



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

IMPACTO DE LOS INCENTIVOS TRIBUTARIOS EN LA ECONOMÍA
VIOLETA: UN ANÁLISIS DEL SECTOR FORMAL Y SU CONTRIBUCIÓN
AL EMPLEO FEMENINO

AUTOR

OLGUER MARCELO MANOSALVAS FLORES

AÑO

2024



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

IMPACTO DE LOS INCENTIVOS TRIBUTARIOS EN LA ECONOMÍA
VIOLETA: UN ANÁLISIS DEL SECTOR FORMAL Y SU CONTRIBUCIÓN AL
EMPLEO FEMENINO

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos para optar
por el título de Magister en Econometría

Autor

Olguer Marcelo Manosalvas Flores

Año
2024

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, impacto de los incentivos tributarios en la economía violeta: un análisis del sector formal y su contribución al empleo femenino, a través de reuniones periódicas con el estudiante Olguer Marcelo Manosalvas Flores, en el semestre 2024-00, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

PhD. Paul Carrillo Maldonado

C.C. 1721926424

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, impacto de los incentivos tributarios en la economía violeta: un análisis del sector formal y su contribución al empleo femenino, de Olguer Marcelo Manosalvas Flores, en el semestre 2024-00, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Nombres y Apellidos

C.C.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

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

Olguer Marcelo Manosalvas Flores

C.C. 1720793312

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por regalarme cada día su bendición, fortaleza y sabiduría. A mi madre, por ser el motor que enciende mi vida. A mis hermanos y hermana, por su infinito cariño e inspiración. A mis sobrinos y sobrina, que incitan mi camino de superación. A mis docentes Paul Carrillo y Wilson Guzmán, por su orientación y conocimientos brindados durante esta grandiosa etapa académica. A mis increíbles amigos José, Rommel, William y Juancho por su apoyo y confianza inquebrantable.

DEDICATORIA

Esta meta cumplida se la dedico a mi madre, quien con su ejemplo me inspira día a día en el camino de la superación personal y profesional. A mi hermano Christian y a su incondicional apoyo, que hicieron esto posible. A mi hermana Deisy y a mis sobrinos Axel y Evans, que siempre alegran mis días. A mis angelitos Nelson y Jorge, que me enseñaron a no rendirme ante ninguna adversidad y que hoy guían mi camino desde el cielo.

RESUMEN

Esta investigación examina el impacto de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, promulgada en el año 2023, diseñada para fomentar la creación de empleo femenino en el sector productivo formal mediante incentivos tributarios como un mecanismo para reducir las brechas de género en el mercado laboral ecuatoriano. Para ello, se utilizó un método cuasi experimental de Diferencias en Diferencias y datos de panel individual de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Longitudinal, disponibles para los años comprendidos entre el 2021 al 2024. Los resultados generales muestran que los incentivos tributarios no tuvieron un impacto significativo en la generación de empleo formal femenino. Sin embargo, al desagregar por grupos etarios se encuentra evidencia de un efecto positivo y estadísticamente significativo en la creación de empleo para mujeres de 15 a 29 años de edad. Esto denota que las intervenciones actuales no abordan de manera efectiva las barreras subyacentes que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, exteriorizando la necesidad de una revisión y ajuste de política para alcanzar una mayor equidad en los grupos etarios de la fuerza laboral femenina.

ABSTRACT

This research examines the impact of the Organic Law to Promote the Violet Economy, enacted in 2023, designed to encourage the creation of female employment in the formal productive sector through tax incentives as a mechanism to reduce gender gaps in the Ecuadorian labor market. To this end, a quasi-experimental Difference-in-Differences method and individual panel data from the National Survey of Employment, Unemployment, and Underemployment Longitudinal, available for the years 2021 to 2024, were used. The overall results show that tax incentives did not have a significant impact on the generation of formal female employment. However, when disaggregated by age groups, there is evidence of a positive and statistically significant effect on the creation of employment for women aged 15 to 29. This indicates that current interventions do not effectively address the underlying barriers faced by women in the labor market, highlighting the need for policy review and adjustment to achieve greater equity among age groups within the female workforce.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	REVISIÓN DE LITERATURA	3
III.	MERCADO LABORAL EN ECUADOR	8
i.	Medidas de fomento de igualdad de género en Ecuador	11
IV.	ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	13
V.	RESULTADOS	16
i.	Pruebas de Robustez.....	19
VI.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	22
	REFERENCIAS	23
	ANEXOS.....	27

I. INTRODUCCIÓN

Las brechas de género en el mercado laboral, sus causas y posibles recetas de erradicación, se han examinado desde diversas perspectivas, considerando factores históricos, culturales, económicos y sociales como generadores de disparidades entre hombres y mujeres. Es evidente que las mujeres enfrentan desafíos considerables en el mundo laboral, ya que se ven limitadas por estereotipos que restringen tanto sus oportunidades profesionales como su compensación, a pesar de poseer niveles de educación, experiencia y dedicación equiparables o superiores a los hombres (Araújo et al., 2021).

