ocupadas en España. Una potencial explicación de lo anterior es que, el mercado de trabajo español demanda una mano de obra inmigrante para cubrir la falta endémica de mano de obra autóctona en nichos laborales específicos, caracterizados por la estacionalidad y la precariedad en términos de las condiciones de trabajo, lo que facilita la inserción laboral de colectivos como el colombiano en determinados sectores (Villarraga, 2009).

Esto se ve reflejado incluso en la legislación española, donde el contingente de trabajadores extranjeros en España es una política activa de empleo adoptada por el gobierno español en abril de 1991 mediante una proposición no de ley, aprobada por el consejo de ministros como un mecanismo regulador de flujos migratorios para canalizar la entrada de trabajadores extranjeros no comunitarios a España (Bedoya, 2010).

La existencia del contingente como política de empleo, pone en manifiesto que el gobierno español históricamente ha contemplado la llegada e inserción laboral de inmigrantes en cuanto sean necesarios para ocupar los “huecos” que deja la fuerza de trabajo residente y comunitaria en el país, dejando a los inmigrantes de terceros países como un “ejército de reserva laboral” (Bedoya, 2010), el cual es movilizable en la medida que se requiera.

Ahora bien, atendiendo lo establecido por la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO 2011, los grupos ocupacionales en los que se desempeña el colectivo migrante colombiano se distribuyen de la siguiente manera: El 34,7% son trabajadores de servicios y el 33,5% realiza ocupaciones elementales. En contraste, sólo el 1% tiene cargos directivos o gerenciales. Realizando el mismo ejercicio comparativo de salarios ya elaborado para las ramas de actividad, las conclusiones ya mencionadas no tienen ninguna variación, ya que el grupo ocupacional que tiene mayor concentración de migrantes colombianos presenta el salario medio anual más bajo, que corresponde a los trabajadores de servicios con 12.700 euros al año. En lo relacionado a ocupaciones elementales, el salario asciende en promedio hasta los 15.495 euros anuales, aún muy inferior al salario medio anual de 23.106 euros.

Respecto a la tasa de desempleo o paro, durante la expansión económica de España entre el 2005 y el 2007 se observaron los niveles más bajos de este indicador, con tan sólo una proporción del 10,6% de desempleados. Por otro lado, la crisis económica impactó fuertemente en dicho estado y sobre todo, en el colectivo inmigrante colombiano, que durante el 2008 alcanzó una tasa de desempleo del 39,7%. Hasta el 2015, los niveles favorables de empleabilidad de los individuos colombianos en España no habrían retomado sus niveles previos a la crisis, con un 30,1% de esta población desempleada.

La evolución de la tasa de desempleo con relación al tiempo de residencia es interesante, puesto que parece no haber una influencia importante de esta variable en la reducción en el desempleo como debería esperarse dada la adaptación de los migrantes. Sobre los colombianos con menos de un año de residencia, su tasa de desempleo se sitúa en un 36,1%, en dos años es de 19,8%, entre 4 y 6 años es de 37,1% y finalmente, en más de 7 años es del 29,1%. De este segmento poblacional, 21,4% recibe subsidios por desempleo por parte del gobierno español, el cual permite mantener cierto nivel de ingresos que, por una parte evite situaciones de pobreza y por otra permita a los desempleados realizar una búsqueda de empleo más eficiente y adecuada a sus habilidades y experiencia.

Debe señalarse que para poder acceder a la prestación social contributiva por desempleo es necesario que se trate de trabajadores regulares por cuenta ajena en situación legal de desempleo, que estén afiliados a la Seguridad Social en un régimen que contemple la cobertura de esta contingencia, y haber trabajado y cotizado al desempleo al menos 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo (Blázquez y Herrarte, 2016).

4 MARCO TEÓRICO

4.1 Orientaciones teóricas

En el análisis del comportamiento laboral de los inmigrantes en sus diferentes países de recepción, hay múltiples estudios que revisan su proceso de adaptación y las dinámicas ocupacionales que estos pueden presentar a lo largo de su residencia o camino migratorio. Para efectos de este trabajo, se hará una revisión de la literatura relacionada con las trayectorias laborales de los inmigrantes y sus cambios, para analizar qué variables repercuten en los mismos y cómo ese “camino” conduce a que diferentes individuos dentro

del colectivo migrante colombiano ocupen determinados estatus ocupacionales, y especialmente, tengan un empleo de buena calidad, información que esperamos contrastar con el desarrollo metodológico de nuestra investigación.

El aporte teórico realizado por B.R Chiswick en lo que él denomina la “Teoría de la movilidad ocupacional de los inmigrantes” (Chiswick, 1977; Chiswick, 2002) representa un importante planteamiento teórico que se ha empleado como pauta para el estudio del progreso económico de los inmigrantes, principalmente para dar una explicación a los fenómenos que rodean la ocupación y los salarios. Esta teoría se ocupa de explicar cómo el proceso migratorio genera “el descenso de la situación profesional desde el último empleo en el país de origen hasta el primer empleo en el país destino, que va seguido de un posterior mejoramiento duradero en el nuevo país de residencia, donde, entre más pronunciado es el descenso, en promedio, más pronunciado es el aumento posterior” (Chiswick, 2002).

Lo anterior, está enmarcado en lo que el autor describe como el *U-Shaped Pattern*, un patrón que explica la adaptación laboral de los migrantes en su nuevo país de residencia, así como la asimilación de estos al nuevo entorno. Esta asimilación se dificulta por la transferibilidad limitada e imperfecta de las habilidades y el capital humano entre países, entre las cuales se destacan el dominio del idioma de destino, las credenciales profesionales, las licencias o certificaciones, la información sobre el mercado laboral y otras competencias más específicas de las labores a desarrollar. Cabe resaltar que la transferibilidad de habilidades se hace más limitada en tanto mayor sea la diferencia entre estados, principalmente en el nivel de ingresos, cómo puede ser en el caso de Colombia y España.

Durante el proceso de migración, los individuos analizan el aumento esperado de su bienestar económico considerando el valor actual de los ingresos esperados en el origen en

comparación con el país de destino, así como los costes de la migración, que no sólo incluyen los costos relacionados al traslado y el tiempo, sino también la adquisición de información específica en el destino, lo que nos permite evidenciar que los individuos se enfocan en los ingresos reales que pueden percibir (Chiswick, 2002).

Con el objetivo de obtener un ingreso real mayor al que se podía obtener en el país de origen y teniendo en cuenta la transferibilidad imperfecta de habilidades, los inmigrantes realizan inversiones implícitas y explícitas que complementan las habilidades que traen consigo para aumentar la de la transferencia de estas competencias al país de destino, mejorando su productividad y siendo más atractivos para el mercado laboral (Chiswick, 2002).

Un factor fundamental y determinante para la explicación del comportamiento del patrón dentro de la teoría definido por el autor es también la autoselección, puesto que, el segmento de migrantes “económicos” puede definirse como más emprendedor, ambicioso y motivado que los no inmigrantes de su país (Monguí, 2019), lo que representa una autoselección positiva de los individuos que emigran, donde los individuos mejor preparados verán este atributo plasmado en su ajuste al mercado laboral extranjero.

