

El efecto de la migración interna laboral en los salarios de México

The effect of internal labor migration on wages in Mexico

Reyna Verónica Sobrevilla Vázquez y Rolando I. Valdez Ramírez

Universidad Autónoma de Tamaulipas, México

Resumen

La intensidad migratoria evidencia la falta de oportunidades laborales en las regiones de origen, los factores económicos son los que tienen el mayor peso dentro de los determinantes para migrar. El objetivo del presente artículo es analizar el efecto de la migración interna laboral sobre los salarios en México. Se realizaron las estimaciones a través de los métodos de efectos fijos y efectos aleatorios, obteniendo que los principales resultados de este trabajo corroboraron que la migración impacta positivamente a los salarios y provoca que estos se incrementen. En conclusión, se puede decir que la migración a lo contrario que se piensa, puede tener ventajas positivas para las entidades receptoras de los flujos migratorios, viéndose beneficiadas en sus salarios.

Palabras clave: migración, salarios, entidades federativas, México.

Abstract

The migratory intensity shows the lack of job opportunities in the regions of origin, the economic factors are those that have the greatest weight within the determinants to migrate. The objective of this article is to analyze the effect of internal labor migration on wages in Mexico. The estimates were made through the methods of fixed effects and random effects, obtaining that the main results of this work confirmed that migration positively impacts wages and causes them to increase. In conclusion, it can be said that migration, contrary to what is thought, can have positive advantages for the receiving states of migratory flows, seeing benefits in their salaries.

Keywords: migration, wages, states, Mexico.

Artículo recibido el 02 de noviembre 2022 y aprobado el 30 de agosto 2023

INTRODUCCIÓN

México tiene una larga historia en el ámbito de la migración, tanto de manera interna como externa. La migración se entiende como el desplazamiento que hacen las personas al dejar el lugar de origen para establecerse en otro, ya sea país o región, de manera temporal o permanente, lo cual generalmente se explica que es por causas económicas o sociales. Se puede decir que en estos tiempos el fenómeno de la migración ha dejado de ser la experiencia o vivencia de algunos pocos para convertirse en una alternativa cotidiana para la mayoría de las personas, que en su lugar de origen o residencia no encuentran los incentivos necesarios para permanecer ahí, por ejemplo, mejores condiciones de vida o empleos bien remunerados.

La migración interna en México se refiere a cambiar de comunidad, localidad, municipio o entidad federativa para otro territorio con mayores oportunidades económicas, acceso a servicios públicos (Gordillo y Plassot, 2017). Los flujos migratorios internos se catalogan como la concentración de la población en los focos urbanos, debido a un desplazamiento del campo a la ciudad. Tales movimientos son relacionados con las condiciones precarias de muchos habitantes en sus comunidades, generando la búsqueda de mejores alternativas de vida, realizando desplazamientos migratorios hacia otras regiones o ciudades dentro del país, muchas veces hacia las áreas urbanas. Los principales factores para llevar a cabo estos movimientos migratorios suelen estar relacionados con la desigualdad operante en cada entidad de México, aunado a altas tasas de desempleo y a la poca inversión que suele haber en algunas entidades. Cuanto más desigual sea la distribución del ingreso en una comunidad determinada, mayores serán los incentivos para la migración (Novelo, 2008). La intensidad migratoria y los lugares de destino evidencian la falta de oportunidades laborales y como consecuencia la necesidad de aceptar empleos lejanos, que, a pesar de su inestabilidad y salarios bajos, siguen representando un magro sustituto (Gordillo y Plassot, 2017).

En diversos estudios sobre migración, el mercado de trabajo ha jugado un papel determinante, pues se ha considerado a la migración como un medio para que la población obtenga un ingreso superior. La migración de población calificada está fuertemente incentivada por la

capacidad que tienen los mercados de trabajo para absorberla, pero también está marcada por la búsqueda de espacios más ligados a un estilo de vida particular (aunque signifique costos de vida mayores). Los migrantes son personas con cada vez mayor calificación y mejor nivel educativo, situación que ha contribuido a contrarrestar los efectos de la migración en la convergencia regional (Tijerina, 1997).

Se puede determinar que el factor más importante en la decisión de migrar ha sido el laboral, es decir, esto se remite a la búsqueda de mejores oportunidades de trabajo en el lugar de destino con respecto al de origen, ya que uno de los principales factores para migrar es la motivación por mejores condiciones económicas, las cuales tienden a verse reflejadas en las diferencias de los ingresos. Albo y Ordaz (2011) mencionan que diversos factores socioeconómicos, tanto en las regiones de origen como en las de destino, motivan la migración y pueden operar de forma simultánea; pero dadas las características particulares de los individuos e incluso familiares pueden tener efectos distintos. Para que la migración ocurra se deben conjuntar diferentes elementos que determinan la percepción sobre el bienestar en el lugar de origen y en el de destino, además de la capacidad y la propensión de emigrar. Los factores económicos son los que habitualmente tienen el mayor peso dentro de los determinantes de la migración. En conclusión, los autores destacan que el principal factor para migrar es el laboral.

Varela *et al.*, (2017) mencionan que la migración interna tiene varias dimensiones analíticas y se concibe como un proceso que tiene que ver directamente con la expectativa de una mejor calidad de vida. Consideran que los mercados laborales locales determinan los flujos migratorios internos en la medida en que exista el desempleo y esto desencadena procesos de búsqueda prolongados, se estarían creando las condiciones para que el individuo decida buscar una mejor oportunidad laboral en otros lugares de destino.