La persistencia de barreras de género hasta la actualidad se ve exacerbada por la falta de representación femenina en puestos de liderazgo, lo que refleja un sistema social que subestima las habilidades, capacidades y contribuciones de las mujeres en el ámbito profesional. También se debe considerar los retos adicionales al que se encuentran expuestas las mujeres, como el equilibrio de responsabilidades familiares con las exigencias del trabajo remunerado, lo que a menudo influye en la búsqueda e ingreso a plazas laborales con jornadas flexibles y remuneraciones inferiores (Rodríguez, 2023). Estos factores mencionados contribuyeron a una segregación laboral con desigualdad de género, donde las mujeres tienden a dirigirse a sectores de poca productividad con salarios bajos, estabilidad laboral precaria y donde la demanda de mano de obra no cualificada es alta. Esta situación no solo afecta negativamente el bienestar económico de las mujeres, sino que también restringe el potencial crecimiento y desarrollo económico de la sociedad en su conjunto (Espino & Sanchis, 2019).

La implementación y adopción de medidas y políticas de género tanto en el ámbito público como privado son fundamentales para reducir las brechas existentes entre mujeres y hombres. Estas acciones han jugado un papel crucial al sensibilizar la importancia de la igualdad y equidad de oportunidades, reconociéndolas como herramientas esenciales para abordar las barreras sistémicas que originan la discriminación de género en diversos entornos como el laboral (Cecchini et al., 2021).

En Ecuador, se han observado avances significativos en materia legal, como la inclusión de disposiciones constitucionales que garantizan la igualdad de derechos en el acceso al empleo y las remuneraciones equitativas para las mujeres (Constitución de La República Del Ecuador, 2008). Estos avances se han facilitado mediante la adopción de instrumentos de planificación nacional con un enfoque inclusivo y transversal, que buscan equilibrar la vida personal y laboral de las mujeres. Entre las políticas públicas integrales implementadas en el territorio ecuatoriano, cuyo objetivo a sido eliminar las barreras de acceso a oportunidades en igualdad de condiciones y promover el empoderamiento de los derechos femeninos, destacan iniciativas centradas en la concientización sobre la importancia de la economía violeta en la nuestra sociedad (Pinargote, 2023).

El presente estudio se enfoca en investigar la incidencia de los incentivos tributarios para el sector productivo formal en el mercado laboral femenino de Ecuador, determinados en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta aprobada el 20 de enero de 2023. La hipótesis central plantea que la implementación de incentivos tributarios para el sector productivo formal de la economía violeta impacto positivamente en la creación de nuevos empleos formales para las mujeres ecuatorianas.

Para esto, se empleará un modelo econométrico de diferencias en diferencias. Esta metodología fue elegida por las características del tratamiento, ya que se busca capturar el efecto causal de la implementación de los incentivos tributarios sobre el empleo formal femenino. La principal fuente de información es la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Longitudinal del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, misma que se encuentra dirigida a hogares que producen indicadores de fenómenos económicos y sociales, principalmente del mercado laboral. La información contenida en esta encuesta posee una frecuencia trimestral, su cobertura es a nivel nacional, la unidad de análisis es a nivel de individuo y posee un esquema de rotación de unidades primarias de muestreo para dos periodos de tiempo en cada panel.

En los resultados se encontró que, los incentivos tributarios tuvieron un impacto positivo y estadísticamente significativo en la creación de empleo formal para las mujeres que poseen entre 15 a 29 años de edad, sin embargo, no

lograron un impacto generalizado en el empleo femenino. Esto sugiere que los incentivos fiscales pueden tener efectos diferenciados en distintos segmentos etarios y no necesariamente efectos integrales para toda la población objetivo.

El resto del documento está organizado de la siguiente manera. En la sección II se realiza una breve exploración teórica sobre el rol histórico de la mujer en el mercado laboral, una revisión de los principales factores que condicionan la participación laboral femenina y un análisis de los avances estructurales sobre la reducción y erradicación de la desigualdad de género en el mercado laboral. En la sección III se presentan una descripción del mercado laboral ecuatoriano y las políticas públicas más relevantes adoptadas en Ecuador para fomentar la igualdad de género. En la sección IV se describe los datos y la estrategia empírica que se utiliza para el presente estudio. En la sección V se muestran los principales resultados del impacto de los incentivos tributarios en el empleo formal femenino, así como la evaluación de la estabilidad y consistencia de los hallazgos. Finalmente, la sección VI se presenta las conclusiones y recomendaciones.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

Los roles que hombres y mujeres deben desempeñar en la sociedad con base a sus características físicas, capacidades y creencias, han sido objeto de estudio desde tiempos anteriores a la concepción de la economía como ciencia. En estas sociedades, predominaban estructuras de poder basadas en el género y la jerarquía política, donde se esperaba que el hombre ocupara el rol de proveedor y líder sobre esclavos, esposa, hijos e hijas, mientras que a la mujer se le asignaba un papel subordinado, destinado principalmente a la reproducción de mano de obra (Coral et al., 2015).

Asimismo, para los economistas clásicos, como Adam Smith, el empleo femenino era considerado como trabajo irrelevante debido a su escasa participación en la generación de mercancías y su baja productividad; Smith postulaba que el salario de los hombres del hogar debía ser lo suficientemente alto como para cubrir las necesidades de su familia, mientras que las mujeres podían contribuir con trabajos complementarios u ocasionales al de sus esposos, así como con la concepción y crianza de hijos e hijas (Rodríguez, 2023). David

Ricardo, al analizar los procesos de generación, extracción y distribución del excedente del trabajo asalariado, excluía el trabajo doméstico realizado por las mujeres, considerándolo improductivo, reflejaba una visión que pasaba por alto la contribución esencial de las mujeres en el mantenimiento, funcionamiento del hogar y la sociedad en su conjunto (Scott, 1993).