Respecto a sus primeros hallazgos para el caso de los inmigrantes en Estados Unidos en los años 70, Chiswick afirma que a pesar de que los inmigrantes inicialmente tienen una remuneración menor que los nativos, sus ingresos incrementan rápidamente con la experiencia en el mercado laboral de Estados Unidos, y después de 10 a 15 años, sus salarios se igualan e incluso superan al de los nativos (Chiswick, 1978), donde la variable explicativa más importante resulta ser el número de años desde la migración, puesto que permite justificar cómo los inmigrantes adquieren conocimientos sobre el idioma, las costumbres

nacionales y la naturaleza del funcionamiento del mercado laboral, factores que contribuyen a aumentar sus ingresos.

Lo previamente descrito parece ser una regla adoptada en la literatura que rodea este tema, puesto que múltiples fuentes y estudios empíricos concluyen que según el tiempo de residencia en el país, los inmigrantes se van adaptando al nuevo mercado laboral, desarrollando habilidades específicas, mejorando el idioma, estableciendo contactos, etc., lo que les permite mejorar sus resultados laborales pasado cierto tiempo (Blázquez y Herrarte, 2016).

Para nuestro caso de estudio en específico, donde el país de residencia es España, un análisis de la población inmigrante (excluyendo los estados de la UE-15) realizado por Izquierdo et al. (2009), concluyó que la brecha salarial entre extranjeros y españoles se reduce al cabo de diez años de su llegada a España en torno al 15%. Asimismo, entre los aportes realizados por su investigación, también se halló que, en años anteriores, las brechas salariales eran mayores, por lo que se puede afirmar que la posición relativa de los inmigrantes en España mejora con el tiempo (Izquierdo et al., 2009). Por su parte, Amuedo-Dorantes y De la Rica (2007) concluyeron que los inmigrantes en España incrementan su empleabilidad muy rápido, y que después de cinco años de residencia, su diferencial en tasa de empleo frente a la población nativa prácticamente desaparece.

Un estudio adicional cercano a la problemática es el de Fernández y Ortega (2008), quienes durante el periodo comprendido entre 1996 y 2006, estudiaron el proceso de asimilación de los inmigrantes desde la tasa de actividad, tasa de desempleo, sobreeducación y temporalidad, para concluir que después de cinco años de residencia en España, se produce un proceso de convergencia en términos de participación laboral, y que la tasa de desempleo

de los inmigrantes llega incluso a situarse por debajo de la de los españoles. No obstante, la asimilación no se produce en los relacionado a las otras dos variables de estudio: Tasa de temporalidad y el nivel de sobreeducación.

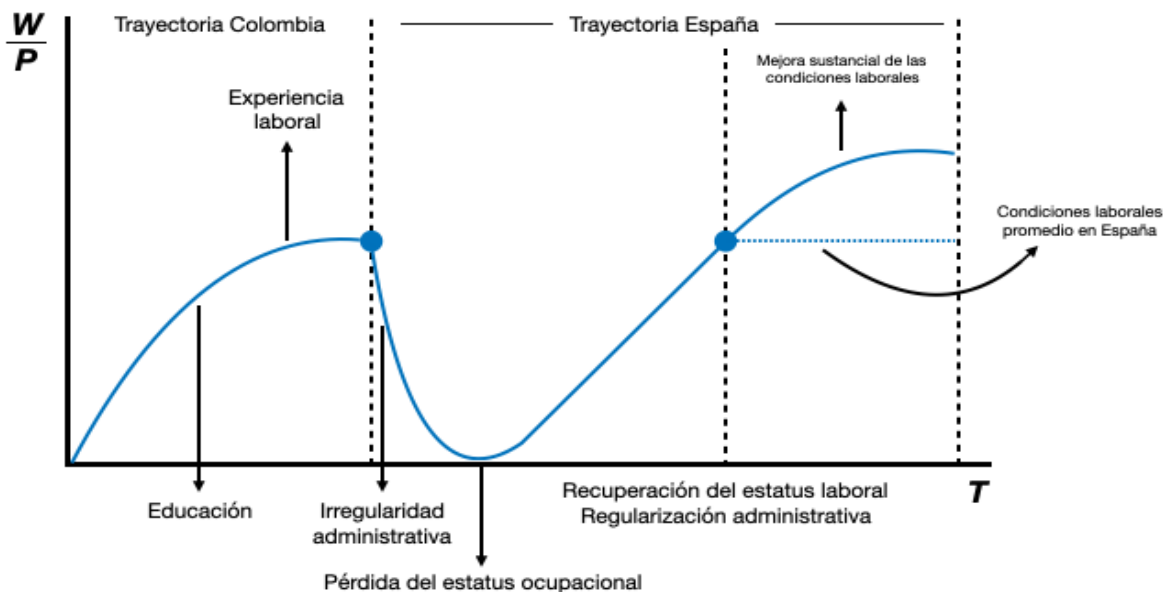
Respecto a la tasa de temporalidad, datos del INE sobre la tasa de temporalidad según tiempo de residencia en España para el periodo entre 2005 y 2015, indican que se realiza un proceso de asimilación de la población inmigrante en términos de temporalidad, pues su incidencia disminuye a medida que aumenta el tiempo de residencia en España, reduciendo paulatinamente su diferencial frente a los españoles, lo que podría mostrar cómo ha cambiado esta tendencia con el tiempo respecto a lo estudiado por Fernández y Ortega para el período entre 1996 y 2006.

Otros acercamientos empíricos realizados para el caso de España consideran que existe otro factor relevante para el proceso de asimilación de los migrantes: El estatus legal. Amuedo-Dorantes et al. (2013) encontraron que los inmigrantes regulares registran mayores probabilidades de empleo y mayores salarios, lo que da evidencia que la migración regular es casi tan valiosa como el tiempo de residencia, dado que los individuos que no hacen un proceso de regularización por lo general se enfrentan a menores oportunidades de trabajo y condiciones laborales más precarias, independientemente del tiempo que lleven en su país de destino.

Con el objetivo de resumir las aproximaciones teóricas previamente presentadas en relación con las trayectorias laborales de los inmigrantes colombianos en España, realizamos el gráfico presentado a continuación, que es una representación del “*U - Shaped Pattern*” de B.R Chiswick para el caso de España y Colombia, tomando como referencia el esquema

elaborado por Monguí (2019) y con los ajustes correspondientes al aporte de nuestra investigación.