El objetivo de la presente investigación es analizar el efecto de la migración interna laboral sobre los salarios en México. Ante esto la pregunta de investigación se plantea en el sentido de ¿cuál es el efecto de la migración interna laboral sobre los salarios en las entidades federativas de México en el periodo 2005-2020? La hipótesis que se plantea es que la migración interna laboral en México tiene un efecto positivo, es decir, hay un incremento en los salarios de las entidades

que funcionan como polos de atracción para las personas que quieren acceder a un empleo mejor remunerado.

El trabajo está dividido de la siguiente manera: en el punto número uno se plantea una revisión de la literatura sobre el tema en cuestión, en el punto número dos se encontrarán los datos y métodos utilizados para llevar a cabo las estimaciones, cómo punto número tres se tiene la presentación y discusión de los resultados obtenidos, para finalizar en el punto cuatro con las respectivas conclusiones de esta investigación.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La migración interna desde una perspectiva global

Ruesga (2008) realizó una revisión teórica de la relación entre los flujos migratorios y mercado laboral. Lo que más le interesa en su análisis es la movilidad motivada por razones económicas, interpretándola desde el fenómeno denominado, globalización y considerando particularmente sus perfiles laborales, en la perspectiva de los países receptores de los flujos migratorios. Revela que a pesar de que existe una opinión generalizada de que la inmigración genera efectos negativos sobre el salario y el empleo de los trabajadores nativos, la teoría económica y las evidencias empíricas no corroboran esta perspectiva.

Por otro lado, Aguayo (2011) en su revisión de la literatura empírica señala los diferentes determinantes de la migración en los modelos econométricos regionales de migración interna. Entre sus principales conclusiones la autora señala que las tasas de migración interregional bruta son un fenómeno que se caracteriza por una significativa reducción del grado de concentración o de polarización geográfica de los flujos interiores, en contradicción con el patrón migratorio tradicional. Otro punto por señalar es el impacto significativo de nuevas variables, como los rasgos característicos del mercado inmobiliario y del mercado de trabajo (peso del desempleo de larga duración y nivel educativo), son indicadores de la existencia de barreras a la movilidad interregional. El hecho de que los migrantes no forman un grupo homogéneo, ya que sus características personales son importantes para determinar las causas y las consecuencias de la migración. Y, por último, añade que la política migratoria debe prestar especial atención al ajuste de las características de los migrantes a los mercados de destino, facilitar el acceso a la vivienda (subvencionando los costos de alquiler o de compra)

e incentivar la movilidad condicionando el disfrute de las prestaciones por desempleo a la búsqueda activa de trabajo en nuevos mercados.

Albo y Ordaz (2011) ofrecen un panorama de los principales determinantes de la migración que se desprenden de los planteamientos teóricos más importantes sobre todo de índole económica. También analizan algunos de los determinantes que indica la teoría para el caso de México, con base en información a nivel municipal. Sus resultados arrojaron que los factores económicos son los que habitualmente tienen el mayor peso dentro de los determinantes de la migración. Entre ellos se encuentran la falta de empleo, la escolaridad y los ingresos, la marginación y la pobreza. Los mayores niveles de emigración tienden a concentrarse en municipios con grados medios de desarrollo.

Pérez y Santos (2013) en su trabajo para el caso mexicano, puntualizan que tanto la dirección como la intensidad de la migración han cambiado en los últimos años. Sus resultados indicaron que los movimientos entre zonas metropolitanas se han convertido en los más importantes, mientras que la migración rural-urbana decrece. A su vez (Sánchez *et al.*, 2014) realizaron el estudio de la interacción entre la migración interestatal y el desarrollo laboral sustentable en México. Sus resultados confirman que, a mayor desarrollo laboral sustentable, el grado de inmigración fue más y viceversa, entendiéndose que el desarrollo laboral sustentable de las personas surge de la competitividad social de una sociedad para potencializar y generar bienestar a sus integrantes, a través de mejores condiciones del mercado de trabajo para la formación de capacidades básicas.

Por su parte, Sobrino (2014) analizó los flujos migratorios por tamaño de localidad en los periodos 1995-2000 y 2005-2010 para mostrar las características espaciales y económico-productivas de los lugares de origen y destino, y los atributos sociodemográficos de los migrantes en términos de sexo, edad, nivel educativo e ingresos percibidos. Sus resultados muestran que es posible establecer la importancia del tamaño de la población de los lugares de origen y de destino en la movilidad poblacional, situación que propicia flujos diferenciados según la distancia recorrida, la estructura económica local y los atributos sociodemográficos de los migrantes.

Quintana y Salgado (2016) centran su investigación en explicar cuáles son los determinantes que conducen las decisiones individuales para migrar internamente en México. Concluyen que la migración surge esencialmente en respuesta a la diferencia de ingresos per cá-

pita entre las distintas regiones, por lo tanto, dichos flujos están directamente relacionados con la geografía de la producción en México. Así mismo, Varela *et al.*, (2017) analizaron los determinantes de la migración interna considerando elementos del mercado de trabajo y los atributos socioeconómicos del individuo. Sus resultados de estimación revelan la relación significativa y positiva entre llegar a una entidad de destino por motivos de trabajo y el número de semanas de búsqueda de empleo en el lugar de origen, es decir, el individuo entre más tarde en encontrar trabajo, más probabilidades hay de migración. Además, se muestra que la mayor probabilidad de que un individuo con más grado de escolaridad llegue a otra entidad diferente a la de origen por motivos laborales que por razones familiares.