En concordancia con estos conceptos y en la estructura socioeconómica predominante en la sociedad, se consolidó la domesticidad del trabajo femenino y la división sexual del trabajo. Esta división promovía principalmente el papel del hombre en la fábrica y el de la mujer en el hogar (Pujol, 1992); esto resultó en que la mujer fuera considerada como un agente económico irracional e incapaz de tomar decisiones económicas correctas para el hogar, dadas sus capacidades reproductivas y su limitada capacidad para generar ingresos iguales o superiores al de los hombres (Barker & Feiner, 2016).

Con el fin de la Segunda Guerra Mundial, se produjo una cierta liberación e incorporación de las mujeres al mercado laboral asalariado debido a la escasez de mano de obra masculina, especialmente en Estados Unidos y Europa. Sin embargo, estos avances podrían haber sido eclipsados por la discriminación salarial persistente hacia las mujeres, ya que sus salarios seguían siendo inferiores al de los hombres así como la preferencia por seleccionar candidatos masculinos para puestos de administración, control y toma de decisiones, basándose en la supuesta superioridad de capacidades, educación y experiencia. Estos problemas eran aún más evidentes al considerar factores como la clase social, la etnia, la nacionalidad y la estructura familiar (Elson, 1991).

A partir del siglo veinte, el papel y la importancia de las mujeres en el ámbito laboral, académico y social fueron objeto de estudio y debate por parte de varios autores destacados como Millicent Garret (1847-1929), quien defendía que la igualdad salarial podía lograrse mediante la apertura de oportunidades de empleo en industrias y oficios cualificados, así como mediante la educación profesional y la participación política activa de las mujeres. De manera similar Hazle Kyrk (1886-1944), resaltó la importancia del diseño de políticas públicas para mejorar la calidad de vida de las mujeres y valorar su contribución desde la

producción doméstica hasta el consumo familiar. Kyrk también enfatizó sobre la necesidad de reconocer la contribución de las mujeres al Producto Nacional Bruto a través de las actividades no remuneradas, que podían ser reemplazadas por bienes y servicios remunerados (A. Pérez, 2005).

Sin embargo, la falta de marcos legales adecuados, infraestructura y servicios sociales a lo largo de los años, son factores adicionales a la división del trabajo y a los roles de género que han afectado negativamente a la participación laboral femenina. Desde la perspectiva de la política pública, varios países han buscado lograr una verdadera equidad de género mediante diversas propuestas en el ámbito económico, social y laboral, especialmente dirigidas a mujeres vulnerables. Un ejemplo destacado fue el compromiso de 160 países en el año 2000 al suscribir los Objetivos del Milenio, para promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer en sus jurisdicciones. Para alcanzar estos objetivos, muchos países han implementado reformas tributarias, asignación de recursos mediante el gasto público, inversión en programas sociales y de transferencias.

Estas medidas tienen como objetivo facilitar una transición exitosa del trabajo reproductivo al trabajo productivo, así como generar nuevas oportunidades para las mujeres en el mercado laboral (Santander, 2022). Como por ejemplo se puede destacar los siguientes programas públicos latinoamericanos *"Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar"* en Chile, el *"Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional"* en Uruguay, el *"Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos"* en Argentina, y la *"Ley de Formalización y Generación del Empleo 1429"* en Colombia, entre otros. Estos programas tienen como objetivo principal formar, capacitar y mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres, además de ofrecer beneficios fiscales a las empresas que contraten a mujeres en situación de vulnerabilidad, así como aquellas que mejoren las condiciones laborales en general para las mujeres, especialmente aquellas en situación de pobreza estructural y baja remuneración (Espino & Sanchis, 2019).

Mediante una combinación de triples diferencias y grupos de controles sintéticos Calderón (2014), busco identificar el efecto del Programa de las

Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras en México, dicho programa busco cubrir el 90% del costo de las guarderías para niños menores a 4 años y cuyas madres se encontraban buscando empleo, estudiando o trabajando. Entre los principales resultados se determinó que las mujeres afectadas por el tratamiento obtuvieron empleos más estables, incremento de sus ingresos, reducción del tiempo de cuidado familiar y en el caso de mujeres casadas sus esposos tuvieron una mayor propensión de cambio de empleo mejor remunerado.

Investigaciones como la de García (2021), resaltan la importancia de las intervenciones políticas públicas para fomentar la igualdad de oportunidades, el bienestar social y la equidad de género en el mercado laboral de la educación superior en Colombia. De manera similar Marco (2022), analiza el rol de la mujer en el mercado laboral español, destacando la importancia de las reformas laborales estructurales para superar la segmentación del mercado, especialmente para las mujeres en periodo fértil, donde su principal hallazgo fue denotar la existencia de menor desigualdad laboral entre hombres y mujeres en el sector público en comparación con el sector privado, resultado de los avances de la política pública y los derechos adquiridos por las mujeres que desempeñan sus actividades laborales en el aparato estatal.