Gráfico 2. Representación teórica del “U - Shaped Pattern” para el caso del migrante colombiano en España.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a nuestra representación teórica de la trayectoria del migrante colombiano en España, debemos destacar que hicimos varias modificaciones al modelo propuesto por Monguí (2019), puesto que nosotros observamos los cambios esperados del salario real² en lugar de los niveles de clasificación nacional de ocupaciones, incluyendo los hallazgos encontrados por Izquierdo et al. (2009) y Amuedo-Dorantes et al. (2013), sobre los efectos del tiempo de residencia en la remuneración y el estatus ocupacional de los migrantes. En los dos análisis, se incluye un componente temporal que es transversal y busca incluir la influencia de una serie de fenómenos que la gran mayoría del colectivo migrante atraviesa

² El análisis del salario real resulta una mejor aproximación a una perspectiva del bienestar económico de los migrantes que el salario nominal, dadas las condiciones cambiarias entre el Euro (EUR) y el peso colombiano (COP), así como los niveles de precios de cada estado y su correspondiente costo de vida en la divisa nacional.

tanto en Colombia como en España en su proceso de reinserción laboral y adaptación migratoria.

Ahora, si bien hemos destacado la importancia de las habilidades y el capital humano de los inmigrantes para su ajuste en el mercado laboral extranjero partiendo de la teoría de la movilidad ocupacional de los inmigrantes de Chiswick y su “*U-Shaped Pattern*”, otras aproximaciones teóricas remarcan la importancia de los lazos sociales y los vínculos de capital social de los individuos en su proceso de migración como un factor relevante de adaptación e ingreso al mercado laboral extranjero.

Desde una perspectiva sociológica, Granovetter señala la importancia que tiene la fortaleza de los lazos débiles, los cuales se consideran indispensables para las oportunidades de los individuos y para su integración en las comunidades (Granovetter, 1973). Teóricamente, podemos afirmar que la fuerza de un vínculo es una combinación (probablemente lineal) de la cantidad de tiempo, la intensidad emocional, la intimidad (confianza mutua) y los servicios recíprocos que caracterizan el vínculo (Granovetter, 1973).

Teniendo en cuenta lo anterior, Granovetter afirma que hay una mayor probabilidad para un individuo de encontrar trabajo cuando éste hace uso de sus vínculos más débiles, es decir, relaciones de naturaleza no vinculante como por ejemplo conocidos en diferentes redes, compañeros de clase o trabajo, etc. con relación a las probabilidades en un núcleo más cercano, con quienes se mantienen lazos fuertes. Este resultado puede ser paradójico, pero sirve muy bien para explicar cómo la creación de capital social y el relacionamiento de los inmigrantes en su país de residencia es un proceso elemental para una mejor adaptación al mercado laboral de su país de llegada.

En cuanto a ese capital social, que puede definirse como los recursos integrados en una estructura social a los que se accede y/o se movilizan en acciones intencionadas (Lin, 1982), el aporte de Nan Lin en su teoría de los recursos sociales es fundamental, puesto que se puede explicar cómo los actores (como individuos o colectivos) están motivados por necesidades instrumentales (Empleo, reputación, poder, etc.) a comprometerse o relacionarse con otros actores en orden de acceder a los recursos de esos otros actores con el propósito de obtener mejores beneficios. Esos recursos a los que se accede en las relaciones sociales y que llevan a la construcción de un capital social, son útiles y mejoran el bienestar de los individuos vinculados (Lin, 2002), donde según el autor, hay cuatro posibles explicaciones de por qué esos recursos integrados en las redes sociales pueden conducir a una mejor situación socioeconómica.

En primer lugar, facilitan el flujo de información. En un mercado imperfecto y con información asimétrica como el laboral, los vínculos sociales situados en determinados lugares y/o posiciones estratégicas están mejor informados sobre las necesidades y demandas del mercado, por lo que pueden proporcionar a un individuo información útil sobre oportunidades y opciones que de otro modo no estarían disponibles. La información reduce el coste de transacción para que la organización contrate a individuos "mejores", y que estos encuentren organizaciones que se ajusten a su perfil, donde puedan utilizar su capital y ofrecer recompensas adecuadas.

En segundo lugar, estos vínculos sociales pueden influir en los agentes que desempeñan un papel fundamental en las decisiones que implican al actor, cómo la contratación. Algunos vínculos sociales, debido a su posición son portadores de recursos más valorados y tienen la posibilidad de ejercer mayor poder en la toma de decisiones de los

agentes en una organización. En tercer lugar, los recursos de los lazos sociales y principalmente, sus relaciones reconocidas con el individuo donde, el hecho de "respaldarlo" ante una organización (y sus agentes), demostrando que este puede proporcionar recursos añadidos más allá de su capital personal que pueden ser útiles para la organización, reflejan la accesibilidad del beneficiado a los recursos a través de las redes y relaciones sociales, su capital social.

Por último, se espera que las relaciones sociales refuercen la identidad y el reconocimiento. *“La seguridad de la propia valía como individuo y miembro de un grupo social que comparte intereses y recursos similares, no sólo proporciona apoyo emocional, sino también el reconocimiento público de la reclamación de determinados recursos”* (Lin, 2002). Estos cuatro elementos mencionados – información, influencia, credenciales sociales y el refuerzo – pueden explicar por qué el capital social funciona en acciones instrumentales y expresivas que no se explican por las formas de capital personal, como el capital económico o el capital humano, según el autor.

Otro autor cuya contribución es útil para aportar a nuestra investigación es R.S Burt, quien formuló la “Teoría de los huecos estructurales” (Burt, 1992), en la que evidencia que hay “huecos” en las estructuras sociales de los mercados, los cuales son vacíos de interacción entre asociaciones o grupos que están muy centrados en sus propias actividades, de tal manera que no prestan atención a las actividades de los individuos de otras comunidades.

Lo anterior, genera que haya individuos que adquieren ventaja competitiva por vincular o relacionar diferentes grupos de personas entre sí, lo que lleva a que se encuentren intereses comunes entre individuos mutuamente no relacionados, percibiendo el capital social como una ventaja.

Si bien se puede profundizar mucho más en el objeto teórico de los estudios sociológicos que rodean este tópico, un acercamiento útil para nuestro análisis es el de los efectos de los huecos estructurales y el capital social en el mercado laboral, ya que resultados de estudios empíricos del autor conducen a que el mejor capital social en la búsqueda de empleo provenía de las redes con posiciones socioeconómicas altas, a través de los cuales se accede a mejores fuentes de información (Burt, 2002; Mongui, 2019), mostrando cómo se puede instrumentalizar en mayor medida las relaciones entre individuos con una posición social y económica más privilegiada.

En un escenario comparativo, tanto Lin como Granovetter logran sintetizar de manera eficaz los efectos positivos de los vínculos y el capital social sobre el empleo, en conjunción con Burt, quién le da una perspectiva socioeconómica a nuestro estudio y complementa conceptualmente lo ya revisado por los otros dos autores. Por otro lado, el enfoque de Chiswick visibiliza una perspectiva diferente, que se encarga principalmente de estudiar las repercusiones de las “habilidades duras” en los procesos de adaptación migratoria en el plano laboral, con una mirada más económica de la problemática.

Todos estos acercamientos teóricos son útiles para comprender el proceso que atraviesan los migrantes y sus herramientas disponibles para adquirir una posición de bienestar y un estatus laboral, que para todo el desarrollo posterior de nuestro trabajo estará contemplado en la definición del empleo de calidad, que es nuestro tópico de interés y se apoyará en todas estas herramientas teóricas para su desarrollo metodológico y sus posteriores resultados.