Los salarios y la migración

Mishra (2006) en su investigación examinó empíricamente el efecto sobre los salarios en México de la emigración mexicana a los Estados Unidos, utilizando datos de los censos mexicano y estadounidense de 1970–2000. El principal resultado en el documento es que la emigración tiene un efecto fuerte y positivo en los salarios mexicanos. También hay evidencia de una creciente desigualdad salarial en México debido a la emigración. Los cálculos simples de bienestar basados en un marco de demanda y oferta de trabajo sugieren que la pérdida total de bienestar en México debido a la emigración es pequeña. Sin embargo, existe un impacto distributivo significativo entre el trabajo y otros factores. Este artículo presenta el primer intento de estimar el efecto de la emigración en los salarios nacionales en un país de origen. El resultado principal es que existe una relación fuerte y positiva entre la emigración y los salarios en México. El impacto de la emigración en los salarios tiene implicaciones importantes para la desigualdad salarial entre los grupos escolares y para la distribución del ingreso nacional entre el trabajo y otros factores, que se supone que son inmóviles para este trabajo. El impacto medido en el bienestar de aquellos que se han quedado en el país emisor se basa en un marco de equilibrio parcial estático simple. Puede haber otras fuerzas contrarias como el impacto en la formación de capital humano, los efectos externos positivos a través de las redes y la diáspora, las remesas, entre otros, que pueden superar esta pérdida y generar un beneficio neto para el país de origen. Además, si México tiene cierto poder de mercado en la economía

global, la emigración puede afectar los términos de intercambio de México.

Oladi y Hamid (2007) en un estudio para Estados Unidos proporcionaron un análisis del impacto de la migración en la brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados. En particular, mostraron la posibilidad de un aumento en la brecha salarial luego de la migración de mano de obra calificada. El propósito de su documento fue analizar el impacto de la migración internacional de mano de obra calificada y no calificada en la brecha salarial. Mostraron que la intensidad de los factores y la producción del sector no comercializado continúan desempeñando un papel dominante en la explicación del comportamiento de los salarios calificados y no calificados. En particular, señalaron que la migración de mano de obra calificada y no calificada disminuiría los salarios calificados en el país anfitrión, independientemente de la clasificación de intensidad de capital. Sin embargo, la migración de mano de obra calificada disminuiría la brecha salarial calificada y no calificada si los importables son los más intensivos en capital.

Por su parte, Barcellos (2009) propuso una nueva forma de analizar la relación entre inmigración y salarios utilizando un enfoque de series de tiempo. Sus principales contribuciones son el modelado de la dinámica conjunta de los salarios, la migración interna y la inmigración, y el uso de datos anuales, lo que permite suposiciones temporales para identificar los parámetros. El análisis de autorregresión vectorial de un panel de 26 años no mostró ningún efecto significativo de la inmigración sobre los salarios o la migración interna. En contraste, los salarios tienen un efecto grande y significativo sobre la inmigración. Hijzen y Wrigth (2010) analizaron el impacto de la inmigración en el mercado laboral del Reino Unido, utilizando variables como el logaritmo del salario, migración, productividad, entre otras. En su investigación encontraron que un aumento en el número de inmigrantes no calificados reduce los salarios de los trabajadores domésticos no calificados, aunque el impacto cuantitativo de este aumento es pequeño. No encontraron un impacto perceptible de la migración para los trabajadores nativos calificados.

Por su parte, Dickey (2014) investigó uno de los principales mecanismos a través de los cuales la migración afecta las distribuciones salariales de cada región de Gran Bretaña. Los hallazgos implicaron que la migración no solo afectará los salarios promedio regionales,

sino que el movimiento de mano de obra a través de áreas geográficas también juega un papel importante en las distribuciones salariales regionales. Esto tiene un interés y relevancia más amplios, ya que las medidas de política destinadas a aumentar la migración regional/interna como una forma de arbitrar las disparidades salariales regionales pueden de hecho actuar para aumentar el nivel de desigualdad salarial regional.

Piyapromdee (2017) estudió el impacto de la inmigración en los salarios, la migración interna y el bienestar de los Estados Unidos, teniendo en cuenta las respuestas de migración, así como la heterogeneidad en los tipos de trabajo y las características de la ciudad. Sus resultados muestran que una política de inmigración selectiva de habilidades conduce a ganancias de bienestar para los trabajadores de baja calificación, pero pérdidas de bienestar para los trabajadores de altas habilidades. Los impactos negativos son más importantes entre los inmigrantes titulados de alta habilidad. La migración interna mitiga los impactos negativos iniciales, particularmente en ciudades donde los trabajadores altamente calificados son relativamente móviles. Sin embargo, los impactos negativos en algunos trabajadores se intensifican. Esto se debe a que una emigración de trabajadores de un tipo dado puede aumentar los salarios locales para los trabajadores de ese tipo, al tiempo que reduce los salarios locales de los trabajadores con características complementarias.

DATOS Y MÉTODO

En cuanto a la realización del presente trabajo se utilizó la población económicamente activa (PEA) de México, incluyendo ambos sexos en las edades de 14 años y más. Para la recolección de datos se decidió trabajar con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Los cuestionarios que se ocuparon para esta investigación con sus respectivas tablas de datos son: cuestionario sociodemográfico y cuestionario ampliado de ocupación y empleo. Se utilizaron los años desde el 2005 al 2020, solo se tomó un trimestre de cada año, debido a que el cuestionario ampliado solo se aplica una vez por trimestre y este cuestionario contiene la información sobre un segundo trabajo, por lo cual, para tener la información completa de cuanto es el salario total de la persona, nos interesa saber si la persona tiene un segundo ingreso.