Por otra parte, diversos estudios analizan los incentivos fiscales, subsidios y subvenciones que los gobiernos pueden ofrecer para fomentar la demanda de mano de obra femenina calificada y no calificada, para superar los obstáculos de desigualdad de género existentes. Por ejemplo, Uysal (2013), centra su investigación en los efectos de los incentivos a las primas de seguridad social en Turquía para la generación de nuevos empleos formales para mujeres, especialmente en el grupo de edad de 30 a 44 años. Entre los principales beneficios, se estableció que el Estado realizaba el pago durante seis (6) meses de las cotizaciones patronales de las primas de seguridad social de las nuevas plazas laborales femeninas, esto con el fin de disminuir el costo de empleo y aumentar las oportunidades laborales para las mujeres. Para su análisis, Uysal utilizó el método de diferencias en diferencias, comparando la situación laboral del grupo beneficiado por los incentivos con el grupo que no recibió beneficio a

lo largo del tiempo; para esto se utilizó las Encuestas de Trabajo de los Hogares publicadas por TurkStat en el periodo de 2005 a 2011. Los resultados indican que los incentivos fueron efectivos en el incremento del empleo formal femenino, principalmente en empresas relativamente grandes del sector industrial que requerían mano de obra femenina calificada. Otro hallazgo significativo es la mejora del empleo formal de mujeres casadas en comparación con mujeres solteras, así como el aumento de plazas laborales para mujeres con niveles educativos inferiores a la secundaria.

Así también Duong (2022), examina una reducción de dos puntos porcentuales en el impuesto causado sobre sociedades pequeñas y medianas en Vietnam, y su impacto en el empleo y los salarios femeninos utilizando un modelo de triple diferencias. La primera diferencia se establece entre empresas elegibles y no elegibles; la segunda, compara los resultados antes y después de la implementación del cambio fiscal; y la tercera, contrasta los efectos entre trabajadoras y trabajadores. Los resultados del modelo de triple diferencias indican un aumento del 69% en los salarios de las mujeres en las empresas elegibles en comparación con los salarios de los hombres en las empresas no elegibles. Este aumento puede explicarse por el excedente de flujo de caja generado por la reducción de impuestos, lo que permitió una mejor compensación a las trabajadoras, así como la renovación y ampliación de la mano de obra femenina calificada.

En Ecuador, se pueden destacar dos estudios relevantes en el análisis de los incentivos fiscales y su impacto en el empleo formal. Camino (2023), investigó los efectos de la Ley Orgánica para el Desarrollo Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo y Estabilidad y Equilibrio Fiscal sobre la nueva inversión y el empleo. Utilizando datos de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros y del Instituto Técnico de Seguridad Social del Ecuador, aplicó un modelo de diferencias en diferencias, concluyendo que los incentivos fiscales no tienen un impacto significativo en la atracción de nuevas inversiones ni en la creación de empleo formal, incluso al comparar sectores priorizados y no priorizados. Este resultado se le puede atribuir a diferentes

factores entre ellos a la baja inversión privada y a la alta proporción de ciudadanos sin empleo formal en el país.

Asimismo, Carrillo et al. (2024), analizaron el impacto del Código Orgánico de Producción, Comercio e Inversiones, publicado en el año 2010 en la generación de empleo formal. Utilizaron datos del Servicio de Rentas Internas y de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros para aplicar un método de diferencias en diferencias para múltiples periodos; los autores encontraron que, en términos generales, no hay un efecto estadísticamente significativo sobre el empleo formal. Sin embargo, entre 2011 y 2014 (Periodo de beneficio fiscal), observaron un aumento de 21 empleos formales con un intervalo de confianza del 90%, que prácticamente corresponde al año 2011, periodo cuando las empresas aplicaron la deducción fiscal.

Como se observa, existe una amplia evidencia de como la política pública mediante incentivos fiscales, subsidios y subvenciones puede reducir y erradicar la desigualdad de género en el mercado laboral. Estas políticas promueven sistemas de acceso igualitario a oportunidades de ingreso y ascenso profesional, desarrollo de capacidades, compensaciones equitativas y mayor participación en la toma de decisiones. Además, fomentan entornos laborales más equitativos y justos para grupos vulnerables e históricamente marginados en la sociedad.

III. MERCADO LABORAL EN ECUADOR

El mercado laboral ecuatoriano está compuesto por diversos segmentos, entre ellos: la Población en Edad de Trabajar, la Población Económicamente Activa, la Población Económicamente Inactiva, el Empleo Adecuado/Pleno, el Empleo no Pleno, el Empleo no Remunerado, el Empleo no Clasificado, el Subempleo y el Desempleo (Rivadeneira et al., 2021). Cada uno de estos segmentos desempeña un papel crucial en el logro del objetivo global del mercado de trabajo ecuatoriano: mejorar la calidad de vida de los trabajadores, maximizar la rentabilidad de las empresas y contribuir al crecimiento económico del país (Bernal et al., 2022).

Se puede establecer que el funcionamiento del mercado está determinado por variables no estructurales, es decir, aquellas que no se mantienen constantes en el tiempo y responden a condiciones coyunturales de la economía

ecuatoriana, mismas que han generado diversos escenarios de inestabilidad laboral. Esta inestabilidad se manifiesta de manera más evidente al considerar en la población factores como la edad, el nivel de educación, el sector productivo, la salud y el género de las personas (Olmedo, 2018). Esto pese a las medidas y políticas públicas adoptadas por diferentes gobiernos a lo largo de los años, cuyo objetivo principal ha sido superar las brechas de género aún latentes.