4.2 Definición de empleo de calidad

La definición de calidad del empleo es un tópico ampliamente tratado en la literatura, puesto que las diferentes perspectivas que ofrece la misma dan lugar a que haya una gran

extensión temporal y de autores que hayan dado diverso tratamiento a este concepto. Es importante recalcar que, diferentes individuos tienen ideas diferentes de la importancia relativa de algunas características laborales (Schokkaert et al. 2009), lo que contribuye a la pluralidad de dimensiones del concepto en sí mismo.

No obstante, gran parte de las referencias tomadas por los autores apelan a la teoría de la segmentación y dualidad del mercado laboral, desde la cual, autores como Michael J. Piore (1969) explican el funcionamiento de este mercado partiendo de que presenta una división en dos grandes segmentos: Un mercado laboral primario, el cual se caracteriza por contar con empleos estables, con oportunidades de crecimiento, salarios elevados y que requieren de habilidades y altos niveles de educación, y un mercado laboral secundario, en el que quedarían categorizados los empleos inestables, con escasas oportunidades de ascenso y un bajo o nulo nivel de educación y habilidad.

Por ejemplo, según Urdinola y Ospino (2015), podemos definir un empleo de buena calidad como aquel considerado formal, donde los roles que desarrollan los individuos requieren de un alto nivel de habilidad y educación para su ejecución, donde los autores destacan posiciones laborales tales como las ventas, la gerencia y la ingeniería. Por otro lado, un empleo de mala o baja calidad es aquel en el que predominan los bajos niveles de educación y habilidad, lo que conlleva a una baja o nula remuneración.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo afirmado por Infante y Vega – Centeno (2001), un análisis desde la perspectiva de los trabajadores, nos puede llevar a la conclusión de que un empleo de mayor calidad está vinculado a aquellos factores que redundan en un aumento sostenido de su bienestar, lo que conlleva a un puesto de trabajo con atributos como seguridad social, remuneración y empleo estable, horario de trabajo regulado, minimización de riesgos

laborales, condiciones de trabajo aceptables, desarrollo de labores no repetitivas y autonomía de decisión del trabajador.

Diversos enfoques teóricos también apuntan a que existen otros indicadores para medir la calidad del empleo a nivel individual, ponderando principalmente variables directamente relacionadas con el puesto de trabajo, tal como el análisis realizado por Arranz (2016), quien emplea la estabilidad del empleo, empleo a tiempo parcial y subempleo como variables relevantes en el estudio del empleo de calidad.

Dado lo anterior y para efectos de nuestro trabajo, afirmamos que un empleo de buena calidad es aquel en el que los individuos son asalariados o trabajadores por cuenta ajena con un contrato laboral a término indefinido, o son empresarios “autónomos” que emplean a otras personas³, hipótesis que buscaremos confirmar con nuestro modelo, basándonos en el estudio de nuestra población objetivo, es decir, el colectivo migrante colombiano en España.

Es necesario recalcar que, nuestra clasificación de empleo está fundamentada en la idea de que los estatus de ocupación previamente mencionados y encasillados como empleo de buena calidad cumplen con criterios de bienestar económico para los individuos, tales como la estabilidad laboral, el devengo de un salario o remuneración monetaria superior y el cumplimiento de las condiciones de seguridad social.

Respecto a la estabilidad laboral, hay una gran importancia sobre lo que representa un contrato a término indefinido en la relación que hay entre un individuo y su empleador, partiendo de que, el contrato puede entenderse como un acuerdo entre dos partes que buscan establecer una relación económica teniendo en cuenta las restricciones de información, de

³ A modo de aclaración, el estatus de asalariado o trabajador por cuenta ajena con un contrato laboral a término indefinido y empresario “autónomo” que emplea a otras personas responden a la clasificación realizada por el INE (Instituto Nacional de Estadística) en su Encuesta Continua de Hogares (EDH) para la ocupación de los individuos, concretamente, por situación profesional.

ahí que, la duración y calidad de dicho contrato se ve afectada por la incertidumbre sobre la productividad del trabajador, y el grado y costo de dicha incertidumbre se reflejan en la modalidad de contrato que el empresario le ofrece al trabajador, lo que ha llevado a la idea de que una incertidumbre creciente está asociada con contratos de trabajo de menor duración (Danziger, 1988).

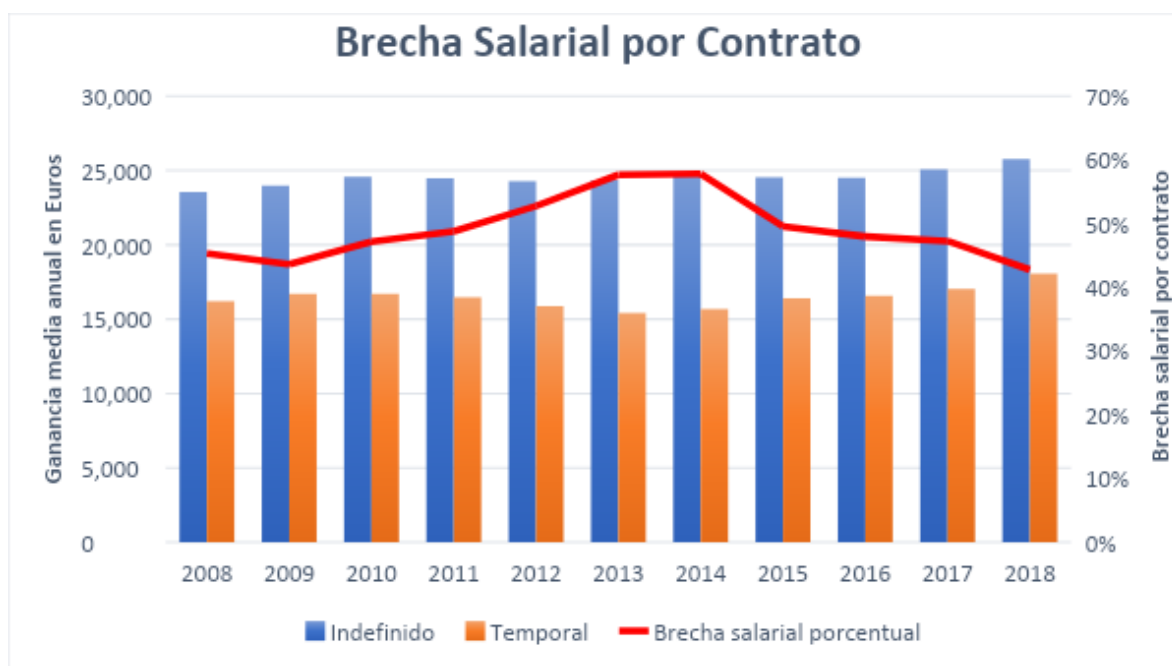
De lo anterior podemos intuir que, tratándose de la fijación de un contrato a término indefinido, el nivel de incertidumbre respecto a al trabajador es bajo, lo que conlleva a que haya un nexo altamente vinculante entre el individuo y la empresa que lo contrata, pudiendo afirmar así que se crea un entorno de estabilidad laboral sostenida para los empleados bajo esa modalidad de contratación.

