

**Universidad Estatal de Milagro**  
**Escuela de Negocios**

**MAESTRÍA EN ECONOMÍA, MODALIDAD EN  
LÍNEA.**

**PROYECTO DE TITULACIÓN (PT) CON  
COMPONENTE DE INVESTIGACIÓN APLICADA**

**DISPARIDADES LABORALES LGBTI+ EN ECUADOR: ANÁLISIS  
INTERSECCIONAL CON MICRODATOS DEL CENSO 2022**

**AUTOR:** KATHERINE PATRICIA GUALOTO GÓMEZ

**DIRECTOR:** SEGUNDO MARVIN CAMINO MOGRO

MILAGRO, DICIEMBRE 2025

## Derechos de autor

**Sr. Dr.**

**Fabricio Guevara Viejó**

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, Katherine Patricia Gualoto Gómez en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de titulación, que fue realizado como requisito previo para la obtención del título de MAGÍSTER EN ECONOMÍA, como aporte a la Línea de Investigación Análisis Micro y Macroeconómico de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 24 de diciembre 2025



Katherine Patricia Gualoto Gómez

1725528192

## Aprobación del Director del Trabajo de Titulación

Yo, Segundo Marvin Camino Mogro en mi calidad de director del proyecto de titulación, APRUEBO el trabajo elaborado por Katherine Patricia Gualoto Gómez, cuyo tema es DISPARIDADES LABORALES LGBTI+ EN ECUADOR: ANÁLISIS INTERSECCIONAL CON MICRODATOS DEL CENSO 2022, que aporta a la Línea de Investigación Análisis Micro y Macroeconómico, previo a la obtención del Grado MAGÍSTER EN ECONOMÍA. Este trabajo se articula sobre la base de una investigación aplicada y/o de desarrollo, inspirada en la teoría económica. Su enfoque metodológico contiene al menos una técnica econométrica robusta para validar los objetivos de la investigación, considero que el proyecto reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe. En dicho sentido, solicito que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Titulación con componente de investigación aplicada, en la Maestría en Economía de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 24 de diciembre 2025



Segundo Marvin Camino Mogro, PhD.

0921951612

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**  
**FACULTAD DE POSGRADO**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN**  
**MAESTRÍA EN ECONOMÍA**

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los doce días del mes de febrero del dos mil veintiseis, siendo las 12:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, ECON. GUALOTO GOMEZ KATHERINE PATRICIA, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **DISPARIDADES LABORALES LGBTI+ EN ECUADOR: ANÁLISIS INTERSECCIONAL CON MICRODATOS DEL CENSO 2022**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: GONZALEZ REYES ROCIO ISABEL, Presidente(a), CADENA SILVA JAVIER PATRICIO en calidad de Vocal; y, Mg. Sc BUSTOS CHILQUINGA GABRIELA VALERIA que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| TRABAJO DE TITULACION | 56.00            |
| DEFENSA ORAL          | 33.67            |
| <b>PROMEDIO</b>       | <b>89.67</b>     |
| <b>EQUIVALENTE</b>    | <b>MUY BUENO</b> |

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 13:00 horas.



Firmado electrónicamente por:  
**ROCIO ISABEL  
GONZALEZ REYES**  
Validar únicamente con FirmaEC

**GONZALEZ REYES ROCIO ISABEL  
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL**



Firmado electrónicamente por:  
**JAVIER PATRICIO  
CADENA SILVA**  
Validar únicamente con FirmaEC

**CADENA SILVA JAVIER PATRICIO  
VOCAL**



Firmado electrónicamente por:  
**GABRIELA VALERIA  
BUSTOS CHILQUINGA**  
Validar únicamente con FirmaEC

**Mg. Sc BUSTOS CHILQUINGA GABRIELA VALERIA  
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL**



Firmado electrónicamente por:  
**KATHERINE PATRICIA  
GUALOTO GOMEZ**  
Validar únicamente con FirmaEC

**ECON. GUALOTO GOMEZ KATHERINE PATRICIA  
MAGÍSTER**

# DISPARIDADES LABORALES LGBTI+ EN ECUADOR: ANÁLISIS INTERSECCIONAL CON MICRODATOS DEL CENSO 2022

Katherine Patricia Gualoto Gómez<sup>1</sup>, Segundo Marvin Camino Mogro<sup>2</sup>

## Palabras clave:

Empleo formal, discriminación laboral, población LGBTI+, interseccionalidad, Ecuador.

## Resumen

Este estudio analiza la brecha en el acceso al empleo formal que enfrenta la población LGBTI+ en Ecuador, utilizando por primera vez microdatos del Censo de Población y Vivienda del año 2022. Este estudio se enfoca si la población LGBTI+ presenta una menor probabilidad de tener empleo formal, y si este efecto se modula por factores interseccionales como la edad y la educación. Mediante modelos de regresión logística binaria, se encontró que la población LGBTI+ enfrenta una brecha inicial del 7.5% en el acceso al empleo formal. Este efecto no es homogéneo: la brecha se reduce con la edad, sugiriendo mecanismos de adaptación, pero se amplía con mayores niveles educativos, indicando que la educación por sí sola no supera las barreras discriminatorias. El estudio concluye que existen barreras estructurales persistentes que requieren políticas públicas específicas para promover la inclusión laboral de la población LGBTI+.

**Códigos JEL:** J15, J71, J78

## Keywords:

Formal employment, labor market discrimination, LGBTI+ population, Intersectionality, Ecuador.

## Abstract

This study examines the gap in access to formal employment faced by the LGBTI+ population in Ecuador, using for the first time microdata from the 2022 Population and Housing Census. It investigates whether LGBTI+ individuals are less likely to hold formal jobs and whether this effect is moderated by intersectional factors such as age and education. Using binary logistic regression models, the analysis reveals an initial 7.5% gap in formal employment access for the LGBTI+ population. This effect is not homogeneous: the gap narrows with age—suggesting possible adaptation mechanisms—but widens with higher levels of education, indicating that education alone does not overcome discriminatory barriers. The study concludes that persistent structural barriers exist, calling for targeted public policies to promote the labor inclusion of the LGBTI+ population in Ecuador.

---

<sup>1</sup> Universidad Estatal de Milagro, Cdla. Universitaria “Dr. Rómulo Minchala Murillo”  
– km. 1.5 vía Milagro, Maestría en Economía Universidad, Economista,  
kgualotog@unemi.edu.ec

<sup>2</sup> Universidad Estatal de Milagro, Cdla. Universitaria “Dr. Rómulo Minchala Murillo”  
– km. 1.5 vía Milagro, PhD, Maestría en Economía Universidad,  
scaminom2@unemi.edu.ec

# ÍNDICE

## Tabla de contenido

|      |                                                                                            |    |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | INTRODUCCIÓN .....                                                                         | 1  |
| 2.   | REVISIÓN DE LA LITERATURA .....                                                            | 2  |
| 2.1  | Marco Teórico - Contextual .....                                                           | 2  |
| 2.2  | El Empleo Formal como Mecanismo de Inclusión y Protección Social .....                     | 5  |
| 2.3  | La Población LGBTI+: Definiciones, Marco de Derechos y Realidad Socioeconómica .....       | 6  |
| 2.4  | Discriminación Laboral y Mecanismos de Exclusión de la Población LGBTI+ .....              | 8  |
| 2.5  | Interseccionalidad: La Confluencia de la Identidad LGBTI+ con Otras Categorías Sociales .. | 9  |
| 3.   | DATOS Y METODOLOGÍA.....                                                                   | 11 |
| 3.1. | Conceptualización y Operacionalización de Variables .....                                  | 12 |
| 3.2  | Técnicas e Instrumentos de Análisis Estadístico .....                                      | 12 |
| 4.   | RESULTADOS .....                                                                           | 17 |
| 4.1  | Diagnóstico de Multicolinealidad .....                                                     | 17 |
| 4.2  | Estadísticas Descriptivas.....                                                             | 17 |
| 4.3  | Regresión Logística Binaria: Odds Ratios .....                                             | 17 |
| 4.4. | Análisis de Datos e Interpretación .....                                                   | 19 |
| 4.5. | Discusión y Comparación con la Literatura .....                                            | 21 |
| 5.   | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA ECONÓMICA .....                                 | 22 |
| 5.1. | Recomendaciones de política pública .....                                                  | 22 |
| 6.   | REFERENCIAS .....                                                                          | 24 |
| 7.   | ANEXOS .....                                                                               | 27 |

## 1. INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral es un pilar fundamental para el desarrollo económico sostenible y la cohesión social. Sin embargo, en América Latina, la discriminación contra poblaciones históricamente vulnerables, como la comunidad de lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y otras identidades (LGBTI+), representa un reto regional significativo con altos costos macroeconómicos.

Organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) han documentado sistemáticamente cómo la exclusión de estos grupos no solo constituye una violación de derechos humanos, sino que también genera ineficiencias en el mercado laboral, reduce la base tributaria y limita el potencial de crecimiento de los países (OCDE, 2023; BID, 2023; CEPAL, 2023). En este contexto, Ecuador se encuentra en una posición única para avanzar en la comprensión de este problema.

A pesar de que la Constitución ecuatoriana de 2008 prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género, la implementación práctica de estos derechos enfrenta desafíos significativos, y la evidencia empírica a nivel nacional ha sido fragmentada y limitada por restricciones de datos. Estudios previos, como los de García & López (2022) y Rodríguez (2021), han señalado consistentemente la falta de datos oficiales y desagregados como el principal obstáculo para una cuantificación rigurosa de las brechas laborales. Gran parte de la literatura existente se ha basado en muestras de conveniencia o estudios cualitativos que, si bien ofrecen una visión

profunda de las experiencias vividas, carecen de generalidad a nivel nacional. Es en este escenario donde el Censo de Población y Vivienda de Ecuador de 2022 representa un cambio de paradigma. Por primera vez, se incluyeron preguntas sobre identidad de género y orientación sexual, ofreciendo una fuente de datos sin precedentes para analizar estas disparidades con cobertura y representatividad nacional (INEC, 2024).

Este estudio argumenta que la población LGBTI+ en Ecuador enfrenta una brecha persistente en el acceso al empleo formal, la cual no se explica por diferencias en capital humano y es modulada por factores interseccionales como la edad y la educación. Para probar esta afirmación, se plantean dos hipótesis centrales: **H1)** la población LGBTI+ presenta una menor probabilidad de tener empleo formal en comparación con la población no-LGBTI+, incluso después de controlar por variables de capital humano y demográficas; y **H2)** estos efectos no son homogéneos, sino que se modulan por la intersección con la edad y el nivel educativo. El objetivo principal es analizar estos determinantes con modelos econométricos robustos para informar políticas públicas basadas en evidencia y con un enfoque de derechos.

La reducción de las brechas laborales no es solo una cuestión de justicia social, sino un imperativo económico con profundas implicaciones para el desarrollo. Ignorar el potencial de segmentos significativos de la población representa una ineficiencia macroeconómica cuantificable. Según la OCDE (2023), la discriminación en el mercado laboral puede reducir el Producto Interno Bruto (PIB) de un país entre 0.5% y 1.5% anualmente, un costo que ninguna economía en desarrollo puede permitirse. Prestar atención a grupos tradicionalmente discriminados es fundamental no solo para



corregir injusticias históricas y cumplir con mandatos constitucionales de igualdad, sino también para desbloquear un reservorio de talento y productividad. Para el mercado laboral, la inclusión se traduce en una mejor asignación de recursos —contratando al mejor candidato sin importar su identidad—, un aumento de la innovación en equipos diversos y una reducción de la informalidad, lo que a su vez fortalece la base tributaria y la protección social. En este contexto, el análisis de los datos del Censo 2022 no es un ejercicio académico aislado, sino una herramienta crucial para diseñar políticas públicas que promuevan un mercado laboral más eficiente, equitativo y competitivo, alineando los principios de derechos humanos con los objetivos de crecimiento económico.

Para alcanzar los objetivos planteados, el presente documento se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se presenta una revisión de la literatura que abarca las teorías de la discriminación, el marco interseccional y la evidencia empírica previa a nivel regional y nacional. Posteriormente, se detalla la metodología utilizada, describiendo la fuente de datos, la muestra analítica y las técnicas econométricas aplicadas. A continuación, se exponen y analizan los resultados de los modelos de regresión logística, interpretando los efectos de las variables principales y sus interacciones. Finalmente, se presentan las conclusiones, que sintetizan los hallazgos clave, y se ofrecen un conjunto de recomendaciones de política económica dirigidas a diferentes sectores para promover una inclusión laboral efectiva de la población LGBTI+ en Ecuador.

