

**DIAGNÓSTICO SOBRE EL MERCADO LABORAL DE BOGOTÁ ENTRE
2021- 2023 CON ENFOQUE DE GÉNERO**

**JUAN SEBASTIÁN PATIÑO CORTÉS.
LUHANA SÁNCHEZ DÁVILA.**

**Proyecto Integral de grado para optar por el título de
ECONOMISTA**

Orientador:

Juan Carlos Meza Martínez

Economista, y Magister en Economía.

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS.
PROGRAMA DE ECONOMÍA
BOGOTÁ
2023**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Nombre
Firma del director

Nombre
Firma del Presidente Jurado

Nombre
Firma del Jurado

Nombre
Firma del Jurado

Bogota D.C. Noviembre de 2023

DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Mario Posada García Peña

Consejero institucional

Dr. Luis Jaime Posada García-Peña

Vicerrectoría Académica y de Investigación

Dr. Alexandra Mejía Guzmán

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretaria General

Dr. José Luis Macías Rodríguez

Decano de la Facultad

Dr. Esteban Duran Becerra

Director del Programa

Dr. Mauricio García Garzón

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

En primer lugar, dedicamos esta tesis a nuestros padres que siempre nos han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos nuestros objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño nos han impulsado siempre a perseguir nuestras metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. Además, de ser los encargados de brindarnos el soporte material y económico para poder concentrarnos en los estudios y nunca abandonarlos, hoy somos los profesionales que hace cuatro años anhelaron que fuéramos gracias infinitas a ustedes.

Adicionalmente queremos dedicar esta tesis a la comunidad LGBTIQ+ en general por inspirarnos diariamente a aportar soluciones a las innumerables problemáticas a las que día a día se deben enfrentar ya que gracias a su diversidad y sus innumerables experiencias de vida nos han permitido observar desde su realidad las luchas que la vida cotidiana les presenta para el ejercicio de sus derechos como pares iguales de la sociedad.

AGRADECIMIENTOS

Le agradecemos muy profundamente a nuestro tutor Juan Carlos Meza Martínez por su dedicación, colaboración, entrega y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no habiésemos podido lograr culminar esta meta tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, su metodología nos enseñó que un maestro también puede ser un amigo. Lo llevamos grabado para siempre en nuestra memoria y en nuestros corazones.

Son muchos los docentes que han sido partícipes de nuestro camino universitario, y a todos ellos les queremos agradecer por transmitirnos los conocimientos necesarios para hoy poder culminar este trabajo de grado, hacemos mención especial a los docentes José García, Andrés Carrillo y Paola Reyes por su guía en el desarrollo de nuestro trabajo de campo y el desarrollo de nuestro modelo.

A Daniel Acosta, por contarnos sus experiencias tanto en su vida personal como en su vida laboral, ya que con su testimonio refleja la necesidad de seguir conociendo las adversidades a las que se enfrentan las personas de la comunidad y poder investigar para dar soluciones y ser parte del cambio de pensamiento en la sociedad.

Finalmente, al equipo que conformamos durante el transcurso de nuestra formación profesional, además de compaginar perfectamente como equipo encontramos amistad sincera y una nueva familia para la vida.

Sebastián, gracias por ser mi apoyo constante, por no dejarme caer y sobre todo por creer en mí cuando las esperanzas se veían perdidas, encontrarte en este camino de vida es de las mejores cosas que me dejó la Universidad de América.

Luhana, hay amistades que se sienten como si hubieran estado toda la vida, estás amistades se convierten en familia y por ende su importancia y huella en nuestras vidas se queda para siempre. Si tuviera la oportunidad de volver al primer día de universidad elegiría sentarme a tu lado de nuevo pues en estos 4 años de trayectoria académica fuiste mi guía emocional y espiritual, además de ser mi puerta a conocer un nuevo mundo lleno de colores, emociones y sobre todo mucho amor.

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
RESUMEN	12
1. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Planteamiento Del Problema	14
1.2. Pregunta de investigación	14
1.3. Objetivo general	14
1.4. Objetivos específicos	14
1.5. Justificación	15
2. MARCO CONCEPTUAL: HACIA UNA IDENTIFICACIÓN DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO	17
2.1. Identidad de género	17
2.2. Orientación sexual	18
2.3. Población LGBTIQ+	18
2.4. Discriminación laboral	19
3. MARCO TEÓRICO	20
3.1. Teoría del capital humano	20
3.2. Teoría de la oferta y la demanda	20
3.3. Teoría de la discriminación estadística	21
3.4. Teoría de la discriminación institucional	22
4. MODELOS ECONOMETRICOS	23
4.1. Modelo Minceriano	23
4.2. Modelo Probit para análisis de brechas en el mercado laboral	23
5. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE BOGOTA, DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO	25
5.1. Discriminación laboral en Colombia	25
5.2. Causas de la discriminación laboral en Colombia	25
5.3. Soluciones propuestas para enfrentar la discriminación laboral en Colombia	25
5.4. Discriminación laboral en Colombia en la comunidad LGBT	26
5.5. Causas de la discriminación laboral en la comunidad LGBT en Colombia	26
5.6. Soluciones propuestas para enfrentar la discriminación laboral en la comunidad LGBT en Colombia	26
5.7. Garantías laborales para la comunidad TRANS en Colombia	27
5.8. Informalidad laboral y seguridad social en Colombia	28
6. METODOLOGIA	29
6.1. Metodología Cuantitativa	29
6.1.1. <i>Modelo Experimental – descriptivo</i>	30

6.1.2.	<i>Planteamiento Datos, Variables y Ecuaciones</i>	34
6.1.3.	<i>Identificación y creación de Variables (Datos)</i>	34
6.1.4.	<i>Planteamiento de los modelos</i>	39
6.1.5.	<i>Pruebas de normalidad, homocedasticidad y multicolinealidad</i>	40
6.1.6.	<i>Prueba de Normalidad</i>	40
6.1.7.	<i>Prueba de Homocedasticidad</i>	41
6.1.8.	<i>Pruebas de Multicolinealidad</i>	41
6.2.	Metodología Cualitativa	41
6.2.1.	<i>Obtención de los datos y diseño de la encuesta</i>	42
6.2.2.	<i>Caso de estudio</i>	43
7.	RESULTADOS	45
7.1.	Resultados Cuantitativos de estimación del modelo	45
7.2.	Resultados Cualitativos	45
	7.2.1. <i>Resultados Encuesta de Percepción</i>	45
8.	CONCLUSIONES	56
	BIBLIOGRAFÍA	58
	ANEXOS	62

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Resumen Metodología Cuantitativa	29
Figura 2. Identificación de variables a utilizar	30
Figura 3. Resumen proceso para la estimación y análisis del modelo	32
Figura 4. Prueba de normalidad	41
Figura 5. Presentación encuesta Condiciones y Percepción de la comunidad LGBTIQA+ frente al mercado laboral y el ámbito escolar	43
Figura 6. Edad	46
Figura 7. Sexo	46
Figura 8. Orientación Sexual	47
Figura 9. Identidad de genero	47
Figura 10. Nivel de escolaridad	48
Figura 11. Estrato socioeconómico	48
Figura 12. Localidad	49
Figura 13. Nivel de gasto mensual	49
Figura 14. ¿Cuál es su ocupación actual?	50
Figura 15. ¿Usted se encuentra afiliado al sistema de salud actualmente?	50
Figura 16. ¿Es usted cotizante en el sistema de pensión actualmente?	51
Figura 17. ¿ Ha perdido usted una oportunidad laboral debido a su orientación sexual y/o identidad de género?	51
Figura 18. ¿ Ha sufrido de discriminación o acoso laboral o escolar?	52
Figura 19. Si actualmente se encuentra empleado formalmente o se encuentra en una institución educativa ¿siente que la institución es un lugar seguro para la comunidad LGBTIQA+?	52
Figura 20. Frecuencia relativa de las palabras más usadas en la entrevista de Daniel Acosta	53
Figura 21. Biograma de palabras entrevista Daniel Acosta	54
Figura 22. Nube de palabras Entrevista con Daniel Acosta	55

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Representación Variable Edad	34
Tabla 2. Representación variable Género	34
Tabla 3. Representación variable orientación sexual	35
Tabla 4. Representación variable Identidad de genero	35
Tabla 5. Representación variable de jefe de hogar	36
Tabla 6. Representación variable Casado	36
Tabla 7. Representación variable Etnia	36
Tabla 8. Representación variable Educ	37
Tabla 9. Representación variable Ocupados informales	38
Tabla 10. Representación variable LGBTIQ	38
Tabla 11. Representación variable Trans	39
Tabla 12. Poner nombre en este espacio	39

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1. Entrevista Daniel Acosta	63
Anexo 2. Evidencias realización entrevista	64
Anexo 3. Encuesta	65
Anexo 4. Evidencias realización Encuesta	69
Anexo 5. Evidencias Ejecución Modelos	70

RESUMEN

Las políticas públicas de las naciones han puesto su mirada en el concepto de igualdad de género buscando equilibrar la asignación de las oportunidades entre las personas independientemente de su género, es decir, entre hombres, mujeres, y cualquier otra concepción abarcada por la categoría LGBTIQ+. Sin embargo, las estadísticas apuntan a una tendencia desigual y preferente hacia los hombres. Es por esto, que el presente documento hace un diagnóstico sobre el mercado laboral de Bogotá, Colombia entre 2021-2023, desde una perspectiva de enfoque de género, y con una mirada particular hacia las personas transgénero. Para esto, se hizo una caracterización sobre identidad de género y orientación sexual, desde la perspectiva del mercado laboral considerando la información disponible para la ciudad de Bogotá, Luego, se relacionan las teorías del capital humano, con la estructuración de los modelos econométricos de Mincer y Modelo Probit. Se aplica una encuesta de percepción entre la comunidad LGTBIQ+ logrando una participación de 45 personas. Finalmente, se hace una exploración cualitativa aplicando la técnica de entrevista a una persona transgénero. Los resultados indican que existe una brecha de acceso al empleo formal hacia la población transgenero.

Palabras clave: Mercado Laboral, Identidad de Género, Teorías del mercado laboral, teorías del capital humano, modelo minceriano.

1. INTRODUCCIÓN

La desigualdad en el mercado laboral en Bogotá, Colombia es un tema preocupante desde tiempo atrás, sin embargo las personas de la comunidad LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y personas queer) además de enfrentarse a los obstáculos comunes, también se enfrenta a la discriminación y acoso laboral por su orientación sexual e identidad de género. En una ciudad tan diversa y cosmopolita, es fundamental realizar un diagnóstico de las oportunidades laborales, el desarrollo profesional y las condiciones que presentan las personas Transgenero.

Según un informe de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y de la Escuela Nacional Sindical, como parte del proceso de construcción de la Política Pública de Trabajo Decente para Bogotá en el año 2013, únicamente un 5,3% de la población transgenero a firmado un contrato laboral formal y un 93% de esta misma son discriminadas en entornos familiares, laborales, sector salud y más según el informe de la firma Econometría. (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico & Escuela Nacional Sindical, 2013)

Esta investigación busca evaluar la manera de diagnosticar de las condiciones del mercado laboral centradas en el enfoque de identidad de género y orientación sexual de los habitantes de Bogotá entre el año 2021 a 2023 como punto de referencia. Para ello, se realizará un análisis detallado de diferentes aspectos, como la tasa de desempleo, los salarios y las condiciones laborales, así como los obstáculos específicos que enfrentan las personas transgénero en su búsqueda de empleo y su desarrollo profesional.

Además, se analizarán si las políticas y las iniciativas gubernamentales implementadas para promover la igualdad de oportunidades laborales y combatir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral han sido efectivas en temas de contratación y formalidad, o cuales son las posibles áreas de mejora, se propondrán soluciones para reducir la brecha de desigualdad y fomentar la inclusión de la población LGBTIQ+ en el mercado laboral bogotano.

Resultando relevante este trabajo de grado ya que contribuye al conocimiento y la sensibilización sobre la problemática de las condiciones que el entorno laboral ofrece a la población LGBTIQ+ en Bogotá. Al comprender las consecuencias y los desafíos que enfrenta esta comunidad, se podrán impulsar acciones y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y un entorno laboral inclusivo y diverso en la ciudad.

1.1. Planteamiento Del Problema

En Bogotá la desigualdad por identidad de género y orientación sexual es mucho más común, según datos recopilados por el observatorio de políticas públicas LGBTI de Bogotá, en 2022, el 60% de personas LGBTIQ+ se sienten vulnerables en su trabajo por cuenta de la homofobia, lesbofobia y transfobia, el 49% de personas trans no cuentan con algún tipo de formación para el trabajo, y el 80% de estas personas advierten sentir discriminación en los procesos de empleo y contratación de manera puntual por su identidad de género no normativa. (diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI, Observatorio Políticas públicas LGBTI de Bogotá, 2022)

La importancia de abordar esta problemática radica en que la discriminación laboral es una de las principales formas de exclusión y vulneración de derechos que enfrenta la población LGBTIQ+. Esta discriminación afecta la calidad de vida y el bienestar económico de esta población, además también tiene un impacto negativo en la economía y el desarrollo social del país.

Según el artículo "Para las personas con experiencias de vida trans la norma laboral es el silencio" únicamente 4 de cada 100 personas trans cuentan con un contrato laboral en Colombia, según los datos del 2020 del DANE, esto demuestra que la población Transgenero enfrenta una tasa de desempleo más alta que la población en general y que, cuando logran acceder al mercado laboral, suelen ocupar trabajos con menor remuneración y peores condiciones laborales. Además, esta población también enfrenta discriminación en el ascenso laboral y en la obtención de beneficios como la seguridad social y el acceso a programas de capacitación. (MUTANT, 2023)

Para abordar esta investigación es necesario realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de la percepción y las condiciones que las comunidades sexo diversas enfrentan dentro del mercado laboral.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cuál sería el diagnóstico que representa el mercado laboral de Bogotá entre 2021-2023 con enfoque de género?