Adicionalmente, España se ha caracterizado en las últimas dos décadas por una elevada temporalidad del empleo, la cual se asocia con el empeoramiento de las condiciones económicas generales del país y una mayor dualidad del mercado de trabajo, lo que ha llevado a que este sea uno de los problemas más tratados en la literatura económica española (García-Serrano y Malo, 2008; Toharia et al., 2007). También podemos afirmar que, la temporalidad se asocia con la precariedad laboral, pues los trabajadores en empleos temporales se enfrentan a una fuerte inestabilidad laboral (Blázquez y Herrarte, 2016), y lleva a que los trabajadores carezcan de protección económica, ya que no hay indemnización o reconocimiento de un monto de liquidación cuando se finaliza un contrato temporal.

Para la justificación de una remuneración monetaria superior, acudimos a los datos que provee el INE en su Encuesta de Estructura Salarial en España, donde para el año 2018, un trabajador vinculado con un contrato a término indefinido tenía un salario anual superior en un 42,75% que un trabajador temporal o con contrato a término fijo, valor que en los últimos

10 años se ha mantenido igual o con una diferencia superior, como se puede observar en el gráfico presentado a continuación. Como nos muestra la gráfica, el salario medio anual en euros para un trabajador con contrato a término indefinido está entre los 25.000 euros, en contraste con el salario medio anual en euros para un trabajador con contrato a término fijo, quién recibe un ingreso de 15.000 euros aproximadamente, con lo que podemos afirmar que esa brecha previamente mencionada de 42,75%, corresponde a 10.000 euros al año, y 833 euros mensuales, un diferencial sustancial en lo que a salario respecta dado el nivel de precios general de España.

Gráfico 3. Brecha salarial por modalidad de contratación en España.



Fuente: Elaboración propia, datos de la EES Interanual.

Finalmente, en lo referente al cumplimiento de las garantías de seguridad social, sabemos que los estatus de situación profesional que clasificamos como empleo de calidad cumplen con este criterio, puesto que, siguiendo lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social en España en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, podemos afirmar

que “*estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, así como trabajadores por cuenta propia o autónomos*”, acorde a lo decretado por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5 METODOLOGÍA

Para la estimación del modelo econométrico, se hace uso de un modelo Logit, que es un modelo de selección binaria que permite la categorización de individuos según características específicas, las cuales, en términos probabilísticos, pueden influir negativa o positivamente en el ordenamiento de la muestra en dos posibles resultados. Para dicha estimación, se utilizó el paquete estadístico RStudio.

5.1 Especificación, método y elección del modelo

Los datos utilizados para el modelo son de corte transversal debido a que la estimación se realizará para el año 2019, que es la información disponible más reciente. De acuerdo con el foco de investigación el modelo a estimar es el siguiente:

$$\begin{aligned}
 SITUACIÓN\ PROFESIONAL = & \beta_0 + \beta_1 EDAD + \beta_2 GÉNERO + \beta_3 ESTADO\ CIVIL + \\
 & \beta_4 TIEMPO\ DE\ RESIDENCIA + \\
 & \beta_5 TIEMPO\ DESDE\ QUE\ TIENE\ NACIONALIDAD\ ESPAÑOLA + \\
 & \beta_6 NACIONALIDAD\ PADRE + \beta_7 NACIONALIDAD\ MADRE + \\
 & \beta_8 NIVEL\ DE\ ESTUDIOS + \beta_9 NACIONALIDAD\ PAREJA + \varepsilon_i
 \end{aligned}$$

Debido a que la variable dependiente es una variable dummy, el modelo es de elección binaria:

La probabilidad de éxito es igual al valor esperado de y

$$P(y = 1|X) = E(y|X)$$

Entonces, la probabilidad de respuesta es:

$$P(y = 1|X) = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_k$$

$$P(y = 0|X) = 1 - P(y = 1|X)$$

La primera opción de estimación sería por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) por medio de un Modelo de Probabilidad Lineal (MLP). Sin embargo, este modelo posee ciertas ventajas y desventajas, las primeras corresponden a que es un modelo fácil de estimar, provee interpretación directa de los parámetros y en ocasiones, no hay mucha diferencia entre este modelo y sus alternativas. Por el lado de las limitaciones o desventajas está el hecho de que cuando se tiene valores extremos, es decir, por fuera de la media, no es un modelo eficiente, puede proveer probabilidades ajustadas menores que 0 o mayores que 1 y se viola el supuesto de homocedasticidad (Wooldridge, Una variable dependiente binaria: el modelo de probabilidad lineal, 2009, págs. 246-251).

Debido a los inconvenientes existentes por el modelo MLP es conveniente revisar qué otros modelos se pueden utilizar. Los modelos que permiten realizar la estimación por un modelo de variable dependiente limitada (VDL) que se define como “una variable dependiente cuyo rango de valores está restringido de forma importante” (Wooldridge, 2009, pág. 574) donde se incluyen las variables binarias, son los modelos Tobit, Logit, regresión de Poisson, regresión truncada, regresión censurada y Probit. Para esta investigación, se utilizará el modelo Logit, que permite superar las limitaciones del modelo MLP debido a que este provee predicciones acotadas entre 0 y 1 y efectos parciales decrecientes, sin embargo, genera dificultad al momento de interpretar los parámetros.

El modelo Logit, al igual que la mayoría de los modelos de VDL, utiliza el método de máxima verosimilitud, que como su nombre indica, busca maximizar la probabilidad de que las predicciones del modelo sean lo más parecidas a la realidad. Es decir, la estimación se basa en maximizar la función de log-verosimilitud. Entendiendo la verosimilitud como el producto de las probabilidades individuales, y, la función log-verosimilitud como la suma de los logaritmos de las probabilidades individuales. Adicionalmente, para interpretar los resultados se deben calcular los efectos marginales de la estimación, para esta investigación se realiza por el método Partial Effect Average (PEA) que consiste en evaluar la expresión en el individuo promedio.

5.2 Definición de variables, fuente y base de datos

El INE⁴ realiza una encuesta anual llamada Encuesta continua de hogares (ECH) la cual ofrece características demográficas sobre la población, tanto sobre sus hogares y sobre su información personal básica. Por ende, estos son los datos que utilizaremos para estimar qué determinantes influyen en la calidad del empleo para nacionales colombianos que vivan en España.

Según el directorio de variables que trae consigo los datos de la encuesta, las variables que serán utilizadas para el modelo son en su mayoría variables son categóricas, por lo tanto, serán tratadas como variables dummy, es decir, variables que indican la presencia o ausencia de una característica. Estas son variables que hacen posible la inclusión de información cualitativa en una regresión, en donde 1 será la presencia y 0 la ausencia de la característica

⁴ “El Instituto Nacional de Estadística es un organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa. Regula la actividad estadística para fines estatales la cual es competencia exclusiva del Estado” (INE, s.f.).

en cuestión. Por otro lado, es importante resaltar que el nombre de las variables cambió con el fin de que estas fueran más amigables con el lector.