Por ejemplo, se podría hacer referencia como los hombres han registrado mayores tasas de empleo, mejores condiciones laborales, ingresos superiores y mayor acceso a nuevas oportunidades de trabajo. En 2023, la Población Económicamente Activa estaba compuesta por 8,4 millones de personas, de las que solo el 34,5% tenía un empleo adecuado, y el 61,4% estaba en condiciones de empleo no adecuado (Del Cisne, 2023). La brecha de género en el empleo adecuado es especialmente notable: solo el 34,6% de quienes tenían un empleo adecuado eran mujeres, en comparación con el 65,4% que eran hombres. Esto significa que solo el 34,6% de las mujeres tenían un empleo que durante la semana de referencia de la encuesta, percibieron ingresos iguales o superiores al salario mínimo y trabajaron 40 horas o más a la semana, independientemente de su deseo y disponibilidad para trabajar horas adicionales (Rivadeneira et al., 2021).

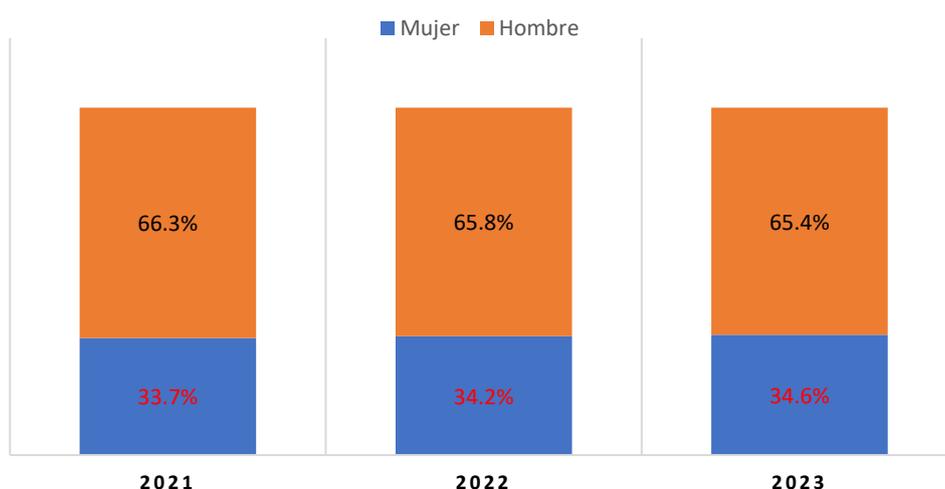


Figura 1: Empleo Adecuado por Género

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2021-2023

Esta brecha significativa entre hombres y mujeres mantiene su tendencia en diversos indicadores del mercado laboral, como la Tasa de Participación Global, definida como la proporción de la Población Económicamente Activa respecto a la Población en Edad de Trabajar. En 2023, la Tasa de Participación Global experimentó una caída notable, afectando especialmente a las mujeres, tal como se observa en la Figura 2.

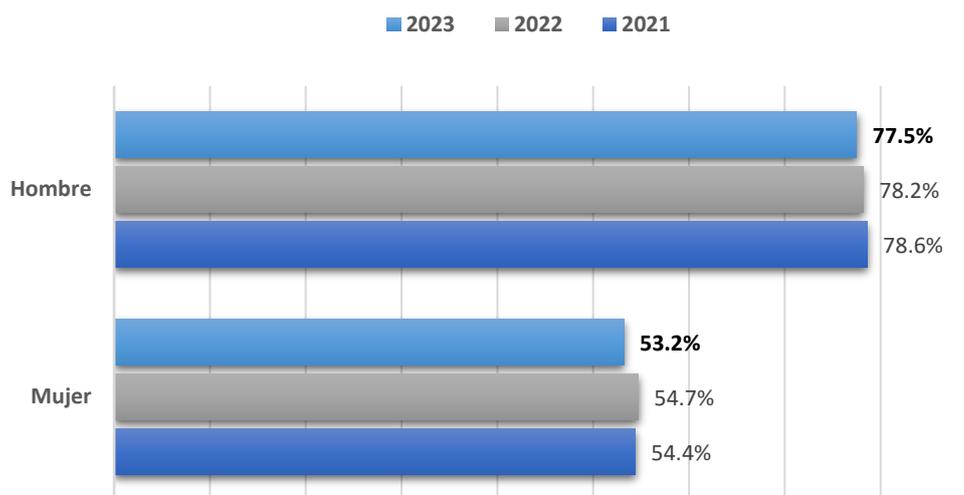


Figura 2: Tasa de Participación Global

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2021-2023

Al comparar los principales indicadores del mercado laboral entre 2022 y 2023 (Figura Nro. 3), se observa que las mujeres continúan enfrentando condiciones menos favorables en comparación con los hombres. Por ejemplo, el ingreso promedio laboral de las mujeres es aproximadamente dieciséis puntos porcentuales menor al que de los hombres. Además, el sector informal y el desempleo tienen una mayor proporción de mujeres, a pesar de que el desempleo disminuyó un 0,4% en 2023, afectando en mayor medida a los hombres desempleados. Sin embargo, ciertos indicadores muestran una mejora en las condiciones laborales de las mujeres en 2023 respecto al 2022, como el notable incremento en el ingreso promedio laboral, una mayor participación en el empleo y una menor presencia en el subempleo y desempleo en el mercado laboral ecuatoriano.