1.3. Objetivo general

Realizar un Diagnóstico sobre el mercado laboral de Bogotá entre 2021- 2023 con enfoque de género

1.4. Objetivos específicos

Hacer una caracterización sobre identidad de género y orientación sexual, desde la perspectiva

del mercado laboral.

- Relacionar los referentes teóricos relevantes para la valoración de las condiciones del mercado laboral (Mincer, Modelo Probit)
- Recolectar información cuantitativa para la valoración y diagnóstico del mercado laboral con enfoque de género, junto con la exploración cualitativa de este.
- Presentar las conclusiones pertinentes sobre el diagnóstico realizado al mercado laboral de Bogotá con enfoque de género entre 2021-2023.

1.5. Justificación

La discriminación y la desigualdad en el mercado laboral son problemáticas sociales de gran relevancia en la actualidad. En el caso de la población LGBTIQ+ en Bogotá, se ha observado una persistente brecha de desigualdad en el acceso a oportunidades laborales y en las condiciones de empleo. Este trabajo de grado tiene como objetivo analizar las condiciones que dicha comunidad tiene en la actualidad dentro del mercado y la vida laboral en la ciudad de Bogotá en el periodo de 2021 - 2023.

Existen diversas razones que justifican la necesidad de realizar este estudio. En primer lugar, la discriminación laboral hacia las personas LGBTIQ+ ha sido ampliamente documentada en investigaciones académicas. Estudios previos han evidenciado que esta población enfrenta mayores tasas de desempleo, subempleo y condiciones laborales precarias en comparación con la población heterosexual (Badgett et al., 2019; CEPAL, 2019).

Además, se ha demostrado que la exclusión y la discriminación laboral tienen un impacto negativo en el bienestar psicológico de las personas LGBTIQ+. La discriminación en el entorno laboral puede generar altos niveles de estrés, ansiedad y depresión, lo cual afecta su calidad de vida y su desarrollo personal y profesional (Katz-Wise & Hyde, 2018).

Así mismo, es necesario considerar el contexto específico de Bogotá. La capital de Colombia enfrenta desafíos particulares en cuanto a la igualdad de derechos y oportunidades para la población LGBTIQ+. A pesar de los avances en la legislación y las políticas públicas orientadas a promover la inclusión y protección de los derechos de esta población, es fundamental analizar cómo se han traducido en la práctica durante el período de estudio (Arango, 2018; Alcaldía Mayor de Bogotá, 2019).

Esta investigación busca llenar un vacío en la literatura académica al enfocarse en las comparaciones en salarios, educación, beneficios y demás factores entre la población cisgénero heteronormativa y la población LGBTIQ+ en la capital del país al 2021. Al comprender las

diferencias entre las condiciones por población, se podrán identificar áreas de mejora y formular recomendaciones para promover la igualdad de oportunidades laborales, el respeto a los derechos humanos y la inclusión de la diversidad en espacios laborales.

Realizar este trabajo de grado es fundamental para comprender la situación y el contexto de la LGBTIQ+ dentro de la vida laboral en Bogotá al año 2021. La evidencia obtenida a través de este estudio contribuirá al debate académico y a la toma de decisiones informadas en políticas públicas y estrategias empresariales orientadas a fomentar la igualdad y la inclusión en el ámbito laboral.

2. MARCO CONCEPTUAL: HACIA UNA IDENTIFICACIÓN DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO

El marco teórico de este trabajo de grado se fundamenta en conceptos y teorías relacionadas con la brecha de desigualdad en el mercado laboral y sus consecuencias específicas para la población LGBTIQ+ con enfoque en las personas transgénero en Bogotá. Para comprender las implicaciones de esta problemática, se explorarán teorías sociológicas y psicológicas que abordan la discriminación, la exclusión y la informalidad laboral. Se examinarán estudios previos que han investigado las disparidades laborales basadas en la orientación sexual e identidad de género, así como el impacto en el bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas LGBTIQ+. Además, se analizarán las políticas y medidas implementadas a nivel local y nacional en Colombia para promover la inclusión laboral y proteger los derechos laborales de la población LGBTIQ+. Este marco teórico proporcionará un enfoque conceptual sólido y una base sólida para el análisis de las condiciones que el mercado laboral ofrece a la población de estudio.

En este ápice se desarrollan todos los conceptos necesarios para comprender el desarrollo de las temáticas que nuestra investigación abarca ya que, al ser temas de actualidad, debemos introducir varios términos, contextos, entre otros para que el desarrollo de nuestras metodologías sea claro y sencillo de entender para nuestros lectores.

2.1. Identidad de género

La identidad de género se refiere a la percepción interna y personal de cada individuo en relación con su género, es decir, cómo se siente y se identifica en términos de ser hombre, mujer, ambos géneros o ninguno (American Psychological Association, 2021). Se debe destacar que la identidad de género no siempre coincide con el sexo asignado al nacer.

En cuanto a los tipos de identidades de género existentes, la diversidad de la identidad de género va más allá de la dicotomía tradicional de hombre y mujer. Algunas personas se identifican como cisgénero, lo que significa que su identidad de género se alinea con el sexo asignado al nacer. Por otro lado, algunas personas se identifican como transgénero, lo que significa que su identidad de género difiere del sexo asignado al nacer. (American Psychological Association, 2021).

Además, existen diversas identidades de género no binarias, donde las personas no se identifican estrictamente como hombres o mujeres. Estas identidades pueden incluir, por ejemplo, género fluido, género queer, género no conformista, entre otros (Kuper, Nussbaum, Mustanski, 2020). Es importante tener en cuenta que la identidad de género es una experiencia personal y subjetiva, y que la diversidad de identidades de género es amplia y variada.

2.2. Orientación sexual

La orientación sexual se refiere al patrón duradero de atracción romántica, sexual y/o emocional que una persona siente hacia otros individuos. Es una parte integral de la identidad de una persona y puede manifestarse en diferentes formas y combinaciones de atracción. La orientación sexual no es una elección, sino una característica innata de cada individuo (American Psychological Association, 2019). Asimismo, existen diversas orientaciones sexuales reconocidas y estudiadas en el campo de la psicología y la sexualidad. Algunas de las orientaciones sexuales más comunes son:

- **Heterosexualidad:** Atracción romántica, sexual y/o emocional hacia personas del sexo opuesto.
- **Homosexualidad:** Atracción romántica, sexual y/o emocional hacia personas del mismo sexo.
- **Bisexualidad:** Atracción romántica, sexual y/o emocional hacia personas de más de un género.
- **Pansexualidad:** Atracción romántica, sexual y/o emocional hacia personas sin importar su género o identidad de género.

Es importante tener en cuenta que estas son solo algunas de las orientaciones sexuales existentes, y que la diversidad y la variabilidad son características fundamentales de la orientación sexual humana (American Psychological Association, 2021). Cada individuo puede experimentar su orientación sexual de manera única y personal.

2.3. Población LGBTIQ+

La comunidad LGBTIQ+ se refiere a un conjunto diverso de individuos cuya identidad de género y/u orientación sexual no se ajusta a las normas y expectativas tradicionales de la sociedad. Esta comunidad abarca una amplia gama de experiencias y realidades, y se caracteriza por la lucha por el reconocimiento, la igualdad de derechos y la inclusión en diversas áreas de la vida, incluyendo la sociedad, la cultura y el ámbito legal.

Esta comunidad ha sido objeto de atención y estudio en diferentes disciplinas, incluyendo la psicología, la sociología y los estudios de género. Se han realizado investigaciones para comprender los desafíos y las experiencias únicas de los individuos en términos de discriminación, violencia, salud mental, acceso a servicios y derechos legales (American Psychological Association, 2021).

Es importante destacar que la comunidad no es homogénea y que existen diferencias y matices dentro de ella. Además de las categorías mencionadas, también se incluyen otras identidades y expresiones de género, como las personas no binarias, genderqueer y otras. Dicha comunidad ha desempeñado un papel fundamental en la lucha por la igualdad de derechos y la aceptación de la diversidad en todo el mundo.

La población sexo diversa en Colombia ha experimentado un contexto histórico complejo en su lucha por el reconocimiento y la igualdad de derechos. Durante gran parte del siglo XX, las personas LGBTIQ+ se enfrentaron discriminación y estigmatización debido a normas sociales y leyes que penalizaban la homosexualidad y limitaban sus derechos (Sánchez et al., 2017).

Sin embargo, a partir de la década de 1980, comenzaron a surgir movimientos de activismo LGBTIQ+ en Colombia, demandando la garantía de sus derechos y el fin de la discriminación. Estos movimientos han jugado un papel crucial en la promoción de la igualdad y el reconocimiento de la diversidad sexual y de género en el país (Martínez & Jiménez, 2019).

Uno de los hitos más importantes en la lucha por los derechos LGBTIQ+ en Colombia fue el fallo de la Corte Constitucional en 2011, que reconoció el derecho al matrimonio igualitario y a la adopción por parte de parejas del mismo sexo (Corte Constitucional de Colombia, 2011). Este fallo marcó un antes y un después en el reconocimiento de los derechos de la comunidad LGBTIQ+ en el país y fue un importante paso hacia la igualdad legal.

A pesar de estos avances, la comunidad LGBTIQ+ en Colombia aún enfrenta desafíos significativos, como la discriminación, la violencia y la falta de protección legal completa. Es importante seguir trabajando para garantizar la igualdad de derechos y la inclusión plena de la comunidad LGBTIQ+ en todos los ámbitos de la sociedad colombiana (UNDP, 2021).

2.4. Discriminación laboral

La discriminación laboral es un fenómeno social que ha afectado a trabajadores de diferentes géneros, edades, orientaciones sexuales, etnias y culturas en todo el mundo. Este problema ha sido estudiado desde diversas perspectivas teóricas para entender sus causas, consecuencias y posibles soluciones. En este marco teórico se presentarán algunas de las teorías más relevantes sobre la discriminación laboral, así como algunas investigaciones empíricas que respaldan estas teorías. Asimismo, existen varias teorías que explican la discriminación laboral, algunas de las cuales se presentan a continuación.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Teoría del capital humano

La teoría del capital humano argumenta que la discriminación laboral es el resultado de la falta de habilidades y educación de los trabajadores discriminados. Según esta teoría, los trabajadores que tienen más educación y habilidades son más valiosos para los empleadores y, por lo tanto, son menos propensos a ser discriminados. Sin embargo, varios estudios han encontrado que la discriminación laboral también se presenta en trabajadores altamente educados y con habilidades avanzadas, lo que cuestiona esta teoría (Crosby y Clayton, 2010).

Esta teoría, es un enfoque utilizado en economía y sociología para analizar la relación entre la inversión en educación, formación y experiencia laboral, y los resultados económicos y laborales de los individuos. Según esta, los individuos adquieren conocimientos, habilidades y capacidades a través de la inversión en capital humano, lo cual tiene un impacto positivo en su productividad y en su capacidad para obtener empleo y mejores salarios (Becker, G. S. 1964). Además sostiene que las inversiones en educación y formación aumentan el nivel de capital humano de un individuo, lo que a su vez aumenta su capacidad para desempeñar tareas más complejas, adaptarse a los cambios en el mercado laboral y contribuir de manera más efectiva a la economía en general.

Un ejemplo de la aplicación es cuando una persona decide obtener un título universitario o participar en programas de capacitación laboral con el objetivo de adquirir conocimientos especializados y mejorar sus habilidades. Se espera que esta inversión en capital humano aumente sus oportunidades de empleo y sus ingresos a largo plazo. Es importante destacar que reconoce otros factores socioeconómicos y estructurales que pueden influir en los resultados laborales, como la discriminación, las barreras de acceso y las desigualdades sociales.

3.2. Teoría de la oferta y la demanda

La teoría de la oferta y la demanda argumenta que la discriminación laboral se presenta cuando hay una oferta insuficiente de trabajadores en ciertas áreas de empleo y los empleadores pueden ser selectivos en su elección de trabajadores. Según esta teoría, los trabajadores que pertenecen a grupos minoritarios tienen menos probabilidades de ser contratados debido a la oferta limitada de trabajadores disponibles en su grupo. Sin embargo, esta teoría no explica por qué algunos trabajadores minoritarios con calificaciones similares a las de otros trabajadores son menos propensos a ser contratados (Crosby y Clayton, 2010).. El equilibrio de oferta y demanda determina el precio y la cantidad de un bien o servicio en ese mercado específico, Este es un

principio económico fundamental que describe la interacción entre la oferta y la demanda en un mercado (Samuelson & Nordhaus, 2010).

La discriminación laboral, por otro lado, se refiere a tratos injustos o desfavorables hacia ciertos individuos o grupos en el ámbito laboral basados en características personales como la raza, género, orientación sexual, religión, entre otras (Reskin & Padavic, 2011).

Si bien en sí misma no aborda directamente la discriminación laboral, se puede argumentar que ciertos mecanismos relacionados con la oferta y la demanda pueden contribuir a la perpetuación de la discriminación en el mercado laboral. Por ejemplo, si los empleadores tienen prejuicios o estereotipos hacia ciertos grupos de trabajadores, es posible que ofrecen salarios más bajos o menos oportunidades de empleo a esos grupos, lo que afectaría la oferta y la demanda de trabajo de manera discriminatoria (Arrow, 1973).