## **2. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1 Marco Teórico - Contextual**

Este estudio se fundamenta en tres pilares teóricos que permiten una comprensión profunda y matizada del fenómeno de las disparidades laborales: la teoría de la discriminación, la teoría interseccional y la evidencia empírica regional y nacional. La integración de estos marcos es esencial para superar las limitaciones de análisis previos y abordar la complejidad de las desventajas laborales que enfrenta la población LGBTI+ en Ecuador.

En primer lugar, la teoría de la discriminación proporciona el marco conceptual para entender por qué las diferencias en resultados laborales no siempre se explican por la productividad. Becker (1964) propuso el concepto de "discriminación por gustos", donde los empleadores, clientes o incluso compañeros de trabajo tienen una "preferencia" por no interactuar con ciertos grupos, lo que se traduce en una pérdida de eficiencia económica y en una brecha salarial para el grupo discriminado. Por su parte, Arrow (1973) desarrolló el modelo de "discriminación estadística", que resulta particularmente relevante para este estudio. Arrow argumenta que, ante información imperfecta sobre la productividad de un individuo, los empleadores pueden utilizar estereotipos sobre un grupo «e.g., asumir menor compromiso o productividad de la población LGBTI+» como un proxy para tomar decisiones de contratación o promoción, perpetuando así desventajas laborales incluso si esos estereotipos son incorrectos. Recientemente, Aksoy et al. (2022) han documentado experimentalmente cómo estos mecanismos operan específicamente contra personas transgénero en el mercado laboral estadounidense, encontrando que el apoyo declarado hacia gerentes



transgénero está sobreestimado en un 8-10% debido a deseabilidad social, lo que evidencia la persistencia de prejuicios incluso en contextos con protección legal. Ambas teorías son fundamentales para formular la **Hipótesis 1**; La población que se identifica como LGBTI+ en Ecuador presenta una menor probabilidad de tener un empleo formal en comparación con la población no-LGBTI+, incluso después de controlar por variables de capital humano (edad, educación), demográficas (género, etnia) y geográficas., ya que sugieren que la identidad LGBTI+ podría estar asociada con peores resultados laborales, independientemente del capital humano de las personas. La evidencia experimental en Ecuador de Hernández et al. (2023), que encontró una menor probabilidad de recibir llamadas para entrevistas a candidatos gays, apoya la existencia de estos mecanismos discriminatorios en el mercado laboral local, validando la pertinencia de este marco teórico. Además, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023) subraya que esta discriminación tiene un costo macroeconómico significativo, al reducir la eficiencia del mercado laboral y el potencial de crecimiento del país.

Sin embargo, la teoría de la discriminación tradicional a menudo trata a los grupos minoritarios como bloques homogéneos, ignorando la diversidad interna y las experiencias diferenciadas. Aquí es donde entra la teoría interseccional, desarrollada por Crenshaw (1989), que es indispensable para entender cómo la identidad LGBTI+ no es monolítica. Esta teoría sostiene que los sistemas de opresión «como el heterosexismo, el racismo o el sexismo» no operan de manera aislada, sino que se interceptan, creando experiencias únicas de desventaja que no se capturan

analizando estas categorías de forma aislada. Por lo tanto, ser una mujer trans indígena no es la suma de ser mujer, trans e indígena; es una posición social única con desafíos específicos que no pueden ser comprendidos de forma atomizada (Crenshaw, 1989). La evidencia empírica reciente respalda este enfoque: Katsuya (2022) demuestra en un estudio longitudinal que las brechas socioeconómicas para minorías sexuales aparecen en la edad adulta temprana y persisten o se amplían con el tiempo dependiendo de factores demográficos, mientras que Ablaza et al. (2025) documentan un "doble revés" donde las personas LGBTQ+ enfrentan simultáneamente mayor probabilidad de empleo no estándar y menor bienestar laboral. Este enfoque es crucial para esta investigación y para la **Hipótesis 2**; El efecto de la identidad LGBTI+ sobre la probabilidad de tener empleo formal no es homogéneo, sino que está moderado (modulado) por la edad y el nivel educativo. Específicamente, se espera que la brecha sea más pronunciada en edades tempranas y que el retorno de la educación sea menor para la población LGBTI+. Este último punto es particularmente relevante considerando los hallazgos de Cech et al. (2021), quienes documentan en un estudio con más de 25,000 profesionales STEM en EE.UU. que incluso en sectores de alta calificación, las personas LGBTQ+ enfrentan desventajas multidimensionales (limitaciones de carrera, acoso, devaluación profesional) que no se explican por diferencias en capital humano. Este enfoque interseccional es cada vez más demandado por organismos internacionales como la CEPAL (2023), que abogan por políticas públicas que adopten esta perspectiva para ser

verdaderamente efectivas y no dejar atrás a los subgrupos más vulnerables.

A pesar de este marco teórico sólido, la evidencia empírica para América Latina, y particularmente para Ecuador, ha sido fragmentada y limitada por restricciones de datos. Estudios previos, como los de García & López (2022) y Rodríguez (2021), han señalado consistentemente la falta de datos oficiales y desagregados como el principal obstáculo para una cuantificación rigurosa de las brechas. Gran parte de la literatura existente se ha basado en muestras de conveniencia o estudios cualitativos que, si bien ofrecen una visión profunda de las experiencias vividas (como el marco de "precariedad queer" de Hollibaugh & Weiss, 2015), carecen de generalizabilidad a nivel nacional. La literatura comparada ofrece valiosos referentes: Hassani-Nezhad et al. (2024) analizan nueve países y encuentran patrones heterogéneos donde hombres en parejas del mismo sexo tienen menor participación laboral y salarios, mientras que mujeres en parejas del mismo sexo muestran una prima salarial. En América Latina, Sarzosa (2023) documenta brechas salariales y mayor violencia laboral contra hombres homosexuales en Brasil usando datos de la PNAD Continua, mientras que Tedesco (2025) encuentra resultados contradictorios en el mismo país, sugiriendo que individuos LGB tienden a ser más activos laboralmente pero con mujeres penalizadas independientemente de su orientación. Otros estudios cuantitativos, como los de Piñas et al. (2024) y Salazar & Varela (2023), han sido pioneros en documentar brechas salariales y de formalidad significativas en Ecuador, sugiriendo la presencia de discriminación y segregación ocupacional. No obstante, estos estudios adolecen de limitaciones,

como el no poder explorar la interseccionalidad de manera rigurosa debido al tamaño de la muestra o al diseño de la encuesta.

Es en este contexto donde la inclusión, por primera vez, de preguntas sobre identidad de género y orientación sexual en el Censo de Población y Vivienda de Ecuador de 2022 (INEC, 2024) representa un cambio de paradigma. Esta fuente de datos no solo ofrece una muestra de tamaño nacional que elimina el error de muestreo, sino que también permite por primera vez un análisis interseccional robusto, superando las limitaciones de trabajos previos. El estudio de Mok (2025) en Estados Unidos es un ejemplo metodológico clave al utilizar términos de interacción para demostrar que las brechas salariales por orientación sexual son significativamente mayores para minorías raciales, validando empíricamente la necesidad de un enfoque interseccional (Islar, 2019). La importancia de contar con evidencia rigurosa para políticas públicas es respaldada por Delhommer (2024), quien demuestra mediante un diseño cuasi-experimental que las leyes antidiscriminatorias a nivel estatal y local reducen significativamente las brechas de participación laboral, empleo y salarios para la población LGB. Por otro lado, Carpenter et al. (2022), en las primeras estimaciones nacionales para EE.UU., muestran que las mujeres trans tienen tasas de empleo más bajas, mayor pobreza y menor acceso a seguros de salud en comparación con hombres cisgénero, evidenciando desventajas estructurales persistentes incluso en contextos con protección legal. En este sentido, la presente investigación cubre esta brecha de la literatura empírica mediante el uso del contexto ecuatoriano al utilizar la

fuentes más completas y actualizadas disponibles lo que permite un análisis nacional y la inclusión de variables de intersección de manera robusta, proporcionando la evidencia necesaria para informar políticas públicas basadas en evidencia y con un enfoque de derechos.

## **2.2 El Empleo Formal como Mecanismo de Inclusión y Protección Social**

El mercado laboral se divide estructuralmente en dos sectores: el formal y el informal. El empleo formal se define por la existencia de una relación laboral regulada, reconocida y protegida por la ley. Sus características distintivas incluyen la firma de un contrato de trabajo, la afiliación obligatoria a los sistemas de seguridad social (que brindan acceso a salud, pensiones y otras prestaciones), el pago de impuestos y el cumplimiento de la normativa laboral (Cacciamali, 2018). En contraste, el empleo informal se caracteriza por la ausencia de estas protecciones, generando una situación de alta precariedad, falta de acceso a derechos laborales básicos como vacaciones pagadas, indemnización por despido, y una mayor exposición a la explotación y la inseguridad económica (OIT, 2018).

Recientemente, Ablaza et al. (2025) han documentado empíricamente un fenómeno particularmente relevante para la población LGBTI+: el "doble revés" (double whammy), donde las personas LGBTQ+ tienen significativamente más probabilidades de estar en empleos no estándar (informales, precarios, temporales) y, simultáneamente, experimentan peores niveles de bienestar laboral. Este hallazgo proporciona evidencia cuantitativa de cómo la identidad LGBTI+ puede convertirse en una barrera estructural para acceder a

empleos formales de calidad, independientemente del nivel educativo o la experiencia laboral.

Desde una perspectiva económica, el empleo formal no solo es un indicador de la "salud" del mercado laboral, sino también un pilar fundamental para la cohesión social y la reducción de la pobreza. La teoría del capital humano postula que la inversión en educación y formación aumenta la productividad de los individuos, lo que se traduce en mejores salarios y condiciones laborales (Becker, 1964). Sin embargo, el acceso al sector formal no depende únicamente del capital humano individual. Cullen y Pérez-Truglia (2023) demuestran experimentalmente cómo las redes profesionales y las prácticas informales de contratación (como el "schmoozing" o networking) perpetúan desigualdades sistémicas, creando barreras invisibles pero efectivas para grupos históricamente marginados. Este fenómeno es particularmente relevante para la población LGBTI+, que frecuentemente carece de acceso a redes profesionales heteronormativas que facilitan la inserción en empleos formales. Factores estructurales, discriminatorios y segmentación del mercado pueden impedir que ciertos grupos, incluso con alta calificación, puedan insertarse en empleos de calidad (Piore, 1979). Button (2018) proporciona evidencia causal de cómo las políticas antidiscriminatorias específicas pueden mejorar significativamente el acceso al empleo formal para poblaciones vulnerables, mostrando que la protección legal efectiva es un prerequisite para la formalización laboral inclusiva. Además, Aksoy et al. (2024) documentan brechas significativas en autoconfianza y autopercepción entre personas de minorías

de género, mecanismos psicológicos que pueden afectar negativamente la búsqueda de empleo formal y las negociaciones salariales, creando una desventaja adicional más allá de las barreras estructurales explícitas.

Por tanto, analizar la brecha en el acceso al empleo formal para grupos específicos, como la población LGBTI+, es crucial para entender las barreras que impiden una inclusión económica plena y la materialización del principio de igualdad de oportunidades. Bursztyn y Yang (2022) destacan que las percepciones erróneas sobre el apoyo social a minorías pueden limitar la implementación efectiva de políticas inclusivas, mientras que Boring y Delfgaauw (2024) documentan cómo los gerentes reportan mayor apoyo a políticas de inclusión que sus acciones reales, evidenciando un desfase entre el discurso institucional y la práctica concreta en la formalización laboral. Estas brechas no solo representan una injusticia social, sino también una ineficiencia económica cuantificable, como señala la OCDE (2023), que estima costos macroeconómicos significativos por la exclusión laboral de talentos calificados pertenecientes a minorías sexuales y de género.

