



FAULTAD DE CIECIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Salario y conducta homofóbica en la población LGBTI: enfoque 1

AUTOR

Carlos Andrés Padilla Reyes

AÑO

2022



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

SALARIO Y CONDUCTA HOMOFÓBICA EN LA POBLACIÓN LGBTI:

ENFOQUE 1

Trabajo de titulación presentado en conformidad a los requisitos establecidos
para optar por el título de Economista

Profesor guía

Eco: Gustavo Mateo Cuesta Rugel

Autor

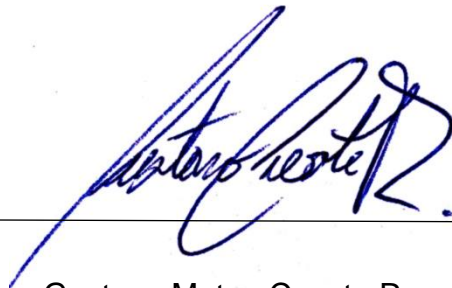
Carlos Andrés Padilla Reyes

Año

2022

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, Salario y conducta homofóbica en la población LGBTI: enfoque 1, a través de reuniones periódicas con el estudiante Carlos Andrés Padilla Reyes, en el semestre 2021-20, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".



Gustavo Mateo Cuesta Rugel

C.I.: 1722379128

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, Salario y conducta homofóbica en la población LGBTI: enfoque 1, del estudiante Carlos Andrés Padilla Reyes, en el semestre 2022-10, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".



Corrector: Karla Jimena Meneses Bucheli

C.I.: 1715312813

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”



Carlos Andrés Padilla Reyes

C.I.: 1004149504

AGRADECIMIENTOS

A toda mi familia por el apoyo que me ha brindado en transcurso de mi ciclo universitario.

Finalmente a mis profesores, quienes me han impartido todos sus conocimientos y experiencias en el desarrollo profesional.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mi madre, puesto que ha sido un pilar fundamental para llevar a cabo y culminar mis estudios a lo largo de toda mi formación profesional.

RESUMEN

En la actualidad, la problemática de la comunidad LGBT es un tema de amplio debate en la sociedad, a pesar de ello, son pocos los análisis realizados desde el punto de vista económico relacionado con la intolerancia y la vulneración de los derechos de este grupo de personas dentro del mercado laboral. En torno a ello, el objetivo del presente estudio se centró en conocer la relación entre la homofobia dentro de esta minoría y los salarios. La hipótesis de esta investigación sugiere que, por actos homofóbicos, los miembros de este grupo obtienen un salario menor en comparación a los demás sujetos LGBTI que no han sufrido de aquellos actos. Se realiza una revisión teórica empírica de la discusión y se prueba la hipótesis a partir de la modelización de Heckman, dada las condiciones de la muestra para la obtención de resultados. Esto permitió concluir que se cumple la hipótesis planteada, pues la homofobia ha ocasionado la vulnerabilidad de sus derechos generando diferencias salariales en este colectivo.

Palabras clave: Homofobia, LGBTI, Discriminación salarial, Vulneración de derechos y Diferencias salariales.

ABSTRACT

Currently, the problem of the LGBT community is a topic of wide debate in society, despite this, there are few analyzes carried out from the economic point of view related to intolerance and the violation of the rights of this group of people within the labor market. Around this, the objective of this study was focused on knowing the relationship between homophobia within this minority and salaries. The hypothesis of this research suggests that for homophobic acts, the members of this group obtain a lower salary compared to other LGBTI subjects who have not suffered from those acts. An empirical theoretical review is carried out of the discussion and the hypothesis is tested from the Heckman modeling, given the conditions of the sample to obtain results. This allowed us to conclude that the proposed hypothesis is fulfilled, because homophobia has caused the vulnerability of their rights, generating salary differences in this group.

Keywords: Homophobia, LGBTI, Salary discrimination, Violation of rights and Salary differences.

Índice

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 1 |
| 2. | MARCO TEÓRICO | 3 |
| 2.1 | Mercado laboral | 10 |
| 2.1.1 | Mercado laboral y determinación salarial | 12 |
| 2.2 | Diferencias salariales | 14 |
| 2.2.1 | Teoría del capital humano | 14 |
| 2.2.2 | Teoría de la segregación ocupacional | 15 |
| 2.2.3 | Teoría del gusto por la discriminación | 17 |
| 2.3 | Revisión empírica | 21 |
| 3. | CONTEXTO | 24 |
| 4. | METODOLOGÍA | 32 |
| 4.1 | Base de datos | 33 |
| 4.2 | Estimación | 33 |
| 4.2.1 | Modelo de Heckman | 34 |
| 4.3 | Descripción de variables | 36 |
| 5. | RESULTADOS | 44 |
| 5.1 | Modelo Probit | 44 |
| 5.2 | Modelo MCO | 47 |

| | | |
|-----|------------------------------|----|
| 5.3 | Análisis de resultados | 49 |
| 6. | CONCLUSIONES | 53 |
| 7. | RECOMENDACIONES | 55 |
| | REFERENCIAS | 56 |
| | ANEXOS | 67 |

1. INTRODUCCIÓN

La lucha constante del colectivo LGBTI les ha permitido ser más visibles en la sociedad, hoy en día varios países desarrollados han dado grandes avances sociales y económicos relacionados a temas de identidad de género, de tal forma que estas personas han podido gozar de los mismos derechos que tienen el resto de la población. Sin embargo, en el caso de Latinoamérica son pocos los avances que se han logrado en favor de aquel colectivo, esto debido a que la mayoría de habitantes son personas conservadoras que ejercen prejuicios, los cuales terminan desencadenándose en actos de violencia, discriminación y exclusión hacia esta minoría.

Estos actos mencionados se denominan homofobia y se han manifestado en distintos ámbitos de la sociedad, sobre todo en el mercado de trabajo, donde varios estudios muestran que la discriminación laboral afecta las condiciones de vida del sujeto LGBTI. El desarrollo de la presente investigación se centra en los motivos y causas que atraviesa la población LGBTI, en torno a las brechas salariales producidas en el ámbito laboral ecuatoriano, realizando así un análisis de las características, prejuicios sociales y aspectos económicos de la homofobia, la cual no les permite desenvolverse de manera activa dentro de la sociedad.

Actualmente, son pocos los estudios de identidad de género vistos desde una realidad económica, por ende, es importante realizar un aporte académico que comprenda a la homofobia desde la perspectiva salarial, a fin de que permita mejorar el estilo de vida de la población afectada y entender esta relación a través del presente análisis. Por lo tanto, se plantea como hipótesis a investigar que debido a actos homofóbicos los sujetos del colectivo LGBTI obtienen un salario menor en comparación con los demás individuos de este grupo que se

encuentran en entornos laborales seguros, es decir en ambientes de tolerancia que son libres de discriminación, violencia y exclusión.

Para dar respuesta a la hipótesis propuesta, el presente estudio se desarrollará en seis secciones. Primero, se hará una revisión del significado y la situación actual de esta población, partiendo de la interpelación económica, mercado de trabajo, brecha salarial e intolerancia social. Segundo, se muestra la realidad de las personas LGBTI en el Ecuador, apoyándose de los datos obtenidos en el estudio de las Condiciones de vida, Inclusión social y Derechos humanos del colectivo LGBTI realizada por INEC en el período 2013 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013). Tercero, la implementación del modelo econométrico a usar, para lo cual dada las cualidades y circunstancias que presentó la muestra, se optó por la realización de un modelo Heckman, este modelo fue trabajado en conjunto con Brusil (2021), por tal razón la presente investigación junto con la del autor señalado emplean la misma propuesta de modelización. Cuarto, se da paso a la interpretación y discusión de los resultados que arroja el modelo. Finalmente, las últimas secciones hablan acerca de las conclusiones y recomendaciones que se obtuvieron del presente trabajo.

Ciertamente la recopilación de información en torno a dicho tema es esencial, puesto que permite analizar la situación actual de esta población minoritaria, además de tener una perspectiva respecto a cuan vulnerables son ante una sociedad de mayoría conservadora.

2. MARCO TEÓRICO

En la actualidad, la problemática de la comunidad LGBTI¹ se ha posicionado fuertemente dentro de la opinión pública. Sin embargo, no es tan evidente el análisis que puede realizarse desde la economía, evidenciando la intolerancia y vulneración de derechos de este colectivo en el mercado laboral. Por este motivo, se vuelve necesario conocer el impacto de la discriminación existente dentro de este grupo poblacional en sus salarios.

Por tanto, en este capítulo se presentan varios criterios para fundamentar la base teórica que respalda esta investigación, los cuales ayudarán a comprender de una forma más explícita el desarrollo económico, equidad y no discriminación, que son las aristas principales para el desarrollo del presente estudio.

Una primera conceptualización es la que abarca la noción de desarrollo, entendida desde la perspectiva económica y cómo esta se imbrica con el enfoque de derechos humanos. Como plantea Toscano (2006), a partir de la década de los años 40 en el periodo de posguerra, surge con fuerza la perspectiva de derechos humanos, además se presentan las problemáticas y teorizaciones en torno al proceso de descolonización africana y asiática, presentando el “atraso” de estas regiones respecto del desarrollo capitalista europeo o estadounidense. Así, la noción de desarrollo adquiere relevancia para comparar el estado económico de los países y para elaborar adecuados modelos de crecimiento que permitan el progreso de todas las regiones atrasadas.

¹ LGBTI: Comunidad de personas con orientaciones sexuales distintas, como son los Gays, Lesbianas, Bisexuales, Transgénero, Transexuales, Travestis e Intersex.

El crecimiento económico corresponde al incremento sostenido de las actividades económicas a través del tiempo (Krueger, 1978). En la década de los noventa, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ²definió que el desarrollo económico tiene como base el crecimiento sostenible que ayuda a que los niveles de vida sean adecuados para la población (Cárdenas & Michel, 2018). A partir de esto, se comienza a incluir dentro del enfoque de derechos humanos, el concepto de desarrollo que consiste en la búsqueda de aumentar el crecimiento económico con la finalidad de lograr una adecuada distribución de la riqueza, coadyuvando al progreso de los aspectos sociales, es decir la mejora de las condiciones de vida y sin exclusión de los individuos, además de forma expresa se indica que las personas tienen derecho a acceder a un trabajo equitativamente y sin ser discriminados (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

La base de esta línea de pensamiento relacionada con el desarrollo se fundamenta en los procesos de industrialización, que van de la mano de autores como Singer, Nurkse, Lewis, Smerlser, entre otros. Estos planteamientos consistían en formar al capital humano para modernizar los procesos industriales, lo que permitiría generar más crecimiento económico, mayor consumo y por tanto, un mejor nivel de vida. En esta época el desarrollo económico se entiende únicamente como crecimiento económico (Toscano, 2006; Enríquez, 2016).

Más adelante, con aportaciones de Singer y otros teóricos, se asoció al desarrollo no solo con el crecimiento económico, sino que para terminar de entender este fenómeno era necesario incluir variables de otra índole, como

² Organización de las Naciones Unidas, fundada en 1945, que agrupa cerca de 51 países, quienes buscan fomentar la paz y seguridad, las relaciones de amistad y promover el progreso social, sobre todo los Derechos Humanos de las naciones.

índices de salud, educación, nutrición, etcétera, de modo que se pueda explicar adecuadamente y no solo con indicadores como el PIB (producto interno bruto) (Singer, 1965 citado en Martínez & Florián, 2011). Dentro de esta evolución del pensamiento se dió cabida a temas de inequidad y pobreza, que representan problemas reales los cuales se encuentran en los países del “tercer mundo” (Medina & Plaza, 2017).

Es así como la economía del desarrollo fue tomando forma, ya durante los años noventa la Organización de las Naciones Unidas, mediante el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), define al desarrollo económico como: El crecimiento económico viable que logra aumentar la calidad de vida de todos los sujetos mediante la disminución de la pobreza, la consecución de un empleo estable y el resguardo del medioambiente (Organización de las Naciones Unidas, 1997).

Junto con el enfoque de derechos, cobró importancia el estudio de las minorías o grupos vulnerables. A finales de los años noventa se comienza a desarrollar la noción de vulnerabilidad, haciendo referencia a la ausencia de oportunidades de acceder a los medios necesarios para evitar estar en el límite del umbral de pobreza (Rojas et al., 2009). Con esta conceptualización se definieron distintos grupos desprotegidos, dando lugar a una pionera agenda de género en relación con el desarrollo económico y con las problemáticas a las que se deben enfrentar. Dudley Sears es uno de los primeros, que se refiere a la desigual distribución de la riqueza económica y el no reconocimiento del salario laboral a las mujeres (Toye, 2006). A partir de estos acontecimientos varias investigaciones comienzan a adquirir importancia en los procesos de debate sobre el desarrollo económico, enfocándose desde la perspectiva de minorías o grupos marginados, como es el caso del colectivo LGBTI.

La sigla LGBTI representa a las distintas identidades de género u orientaciones sexuales, ³en base a la que los sujetos pueden autoreconocerse y no corresponden con los patrones establecidos bajo una cultura heteronormada (Mejía & Almanza, 2010). El género en este contexto puede ser entendido mediante el conjunto de concepciones sociales que son atribuidas a los sexos, como una construcción sociocultural sobre su base biológica (Melero, 2010). La orientación sexual, por su parte, puede definirse como la atracción sexual o afectiva hacia otros, como la define la Asociación Americana de Psicología (APA, 2013).

Como movimiento, la comunidad LGBT tuvo su origen en los años noventa y tenía como propósito congregar a individuos con preferencias sexuales homoeróticas, pero se consideraba que “gay” era insuficiente para describir a estas diversidades. Con el avance del tiempo y la inclusión de nuevos colectivos se posicionaría como un grupo que trabaja en poder alcanzar la equidad de derechos en todos quienes no son incluidos dentro de lo que se ha establecido como heteronormatividad (Mejía & Almanza, 2010). Actualmente, se ha complementado como LGBTI+, añadiendo las distintas orientaciones y gustos sexuales que puedan darse.

La lucha por la defensa de los derechos de las personas LGBTI, es la respuesta a las condiciones de desigualdad que enfrentan estos individuos en las diferentes dimensiones de la vida social y que se manifiestan en las altas tasas de acoso escolar, discriminación en el empleo, brechas salariales, desigualdad en beneficios sociales, violencia directa e indirecta proveniente de ámbitos institucionales (PNUD, 2018; CIDH, 2015). Es así, como estos actos recurrentes que se evidencian hasta hoy pueden ser categorizados como actos de intolerancia, que constituyen faltas de respeto y rechazo a personas que no

³ Capacidad del individuo para sentir atracción emocional, sentimental y afectiva hacia otra persona de distinto o mismo sexo

responden a los cánones de la supuesta normalidad, como es el caso del colectivo LGBTI; compartiendo rasgos semejantes con otras, como: el racismo, la xenofobia, el antisemitismo, entre otros (Council of Europe, 2012).