Es importante destacar que la discriminación laboral es un fenómeno complejo y multifacético que va más allá de los mecanismos básicos, también está influenciada por factores sociales, culturales, políticos e institucionales más amplios, por tal motivo, es necesario considerar enfoques adicionales que aborden los prejuicios, los estereotipos, las estructuras de poder y las políticas de empleo para comprender la discriminación en el mercado laboral.

3.3. Teoría de la discriminación estadística

La teoría de la discriminación estadística argumenta que la discriminación laboral se presenta cuando los empleadores hacen suposiciones erróneas sobre las habilidades y características de los trabajadores basándose en estereotipos y prejuicios. Según esta teoría, los empleadores pueden discriminar a los trabajadores de ciertos grupos basándose en la información que tienen sobre el grupo en general, en lugar de basarse en la información específica sobre el trabajador. Esta teoría se ha apoyado en varios estudios que han encontrado que los empleadores hacen suposiciones sobre los trabajadores basándose en estereotipos y prejuicios (Pager y Shepherd, 2008). Esto implica que los empleadores toman en cuenta no solo las características y habilidades individuales de los candidatos, sino también las características y habilidades promedio de los grupos a los que pertenecen. Esta teoría se basa en la idea de que los empleadores pueden utilizar generalizaciones o estereotipos para predecir el desempeño de los individuos en el trabajo. Un ejemplo es cuando un empleador rechaza a candidatos jóvenes en base a la suposición de que pueden ser menos comprometidos debido a su tendencia a cambiar de empleo con mayor frecuencia. En este caso, se está discriminando a los individuos basándose en una percepción estadística, sin tener en cuenta las habilidades y capacidades individuales (Arrow, K. J, 1973). Es importante tener en cuenta que

no justifica ni promueve la discriminación, sino que busca explicar cómo los prejuicios y las generalizaciones pueden influir en las decisiones de contratación y promoción.

3.4. Teoría de la discriminación institucional

La teoría de la discriminación institucional argumenta que la discriminación laboral es el resultado de las políticas y prácticas de las instituciones laborales, en lugar de las actitudes individuales de los empleadores y trabajadores. Según esta teoría, las políticas y prácticas que favorecen a ciertos grupos de trabajadores y limitan las oportunidades de otros grupos perpetúan la discriminación laboral. Esta teoría se ha apoyado en varios estudios que han encontrado que las políticas y prácticas laborales pueden perpetuar la discriminación laboral (Acker, 2006).

Es un enfoque sociológico que busca comprender la discriminación sistémica y estructural arraigada en las instituciones y estructuras sociales. Esta teoría sostiene que las normas, políticas y prácticas de las instituciones pueden generar resultados discriminatorios hacia ciertos grupos de personas, incluida la discriminación laboral (Crompton, 2011). En este contexto, se refiere a la desigualdad de trato en el empleo basada en características personales como el género, la raza, la edad, la orientación sexual, entre otras. Argumenta que las instituciones, como las empresas, los sindicatos y los gobiernos, pueden tener estructuras y prácticas que perpetúan la discriminación, incluso si no existe una intención explícita de discriminar (Kumar & Sattar, 2018).

Según esta teoría, las instituciones pueden generar discriminación laboral a través de mecanismos como la segregación ocupacional, donde ciertos grupos se encuentran desproporcionadamente concentrados en trabajos de menor prestigio y remuneración. Asimismo, las políticas y prácticas de contratación, promoción y compensación pueden favorecer a ciertos grupos y perjudicar a otros, perpetuando así la desigualdad en el mercado laboral (Kumar & Sattar, 2018).

Finalmente, destaca la importancia de analizar las estructuras y prácticas institucionales para entender la discriminación laboral de manera más completa. Este enfoque resalta que la discriminación no se limita a las actitudes o acciones individuales, sino que puede estar arraigada en las instituciones mismas, lo que requiere cambios a nivel estructural y sistémico para combatirla efectivamente.

4. MODELOS ECONOMÉTRICOS

4.1. Modelo Minceriano

Para la investigación desarrollada se utilizó un modelo de Mincer el cual es un enfoque popular en economía laboral que examina la relación entre los salarios, la educación y la experiencia laboral de un individuo (Mincer, 1974). El modelo propone que los salarios aumentan a medida que los individuos adquieren más educación y más experiencia, y asume que los rendimientos de la educación y la experiencia son constantes en todos los niveles de educación y experiencia.

De acuerdo con el estudio se utilizó la forma básica del modelo como una función logarítmica de los salarios, y la fuente de información estadística fue la Encuesta Multipropósito de Bogotá 2021 donde los salarios son el logaritmo natural de los salarios anuales de un individuo, la educación es el número de años de educación formal completados, la experiencia es el número de años de experiencia laboral desde que se completó la educación, y β_0 , β_1 , β_2 son coeficientes a estimar (Mincer, 1974).

Para realizar una regresión de Mincer, normalmente se necesita un conjunto de datos que incluya información sobre los salarios, variables como tipo de empleo y la experiencia laboral de los individuos donde el modelo de Mincer trata de estimar la relación entre los salarios de un individuo. La ecuación básica de regresión de Mincer puede escribirse como:

Ecuación 1.

$$\ln w = \beta' X_i + \rho \lambda_i + \varepsilon \quad (1)$$

Nota. Ecuación de Mincer, (Mincer, 1974)

donde $\ln w$ es el logaritmo natural de los salarios, β' son las variables que afectan a los niveles salariales y ρ es el coeficiente de correlación entre las perturbaciones de las ecuaciones que definen la probabilidad de ocupación y la función de ganancias original.

4.2. Modelo Probit para análisis de brechas en el mercado laboral

Luego de definir la ecuación minceriana para el caso de estudio y observar el comportamiento de los salarios se planteará un modelo Probit definido por una ecuación lineal con una variable dependiente que hará referencia a si el individuo se encuentra empleado formalmente como se muestra en la “Ecuación 2” y dentro de la misma ecuación lineal se encontraran variables de suma importancia que se observaran en la Identificación y creación de variables, con ello podremos analizar el comportamiento de la formalidad laboral frente a esta población de estudio.

Ecuación 2.

$$Prob(\text{Empleado Formal}) = \beta_{LGBTIQ} + EXP + EXP^2 + \beta_{nivel\ educativo_1} + \dots + \beta_{nivel\ educativo_n} + \varepsilon$$

Nota. Ecuación lineal formalidad laboral, diseño de autores.

Posteriormente se va a realizar el análisis econométrico de las variables con sus para finalmente analizar los P valores de las ecuaciones y la significancia del modelo y finalmente obtener nuestros resultados cuantitativos.

5. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE BOGOTÁ, DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

5.1. Discriminación laboral en Colombia

En Colombia, la discriminación laboral es un problema recurrente que ha sido objeto de investigación y debate. La discriminación laboral se refiere a la exclusión o el trato desigual de los trabajadores debido a su raza, género, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otros aspectos. En este ensayo se presentarán algunas de las causas y consecuencias de la discriminación laboral en Colombia, así como algunas soluciones propuestas para enfrentar este problema.

5.2. Causas de la discriminación laboral en Colombia

Entre las causas de la discriminación laboral en Colombia se encuentran factores culturales, económicos y políticos. Uno de los factores culturales que contribuye a la discriminación laboral es el racismo y la xenofobia. En Colombia, los trabajadores afrodescendientes y los trabajadores indígenas enfrentan una discriminación sistemática en el mercado laboral debido a estereotipos y prejuicios arraigados en la sociedad (Vargas, 2019).

Otro factor que contribuye es la desigualdad económica. Los trabajadores de bajos ingresos y los trabajadores informales tienen menos acceso a oportunidades laborales y están en mayor riesgo de sufrir discriminación en el lugar de trabajo (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2018).

Finalmente, la falta de políticas públicas efectivas y el débil cumplimiento de las leyes laborales también contribuyen a la discriminación laboral en Colombia. La falta de supervisión adecuada por parte del Estado permite que los empleadores discriminen a los trabajadores sin consecuencias (Paz y Ramírez, 2019).

5.3. Soluciones propuestas para enfrentar la discriminación laboral en Colombia

Para enfrentar la discriminación laboral en Colombia se han propuesto diversas soluciones. Una de las soluciones es la implementación de políticas públicas efectivas y el fortalecimiento de la supervisión por parte del Estado para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y la protección de los derechos de los trabajadores (Paz y Ramírez, 2019).

Otra solución propuesta es la promoción de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Esto incluye la promoción de la igualdad de oportunidades y el acceso a empleos para todos los

trabajadores, independientemente de su raza, género, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otros aspectos (Vargas, 2019).

5.4. Discriminación laboral en Colombia en la comunidad LGBT

La discriminación laboral en la comunidad LGBT es un problema que ha afectado a los trabajadores LGBT en Colombia durante mucho tiempo. En este ensayo se presentarán algunas de las causas y consecuencias de la discriminación laboral en la comunidad LGBT en Colombia, así como algunas soluciones propuestas para enfrentar este problema.

5.5. Causas de la discriminación laboral en la comunidad LGBT en Colombia

Entre las causas de la discriminación laboral en la comunidad LGBT en Colombia se encuentran factores culturales, sociales y legales. La discriminación contra la comunidad LGBT se ha normalizado en la sociedad colombiana debido a prejuicios y estereotipos arraigados. Esto ha llevado a que muchos empleadores discriminen a los trabajadores LGBT en el lugar de trabajo (Ramos, 2018).

Otra causa de la discriminación laboral en la comunidad LGBT en Colombia es la falta de leyes y políticas públicas que protejan los derechos de los trabajadores LGBT. Aunque Colombia ha avanzado en la promoción de la igualdad y la no discriminación en los últimos años, aún existe una brecha entre la ley y la práctica. Los trabajadores LGBT no cuentan con protección legal adecuada contra la discriminación en el lugar de trabajo (ACNUR, 2020).

5.6. Soluciones propuestas para enfrentar la discriminación laboral en la comunidad LGBT en Colombia

Para enfrentar la discriminación laboral en la comunidad LGBT en Colombia se han propuesto diversas soluciones. Una de las soluciones es la implementación de políticas públicas efectivas y el fortalecimiento de la supervisión por parte del Estado para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y la protección de los derechos de los trabajadores LGBT (ACNUR, 2020).

Otra solución propuesta es la promoción de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Esto incluye la promoción de la igualdad de oportunidades y el acceso a empleos para todos los trabajadores LGBT, independientemente de su orientación sexual o identidad de género (Ramos, 2018).

La discriminación laboral en la comunidad LGBT es un problema que ha afectado a los trabajadores LGBT en Colombia durante mucho tiempo. Para enfrentar este problema, es necesario implementar políticas públicas efectivas y promover la diversidad y la inclusión en el

lugar de trabajo. Solo así se logrará garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a empleos para todos los trabajadores LGBT en Colombia.

5.7. Garantías laborales para la comunidad TRANS en Colombia

Según el artículo "Falta de garantías laborales: una lucha para las mujeres trans en Colombia" se estima que en el mundo las personas transgénero representan el 0,3% de la población mundial, en Colombia, esta cifra podría estimarse en el 0,1% dentro del panorama legal. En 2015 el Ministerio de Justicia con el Decreto **1227**, permitió que personas con disforia de género cambiaran el sexo en su documento de identidad, desde entonces, más de 1100. Los colombianos han solicitado tal cambio en las notarías. A pesar de este decreto, la población trans es una de las más vulneradas dentro de las minorías, ya que diariamente se enfrenta a casos de discriminación y abuso. Según María Fernanda Moreno, abogada de la Universidad de Sanbuenaventura, el constante acoso que las personas trans sufren, en gran parte es consecuencia de los vacíos legales que constitucionalmente existen para garantizar la protección de esta población.

Moreno manifiesta que, aunque la Corte Constitucional ha avanzado en la garantía de los derechos fundamentales de esta población, no existe una ley que específicamente abarque el tema del género. En su lugar, a través del tiempo y con los casos de transfobia en diferentes ambientes, como lo es en el ámbito laboral, se han dictado sentencias que establecen un precedente a los cuales se deben ajustar los tribunales para garantizar los derechos fundamentales de este porcentaje de la población. Por ejemplo, en la Sentencia T-99 del 2015, el alto tribunal establece que, en "la identidad de género y la orientación sexual de las personas son conceptos que se transforman continuamente a partir de la experiencia individual y de la forma en que cada ciudadano se apropia de su sexualidad. Por lo tanto, estas definiciones no se pueden tomar como criterios excluyentes". Otros casos son las Sentencias T-152 del 2007 y T- 977 del 2012, las cuales respectivamente se han manifestado sobre la discriminación laboral y el derecho a cambio de nombre por segunda vez. Sin embargo, estas sentencias no cumplen en totalidad la función de garantizar derechos fundamentales y, aunque se haya exhortado al Congreso de la República a promulgar una ley especial sobre identidad de género, no se ha visto ningún avance en este asunto. (Universidad EAN, Catalina Solano, 2020)

Asimismo, según el artículo "Para las personas con experiencias de vida trans la norma laboral es el silencio" únicamente 4 de cada 100 personas trans cuentan con un contrato laboral en Colombia, según los datos del 2020 del DANE. (MUTANT, 2023).