### **2.3 La Población LGBTI+: Definiciones, Marco de Derechos y Realidad Socioeconómica**

La sigla LGBTI+ engloba a un conjunto diverso de personas cuya orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales no se ajustan a las normas hegemónicas cisgénero y heterosexuales. Incluye a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer, asexuales, entre otras identidades (Pichardo, 2021). Es

fundamental distinguir entre orientación sexual (atracción afectiva y/o sexual hacia personas de un determinado género) e identidad de género (vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer) (UNESCO, 2023).

Este reconocimiento de la diversidad interna dentro de la población LGBTI+ es crucial para evitar tratamientos monolíticos, como resaltan Lacatena et al. (2024) en su revisión sistemática, donde identifican cinco marcos teóricos (estrés minoritario, prejuicio sexual, teoría queer, etc.) que explican cómo las experiencias laborales y de bienestar varían significativamente según la intersección de múltiples identidades.

A nivel internacional, el marco de derechos humanos ha avanzado significativamente en el reconocimiento de los derechos de la población LGBTI+. Principios de Yogyakarta (2007) y la jurisprudencia de sistemas regionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos han sido clave para establecer que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas contra la discriminación. Sin embargo, Dibany (2023) señala que, en muchos contextos, incluyendo sistemas legales avanzados, persisten lagunas significativas en la protección laboral efectiva, particularmente en la definición explícita de "orientación sexual" y "identidad de género" en la legislación laboral nacional, lo que limita la posibilidad de judicializar casos concretos de discriminación. En Ecuador, la Constitución de 2008 prohíbe la discriminación por orientación sexual e incluye el derecho a una identidad de género acorde con la identidad de la persona, aunque su implementación



práctica enfrenta desafíos significativos (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021). La evidencia internacional respalda la importancia de estos marcos regulatorios: Delhommer (2024) demuestra mediante un diseño cuasi-experimental que las leyes antidiscriminatorias a nivel estatal y local reducen significativamente las brechas de participación laboral, empleo y salarios para la población LGB, aunque reconoce que su efectividad depende de mecanismos de implementación y monitoreo efectivos.

A pesar de estos avances normativos, la realidad socioeconómica de la población LGBTI+ en América Latina sigue marcada por la vulnerabilidad. Los estudios cuantitativos recientes documentan estas desigualdades de manera contundente: Hassani-Nezhad et al. (2024), en un análisis multinacional de 9 países, encuentran que hombres en parejas del mismo sexo tienen menor participación laboral y salarios, mientras que mujeres en parejas del mismo sexo presentan una prima salarial, evidenciando heterogeneidad por género dentro de la población LGBTI+. En el contexto latinoamericano específico, Sarzosa (2023) confirma patrones similares en Brasil usando datos de la PNAD Continua, además de documentar mayores tasas de violencia laboral contra hombres homosexuales, un fenómeno particularmente preocupante que requiere atención en el diseño de políticas. Estudios cualitativos y encuestas de alcance limitado han documentado altas tasas de discriminación en el ámbito laboral, familiar y educativo, lo que se traduce en mayores niveles de pobreza, exclusión social y problemas de salud mental (CLAM, 2020). Esta vulnerabilidad multidimensional es

especialmente pronunciada para personas transgénero: Carpenter et al. (2022), en las primeras estimaciones nacionales para Estados Unidos, muestran que las mujeres trans tienen tasas de empleo más bajas, mayor pobreza y menor acceso a seguros de salud en comparación con hombres cisgénero, una brecha que persiste incluso en contextos con protección legal formal. La falta de datos sistemáticos y desagregados ha sido uno de los mayores obstáculos para dimensionar la magnitud de estas desigualdades y diseñar políticas públicas efectivas. Este vacío de evidencia es crítico, como señalan Mills et al. (2024) en su estudio sobre ciudades canadienses en proceso de desindustrialización, donde demuestran que los estereotipos sobre la "precariedad queer" limitan las oportunidades laborales cuando no existen datos robustos que permitan diseñar intervenciones específicas.

La evidencia más reciente resalta la necesidad de abordar estas desigualdades desde una perspectiva interseccional. Bränström et al. (2023), en un estudio prospectivo con gemelos suecos, demuestran que las minorías sexuales enfrentan un mayor riesgo de ausentismo laboral y pensiones por discapacidad, mediado por la exposición a discriminación y victimización, así como por tratamiento con medicamentos antidepresivos. Estos hallazgos sugieren que los efectos de la discriminación se extienden más allá del acceso inicial al empleo y comprometen la sostenibilidad de la inserción laboral a largo plazo. Esta comprensión multifacética de las desventajas socioeconómicas de la población LGBTI+ subraya la importancia de contar con datos nacionales robustos y desagregados como los proporcionados por el Censo de Población y Vivienda de

Ecuador de 2022, que permiten por primera vez un análisis riguroso de estas brechas en el contexto ecuatoriano.

#### **2.4 Discriminación Laboral y Mecanismos de Exclusión de la Población LGBTI+**

La discriminación laboral contra la población LGBTI+ puede manifestarse de múltiples formas, incluyendo barreras en el acceso al empleo, acoso durante la permanencia y obstáculos para la promoción (Badgett, Choi, & Wilson, 2019). Para comprender la magnitud real de estos mecanismos discriminatorios, es esencial superar el sesgo de deseabilidad social que afecta las mediciones tradicionales. Recientemente, Aksoy et al. (2022) han documentado experimentalmente la magnitud de estos mecanismos discriminatorios utilizando una técnica de "doble lista" que minimiza el sesgo de deseabilidad social. Sus resultados revelan que el apoyo laboral hacia personas transgénero está sobreestimado en un 8-10% cuando se miden actitudes directamente, evidenciando la persistencia de prejuicios incluso en contextos donde existe protección legal formal. Esta metodología innovadora permite medir actitudes verdaderas y no declaradas, mostrando que más de dos tercios de las personas en Estados Unidos se sentirían cómodas con un gerente transgénero y apoyarían leyes antidiscriminatorias, aunque estas cifras son significativamente más bajas que las reportadas en encuestas tradicionales.

Estas formas de discriminación se manifiestan en tres dimensiones clave que configuran la experiencia laboral de la población LGBTI+. En primer lugar, la Discriminación en el Acceso: Negativa a contratar a una persona por su orientación

sexual o identidad de género real o percibida. Esta forma de discriminación se ha documentado sistemáticamente en múltiples contextos: Hassani-Nezhad et al. (2024), en un análisis multinacional de 9 países, encuentran que los hombres en parejas del mismo sexo tienen menor participación laboral, mientras que Sarzosa (2023) confirma patrones similares en Brasil, además de documentar mayores tasas de violencia laboral contra hombres homosexuales. En segundo lugar, la Discriminación en el Proceso: Acoso laboral, creación de un ambiente de trabajo hostil, falta de oportunidades de promoción o capacitación. La evidencia de Carpenter et al. (2022) es particularmente reveladora: en las primeras estimaciones nacionales para Estados Unidos, muestran que las mujeres trans tienen tasas de empleo más bajas, mayor pobreza y menor acceso a seguros de salud en comparación con hombres cisgénero, una brecha que persiste incluso en contextos con protección legal formal. Finalmente, la Discriminación en la Permanencia: Despido arbitrario basado en la identidad LGBTI+. Este fenómeno se relaciona estrechamente con los hallazgos de Bränström et al. (2023), quienes demuestran en un estudio prospectivo con gemelos suecos que las minorías sexuales enfrentan un mayor riesgo de ausentismo laboral y pensiones por discapacidad, mediado por la exposición a discriminación y victimización, así como por tratamiento con medicamentos antidepresivos.

Para explicar los fundamentos teóricos de estos fenómenos discriminatorios, la literatura económica identifica dos mecanismos principales (Phelps, 1972; Arrow, 1973). La Discriminación por Gustos (Taste-based Discrimination):

Ocurre cuando un empleador, cliente o compañero de trabajo tiene un prejuicio o "gusto" personal en contra de un grupo específico y decide no interactuar o contratar a personas de ese grupo, incluso si su productividad es igual a la de otros. Este tipo de discriminación es particularmente relevante para la población LGBTI+, como demuestra Badgett et al. (2024) en su revisión exhaustiva de la literatura económica, donde señalan que los empleadores pueden tener preferencias explícitas contra minorías sexuales y de género que se traducen en brechas persistentes de empleo y salarios.

Paralelamente, la Discriminación Estadística (Statistical Discrimination): Ocurre cuando un empleador, con información imperfecta, utiliza características observables (como la orientación sexual o la identidad de género) como un proxy o indicador de productividad no observable. La relevancia de este mecanismo para el diseño de políticas públicas se evidencia en la investigación de Delhomme (2024), quien demuestra mediante un diseño cuasi-experimental que las leyes antidiscriminatorias a nivel estatal y local reducen significativamente las brechas de participación laboral, empleo y salarios para la población LGB, aunque reconoce que su efectividad depende de mecanismos de implementación y monitoreo efectivos.

Este análisis teórico y empírico revela una paradoja fundamental: este tipo de discriminación es irracional desde una perspectiva de maximización de beneficios, pero persiste debido a los prejuicios sociales. Aquí radica la importancia de los hallazgos de estudio de Aksoy et al. (2022) quien aporta evidencia crucial al mostrar que las personas

subestiman sistemáticamente el nivel de apoyo social hacia personas transgénero en el lugar de trabajo, creando un ciclo donde los prejuicios percibidos legitiman conductas discriminatorias incluso cuando el apoyo real es sustancialmente mayor. Esta dinámica explica por qué, a pesar de los avances normativos, las brechas laborales para la población LGBTI+ persisten como un fenómeno estructural que requiere intervenciones específicas y multifacéticas.

## **2.5 Interseccionalidad: La Confluencia de la Identidad LGBTI+ con Otras Categorías Sociales**

El concepto de interseccionalidad, acuñado por Kimberlé Crenshaw (1989), es fundamental para entender las desigualdades de la población LGBTI+. Esta perspectiva sostiene que las categorías sociales como el género, la etnia, la clase social y la orientación sexual/identidad de género no operan de manera aislada, sino que se interceptan, creando experiencias únicas de opresión o privilegio. La revisión sistemática de Lacatena et al. (2024) identifica cinco marcos teóricos clave (estrés minoritario, prejuicio sexual, teoría queer, etc.) que explican cómo las experiencias laborales y de bienestar varían significativamente según la intersección de múltiples identidades, validando empíricamente la necesidad de este enfoque para comprender las desigualdades complejas.

Para esta investigación, la interseccionalidad es clave porque postula que la experiencia laboral de una persona LGBTI+ no es homogénea. Los hallazgos de Ablaza et al. (2025) resaltan este punto al documentar un "doble revés" (double whammy) donde las personas LGBTQ+ tienen significativamente más



probabilidades de estar en empleos no estándar (informales, precarios, temporales) y, simultáneamente, experimentan peores niveles de bienestar laboral, un fenómeno que se intensifica cuando se cruzan con otras categorías de vulnerabilidad. Por ejemplo, la brecha laboral puede ser diferente para una mujer trans joven y pobre en una zona rural en comparación con un hombre gay blanco de clase alta en una gran ciudad. Esta heterogeneidad se confirma en el contexto latinoamericano por Sarzosa (2023), quien encuentra variaciones geográficas significativas en las brechas laborales para minorías sexuales en Brasil, además de diferencias por género dentro de la población LGBTI+.

Este estudio se centra en dos ejes interseccionales clave: la edad y la educación.

**Intersección LGBTI+ y Edad:** Se hipotetiza que las barreras laborales pueden ser más fuertes al inicio de la trayectoria laboral de las personas LGBTI+, quienes pueden enfrentar discriminación desde su primer empleo. Esta hipótesis es respaldada por Katsuya (2022), quien demuestra en un estudio longitudinal que las brechas socioeconómicas para minorías sexuales aparecen en la edad adulta temprana y persisten o se amplían con el tiempo dependiendo de factores demográficos y contextuales. Con el tiempo, la acumulación de experiencia y capital profesional podría ayudar a mitigar estas barreras, como sugiere Mills et al. (2024) en su estudio sobre ciudades canadienses, donde muestran que las personas queer y trans desarrollan estrategias de adaptación ocupacional a lo largo de sus trayectorias laborales.