De acuerdo con la definición de empleo de calidad que se ha expuesto en las secciones anteriores, empleo de alta calidad hace referencia a las personas que son Empresarios, profesionales o trabajadores por cuenta propia que emplea a otras personas y asalariados o trabajadores por cuenta ajena con contrato indefinido. Por otro lado, empleo de baja calidad se entiende como empresarios, profesionales o trabajadores por cuenta propia que no emplean a otras personas y asalariados o trabajadores por cuenta ajena con contrato eventual o temporal. Entonces, la variable dependiente es:

$$\text{Situación profesional} \begin{cases} 1 \text{ Empleo de alta calidad} \\ 0 \text{ Empleo de baja calidad} \end{cases}$$

Como variables explicativas tendremos las siguientes dummies:

$$\text{Género} \begin{cases} 1 \text{ Hombre} \\ 0 \text{ Mujer} \end{cases}$$

$$\text{Estado civil} \begin{cases} 1 \text{ Sin pareja (soltero, viudo, separado, divorciado)} \\ 0 \text{ Casado} \end{cases}$$

$$\text{Nivel de estudios} \begin{cases} 1 \text{ Educación superior (Pregrado, maestría y doctorado)} \\ 0 \text{ Sin educación superior} \end{cases}$$

Las personas de la categoría 0 son aquellas que no saben leer o escribir, saben leer y escribir pero asistieron menos de 5 años a la escuela, asistieron a la escuela 5 años o más pero no llegaron al último curso de la ESO, EGB o bachiller elemental, llegaron al último curso de ESO, EGB o Bachiller Elemental o tienen el certificado de escolaridad o de estudios primarios, bachiller (LOE, LOGSE), BUP, bachiller superior, COU, PREU, FP grado medio, FP I, oficialía industrial o equivalente, grado medio

de música y danza, certificados de escuelas oficiales de idiomas, FP grado superior, FP II, maestría industrial o equivalente.

Por otro lado, las personas de la categoría 1 son aquellas que poseen educación superior como diplomatura universitaria, arquitectura técnica, ingeniería técnica o equivalente, grado universitario o equivalente, licenciatura, arquitectura, ingeniería o equivalente, master oficial universitario, especialidades médicas o doctorado.

$$Nacionalidad\ padres \begin{cases} 1 & \text{Al menos uno es español o ambos lo son} \\ 0 & \text{Ambos son extranjeros} \end{cases}$$

$$Nacionalidad\ de\ la\ pareja \begin{cases} 1 & \text{Pareja española} \\ 0 & \text{Pareja extranjera} \end{cases}$$

Finalmente, como tercer punto, es importante aclarar que hay tres variables que son cuantitativas: Edad, tiempo desde que tiene nacionalidad española y tiempo de residencia. Esta última variable fue creada con base en dos variables disponibles en la base de datos que son la edad y la edad de en la fecha de llegada a España, por lo tanto, al realizar una resta entre estas dos variables podemos conocer cuánto tiempo lleva la persona radicada en España.

6 RESULTADOS

Tabla 1. Resultados del modelo

	Resultados modelo y Efectos marginales PEA - Modelo logit	
	<i>Dependent variable:</i>	
	`SITUACION PROFESIONAL`	
	(1)	(2)
EDAD	-0.005 (0.013)	-0.001 (0.003)
GENERO	-0.037 (0.225)	-0.008 (0.051)
`ESTADO CIVIL`	-0.184 (0.244)	-0.042 (0.057)
`TIEMPO DE RESIDENCIA`	-0.035 (0.023)	-0.008 (0.006)
`TIEMPO DESDE QUE TIENE NACIONALIDAD ESPAÑOLA`	0.042* (0.025)	0.010* (0.006)
`NACIONALIDAD PADRES`	14.256 (624.194)	0.372*** (0.026)
`NIVEL DE ESTUDIOS`	0.547* (0.307)	0.118* (0.060)
`NACIONALIDAD PAREJA`	-0.150 (0.273)	-0.034 (0.061)
Constant	1.058* (0.597)	
Observations	354	354
Log Likelihood	-228.725	-228.725
Akaike Inf. Crit.	475.450	475.450
<i>Note:</i>	* p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01	

Fuente: Elaboración propia.

Como se mencionó en la sección anterior de la metodología, sólo se pueden interpretar los efectos marginales, los cuales corresponden a la columna (2):

Tiempo desde que tiene nacionalidad española: Ante un aumento en un año desde que se posee la nacionalidad española, se incrementa la probabilidad de tener un empleo de calidad en 1 punto porcentual. Este parámetro es significativo al 90% de confianza.

Nacionalidad padres: Tener ambos o al menos uno de los padres con nacionalidad española aumenta la probabilidad de tener un empleo de calidad en 37,2 puntos porcentuales. Este parámetro es significativo al 99% de confianza.

Nivel de estudios: Tener un estudio de pregrado, maestría o doctorado aumenta la probabilidad de tener un empleo de calidad en 11,8 puntos porcentuales. Este parámetro es significativo al 90% de confianza.

Llegados a este punto y teniendo la interpretación de los coeficientes de nuestro modelo estimado, es de especial importancia mirar atrás en el documento y analizar nuestros resultados desde la óptica académica, evaluando las hipótesis previamente formuladas en la literatura, consiguiendo también nuestros propios hallazgos.

Hablando del estatus migratorio, el tiempo desde que se adquirió la nacionalidad española es significativo para la muestra como se podía esperar, dado que, en una perspectiva similar a la del tiempo de residencia, consideramos que hay una relación positiva entre los años desde que se tiene la nacionalidad y las posibilidades de ocupar un empleo de calidad. La explicación que le damos a nuestro resultado recae en que es de vital importancia tener la nacionalidad del país de residencia, puesto que una vez que cambie el estatus administrativo y migratorio del individuo, las garantías sociales y las reglas de juego mejoran de manera inmediata, lo que implica un mejor acceso a oportunidades de tipo laboral, tanto en cantidad cómo en calidad.

Para el análisis relacionado con la nacionalidad de los padres, nuestro modelo nos dice que hay un efecto positivo de la nacionalidad extranjera, lo que muestra un diferencial desfavorable para los migrantes de padres. Dado que en el modelo se hizo una comparación con padres de nacionalidad española y de otras nacionalidades, es apenas razonable que haya

una ventaja para los hijos de nacionales del país de residencia, puesto que evidencia la posibilidad de haber adquirido las ventajas que ello implica, principalmente el acceso a la doble nacionalidad, la cual abre las puertas a insertarse al sistema educativo público y otras garantías de bienestar que otros migrantes no reciben y terminan siendo determinantes para el mercado laboral y por tanto, para la obtención de un empleo de calidad. Adicionalmente, podemos afirmar que los migrantes de madres de nacionalidad española probablemente hayan salido de Colombia de manera temprana, haciendo su proceso de desarrollo personal sin diferencial alguno respecto a los ciudadanos españoles, lo que beneficia e incrementa las probabilidades de conseguir mejores empleos.