Ecuación de los ingresos de Mincer

Una herramienta empírica utilizada en la mayoría de los trabajos donde se involucra el salario del trabajador ha sido la ecuación minceriana de ingresos, a través de la cual se estima el impacto de un año adicional de estudios sobre los ingresos laborales de un individuo, la función de ingresos es la siguiente:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 Exp + \beta_3 Exp^2 + \varepsilon \quad (1)$$

Y = Ingresos

S = Número de años de educación

Exp = Años de experiencia laboral

ε = Terminio de error

El modelo planteado por Mincer (1978) intenta explicar la distribución de los ingresos laborales a través de los diferentes niveles de educación existentes entre los trabajadores, especificando el capital humano, en el cual son los años de escolaridad que se tienen para adquirir capacidades en el trabajo, esto como variable que puede explicar la distribución desigual de los ingresos salariales. Mincer afirmaba que potencialmente, todos poseen las mismas capacidades y posibilidades para encontrar cualquier trabajo que requiera de una diferente cantidad de formación para ser desarrollado.

Partiendo de este principio y para efectos de esta investigación, la ecuación para realizar las estimaciones de este trabajo está basada en la ecuación de los ingresos de Mincer.

Modelo econométrico

A continuación, se presenta el modelo econométrico que se propuso para llevar a cabo las estimaciones de la presente investigación, el modelo fue seleccionado con base en la literatura consultada, dicho modelo es el siguiente:

$$lsalario_{it} = \beta_0 + \beta_1 mig_{it} + \beta_2 edad_{it} + \beta_3 edad_{it}^2 + \beta_4 edu_{it} + \beta_5 pprim_{it} + \beta_6 sex_{it} + \beta_7 pformal_{it} + \beta_8 edciv_{it} + \beta_9 psub_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$lsalario_{it}$ = Salario

mig_{it} = Migración (trabajador inmigrante)

edu_{it} = Años de Educación

$edad_{it}$ = Edad

sex_{it} = Género

$pprim_{it}$ = Sector económico

$edciv_{it}$ = Estado civil

$formal_{it}$ = Trabajo Formal

$psub_{it}$ = Subcontratado

ε_{it} = Término de error

Como se puede observar en el modelo, la variable dependiente que se utiliza es el logaritmo del salario, el grupo de variables independientes consta de: migración, dicha variable solo se toman los datos de migración por trabajo; las variables de edad y educación se incluyen ya que son de importancia para ver su comportamiento; la variable de sector siempre es de consideración para poder observar la relación del salario con los sectores económicos; la variable de género se incluye debido a la disparidad que se vive en el país, es importante ver su relación con los salarios; las variables de trabajo formal y subcontratación son de importancia para ver el efecto que tienen en los salarios; el mismo caso ocurre con la variable de estado civil.

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Evidencia de la migración interna en México

En la Tabla 1 se puede observar el porcentaje de migración interna a causa de buscar un trabajo en otra entidad, se trabajó con los años 2014 y 2018 de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), ya que son los datos que se encontraban disponibles, a pesar de que el periodo de estudio con el que se trabajo fue de 2005 al 2020, aun así esta información deja ver que del 100 por ciento de la migración interna por diferentes causas, la de buscar trabajo fuera de la entidad de origen representa una quinta parte del porcentaje, aunado a esto los porcentajes de las localidades con menos habitantes casi tienen un porcentaje igual o en ocasiones mayor que aquellas con mayor cantidad de habitantes. Para localidades menores a 14 mil 999 habitantes se puede observar que el porcentaje del 2014 a 2018 disminuyó, sin embargo, en las localidades arriba de los 15 mil habitantes sucedió lo contrario, tuvieron un incremento del tres por ciento más en el 2018 con respecto al 2014.

Tabla 1. Porcentaje de migración interna por trabajo 2014 y 2018

Tamaño de localidad	Población de cinco años y más migrante interna 2014	Causa migración: Buscar trabajo 2014	Población de cinco años y más migrante interna 2018	Causa migración: Buscar trabajo 2018
Estados Unidos Mexicanos	2,896,069	17.0	3,369,840	20.1
Menor de dos 500 habitantes	404,086	12.6	441,669	11.0
2,500 a 14,999 habitantes	352,098	15.5	375,915	14.2
15,000 a 99 999 habitantes	499,583	14.3	529,571	17.6
De 100,000 y más habitantes	1,640,302	19.3	2,022,685	23.8

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014 y 2018 INEGI.

En la Tabla 2 se muestra la migración interna tanto de inmigrantes, emigrantes y el saldo neto migratorio (entradas y salidas por migración) de las entidades federativas de México durante los años 2014 y 2018, de igual manera se trabajó solamente con estos años, ya que era la información que se encontraba disponible de la ENADID, se puede observar que en el 2014 las entidades donde el ingreso superó a los egresos de migrantes fueron: Querétaro, Baja California Sur, Quintana Roo, Aguascalientes y Campeche, por el lado contrario las entidades que presentaron saldo negativo¹ en ese año fueron: Ciudad de México, Tamaulipas, Sinaloa, Guerrero y Zacatecas. Por otro lado, para el año 2018 las entidades con saldo positivo² fueron: Baja California Sur, Quintana Roo, Baja California, Querétaro, Aguascalientes y Nuevo León, a su vez por el lado contrario se tiene a las entidades de: Guerrero, Ciudad de México, Chiapas, Veracruz, Oaxaca y Sinaloa. Durante esos dos años las entidades que repitieron con saldo positivo fueron: Baja California Sur, Querétaro, Quintana Roo y Aguascalientes, dejando ver que son las entidades que más migrantes reciben, tal vez esto se deba a las condiciones que proveen en cuanto a mejorar su salarios y calidad de vida. Mientras que las entidades que repitieron con

¹ Saldo negativo: entidades que presentan más egresos (salida) de migrantes.