**Intersección LGBTI+ y Educación:** La teoría del capital humano sugiere que la educación es el principal mecanismo de movilidad social. Sin embargo, Cech et al. (2021) cuestionan esta premisa al documentar en un estudio con más de 25,000 profesionales STEM en EE.UU. que incluso en sectores de alta calificación, las personas LGBTQ+ enfrentan desventajas multidimensionales (limitaciones de carrera, acoso, devaluación profesional) que no se explican por diferencias en capital humano. Esta investigación explora si el "retorno" de la educación (es decir, el aumento en la probabilidad de tener un empleo formal por cada año adicional de estudio) es menor para la población LGBTI+. Los hallazgos de Hassani-Nezhad et al. (2024) son particularmente relevantes aquí, al mostrar que en múltiples países, las brechas laborales por orientación sexual persisten incluso después de controlar por nivel educativo, sugiriendo que existen barreras estructurales que la educación por sí sola no logra superar. Si esto fuera cierto, indicaría que existen barreras estructurales que la educación por sí sola no logra superar, como la discriminación en los procesos de selección o sesgos en las redes profesionales. Este último mecanismo es validado por Cullen y Pérez-Truglia (2023), quienes demuestran experimentalmente cómo las redes profesionales y las prácticas informales de contratación perpetúan desigualdades sistémicas, creando barreras invisibles pero efectivas para grupos históricamente marginados.

Este marco teórico proporciona las bases conceptuales para interpretar los resultados del análisis econométrico, permitiendo pasar de la simple descripción

de las brechas a una explicación causal de los mecanismos subyacentes que generan las disparidades laborales en la población LGBTI+ en Ecuador. La importancia de este enfoque interseccional es reforzada por las recomendaciones de organismos internacionales como la CEPAL (2023) y la OCDE (2023), que abogan por políticas públicas que adopten esta perspectiva para ser verdaderamente efectivas y no dejar atrás a los subgrupos más vulnerables, especialmente en contextos como el ecuatoriano donde los datos desagregados han sido históricamente limitados.

### 3. DATOS Y METODOLOGÍA

La presente investigación se enmarca en un **paradigma positivista**, que asume que la realidad social es objetiva y puede ser medida y analizada a través de métodos cuantitativos para descubrir regularidades y relaciones causales (Creswell, 2014). El objetivo es probar varias hipótesis específicas sobre la relación entre las variables, utilizando datos numéricos y técnicas estadísticas rigurosas.

El **tipo de estudio** es descriptivo-correlacional y de corte transversal. Es **descriptivo** porque busca caracterizar la magnitud de la brecha en el empleo formal para la población LGBTI+ en Ecuador. Es **correlacional** porque analiza la asociación estadística entre la identidad LGBTI+ y el empleo formal, controlando por otras variables. Es de **corte transversal** porque los datos fueron recolectados en un único punto en el tiempo (durante el Censo de 2022), lo que permite analizar las relaciones existentes en ese momento, pero no establecer causalidad a lo largo del tiempo ni inferir cambios.

El **diseño metodológico** es no experimental, basado en el análisis de

microdatos de una fuente secundaria, el Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022, proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Ecuador. Esta fuente es la más completa y actualizada disponible, al contener información de toda la población censada y, crucialmente, variables de identidad de género y orientación sexual. Este diseño es adecuado para investigaciones a gran escala que buscan identificar patrones y relaciones en poblaciones completas.

La **población de estudio** del censo es la totalidad de personas residentes habituales en Ecuador. Para esta investigación, la **muestra analítica** se define como el subconjunto de esta población que cumple con los siguientes criterios:

1. **Personas ocupadas:** Se selecciona únicamente a individuos que declararon haber trabajado la semana anterior al censo (variable **p22 == 1, en el Censo**).
2. **En edad de trabajar:** Se filtra a la población de 18 a 65 años, excluyendo a menores y a la población en edad de jubilación, para centrarse en la población económicamente activa.
3. **Con respuestas válidas:** Se excluyen del análisis las observaciones con valores perdidos o de "No sabe/No responde" en las variables clave (identidad LGBTI+, educación, etc.).

La muestra final del análisis consta de **4,238,114 personas**, lo que garantiza la representatividad de los resultados para la población ecuatoriana que cumple con los criterios de inclusión.

### 3.1. Conceptualización y Operacionalización de Variables

Para probar las hipótesis de la investigación, se definieron y operacionalizaron las siguientes variables:

#### Variable Dependiente:

**Concepto:** Empleo Formal.

**Operacionalización:** Variable binaria (**empleo\_formal**) que toma el valor de 1 si la persona está afiliada a cualquier sistema de seguridad social por su trabajo (IESS General, Voluntario, Campesino, ISSFA, ISSPOL) y 0 en caso contrario. Esta es un proxy robusta y comúnmente aceptado de acceso a un empleo de calidad y no precario (OIT, 2018).

#### 3.1.1. Variable Independiente

##### Principal:

**Concepto:** Pertenencia a la población LGBTI+.

**Operacionalización:** Variable binaria (**LGBTI\_plus**) que toma el valor de 1 si la persona se autoidentifica como parte de la población LGBTI+ según la variable derivada del censo (**pob\_ig\_os == 1**) y 0 en caso contrario.

#### 3.1.2. Variables de Control:

**Edad (edad):** Variable continua que mide los años cumplidos.

**Educación (educacion):** Variable ordinal que mide el nivel educativo más alto alcanzado definidos en el diccionario de variables del Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022 (INEC, 2024). Esta variable es ordinal y mide el nivel educativo más alto alcanzado por la persona, codificado en una escala del 1 ('Ninguno') al 11 ('PHD/Doctorado'). La Tabla 1 detalla los 11 niveles de educación codificados en el censo. Para facilitar la

comparación con estándares internacionales y enmarcar el análisis en la literatura económica, se presenta la equivalencia de cada nivel del censo con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2011). Ver Apendice A.

**Género (mujer):** Variable binaria (1=Mujer, 0=Hombre).

**Etnia (indigena):** Variable binaria (1=Se autoidentifica como indígena, 0=No).

**Área Geográfica (urbano, ciudad\_principal):** Variables binarias para controlar por residencia en área urbana y en las principales ciudades del país.

#### 3.1.3. Variables de Interacción:

**Interacción Edad-LGBTI+:** Se crea para probar si el efecto de la edad es diferente para la población LGBTI+.

**Interacción Educación-LGBTI+:** Se crea para probar si el retorno de la educación es diferente para la población LGBTI+.

### 3.2 Técnicas e Instrumentos de Análisis Estadístico

La técnica principal de análisis es la **regresión logística binaria**. Este método estadístico se utiliza para modelar la relación entre una variable dependiente binaria (tener o no un empleo formal) y un conjunto de variables independientes, que pueden ser categóricas o continuas. La regresión logística permite estimar la probabilidad de que un evento ocurra (en este caso, tener empleo formal) en función de las variables predictoras.

#### 3.2.1 Variables de Resultado y Modelos

*Tabla 1 Operacionalización de Variables para el Modelo de Regresión Logística*

| Variable                                                                    | Descripción                                                                                                                                                                              | Tipo de Variable   |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b><i>empleo_formal</i> (Y)</b>                                             | Variable Dependiente. Es una variable binaria (dicotómica) que indica si una persona está empleada en el sector formal. (1 = Sí tiene empleo formal; 0 = No tiene empleo formal).        | Dicotómica         |
| <b><math>Y_i^*</math></b>                                                   | Variable Latente. Es la variable teórica que representa la propensión no observada (o "predisposición") del individuo $i$ a tener empleo formal. El modelo Logit estima esta propensión. | Continua (Teórica) |
| <b><math>\varepsilon(\varepsilon_{1i}, \varepsilon_{2i}, etc)</math></b>    | Término de Error. Representa el efecto de todos los factores no incluidos en el modelo que influyen en el empleo formal, además del ruido aleatorio.                                     | No Observada       |
| <b>Variables Focales de Interés y de Control (Variables Independientes)</b> |                                                                                                                                                                                          |                    |
| Variable                                                                    | Descripción                                                                                                                                                                              | Tipo de Variable   |
| <b>LGBTI_plus</b>                                                           | Variable Focal. Es una variable binaria clave que indica si el individuo $i$ pertenece a la población                                                                                    | Dicotómica         |

|                         |                                                                                                                                                                                  |                    |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
|                         | LGBTI+. (1 = Sí pertenece; 0 = No pertenece). Su coeficiente $\beta$ mide el efecto de la identidad LGBTI+ sobre el empleo formal, en relación con el grupo de referencia.       |                    |
| <b>edad</b>             | Control Sociodemográfico. Edad del individuo $i$ en años. Se usa para controlar que la diferencia en el empleo formal no se deba simplemente a la edad o la experiencia laboral. | Continua           |
| <b>educacion</b>        | Control Sociodemográfico. Nivel educativo del individuo $i$ (se usa escala del INEC 2024, Controla el efecto del capital humano.                                                 | Continua / Ordinal |
| <b>mujer</b>            | Control de Intersección. Variable binaria para la identidad de género u orientación sexual. (1 = Es mujer; 0 = Es hombre o no aplica para el grupo de referencia).               | Dicotómica         |
| <b>indigena</b>         | Control de Intersección. Variable binaria para la autoidentificación étnica. (1 = Es indígena; 0 = No es indígena).                                                              | Dicotómica         |
| <b>ciudad_principal</b> | Control Geográfico. Variable binaria que indica si el individuo reside en una ciudad principal o metropolitana. Controla por diferencias en las oportunidades de                 | Dicotómica         |



mercado laboral entre zonas urbanas y rurales/periféricas. (1 = Sí reside; 0 = No reside).

### Términos de Interacción (Para Medir la Discriminación Compuesta)

| Variable                             | Explicación                                                                                                                                                                             | Medida del Coeficiente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>LGBTI_plus x edad</i></b>      | Término de interacción. Captura cómo el efecto de la edad sobre la probabilidad de tener empleo formal es diferente para las personas LGBTI+ en comparación con las personas no LGBTI+. | El coeficiente mide el cambio diferencial en el <i>log-odds</i> de empleo formal asociado a cada año adicional de edad, específicamente para el grupo LGBTI+. Un coeficiente positivo significativo indicaría que el efecto de la edad (como proxy de experiencia) es más fuerte para las personas LGBTI+, mientras que uno negativo indicaría que es más débil. |
| <b><i>LGBTI_plus x educación</i></b> | Término de interacción. Captura cómo el efecto del nivel educativo sobre la probabilidad de tener empleo formal es diferente para las personas LGBTI+ en comparación con las            | El coeficiente mide el <b>cambio diferencial en el log-odds</b> de empleo formal asociado a cada nivel educativo adicional, <b>específicamente para el grupo LGBTI+</b> . Un coeficiente positivo significativo indicaría que el "retorno" a la educación es                                                                                                     |

personas no LGBTI+.

mayor para las personas LGBTI+, mientras que uno negativo sugeriría que, a pesar de más educación, enfrentan una barrera adicional que reduce ese retorno.

Nota. Los coeficientes de interacción se interpretan de la siguiente manera: Para  $LGBTI\_plus \times edad$ , un coeficiente positivo significativo indicaría que el efecto de la edad (como proxy de experiencia) es más fuerte para personas LGBTI+, mientras que uno negativo indicaría que es más débil. Para  $LGBTI\_plus \times educacion$ , un coeficiente positivo sugeriría mayor retorno a la educación para personas LGBTI+, mientras que uno negativo indicaría barreras adicionales que reducen dicho retorno.

Fuente: Elaboración propia con base en el marco teórico y metodológico del estudio.