La perspectiva actual de las formas de intolerancia surge de varios campos de estudio. Desde el ámbito psicológico ha existido un amplio desarrollo de varias teorías; una de las primeras es la propuesta de Gordon Allport, quien investigó la discriminación y la segregación que sufrían los grupos LGBTI (no identificados como tal en ese entonces). Estableciendo que la discriminación de estos conglomerados no cuenta con un sustento teórico, ideológico o de tipo biológico, pues según su obra “La naturaleza del prejuicio”, la discriminación entre personas pernocta en la sociedad desde tiempos remotos (Allport, 1954 citado en Katz, 1991).

Además, en esta misma rama se empezó a analizar la problemática en torno a las prácticas discriminatorias hacia los grupos considerados como minoritarios. En el año 1971 se comienza a utilizar la palabra homofobia como parte de una encuesta que tuvo como propósito fundamental establecer los elementos característicos que hacen posible identificar a una persona *homofóbica* (Smith, 1971).

A partir de estos y otros estudios comienza a desarrollarse fuertemente la teorización desde la psicología sobre la homofobia y sus componentes. Desde el miedo imaginario de las personas planteado por Allport en 1954, el concepto acuñado por Smith (1971) y Patrick Hopkins en 1976 se plantean tres dimensiones distintas desde las que se establecen las actitudes homofóbicas: represión, entendida como el deseo o atracción oculto del sujeto masculino por su propio sexo y compensado a través de actos violentos o discriminatorios; irracionalidad, miedo devenido de la ignorancia y desde la reproducción de la

concepción negativa a nivel general por sociedades conservadoras; como una medida que da una contestación de tipo político a las agrupaciones enmarcadas en los sistemas patriarcales⁴, los cuales buscan mantener el *status quo* y perciben con temor el avance en derechos de la comunidad LGBTI y/o mujeres (Cruz, 2002).

Con las últimas dos hipótesis de Hopkins, se hizo posible el análisis de la homofobia desde la sociología. Es así, que los estudios de George Weinberg (1972), plantean la relación de los sistemas de la sociedad y lo referente a la intolerancia; demostrando que el origen de la homofobia se da debido a los distintos roles atribuidos a hombres y mujeres en la sociedad, en los diferentes momentos históricos y contextos regionales, incluyendo en este caso a Latinoamérica y su época colonial (Campo et al., 2013).

En 1969 puede datarse el inicio del movimiento gay, a partir de los hechos ocurridos en una revuelta en contra del abuso policial en Nueva York, en un bar transexual Stonewall. A partir de aquí, el movimiento LGBTI ha tomado importancia fundamental en la opinión pública y se avanzó sustancialmente como parte de la sociedad a nivel internacional. A comienzos del presente siglo, muchos médicos y sexólogos comenzaron a entender a la homosexualidad desde un enfoque positivo, lo cual fue fundamentado con la evidencia de antropólogos, que analizaron diversidades culturales y encontraron a la transculturalidad como un factor que relativizaba la normalidad sexual (Cáceres et al., 2013).

⁴ Organización social caracterizada por la supremacía masculina que da lugar a la violencia, desigualdad, discriminación hacia una persona que lo consideran diferente a la naturaleza del hombre.

A principio del presente siglo, Bourdieu en su análisis sobre la subyugación del género masculino por sobre el femenino, investigó los elementos alrededor de las imposiciones sociales a causa de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (Lexartza et al., 2019). Como conclusiones planteó que era importante concebir a la homofobia como una expresión de violencia directa, física o psicológica y a su vez simbólica. Esta violencia según observó, se expresaban mayormente cuando se trataba de personas de colectivos o grupos vulnerables (por razones étnicas, de género u otras) que por determinadas razones era su comportamiento o apariencia visiblemente distinto, lo que desencadenaba mayor violencia asociada a los prejuicios (Bourdieu, 2000).

En noviembre de 2006 una serie de activistas pertenecientes a diferentes organizaciones, se reunieron para redactar los *Principios de Yogyakarta*, con el fin de velar por los derechos de las personas del colectivo LGBTI. El documento está formado por varias normativas de aplicabilidad en el marco de los estándares a nivel internacional sobre los Derechos Humanos, a fin de precautelar el bienestar de estos grupos vulnerables, por lo que buscan promover la inserción, inclusión en la sociedad y niveles de vida adecuados para esta minoría (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Desde este desarrollo histórico y teórico es posible entender actualmente a la homofobia como un prejuicio conservador que deriva de las conceptualizaciones pseudo culturales y religiosos (Herek, 1988). Así también en base a postulados de la Organización Internacional del Trabajo (2016), en la sociedad actual se entiende como un acto de discriminación, exclusión y violencia generada por la ignorancia y el miedo que esta produce.

Una vez entendido el concepto de homofobia, se busca analizar cómo esta genera vulnerabilidad hacia las personas autoidentificadas como LGBTI en el mercado laboral ecuatoriano. Por lo tanto, a continuación, se expone una síntesis de la conceptualización del mercado de trabajo enfocándose en las distintas teorías sobre la participación de diversos grupos minoritarios, en particular el colectivo LGBTI.

2.1 Mercado laboral

A continuación, se conceptualizará los principales enfoques que han permitido comprender el mercado laboral.

Para analizar el entorno laboral es preciso remitirse al primer esbozo de la economía clásica: Adam Smith en “La riqueza de las naciones” (1776) aborda el fenómeno de la producción empresarial industrial desde la perspectiva de los actores del proceso: los empresarios, motivados por su interés personal de acumular riqueza, demandan mano de obra o trabajo, representada por los trabajadores, quienes ofrecen esta fuerza laboral a cambio de un salario, determinado por las dos partes. Luego de varios años, David Ricardo reforzó esta teoría, por lo que determinó que el proceso de negociación del salario se establece tomando en cuenta el comportamiento del mercado (Ricardo, 2003).

También considerada como una perspectiva clásica a Karl Marx, quien realiza una interpretación completamente distinta del mercado laboral, puesto que en este intervienen diversos procesos que son más complejos que el mero intercambio de mercancías: el trabajo utilizado en el proceso productivo es el que crea valor, mientras que el salario es el pago que el dueño del capital realiza para generar esta fuerza de trabajo y que no cubre todo el valor que produce. Así, para Marx, el valor de la mercancía trabajo es pagado por el capitalista en un intercambio que sería el ámbito laboral y que expresa la

unidad entre la producción y el consumo (Marx, 1867). Cabe mencionar que la interpretación del valor como producto del trabajo no es una idea propiamente de Marx, sino que es planteada en primera instancia por Ricardo.

A partir del rechazo a la teoría del valor-trabajo puede plantearse el inicio de las perspectivas neoclásicas. Este enfoque dejó de lado la explicación del valor mediante el trabajo u otro tipo de “sustancias” de las que era originario y lo trasladó al ámbito de la subjetividad, la racionalidad individual y las decisiones de los actores económicos en determinado momento. Así, para el estudio del mercado laboral se consideran los supuestos de competencia perfecta, homogeneidad, simetría de la información y la racionalidad de los actores, los cuales ayudan a comprender el análisis del movimiento de la oferta y demanda laboral permitiéndose de tal manera encontrar un determinado nivel de salario (Pigou & Harrod, 1934).

Desde esta perspectiva cabe preguntarse, tal como manifiestan Bolaños y Charry (2018), ¿cómo actúa una sociedad en la cual prevalecen las ideas preconcebidas, los prejuicios frente a todo lo que se cataloga diferente o por fuera de la normalidad y de qué manera esto incide en los sistemas económicos? Bajo estos preceptos se observa que el mercado laboral se distorsiona, restando posibilidad a quienes se encuentran por fuera de los estándares de normalidad impuestos de insertarse al trabajo, provocando un desbalance en lo que respecta a los índices de desempleo⁵. Como consecuencia de esto, se desarrolla una dinámica de condiciones de precariedad que responde exclusivamente a una actitud de poca tolerancia a lo diferente, generando conductas homofóbicas.

⁵ Tasa de desempleo *natural*. Generado por componentes externos de un país, como es el mercado, aspectos sociales, u económicos

2.1.1 Mercado laboral y determinación salarial

Las empresas que deciden operar en el mercado requieren generar bienes a través del uso de los factores productivos, que corresponden en principio al trabajo y al capital (L y K, respectivamente). La combinación entre estos factores de forma óptima permite que las empresas obtengan mayores beneficios a la hora de llevar los productos al mercado. Como Hamermesh (1984) plantea, a corto plazo el término labor puede ser modificado de modo que una primera expresión matemática refleja esta cuestión en la siguiente función de producción:

$$Y = F(K, L) \quad (1.1)$$

En donde:

Y: Producción de una entidad o firma.

K: Capital.

L: Trabajo.

Para la escuela neoclásica, el salario corresponde a la producción marginal derivada del trabajo (Brožová, 2015), con lo que se obtiene la siguiente expresión:

$$PmgL = w \quad (1.2)$$

En donde:

PmgL: Producción marginal del trabajo.

w: Salario.

La demanda de trabajo representa la cantidad de obreros que están dispuestos a adquirir las empresas, donde se toma en cuenta el mercado, costos y tecnología (Torrico, 2005). Cabe mencionar que la demanda laboral está

formada por todas las vacantes de trabajo establecidas por la organización, esto significa que los puestos laborales que requieren los negocios deben ser completados por los trabajadores (Asencio et al., 2017).

Por otro lado, la oferta laboral compuesta por los empleados, quienes han tomado la decisión de ocupar su tiempo en horas de trabajo en lugar de ocio a cambio de un beneficio económico, dependerá de las preferencias del sujeto y cambiarán según las condiciones laborales, es decir que esto implica que la elección es de carácter subjetiva, en la que el puesto laboral, sus actividades y el salario, se contrasta con la experiencia y se regula con la disponibilidad de la fuerza de trabajo que se oferta (Hicks, 1932).

En el mercado laboral, el salario es un elemento esencial que puede influir en la decisión del individuo para tomar una plaza; la expectativa salarial del individuo puede modificarse según las necesidades de este, en la búsqueda de un mejor puesto, ambiente laboral, salario, entre otros. Por lo tanto, es claro que la oferta de trabajo sea determinada de forma subjetiva pues esto implica que no solo están en juego los factores económicos de eficiencia y competitividad sino la salud mental y las condiciones socioculturales que también influirán en las decisiones que tomen los trabajadores para optar o no por un puesto. En los entornos o ambientes laborales que no cumplen con las expectativas del trabajador, existe una bajísima utilidad respecto al valor del salario, incidiendo así en la búsqueda de un nuevo empleo. Este cambio será hacia un lugar donde sienta mayor identificación, valoración, estabilidad laboral, y donde el empleado pueda maximizar la utilidad, a pesar de un bajo salario ya que es más importante un ambiente estable (Akerlof & Dickens, 1982).

2.2 Diferencias salariales

Una vez revisado en términos generales el mercado del trabajo y las consideraciones sobre el salario, es preciso notar que existen, dentro de estas estructuras, diferencias salariales según las distintas características de las personas, las cuales pueden ser de carácter étnico-racial y de género (Rodríguez & Limas, 2017). A partir de este estudio, es posible abordar el tema de discriminación del colectivo LGBTI en el mercado laboral, ya que se toma en cuenta el punto de vista económico y sociocultural.

De esta manera, tal como Pascuale y Atucha (2003) plantean, las diferencias salariales pueden darse mediante explicaciones observadas y no observadas, la primera se refiere a la distinta productividad de los individuos generada por su capacidad de formación y aprendizaje adquirido (teoría del capital humano), mientras que la segunda ocurre cuando no existe una justificación racional o medible de ciertos individuos que presentan las mismas cualificaciones que los demás, sin embargo obtienen un salario distinto (segregación ocupacional o prejuicio social). A continuación, se esbozan estas teorías.

2.2.1 Teoría del capital humano

El capital humano corresponde a un bien intangible que se origina por las habilidades y conocimientos logrados por el sujeto, por ende las personas con mejor instrucción educativa y experiencia obtendrán mayores beneficios económicos debido a una mejora en su fuerza laboral, lo que implica que dicho bien es idóneo para la actividad productiva en que se desarrolla (Becker & Murphy, 1990) El valor detrás de este tipo de capital, tal como lo plantea la teoría, está en el aprendizaje y capacidad de los individuos, lo cual debe representar parte importante de las inversiones, pues conduce al aumento de la productividad del trabajo y a la larga, en un aumento en el salario (Tan, 2014). Si bien es un concepto que se ve esbozado ya en la obra de Adam Smith,

recién se termina de desarrollar completamente a mediados del siglo XX (Pérez & Castillo, 2016).

Los trabajos de Jacob Mincer (1958), permitieron enfocar el análisis de la disparidad de salarios desde la subjetividad del individuo y de sus características, dentro de las cuales el conocimiento y las competencias del trabajador eran las fundamentales. En esta explicación subyace el supuesto de la igualdad genérica entre los individuos, más las especificidades que se establecen por las inversiones mayores o menores en cuanto a su conocimiento, lo que determinará que a futuro exista una retribución mayor en salario (Mincer, 1958).

Desde aquí, varios autores tomaron la cuña para continuar con su desarrollo, centrándose en el concepto de la formación de la fuerza de trabajo y en cómo esta constituye un bien intangible que permite mantener la carrera de los trabajadores, generando el desarrollo a nivel nacional de manera sostenible (Schultz, 1960). Becker por su parte, estudia de manera empírica el retorno de la inversión en educación, con lo que demostró que dicha inversión redundaba consistentemente con el ingreso de los trabajadores, demostrando que a mayor conocimiento existe más ingreso en comparación a las contrapartes con menores niveles educativos (Becker, 1962).

2.2.2 Teoría de la segregación ocupacional

Con un enfoque distinto al anterior, esta teoría explica la diferencia en los salarios mediante el fenómeno de la segregación, que corresponde a las diferencias que aparecen entre dos o más grupos de trabajadores que presentan igual productividad, pero que se encuentran en distintas industrias o puestos dentro de una misma empresa, pero en distintos niveles jerárquicos, lo

que implica que sus salarios van a ser consistentemente distintos (Cárdenas et al., 2014).

Desde esta perspectiva, cabe explicar por qué existe precisamente esta segregación, cuestión que ha sido realizada desde distintos enfoques. Por ejemplo, desde la propia teoría del capital humano, es claro que un individuo puede percibir menores ingresos debido a su menor nivel educacional, y/o de desarrollo de competencias técnicas, pero esto no está determinado solamente por las decisiones personales de los individuos sino por el entorno que lo rodea como las oportunidades que distintos ámbitos nacionales ofrecen, las condiciones socioculturales de distintos grupos vulnerables, etc. (Organización de Naciones Unidas, 1992).