² Saldo positivo: entidades que presentan más ingresos (entrada) de migrantes.

saldo negativo durante esos dos años fueron: Guerrero, Sinaloa y Ciudad de México, resulta interesante determinar cuáles son las causas negativas que acentúan el abandono de estas entidades por parte de sus habitantes. Como bien menciona Sobrino en su trabajo realizado en el 2022, el factor más importante en la decisión de migrar ha sido el aspecto laboral, es decir, la búsqueda de mejores oportunidades de trabajo en el lugar de destino con respecto al de origen, tal vez, sea esta una de las razones para abandonar dichas entidades.

Evidencia de la relación entre los salarios y la migración en México

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las estimaciones realizadas para esta investigación. Primeramente, en la Tabla 4 se muestran los estadísticos descriptivos de las variables del modelo econométrico utilizado para realizar la comprobación empírica.

Lo más destacado que se encuentra en la Tabla 3 de los estadísticos es que el promedio medio del salario por entidad federativa es de \$6,936.59 pesos, la edad promedio ronda los 38 años, los años de escolaridad promedio por cada entidad es de nueve años y que el porcentaje de migración para cada entidad es de 0.21 por ciento.

En la Tabla 4 se muestran las estimaciones realizadas para esta investigación. Se llevaron a cabo dos regresiones por medio del método efectos fijos y efectos aleatorios, la opción de realizar estos dos métodos es para un mejor análisis y contraste de los resultados. Ambos métodos ayudan en el control de la heterogeneidad no observada cuando esta heterogeneidad es constante en el tiempo y correlacionado con variables independientes. El método de efectos fijos asumen que hay diferencias entre las variables observadas, mientras que el método de efectos aleatorios incorporan dichas diferencias como variables aleatorias.

En el método de efectos fijos se puede observar que los cambios del uno por ciento en la variable de migración hace que se incrementen los salarios promedios en 0.35 por ciento. Incrementar un año de edad disminuye el salario promedio en 0.19 por ciento. Añadir un año más de escolaridad beneficia con un incremento en los salarios promedios de 0.10 por ciento. Por otro lado, un aumento del uno por ciento en el promedio de la población de las mujeres en la entidad disminuye los salarios promedios en 0.56 por ciento.

Tabla 2. Migración interna de la población de cinco y más años 2014 y 2018

Entidad federativa	Inmigrantes 2014	Emigrantes 2014	Saldo neto migratorio 2014	Inmigrantes 2018	Emigrantes 2014	Saldo neto migratorio 2018
Aguascalientes	3.6	1.6	2.0	3.5	1.3	2.1
Baja California	3.8	3.8	0.0	6.0	3.1	2.8
Baja California Sur	8.2	5.1	3.1	9.9	4.1	5.8
Campeche	4.1	2.6	1.5	4.2	4.5	-0.3
Coahuila	2.1	1.8	0.3	3.6	1.8	1.8
Colima	5.6	1.6	4.0	5.5	5.4	0.0
Chiapas	1.5	2.0	-0.5	1.3	3.3	-2.0
Chihuahua	1.2	2.6	-1.4	2.6	2.0	0.6
Distrito Federal	2.1	5.2	-3.1	2.5	5.2	-2.7
Durango	2.6	2.7	-0.2	2.8	4.2	-1.4
Guanajuato	1.5	1.4	0.1	2.1	1.2	0.9
Guerrero	1.9	3.7	-1.7	1.9	4.7	-2.8
Hidalgo	3.9	2.2	1.7	3.4	3.0	0.4
Jalisco	2.2	2.0	0.2	2.2	2.0	0.2
México	2.8	1.6	1.2	2.8	2.1	0.7
Michoacán	1.7	2.5	-0.8	2.0	2.7	-0.6
Morelos	3.3	3.1	0.2	2.8	3.5	-0.8
Nayarit	4.3	3.2	1.2	2.9	2.8	0.1
Nuevo León	2.7	1.6	1.1	3.7	1.6	2.1
Oaxaca	2.0	2.7	-0.7	2.3	3.7	-1.5
Puebla	2.3	2.1	0.2	2.7	2.3	0.4
Querétaro	5.6	2.0	3.6	5.5	3.1	2.4
Quintana Roo	8.0	5.3	2.7	9.9	4.6	5.2
San Luis Potosí	2.6	2.4	0.2	2.5	2.2	0.2
Sinaloa	2.5	4.3	-1.8	2.5	4.0	-1.5
Sonora	2.9	2.1	0.9	3.6	2.5	1.1
Tabasco	2.3	2.6	-0.4	2.5	3.3	-0.8
Tamaulipas	1.7	4.7	-3.0	2.4	3.4	-0.9
Tlaxcala	3.4	2.4	1.0	3.4	1.8	1.6
Veracruz	3.0	2.8	0.2	2.4	4.2	-1.8
Yucatán	3.6	1.6	2.0	3.4	1.9	1.5
Zacatecas	2.0	3.2	-1.1	2.0	2.7	-0.7

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014 y 2018 INEGI.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las variables

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Salariotr	512	6,936.59	1,096.665	4,710.52	10,826.25
Pmigra	512	0.21	0.145	0.06	0.79
Eda	512	38.12	1.228	35	42
Eda2	512	1,454.41	93.650	1,214.35	1,775.05
Educ	512	9.63	0.595	8.01	11.08
Sex	512	0.39	0.024	0.32	0.46
Casado	512	0.62	0.024	0.54	0.68
Secprimario	512	0.08	0.036	0.002	0.21
Formal	512	0.47	0.099	0.25	0.70
Sub_o	512	0.08	0.037	0.00	0.22

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, período analizado 2005-2020 INEG.