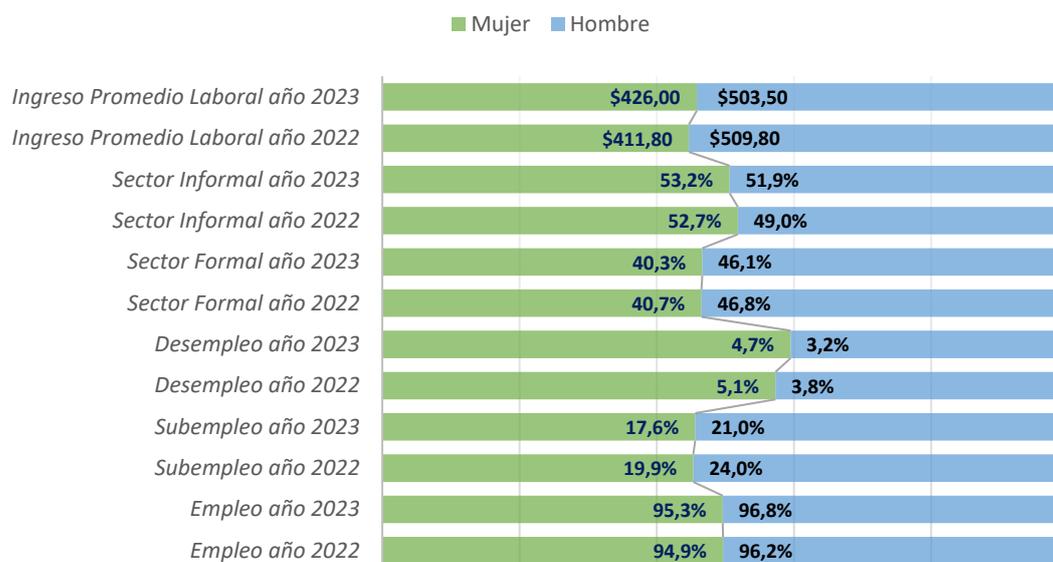


Figura 3: Indicadores de Mercado Laboral

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2021-2023

i. Medidas de fomento de igualdad de género en Ecuador

Los avances en materia legal y administrativa emanados desde el Estado, mediante políticas públicas para reducir y erradicar las brechas de desigualdad de género, han sido significativos. Entre ellos, destaca el Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres, publicado en 2007, cuyo objetivo fue transformar el imaginario social y las prácticas que naturalizan la violencia de género en diversos entornos sociales. En 2008, la Constitución de la República del Ecuador incorporó los artículos 11 y 331, que establecen la igualdad de derechos sin discriminación por género, así como la igualdad en el acceso al empleo y a la remuneración equitativa para las mujeres. Otro ejemplo es la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de 2018, que buscaba prevenir y erradicar patrones socioculturales y estereotipos que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres, además de promover el empoderamiento económico femenino.

En el año 2020, mediante la publicación del Decreto Ejecutivo Nro. 1106, se inició el proceso de coordinación, articulación y confirmación de la mesa técnica para la materialización de la “Economía Violeta”, enfocada

principalmente en el acceso al crédito, el mercado laboral y alternativas económicas para las mujeres ecuatorianas. En abril de 2021, se remitió a la Asamblea Nacional el Proyecto de "*Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*", que fue aprobado por unanimidad en segundo debate y publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 234 el 20 de enero de 2023. Entre sus objetivos se destacan la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral mediante incentivos tributarios por la creación de nuevas plazas de trabajo para mujeres en el sector productivo, la reducción de barreras institucionales, la disminución de las brechas salariales, el fortalecimiento de las licencias de maternidad y lactancia, el acceso a instancias de poder y toma de decisiones (Ley Orgánica Para Impulsar La Economía Violeta, 2023).