Desde la perspectiva del colectivo LGBT, la explicación que da el enfoque del capital humano plantea que los actos homofóbicos que este grupo vive en el entorno laboral frenan irremediamente las capacidades de formación y progreso de competencias suficientes, impidiendo el desarrollo sostenido de una carrera debido a cambios constantes de trabajo y educación (Plug et al., 2014).

Desde la perspectiva de género, la segregación laboral hoy resulta más evidente. En el caso de las mujeres, el cuidado del hogar y la familia es un factor sociocultural que ha determinado que en este sector no se invierta en educación en la misma medida que los hombres, cuestión que no está considerada bajo las teorías del supuesto de igualdad entre individuos; por el contrario, subyace una discrepancia estructural sobre la que se construye inevitablemente la sociedad (Organización de Naciones Unidas, 1992, 1997).

Por tanto, el enfoque de la segregación busca ir un paso más allá para no solo describir en concreto qué sucede con el mercado del trabajo, sino, también busca la explicación que subyace a las desigualdades en las condiciones mismas que determinan a los sujetos. Por tal razón, es claro que puede enfocarse desde una perspectiva de género o bien una que asuma las dificultades inherentes a ciertos grupos para alcanzar un estándar determinado en su propia formación (Anker, 2001). Desde una óptica de género autores como: George Arklelof y William T. Dickens, consideran estos factores como exógenos, puesto que son parte constituyente de las sociedades heteropatriarcales, en las que se infravalora la formación de mujeres o personas LGBTI y se invierte menos en su educación (Anker, 2001). De igual manera, bajo la normatividad heteropatriarcal, las decisiones mismas de los individuos se encuentran determinadas por las expectativas que la sociedad tiene de ellos, no basando sus decisiones desde la racionalidad económica y la eficiencia, sino en aspectos emocionales (Finnigan, 2020).

Los enfoques descritos ayudan a entender la teoría de segregación, en la que se tiene dos tipos. El primero es de forma vertical que comprende la brecha existente en el sueldo que perciben dos sujetos de diferentes grupos sociales con igual ocupación. El segundo es de manera horizontal, basada en la diferencia salarial entre personas según el entorno laboral en el que se desempeñan (Loutfi & Anker, 2001; Fleeta, 2017).

2.2.3 Teoría del gusto por la discriminación

Cuando se presenta la circunstancia de la desigualdad salarial en sujetos que tienen iguales características económicas, manifiestan grados iguales de absentismo, rotación y productividad, dando como resultado el suceso de la diferenciación salarial, como plantea Stiglitz (1973). Por su parte, Becker (1971) refiere a la discriminación laboral como aquella que deviene de distintos aspectos como el género, la etnia entre otras y que causan discrepancias

económicas que repercuten en la demanda laboral. En su búsqueda por explicar adecuadamente este fenómeno, desarrolló el modelo de la teoría del gusto por discriminar, el cual se compone de prejuicios que determinan el cómo se desenvuelven las actividades laborales, lo que afecta económica y psicológicamente tanto a empleadores como trabajadores. Marshall (1974), por su parte, menciona que el rechazo hacia un grupo de colaboradores no es de carácter físico, sino social.

2.2.3.1 Desde la óptica de los empleadores

En este modelo de Becker (1971), se busca determinar el precio de la discriminación a través de la comparación entre empleadores que presentan prejuicios y entre los que no. Así, según el modelo, este costo no monetario se refleja en su utilidad según la siguiente expresión.

$$u_{tm} = \pi_{tm} - l_{lgbti} \quad (1.3.1)$$

En donde:

u_{tm} = Utilidad general del dueño o empleador.

π_{tm} = Ganancia monetaria del individuo.

l_{lgbti} = Coeficiente de discriminación que deberá afrontar el dueño o empleador por cada trabajador LGBTI que requiera contratar.

El coeficiente de discriminación es compensando por el empleador a través de una disminución del salario al colaborador LGBTI. Sin embargo, cuando el perjuicio del contratante es superior al coeficiente, entonces se presentará un mayor nivel de contratación a personas heterosexuales, sin considerar el estudio de la productividad de grupos minoritarios; esto significa que el empresario genera un costo alto cuando se contrata un individuo heterosexual únicamente por prejuicios, pues este sujeto podría ser poco productivo en relación a la minoría, ocasionando mayor costo laboral y poca productividad (Rivera, 2013). Esto se ve reflejado en la siguiente expresión:

$$w_{lgbti} + l_m = w_{heterx} \quad (1.3.2)$$

Dónde:

w_{lgbti} = Sueldo del sujeto LGBTI.

l_m = Costo laboral por prejuicios.

w_{heterx} = Sueldo del sujeto heterosexual.

Bertrand et al. (2005) considera este modelo para efectuar un análisis con un enfoque diferente a través de la introducción de la psicología de las personas, denominada discriminación implícita, la cual se presenta sin intencionalidad ni conciencia de los sujetos, demostrando así que esta discriminación aparece sin prejuicio de las preferencias o gustos personales.

2.2.3.2 Desde la óptica de los trabajadores

Becker (1971) asume como supuesto que todos los colaboradores tienen igual productividad en un entorno laboral establecido. Sin embargo, cuando se introducen personas que por distintas condiciones pueden ser sujetos de discriminación, algunos de los trabajadores dejan salir sus prejuicios y realizan actividades que vuelven el ambiente laboral en una situación de estrés e incomodidad, que redundan en un costo psicológico para el individuo perteneciente a una minoría, de modo que esto es un costo no económico que debe considerarse al momento de sopesar el valor de su trabajo expresado en el salario, tal como se formula en la siguiente ecuación:

$$w_T = w_{lgbti} - l_v \quad (1.3.3)$$

Dónde:

w_T = Salario general del individuo.

w_{lgbti} = Sueldo del sujeto LGBTI.

l_v = Costo mental.

En ambientes intolerantes y prejuiciosos, las diferencias en el valor del salario aumentan, cuestión que se refleja en el coeficiente de discriminación. A largo plazo según Becker (1971), el alcance de estos actos homofóbicos se traduce en baja productividad, y el costo de la discriminación por empleado puede obtenerse con la siguiente expresión:

$$c_f = \frac{w_{heterx} - w_{lgbti}}{w_{heterx}} \quad (1.3.4)$$

Dónde:

c_f = Costo de tolerancia ante la homofobia.

w_{heterx} = Sueldo del sujeto heterosexual.

w_{lgbti} = Sueldo del sujeto LGBTI.

De esta manera, se tiene que un colaborador es indiferente a trabajar con un sujeto de distinta preferencia sexual cuando el costo de tolerancia resulta similar al coeficiente de discriminación. Al momento que incrementa el costo, se modifica la percepción del empleado con ideas preconcebidas, optando por un entorno laboral con individuos de iguales gustos o preferencias (Becker, 1971).

El modelo de Becker fue tomado por distintos autores y complejizado, aunque se mantuvo la idea sobre la desigualdad de equilibrio en los grupos no vulnerados. Según Arrow (1998) citado en Dickenson y Oaxaca (2004), se sustentan en hechos discriminatorios que se realizan de manera consciente e incluso de una forma satisfactoria por parte de los colaboradores, evidenciando que la cultura institucional⁶ de las empresas tienen la responsabilidad de que

⁶ Conjunto de normas, valores: respeto, compromiso, etc., que direccionan el actuar de una empresa, por ende, de las personas que allí se encuentran.

se presente un alto nivel de intolerancia e irrespeto por la mayor parte de trabajadores en relación a las minorías.

2.3 Revisión empírica

Es claro que la homofobia en el mercado laboral ha impactado negativamente al colectivo LGBTI y distintas teorías han buscado explicar esta situación. En este sentido, el fenómeno debe ser abordado y no puede desconocerse, en tanto constituya un problema de derechos humanos, tal como se revisó al inicio del capítulo. Los efectos en el ámbito económico no solo implican un menor ingreso, sino que reflejan menores oportunidades laborales.

Según Burgess et al., (2008), los individuos que tienen diferentes maneras de percibir su género a lo socialmente aceptado presentan un estado mental estropeado, en relación con el promedio de los sujetos heterosexuales. Es decir, a nivel psíquico los trabajadores que pertenecen al colectivo LGBTI tienen una peor situación psicolaboral, cuestión que ha sido probada de manera empírica (Wamala et al., 2007). El impacto personal y público sufrido por este grupo vulnerable se evidencia en un entono de trabajo hostil, produciendo con ello un aumento en el nivel de ausentismo y renuncia, incluyendo poca capacidad para concentrarse como consecuencia de actos homofóbicos (Sears & Mallory, 2011).

Mayock et al., (2016) plantean que los trastornos psicológicos se aprecian en las personas víctimas de diversos modos de homofobia, lo que ha ocasionado graves daños en su integridad física y emocional. En América Latina esto ha sido corroborado en varios estudios, en los que se prueba de manera empírica que múltiples ataques de discriminación y exclusión representan la principal causa de varios trastornos mentales, los actos de violencia se derivan en la

depresión, ocasionando tendencias suicidas (Cornejo, 2012; García & Ortiz, 2005).

De igual manera, las personas de la comunidad LGBTI se asocian mayormente con salarios bajos en comparación con los demás colegas, así como una doble carga de concentración y esfuerzo porque deben soportar su estrés con el proseguir de las responsabilidades de trabajo. De igual modo, el hecho de renunciar causa que se alejen de condiciones laborales formales y se acerquen a la informalidad, pues en busca de estabilidad emocional deciden trabajar en entornos en los cuales el relacionamiento sea mínimo; conllevando a la pérdida de derechos relacionados con la seguridad social y el aceptar sueldos por debajo del salario mínimo (Jiménez et al., 2017).

Los problemas por la homofobia en el entorno laboral provocan ineficiencias económicas, respecto a esto se tiene dos hallazgos: el primero se refiere a la ineficiencia en la producción por un clima no favorable y problemas psicológicos, mientras que el segundo trata sobre los problemas que se generan para el crecimiento de las naciones donde se presenta la intolerancia social, debido a que no se cumplen con la igualdad de derechos básicos (salud y educación), puesto que existe poca inversión enfocada en este colectivo (Badgett, 2014).

Por otro lado, Kulick (1998) menciona que los sujetos transexuales son más vulnerables por la homofobia que se deriva de su condición al someterse a cirugías, lo que repercute en que logren mayor visibilidad en el contexto social, en relación con el resto de personas del grupo minoritario.

En el caso de los transexuales, tienen un mayor grado de exposición a ser víctimas de acciones que atenten contra su integridad. El empleador se ve inserto en una dinámica en la que, a pesar de no tener ningún prejuicio contra este conglomerado de individuos, no puede incluirlos dentro de su empresa, debido a que puede ser sancionado socialmente por las decisiones que toma, afectando directamente a su negocio (Gómez & Barrietos, 2015). Producto de estos hechos, las minorías se ven obligadas a trabajar de manera informal para contar con los medios económicos que les permitan satisfacer sus necesidades fundamentales.

3. CONTEXTO

En esta sección se describe el perfil de la comunidad LGBTI a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de los individuos LGBTI realizada por el INEC en 2013 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013). En la encuesta participaron 2.805 personas mayores de 18 años en adelante de esta comunidad, donde un 66.3% está entre 20 – 34 años (Ver Anexo 1).

La identidad de género con la que se autoidentifica la población muestra que el 68,7% de los encuestados se consideran bisexuales, gay y lesbianas. En cambio, los individuos que son transmasculinos, transfemeninos⁷ y transexuales conforman el 31,2% de toda la población, el 0,1% restante no señala una identidad de género específica (Figura1).

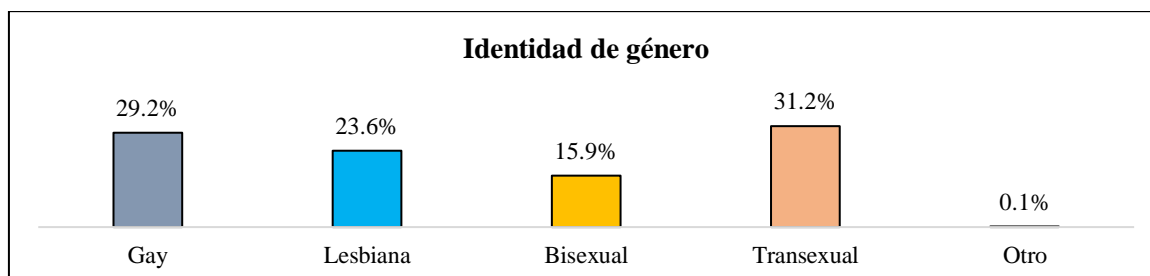


Figura 1: Orientación sexual e identidad de género autoidentificadas.

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

⁷ Transmasculino: individuos que al nacer presenta los rasgos biológicos del género femenino, pero que desarrolla en su comportamiento, forma de actuar e incluso estéticamente, características masculinas.
 Transfemenino: individuo que nace con características físicas masculinas y en su proceso de crecimiento adquiere comportamientos, actitudes y estética femenina.

El alcance geográfico de esta encuesta es limitado, únicamente toma en cuenta a 10 ciudades del Ecuador. En la Figura 2 se observa que existe mayor concentración de personas de la comunidad LGBTI en las ciudades de Quito y Guayaquil con un total de 70,12% (Ver Anexo 2).



| Quito | Guayaquil | Portoviejo | Babahoyo |
|--------------|------------------|-------------------|-----------------|
| 1080 | 887 | 234 | 138 |
| 38,50% | 31,62% | 8,34% | 4,92% |

Figura 2: Localización de personas LGBTI

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

El crecimiento económico va de la mano con el crecimiento de los derechos humanos. Esto significó que la exclusión y discriminación hacia las personas sean ilegítimas, siendo necesario luchar para mejorar las condiciones de vida.

En el marco de la declaratoria sobre la ilegitimidad de la discriminación hacia la población LGBTI, en el Ecuador existen algunos logros alcanzados. . El primero se presentó en 1997, el Tribunal de Garantías Constitucionales (vigente por la Constitución de 1979) despenalizó a la homosexualidad⁸. Luego en el año 2008 en la nueva Constitución de la República del Ecuador se reconoció que las personas tienen derecho a decidir sobre su preferencia sexual como sujetos de derechos⁹. Finalmente, en 2019, la Corte Constitucional dió paso a la aprobación del matrimonio igualitario, siendo el último logro relacionado con reconocer los derechos de las personas LGBTI, incluyendo el apoyo de PNUD y Banco Mundial que consideran de vital importancia los derechos como la salud y el equilibrio emocional para el correcto funcionamiento de las sociedades (Badgett & Sell, 2018).

En base a los avances legales para combatir la discriminación hacia esta población, algunos indicadores del mercado laboral no muestran grandes brechas entre el promedio nacional y la población LGBTI. Para ello se toma en cuenta el tema de acceso al seguro de salud, ya que como se menciona anteriormente las organizaciones internacionales buscan la protección de este derecho para asegurar una condición de vida digna. Por lo tanto, en la Figura 3 se observa que el 58% del grupo mencionado cuentan con seguro social y el 42% no dispone. Por lo que la población general y LGBTI tienen una diferencia del 3% respecto a la cobertura médica.