Se estimaron cuatro modelos secuenciales para un análisis progresivo:

**Modelo 1 (M1):** Modelo base con todas las variables de control y la variable independiente principal (**LGBTI\_plus**).

$$Y_i^* = \beta_0 + \beta_1 * LGBTI\_plus_i + \beta_2 * edad_i + \beta_3 * educacion_i + \beta_4 * mujer_i + \beta_5 * indigena_i + \beta_6 * urbano_i + \beta_7 * ciudad\_principal_i + \varepsilon_{1i}$$

**Modelo 2 (M2):** Se añade la interacción entre **LGBTI\_plus** y **edad**.

$$Y_i^* = \beta_0 + \beta_1 * LGBTI\_plus_i + \beta_2 * edad_i + \beta_3 * educacion_i + \beta_4 * mujer_i + \beta_5 * indigena_i + \beta_6 * urbano_i + \beta_7 * ciudad\_principal_i + \beta_8 * LGBTI\_edad_i + \varepsilon_{2i}$$

**Modelo 3 (M3):** Se añade la interacción entre **LGBTI\_plus** y **educación**.

$$Y_i^* = \beta_0 + \beta_1 * LGBTI\_plus_i + \beta_2 * edad_i + \beta_3 * educacion_i + \beta_4 * mujer_i + \beta_5 * indigena_i + \beta_6 * urbano_i + \beta_7 * ciudad\_principal_i + \beta_8 * LGBTI\_educacion_i + \varepsilon_{3i}$$

**Modelo 4 (M4):** Modelo completo que incluye **ambas interacciones**.

$$Y_i^* = \beta_0 + \beta_1 * LGBTI\_plus_i + \beta_2 * edad_i + \beta_3 * educacion_i + \beta_4 * mujer_i + \beta_5 * indigena_i + \beta_6 * urbano_i + \beta_7 * ciudad\_principal_i + \beta_8 * LGBTI\_edad_i + \beta_9 * LGBTI\_educacion_i + \varepsilon_{4i}$$

**Nota:**

$Y_i$  es la variable dependiente observada ( $emple_{formal}$ ), donde  $P(Y_i = 1)$

$$= \frac{e^{Y_i^*}}{(1 + e^{Y_i^*})}$$

Para la interpretación de los resultados, los coeficientes de la regresión logística se transformaron en **Odds Ratios (OR)**. Un OR mayor a 1 indica que la variable aumenta la probabilidad de tener empleo formal, mientras que un OR menor a 1 indica que la disminuye.

Además, se realizaron diagnósticos de **multicolinealidad** mediante el **Factor de Inflación de la Varianza (VIF)** para asegurar la estabilidad de las estimaciones. Para la interpretación de las interacciones, se utilizó el comando **margins** de Stata para calcular y graficar las probabilidades predichas, lo que facilita una comprensión intuitiva de los efectos moderadores de la edad que comprende de 18 a 65 años y la educación según la escala del INEC 2024.

## 4. RESULTADOS

### 4.1 Diagnóstico de Multicolinealidad

El análisis de multicolinealidad mediante el Factor de Inflación de la Varianza (VIF) revela valores elevados para las variables relacionadas con LGBTI\_plus y sus interacciones (VIF > 10). Sin embargo, esta multicolinealidad es estructural y esperada cuando se incluyen términos de interacción. A pesar de los VIFs elevados, los coeficientes de interés mantienen alta significancia estadística, por lo que la multicolinealidad no representa un impedimento para la interpretación de los resultados. Ver Apéndice B

### 4.2 Estadísticas Descriptivas

Los datos muestran que aproximadamente el 59.8% de la muestra tiene empleo formal. El 2.4% de la muestra se identifica como parte de la comunidad LGBTI+, el 40.5% son mujeres y el 5.4% se identifica como indígena. La edad promedio es de 38.7 años y el nivel educativo promedio es de 6.9 en la escala utilizada. Estas estadísticas proporcionan contexto para interpretar los resultados del modelo econométrico. Ver Apéndice C

### 4.3 Regresión Logística Binaria: Odds Ratios

*Tabla 2 Resultados de Regresión Logística Binaria: Odds Ratios*

| Variable         | M1        | M2        | M3        | M4        |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| LGBTI_plus       | 0,925***  | 0,790***  | 1,141***  | 0,976     |
| edad             | 1,029***  | 1,029***  | 1,029***  | 1,029***  |
| educación        | 1,511***  | 1,511***  | 1,512***  | 1,512***  |
| mujer            | 1,059***  | 1,059***  | 1,058***  | 1,058***  |
| indígena         | 0,681***  | 0,681***  | 0,681***  | 0,681***  |
| urbano           | 0,841***  | 0,841***  | 0,841***  | 0,841***  |
| ciudad_principal | 1,183***  | 1,183***  | 1,183***  | 1,183***  |
| LGBTI_edad       |           | 1,004***  |           | 1,003***  |
| LGBTI_educación  |           |           | 0,969***  | 0,974***  |
| N                | 4.238.114 | 4.238.114 | 4.238.114 | 4.238.114 |

Notas: Los resultados presentan odds ratios de modelos de regresión logística binaria.

a) **LGBTI\_plus**: Variable binaria (1 = pertenece a población LGBTI+, 0 = no pertenece).

b) **edad**: Edad en años.

c) **educación**: Nivel educativo según escala del INEC (1-11).

d) **mujer**: Variable binaria (1 = mujer, 0 = hombre).

e) **indígena**: Variable binaria (1 = se autoidentifica como indígena, 0 = no).

f) **urbano**: Variable binaria (1 = reside en zona urbana, 0 = zona rural).

g) **ciudad\_principal**: Variable binaria (1 = reside en ciudad principal, 0 = otra área urbana).

h) **LGBTI\_edad**: Término de interacción entre identidad LGBTI+ y edad.

i) **LGBTI\_educación**: Término de interacción entre identidad LGBTI+ y nivel educativo.

\*\*\*  $p < 0,001$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$ . Los errores estándar se omiten por espacio pero están disponibles bajo solicitud.

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos del Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022 (INEC, 2024).

- **Variable Principal.**

#### **LGBTI\_plus.**

**Resultado (M1):** OR = 0.925 **Interpretación:** Manteniendo todas las demás variables constantes (edad, educación, género, etnia, etc.), la población que se identifica como LGBTI+ tiene un 7.5% menos de odds (o probabilidades) de estar empleada en el sector formal en comparación con la población no LGBTI+ ( $1 - 0.925 = 0.075$ ).

- **Variables de Control.**

#### **Variables Capital Humano**

**edad (OR = 1.029):** Cada año adicional de edad aumenta en un 2.9% las probabilidades de tener empleo formal, manteniendo las demás variables constantes.

**educacion (OR = 1.512):** Cada nivel adicional de educación aumenta en un 51.2% las probabilidades de tener empleo formal. Esta es

la variable con el efecto más fuerte en el modelo.

#### **Variables Demográficas**

**mujer (OR = 1.059):** Ser mujer se asocia con un 5.9% más de probabilidades de tener empleo formal, una vez controlados los otros factores.

**indígena (OR = 0.681):** Identificarse como indígena se asocia con una reducción del 31.9% en las probabilidades de tener empleo formal ( $1 - 0.681 = 0.319$ ). Este es un efecto muy grande y significativo, y confirma una profunda desventaja estructural para la población indígena en el mercado laboral.

#### **Variables Territoriales**

**urbano (OR = 0.841):** Vivir en zona urbana se asocia con una reducción del 15.9% en las probabilidades de tener empleo formal ( $1 - 0.841 = 0.159$ ).

**ciudad\_principal (OR = 1.183):** Vivir en una ciudad principal aumenta en un 18.3% las probabilidades de tener un empleo formal.

- **Variables de Interseccionalidad.**

Aquí vemos cómo las identidades se cruzan.

#### **Interacción con Edad**

**LGBTI\_edad (M2):** OR = 1.004

**Interpretación:** Por cada año adicional de edad, el efecto negativo de ser LGBTI+ sobre el empleo formal se reduce en un 0.4%. Esto sugiere que la brecha de empleo formal entre personas LGBTI+ y no LGBTI+ disminuye con la edad.

#### **Interacción con Educación**

**LGBTI\_educacion (M3):** OR = 0.969

**Interpretación:** Por cada nivel adicional de educación, el efecto de ser LGBTI+ sobre el empleo formal se reduce en un 3.1% ( $1 - 0.969 = 0.031$ ). Esto sugiere que la ventaja de la educación es menor para la población LGBTI+ que para la población general.

## Modelo Completo con Ambas

### Interacciones (M4).

**LGBTI\_plus (OR = 0.976, p=0.539):** En el modelo completo que incluye ambas interacciones, el efecto principal de ser LGBTI+ ya no es estadísticamente significativo (el valor p es mayor a 0.05). Esto sugiere que el efecto de ser LGBTI+ sobre el empleo formal está completamente mediado por la edad y la educación.

**LGBTI\_edad (OR = 1.003):** La interacción con la edad sigue siendo positiva y significativa, indicando que la brecha de empleo formal para la población LGBTI+ se reduce con la edad.

**LGBTI\_educacion (OR = 0.974):** La interacción con la educación sigue siendo negativa y significativa, indicando que la ventaja de la educación es menor para la población LGBTI+.

### 4.4. Análisis de Datos e Interpretación.

Los resultados de la estimación de los cuatro modelos revelan hallazgos significativos sobre las disparidades laborales en la población estudiada.

#### 4.4.1. Análisis del Efecto

##### Principal de la Identidad LGBTI+

Modelo 1: El Efecto Base

El Modelo 1 muestra un efecto negativo inicial de ser LGBTI+ en la probabilidad de tener empleo formal (OR = 0.925), lo que representa una brecha del 7.5%. Este hallazgo sugiere que, incluso controlando por factores demográficos y territoriales, la población LGBTI+ enfrenta una desventaja en el acceso al empleo formal.

Este hallazgo cuantifica por primera vez para Ecuador la magnitud de la brecha laboral formal que enfrenta la población

LGBTI+, proporcionando evidencia empírica sólida que respalda los testimonios cualitativos sobre discriminación en el acceso al empleo. Los resultados de las variables de control también son coherentes con la literatura económica: la edad y la educación aumentan la probabilidad de empleo formal, mientras que la identidad indígena y la residencia en áreas urbanas (no principales) la disminuyen.

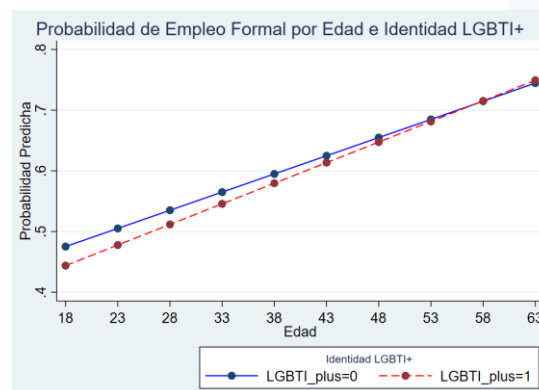
#### 4.4.2. Análisis de la Intersección con la Edad

Modelo 2: La Interacción con la Edad

El Modelo 2 introduce la interacción entre LGBTI\_plus y edad. El Odds Ratio para LGBTI\_plus se intensifica a 0.790, lo que representa una brecha mayor del 21.0% ( $1 - 0.790 = 0.210$ ). Sin embargo, la interacción LGBTI\_edad (OR = 1.004) indica que esta brecha se reduce con la edad. Este hallazgo sugiere que la discriminación o las barreras para la población LGBTI+ podrían ser más fuertes para los jóvenes.

La Figura 1 muestra las probabilidades predichas de empleo formal según edad e identidad LGBTI+.

Figura 1 Probabilidad de Empleo Formal por Edad e Identidad LGBTI+





Nota: Eje y: Efecto de la edad sobre la probabilidad de empleo formal para la población LGBTI+= 1 y no LGBTI+=0  
Eje B: Interacción entre edad e identidad LGBTI+ mostrando la reducción de la brecha con la edad  
Fuente: Elaboración propia con base en microdatos del Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022 (INEC, 2024).

La figura muestra dos hallazgos clave:

**Brecha Inicial:** A los 18 años, la probabilidad de empleo formal para una persona no LGBTI+ es del 47.1%, mientras que para una persona LGBTI+ es del 43.9%. Esto confirma la existencia de una barrera de entrada al mercado laboral formal que es más pronunciada para la población joven LGBTI+.

**Convergencia de la Brecha:** A medida que la edad avanza, las dos líneas se acercan. La brecha se reduce significativamente, y en edades más avanzadas (ej. 63 años), las probabilidades son prácticamente idénticas (73.8% vs. 74.1%).

Este patrón sugiere que, aunque la población LGBTI+ enfrenta desventajas al inicio de su vida laboral, la acumulación de experiencia y capital profesional a lo largo del tiempo parece ser un mecanismo que permite mitigar estas barreras iniciales. Esto podría reflejar procesos de "selección" donde solo las personas más resilientes o con mayor capital logran mantenerse y progresar en el mercado formal.