Respecto al nivel de estudios, los resultados obtenidos son exactamente iguales a los esperados y ya ampliamente probados en la literatura, principalmente en el marco de la Teoría del capital humano de Gary Becker (1964). Para nuestra muestra, es fundamental la obtención de títulos universitarios en niveles de pregrado y posgrado para la obtención de un empleo de calidad, lo que es apenas entendible si se analizan los niveles de exigencia y cualificación que exige el mercado laboral español. Si tenemos en cuenta que las personas con estos niveles de educación superior representan una minoría dentro de la población activa inmigrante colombiana, la cual en su mayoría ni siquiera supera la secundaria, podemos entender el aporte y valor diferencial que hacen los estudios para la ocupar una posición laboral en un empleo de calidad.

En cuanto a nuestras variables no significativas, la literatura analizada en nuestro trabajo parecía indicarnos que llegaríamos a resultados diferentes. Para el caso del estado civil y la nacionalidad de la pareja, la revisión de la literatura realizada entorno a los vínculos sociales nos permitía intuir que era altamente probable que estar en una relación con una

persona nacional del país de residencia podía impactar positivamente el proceso de búsqueda y obtención de un empleo de calidad. Lo anterior sustentado en la idea que, al expandir el círculo de relacionamiento y crear capital social con nacionales, los individuos tendrían ventajas en términos de influencias y acceso a la información del mercado laboral. No obstante, nuestro resultado nos muestra que, con relación al empleo de calidad, lo realmente imperante recae en características endógenas a las personas, a excepción de la nacionalidad de los padres, que cómo ya se mencionó, representa ventajas especiales en cuanto al estatus migratorio.

Con relación a la dimensión de género de nuestro modelo, la inexistencia de una brecha de género con relación al empleo de calidad para los migrantes colombianos en España es un resultado inesperado, puesto que la evidencia empírica ha demostrado la importancia de las mujeres, en este caso latinoamericanas, en el mercado laboral español, tal como menciona Bedoya (2010): “La tasa de actividad de las mujeres latinoamericanas en España es de 74.3%, 30 puntos superior al 43.9% de las españolas, lo que permite calificarlas como “suecas” por su tasa de actividad similar a la de las mujeres del país nórdico”. De ahí que, dada la notable tasa de actividad de las mujeres, consideramos que era posible que ocuparan una mayor cantidad de vacantes en mejores condiciones.

Desde el punto de vista empírico, consideramos que un resultado sumamente imprevisto fue la nulidad de importancia del tiempo de residencia para la determinación del empleo de calidad, el cual, como se detalló durante el marco teórico, es un punto central en el estudio de la adaptación socioeconómica y laboral de los inmigrantes en sus países de llegada. Si retomamos los resultados del trabajo de B.R Chiswick para el caso de inmigrantes

en Estados Unidos, fue posible determinar que las brechas salariales y de ocupación se reducían a medida que los individuos pasaban más tiempo en su país de residencia.

Haciendo un análisis exhaustivo, hemos llegado a dos diferentes ideas sobre dicho resultado: En primer lugar, dado que la variable tiempo de residencia fue construida con base en la edad actual de los individuos y su edad de llegada a España cómo se detalló en la metodología, es posible que el resultado de nuestro modelo esté incluyendo en mayor medida el efecto de la edad que de la variable de interés, lo que nos daría una explicación de la similitud del resultado encontrado con el parámetro de edad.

En segundo lugar, la no estimación de un coeficiente para el tiempo de residencia podría mostrarnos como este resultado puede ser particular para la muestra estudiada, dado que estudios estadísticos realizados por el INE para la población migrante colombiana en España exponen que la tasa de ocupación suele ser más baja entre 3 y 6 años de residencia que al momento de llegar al país o durante el primer año. Como se constata para la cohorte de población del 2015, la tasa de empleo para residentes por menos de un año fue de 45,7 y para residentes entre 1 y 2 años fue de 54,9, tendencia que se revierte para los 3 y 4 años de residencia, con una reducción a una tasa de ocupación de 39,6 y 51,8 respectivamente, lo que en parte contribuiría a explicar nuestro resultado.

7 CONCLUSIONES

El propósito de este documento era el de estudiar las variables importantes para el acceso a un empleo de calidad desde la posición de un migrante colombiano en España. Colombia cómo uno de los estados con un mayor aporte histórico de migrantes, poco a poco ha sumado participación y relevancia en el mercado de trabajo español, y en el desarrollo de nuestro trabajo, hemos podido constatar la heterogeneidad y evolución de los diferentes

procesos que han moldeado hasta hoy, el desarrollo socioeconómico y el asentamiento de nuestra cultura en un país extranjero con el que se comporten más aspectos de los que se difieren, como es España. Ahora bien, dada la estructura demográfica y laboral de dicho estado, nuestro colectivo ha tomado una posición secundaria y desigual respecto a los nacionales del país de estudio, como es natural por los procesos de adaptación y transferencia de habilidades necesario en cualquier estado objeto de migración externa.

Este trabajo fue de suma utilidad para entender cómo ciertas variables son de gran impacto para alcanzar un buen estatus laboral, que se han enmarcado como empleo de calidad, el cual es el nivel deseable para la mayoría de migrantes, principalmente económicos. Se pudo reafirmar la importancia de la educación, la nacionalidad de los padres, del tiempo transcurrido después de obtener la nacionalidad y la necesidad de un proceso migratorio regular y que culmine en una legalización e inserción de los individuos en la sociedad civil.

Todo lo anterior se realizó gracias a métodos estadísticos, los cuales no son muy empleados en la literatura que rodea este tópico dadas las grandes restricciones de acceso a la información presentes, por lo que este documento representa un aporte valioso. Para terminar, es importante mencionar que estudiar, analizar y conocer la población es un proceso fundamental en todos los países, pues esto permite diseñar políticas públicas eficientes, hacer proyecciones veraces, suplir necesidades existentes, etc. , por lo que el presente trabajo abre la posibilidad a tener nuevos acercamientos a la migración desde el desarrollo de políticas internas, así como el aporte de perspectivas novedosas para potenciales migrantes y el análisis de su situación presente y futura.

8 LIMITACIONES

Si bien las diferentes fuentes estadísticas empleadas en este trabajo, principalmente del Instituto Nacional de Estadística de España (INE), permiten hacer una amplia revisión de la realidad económica de la población colombiana en España en una dimensión socioeconómica, se considera que hay dos grandes limitaciones en el presente trabajo: En primer lugar, concordamos con la posición de Blázquez y Herrarte (2016), quienes mencionan que “la falta de estadísticas adecuadas en España para el estudio de los salarios y sus determinantes han limitado sensiblemente la investigación académica en esta área”, donde investigaciones de carácter cuantitativo como la presente salen muy perjudicadas, puesto que hay una menor posibilidad de realizar métodos estadísticos para el entendimiento de un fenómeno tan complejo como es la fijación salarial y sus determinantes, más allá de lo ya estudiado en la literatura. En esta misma línea, consideramos que hay mucha información no accesible en las estructuras de datos del INE, que corresponden a microdatos almacenados y recogidos, pero no presentados a excepción de ser solicitados con todo lo que representa el trámite, lo que genera una barrera para investigadores externos o particulares. Respecto a estos mismos microdatos, muchos a los que hay acceso público presentan una categorización que impide el estudio detallado y desagregado por nacionalidad, puesto que se agrupan los extranjeros por área geográfica, que, para el caso de Colombia, sería América Latina.