Ampliar en uno por ciento el promedio de la población de los casados afecta a los salarios con una baja del 0.31 por ciento. Con respecto a la formalidad de los trabajos, aumentar en uno por ciento esta variable permite que los salarios promedios tengan un incremento del 0.67 por ciento. Sin embargo, un incremento del uno por ciento en la población promedio subcontratada provoca una disminución de los salarios promedios del 0.16 por ciento. La variable del sector por este método de efectos fijos resultó no significativa.

Para el método de efectos aleatorios se puede observar que el incremento del uno por ciento en la población promedio de migración beneficia el aumento de los salarios promedio con un 0.28 por ciento. Aumentar un año de edad disminuye el salario promedio en 0.20 por ciento. Añadir un año más de escolaridad favorece a los salarios promedios con un incremento del 0.10 por ciento. Por otro lado, un aumento del uno por ciento en el promedio de la población de las mujeres en la entidad merma los salarios promedios en 0.40 por ciento. Ampliar uno por ciento el promedio de la población de los casados afecta a los salarios con una disminución del 0.42 por ciento. Con respecto a trabajos formales, aumentar uno por ciento esta variable permite que los salarios promedios tengan un incremento del 0.68 por ciento. Otro punto es que un incremento del uno por ciento en la población promedio subcontratada afectará con una disminución a los

salarios promedios del 0.16 por ciento. Por otro lado, la variable del sector por este método de efectos aleatorios resultó no significativa.

Tabla 4. Estimaciones de los salarios 2005-2020

Variable	EF	EA
Pmigra	0.3564*** (0.000)	0.2863*** (0.000)
Edad	-0.1984*** (0.008)	-0.2043*** (0.004)
Edad2	0.0024** (0.0013)	0.0025*** (0.007)
Educ	0.1054*** (0.000)	0.1072*** (0.000)
Mujer	-0.5633*** (0.005)	-0.4098** (0.022)
Casado	-0.3182** (0.057)	-0.4250*** (0.008)
Sector		
Primario	0.1885 (0.251)	0.1732 (0.234)
Formal	0.6717*** (0.000)	0.6832*** (0.000)
Sub_o	-0.1631** (0.092)	-0.1620** (0.079)
_cons	11.9661*** (0.000)	12.0217*** (0.000)
R2	--	--
R-sq	0.8200	0.8189
No. De Observaciones	512	512

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, período analizado 2005-2020 INEGI.

*Significancia al 10 por ciento

**Significancia al cinco por ciento

El impacto de la migración en los salarios

Con base en los resultados obtenidos en las estimaciones realizadas para esta investigación, se puede determinar que la migración impacta positivamente los salarios en las entidades federativas. Por lo tanto, se puede hacer la observación que de cierta manera la migración beneficia a los salarios generales de la entidad, provocando un aumento en

ellos, con este resultado se descarta que en algún punto la migración impactaría de una forma negativa los salarios de aquellas entidades que suelen ser más atractivas para ir en busca de un mejor trabajo, estable y bien remunerado. Todo esto puede beneficiar de forma general a las entidades, ya que se convierten en polos de atracción tanto para personas en busca de mejores empleos, como para compañías que buscan establecerse y vender sus productos, todo esto formando un círculo virtuoso que ayuda a la entidad a obtener un mayor beneficio.

En cuanto a las demás variables que se incluyeron, se observa que resulta evidente que un incremento en la escolaridad siempre traerá beneficios positivos para alcanzar un mejor salario, por otro lado, como ya es recurrente un aumento en la edad disminuye los salarios, logrando así el efecto de la ecuación de Mincer, la cual ya es sumamente conocida. Para efectos de esta investigación las variables de género y estado civil, acarrearán efectos negativos en los salarios de las entidades federativas.

Mientras tanto, las variables que resultaron relevantes en este trabajo, a parte de la migración, son el aspecto de la formalidad del trabajo y el tipo de contratación, en este caso, el promedio de subcontratación que hay por entidad, estas dos variables aportan resultados notables a los salarios, un incremento en la formalidad de la situación laboral aporta beneficios positivos a los salarios de una manera notable, con esto se puede establecer que si en las entidades predomina el sector formal en su economía, los salarios resultarán beneficiados, haciéndolos más atractivos. El caso contrario del promedio de subcontratación que se encuentra en las entidades, grandes tasas de subcontratación provoca que los salarios disminuyan de una manera evidente, por lo tanto, se determina que utilizar la subcontratación en el largo plazo puede traer más pérdidas que ganancias para la entidad federativa y sus salarios.

Como último punto, se hace la observación que para la finalidad de esta investigación la variable del promedio del sector económico de la entidad federativa resultó no significativa, así que no fue relevante para obtener alguna información de importancia que pudiera ser considerada en un futuro, esto puede ser debido a que se están considerando los promedios de los salarios, por lo tanto, se puede determinar que en los tres sectores los salarios promedios son similares, cuando se toman en cuenta los extremos, es cuando ya se genera una diferen-

cia, y posiblemente se haga significativa, pero para intereses de esta investigación no es el caso.