#### 4.4.3. Análisis de la

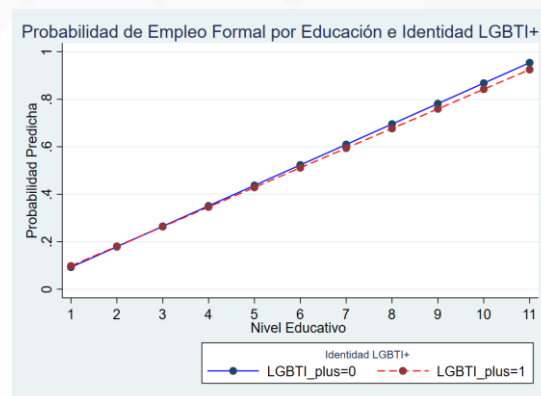
##### Intersección con la Educación

Modelo 3: La Interacción con la Educación

El Modelo 3 incorpora la interacción entre LGBTI\_plus y educación. Curiosamente, el efecto principal de LGBTI\_plus se vuelve positivo (OR = 1.141), pero la interacción LGBTI\_educacion es negativa (OR = 0.969). Esto sugiere que, aunque a niveles bajos de educación la población LGBTI+ podría no enfrentar desventajas, a medida que aumenta el nivel educativo, la brecha se amplía.

La Figura 2 presenta las probabilidades predichas según nivel educativo e identidad LGBTI+.

Figura 2 Probabilidad de Empleo Formal por Nivel Educativo e Identidad LGBTI+



Nota: Eje y: Probabilidad Predicha de Empleo Formal. Este valor representa la probabilidad, según el modelo, de que una persona tenga un empleo formal, dado su nivel educativo y su identidad LGBTI+.

Eje x: Nivel Educativo (Código INEC 2024: 1=Ninguno ... 11=PhD/Doctorado). Los valores más altos en este eje indican un mayor nivel educativo alcanzado.  
Fuente: Elaboración propia con base en microdatos del Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022 (INEC, 2024).

#### Descripción de las Líneas y Marcadores:

La línea sólida azul (LGBTI\_plus=0) representa la probabilidad predicha para la población no-LGBTI+.

La línea discontinua roja (LGBTI\_plus=1) representa la probabilidad predicha para la población LGBTI+.

#### Hallazgo Principal e Interpretación:

Efecto General de la Educación: Para ambos grupos, mayores niveles educativos se asocian con una mayor probabilidad de empleo formal, lo que valida la teoría del capital humano.

Retorno Desigual de la Educación: La pendiente de la línea roja (población LGBTI+) es menos pronunciada que la de la línea azul (población no LGBTI+). Esto significa que cada año adicional de educación aumenta la probabilidad de empleo formal en menor medida para la población LGBTI+. En el nivel educativo más alto (CINE 11), la probabilidad para la población no LGBTI+ es del 89.3%, mientras que para la población LGBTI+ es del 87.3%, una brecha de 2 puntos porcentuales a favor del primer grupo.

Este hallazgo es sumamente relevante, ya que sugiere que la educación por sí sola no es suficiente para igualar las oportunidades laborales. Aun alcanzando los más altos niveles de calificación, las personas LGBTI+ no acceden al mercado laboral formal en las mismas condiciones que sus pares no LGBTI+. Esto apunta a la existencia de barreras persistentes, como sesgos en los procesos de contratación o redes profesionales excluyentes, que el capital humano individual no logra superar.

#### **4.4.4. Análisis de la Intersección con la Educación y Edad**

##### **Modelo 4: El Resultado Completo**

El cuarto y último modelo incluye ambas interacciones. El efecto principal de LGBTI\_plus ya no es estadísticamente significativo ( $OR = 0.976$ ,  $p=0.539$ ), lo que sugiere que el efecto de ser LGBTI+ sobre el empleo formal está completamente mediado por la edad y la educación. Las interacciones siguen siendo significativas, confirmando que la brecha de empleo formal para la población LGBTI+ se reduce con la edad, pero se amplía con la educación.

#### **4.5. Discusión y Comparación con la Literatura**

Los resultados de esta investigación son consistentes con la evidencia internacional cualitativa que ha documentado ampliamente la discriminación laboral que enfrenta la población LGBTI+ (Badgett, Choi, & Wilson, 2019). Sin embargo, este estudio aporta una contribución cuantitativa novedosa al medir la magnitud de esta brecha en el contexto ecuatoriano y, sobre todo, al demostrar que no es un fenómeno homogéneo. Cabe resaltar que existen limitaciones de datos y son pocos los países de América Latina que cuentan con datos que den visibilidad a la comunidad LGBTI+, uno de ellos es Argentina, que al igual que Ecuador integra derechos y visibilidad para esta comunidad.

El hallazgo de que la brecha es mayor en la juventud y tiende a reducirse con la edad coincide con los resultados de Katsuya (2022), quien demuestra en un estudio longitudinal que las brechas socioeconómicas para minorías sexuales aparecen en la edad adulta temprana y persisten o se amplían con el tiempo dependiendo de factores demográficos. El resultado más novedoso y preocupante es el menor retorno de la educación para la población LGBTI+. Este hallazgo desafía la narrativa simplista de que "más educación" es la solución universal a la discriminación y sugiere que se requieren políticas públicas más complejas que aborden los sesgos estructurales en el mercado laboral, como lo demuestran Cech et al. (2021) en su estudio sobre profesionales STEM en EE.UU.

#### **4.6. Síntesis del Capítulo**

El análisis econométrico ha permitido confirmar las hipótesis planteadas. Se encontró que la población LGBTI+ en Ecuador enfrenta una brecha

estadísticamente significativa en el acceso al empleo formal. Más importante aún, se demostró que esta brecha no es uniforme: es más aguda en la juventud y, aunque la experiencia laboral ayuda a reducirla, el sistema no recompensa el capital humano de la población LGBTI+ de la misma manera que lo hace con la población no LGBTI+.

Estos resultados empíricos proporcionan una base sólida para fundamentar la propuesta de políticas públicas del siguiente capítulo, que deberá estar dirigida a mitigar las barreras de entrada para los jóvenes y a crear mecanismos que garanticen una igualdad de oportunidades real en el mercado laboral, independientemente del nivel educativo alcanzado.

## 5. CONCLUSIONES Y

### RECOMENDACIONES DE POLÍTICA ECONÓMICA

Este estudio responde explícitamente a la pregunta central: ¿existe una brecha en el acceso al empleo formal para la población LGBTI+ en Ecuador, y cómo se modula esta brecha por factores interseccionales como la edad y la educación? Los hallazgos cuantifican por primera vez a nivel nacional que **la población LGBTI+ enfrenta una brecha inicial del 7.5% en el acceso al empleo formal**, incluso después de controlar por variables de capital humano, demográficas y geográficas. Este hallazgo constituye evidencia empírica sólida que confirma la existencia de mecanismos discriminatorios estructurales en el mercado laboral ecuatoriano.

Esta investigación constituye una contribución pionera en el contexto ecuatoriano y latinoamericano por tres razones fundamentales:

**1.Llena un vacío metodológico y de evidencia:** Es el primer estudio a nivel nacional que utiliza los microdatos del Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022, la primera fuente oficial que incluye preguntas sobre identidad de género y orientación sexual, superando las limitaciones de muestras de conveniencia y estudios cualitativos que caracterizaron investigaciones previas en la región.

**2.Valida empíricamente el enfoque interseccional:** Demuestra cuantitativamente cómo las desventajas laborales para la población LGBTI+ no son uniformes sino que se modulan por la interacción con la edad y la educación, aportando evidencia rigurosa a un debate teórico previamente dominado por perspectivas cualitativas.

**3.Establece una línea base** cuantitativa: Proporciona mediciones precisas de la magnitud de las brechas laborales LGBTI+ en Ecuador, creando un estándar de referencia para evaluar la efectividad de futuras políticas públicas y monitorear cambios en el tiempo.

**4.Expansión interseccional:** Los resultados sugieren la necesidad de analizar cómo interactúan la identidad LGBTI+ con otras categorías como la etnia (mujer trans indígena) y la geografía (rural vs. urbano), especialmente considerando que la población indígena mostró la desventaja más pronunciada ( $OR = 0.681$ ).

### 5.1. Recomendaciones de política pública

#### 5.1.1. Para el Sector Público:

- Implementar programas de capacitación y sensibilización empresarial obligatorios, basados en evidencia empírica sobre los costos económicos de la discriminación y los beneficios de la diversidad, especialmente dirigidos a PYMES que concentran el empleo informal.

- Fortalecer los mecanismos de denuncia mediante una plataforma digital segura y accesible, con tiempos de respuesta garantizados y formación especializada para funcionarios que atienden casos de discriminación.

- Establecer un sistema de monitoreo permanente mediante la incorporación de preguntas sobre identidad de género y orientación sexual en encuestas laborales periódicas (ENEMDU), creando un observatorio nacional de brechas laborales LGBTI+.

- Diseñar programas específicos para jóvenes LGBTI+ en transición educativa-laboral, incluyendo prácticas profesionales con empresas certificadas en inclusión y becas de especialización técnica vinculadas a empleo formal.

#### **5.1.2. Para el Sector Privado:**

- Adoptar certificaciones de inclusión LGBTI+ con auditorías externas anuales, integrando estándares internacionales como los Principios de Empoderamiento de Personas LGBTIQ+ de Naciones Unidas.

- Implementar formación obligatoria en sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo para todo el personal de selección y gerencia, con evaluación continua de su efectividad en la diversidad de contrataciones.

- Crear redes internas de empleados LGBTI+ con presupuesto asignado y conexión directa con la alta dirección, facilitando la mentoría intergeneracional y la detección temprana de situaciones de discriminación.

- Desarrollar programas de atracción de talento universitario LGBTI+ en alianza con instituciones educativas, incluyendo becas de estudio y rutas claras de inserción laboral formal.

#### **5.1.3. Para la Sociedad Civil y**

##### **Academia:**

- Impulsar investigación acción-participativa que combine métodos cuantitativos y cualitativos para comprender las experiencias específicas de subgrupos vulnerables dentro de la población LGBTI+, especialmente mujeres trans, jóvenes y personas en zonas rurales.

- Lanzar campañas de comunicación estratégicas basadas en los datos empíricos del estudio, destacando el impacto macroeconómico positivo de la inclusión laboral LGBTI+ y desmitificando estereotipos que afectan la contratación.

- Establecer un observatorio independiente de brechas laborales LGBTI+ que monitoree la implementación de políticas públicas, evalúe su impacto y genere informes anuales con recomendaciones específicas para cada actor.

- Fortalecer alianzas internacionales con países de la región que están avanzando en la medición de brechas LGBTI+ (Argentina, México), compartiendo metodologías y experiencias para construir estándares regionales de inclusión laboral.