5.8. Informalidad laboral y seguridad social en Colombia

Según el informe de Empleo Informal y Seguridad Social del DANE, en 2021, la informalidad laboral en Colombia sigue siendo una preocupación importante. Antes de la pandemia de COVID-19, el país ya enfrentaba altos niveles de empleo informal. En 2005, aproximadamente el 49% de la población trabajadora colombiana se encontraba en el sector informal, y ese número aumentó al 51% en 2010 (Periódico UNAL, José G. Aguilar, 2023)

La pandemia ha agravado esta situación, ya que las restricciones y la paralización de actividades económicas han afectado principalmente a los trabajadores informales. Muchos de ellos han perdido sus ingresos y han enfrentado dificultades para acceder a la protección social y los beneficios laborales. (DANE - Empleo Informal y Seguridad Social, 2021)

Es importante destacar que la informalidad laboral no siempre es negativa. En una economía en desarrollo como la de Colombia, la informalidad puede ser una estrategia de supervivencia para muchos trabajadores y hogares que no tienen acceso al empleo formal. Sin embargo, también implica una falta de protección y derechos laborales, lo que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores informales (Vázquez, Agudelo, 2021).

Para abordar el problema de la informalidad laboral en Colombia, se requieren medidas que promuevan la formalización de empleo, brinden protección social y mejoren las condiciones laborales de los trabajadores informales. Estas medidas deben tener en cuenta las realidades y necesidades específicas de los trabajadores informales y ser parte de una estrategia integral de desarrollo económico y social (DANE - Empleo Informal y Seguridad Social, 2021).

6. METODOLOGIA

En este capítulo se aborda la metodología planificada que permitió abordar los objetivos investigativos mediante la construcción de un diagnóstico de las condiciones laborales que esta comunidad presentó en este periodo de tiempo por medio de modelos cuantitativos en los cuales tras la obtención de data del año 2021 por parte de DANE pudimos evaluar un panorama de los salarios y la formalidad laboral de esta población en dicho periodo y a través de modelos cuantitativos como encuestas y entrevistas realizadas en el año 2023 evidenciar se nos permitió observar el comportamiento de la vida y el ámbito laboral frente a dicha población de estudio.

Figura 1.

Resumen Metodología Cuantitativa



Nota. El diagrama muestra el resumen metodológico de la investigación.

6.1. Metodología Cuantitativa

En esta parte del capítulo se desarrollará la metodología cuantitativa de la investigación en curso, la cual se realizará por medio de la herramienta estadística y econométrica Stata, donde se definirán modelos y regresiones econométricas que con sus resultados permitirán analizar la situación laboral de la población de estudio en conjunto con los resultados cuantitativos, además de una encuesta realizada por los autores a miembros de comunidades sexo diversas que se encontraran dentro del mercado laboral en Bogotá.

6.1.1. Modelo Experimental – descriptivo

Figura 2.

Identificación de variables a utilizar

Obtención de datos	Descripción
LGBTIQ+	Variable dummy de identificación de población sexo diversa, la cual se construye con base al sexo, orientación sexual e identidad de Género de los encuestados donde 1 indica que el individuo pertenece a la comunidad y 0 indica que el individuo no pertenece a la comunidad.
Población Trans	Variable dummy de identificación de personas transgenero, transexuales y travestis donde 1 representa a personas que hacen parte de la comunidad Trans y 0 hace alusión a personas que no pertenecen a este grupo poblacional.
Casado	Variable dummy construida para identificar si el individuo es casado o no, en donde 1 indica que el individuo está casado y 0 indica que el individuo no esta casado.
Jefe de Hogar	Variable dummy construida para identificar si el individuo es el Jefe del hogar o no, en donde 1 indica que el individuo es el jefe del hogar y 0 indica que el individuo no es el jefe del hogar.
Salario	Variable cuantitativa que indica el salario en pesos colombianos de cada individuo
Formalidad laboral	Variable dummy construida para identificar si el empleado se encuentra laborando en la formalidad, donde 1 indica que el encuestado es un empleado formal y 0 indica que el encuestado es un empleado informal.
	Variable dummy para la identificación de la población perteneciente a una de las aiguentes

<p style="text-align: center;">Etnia</p>	<p>etnias: Indígena, Gitano(a) (ROM), Raizal del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Palenquero(a) de San Basilio, Negro(a), mulato(a) (afrodescendiente), Ninguno de los anteriores, en donde 1 representa a la población étnica y 0 a la población no étnica.</p>
<p style="text-align: center;">Población Urbana</p>	<p>Variable dummy de identificación de población que se encuentra en una zona urbana, donde 1 representa la población que se encuentra en zonas urbanas del país y 0 representa a la población fuera de zonas urbanas.</p>
<p style="text-align: center;">Educación Preescolar</p>	<p>Variable dummy para la identificación de encuestados para los cuales el ultimo nivel de estudios que han culminado es educación preescolar donde 1 indica que si y 0 indica que no.</p>
<p style="text-align: center;">Educación Primaria</p>	<p>Variable dummy para la identificación de encuestados para los cuales el ultimo nivel de estudios que han culminado es educación primaria donde 1 indica que si y 0 indica que no.</p>
<p style="text-align: center;">Educación Secundaria</p>	<p>Variable dummy para la identificación de encuestados para los cuales el ultimo nivel de estudios que han culminado es educación secundaria donde 1 indica que si y 0 indica que no.</p>
<p style="text-align: center;">Educación Media</p>	<p>Variable dummy para la identificación de encuestados para los cuales el ultimo nivel de estudios que han culminado es educación media donde 1 indica que si y 0 indica que no.</p>
	<p>Variable dummy para la identificación de encuestados para los cuales el ultimo nivel de</p>

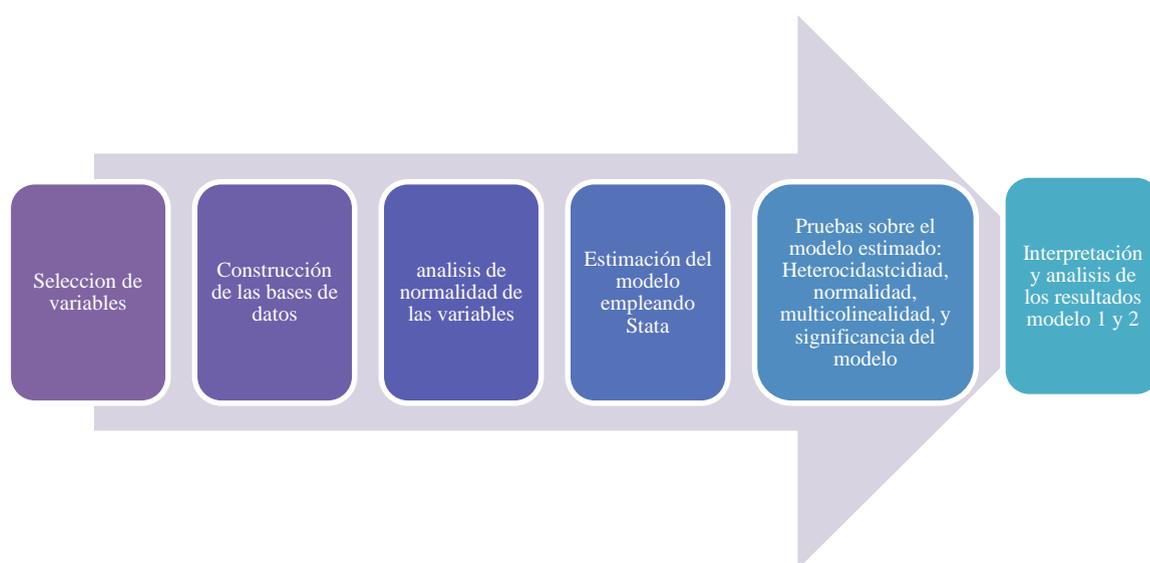
Educación TYT	estudios que han culminado es educación técnica y tecnológica donde 1 indica que si y 0 indica que no.
Educación Pre-gradual	Variable dummy para la identificación de encuestados para los cuales el ultimo nivel de estudios que han culminado es educación pre-gradual donde 1 indica que si y 0 indica que no.
Educación Pos-gradual	Variable dummy para la identificación de encuestados para los cuales el ultimo nivel de estudios que han culminado es educación pos-gradual donde 1 indica que si y 0 indica que no.

Nota. En la tabla se encuentra la explicación de las variables utilizadas en los modelos econométricos.

6.1.1.a Procesos para la estimación de los modelos.

Figura 3.

Resumen proceso para la estimación y análisis del modelo



Nota. Realizado con base Econometría de Gujarati.

6.1.1.b Obtención de los datos. En 2021 Bogotá en promedio contaba con alrededor de 501.000 personas pertenecientes a la población LBGTIQ+ según el informe “Población LGBT y Bienestar Subjetivo” del DANE en 2022, por ello y como una de las fuentes más confiable para la obtención de data poblacional y demográfica con la que cuenta el país, este trabajo de grado ocupó la encuesta multipropósito de Bogotá de 2021 realizada por el DANE como fuente principal de información para el desarrollo de la correspondiente metodología cuantitativa. (Encuesta Pulso Bienestar, DANE, 2022)

Esto debido a que es la primera encuesta multipropósito de la ciudad que incluye a este sector de la población y que según el DANE en su “Boletín técnico de la GEIH: septiembre 2021 – agosto 2022” sus encuestas ahora incluyen preguntas que permiten la identificación de este sector de la población tales como:

Módulo de Caracterización Identidad de género y el sexo al nacer del individuo:

Esta encuesta según el DANE es “una operación estadística que permite recoger información sobre diferentes aspectos de las condiciones de vida y capacidad de pago de los habitantes de Bogotá y de los municipios seleccionados del departamento de Cundinamarca. La EM 2021 se realizará en las 19 localidades urbanas por UPZ; en la localidad rural de Sumapaz y en el área rural de las localidades de Usaquén, Chapinero, Santa Fe, San Cristóbal, Usme, Suba y Ciudad Bolívar. En Cundinamarca la EM 2021 tuvo cobertura en la zona urbana de 21 municipios y en la zona rural de 7 municipios.” (DANE, 2022).

Es por ello que tras abarcar la población general de la ciudad y la identificación general de la población LBGTI con preguntas tan relevantes, permitió modelar los datos para hacer un análisis cualitativo de las condiciones laborales y condiciones de vida de los miembros de esta comunidad.

Se utilizó la base de micro datos del DANE para la encuesta multipropósito de Bogotá del año 2021 la cual se aplicó a 298.221 personas en Bogotá y municipios aledaños, los datos se tomaron principalmente de los capítulos de Identificación, Composición del hogar y demografía, educación y Fuerza de trabajo en la cual se descargó y depuro la data invalida como los datos brindados por población que aún no se encontraba en edad de trabajo, que según el DANE en su diccionario de datos son los entrevistados con menos de 15 años para poder modelar los datos con mucha mayor precisión y obtener resultados mucho más claros.

6.1.2. Planteamiento Datos, Variables y Ecuaciones

donde $\ln w$ es el logaritmo natural de los salarios, β' son las variables que afectan a los niveles salariales y ρ es el coeficiente de correlación entre las perturbaciones de las ecuaciones que definen la probabilidad de ocupación y la función de ganancias original.

6.1.3. Identificación y creación de Variables (Datos)

Para la identificación y creación de variables de los modelos que se plantean en las ecuaciones 1 y 2 se utilizaron las bases de micro datos de los capítulos A, E, H y K de la EMB2021, que hacen referencia a identificación, composición del hogar y demografía, educación y fuerza de trabajo, respectivamente luego de ello se unieron las bases mediante merge en Stata y luego se depuraron los datos inexistentes o irrelevantes para nuestros modelos.

Tabla 1.

Representación Variable Edad

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Edad	260,476	40.68399	19.264	10	108

Nota. Tabla de identificación Variable edad

En la “Tabla 1” se observa la evaluación de la variable edad en la cual se evidencia que la población encuestada después de depurara la base de encontraba entre los 10 y los 108 años de edad.

Tabla 2.

Representación variable Género

Sexo	Freq.	Percent	Valid	Cum.
1 Hombre	120,433	46.24	46.24	46.24
2 Mujer	139,980	53.74	53.74	99.98
3 Intersexual	63	0.02	0.02	100.00
Total	260,476	100.00	100.00	

Nota. Tabla de identificación sexo

Se continua con la identificación del sexo al nacer de los encuestados donde se encontró que un 99,98 % de los encuestados nacieron con un sexo binario es decir nacieron hombre o mujeres, sin embargo, un 0,02% nació como una persona intersexual.

Tabla 3.

Representación variable orientación sexual

Orient_sex	req.	Percent	Valid	Cum.
1 Heterosexual	258,193	99.12	99.12	99.12
2 Homosexual	1,802	0.69	0.69	99.82
3 Bisexual	481	0.18	0.18	100.00
Total	260,476	100.00	100.00	

Nota. Tabla de identificación Orientación Sexual

En la observación de la Orientación sexual de los encuestados un 99,12% de la población indica ser Homosexual y un 0,18% indica ser bisexual y un 99,12% de la población indica ser Heterosexual.

Tabla 4.

Representación variable Identidad de genero

identidad_gen	Freq.	Percent	Valid	Num.
0 Cisgenero	260,223	99.90	9.90	9.90
1 Hombre_Trans	133	0.05	0.05	99.95
2 Mujer_Trans	53	0.02	0.02	99.97
3 Otro	67	0.03	0.03	100.00
Total	260476	100.00	100.00	

Nota. Tabla de identificación Identidad de género

La tabla de identidad de género servirá para el enfoque transgenero de esta investigación se observa que la muestra de personas trans es pequeña ya que sumada es solo del 0,07% de la población encuestada.

Tabla 5.

Representación variable de Jefe de hogar

jefe_hogar	Freq.	Percent	Valid	Cum.
0 No	153,357	58.88	58.88	58.88
1 Si	107,119	41.12	41.12	100.00
Total	260,476	100.00	100.00	

Nota. Tabla de identificación población jefe del hogar.