En segundo lugar, en este tipo de encuestas se pueden presentar sesgos de medición, de selección, de memoria, del entrevistador, entre otros, lo que podría generar dificultades en la estimación debido a los datos recolectados. Finalmente en el presente estudio no se tomaron

en cuenta los datos de economía informal o sumergida de España⁵ y el colectivo migrante colombiano, dada la carencia de datos al respecto por la falta de legitimidad y seguimiento que tiene esta faceta de la actividad económica, que para España en 2014 representó el 18,5% del PIB (Scheider et al., 2015) - PAPER DE OPI 32, y que consideramos que debe jugar un papel fundamental en la adaptación e ingreso al mercado laboral de los inmigrantes colombianos, quienes no siempre cuentan con las oportunidades o la calificación suficiente para ocupar una vacante en el sector formal, y optan por alternativas como la economía informal con el fin de iniciar un proceso de adaptación en un nuevo país de residencia.

⁵ La Comisión Europea se refiere a la economía sumergida como aquella actividad remunerada que siendo legal en cuanto a su naturaleza, no es declarada a las autoridades públicas. Se le suele denominar también economía informal, irregular, encubierta, marginal, oculta o no oficial.

9 BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Actis, W. (2009). *LA MIGRACIÓN COLOMBIANA EN ESPAÑA: ¿SALVADOS O ENTRAMPADOS?*. Revista de Indias. CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS.

Amuedo-Dorantes, C. y De la Rica, S. (2007). Labour Market Assimilation of Recent Immigrants in Spain, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45 (2), 257-284.

Amuedo-Dorantes, C., Malo, M.A. Y Muñoz-Bullón, F. (2013). New Evidence on the Impact of Legal Status on Immigrant Labor Market Performance: The Spanish Case, *LABOUR*, vol. 27(1), 93-113.

Arranz, J. M. (2016). Índice de calidad del empleo, ASEMPELO, Madrid, *Estadística Española*, vol. 55 (181), 231-254.

Becker, G. (1964). *Human Capital*. Columbia University Press, 1964.

Bedoya, M.R. (2010). Condiciones Socio-laborales de trabajadores colombianos en España: entre la segmentación y la precariedad. *Revista Sociedad y Economía*, núm. 19, 91-115.

Blásquez, M., Herrarte, A. (2016). Inmigración y mercado de trabajo: Informe 2016, *Observatorio permanente de la inmigración*, vol 32.

CEPAL. (2006). *Migración internacional*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía – División de Población de la CEPAL. Santiago de Chile.

Chiswick, B. (1977). A Longitudinal Analysis of the Occupational Mobility of Immigrants. Industrial Relations Research Association, 20 - 27.

Chiswick, B. (1978). The effect of americanization on the earnings of foreing-born men. The Journal of Political Economy, 897 - 921.

Chiswick, B., Miller, P. (2002). Immigrant earnings: Language skills, linguistic concentrations, and the business cycle. J Popul Econ 15, 31–57.

Fernández, C. y Ortega, C. (2008). Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches? Spanish Economic Review, vol. 10 (2), 83-107.

García-Serrano, C. Y Malo-Ocaña, M. A. (2008). Empleo y exclusión: del paro a la temporalidad. VII informes sobre exclusión y desarrollo social en España, 305-324.

Garay, L., & Medina, M. (2007). La inmigración colombiana a España. El capítulo más reciente de una historia compartida. Madrid: Ministerio de Trabajo e inmigración, Observatorio permanente de Inmigración.

Guarnizo, L. E. (2008). *Londres latina: La presencia colombiana en la capital británica*. México.

Granovetter, M. (2003). La fuerza de los lazos débiles. Revisión de la teoría reticular. En R. Félix, *Análisis de redes sociales: orígenes, teorías y aplicaciones*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 196 – 230.

INE. Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). Obtenido de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=Page&cid=1254735910183&p=1254735910183&pagename=INE%2FINELayout

Infante, R., & Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía*, 24(48), 179-236.

Izquierdo, M., Lacuesta, A., y Vegas, R. (2009). Assimilation of immigrants in Spain: A longitudinal analysis, *Labour Economics*, vol. 16 (6), 669-678.

Lin, N. (1982). Social Resources and Instrumental Action. *Social Structure and Network Analysis*, 131 - 145.

Mauricio Cárdenas y Carolina Mejía. (Agosto de 2006). *MIGRACIONES INTERNACIONALES EN COLOMBIA: ¿QUÉ SABEMOS?*. WORKING PAPERS SERIES – DOCUMENTOS DE TRABAJO. FEDESARROLLO.

Michael P. Todaro, S. C. (2011). Toward an Economic Theory of Rural-Urban Migration. En S. C. Michael P. Todaro, *Economic Development* (pág. 341). Pearson Education Ltd.

Montgomery, J. D. (1992). Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-Of-Weak-Ties Hypothesis. *American Sociological Review*, 586.

Monguí-Monsalve, M.R. (2019). El comportamiento dual de la crisis económica en las trayectorias laborales de inmigrantes colombianos en Madrid (España). *El Ágora U.S.B.*, vol. 19, núm. 2, 424-440.

Nero, A. (17 de Septiembre de 2019). *La cifra de migrantes internacionales crece más rápido que la población mundial*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2019/09/1462242>

Piore, M.J. (1969). Federal training programs for dispersed employment occupations. Massachusetts Institute of Technology.

Pizarro, J. M. (Septiembre de 2003). *El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género*. Proyecto Regional de Población CELADE UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas).

Schokkaert, E., Ootegemy, L.C, Verhofstadt, E. (2009). Measuring job quality and job satisfaction.

Malaver Tatar, Abdelaziz (2019). *Panorama migratorio entre España y Colombia*. *Papel Político*, 24(2).

Toharia, L., Arranz, J. M. y Cebrián, I. (2007). La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

Urdinola, B., & Ospino, C. (2015). Long-term consequences of adolescent fertility: The Colombian case. *Demographic Research*, 32, 1487-1518.

Wooldridge, J. M. (2009). Una variable dependiente binaria: el modelo de probabilidad lineal. En J. M. Wooldridge, *Introducción a la econometría: "Un enfoque moderno"* (págs. 246-251). Cengage Learning.

Wooldridge, J. M. (2009). Modelos de variable dependiente limitada y correcciones a la selección muestral. En J. M. Wooldridge, *Introducción a la econometría: "Un enfoque moderno"* (pág. 574). Cengage Learning.