## 6. REFERENCIAS

- Ablaza, C., Perales, F., & Baxter, J. (2025). The 'double whammy': Associations between LGBTQ+ identity, non-standard employment and workplace well-being. *Economic and Labour Relations Review*, 36(2), 210-232. <https://doi.org/10.1111/1742-2040.2023.01400>
- Aksoy, B., Exley, C. L., Kessler, J. B., & Wang, L. (2022). Understanding labor market discrimination against transgender people: Evidence from a double list experiment and a survey. *Management Science*, 69(12), 7742-7758. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.02567>
- Aksoy, B., Chadd, I., & O'Donoghue, T. (2024). The gender minority gaps in confidence and self-evaluation. *NBER Working Paper No. 32061*. <https://doi.org/10.3386/w32061>
- Arrow, K. J. (1973). *The theory of discrimination*. Princeton University Press.
- Badgett, M. V. L., Choi, S. K., & Wilson, B. D. M. (2019). *LGBT poverty in the United States: A study of differences between sexual orientation and gender identity groups*. Williams Institute.
- Badgett, M. V. L., Choi, S. K., & Wilson, B. D. M. (2021). LGBTQ economics. *Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 141-170. <https://doi.org/10.1257/jep.35.2.141>
- Badgett, M. V. L., Choi, S. K., & Wilson, B. (2024). A review of the economics of sexual orientation and gender identity. *Journal of Economic Literature*, 62(2), 397-452. <https://doi.org/10.1257/jel.2023.1600>
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2023). *Inclusión LGBTI+ en América Latina: Avances y desafíos para el desarrollo económico*. BID. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Inclusi%C3%B3n-LGBTI-en-Am%C3%A9rica-Latina-Avances-y-desaf%C3%ADos-para-el-desarrollo-econ%C3%B3mico.pdf>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University Press.
- Boring, A., & Delfgaauw, J. (2024). Social desirability bias in attitudes towards sexism and DEI policies in the workplace. *Tinbergen Institute Discussion Paper No. TI 2024-002/VII*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4687378>
- Bränström, R., Hatzenbuehler, M. L., & Pachankis, J. E. (2023). Sexual-orientation differences in risk of health-related impaired ability to work and to remain in the paid workforce: A prospective population-based twin study. *BMC Public Health*, 23(1), 1683. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16835>
- Bursztyn, L., & Yang, D. Y. (2022). Misperceptions about others. *Annual Review of Economics*, 14, 425-452. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-051420-020938>
- Button, K. (2018). Expanding employment discrimination protections for individuals with disabilities: Evidence from California. *Industrial and Labor Relations Review*, 71(2), 365-393. <https://doi.org/10.1177/0019793917713332>
- Cacciamali, M. C. (2018). *Mercado de trabajo y empleo en América Latina*. CEPAL.
- Carpenter, C. S., Eppink, S. R., Gonzales, G., & Kabelac, A. (2022). Economic outcomes for transgender people and other gender minorities in United States: First estimates from a nationally representative sample. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4132886>
- Cech, E. A., Metz, A., Smith, T. W., & Hunter, L. (2021). Systemic inequalities for LGBTQ professionals in STEM. *Science Advances*, 7(41), eabd1707. <https://doi.org/10.1126/sciadv.abd1707>
- Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos [CLAM]. (2020). *Desigualdades sociales y derechos humanos de las poblaciones LGBTI en América Latina*. CLAM. <https://www.clam.org.br/desigualdades-sociales-y-derechos-humanos-de-las-poblaciones-lgbti-en-america-latina/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2023). *Igualdad y*

*desarrollo en América Latina: Informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.* CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/48891>

Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2021). *Informe de la situación de los derechos de las personas LGBTI en Ecuador.* Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 140, 139-167.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications. Cullen, Z. B., & Perez-Truglia, R. (2023). The old boys' club: Schmoozing and the gender gap. *American Economic Review*, 113(7), 1703-1740.

<https://doi.org/10.1257/aer.20201373> Delhommer, S. (2024). Effect of State and Local Sexual Orientation Anti-Discrimination Laws on Labor Market Differentials. *SSRN Preprint*.

<https://doi.org/10.31235/osf.io/fem3k> Dibany, M. (2023). Дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації у трудових відносинах. *Ūridičnij vїsnik*, 56(8), 10265. <https://doi.org/10.31235/osf.io/dibany2023> Drydakakis, N. (2024). The economics of being LGBT. A review: 2015-2020. *Social Science Research Network*.

<https://doi.org/10.2139/ssrn.4343244> García, M., & López, R. (2022). *Discriminación laboral contra la población LGBTI+ en Ecuador: Un análisis crítico de las políticas públicas.* FLACSO Ecuador. Hassani-Nezhad, L., Sarzosa, M., & Zavodny, M. (2024). A study on employment and wage outcomes of persons living with a same-sex partner. *Journal of Development Economics*, 167, 103004. <https://doi.org/10.1016/j.jdevco.2022.102846>

Hernández, J., García, M., & Torres, R. (2023). Discriminación en procesos de

contratación: Evidencia experimental en Ecuador. *Latin American Economic Review*, 32(1), 15. <https://doi.org/10.1186/s40503-023-00167-8>

Hollibaugh, A., & Weiss, P. (2015). *Precaity queer: Aging and the precariat.* Center for Lesbian and Gay Studies.

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2024). *Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022: Marco conceptual y metodológico.* INEC.

Islar, M. (2019). Intersectional wage gaps for sexual minorities in the United States: Evidence from the American community survey. *Journal of Homosexuality*, 66(14), 1964-1989.

Jepsen, C. (2020). Convergence over time or not? U.S. wages by sexual orientation, 2001-2018. *Research Papers in Economics*, 98(1062), 108658. <https://doi.org/10.1016/j.rpe.2020.100297>

Katsuya, O. (2022). Widening, narrowing, and persistence of socioeconomic gaps between sexual minorities and heterosexuals across adulthood. *Journal of Homosexuality*, 69(15), 2405-2431.

<https://doi.org/10.1080/00918369.2022.2043256>

Leigh, J. A., & Albelda, R. (2021). The returns to education for gay and lesbian men and women. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 60(3), 437-447. <https://doi.org/10.1111/irel.12273>

Martell, M., Perales, F., & Baxter, J. (2023). Economic vulnerability of sexual minorities: Evidence from US Household Pulse Survey. *Population Research and Policy Review*, 42(3), 10265. <https://doi.org/10.1111/1748-9872>

Mills, S., Peck, J., & Theodore, N. (2024). Finding work in the age of LGBTQ+ equalities: Labor market experiences of queer and trans workers in deindustrializing cities. *Economic Geography*, 100(3), 245-267. <https://doi.org/10.1111/ecog.12457>

Mok, S. V. (2024). Mind the gap: Sexual orientation wage gaps for non-white and immigrant minorities in United States. *Journal*



of *Homosexuality*, 71(4), 530562.  
<https://doi.org/10.1080/00218313>  
 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2023). *Inclusión laboral de poblaciones vulnerables: Desafíos y políticas para América Latina*. OCDE. [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/inclusi%C3%B3n-laboral-de-poblaciones-vulnerables\\_3a8f5d1e-es](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/inclusi%C3%B3n-laboral-de-poblaciones-vulnerables_3a8f5d1e-es)  
 Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). *Protección laboral y empleo formal en América Latina*. OIT.  
 Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.  
 Piñas Piñas, V., Viteri Naranjo, M., & Freire Sánchez, C. (2024). Discriminación laboral hacia la población LGBTI+ en Ecuador: Análisis de brechas estructurales. *Revista Ecuatoriana de Economía*, 73, 45-68. <https://doi.org/10.25124/ree.v73i2.246>  
 Pichardo, J. (2021). *Identidades de género y orientación sexual: Conceptos fundamentales para la inclusión laboral*. FLACSO América Latina.  
 Rodríguez, A. (2021). *Brechas laborales y discriminación contra poblaciones LGBTI+ en Ecuador*. Universidad Central del Ecuador.  
 Salazar Espinoza, L. A., & Varela Enríquez, S. (2023). Brecha de ingreso laboral en el Ecuador por discriminación, en pre y post pandemia. *Revista Economía*, 18(3), 112-134. <https://doi.org/10.17163/ec.18.3.2023.003>  
 Sarzosa, M. (2023). Latin American pride: Labor market outcomes of sexual minorities in Brazil. *Journal of Development Economics*, 162, 102739. <https://doi.org/10.1016/j.jdevco.2023.102739>  
 Stacey, M. R. (2024). Unveiling workplace LGBTQ+ inclusion. *Advances in Human Resources Management and Organizational Development*, 12(4), 100-118. <https://doi.org/10.1108/S000000001>  
 Tedesco, A. C. (2025). A orientação sexual importa para o mercado de trabalho brasileiro? Evidências e estimações para 2019. *Revista de Economia*, 50(1), 1-24.

<https://doi.org/10.11606/198053572024202401000001>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2023). *Terminology guidelines for the protection of children from sexual exploitation and sexual abuse*. UNESCO.

Waite, S. (2021). Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada's federal public service. *Journal of Homosexuality*, 68(14), 2026-2048.

<https://doi.org/10.1080/00218313.2021.1908489>

## 7. ANEXOS

### Apéndice A: Ecuador y su Equivalencia con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2011)

*3 Niveles Educativos según el Diccionario de Variables del Censo 2022 de Ecuador y su Equivalencia con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2011)*

| Código Censo | Nivel Educativo (según Censo 2022)                                   | Equivalencia CINE 2011 (Referencia Internacional)                 |
|--------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 1            | Ninguno                                                              | Sin equivalencia (fuera del sistema)                              |
| 2            | Centro de Desarrollo Infantil/Creciendo con nuestros hijos/Guardería | CINE 0 (Educación Infantil)                                       |
| 3            | Educación inicial/Preescolar/SAFPI                                   | CINE 0 (Educación Infantil)                                       |
| 4            | Alfabetización/Post Alfabetización                                   | CINE 1 (Educación Primaria) - Programas especiales                |
| 5            | Educación General Básica                                             | CINE 1 (Educación Primaria) y CINE 2 (Primer ciclo de secundaria) |
| 6            | Bachillerato                                                         | CINE 3 (Segundo ciclo de educación secundaria)                    |
| 7            | Ciclo Postbachillerato (No superior)                                 | CINE 4 (Educación post-secundaria no superior)                    |
| 8            | Educación Técnica o Tecnológica Superior                             | CINE 5 (Educación superior de ciclo corto)                        |
| 9            | Educación Superior (universidades, escuelas politécnicas)            | CINE 6 (Bachillerato o equivalente)                               |
| 10           | Maestría/ Especialización                                            | CINE 7 (Maestría o equivalente)                                   |
| 11           | PHD/ Doctorado                                                       | CINE 8 (Doctorado o equivalente)                                  |

*Nota. La tabla presenta los niveles educativos tal como fueron codificados en el Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022 (INEC, 2024). Se incluye la equivalencia con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2011) para facilitar la contextualización internacional y el análisis según la literatura económica.*

### Apéndice B Diagnóstico de Multicolinealidad: Factores de Inflación de la Varianza (VIF)

#### 4 Diagnóstico de Multicolinealidad: Factores de Inflación de la Varianza (VIF)

| Variable            | VIF   | 1/VIF |
|---------------------|-------|-------|
| <i>edad</i>         | 1,05  | 0,955 |
| <i>1.LGBTI_plus</i> | 29,05 | 0,034 |

| <i>Variable</i>                          | <i>VIF</i>          | <i>1/VIF</i>        |
|------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| <b><i>LGBTI_plus#c.edad (1)</i></b>      | <b><i>11,70</i></b> | <b><i>0,085</i></b> |
| <b><i>educacion</i></b>                  | <b><i>1,15</i></b>  | <b><i>0,867</i></b> |
| <b><i>LGBTI_plus#c.educacion (1)</i></b> | <b><i>14,79</i></b> | <b><i>0,068</i></b> |
| <b><i>1.mujer</i></b>                    | <b><i>1,04</i></b>  | <b><i>0,966</i></b> |
| <b><i>1.indigena</i></b>                 | <b><i>1,04</i></b>  | <b><i>0,961</i></b> |
| <b><i>1.urbano</i></b>                   | <b><i>1,11</i></b>  | <b><i>0,903</i></b> |
| <b><i>1.ciudad_principal</i></b>         | <b><i>1,05</i></b>  | <b><i>0,955</i></b> |
| <b><i>Media VIF</i></b>                  | <b><i>6,89</i></b>  |                     |

*Nota. Análisis de multicolinealidad*

a) *VIF (Variance Inflation Factor): Factor de Inflación de la Varianza. Valores > 10 indican problemas de multicolinealidad.*

b) *Las variables con VIF > 10 son: LGBTI\_plus (VIF = 29,05), LGBTI\_plus#c.edad (VIF = 11,70) y LGBTI\_plus#c.educacion (VIF = 14,79).*

c) *Esta multicolinealidad es estructural y esperada cuando se incluyen términos de interacción entre variables correlacionadas.*

d) *Los coeficientes de interés mantienen alta significancia estadística ( $p < 0,001$ ) a pesar de los VIF elevados.*

e) *El modelo muestra un  $R^2 = 0,124$ ,  $F(9, 4.238.104) = 66.623,75$ ,  $p < 0,001$ .*

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos del Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022 (INEC, 2024).