CONCLUSIONES

La mayoría de las diferencias en el crecimiento demográfico de las entidades federativas se debe a la redistribución de personas que buscan ampliar sus oportunidades de desarrollo económico y social, los movimientos migratorios, suelen tener como consecuencia cambios económicos y sociales, estos movimientos podrían modificar las condiciones de desarrollo en las regiones de origen y destino.

La migración interna es un componente decisivo de los procesos de redistribución espacial de la población y tiene implicaciones para comunidades, hogares y personas. Para las comunidades, tiene efectos demográficos, sociales, culturales y económicos. Para los hogares y las personas, la migración, en particular si se enmarca en una estrategia elaborada, es un recurso para el logro de determinados objetivos, los que pueden ser tan variados como enfrentar una crisis económica o mejorar la calidad de vida (CEPAL, 2020).

La migración puede tener ventajas positivas para las entidades receptoras de todos los flujos migratorios, principalmente en sus salarios, con las estimaciones realizadas se corroboró que la migración impacta positivamente a los salarios y provoca que estos se incrementen. Todo esto puede beneficiar de forma general a las entidades, ya que se convierten en polos de atracción tanto para personas en busca de mejores empleos, como para compañías que buscan establecerse y vender sus productos, todo esto formando un círculo virtuoso que ayuda a la entidad a obtener un mayor desarrollo, la migración puede beneficiar el dinamismo económico de las entidades, ya que esto les permite desarrollar un mejor capital humano, con más habilidades y capacidades. Además la migración trae como una consecuencia incrementar la productividad en la entidad, todo esto debido a que enriquece y promueve la diversificación de la mano de obrar, generando incentivos para fomentar la competencia de una manera sana. Y como se ha estudiado anteriormente la migración suele tener efectos directos e indirectos en el crecimiento económico de las entidades, y como lo mostró esta investigación la migración tiene un efecto positivo en los salarios, lejos de pensarse que los migrantes ocuparan empleos pertenecientes a los habitantes nativos de la entidad, se muestra que crea un efecto positivo. Además, no se puede descartar que algunos mi-

grantes que suelen ser emprendedores generen empleos en la entidad receptora y así favorecer a la recaudación de impuestos en ese estado. Otro cambio favorable de la migración sobre las entidades receptoras es el cambio demográfico, es decir, un cambio en la redistribución de la población, ya que según datos del INEGI las personas que más tienden a migrar son las que se encuentran entre 20 y 40 años, siendo estos los años más productivos que posee una persona.

Una parte notable de la investigación, son las variables que resultaron relevantes en este trabajo, a parte de la migración, la formalidad del trabajo y el tipo de contratación, en este caso, el promedio de subcontratación que hay por entidad, aportaron resultados notables a los salarios, un incremento en la formalidad de la situación laboral aporta beneficios positivos a los salarios, con esto se puede determinar que si las entidades cuentan con un sector formal estable en su economía, los salarios resultarán beneficiados, haciéndolos más atractivos. Además, fomentar la formalidad laboral genera beneficios en la productividad, un trabajador con un empleo formal, desarrollará mejor su potencial en la empresa donde labora. Sin dejar a un lado que el empleo formal es la vía para mejorar la calidad de vida. En este punto, corresponde a las autoridades pertinentes alentar a las empresas a crear empleos formales todo en beneficios de ellas, de los empleados y del desarrollo de la zona y entidad en general. Promover empleos formales puede traer grandes beneficios para las empresas como un incremento en su productividad y en su competitividad. Tal vez, con programas adecuados las organizaciones realizarían esfuerzos permanentes para difundir y corroborar los beneficios de proporcionar la formalidad en el empleo. Estar en el medio formal puede proveer a las empresas un mejor acceso a créditos, mantener a sus clientes y enfrentar sin dificultad a sus competidores. Una entidad que promueve el empleo formal en sus empresas puede obtener innumerables beneficios en su desarrollo y crecimiento.

Otro punto importante a tocar en esta investigación, es el promedio de subcontratación que se encuentra en las entidades, grandes tasas de subcontratación provocan que los salarios disminuyan de una manera evidente, por lo tanto, se determina que utilizar la subcontratación en el largo plazo puede traer más pérdidas que ganancias, de una manera global para la entidad federativa y sus salarios. De acuerdo con datos del INEGI (2019) las tres entidades con mayor porcentaje de subcontratación son: Quintana Roo, Baja California Sur y Ciudad de

México, INEGI menciona que el porcentaje de personal ocupado bajo el esquema de subcontratación en los años 2003 y 2018 paso de 8.6 a 17.3 por ciento, teniendo un incremento bastante considerable. Algunas empresas suele recurrir a este esquema de contratación para eficientar sus procesos, pero lo que realmente puede estar ocurriendo es que se pierden otras propiedades, como por ejemplo, el empleado puede no sentirse comprometido con la empresa, provocando falta de compromiso y productividad, sentirse desmotivado, y esto a largo plazo puede provocar más pérdidas para la empresa que las ganancias y eficiencia que se busca en un principio. En este sentido, las autoridades competentes deben idear políticas públicas que alienten a las empresas a contratar directamente a sus trabajadores, ya que bajo el esquema de subcontratación la entidad puede estar perdiendo recaudación de impuestos que merma el gasto público del estado. Además, como lo mostró esta investigación un alto índice de subcontratación en la entidad provoca que este tipo de esquema merme los salarios, afectándolos de manera negativa.