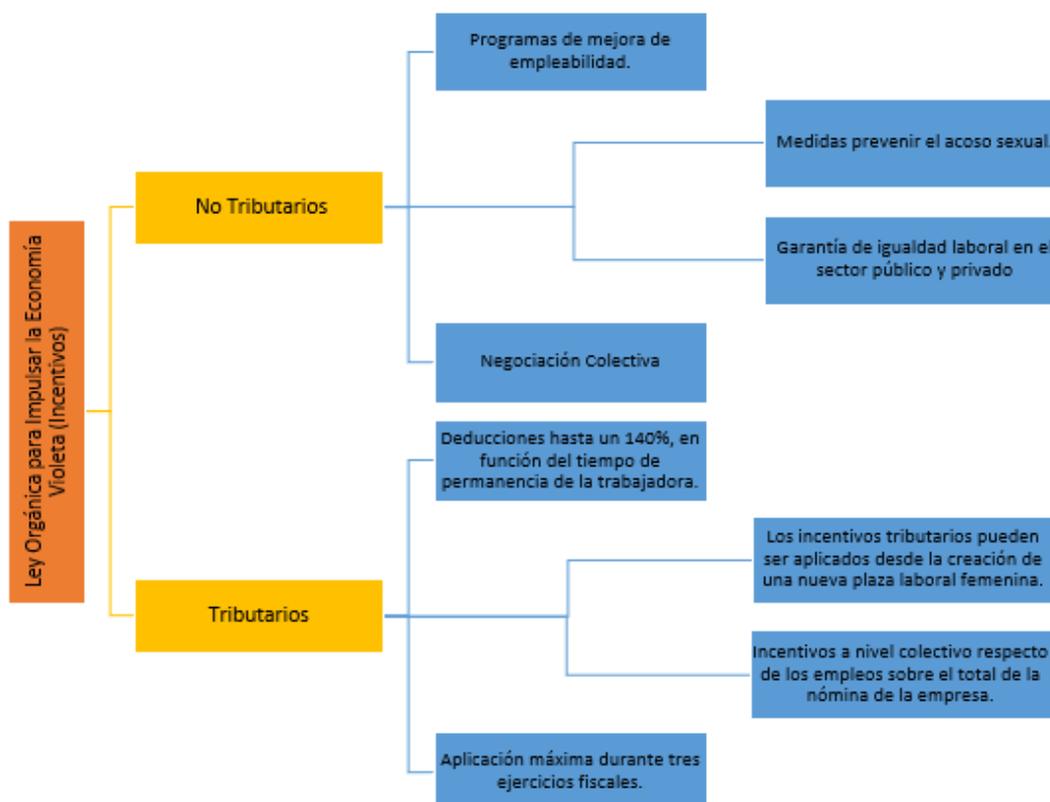


Figura 4: Incentivos de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta

Adaptado de: Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta

En la Figura 4 se detallan los principales incentivos y beneficios de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Estos incluyen incentivos tributarios por la creación de plazas laborales femeninas en el sector productivo formal, así como medidas no tributarias mediante la implementación y desarrollo de

programas y proyectos destinados a potenciar el capital humano de las mujeres en el mercado laboral. Esta investigación evalúa el impacto de los incentivos tributarios en el sector productivo formal de la economía violeta, como mecanismo para fomentar la apertura de nuevas plazas laborales para mujeres. Es importante destacar que no pudo haber un efecto anticipado a los beneficios, según el inciso segundo del artículo 11 del Código Tributario, que establece:

“(...) Sin embargo, las normas que se refieran a tributos cuya determinación o liquidación deban realizarse por períodos anuales, como acto meramente declarativo, se aplicarán desde el primer día del siguiente año calendario, y, desde el primer día del mes siguiente, cuando se trate de períodos menores.”

Asimismo, no se consideró un análisis del efecto sectorial específico en la economía violeta, ya que el numeral 9.1 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, agregado por la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, establece que las condiciones para acceder a las deducciones tributarias de la mencionada ley, no discrimina entre tipos de empresas o sectores económicos para acogerse a este beneficio.

IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

La estrategia empírica que se utilizará para comprobar la hipótesis de este estudio, es decir, que la implementación de incentivos tributarios en el sector productivo formal de la economía violeta impactó positivamente en la creación de nuevos empleos formales para mujeres ecuatorianas, es el método de diferencias en diferencias. Este método permite comparar los cambios en los resultados a lo largo del tiempo entre el grupo de tratamiento y el grupo de comparación o control, corrigiendo cualquier diferencia entre los grupos mencionados que sea constante en el tiempo (Gertler et al., 2017).

El estimador del método de diferencias en diferencias nos permite aislar el efecto del tratamiento, comparando la evolución de los resultados en el grupo tratado con la evolución en el grupo de control, proporcionando así una estimación más precisa del impacto del tratamiento (Gertler et al., 2017). Por lo que, en el presente estudio el coeficiente de interés es el estimador de diff-and-diff, que representa el impacto de la implementación de los incentivos tributarios

sobre el empleo formal de la población femenina en relación con la población masculina.

Se ha establecido la siguiente especificación econométrica:

$$Y_{it} = \alpha + \beta \text{Tratados}_i + \theta \text{Post}_t + X'_{it} \lambda + \delta (\text{Tratados} * \text{Post})_{it} + \varepsilon_{it}$$

Donde:

- Y_{it} = mujeres con empleo formal.
- $\text{Tratados}_i = 1$ si pertenece al grupo de tratamiento y 0 si pertenece al grupo de control.
- $\text{Post}_t = 1$ si es post-tratamiento y 0 si es pre-tratamiento.
- δ = estimador de diferencias en diferencias.
- X'_{it} = vector de covariables.
- λ = coeficientes de las covariables.

Para que el método de diferencias en diferencias proporcione una estimación válida del contrafactual, es crucial que los resultados muestren tendencias iguales en ausencia de tratamiento. Esto implica que, sin el tratamiento, las diferencias en los resultados entre los grupos de tratamiento y control deberían evolucionar de forma paralela (Pérez & Perez, 2014). Una vez que se cumple este supuesto, el efecto estimado del tratamiento mediante el método de diff-and-diff sería válido e insesgado, permitiendo capturar el efecto causal de los incentivos tributarios de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en el empleo formal femenino.

Tabla Nro. 1: Cálculo del método de diferencias en diferencias

	<i>Pos-tratamiento</i>	<i>Pre-Tratamiento</i>	<i>Diferencia</i>
Grupo de Tratamiento	B	A	B-A
Grupo de Control	D	C	D-C
Diferencia	B-D	A-C	$\delta = (B-A) - (D-C)$

Adaptado de: (Gertler et al., 2017, pp. 143-158)

Para analizar y comprobar la hipótesis de esta investigación, se utilizó la información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Longitudinal. Esta encuesta se aplica de manera continua y emplea un muestreo probabilístico estratificado bietápico, cubriendo geográficamente las viviendas

ocupadas en el territorio ecuatoriano, incluida la región insular. La población de referencia en el ámbito laboral son personas de 15 años de edad o más (Rivadeneira et al., 2021).