Se realizó la observación de la variable jefe del hogar ya que se consideró una variable importante para incluir en los modelos en donde un 58,88% de los encuestados indicaron ser jefes de sus hogares.

Tabla 6.

Representación variable Casado

casado	Freq.	Percent	Valid	Cum.
0 No	200,445	76.95	76.95	76.95
1 Si	60,031	23.05	23.05	100.00
Total	260,476	100.00	100.00	

Nota. Tabla de identificación población casada.

Dentro de la observación de variables se incluyó la variable Casado en la cual el 23,05% de la población encuestada indico estar casada y un 76,95% de la población indico que no se encuentra casada.

Tabla 7.

Representación variable Etnia

Etnia	Freq.	Percent	Valid	Cum.
0 No	256,263	98.38	98.38	98.38
1 Si	4,213	1.62	1.62	100.00
Total	260,476	100.00	100.00	

Nota. Tabla de identificación población étnica.

Para los modelos se consideró importante tener en cuenta si los encuestados eran miembros de alguna etnia o minoría ya que también es un factor clave a la hora de recibir garantías laborales y se encontró que un 1,62% de la población encuestada pertenece a un grupo étnico.

Tabla 8.

Representación variable Educ

Educ	Freq.	Percent	Valid	Cum.
0 Ninguno	3,557	1.37	1.37	1.37
1 Preescolar	147	0.06	0.06	1.42
2 Primaria	34,855	13.38	13.38	14.80
3 Secundaria	21,055	8.08	8.08	22.89
4 Media	65,887	25.29	25.29	48.18
5 TyT	28,941	11.11	11.11	59.29
6 Pregrado	38,795	14.89	14.89	74.19
7 Postgrado	17,124	6.57	6.57	80.76
99 No responde	50,115	19.24	19.24	100.00
Total	260,476	100.00	100.00	

Nota. Tabla de identificación población étnica.

Pasando al apartado de educación se tomó en cuenta la variable del último nivel educativo alcanzado por los encuestados donde encontramos que en la ciudad a 2021 el 25,9% de la población encuestada había alcanzado la educación media y un 14,89% de la población encuestada termino un pregrado.

Una vez con estas variables base y de identificación y educación se da paso al apartado K de fuerza de trabajo nuestra base donde se realizó una depuración en la cual solo se mantuvieron los datos de las personas que se encontraban dentro de la fuerza laboral que según el DANE son Personas empleadas y desempleadas mayores de 15 años, con esta depuración se eliminaron los datos de 127,985 encuestados que se encontraban por fuera de la fuerza laboral

Tabla 9.*Representación variable Ocupados informales*

ocup_formal	Freq.	Percent	Valid	Cum.
0 Informal	54,189	40.88	40.88	40.88
1 Formal	78,359	59.12	59.12	100.00
Total	132,548	100.00	100.00	

Nota. tabla de identificación de empleados formales e informales.

Se tuvo en cuenta también en cuenta la variable de formalidad como base del modelo probit planteado y se observó que un 40,88% de la población encuestada en la ciudad se encuentra empleada desde la informalidad cifra que muestra como una gran parte de la población no cuenta con el total de garantías laborales mínimas que deben tenerse.

Tabla 10.*Representación variable LGBTIQ*

LGBTIQ	Freq.	Percent	Valid	Cum.
0	1	9		
No	30,795	8.72	8.72	8.72
1	1	1		
Si	,696	.28	.28	00.00
To	1	1		
tal	32,491	00.00	00.00	

Nota. Tabla de identificación de población LGBTIQ.

Tabla 11.

Representación variable Trans

Trans	Freq.	Percent	Valid	Cum.
0 No	132,363	99.90	99.90	99.90
1 Si	128	0.10	0.10	100.00
Total	132,491	100.00	100.00	

Nota. Tabla de identificación de población Trans.

Con las variables de identificación se crearon las variables de identificación de la comunidad LGBTIQ y comunidad Trans en donde encontramos que 1,696 personas encuestadas pertenecen a la población LGBTIQ+ y solo 128 personas se reconocen como Trans en el grupo encuestado.

Tabla 12.

Poner nombre en este espacio

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
salario	83,401	1960187	2694434		4.00e+07

Nota. Tabla de identificación de salarios

Se observó que dentro de las personas que se encuentran en la fuerza laboral hay personas que no tienen salario, por lo que se eliminaron los datos de dichos encuestados debido a que la base del primer modelo de ecuación minceriana se basa en el salario y esta variable debe ser objetiva.

6.1.4. Planteamiento de los modelos

Con las variables relevantes para las ecuaciones planteadas en la metodología se plasman en la primera ecuación minceriana y la siguiente se ve representada en la “Ecuación 3”

Ecuación 3.

$$\begin{aligned}LNW = & \beta_{LGBTIQ} + \beta_{Trans} + \beta_{jefe\ de\ hogar} + \beta_{Casado} + \beta_{Etnia} + \beta_{URbano} \\ & + \beta_{exp} + \beta_{Educ_{preesc}} + \beta_{Educ_{primaria}} + \beta_{Educ_{Secundaria}} \\ & + \beta_{Educ_{media}} + \beta_{Educ_{TYT}} + \beta_{Educ_{Pregrado}} + \beta_{Educ_{Postgrado}} + \epsilon\end{aligned}$$

Nota. Ecuación salarial de mincer, Diseño de autores.

Donde se encuentran plasmados los aspectos más importantes para poder validar las condiciones

salariales por población y en donde se tienen en cuenta los niveles educativos culminados de los individuos únicamente para tener mayor precisión en si ello incrementa sus salarios.

Luego de definir la ecuación minceriana para el caso de estudio y observar el comportamiento de los salarios para la segunda parte de la investigación se planteo un modelo Probit con una variable dependiente que hará referencia a si el individuo de encuentra empleado formalmente como se muestra en la “Ecuación 2” y dentro de la misma ecuación se encontraran variables de suma importancia que se observaran en la Identificación y creación de variables, con ello podremos analizar el comportamiento de la formalidad laboral frente a esta población de estudio.

Para dicha evaluación de la formalidad laboral y si ser miembro de la comunidad Trans influye en la contratación de personal en el país y en la formalidad del empleo, para lo que reemplazamos la variable LGBTIQ por la variable dummy Trans y el LN de los Salarios por nuestra variable dummy ocup_formal para ver como cada una de las variables se comportan en cuanto a la contratación laboral manteniendo constantes las demás, con lo que planteamos la “Ecuación 4”

Ecuación 4.

$$\begin{aligned}
 Prob(Ocu_f) = & \beta Trans + \beta jefe\ de\ hogar + \beta Casado + \beta Etnia + B_{Urbano} + exp \\
 & + \beta Educ_{preesc} + \beta Educ_{primaria} + \beta Educ_{Secundaria} + \beta Educ_{media} \\
 & + \beta EduCTYT + \beta EducPregrado + \beta EducPostgrado + \epsilon
 \end{aligned}$$

Nota. Ecuación lineal formalidad laboral, Diseño de autores.

6.1.5. Pruebas de normalidad, homocedasticidad y multicolinealidad

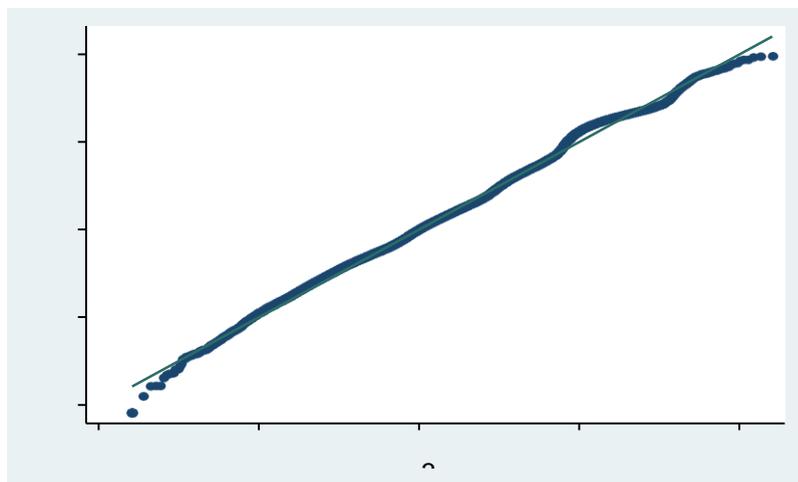
En esta parte de la metodología se realizaron las diferentes pruebas estadísticas para evaluar que los datos y las variables utilizadas dentro de la primera regresión lineal previamente planteada cumpliera con los principios de normalidad, homocedasticidad y multicolinealidad permitiendo así confirmar la precisión y significancia de la data utilizada para el desarrollo de la investigación en curso

6.1.6. Prueba de Normalidad

Para realizar la prueba de normalidad calculamos los errores estándar de nuestra regresión lineal para de manera seguida graficar el comportamiento de los errores frente a lo esperado.

Figura 4.

Prueba de normalidad



Nota. Prueba de normalidad ecuación 3

Observamos que la prueba de normalidad nos muestra como los errores se comportan de manera normal a los con los errores esperados y por ende no tenemos problemas de normalidad en el modelo.

6.1.7. Prueba de Homocedasticidad

En este caso se utilizó la prueba de White para encontrar si las varianzas de los errores son constantes ya que, esta así lo indica en su hipótesis nula, para ello se estima una regresión auxiliar donde se regresa a los residuales al cuadrado sobre sus regresores (originales), el cuadrado de los regresores y los productos cruzados de los regresores.

En este caso para la ecuación de mincer las variables no presentan Heterocedasticidad ya que el P valor es menor a 0.5 por lo que se la hipótesis nula de que las varianzas de los errores no se comportan de forma normal. Al tener un modelo semi-elastico con diferentes tipos de variables, Dummy, Logaritmicas y continuas, esta es la causa de la existencia de la misma.

6.1.8. Pruebas de Multicolinealidad

Para evaluar la Multicolinealidad de las variables en las dos regresiones se utilizó la prueba VIF la cual va a indicar el grado de correlación entre variables independientes y visualizará si existe algún tipo de Multicolinealidad severa entre las variables

Para el caso de las variables de nuestra regresión minceriana observamos que no existen problemas de multicolinealidad ya que los valores VIF de ninguna de nuestras variables superan los 10 es decir no existe correlación entre una y otra variable predictora.

6.2. Metodología Cualitativa

En esta parte del capítulo se desarrollará la metodología de un pequeño trabajo de campo

cualitativo desarrollado por los investigadores en donde como primera medida se diseñará y se aplicará una encuesta de percepción del mercado laboral y ámbito escolar a miembros de la comunidad y por otra parte se presentará un caso de estudio puntual desarrollado dentro de la investigación por medio de minería de texto a una persona trans, todo esto con el fin de complementar los resultados cualitativos con los cuantitativos y poder llegar a conclusiones coherentes.

6.2.1. *Obtención de los datos y diseño de la encuesta*

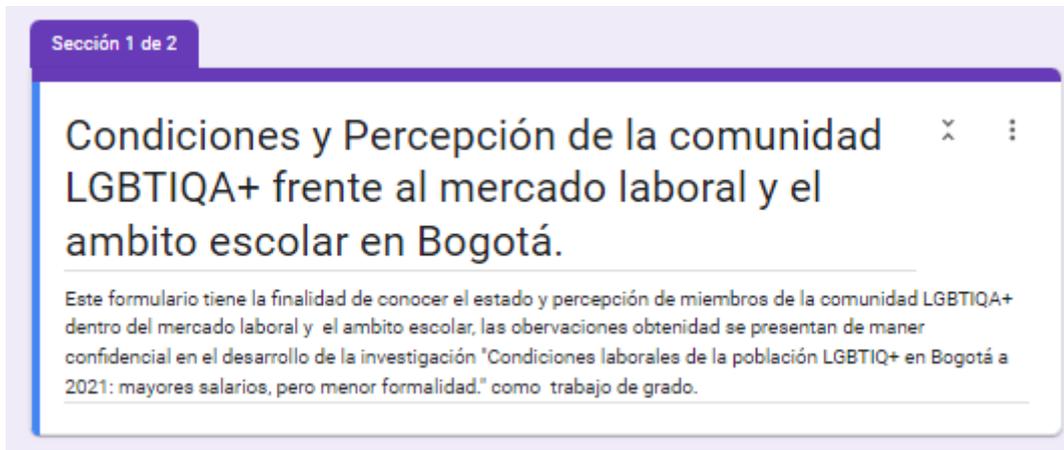
Como primera estancia se quería saber que percepción tenían los miembros de la comunidad LGBTIQ+ frente al mercado laboral en la ciudad de Bogotá, razón por la cual el público objetivo para esta encuesta son personas mayores de edad, miembros de la comunidad LGBTIQ+, que viven en la ciudad de Bogotá, esta misma encuesta se desarrolló en el marco de esta investigación y fue diseñada el 29 de marzo del año 2023 por los investigadores de este trabajo de grado, e inicio a ser aplicada el día 30 de marzo de 2023, el medio de implementación de esta encuesta fue la plataforma Google Forms y la difusión de la misma se dio por medio de canales virtuales como:

- Instagram: Difusión por medio de los Instagram personales de los investigadores y de páginas de estudiantes, donde se especificó responder la encuesta si la persona era miembro de la comunidad LGBTIQ+ y vivía en la ciudad de Bogotá.
- WhatsApp: Se compartió la encuesta con varios miembros de la comunidad conocidos que viven en la ciudad.