## Apéndice B 2 Matriz de Correlación de Pearson entre Variables Principales

Tabla 5 Matriz de Correlación de Pearson entre Variables Principales

| <i>Variable</i>                | <i>empleo~l</i> | <i>LGBTI_~s</i> | <i>edad</i> | <i>educac~n</i> | <i>mujer</i> | <i>indigena</i> | <i>urbano</i> | <i>ciudad~l</i> | <i>LGBTI_~d</i> | <i>LGBTI_~n</i> |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|-------------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b><i>1. empleo_formal</i></b> | 1,000           |                 |             |                 |              |                 |               |                 |                 |                 |
| <b><i>2. LGBTI_plus</i></b>    | -0,002*         | 1,000           |             |                 |              |                 |               |                 |                 |                 |
| <b><i>3. edad</i></b>          | 0,108*          | -0,006*         | 1,000       |                 |              |                 |               |                 |                 |                 |
| <b><i>4. educacion</i></b>     | 0,314*          | 0,010*          | -0,126*     | 1,000           |              |                 |               |                 |                 |                 |
| <b><i>5. mujer</i></b>         | 0,073*          | 0,035*          | 0,022*      | 0,172*          | 1,000        |                 |               |                 |                 |                 |

| Variable            | empleo~l | LGBTI_~s | edad    | educac~n | mujer  | indigena | urbano | ciudad~l | LGBTI_~d | LGBTI_~n |
|---------------------|----------|----------|---------|----------|--------|----------|--------|----------|----------|----------|
| 6. indigena         | -0,082*  | 0,001    | -0,043* | -0,115*  | 0,006* | 1,000    |        |          |          |          |
| 7. urbano           | 0,058*   | 0,009*   | 0,003*  | 0,234*   | 0,058* | -0,171*  | 1,000  |          |          |          |
| 8. ciudad_principal | 0,079*   | 0,005*   | 0,006*  | 0,140*   | 0,049* | -0,072*  | 0,183* | 1,000    |          |          |
| 9. LGBTI_edad       | 0,004*   | 0,954*   | 0,041*  | 0,002*   | 0,035* | -0,001   | 0,007* | 0,004*   | 1,000    |          |
| 10. LGBTI_educacion | 0,010*   | 0,964*   | -0,012* | 0,052*   | 0,036* | -0,004*  | 0,018* | 0,011*   | 0,908*   | 1,000    |

Nota. Análisis de correlación de Pearson ( $n = 4.238.114$ ).

a) empleo\_formal: Variable binaria (1 = tiene empleo formal, 0 = no tiene).

b) LGBTI\_plus: Variable binaria (1 = pertenece a población LGBTI+, 0 = no pertenece).

c) edad: Edad en años.

d) educacion: Nivel educativo según escala del INEC (1-11).

e) mujer: Variable binaria (1 = mujer, 0 = hombre).

f) indigena: Variable binaria (1 = se autoidentifica como indígena, 0 = no).

g) urbano: Variable binaria (1 = reside en zona urbana, 0 = rural).

h) ciudad\_principal: Variable binaria (1 = reside en ciudad principal, 0 = otra área).

i) LGBTI\_edad: Término de interacción entre identidad LGBTI+ y edad.

j) LGBTI\_educacion: Término de interacción entre identidad LGBTI+ y nivel educativo.

\* $p < 0,01$ . Las correlaciones sin asterisco no son estadísticamente significativas al 1%.

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos del Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022 (INEC, 2024).

## Apéndice C 1 Estadísticas Descriptivas de las Variables de Análisis

Tabla 6 Estadísticas Descriptivas de las Variables de Análisis ( $n = 4.238.114$ )

| Variable         | Obs       | Media  | Desv. estándar | Mínimo | Máximo |
|------------------|-----------|--------|----------------|--------|--------|
| empleo_formal    | 4.238.114 | 0,598  | 0,490          | 0      | 1      |
| LGBTI_plus       | 4.238.114 | 0,024  | 0,153          | 0      | 1      |
| edad             | 4.238.114 | 38,657 | 11,995         | 18     | 65     |
| educacion        | 4.238.114 | 6,879  | 1,869          | 1      | 11     |
| mujer            | 4.238.114 | 0,405  | 0,491          | 0      | 1      |
| indigena         | 4.238.114 | 0,054  | 0,227          | 0      | 1      |
| urbano           | 4.238.114 | 0,670  | 0,470          | 0      | 1      |
| ciudad_principal | 4.238.114 | 0,387  | 0,487          | 0      | 1      |

Nota.

a) empleo\_formal: Variable binaria (1 = tiene empleo formal, 0 = no tiene).

b) LGBTI\_plus: Variable binaria (1 = pertenece a población LGBTI+, 0 = no pertenece).

c) edad: Edad en años cumplidos.

d) educacion: Nivel educativo según escala del INEC (1 = Ninguno, 11 = PHD/Doctorado).

e) mujer: Variable binaria (1 = mujer, 0 = hombre).

f) indígena: Variable binaria (1 = se autoidentifica como indígena, 0 = no).

g) urbano: Variable binaria (1 = reside en zona urbana, 0 = rural).

h) ciudad\_principal: Variable binaria (1 = reside en ciudad principal, 0 = otra área).

Las medias y desviaciones estándar se reportan con tres decimales para mayor precisión. Fuente:

Elaboración propia con base en microdatos del Censo de Población y Vivienda de Ecuador 2022

(INEC, 2024).

## Apéndice D. Resultados de Regresión Logística Binaria: Coeficientes y Estadísticas de Ajuste

Tabla 7 Resultados de Regresión Logística Binaria: Coeficientes y Estadísticas de Ajuste

| Variable                | M1               | M2               | M3               | M4               |
|-------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>LGBTI_plus</b>       | -0,078***        | -0,236***        | 0,132***         | -0,025           |
|                         | (0,007)          | (0,023)          | (0,027)          | (0,040)          |
| <b>b</b>                | [-0,091; -0,064] | [-0,282; -0,190] | [0,079; 0,185]   | [-0,103; 0,054]  |
| <b>edad</b>             | 0,029***         | 0,029***         | 0,029***         | 0,030***         |
|                         | (0,000)          | (0,000)          | (0,000)          | (0,000)          |
|                         | [0,029; 0,029]   | [0,029; 0,029]   | [0,029; 0,029]   | [0,029; 0,029]   |
| <b>educacion</b>        | 0,413***         | 0,413***         | 0,413***         | 0,413***         |
|                         | (0,001)          | (0,001)          | (0,001)          | (0,001)          |
|                         | [0,411; 0,414]   | [0,411; 0,414]   | [0,412; 0,415]   | [0,412; 0,415]   |
| <b>mujer</b>            | 0,057***         | 0,057***         | 0,057***         | 0,057***         |
|                         | (0,002)          | (0,002)          | (0,002)          | (0,002)          |
|                         | [0,053; 0,061]   | [0,053; 0,061]   | [0,052; 0,061]   | [0,052; 0,061]   |
| <b>indigena</b>         | -0,384***        | -0,384***        | -0,384***        | -0,384***        |
|                         | (0,005)          | (0,005)          | (0,005)          | (0,005)          |
|                         | [-0,393; -0,375] | [-0,393; -0,375] | [-0,393; -0,375] | [-0,393; -0,375] |
| <b>urbano</b>           | -0,173***        | -0,173***        | -0,173***        | -0,173***        |
|                         | (0,002)          | (0,002)          | (0,002)          | (0,002)          |
|                         | [-0,177; -0,168] | [-0,177; -0,168] | [-0,178; -0,168] | [-0,177; -0,168] |
| <b>ciudad_principal</b> | 0,168***         | 0,168***         | 0,168***         | 0,168***         |
|                         | (0,002)          | (0,002)          | (0,002)          | (0,002)          |
|                         | [0,164; 0,173]   | [0,164; 0,173]   | [0,164; 0,173]   | [0,164; 0,173]   |
| <b>LGBTI_edad</b>       |                  | 0,004***         |                  | 0,003***         |
|                         |                  | (0,001)          |                  | (0,001)          |
|                         |                  | [0,003; 0,005]   |                  | [0,002; 0,004]   |
| <b>LGBTI_educacion</b>  |                  |                  | -0,031***        | -0,026***        |
|                         |                  |                  | (0,004)          | (0,004)          |
|                         |                  |                  | [-0,039; -0,023] | [-0,034; -0,018] |
| <b>Constante</b>        | -3,441***        | -3,437***        | -3,446***        | -3,443***        |
|                         | (0,006)          | (0,006)          | (0,006)          | (0,006)          |
|                         | [-3,453; -3,429] | [-3,450; -3,425] | [-3,458; -3,434] | [-3,455; -3,430] |



| Variable       | M1         | M2         | M3         | M4         |
|----------------|------------|------------|------------|------------|
| LR chi²        | 563.456*** | 563.506*** | 563.519*** | 563.548*** |
| Prob > chi²    | 0,0000     | 0,0000     | 0,0000     | 0,0000     |
| Pseudo R²      | 0,099      | 0,099      | 0,099      | 0,099      |
| Log likelihood | -2.573.167 | -2.573.142 | -2.573.135 | -2.573.121 |
| Observaciones  | 4.238.114  | 4.238.114  | 4.238.114  | 4.238.114  |

*Nota.*

- a) Los valores entre paréntesis son errores estándar robustos.  
b) Los valores entre corchetes son intervalos de confianza al 95%.  
c) \*\*\* p < 0,001, \*\* p < 0,01, \* p < 0,05.  
d) LR chi² = Estadístico de razón de verosimilitud.  
e) Todas las variables de control están incluidas en todos los modelos.  
f) La variable dependiente es empleo\_formal (1 = tiene empleo formal, 0 = no tiene).

## Apéndice D 2 Resultados de Regresión Logística Binaria: Odds Ratios

*Tabla 8 Resultados de Regresión Logística Binaria: Odds Ratios*

| Variable         | M1             | M2             | M3             | M4             |
|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| LGBTI_plus       | 0,925***       | 0,790***       | 1,141***       | 0,976          |
|                  | [0,913; 0,937] | [0,754; 0,827] | [1,083; 1,202] | [0,902; 1,056] |
| edad             | 1,029***       | 1,029***       | 1,029***       | 1,030***       |
|                  | [1,029; 1,030] | [1,029; 1,030] | [1,029; 1,030] | [1,029; 1,030] |
| educacion        | 1,511***       | 1,511***       | 1,512***       | 1,512***       |
|                  | [1,509; 1,514] | [1,509; 1,514] | [1,510; 1,514] | [1,510; 1,514] |
| mujer            | 1,059***       | 1,059***       | 1,058***       | 1,058***       |
|                  | [1,054; 1,064] | [1,054; 1,064] | [1,054; 1,063] | [1,054; 1,063] |
| indigena         | 0,681***       | 0,681***       | 0,681***       | 0,681***       |
|                  | [0,676; 0,686] | [0,676; 0,686] | [0,676; 0,686] | [0,676; 0,686] |
| urbano           | 0,841***       | 0,841***       | 0,841***       | 0,841***       |
|                  | [0,837; 0,845] | [0,837; 0,845] | [0,837; 0,845] | [0,837; 0,845] |
| ciudad_principal | 1,183***       | 1,183***       | 1,183***       | 1,183***       |
|                  | [1,178; 1,188] | [1,178; 1,188] | [1,178; 1,188] | [1,178; 1,188] |
| LGBTI_edad       |                | 1,004***       |                | 1,003***       |
|                  |                | [1,003; 1,005] |                | [1,002; 1,004] |
| LGBTI_educacion  |                |                | 0,969***       | 0,974***       |
|                  |                |                | [0,962; 0,976] | [0,966; 0,982] |
| Constante        | 0,032***       | 0,032***       | 0,032***       | 0,032***       |
|                  | [0,032; 0,032] | [0,032; 0,032] | [0,031; 0,033] | [0,031; 0,033] |
| LR chi²          | 563.456***     | 563.506***     | 563.519***     | 563.548***     |
| Prob > chi²      | 0,0000         | 0,0000         | 0,0000         | 0,0000         |
| Pseudo R²        | 0,099          | 0,099          | 0,099          | 0,099          |
| Log likelihood   | -2.573.167     | -2.573.142     | -2.573.135     | -2.573.121     |
| Observaciones    | 4.238.114      | 4.238.114      | 4.238.114      | 4.238.114      |

**Nota.**

- a) Los valores entre corchetes son intervalos de confianza al 95%.
- b) \*\*\*  $p < 0,001$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$ .
- c) LR  $\chi^2$  = Estadístico de razón de verosimilitud.
- d) Todas las variables de control están incluidas en todos los modelos.
- e) La variable dependiente es empleo\_formal (1 = tiene empleo formal, 0 = no tiene).