⁸Resolución por el Tribunal Constitucional, No. 106. Registro Oficial del Suplemento, No. 203, 27-11-1997.

⁹En la Constitución de 2008 se tiene avances en el asunto de los derechos del colectivo LGTBI como son: Art. 11 (inciso 2); Art. 66 (inciso 9); Art. 83 (inciso 14).

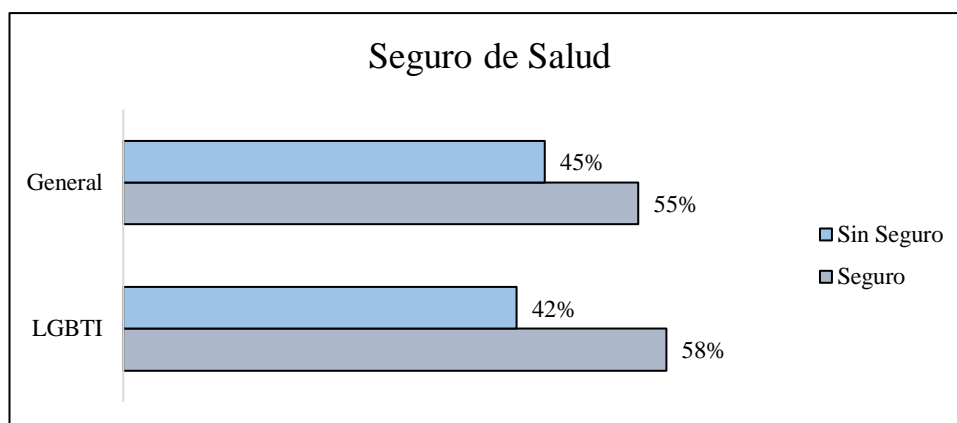


Figura 3: Seguro de salud de personas LGBTI y población en general

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

Sin embargo, persisten actos homofóbicos que continúan afectando negativamente la salud psicológica de la comunidad LGBTI, con repercusiones negativas como la autoflagelación e ideas de suicidio en la población víctima de estas conductas. Es así como en la encuesta se identificó que un 71,3% tiene una salud mental deteriorada debido a estos actos sufridos (Figura 4). Igualmente, se conoce que existen acosos en las entidades educativas, pues, 1.040 encuestados sufrieron actos de intolerancia, mientras realizaban sus estudios, por lo que en la Figura 5 se observa el nivel de educación y su relación con las experiencias de discriminación, exclusión y violencia.

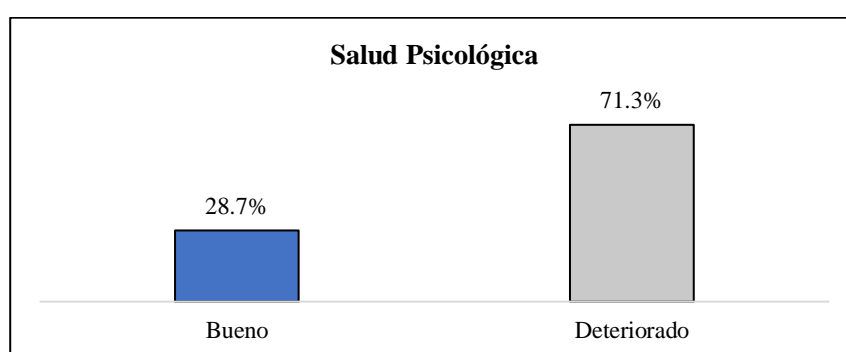


Figura 4: Salud psicológica de la población LGBTI por la homofobia

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

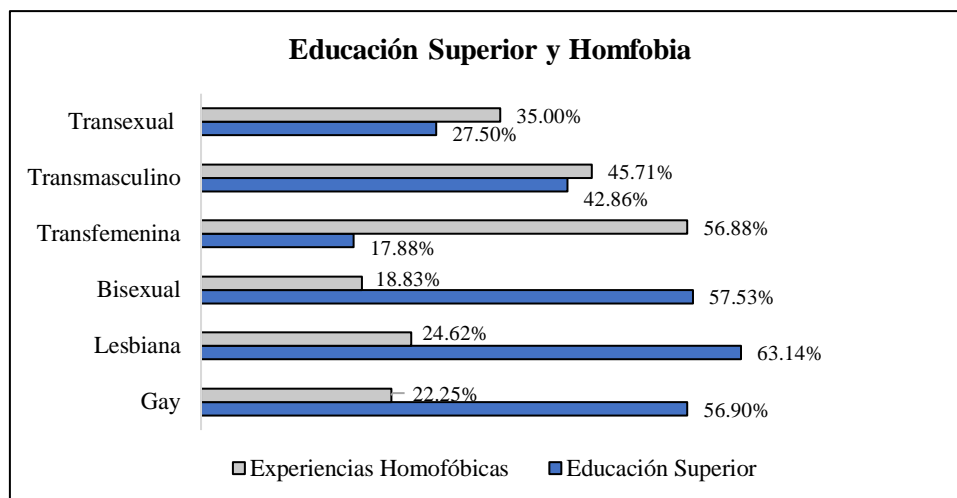


Figura 5: Estudios superiores y experiencias homofóbicas

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

En el gráfico anterior se aprecia que las personas con mayor proporción de nivel educativo y actos de intolerancia como el grupo transexual, transmasculino y transfemenino, tienen menor cantidad de personas que han accedido al nivel superior, pero con mayor número de experiencias homofóbicas, esto significa que han sufrido un alto hostigamiento, exclusión y discriminación.

De igual modo, se identifica que en el entorno familiar, 7 de cada 10 individuos LGBTI han sufrido de estos actos (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013).

En la Figura 6 se aprecia la discriminación, exclusión y violencia manifestada en los distintos entornos de la sociedad.

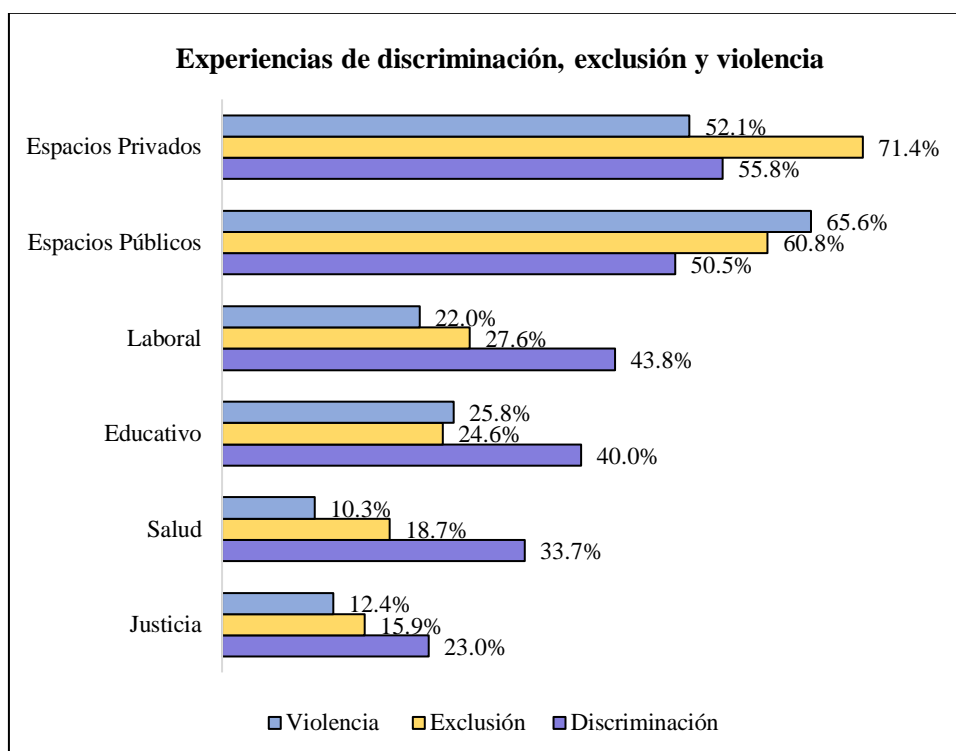


Figura 6: Experiencias por discriminación, exclusión y violencia

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

En la figura anterior se muestra una mayor discriminación en la justicia, salud, educación y laboral. En espacios públicos se observa mayor proporción de violencia (65,6%) y en ambientes privados se tiene un alto nivel de exclusión (71,4%). Cabe mencionar que, en el ámbito laboral, las personas LGBTI muestran una alta proporción de discriminación, exclusión y violencia. Con este resultado se podría afirmar que los espacios públicos, privados y de tipo laborales alcanzan mayores niveles de inseguridad.

Respecto a la segregación ocupacional se observa que el 49,5% de los habitantes se dedica a actividades relacionadas con el trabajo informal, donde no tienen seguro y en ciertas ocasiones no se cumplen con los derechos

constitucionales¹⁰, tal como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (2016), en su investigación acerca de los efectos de la vulnerabilidad en el entorno de trabajo informal. A continuación, en la Figura 7 se muestra las ocupaciones de la comunidad LGBTI:

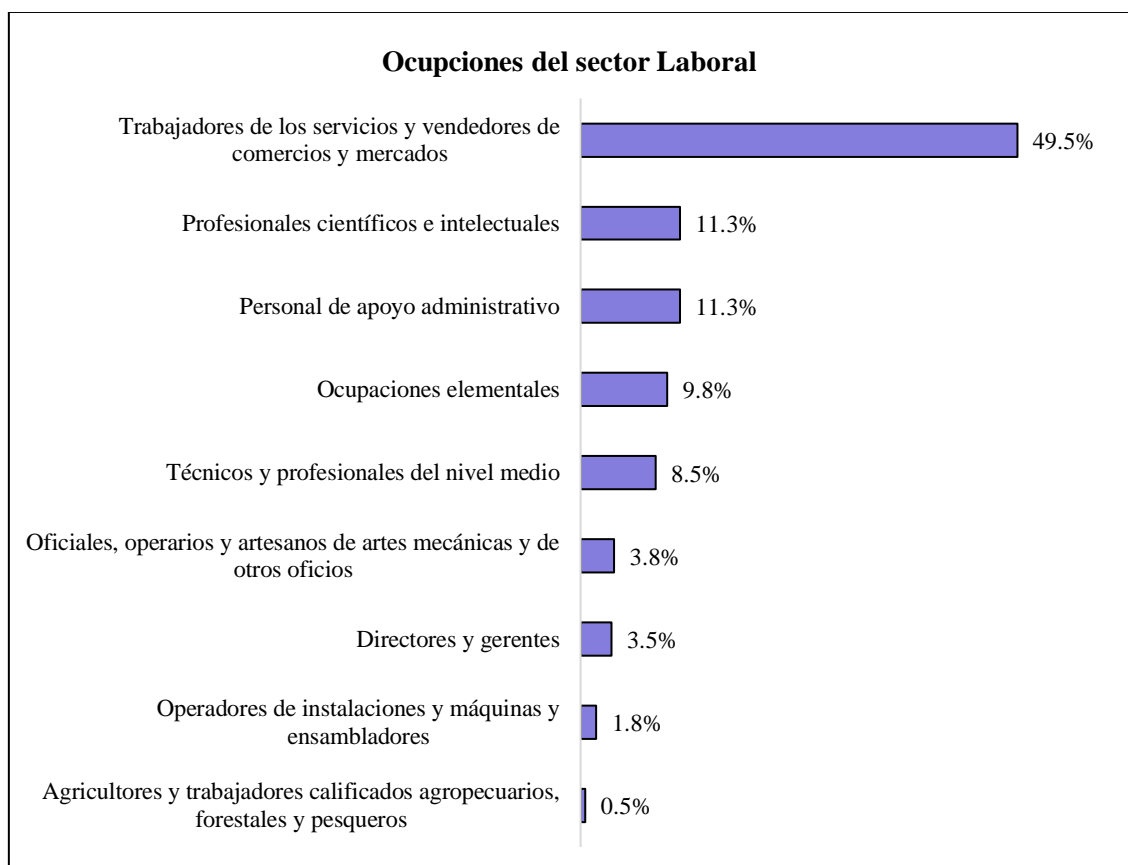


Figura 7: Distribución de las ocupaciones (trabajo) del colectivo LGBTI

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

¹⁰Art. 33: El trabajo se configura como un derecho al que deben acceder todas las personas en edad laboral y es al mismo tiempo un deber social que debe ser garantizado por parte del Estado. Representa un aspecto esencial en el desarrollo de la persona tanto a nivel personal, social y económico, el cual le permite alcanzar los medios para alcanzar un nivel de vida digno. Otros artículos que tratan el tema de la seguridad son: Art. 3 (inciso 8), 83 (inciso 4), 163, 326 (inciso 5), 340, 391 y 393.

Por último, en el mercado laboral del país, se conoce que en el 2013 el salario de la población en general se ubicó en \$310 y actualmente se encuentra en \$425. Mientras que la comunidad LGBTI durante el año 2013 alcanzó un salario promedio a \$488, situación que no representa la realidad de este grupo debido a que la muestra recabada no es significativa. No obstante, en la Figura se conoce que el salario medio de los individuos que sufren actos homofóbicos es de \$461,82 y de quienes no con \$508,91; esto indica que existe una brecha salarial del 10,20%, pues las personas que han padecido de estos actos ganan menor sueldo respecto a los individuos que no sufrieron de la misma (Figura 8).

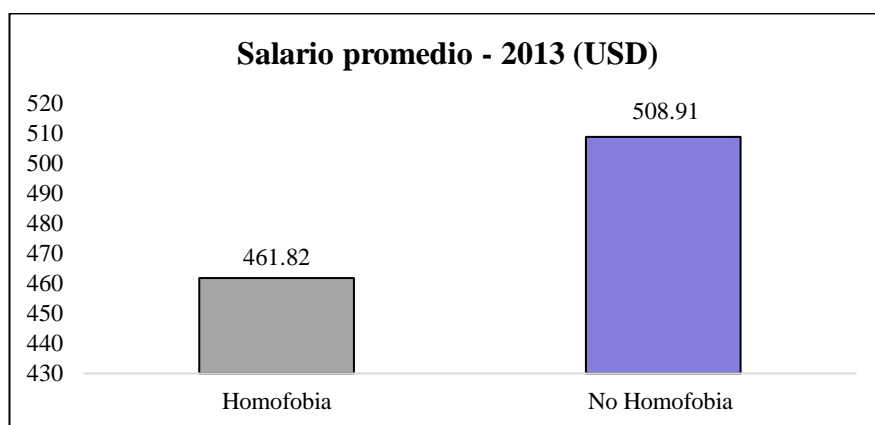


Figura 8: Comparación de salarios medios entre víctimas de homofobia y no víctimas.