En cuanto al diseño de la encuesta, se tuvo la guía del docente José García quien compartió con el grupo investigador una guía de instrumento de recolección de información, ya que el mismo había desarrollado una investigación sobre percepción de la informalidad, esta guía se adaptó a la temática consecuente y se diseñó la siguiente encuesta:

Figura 5

Presentación encuesta Condiciones y Percepción de la comunidad LGBTIQ+ frente al mercado laboral y el ámbito escolar.



Nota. La figura presenta el formulario aplicado a la muestra de la población LGBT Dentro de la misma encuesta se encuentran 18 preguntas que permitieron conocer un poco de la percepción que 45 miembros de la comunidad tienen respecto al mercado laboral y las cuales podrán encontrar en los anexos de este trabajo de grado, al ser una encuesta con preguntas y datos sensibles se utilizó el régimen general de Habeas Data, regulado por la Ley 1581 de 2012 y sus Decretos reglamentarios.

Después de haber aplicado la encuesta a 45 miembros de la comunidad se obtuvieron los resultados y se limpió la data para analizarla en el próximo capítulo de resultados.

6.2.2. Caso de estudio

Con la data recogida en la última pregunta de la encuesta anteriormente presentada se hace una pequeña inmersión en el contexto de una persona LGBTIQ+ en Colombia para identificar como es o como ha sido su experiencia dentro del mercado laboral, para ello se realizó una entrevista al joven Daniel Acosta de 24 años quien se identifica como un Hombre Transgénero, Daniel es Ingeniero Químico de profesión egresado de la fundación Universidad de América, él se encuentra en su proceso de transición y en la encuesta anterior nos indicó haber sufrido discriminación dentro del ambiente laboral y escolar. Debido a la limitación de recursos realización para de esta investigación, solo logramos generar la entrevista con este miembro de la comunidad, sin embargo, fue un espacio que apporto demasiado conocimiento, datos e información sobre el contexto y realidad de las personas LGBTIQ+ en la ciudad y dentro del ambiente laboral y escolar.

Luego de realizada la entrevista a Daniel Se realizo la transcripción de la misma, la cual se visualizará en los anexos de este trabajo de grado y con esta transcripción se realizó directamente un modelo cualitativo de minería de texto, el cual se explicará más adelante; con dicho modelo

se busca analizar la información más relevante de toda la entrevista para así poder llegar a una conclusión en conjunto con la metodología cuantitativa de esta investigación nos lleve a concluir las condiciones que los miembros de la comunidad de estudio presentan a hoy día en la ciudad.

Un Modelo de Minería de Texto es una metodología o enfoque utilizado para extraer información relevante y significativa de grandes conjuntos de datos de texto. Combina técnicas de procesamiento del lenguaje natural, aprendizaje automático y análisis de datos para descubrir patrones, tendencias y relaciones ocultas en los textos.

El objetivo principal de un Modelo de Minería de Texto es convertir el texto no estructurado en datos estructurados y comprensibles, lo que permite realizar análisis cuantitativos y cualitativos en función de los objetivos de investigación. Estos modelos pueden emplear diferentes técnicas, como la clasificación de documentos, la extracción de información, el análisis de sentimientos y la agrupación de texto, entre otras. Un Modelo de Minería de Texto es una técnica utilizada para analizar grandes cantidades de datos de texto no estructurado y extraer información relevante de ellos. El texto no estructurado se refiere a cualquier tipo de texto sin un formato u organización predefinidos, como correos electrónicos, documentos, publicaciones en redes sociales, noticias, entre otros (Smith, J. D, Journal of Text Mining, 5(2), 123-137, 2022)

El proceso de Minería de Texto implica varias etapas:

Reprocesamiento de texto: Se realiza una limpieza y normalización del texto, que incluye la eliminación de caracteres especiales, signos de puntuación, palabras vacías (como "y", "o", "en") y se aplicaron técnicas de tokenización para dividir el texto en unidades más pequeñas, como palabras o frases.

Extracción de características: Se identificaron y seleccionaron las características relevantes de la entrevista realizada a Daniel para el análisis posterior. Donde se generaron palabras clave, temas, frecuencia de palabras y estructuras gramaticales.

Aplicación de técnicas de aprendizaje automático: Se utilizaron algoritmos de aprendizaje automático en este caso R studio, para realizar la clasificación, agrupación o análisis de sentimientos, para descubrir patrones y relaciones en el texto. Este algoritmo se entrenó con datos previamente etiquetados y se aplicó posteriormente a nuevos conjuntos de texto.

Interpretación de resultados: Una vez que se ha realizado el análisis, Interpretamos los resultados que se mostraran en el siguiente capítulo, ya que con ellos logramos identificar tendencias, temas recurrentes, opiniones de Daniel, detección de anomalías o entre otros objetivos de la investigación.

7. RESULTADOS

7.1. Resultados Cuantitativos de estimación del modelo

En esta parte del capítulo se expondrán y analizará los resultados de las dos regresiones econométricas realizadas a lo largo de la investigación así mismo como su significancia en el contexto de la realidad, se iniciará con la regresión planteada en la “ecuación 3” de este documento.

Se pudo observar que el R^2 del modelo es bajo debido a que pese a que se agregaron variables muy importantes para la determinación del salario, no son todas las variables que afectan a esta variable dependiente, sin embargo, vemos que si bien existe una brecha salarial la misma es a favor de ser un miembro de la comunidad LGBTIQ+, ya que como indica nuestro P valor de la variable LGBTIQ este factor si es determinante de una forma positiva ya que al ser una persona LGBTIQ se gana un 24% más que una persona heterosexual cisgenero, sin embargo determinantes como el incremento de la edad y el pertenecer a un grupo étnico son factores que afectan negativamente al Salario. Seguido a ello tenemos los resultados de nuestro modelo Probit expresado en la “Ecuación 4” de este documento.

Para el caso de la regresión lineal de formalidad se observa que el PseudoR2 es bajo ya que pese a que las variables aplicadas en el modelo son factores importantes para el acceso a un empleo formal, no son todas las variables que influyen en la variable de ocupación formal, sin embargo observamos que el ser una persona trans disminuye en un 62% las probabilidades de conseguir un empleo formal en una ciudad como Bogotá, además el P valor de esta variable indica que es significativa para el modelo, así como también pasa en el caso de ser perteneciente a una etnia disminuye las probabilidades de encontrar un empleo estable en un 12,9% en la ciudad de Bogotá al 2021.

7.2. Resultados Cualitativos

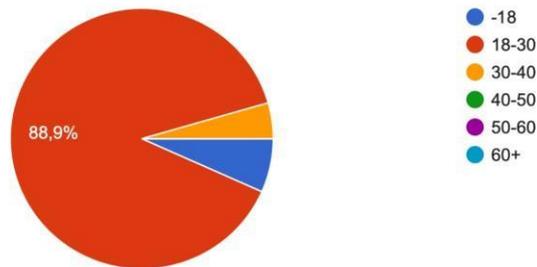
7.2.1. Resultados Encuesta de Percepción

A continuación, se mostrarán los resultados realizados a una muestra 45 personas habitantes de la ciudad de Bogotá D.C, Colombia, miembros de la comunidad LGBTIQ+ para realizar un análisis de la percepción que tienen los miembros de dicha comunidad respecto al ambiente laboral y escolar.

Figura 6.

Edad

EDAD
45 respuestas



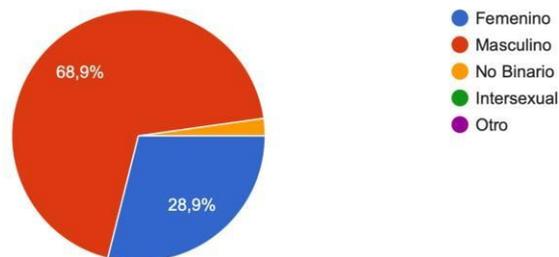
Nota. Edad de los encuestados

Según los resultados, se evidencia que la población entrevistada se encuentra entre los 17 y 40 años, teniendo como grupo focal con un 88,9% personas entre los 18 y 30 años de edad.

Figura 7.

Sexo

SEXO
45 respuestas



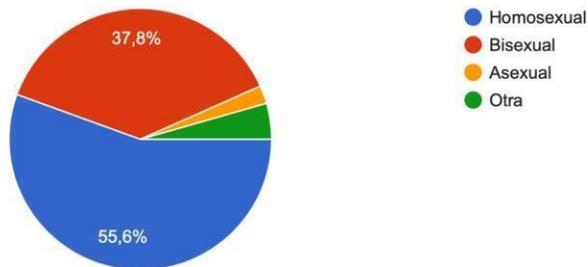
Nota. Sexo de los encuestados

Se logra Evidenciar que en la población encuestada se encuentra distribuida de la siguiente manera: con un 68,9% de sexo masculino, 28,9% de sexo femenino y un 2,2% de sexo No Binario.

Figura 8.

Orientación Sexual

ORIENTACION SEXUAL
45 respuestas



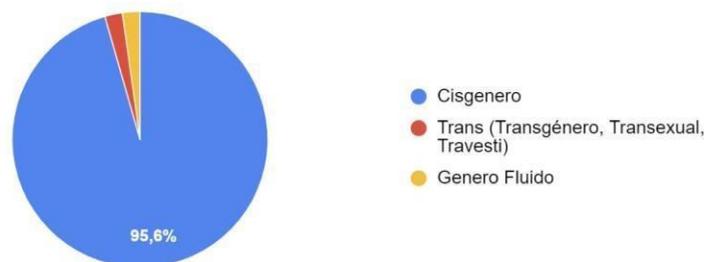
Nota. Orientación sexual de los encuestados

En los resultados se evidencia que el 55,6% de la población entrevistada es homosexual, el 37,8% es bisexual, un 2,2% es asexual y el 4,4% indica que tiene otra orientación sexual, las cuales especifican ser demisexuales y pansexuales correspondientemente como se observa en la “Figura 6”.

Figura 9.

Identidad de género

IDENTIDAD DE GENERO
45 respuestas



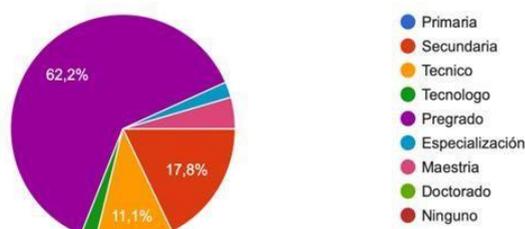
Nota. Identidad de género de los encuestados

Se observa que el 95,6% de la población encuestada se encuentra entre las siglas LGBTQ de la comunidad ya que solo 2 personas son personas que presentan Identidades de género diferentes a la cisgénero es decir son personas que no se identifican con el sexo asignado al nacer.

Figura 10.

Nivel de escolaridad

NIVEL DE ESCOLARIDAD
45 respuestas



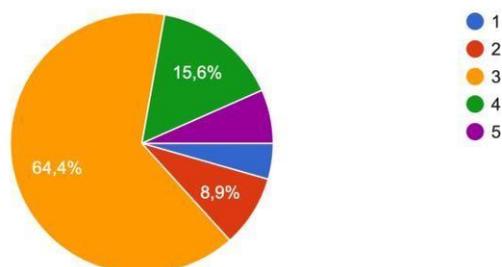
Nota. Representación de nivel escolar de los encuestados

El nivel de escolaridad es una variable influyente en el ámbito laboral y de contratación, por tal motivo es una pregunta relevante, donde el 62,2% de los encuestados cuentan con una carrera de pregrado, 17,8% terminaron la secundaria, 11,1% cuentan con un título técnico, el 4,4% cuenta con una maestría, el 2,2% con tecnología y finalmente el 2,2% con especialización.

Figura 11.

Estrato socioeconómico

ESTRATO SOCIOECONOMICO
45 respuestas



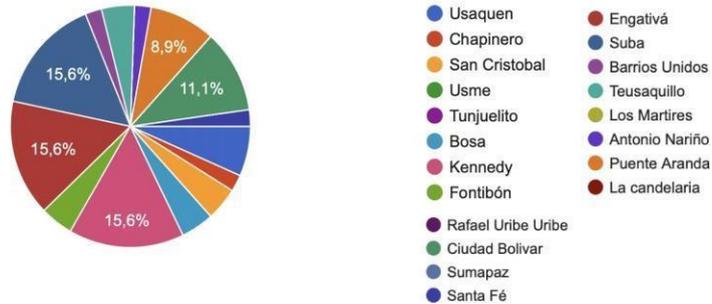
Nota. Nivel socioeconómico de los encuestados

El 64,4% de la población entrevistada tiene estrato socioeconómico 3, el 15,6% se encuentra en estrato 4, el 8,9% se encuentra en el estrato 2, el 6,7% en estrato 5 y finalmente con 4,4% de la muestra poblacional se encuentra en estrato 1.

Figura 12.