Como punto final de esta investigación, se puede determinar que la migración interna trae consigo beneficios para los salarios de las entidades federativas de México, este tipo de información puede ser tomada en cuenta para así reforzar sus políticas públicas en cuanto a este tema, fortaleciendo las áreas que son de suma importancia para los estados y brindando conocimiento de que si se tiene apoyo en el corto plazo sobre este tema, en un largo plazo la entidad seguirá teniendo mayor desarrollo y crecimiento, ya que se corroboró que hay una relación entre los flujos de migración con las entidades que resultan más atractivas para buscar mejores oportunidades laborales. Como último punto a señalar, esta investigación buscó aportar conocimiento a este tema, evidenciando el impacto positivo que tiene la migración interna sobre los salarios. Todas estas consideraciones pueden tomarse en cuenta para futuros trabajos y dejar en visto que este tema puede seguir investigándose más a fondo, para poder proveer conocimiento que ayude a la generación de políticas públicas y acciones por parte de las autoridades competentes que apoyen el desarrollo y crecimiento de las entidades en pro de beneficiar a los salarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguayo, E. (2011). Factores determinantes en modelos econométricos regionales de migración interna. *Revista Galega de Economía*, 20, 1-9. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39121275009>
- Albo, A. y Ordaz, J. (2011). Los determinantes de la migración y factores de la expulsión de la migración mexicana hacia el exterior, evidencia municipal. *Documentos de trabajo*. 11/4. https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/mult/WP_1104_Mexico_tcm346-246699.pdf
- Barcellos, S. (2009). The dynamics of immigration and wages. *Working Pappers, Princeton University*. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.568.9880&rep=rep1&type=pdf>
- Dickey, H. (2014). The impact of migration on regional wage inequality: a semiparametric approach. *Journal of Regional Science*, 54(5), 893-915. <https://doi.org/10.1111/jors.12127>
- Gordillo, G. y Plassot, T. (2017). Migraciones internas: un análisis espacio-temporal del periodo 1970-2015. *Economíaunam*, 14 (40), 67-100. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v14n40/1665-952X-eunam-14-40-00067.pdf>
- Hijzen, A. y Wright, P. (2010). Migration, trade and wages. *Springer-Verlag*, 1189-1211. <https://www.jstor.org/stable/40925857>
- Mincer, J. (1978). Family migration decisions. *Journal of Political Economy*, 86 (5), 749-773. <http://dx.doi.org/10.1086/260710>
- Mishra, P. (2006). Emigration and wages in source countries: evidence from Mexico. *IMF Working Paper, Western Hemisphere Department*, 1-33. <https://doi.org/10.5089/9781451863468.001>
- Novelo, F. (2008). Economía y migración. *Universidades*, LVIII (39), 29-44. <https://www.redalyc.org/pdf/373/37312911004.pdf>
- Oladi, R. y Hamid, B. (2007). International Migration and Real Wages. *Economics Bulletin*, 6 (30), 1-8. <http://www.accessecon.com/pubs/EB/2007/Volume6/EB-06F20009A.pdf>
- Pérez, E. y Santos, C. (2013), "Tendencias recientes de la migración interna en México". *Papeles de Población*, vol. 19, núm. 76, pp. 53-88. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v19n76/v19n76a3.pdf>
- Piyapromdee, S. (2017). The impact of immigration on wages, internal migration and welfare. *Discussion Paper*, 69. <https://econpapers.repec.org/paper/puidpaper/69.htm>
- Quintana, L. y Salgado, U. (2016). Migración interna mexicana de 1990-2010: un enfoque desde la Nueva Geografía Económica. *Problemas del Desarrollo*, 47(184), 137-162. <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2016.01.007>

Ruesga, S. (2008), Migración y relaciones laborales. Una revisión teórica y empírica. Especial referencia a España. *Papeles del este*, 17, 49-69. <https://revistas.ucm.es/index.php/PAPE/article/download/PAPE0808220049A/25630>

Sánchez, J., Luyando, J., Aguayo, E. y Picazzo, E. (2014). El desarrollo laboral sustentable y su relación con la migración interna en México. *Región y Sociedad*, 26(60), 29-61. <https://www.redalyc.org/pdf/102/10231796002.pdf>

Sobrino, J. (2014). Migración interna y tamaño de localidad en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 29(3), 443-470. <https://doi.org/10.24201/edu.v29i3.1468>

Sobrino, J. (2022). Migración interna y desarrollo en México. *Colegio de México*, Primera edición, Ciudad de México. ISBN 978-607-564-420-2.

Tijerina, J. (1997), Migración interna, capital humano y crecimiento económico en México, 1970-1990. *Economía Mexicana. Nueva época*, 6(2), 197-222. [http://www.economiamexicana.cide.edu/num_anteriores/VI-2/02-TIJERINA_\(197-222\).pdf](http://www.economiamexicana.cide.edu/num_anteriores/VI-2/02-TIJERINA_(197-222).pdf)

Varela, R., Ocegueda, J. y Castillo, R. (2017). Migración interna en México y causas de su movilidad. *Perfiles Latinoamericanos*, 49, 41-167. <https://www.redalyc.org/pdf/115/11549647007.pdf>

RESUMEN CURRICULAR DE LOS AUTORES

Verónica Sobrevilla Vázquez

Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Baja California. Sus líneas de investigación son Economía Laboral, Economía Regional, Migración y Desigualdad, Posdoctorante CONAHCYT en la Facultad de Comercio y Administración Victoria, Campus Victoria, Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Dirección electrónica: revazquez@uat.edu.mx

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3059-5872>

Rolando I. Valdez Ramírez

Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Baja California. Sus líneas de investigación son Economía Regional, Economía Laboral, y Organización Industrial. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Facultad de Comercio y Administración Victoria, Campus Victoria, Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Dirección electrónica: rivaldez@uat.edu.mx

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1491-305X>