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

4. METODOLOGÍA

En este capítulo se explica la metodología¹¹ utilizada para el desarrollo de la investigación, con ello se busca corroborar la hipótesis respecto a las personas del colectivo LGBTI quienes obtienen salarios inferiores debido a actos homofóbicos en el entorno laboral, esto en relación con los individuos del mismo colectivo que están en un ambiente seguro.

Para la modelización se aplica el modelo de Heckman (1979), el cual consiste en el análisis por etapas para corregir el sesgo de la autoselección mediante la evaluación de dos modelos de tipo secuenciales. Ya que de lo contrario dicho sesgo puede ocasionar que el valor esperado de beta sea diferente al valor del beta poblacional, es decir que los coeficientes del modelo no serían insesgados y por lo tanto arrojarán resultados erróneos.

El primer paso es de carácter probabilístico pues ayuda a estimar la participación de los sujetos en el ámbito laboral; mientras que el segundo paso se basa en mínimos cuadrados ordinarios (o MCO), que tiene como función el estimar el valor de los salarios percibidos por los trabajadores.

A continuación, se detalla la información de la base de datos a utilizarse; después, se estima el modelo econométrico según Heckman con el fin de contrastar la hipótesis; posteriormente se establecen las variables de estudio para el modelo y por último, se muestran los resultados obtenidos con su análisis respectivo.

¹¹ La siguiente metodología propuesta se realizó en conjunto con Carlos Brusil, por ende es la misma que se menciona en su estudio de Salario y conducta Homofóbica: enfoque 2 (Brusil Gavela, 2021).

4.1 Base de datos

La información o base de datos para esta investigación, se obtuvo del estudio de las Condiciones de vida, Inclusión social y Derechos humanos de las personas LGBTI del año 2013 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013). La muestra es de corte transversal, es decir son datos recopilados para un determinado tiempo.

Ante la dificultad de ubicar a la población LGBTI, la base de datos no presenta un marco muestral¹² y por tanto no es posible generalizar los resultados de este trabajo a la población total. (Soria et al., 2013). Ante la ausencia de un marco muestral, la técnica de levantamiento de información es la de bola de nieve, esto se aplica en poblaciones ocultas, pues la identificación de los encuestados se lograron a partir de referencias obtenidas de los entrevistados y así sucesivamente (Cohen & Arieli, 2011).

El alcance de este instrumento es de 2.805 individuos y cubre a 10 ciudades de una provincia de la Sierra y 3 de la Costa. Para definir la muestra de esta investigación se procedió a eliminar los valores típicos e ítems sin respuesta, es así como se trabaja con 2.195 observaciones para la modelización.

4.2 Estimación

La muestra a proceder para esta investigación registra la presencia de sesgo, porque se presenta un valor esperado del estimador que no es similar al valor de la población (Heckman, Sample Selection Bias as a Specification Error, 1979). De acuerdo con el tipo de encuesta, el sesgo varía, es así que las muestras que no son aleatorias manifiestan un sesgo potencial de selección

¹² Es una lista repleta y planificada con todos los componentes de la población de estudio.

muestral, este se localiza en el estimador del modelo MCO. De igual manera se presenta una división en el sesgo muestral de selección, la que ocurre gracias a la pérdida del rastreo de los participantes, o bien de su autoselección para ser encuestados (Wooldridge, 2015). Además de presentarse ciertas dificultades en el estudio realizado, debido a que el grupo LGBTI no intervino en su totalidad por temor a represalias en el puesto de trabajo.

El modelo de tipo Tobit II permite solucionar este sesgo mediante el método secuencial con dos etapas y que se utiliza para sujetos que tienen cualidades específicas (Cameron & Trivedi, 2005). Para ello existen varios modelos en econometría, como el de Roy y Heckman, siendo el más utilizado en esta investigación, debido a que permite establecer relaciones entre las muestras modificadas no probabilísticas y el mercado de trabajo. (Cameron & Trivedi, 2005; Wooldridge, 2015).

4.2.1 Modelo de Heckman

El modelo de Heckman, se aplicó para enmendar los sesgos muestrales de selección basados en dos fases, la primera ayuda a medir la probabilidad de que el individuo esté laborando o no. Esto se observa en la siguiente expresión:

$$Pb[0 < \text{trabj} (\text{labor}) < 1] = \beta_0 + N'\delta + R'\theta + E'\vartheta + \varepsilon \quad (2.1.1)$$

En donde:

$Pb[0 < \text{trabj} (\text{labor}) < 1]$: Probabilidad de estar en el ámbito laboral.

β_0 : Constante.

N' : Vector demográfico que incide en la determinación de trabajo.

R' : Vector con determinantes socioeconómicas.

E' : Vector educación compuesto por variables categóricas.

ε : Error (residual) del modelo.

Después de desarrollar el modelo se obtuvo la inversa de Mills, la cual permite incorporar al modelo de regresión múltiple con el fin de corregir el sesgo, pues se denomina variable omitida y se enlaza con las demás variables dependientes (Cameron & Trivedi, 2005; Wooldridge, 2015). La inversa de Mills se consigue asumiendo las nociones de normalidad como la distribución normal en los residuales, lo cual se aprecia en la siguiente expresión (Heckman, 1976).

$$\begin{bmatrix} ut \\ v \end{bmatrix} \sim N \left(\begin{bmatrix} 0 \\ 0 \end{bmatrix}, \begin{bmatrix} \sigma_{ut}^2 & \rho t \\ \rho t & 1 \end{bmatrix} \right)$$

A partir de este supuesto se calculó la razón (o coeficiente) inversa de Mills, mostrada a continuación.

$$\text{Inversa de Mills} = \left[\lambda \frac{\theta(z\delta)}{\phi(z\delta)} \right]$$

Luego la inversa de Mills, se añade como una variable más en el modelo de regresión de Mínimos Cuadrados Ordinarios (o MCO) la cual permite la estimación del salario de los individuos, tal como se detalla en las siguientes expresiones:

$$\ln \text{ingres} = \beta_0 + \beta_1 \text{homofobia}_{dict} + N^t \delta + S^t \alpha + E^t \vartheta + O^t \rho + \lambda + \mu_t \quad (2.1.2)$$

En donde:

β_0 : Constante.

N' , S' : Vectores demográficos y cualidades del trabajo.

E' : Vector educación compuesto por variables categóricas.

O' : Sector o zona del ámbito laboral en que se encuentra.

λ : Inversa de Mills conseguida en base al modelo de etapa inicial.

μ_i : Error.

De tal forma que se logró un resultado con estimadores consistentes e insesgados. En el modelo de MCO, la variable explicada representa al logaritmo de los sueldos laborales de la comunidad LBGTI (*Iningres*), mientras que la variable de hipótesis es de forma dicotómica y está definida como homofobia (*homofobia_{dict}*) (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013; Badgett y Sell, 2018).

4.3 Descripción de variables

Para comenzar es preciso detallar las variables que comprenderán el modelo desarrollado, partiendo por la variable explicada, que en esta ocasión corresponde a la probabilidad que tiene el sujeto de insertarse en el mercado de trabajo designado como $Pb(trabj)$, la cual es de tipo dicotómica que adquiere el valor de 1 en el momento que el sujeto declara trabajar por lo menos una hora en la semana previa, mientras que adquiere el valor de 0 cuando menciona no haberlo hecho (Fric, 2017). En la siguiente tabla se aprecia esta distribución.

Tabla 1: Variable explicada (modelo Porbit) – fase 1

| Variable Explicada | Tipo | Detalle | Estadística descriptiva |
|--------------------|------------|---------------|-------------------------|
| Trabajo | Categorica | 0: No trabaja | 20,40% |
| | | 1: Trabaja | 79,60% |

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

El modelamiento respecto a la decisión de estar en el mercado laboral se utilizó las variables determinadas por Torresano (2009), estas se describen a continuación.

El vector demográfico representa a la distribución de las personas encuestadas, el cual posee una variable de tipo continua (edad) y seis variables que son dicotómicas (hijos, discapacidad, identidad, etnia, región y sexo). Esta variable edad, indica la cantidad de años que la persona ha completado 24 horas previas al proceso, por lo que se consideró un rango entre 18 – 72 años. En las variables de discapacidad e hijos se consideró preguntas cerradas, empleando el valor 1 (si) y valor 0 (no).

Para la variable identidad se consideró el valor 0 para individuos que se consideran gays, lesbianas o bisexuales y valor 1 en las personas transexuales. La variable etnia se representa con el valor 1 en las minorías (indígenas, montubios, negros o mulatos) y con valor 0 para mestizos o blancos. En la variable región se tomó el 0 para sujetos que habitan en la Costa y valor 1 a los individuos que se encuentran habitando en la Sierra. Mientras que la variable sexo muestra el género biológico del individuo, considerando el valor 0 para hombres y valor 1 para personas intersexuales o mujeres.

En cuanto al vector socioeconómico está formado por tres variables que son dicotómicas (relación, Internet y convencional). La variable relación tiene el valor 1 cuando se encuentra en unión libre o casado y valor 0 en soltero, viudo o divorciado. En la variable de internet y convencional se tienen preguntas cerradas, donde el valor 1 representa cuando dispone del servicio de internet y línea telefónica, mientras que el valor 0 es cuando carecen de estos servicios.

En el vector educación se identifica el nivel de estudios logrados por el encuestado, posee tres variables categóricas (primaria, media y superior). Para la variable primaria (básica o secundaria), media (estudios superiores universitarios o tecnológicos) y superior (maestría, diplomado o PHD) tiene

valor 1 cuando hayan terminado por lo menos uno y con valor 0 si fuera el caso de no haber culminado el mismo.

El último vector de la primera fase es la vivienda basada en la identificación de condiciones de habitabilidad o residencia y tiene una variable dicotómica, donde se coloca valor 1 cuando es vivienda propia y valor 0 en arrendada o familiar.

Tabla 2: Variables dependientes (modelo Probit) – fase 1

| Vector | Variable | Tipo | Detalle | Estadística descriptiva |
|----------------------|--------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------|
| N' Demográfico | Edad | Continua | Edad | Min: 18 Max: 72 |
| | Hijos | Categórica | 0: Sin hijos | 89,58% |
| | | | 1: Hijos | 10,42% |
| | Discapacidad | Categórica | 0: No tiene | 95,68% |
| | | | 1: Sí tiene | 4,32% |
| | Identidad | Categórica | 0: Gay, Lesbianas, Bi | 68,76% |
| | | | 1: Trans | 31,24% |
| | Etnia | Categórica | 0: Mestizos | 74,55% |
| 1: Minorías | | | 25,45% | |
| Región | Categórica | 0: Costa | 58.19% | |
| | | 1: Sierra | 41.81% | |
| Sexo | Categórica | 0: Hombre | 65.44% | |
| | | 1: Mujer, Intersexual | 34.56% | |
| R' Socioeconómico | Relación | Categórica | 0: Soltero 1: Relación | 80,26% 19,74% |

| | | | | |
|-----------------------------|--------------|------------|--------------|--------|
| | Internet | Categórica | 0: No tiene | 54,01% |
| | | | 1: Sí tiene | 45,99% |
| | Convencional | Categórica | 0: No tiene | 44,60% |
| | | | 1: Sí tiene | 55,40% |
| E' Nivel de educación | Primaria | Categórica | 1: Primaria; | 29,67% |
| | | | 0: Otro | |
| | Media | | 1: Media; | 27,74% |
| | | | 0: Otro | |
| | Superior | | 1: Superior; | 42,59% |
| | | | 0: Otro | |
| V' | Vivienda | Categórica | 0: No tiene | 73,97% |
| Tipo de vivienda | | | 1: Propia | 26,03% |

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

Por otra parte, en la segunda fase del modelo Heckman se modeliza el ingreso de acuerdo a los determinantes señalados en la literatura (Blandford, 2003). Esto se tiene en la Tabla 3.

La variable de interés, es decir, aquella que permitirá medir la homofobia, se tomó de la segunda sección de discriminación, exclusión y violencia, ítem 3: ¿Ha vivido alguna de las siguientes experiencias por ser LGBTI?, del entorno laboral de la encuesta realizada por el INEC en el año 2013 a la comunidad LGBTI, este cuestionario tiene 15 preguntas, de este total se excluyeron dos porque se relacionaban solo a las personas transexuales (Ver Anexo 3). Para el diseño de la variable dicotómica homofobia (*homofobia_{dict}*) se tiene el valor 1 cuando responde “sí” en uno de los 13 ítems realizados por el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013). La variable de interés se observa en la Tabla 4.

Las variables independientes que se consideraron para comprender los ingresos generados por la población, comienza con la ecuación planteada de Mincer, pues establece un modelo con variables esenciales (escolaridad y experiencia). Para la presente investigación se excluye la experiencia porque muestra un nivel alto de correlación entre ambas variables (experiencia – escolaridad) derivado al modo de obtención y cantidad de información del cuestionario. Además, estas variables se emplean en los trabajos propuestos por Carpenter (2008), Cohen y Arieli (2011) debido a que identificaron que las determinantes del salario de la comunidad LGBTI son los hijos, edad, pareja estable, nivel de seguridad social, entendimiento de leyes de protección en el espacio laboral, horas de trabajo, grado de educación, sector laboral y la inversa de Mills. Las variables dependientes están descritas en la Tabla 5.

En cuanto a los vectores demográficos, educación y socioeconómicos se utilizan las variables descritas en el modelo anterior de primera fase (edad, identidad, hijos, etnia y relación).

Respecto al vector de cualidades del empleo se basan en las características de los colaboradores, esta posee tres variables categóricas (leyes, seguro y rama de actividad económica CIIU), incluyendo una variable continua (*htrabajo*).

La variable *leyes*, se refiere al conocimiento de protección contra la homofobia. Para la variable *seguro* se coloca el valor 1 cuando la persona responde que “si tiene” y 0 cuando no dispone, mientras que la variable *htrabajo* indica las horas trabajadas ejecutas la semana anterior y CIIU es la clasificación de las actividades comerciales u económicas.

El vector de los asalariados se considera al sector donde labora y posee tres variables categóricas (públicos, privados y no asalariados). En la variable asalariados públicos el valor 1 representa cuando labora en una entidad pública y 0 cuando es en las demás. Para la variable asalariados privados tiene valor 1 cuando está en compañías privadas y 0 cuando es distinto. La variable no asalariados tiene el valor 1 cuando no es asalariada y 0 cuando es al contrario. Finalmente, el signo (λ) o lambda es una variable continua (Mills) aplicada para enmendar el sesgo mencionado anteriormente (autoselección), esta se obtiene a través del modelo de fase 1 o primera etapa.