Localidad

LOCALIDAD
45 respuestas

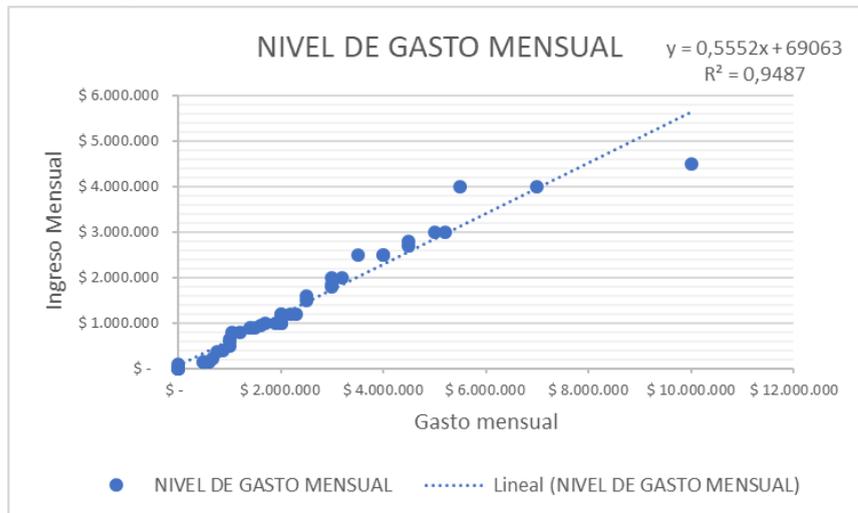


Nota. Localidades de las personas encuestadas

Vemos que los encuestado se encuentran parcialmente divididos en 14 de las 20 localidades de la ciudad, principalmente se encuentran ubicados en las localidades de Kenedy con 15,6%, Engativá con 15,6%, Suba con 15,6%, Ciudad bolívar con 11,1% y Puente Aranda con 8,9%.

Figura 13.

Nivel de gasto mensual



Nota. Representa el nivel de ingreso y gasto de los encuestados.

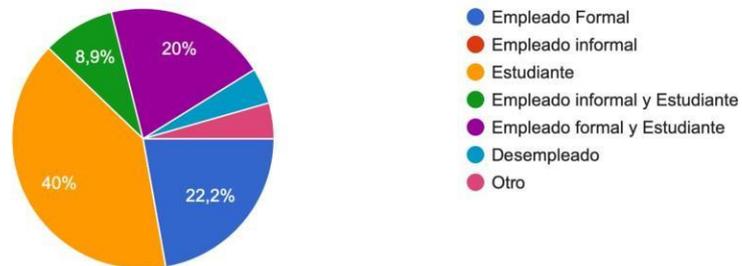
Se evidencio que el nivel de ingreso de los encuestados es bastante fluctuante, con un promedio de \$2.108.911 y la propensión marginal a consumir de esta población es del 55%, además se evidencia dicho aumento proporcional entre el ingreso y el gasto de este grupo poblacional.

Figura 14.

¿Cuál es su ocupación actual?

CUAL ES OCUPACIÓN ACTUAL

45 respuestas



Nota. Ocupación actual de los encuestados

La “Figura 12”, viene directamente relacionada con la ocupación de los encuestados y en ella se puede evidenciar que un 40% son estudiantes únicamente, sin embargo, sigue el 22,2% de personas que se encuentran como empleados formales, un 20% que son empleados formales y estudiantes, el 8,9% son empleados informales y estudiantes y por último con 2,2% cada uno, se encuentran los desempleados y personas que manifiestan tener otra ocupación, en este caso, empresarios.

Figura 15.

¿Usted se encuentra afiliado al sistema de salud actualmente?

¿USTED SE ENCUENTRA AFILIADO AL SISTEMA DE SALUD ACTUALMENTE?

45 respuestas



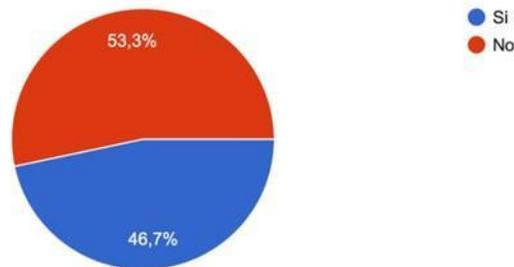
Nota. Porcentaje de personas de la comunidad afiliado al sistema de salud.

Se evidencia que el 97,8% de los encuestados se encuentran afiliados al sistema de salud, sin embargo, un 2,2% no cuenta con un sistema de salud actualmente, lo cual es un buen síntoma de cobertura del sistema de salud para este grupo poblacional en específico.

Figura 16.

¿Es usted cotizante en el sistema de pensión actualmente?

¿ES USTED COTIZANTE EN EL SISTEMA DE PENSIÓN ACTUALMENTE?
45 respuestas



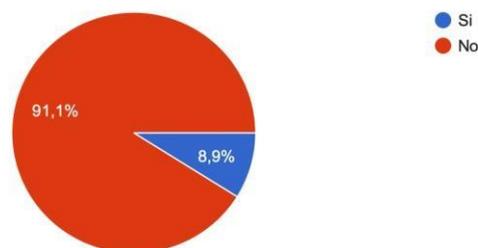
Nota. Porcentaje de personas de la comunidad cotizantes a pensión.

Se evidencia que un 53,3% no se encuentra cotizando pensión actualmente, este posiblemente se debe a que varios de nuestros encuestados son estudiantes o no cuentan con un empleo formal, por otro lado se tiene un 46,7% que, si cotiza para pensión, ya sea semana independiente o por que se encuentran vinculados a un empleo formal.

Figura 17.

¿Ha perdido usted una oportunidad laboral debido a su orientación sexual y/o identidad de género?

¿HA PERDIDO USTED UNA OPORTUNIDAD LABORAL DEBIDO A SU ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GENERO?
45 respuestas



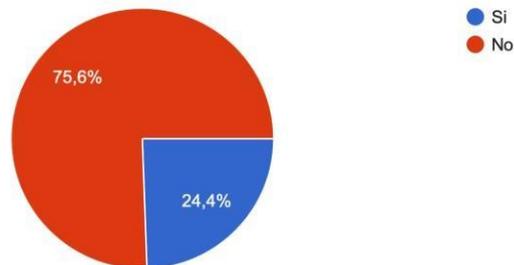
Nota. Representa el porcentaje de perdida de oportunidades por orientación sexual y/o identidad de genero

En esta parte de la encuesta se encontró que, aunque el 91,1% de los encuestados no han perdido oportunidades laborales por su orientación sexual, un 8,9% si ha perdido oportunidades por el hecho de ser una persona catalogada por la sociedad como alguien fuera de las normas sociales.

Figura 18.

¿Ha sufrido de discriminación o acoso laboral o escolar?

¿HA SUFRIDO DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO LABORAL O ESCOLAR?
45 respuestas



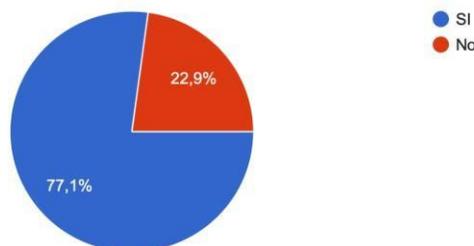
Nota. Representa el porcentaje de personas de la comunidad que han sufrido acoso laboral o escolar.

El 75,6% de los encuestados no ha sufrido de discriminación laboral o escolar, sin embargo, un 24,4% si ha sufrido de discriminación o acoso laboral o escolar, esto permite evaluar que las personas de esta comunidad si tienen dificultades al momento de enfrentarse a contextos en los cuales una persona heterosexual normativa no se ve dentro de los ambientes laborales y escolares,

Figura 19.

Si actualmente se encuentra empleado formalmente o se encuentra en una institución educativa ¿siente que la institución es un lugar seguro para la comunidad LGBTIQ+?

SI ACTUALMENTE SE ENCUENTRA EMPLEADO FORMALMENTE O SE ENCUENTRA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ¿SIENTE QUE LA INSTI... LUGAR SEGURO PARA LA COMUNIDAD LGBTIQ+?
35 respuestas



Nota. Representa el porcentaje de personas de personas que no se sienten seguras en las instituciones a las que asisten diariamente.

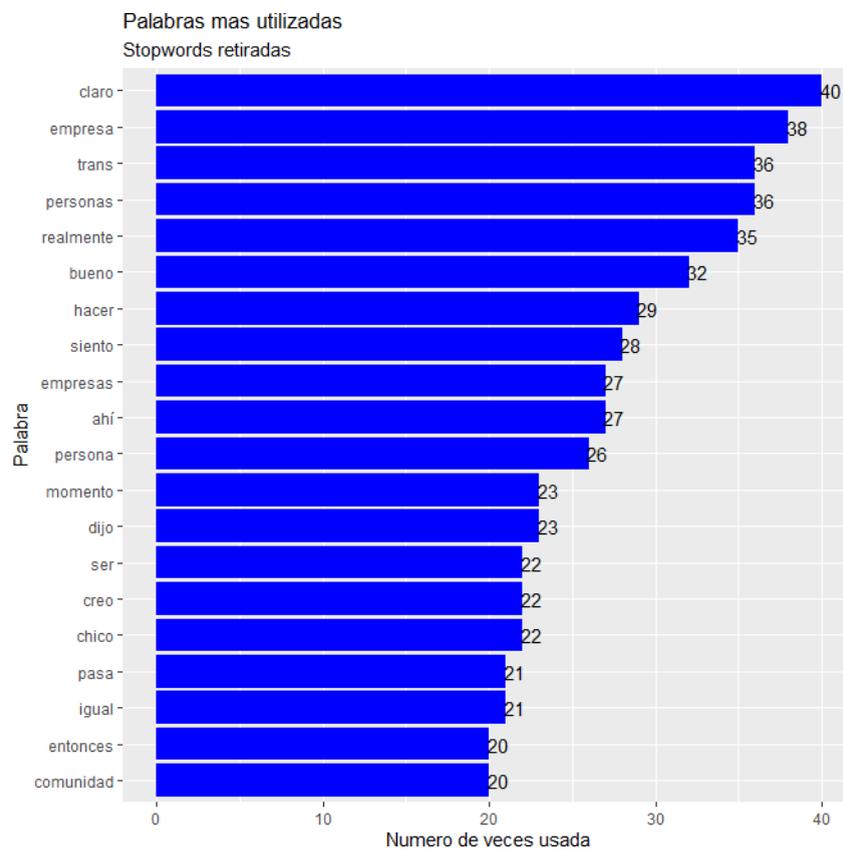
Con un 22,9% se logra evidenciar que las personas de la comunidad no se encuentran o no se sienten seguras en sus lugares de trabajo o estudio lo cual es alarmante ya que es una representación significativa de los encuestado y nos hace replantearnos ¿Qué está mal en estos espacios que deberían ser seguros?

Con el trabajo de campo se logra observar ademas como gran parte de la población siente que el

mercado laboral no es un lugar o espacio seguro para ellos dentro de la cotidianidad y como una gran parte han sufrido discriminación en espacios laborales por su identidad de género u orientación sexual además como también varias de estas personas tal vez se encuentran trabajando desde la informalidad por la falta de estos espacios seguros. Resultados Caso de estudio

Figura 20.

Frecuencia relativa de las palabras más usadas en la entrevista de Daniel Acosta



Nota. el gráfico representa la frecuencia de palabras de la entrevista a Daniel Acosta procesada por el software R Studio, realizada por los autores.

Se pudo observar que las palabras más utilizadas en la entrevista y que se usar de manera relevante son “empresas” “trans” “personas” y “comunidad”. Esto permite analizar datos a partir de texto y concluir que, en la entrevista dada por Daniel, existe una fuerte relación entre las empresas y la comunidad trans. Lastimosamente para el caso específico del entrevistado, esta relación es negativa, teniendo en cuenta el contexto en el que se encuentran las palabras, debido a que Daniel sufrió de discriminación laboral en uno de sus empleos por parte directa de sus jefes, que culminó en un despido sin justa causa y de manera totalmente contundente, ya que, no fue notificado con previo aviso, simplemente obtuvo su carta de despido e

Figura 22.

Nube de palabras Entrevista con Daniel Acosta



Nota. La nube de palabras representa las palabras más utilizadas en la entrevista a Daniel Acosta procesada por el software R Studio, realizada por los autores.

En la Figura 17, se observa que las personas trans se relacionan bastante con la palabra empresa y la palabra “dijo” aparece como relevante debió a que en la entrevista se observó que siempre en el ámbito laboral, existe el prejuicio por la identidad de género de Daniel, donde muchas veces se hablaba sus espaldas y cada persona decía algo sobre él que lo incomodaba, por ejemplo, cuando comentó el hecho en el cual varios practicantes se sintieron molestos al momento de dirigirse a él como un hombre y no como una mujer.

Desde el punto de vista tanto descriptivo cualitativo, podemos ver que el mercado laboral discrimina aun cuando las brechas de lo que es diferente han venido disminuyendo. Sin embargo, aunque se han realizado algunos avances en cuanto a la inclusión laboral (desde el comienzo con las mujeres y ahora con la comunidad LGBTIQ+), aún es necesario mayores esfuerzos por reducir estas brechas de discriminación y desigualdad.

8. CONCLUSIONES

Este documento, buscó ofrecer una perspectiva general en dirección al diagnóstico del mercado laboral en enfoque de género para Bogotá entre 2021-2023, los resultados obtenidos emergen de la implementación de metodología cuantitativa (modelación econométrica y aplicación de encuestas) y cualitativa a partir de la exploración por medio de la realización de una entrevista a profundidad.

Es así como se concluye en términos generales que el mercado laboral de Bogotá entre 2021-2023 desde el enfoque de género a partir de tres elementos:

- El modelo minceriano: Se encontró que hay diferencias salariales entre la población sexo diversa y la población heterosexual, y esto puede ser un indicio de altos niveles de educación de ellos
- El modelo Probit: Con este modelo, se centra en personas transgenero, donde se encuentra que estas personas tienen una menor posibilidad de acceso al empleo formal. Esto genera incertidumbre en esta población, bajo el modelo de ciclo vital, pues, no tiene como sustentar un seguro pensional en el futuro, ni sistemas de salud consistentes.
- Encuesta: Los resultados de la encuesta que aproximadamente las personas diverso sexuales suelen sufrir de acoso laboral, y en consecuencia, los escenarios laborales son poco seguros desde el ámbito socio-emocional.