Tabla 3: Variable explicada (modelo MCO) – fase 2

| Variable Explicada | Tipo | Detalle | Estadística descriptiva |
|---------------------------|-------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Lningres | Continua | Ingreso del sujeto por su labor | Min: 5 Max: 6000 |

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

Tabla 4: Variables de interés (modelo MCO) – fase 2

| Variable | Tipo | Detalle | Estadística descriptiva |
|---------------------------------|-------------|----------------|--------------------------------|
| <i>homofobia_{dict}</i> | Dicotómica | 0: No 1: Sí | 61,67% 38,33% |

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

Tabla 5: Variables de control (modelo MCO) – fase 2

| Vector | Variable | Tipo | Detalle | Estadística Descriptiva |
|---------------------------------|---|----------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| <i>N'</i> Demográfico | Edad | Continua | Edad del encuestado | Min: 18 Max: 72 |
| | Hijos | Categórica | 0: Sin hijos 1: Hijos | 89,58% 10,42% |
| | Etnia | Categórica | 0: Mestizos 1: Minorías | 74,55% 25,45% |
| | Identidad | Categórica | 0: Gays, Lesbianas, Bi 1: Trans | 68,76% 31,24% |
| | Relación | Categórica | 0: Soltero 1: Relación | 80,26% 19,74% |
| | <i>S'</i> Características del empleo | Leyes | Categórica | 0: No conoce 1: Sí conoce |
| Seguro | | Categórica | 0: No tiene 1: Sí tiene | 67,61% 32,39% |
| <i>htrabajo</i> | | Categórica | Horas de trabajo semana pasada | Min: 1 Max: 100 |
| CIU | | Categórica | Rama de actividad económica | 74,12% 25,88% |
| <i>E'</i> Nivel de educación | | 1: Primaria | Categórica | 1: Primaria; 0: Otro |
| | 2: Media | 1: Media; 0: Otro | | 27,74% |
| | 3: Superior | Categórica | 1: Superior; 0: Otro | 42,59% |
| | 1: Publico | | 1: Publico; 0: Resto | 10,37% |
| <i>O'</i> | | | | |

| | | | |
|-------------|--------------------|------------------------------|--------|
| Asalariados | 2: Privado | 1: Privado; 0: Otro | 69,99% |
| | 3:No asalariado | 1: No Asalariado; 0: Otro | 19,64% |

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

5. RESULTADOS

En este apartado se presenta los resultados del modelo probit (primera fase) y MCO (segunda fase).

5.1 Modelo Probit

En la Tabla 6 y Figura 9 se tienen los resultados del modelo Probit (primera fase):

Tabla 6: Modelo Probit – primera fase

| Trabajo | |
|--------------|----------|
| Edad | 0,22*** |
| | (-0,02) |
| Sqredad | -0,00*** |
| | (0) |
| Hijos | -0,09 |
| | (0,1), |
| Discapacidad | -0,15 |
| | (-0,17) |
| Identidad | 0,51*** |
| | (0,09), |
| Etnia | 0,12 |
| | (-0,07) |
| Sexo | -0,30*** |
| | (-0,07) |
| Región | 0,17*** |
| | (-0,06) |
| Relación | 0,35*** |
| | (-0,09) |
| Vivienda | -0,1 |
| | (-0,07) |
| Internet | -0,08 |
| | (-0,07) |
| Convencional | 0,01 |
| | (-0,08) |
| Educación | |

| | |
|-----------|----------|
| Media | -0,14 |
| | (-0,12) |
| Superior | -0,24** |
| | (0,12), |
| Constante | -3,03*** |
| | (-0,32) |

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

Nota: En las tablas 6 y 8, los coeficientes son los que se encuentran en la fila superior de cada variable, donde: (*) es al 90% de significancia, (**) 95% de significancia y (***) 99% de significancia, mientras que los que se encuentran en la fila inferior son errores estándar robustos.

En el modelo Probit se identificó un 18,97% en el Pseudo- R^2 . Además se conoció que las variables analizadas que presentan un nivel de significancia del 0.001 son: la edad, región, identidad, relación y el sexo; esta última por ejemplo muestra que cuando el individuo es mujer u otra orientación sexual (intersexual) presenta un 30% menos de posibilidad para incluirse en el ámbito laboral. Por otro lado, los sujetos que tienen una relación estable y habitan en la Sierra poseen una mayor posibilidad de acceder a un puesto de trabajo.

Adicionalmente, se realizó la post estimación del modelo fase uno, mediante la curva de ROC, donde se identificó que cuando se tiene el área bajo la curva muestra la capacidad de predicción, de que los individuos están o no participando en el mercado de trabajo. Es así como se obtuvo un 79,76% de valor en el área bajo la curva, ubicándose en un nivel bueno. Tal como se observa en la Figura 9.

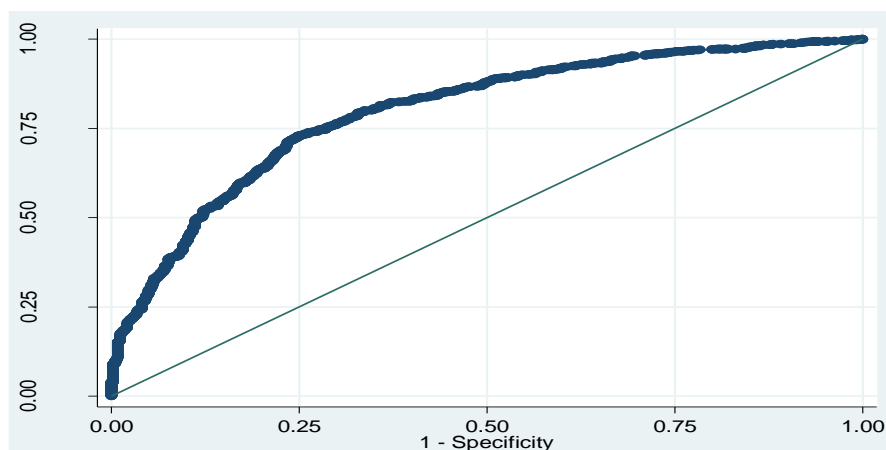


Figura 9: Curva de ROC

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

Por otra parte, se aplicó la matriz de confusión, generando un rango de especificidad de 71,45% (casos negativos identificados adecuadamente) con un rango de sensibilidad de 75,03% (casos positivos registrados correctamente), incluyendo una valoración de especificación adecuada con 74,20%, tal como se aprecia en la Tabla 7.

Tabla 7: Matriz de confusión modelo primera fase (Probit) para trabajo

| Matriz de confusión | | Estimado por el modelo | |
|---------------------|-----------|------------------------|-----------|
| | | Positivos | Negativos |
| Real | Positivos | 75,03% | 28,55% |
| | Negativos | 24,97% | 71,45% |
| Especificación | | 74,20% | |

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

5.2 Modelo MCO

En la Tabla 8 se muestra los resultados del modelo de segunda fase (MCO) de la segunda fase:

Tabla 8: Modelo MCO – segunda fase

| Lningres | |
|--------------------|----------------|
| Homofobia | -0,06** |
| | (-0,03) |
| Edad | 0 |
| | (0) |
| Hijos | -0,05 |
| | (-0,04) |
| Etnia | 0 |
| | (-0,03) |
| Identidad | -0,09** |
| | (-0,04) |
| Relación | 0,09*** |
| | (-0,03) |
| Leyes | 0,08** |
| | (-0,03) |
| Seguro | 0,28*** |
| | (-0,03) |
| Htrabajo | 0,01*** |
| | (0) |
| Educación | |
| Educación Media | 0,17*** |
| | (-0,04) |
| Educación Superior | 0,45*** |
| | (-0,04) |
| Asalariados | |
| Asalariado Público | 0,21*** |
| | (-0,04) |
| No Asalariado | -0,08** |
| | (-0,04) |
| CIU | |

| | |
|--------------|----------|
| P. primarios | -0,17 |
| | (-0,12) |
| Extractivas | 0,41 |
| | (-0,32) |
| Manufacturas | -0,03 |
| | (-0,05) |
| Construcción | -0,02 |
| | (-0,08) |
| Mills | -0,70*** |
| | (-0,1) |
| _cons | 5,44*** |
| | (-0,11) |
| N | 2.195 |

Adaptado de: (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

En el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios se realizó una prueba post estimación, donde se mostró heterocedasticidad debido a que la varianza (error) no es similar en las observaciones, esto indica que no se cumple la hipótesis sobre las que se encuentra la regresión lineal. Para solucionar este inconveniente se aplicó el método de errores robustos, esto ayudó a identificar la relación entre la homofobia y los ingresos obtenidos por los individuos de la comunidad LGBTI. Del total de 2.195 observaciones se obtuvo R^2 de 24,62%, siendo este el valor de la varianza de la variable ingreso que se explica por las variables de control.

Con los resultados obtenidos en la Tabla 8, se observa que existe un vínculo entre la homofobia y los ingresos, comprobando la hipótesis debido a que los sujetos LGBTI que sufren de homofobia obtienen -6% (-0,06) de salario en comparación con los mismos sujetos que cuentan con un ambiente de trabajo seguro.

Además, es importante mencionar que los resultados obtenidos se controlaron con las variables de hijos, edad, etnia y ciu, estos no son tan significativos. En cambio las variables como la identidad, relación, seguro, leyes y horas de trabajo son significativos, evidenciando que contar con seguros obtienen un 28% (0,028) de salario superior a las personas que no tienen el mismo.

En el nivel educativo se aprecia que las personas con educación superior ganan un 45% (0,45) más que los demás niveles. En cuanto a las personas asalariadas se evidenció que en el sector público ganan 28% más que las que laboran en una organización privada, incluso se observa que los sujetos no asalariados obtienen 8% menos.

Cabe señalar que al modelo MCO se realizó una prueba de robustez con y sin inversa de Mills, en el primer caso se mostró una inconsistencia en la variable de homofobia (interés), por lo que se consideró el modelo bietápico. En la prueba sin inversa de Mills se generó el mismo signo en la variable de interés (Ver Anexo 4).

5.2.1 Análisis de resultados

En el segundo modelo se observó que la homofobia reduce en nivel de ingresos (o salarios) de los individuos de la comunidad LGBTI, pues aquellos que sufrieron distintos ataques homofóbicos ganan un 6 % menos que las personas que no fueron víctimas de estos actos.

Estas personas que han sufrido dichos actos, tienden a tener un salario más bajo debido a distintas razones: la primera se debe al miedo percibido por la homofobia generada en el pasado al sujeto LGBTI y como necesita subsistir aceptará cualquier tipo de salario impuesto por el empleador, mientras que la

segunda causa es que no soporta el ambiente intolerante por lo tanto optará por puestos de trabajo inferiores, donde exista menos interacción con los demás colaboradores, por lo que sus ingresos serán menores (Cárdenas et al., 2014). Finalmente, la tercera razón sería los efectos psicológicos que deja la homofobia en el individuo, como un nivel de estrés muy elevado que causa falta de concentración y habilidad para cumplir sus actividades, esto ocasiona que no sea tan productivo en comparación con el resto de sus compañeros, por lo que a la larga terminará en un rango distinto al correspondiente o despedido, esto se refleja en la teoría del grupo por discriminar de Becker (1971).

Por otro lado, la edad en ambos modelos muestra que a medida que aumenta los años de vida de la comunidad LGTBI podrán contar con un mejor ingreso, pero esta situación es a corto plazo, pues a futuro se convierte en un aspecto negativo, tal como lo señalado por Gallo (2009) debido a que cuando se tiene una edad avanzada ocasiona poca productividad y en el caso de personas jóvenes la inexperiencia puede ocasionar lo mismo.

Respecto a la identidad, tiene un valor inverso y significativo con los ingresos, esto quiere decir que la comunidad LGBTI percibe menor nivel de ingresos que el resto de la población, por consiguiente optan por un empleo informal con ingresos bajos. Por lo que la Organización Internacional del Trabajo (2016) considera que a pesar de contar con normativas vigentes aún existe discriminación laboral por la orientación sexual, lo cual hace que reciban menor cantidad de ingresos económicos, por el contrario en otros países esta situación de intolerancia representa un delito.

En la variable relación, se identificó que las personas LGBTI casadas o unión libre presentan un vínculo directo con el trabajo. Por el contrario, Varela y Nava (2015) hacen referencia que el estar casados incide en obtener ingresos

adecuados o disminuye la probabilidad de mejorar sus beneficios económicos porque prefieren preservar y mantener estabilidad laboral, por ende, no buscan mejorar el trabajo para ganar un mayor salario.

Las horas laborales evidencian una relación positiva y significativa con los ingresos, esto posiblemente sea porque cuando cumplen con la jornada de trabajo según lo estipulado por la organización, los colaboradores reciben el pago respectivo. Según Herrera (2016), mientras más alto sea el ingreso se ofertan pocas horas de trabajo, incluso la disminución de las horas de trabajo puede inferir en la mejora de la productividad e ingresos, pero se deben tomar en cuenta: la situación del negocio, país, factores críticos, personales, políticas y estrategias.

En las variables de seguro y conocimiento de leyes, tienen una relación positiva directa con los ingresos percibidos, pues cuando una persona tiene seguro significa que tiene un empleo adecuado, debido a que se encuentra registrado en el sistema de seguridad social, por ende al contar con un trabajo estable pueden tener mejores beneficios sociales y mayores ingresos, tal como lo afirma Badgett y Sell (2018). Adicionalmente, conocer las leyes para la protección del grupo LGBTI, ayudará a que los individuos puedan ejercer sus derechos, esto puede significar mayor autoestima, implicando que busquen empleos adecuados y denuncien actos homofóbicos, esto en concordancia con lo expuesto por Mercado (2009).

Por último, en las variables de asalariados y nivel educativo muestran una relación positiva con los ingresos, es así que cuando las personas tienen un grado elevado de instrucción pueden acceder a un mejor sueldo; aspectos que se relacionan con la teoría del capital humano según lo explicado por Carpenter (2008), Galassi y Andrada (2011). Incluso cuando los individuos pertenecen al

sector público tienen una remuneración mayor que las personas que laboran en organizaciones privadas, esto en concordancia con Carpenter (2008). No obstante, en las empresas privadas puede presentarse mayor exclusión de las minorías, indicando que existe una diferencia salarial entre los sectores público y privado (Carrillo, 2004; Ajila, 2018 & Jiménez et al., 2017). En la Constitución del Ecuador aprobada en el 2008 se garantiza un salario digno, sin embargo esta no se cumple en el sector privado, puesto que no acatan las normas establecidas, manteniendo a los empleados en situaciones precarias y con bajos sueldos; esta última problemática no discrimina sexos u orientación sexual es un problema general que afecta a la población (Barrientos, 2013).

6. CONCLUSIONES

Con los resultados obtenidos se pudo corroborar que las personas del grupo LGBTI que han enfrentado actos de homofobia presentan un 6 % menos en su ingreso laboral en relación a los sujetos de este mismo grupo que no han sufrido de estos actos. Indicando que la homofobia representaría un factor negativo para el mercado de trabajo, afectando así a las condiciones de vida de este colectivo.

Los ingresos de las personas transexuales son aproximadamente una décima parte más bajos en comparación con los gays, lesbianas y bisexuales, mostrando que incluso hay diferencias entre los miembros de la comunidad LGBTI. Esto posiblemente se da porque en este grupo es visible el cambio o la transformación, ya sea al género masculino o femenino, situación que concuerda a la teoría de discriminación por gusto.

En la muestra investigada, el 19% de los sujetos no están asalariados, además se encontró que ganan una quinta parte menos en comparación con la gente que se encuentra asalariada. Por otro lado, los trabajadores públicos ganan una quinta parte más con respecto a los demás sujetos del colectivo, esto podría ser dado que los procesos de contratación en entidades gubernamentales, ciertas veces suelen ser extensos y presentan más jerarquías, por lo que un empleador público debe emitir un informe a todos sus superiores al momento de contratar.

Además se mostró que a medida que los individuos tengan un mejor nivel de instrucción, conocimiento de leyes de protección y relación estable ocasiona que los ingresos incrementen por arriba de un 45%, es decir que la implementación de derechos para la protección de las personas basados en

cubrir las necesidades y reconocimientos han sido importantes para mejorar las condiciones de la población, pero es necesario que se actualice y considere otros aspectos.

7. RECOMENDACIONES

Brindar a través de organizaciones gubernamentales información a los trabajadores sobre sus derechos y lugares de denuncia en caso de homofobia, evitando así salarios por debajo de lo merecido por empleadores con prejuicios.

A través del Gobierno brindar una inclusión laboral digna promoviendo la formación técnica y profesional de las personas LGBTI otorgando la oportunidad de mejorar sus salarios.

Desde el lado político es necesario crear leyes y normas que permitan castigar la homofobia, ya sea mediante sanciones monetarias o penales a los empleadores, permitiendo así mejorar las condiciones sociales y económicas del colectivo.

Las empresas deben implantar políticas de talento humano, donde se califique el desempeño y los conocimientos visibilizados tanto en rentabilidad como en eficiencia, sin perjuicio de género u orientación sexual dando una remuneración justa de acuerdo a los resultados obtenidos.

Para estudios futuros se podría ampliar la muestra, considerando todas las ciudades del Ecuador, por lo que es importante que la entidad encargada de la obtención de datos de este grupo actualice la encuesta. Incluso sería relevante aplicar un instrumento econométrico que permita analizar el salario de la comunidad LGBTI por regiones del país, ya que los prejuicios por lo general son distintos en cada sector y de esta manera poner énfasis en localizar el mayor alcance de la homofobia afectada en los ingresos del colectivo.

REFERENCIAS

- Ajila, J. (2018). *Participación laboral y brecha salarial: un estudio comparativo entre la población lgbt y la población heterosexual de Ecuador*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Akerlof, G. A., & Dickens, W. T. (1982). The Economic Consequences of Cognitive Dissonance. *American Economic Association*, 307-319.
- Anker, R. (2001). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Office*, 129-155.
- APA. (2013). *Orientación sexual e identidad de género*. Obtenido de Apa.org: <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>
- Arrow, K. (1998). What has Economics to Say About Racial Discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 92-100.
- Asencio, N., Tomalá, M., Panchana, M., & Cochea, H. (2017). La Política Laboral y su incidencia en el mercado de trabajo en la Provincia de Santa Elena. Años 2010-2015. *Revista de Planeación y Control Microfinanciero*, 3(7), 41-55.
- Bacchetta, M. (2009). *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Badgett, L. (2014). *The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India*. Washington, DC.: Banco Mundial.
- Badgett, M., & Sell, R. (2018). *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion*. Nueva York : United Nations Development Programme.

- Barrientos, J. &. (2013). *Scielo Chile*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S0718-22282013000100001&lng=es&tlng=es
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 9-49.
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination* (Second ed.). London: University of Chicago Press.
- Becker, G. S., & Murphy, K. M. (August de 1990). *Human Capital, Fertility, and Economic*. Obtenido de https://www.ntaccounts.org/doc/repository/Becker_et_al.pdf
- Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit Discrimination. *The American Economic Review*, 95(2), 94-98.
- Blandford, J. (2003). The Nexus of Sexual Orientation and Gender in the Determination of Earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), 622-642.
- Bolaños, T., & Charry, A. (2018). Prejuicios y homosexualidad, el largo camino hacia la adopción homoparental. Especial atención al caso Colombiano. *Estudios Constitucionales*, 395-424.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama S.A.
- Brožová, D. (2015). Modern Labour Economics: The Neoclassical Paradigm with Institutional Content. *Procedia Economics and Finance*, 30(15), 50-56.

- Brusil Gavela, C. M. (2021). LGBTI;Discriminación; exclusión;violencia;salario;mercado laboral;homofobia. . *LGBTI;Discriminación; exclusión;violencia;salario;mercado laboral;homofobia.* . Quito, Pichincha, Ecuador.
- Burgess, D., Lee, R., Tran, A., & Van Ryn, M. (2008). Effects of perceived discrimination on mental health and mental health services utilization among gay, lesbian, bisexual and transgender persons. *Journal of LGBT Health Research*, 3(4), 1-14.
- Cáceres, C., Talavera, V., & Mazín, R. (2013). Diversidad sexual, salud y ciudadanía. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 30(4), 698-704.
- Cameron, C., & Trivedi, P. (2005). *Microeconometrics: Methods and Applications* (First ed.). New York: Cambridge University Press.
- Campo, A., Herazo, E., & Oviedo, H. (2013). Sustantivos para definir homofobia. *Revista Ciencias de la Salud* , 11(3), 287-294.
- Carcedo, A., Chaves, M. J., Lexartza, L., & Sánchez, A. (2016). *Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica* (Primera ed.). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Cárdenas, A., Correa, N., & Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *POLIS*, 123-128.
- Cárdenas, G., & Michel, R. (2018). Descripción de las teorías del desarrollo económico y desigualdad. *Tiempo Económico*, 13(40), 53-64.

- Carpenter, C. (2008). Sexual Orientation, Work, and Income in Canada. *The Canadian Journal of Economics*, 41(4), 1239–1261.
- Carrillo, P. (2004). Las diferencias salariales entre el sector público y privado en el Ecuador. *Cuestiones Económicas*, 20(2), 165-174.
- CIDH. (2015). *Violencia contra LGBTI*. Washington D. C.: Comisión Internacional de Derechos Humanos .
- Cohen, N., & Arieli, T. (2011). Field research in conflict environments: Methodological challenges and snowball sampling. *Journal of Peace Research*, 48(4), 423–435.
- Cornejo, J. (2012). Componentes ideológicos de la homofobia. *Límite. Revista de Filosofía y Psicología*, 7(26), 85-106.
- Council of Europe. (2 de Mayo de 2012). *Discriminación e intolerancia*. Recuperado el 7 de Septiembre de 2021, de <https://www.coe.int/es/web/compass/discrimination-and-intolerance>
- Cruz, S. (2002). Homofobia y masculinidad. *El Cotidiano*, 18(113), 8-14.
- Dickenson, D., & Oaxaca, R. (2004). Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis . *Economic Research Institute Study Papers*, 1-21.
- Enríquez, I. (2016). Las teorías del crecimiento económico: notas críticas para incursionar en un debate inconcluso. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, 1(25), 73-125.
- Finnigan, R. (2020). Rainbow-Collar Jobs? Occupational Segregation by Sexual Orientation in the United States. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 6, 1-17.

- Fleta, J. (2017). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 1(37), 187 a 214.
- Fric, K. (2017). Access to the labour market for gays and lesbians: Research review. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 29(4), 319-361.
- Galassi, G., & Andrada, M. (2011). Relación entre educación e ingresos en las regiones geográficas de Argentina. *Papeles de población*, 17(69), 257-290.
- Gallo, C. (2009). La edad como factor de desigualdad de ingresos laborales en Venezuela en 2007. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 15(2), 141-163.
- García, M., & Ortiz, L. (2005). Efectos de la violencia y la discriminación en la salud mental de bisexuales , lesbianas y homosexuales de la Ciudad de México. *Cad. Saúde Pública*, 21(3), 913-925.
- Gómez, A., & Barrietos, J. (2015). *Violencia homofóbica en América Latina y Chile* (Primera ed.). Santiago de Chile: El Buen Aire.
- Hamermesh, D. (1984). The demand for labor in the long run. *Michigan State University*, 1(1297), 429-471.
- Heckman, J. (1976). The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models. *Annals of Economic and Social Measurement*, 5(4), 475 - 492.
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161.

- Herek, G. (1988). Actitudes de los heterosexuales hacia las lesbianas y los hombres gay: correlaciones y diferencias de género. *Revista de investigación sexual*, 25(4), 451–477.
- Herrera, E. (2016). *Influencia de las horas trabajadas por un empleado en su productividad*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Hicks, J. (1932). *The Theory of wages*. Reino Unido : Macmillan.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos . (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI del Ecuador*. Quito: INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2013). *Encuesta de Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de las personas LGBTI* . Quito: INEC. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>
- Jiménez, J., Cardona, M., & Sánchez, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Población*, 23(93), 231-267.
- Jiménez, J., Cardona, M., & Sánchez, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Población*, 23(93), 231-265.
- Katz, I. (1991). La naturaleza del prejuicio de Gordon Allport. *Psicología política*, 12(1), 125-157.
- Krueger, A. (1978). *Foreign Trade Regimes and Economic*. Massachusetts, Ballinger: Cambridge.
- Kulick, D. (1998). Fe/male Trouble: The Unsettling Place of Lesbians in the Self-images of Brazilian Travesti Prostitutes. *Sexualities*, 1(3), 299.

- Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, A., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Loutfi, M. (2001). *Women, Gender and Work: What Is Equality and How Do We Get There?* (Primera ed.). Washington: International Labour Office.
- Marshall, A. (1974). *Principles of Economics* (Eighth ed.). Basingstoke: Publishers Limited.
- Martínez, E., & Florián, J. (2011). El deterioro de los términos de intercambio: Teoría y evidencia empírica para Colombia 1980-2010. *Revista Mundo*, 1(10), 73-88.
- Marx, K. (1867). *Das Kapital* (Primera ed.). Londres: The Marx-Engels Reader.
- Mayock, P., Bryan, A., Carr, N., & Kitching, K. (2016). *Supporting LGBT lives: a study of the mental health and well-being of lesbian, gay, bisexual and transgender people Item type Report*. Dublín: Gay and Lesbian Equality Network.
- Medina, Z., & Plaza, N. (2017). Inequidad y pobreza en América Latina, particularidades del Ecuador. *Revista ECA Sinergia*, 8(2), 7-17.
- Mejía, J., & Almanza, M. (2010). Comunidad Lgbt: Historia y reconocimientos jurídicos. *Revista Justicia*, 1(18), 78-110.
- Melero, N. (2010). Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de género. *BARATARIA Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales Núm. 11*, 73-83.
- Mercado, J. (2009). Intolerancia a la diversidad sexual y crímenes por homofobia. Un análisis sociológico. *Sociológica*, 24(69), 123-156.

- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 281-302.
- Mott, L. (6 de Marzo de 2005). *Las raíces de la homofobia en América Latina*”, *Mujeres*. Recuperado el 7 de Septiembre de 2021, de <https://luizmottblog.wordpress.com/homofobia-en-america-latina/>
- O'Flaherty, M. (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Ginebra: Comisión Internacional de Juristas.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Nueva York: ONU.
- Organización de las Naciones Unidas. (1997). *Resolución A/RES/51/240*. Ginebra: ONU.
- Organización de Naciones Unidas. (1992). The World's Women 1970-1990: Trends and Statistics. *Population and Development Review*, 18(1), 184.
- Organización de Naciones Unidas. (17 de Diciembre de 2015). *Relación entre el desarrollo y los derechos humanos*. Recuperado el 6 de Septiembre de 2021, de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/relacion-entre-el-desarrollo-y-los-derechos-humanos-2.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. Ginebra: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.

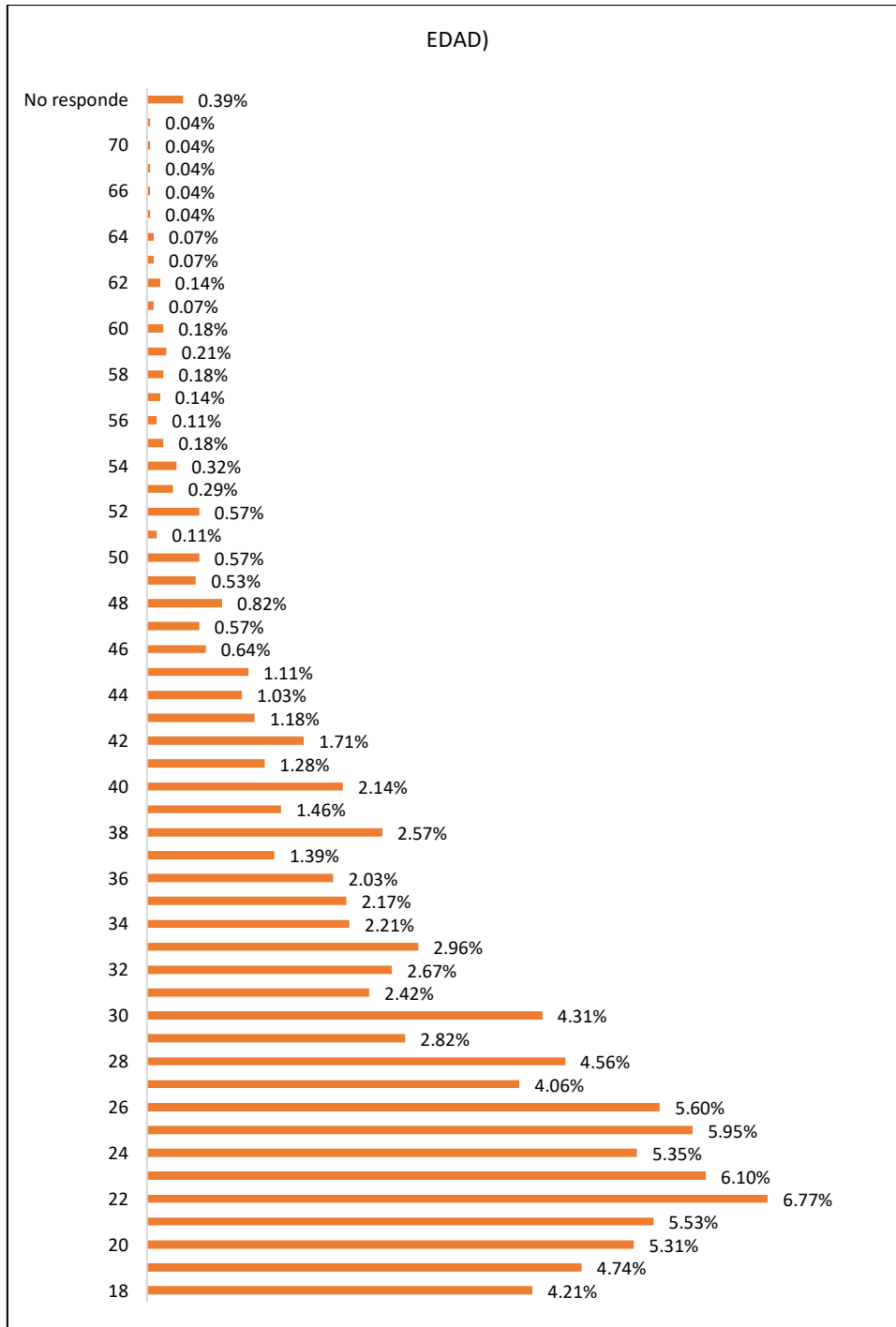
- Pascuale, E., & Atucha, A. (2003). Brechas Salariales: Discriminación o diferencias de productividad. *Momento Económico*, 23-33.
- Pérez, D., & Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 124-180.
- Pigou, A., & Harrod, R. (1934). The Theory of Unemployment. *Journal of the Royal Statistical Society*, 44(173), 19-32.
- Plug, E., Webbink, D., & Martin, N. (2014). Orientación, prejuicio y segregación sexuales. *Revista de Economía Laboral*, 32(1), 123-159.
- PNUD. (2018). *Conjunto de indicadores propuestos para el índice de inclusión LGBTI*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Ribas, M. (2015). *Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual*. Palma: Universitat de les Illes Balears .
- Ricardo, D. (2003). *Principios de economía política y tributación*. Londres: Pirámide .
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika Revista de Análisis Estadístico*, 5(1), 7-22.
- Rodríguez, R., & Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios sociales*, 123-150.
- Rojas, C., Falcón, C., Galassi, G., Gómez, P., & Huergo, J. (2009). *Lecturas sobre vulnerabilidad y desigualdad social* . Córdoba : Centro de Estudios Avanzado.