Así como también, se observan los siguientes elementos:

Por otra parte, en el tema de la formalidad laboral y donde se centró a la población trans como principal afectada el cual según la “Ecuación 4” de esta investigación, en donde se pudo observar que el ser una persona trans y verse diferente a la norma genera tanto ruido que se pierden oportunidades e empleabilidad formal y ello se corroboró con el análisis cualitativo donde cerca de un 8,4% de la muestra poblacional encuestada indicó haber perdido una oportunidad laboral por su orientación sexual o identidad de género y dicho argumento a su vez tomó solidez con el caso de estudio en donde Daniel un chico trans expresó que las áreas de recursos humanos de las empresas no están en la capacidad de recibir en sus equipos a miembros de la comunidad y que en algunas ocasiones él mismo sintió discriminación por parte de estas áreas en procesos de selección donde se le solicitaba no hablar de su identidad de género.

Con ello y como conclusión general de esta investigación se puede observar que la brecha de desigualdad en el mercado laboral hacia la población LGBTIQ+ y en especial hacia la comunidad trans y hacia las personas que lucen fuera de la heteronorma radica en la formalidad laboral ya que como se observó a lo largo de la investigación pese a que es una población activa económicamente

y que hace parte de la fuerza laboral en la ciudad como indica la “Figura 11” , en el análisis cualitativo, en el estudio de variables realizado y en la regresión realizada tienen salarios o ingresos altos y además de ello presenta altas propensiones de consumo frente a dicho ingreso, sin embargo no tiene garantías de formalidad de empleo aún estipuladas de forma concreta.

Lo mencionado da paso a las posibles consecuencias que esta brecha de desigualdad puede llegar a tener y es que la existente que esta brecha de acceso a empleo formal puede estar ocasionando desde un déficit fiscal para el estado mismo generado por la evasión de impuestos dada la informalidad de las actividades económicas con la que los miembros de esta comunidad se emplean, hasta riesgos en para la seguridad de la ciudad ya que en dichas actividades económicas informales se encuentran tanto actividades lícitas como actividades ilícitas, como se observa en muchas ocasiones con gran parte de la comunidad trans que tras la falta de oportunidades formales de empleo terminan ejerciendo el trabajo sexual, además de ello al no contar con un empleo formal es posible que mucho miembros de la comunidad no tengan acceso a servicios primarios y básicos como el sistema de Salud y el acceso al sistema de pensiones como se evidencio en la investigación cualitativa, por lo que esta investigación, busca abrir el debate para la generación de nuevas políticas públicas que satisfagan las necesidades de este sector de la población dentro de los ámbitos laborales para garantizar el empleo, formal, digno y remunerado de manera coherente.

BIBLIOGRAFÍA

- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3-33). Princeton University Press.
- ACNUR. (2020). Informe sobre la protección internacional de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI). <https://www.acnur.org/sites/default/files/2021-04/InformesobreproteccioninternacionalLGBTI2019.pdf>
- Alcaldía de Medellín. (2019). Informe de Derechos Humanos: Discriminación Laboral. https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_10/Contenido/informes/informe_derechos_humanos_discriminacion_laboral.pdf
- Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Raza y género en el mercado laboral. *Handbook of labor economics*, 3, 3143-3259.
- American Psychological Association. (2021). Guidelines for psychological practice with transgender and gender nonbinary people. <https://www.apa.org/practice/guidelines/transgender>
- American Psychological Association. (2021). Sexual orientation and homosexuality. Retrieved from <https://www.apa.org/topics/sexual-orientation>.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3-33). Princeton University Press.
- Barragán, D. (2020). Discriminación Laboral: una realidad que se niega. *Revista Criterio Libre*, 20, 85-100. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/cl.2020v20n1.85-100>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. NBER Books.
- Blundell, R., Dearden, L., Goodman, A., & Reed, H. (1999). The returns to higher education in Britain: Evidence from a British cohort. *The Economic Journal*, 109(457), F4-F16.
- Boffey, D. (2019). Workplace discrimination persists, and employees pay the price. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/us-news/2019/may/17/workplace-discrimination>

[-persists-and-employees-pay-the-price](#)

Card, D. (1999). The causal effect of education on earnings. *Handbook of labor economics*, 3, 1801-1863.

Catalina Solano, (2020) Falta de Garantías laborales

Castro, A. (2018). Discriminación laboral en México. Análisis de las causas y propuestas de solución. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 39,93-120. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/indice.php?id=1>

Colombia Diversa. (2022). Informe anual 2022.

Comisión Colombiana de Juristas. (2020). Observatorio de discriminación laboral en Colombia.

<https://www.coljuristas.org/observatorio-de-discriminacion-laboral-en-colombia/>

Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia T-762. [Sentencia]. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-762-11.htm>

Corte Constitucional de Colombia. [OBJ] Sentencia T-101 de 2015. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-101-15.htm>

Crompton, R. (2011). *Class and Stratification* (3rd ed.). Polity Press.

Equal Employment Opportunity Commission. (n.d.). Types of discrimination. <https://www.eeoc.gov/types-discrimination>

Falta de garantías laborales: una lucha para las mujeres trans en Colombia

Ham, A., Guarín, A., & Ruiz, J. (2023). How Accurately are Household Surveys Measuring the Size and Inequalities for the LGBT Population in Bogotá, Colombia? Evidence from a List Experiment. <https://doi.org/10.18235/0004721>

International Labour Organization. (2018). Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_648398.pdf

IPsyNet Statement and Commitment. (n.d.). <https://www.apa.org/https://www.apa.org/ipsynet/advocacy/policy/statement-commitment>

- Kumar, S., & Sattar, Z. A. (2018). Institutional discrimination and wage gaps: An overview. *Journal of Economics, Finance, and Administrative Science*, 23(45), 53-61. doi: 10.1108/JEFAS-02-2018-0031
- Kuper, L. E., Nussbaum, R., & Mustanski, B. (2020). Exploring the Diversity of Gender and Sexual Orientation Identities in an Online Sample of Transgender and Gender-Diverse Youth. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8502. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228502>
- Ley N° 1482/2011, Ley de antidiscriminación por orientación sexual e identidad de género.
- Martínez, L. F., & Jiménez, M. D. (2019). Activismo y políticas LGBTIQ en Colombia: una revisión histórica. *Revista Chilena de Derechos Humanos*, 39(1), 37-60. Recuperado de <https://revistachilenadederechoshumanos.cl/index.php/RCHDH/article/view/574/532>
- Mincer, J. (1974). Schooling, experience, and earnings. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, 1, 13-38
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2015). Guía de derechos laborales para la población LGBTI. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/247920/GUIA+DE+DERECHOS+LABORALES+PARA+LA+POBLACION+LGBTI.pdf/6332e3c3-45d4-4b4b-aad8-24a5566e0ec9>
- Observatorio de Política Pública. 2022. Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI. Recuperado de <https://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/observatorio>
- Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGBTIQ+. (2023). Informe anual 2023
- Oyarce-Vildósola, O., Rodríguez-Fernández, A., & Maury-Sintjago, E. (2022). Association between Homophobia and Sociodemographic Characteristics in Health Workers in Southern Chile. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 13749. <https://doi.org/10.3390/ijerph192113749>

Pohlmeier, W., & Ulrich, V. (1995). An econometric model of the two-part decision-making process in the choice of higher education. *Journal of Applied Econometrics*, 10(3), 309-326.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP). (2021). Colombia: Proyecto de igualdad y no discriminación. Recuperado de <https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/projects/igualdad-y-no-dis-criminacion.html>

Ramos, L. (2018). Discriminación laboral en Colombia: el caso de la comunidad LGBT. *Revista Perspectiva Laboral*, 1(1), 61-76. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/pers/article/view/5423>

Reskin, B. F., & Padavic, I. (2011). *Women and men at work* (3rd ed.). Sage Publications.

Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2010). *Economía* (19th ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Sánchez, G., Uprimny, R., & Roa, A. (2017). Derechos de las personas LGBTI en Colombia: avances y desafíos. *Revista IIDH*, (65), 235-256.

Serrano, M. (2019). La discriminación laboral hacia la población LGBTI en Colombia: un análisis desde la perspectiva del derecho laboral y de los derechos humanos. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, 10(2), 283-308. <https://doi.org/10.5354/0719-2150.2019.54488>

Smith, J. D. (2022). Un enfoque de modelo de minería de texto para el análisis de sentimientos en redes sociales. *Journal of Text Mining*

Universidad Nacional de Colombia. (2021). Acceso a servicios de salud para la población LGBTIQ+.

ANEXOS

ANEXO 1.

ENTREVISTA DANIEL ACOSTA

Información Participante: Daniel Acosta

Profesión: Ingeniero Químico

Ocupación actual: Desempleado

Edad: 24 años

Fecha de realización de la entrevista: 19-04-2023

Entrevistador: Luhana Sánchez, Juan Sebastian Patiño

¿Cómo inicia la transición?

¿Alguna vez te sentiste discriminado por parte de un psicólogo o juzgado?

¿Teniendo en cuenta tu experiencia en el mercado laboral has sentido o has tenido momentos de discriminación?

¿Tienes alguna propuesta que se podría implementar como política pública para una mejor acogida para la comunidad?

¿Tú opinas o tú crees que la sociedad está tan a La Vanguardia como para aceptar todo lo que pasa en la comunidad, o sea, tú crees que ya la sociedad ha avanzado lo suficiente para aceptar a toda la comunidad LGBTIQ+?

ANEXO 2.

EVIDENCIAS REALIZACIÓN ENTREVISTA

Evidencias	realización	entrevista:
https://docs.google.com/document/d/1tYR6JgiG0XOrRiBOqDc_eLen2DSQOEJM/edit?usp=share_link&oid=109276986646366474816&rtpof=true&sd=true		

ANEXO 3.

ENCUESTA

Encuesta: Condiciones y Percepción de la comunidad LGBTIQ+ frente al mercado laboral y el ámbito escolar en Bogotá.

1. Nombre Completo
2. Edad
 - A. -18
 - B. 18-30
 - C. 30-40
 - D. 40-50
 - E. 50-60
 - F. 60+
3. Sexo
 - a. Femenino
 - b. Masculino
 - c. No Binario Intersexual
 - d. Otro

Si su respuesta fue otra especifique cual

4. Orientación sexual
 1. Homosexual
 2. Bisexual
 3. Asexual
 4. Otra

Si su respuesta fue otra especifique cual

6. Identidad de género
 1. Trans (Transgénero, Transexual, Travesti)

2. Cisgénero (se identifica con el género asignado al nacer) 3.Otra
Si su respuesta fue otra especifique cual

7. Nivel de escolaridad 1.Primaria 2.Secundaria 3.Tecnico
4.Tecnologo 5.Pregrado 6.Especialización

7. Maestría

8. Doctorado

9. Ninguno

8. Estrato socioeconómico

A. 1

B. 2

C. 3

D. 4

E. 5

F. 6

9. Localidad que habita

1.Usaquen 2.Chapinero

3.San Cristóbal 4.Usme 5.Tunjuelito 6.Bosa 7.Kennedy 8.Fontibón 9.Engativá 10.Suba
11.Barrios Unidos 12.Teusaquillo

13. Los Mártires

14. Antonio Nariño

15. Puente Aranda

16. La candelaria

17. Rafael Uribe Uribe

18. Ciudad Bolívar 19.Sumapaz 20.Santa Fe

10. Nivel de Ingresos Mensuales

11. Nivel de gastos mensuales

12. ¿Cuál es su Ocupación actual?

1. Empleado Formal

- 2. Empleado informal 3. Estudiante
- 4. Empleado informal y Estudiante
- 5. Empleado formal y Estudiante 6. Desempleado
- 7. Otro

Si su respuesta fue otra especifique cual

13. ¿Usted se encuentra afiliado al sistema de salud actualmente?

- 1. Si
- 2. No

14. ¿Cotiza pensión actualmente?

- 1. Si
- 2. No

15. ¿Ha perdido usted una oportunidad laboral o algún empleo debido a su orientación sexual o identidad de género?

- 1. Si
- 2. No

16. ¿Ha sufrido de discriminación o acoso laboral o escolar?

- 1. Si
- 2. No

Si su respuesta fue si cuéntenos brevemente que tipo de discriminación o acoso recibió

17. Si actualmente se encuentra empleado o se encuentra en una institución educativa ¿Siente que su lugar de trabajo o estudio es un lugar seguro para la comunidad LGBTIQ+?

- 1. Si
- 2. No

Si su respuesta fue no coméntenos brevemente cuales son las razones que no lo hacen sentir seguro en dichos entornos.

18. ¿Está dispuesto a acceder a una entrevista formal y presencial para contarnos más a detalle su experiencia con el ambiente laboral y escolar?

- 1. Si

2. No

Si su respuesta anterior fue si por favor dejar aquí su número de contacto y correo electrónico.

ANEXO 4.

EVIDENCIAS REALIZACIÓN ENCUESTA

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1jrmeJkp3hJhSj52k8S88jPRk4wP2546Q3nA66SBF3WY/edit?usp=share_link

ANEXO 5.

EVIDENCIAS EJECUCIÓN MODELOS

https://docs.google.com/document/u/1/d/1DdyuoXO_6JotbowlOI7mPvreG_wYbcP/edit?usp=drive_web&ouid=114946226092916208101&rtpof=true

https://drive.google.com/file/d/11zfmvlgDOzGwwZLctoCihFKj8cprn1NE/view?usp=drive_link

https://drive.google.com/file/d/1RkEgLxzt7ihLqMDrZ51AQN4qnH4K80YB/view?usp=drive_link