- Schultz, T. (1960). Capital formation. *The journal of political economy*, 571-583.
- Sears, B., & Mallory, C. (2011). *Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People*. California : The Williams Institute .
- Smith. Kenneth (1971). Homophobia: A Tentative Personality Profile. *Psychological Reports*, 29(3), 1091-1094.
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. Titivillus.
- Soria, E., Herrera, Y., & Freire, B. (2013). *Informe sobre la situación de los Derechos Humanos de las poblaciones Lgbti*. Quito: Flacso .
- Stiglitz, J. (1973). Approaches to the economics of discrimination. *The American Economic Review*, 63(2), 287–295.
- Tan, E. (2014). Human Capital Theory: A Holistic Criticism. *Review Of educational Research*.
- Torresano, D. (2009). *Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona .
- Torrico, A. (2005). Mercado de trabajo: Análisis de la influencia de la mejora en las condiciones de trabajo. *Perspectivas*, 8(1), 51-55.
- Toscano, Ó. (2006). *Las Teorías del Desarrollo gunos postulados Económico : algunos postulados y enseñanzas*. Bogotá : Centro de Estudios Económicos.
- Toye, J. (2006). Keynes and develoment economics: a sixty-year perspective. *Journal of International Development*, 1(18), 983–995.

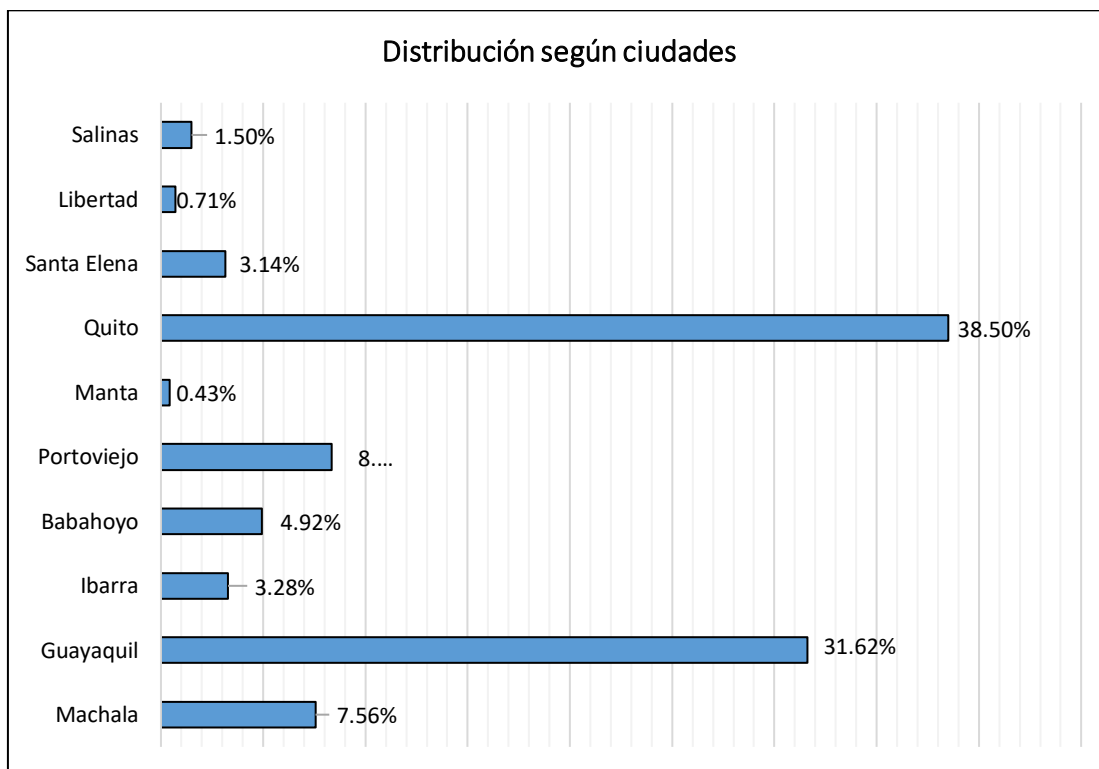
- Varela, R., & Nava, M. (2015). Determinantes de la búsqueda de empleo desde la ocupación: una estimación Logit Multinomial. *Estudios sociales*, 23(45), 85-111.
- Wamala, S., Merlo, J., Boström, G., & Hogstedt, C. (2007). Perceived discrimination, socioeconomic disadvantage and refraining from seeking medical treatment in Sweden. *Journal Epidemiol Community Health*, 61(5), 409–415.
- Weinberg, G. (1972). *La Sociedad y el Homosexual Saludable*. St Martins Pr.
- Wooldridge, J. (2015). *Introducción a la Econometría* (Quinta ed.). CDMX: Cengage Learning, Inc.

ANEXOS

Anexo 1: Distribución comunidad LGBTI según edad



Anexo 2: Distribución comunidad LGBTI según principales ciudades del país



Anexo 3: Modelo de encuesta comunidad LGBTI del INEC

A continuación, se tienen las preguntas aplicadas para medir la discriminación y distribución de actos homofóbicos determinados por el INEC.

| ACTOS | No. | ÍTEMS |
|-----------------------|------------|--|
| Discriminación | 1 | ¿No lo atendieron o le rechazaron por ser GLTBI? |
| | 2 | ¿Le dijeron que es inmoral, pecaminoso, anormal o sucio/a? |
| | 3 | ¿Le dijeron que los GLTBI son promiscuos/as o enfermos/as? |
| | 4 | ¿Le obligaron a cambiar su estética? |
| | 5 | ¿Le han obligado a hacerse una prueba de ITS o VIH? |
| | 6 | ¿Le obligaron a hacerse una prueba hormonal? |
| Exclusión | 7 | ¿Le dijeron que abandone el lugar por ser GLBTI o por reservarse “el derecho de admisión”? |
| | 8 | Hubo prohibiciones por ser GLBTI, no le permitieron acceder a: |
| Violencia | 9 | ¿Golpes u otras agresiones físicas? |
| | 10 | ¿Gritos, insultos, amenazas y burlas? |
| | 11 | ¿Acoso sexual? |
| | 12 | ¿Relaciones sexuales obligadas? |
| | 13 | ¿Daños o apropiaciones de sus pertenencias? |

Anexo 4: Prueba de robustez

Robustez del modelo MCO sin inversa de Mills

| | W1 | W2 | W3 | W4 | W5 | W6 | W7 | W8 | W9 | W11 | W12 |
|-----------|--------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | Lingr eso |
| Discrim | -0,05 | - | - | - | 0 | 0 | -0,01 | -0,01 | -0,04 | - | - |
| | | 0,06 ** | 0,06 ** | 0,06 ** | | | | | | 0,06 ** | 0,06* * |
| | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 |
| Edad | | 0,01 *** | 0,01 *** | 0,01 *** | 0,01 *** | 0,01 *** | 0,01 *** | 0,01 *** | 0,01 *** | 0,01 *** | 0,01 *** |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hijos | | | -0,02 | -0,02 | -0,06 | 0,11 ** | 0,10 ** | 0,08 * | 0,10 ** | -0,06 | -0,06 |
| | | | -0,04 | -0,04 | -0,04 | -0,05 | -0,05 | -0,04 | -0,04 | -0,04 | -0,04 |
| Etnia | | | | -0,01 (0,03) | 0,01 | 0 | 0,01 | 0,03 | 0,01 | 0,02 | 0,02 |
| | | | | | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 |
| Identidad | | | | | - | - | - | - | - | | |
| | | | | | 0,18 *** | 0,18 *** | 0,19 *** | 0,06 * | 0,09 ** | 0,05 | 0,05 |
| | | | | | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,04 | -0,04 |
| Relación | | | | | | 0,19 *** | 0,19 *** | 0,18 *** | 0,18 *** | 0,17 *** | 0,17* ** |
| | | | | | | -0,04 | -0,04 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 |
| Leyes | | | | | | | 0,16 *** | 0,13 *** | 0,14 *** | 0,10 *** | 0,10* ** |
| | | | | | | | -0,04 | -0,03 | -0,03 | -0,03 | -0,03 |
| Seguro | | | | | | | | 0,41 *** | 0,40 *** | 0,29 *** | 0,29* ** |

Robustez del modelo MCO con inversa de Mills

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 |
|-----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso | lingr eso |
| Discrim | - 0,09 *** -0,03 | - 0,08 *** -0,03 | - 0,08 *** -0,03 | - 0,08 *** -0,03 | 0 -0,03 | -0,01 -0,03 | -0,01 -0,03 | -0,01 -0,03 | -0,04 -0,03 | - 0,06 ** -0,03 | - 0,06 ** -0,03 |
| Edad | | 0,01 *** 0 | 0,01 *** 0 | 0,01 *** 0 | 0 0 | 0,00 * 0 | 0,00 * 0 | 0,00 * 0 | 0,00 * 0 | 0 0 | 0 0 |
| Hijos | | | -0,01 -0,04 | -0,01 -0,04 | -0,07 -0,05 | 0,10 ** -0,05 | 0,09 ** -0,05 | 0,08 * -0,04 | 0,09 ** -0,04 | -0,05 -0,04 | -0,05 -0,04 |
| Etnia | | | | -0,03 -0,03 | -0,02 -0,03 | -0,01 -0,03 | -0,01 -0,03 | 0,01 -0,03 | -0,01 -0,03 | 0 -0,03 | 0 -0,03 |
| Identidad | | | | | - 0,34 *** -0,04 | - 0,32 *** -0,04 | - 0,32 *** -0,04 | - 0,19 *** -0,04 | - 0,20 *** -0,04 | - 0,09 ** -0,04 | - 0,09 ** -0,04 |
| Relación | | | | | | 0,12 *** -0,04 | 0,13 *** -0,04 | 0,11 *** -0,03 | 0,12 *** -0,03 | 0,09 *** -0,03 | 0,09 *** -0,03 |
| Leyes | | | | | | | 0,14 *** -0,04 | 0,12 *** -0,04 | 0,12 *** -0,03 | 0,08 ** -0,03 | 0,08 ** -0,03 |
| Seguro | | | | | | | | 0,41 *** -0,03 | 0,40 *** -0,03 | 0,28 *** -0,03 | 0,28 *** -0,03 |
| Htrabaj | | | | | | | | | 0,01 | 0,01 | 0,01 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|------|------|-------|-------|-------|
| o | | | | | | | | | | | | *** | *** | *** |
| | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Educación Media | | | | | | | | | | | | 0,17 | 0,17 | |
| | | | | | | | | | | | | *** | *** | |
| | | | | | | | | | | | | -0,04 | -0,04 | |
| Educación Superior | | | | | | | | | | | | 0,46 | 0,45 | |
| | | | | | | | | | | | | *** | *** | |
| | | | | | | | | | | | | -0,04 | -0,04 | |
| Asalariados Públicos | | | | | | | | | | | | 0,21 | 0,21 | |
| | | | | | | | | | | | | *** | *** | |
| | | | | | | | | | | | | -0,04 | -0,04 | |
| No Asalariados | | | | | | | | | | | | - | - | |
| | | | | | | | | | | | | 0,08 | 0,08 | |
| | | | | | | | | | | | | ** | ** | |
| | | | | | | | | | | | | -0,04 | -0,04 | |
| cui1 | | | | | | | | | | | | | -0,17 | |
| | | | | | | | | | | | | | -0,12 | |
| cui2 | | | | | | | | | | | | | 0,41 | |
| | | | | | | | | | | | | | -0,32 | |
| cui3 | | | | | | | | | | | | | -0,03 | |
| | | | | | | | | | | | | | -0,05 | |
| cui4 | | | | | | | | | | | | | -0,02 | |
| | | | | | | | | | | | | | -0,08 | |
| Mills | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0,45 | 0,26 | 0,26 |
| | 0,45 | 0,26 | 0,26 | 0,27 | 0,72 | 0,61 | 0,59 | 0,59 | 0,54 | 0,71 | 0,70 | *** | *** | *** |
| | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** | -0,07 | -0,08 | -0,08 |
| | -0,07 | -0,08 | -0,08 | -0,08 | -0,1 | -0,11 | -0,11 | -0,11 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | | | |
| _cons | 6,12 | 5,82 | 5,82 | 5,83 | 6,21 | 6,11 | 5,99 | 5,80 | 5,57 | 5,44 | 5,44 | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|------|-------|-------|-------|
| | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** |
| | -0,03 | -0,08 | -0,08 | -0,09 | -0,1 | -0,1 | -0,11 | -0,1 | -0,11 | -0,11 | -0,11 |

Nota: Los coeficientes son los que se encuentran en la fila superior de cada variable, donde: (*) es al 90% de significancia, (**) 95% de significancia y (***) 99% de significancia, mientras que los que se encuentran en la fila inferior son errores estándar robustos.