Considerando la fecha de aprobación y publicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y lo establecido en el segundo inciso del artículo 11 del Código Tributario, se emplea el panel del primer trimestre de 2023-2024 para analizar el impacto de los incentivos tributarios en el empleo formal femenino. Para evaluar los supuestos del método de diferencias en diferencias, se utilizó los paneles del primer trimestre de 2021-2022 y 2022-2023. En las tablas Nro. 2, 3 y 4 que se encuentran detalladas en los anexos, se procede a presentar los resúmenes estadísticos de las principales covariables utilizadas de los datos de panel mencionados.

Para identificar a las personas afectadas por los beneficios impositivos establecidos en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, así como a su respectivo contrafactual, se considera estrictamente lo estipulado en la ley mencionada y en el numeral 9.1 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno (LORTI). Según esta normativa, las deducciones solo se aplican por la creación de nuevas plazas de trabajo destinadas a la contratación de mujeres. Basándonos en esta normativa, se ha definido que nuestro grupo de tratamiento está integrado por las personas de sexo femenino, mientras que el grupo de control está compuesto por las personas de sexo masculino, al no ser afectados por ningún tipo de incentivo de la ley analizada y en consecuencia no representarían una atracción para la generación de nuevas plazas laborales en el sector productivo.

En la figura 5, se procede a mostrar la evaluación de las tendencias paralelas entre los grupos de tratamiento y control en los periodos previos a la implementación del tratamiento. Esta evaluación se efectúa con la finalidad de visualizar el cumplimiento del supuesto más importante de nuestra metodología y garantizar la validez de nuestra estimación.

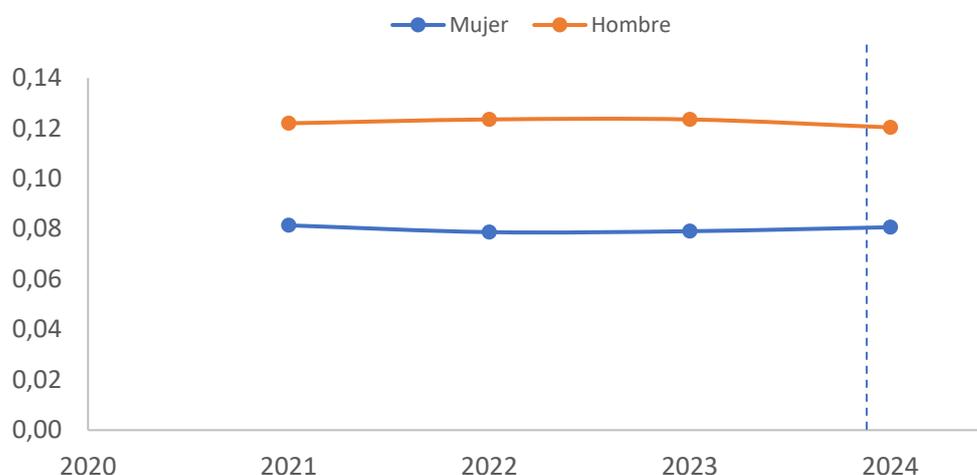


Figura 5: Evaluación de Tendencias Paralelas

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, desde 2021-2022 a 2023-2024.

Para evaluar las tendencias paralelas, se utilizó información de los paneles de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Longitudinal desde 2021-2022 hasta 2023-2024. Cada panel sigue un esquema de rotación de sus unidades primarias de muestreo durante dos periodos consecutivos. Se consolidó un conjunto de datos unificado (pool) de los tres paneles longitudinales, enfocándose en el promedio de la variable empleo formal para los grupos de tratamiento y control.

En este estudio, se define al empleo formal como aquellas personas que mantienen un contrato legal con una tercera persona y están afiliadas a la seguridad social. Para su construcción, se utilizaron las variables p44 y p43 del formulario de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, que indican si una persona está afiliada a la seguridad social y la modalidad de la relación laboral (nombramiento, contrato permanente, contrato temporal o por obra) que posee dicho individuo (Arias et al., 2020).

V. RESULTADOS

En este apartado se exponen los resultados del impacto de los incentivos tributarios establecidos en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en el empleo formal femenino. Se analizan diversas especificaciones que

incorporan covariables a nivel individual, laboral y geográfico. Las regresiones se basan en el panel de datos 2023-2024 y están diseñadas para presentar los resultados en un formato uniforme, abarcando desde un modelo parsimonioso sin covariables hasta un modelo que incorpora las covariables con coeficientes más significativos identificados en las estimaciones realizadas.

Para evaluar el efecto del tratamiento implementado, se utilizó un enfoque metodológico que considera las covariables citadas de las personas de 15 años en adelante, conforme a lo establecido en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Longitudinal para indicadores del mercado laboral ecuatoriano.

Tabla Nro. 5: Resultados de incentivos tributarios en el empleo formal femenino

	<i>Modelo 1</i>	<i>Modelo 2</i>	<i>Modelo 3</i>	<i>Modelo 4</i>	<i>Modelo 5</i>	<i>Modelo 6</i>
ATT of LOPIEV	0.00391	0.00394	0.00907	0.01386	0.01018	0.01421*
	(0.00596)	(0.00590)	(0.00635)	(0.00842)	(0.00632)	(0.00844)
Covariables Individuo	no	no	no	si	si	si
Covariables Geográficas	no	si	no	no	si	no
Covariables Laborales	no	no	si	no	si	si

Nota: Covariables Individuo: escolaridad, autodefinición, estado civil, grupo de ocupación y edad

Covariables laborales: rama de actividad y registro único de contribuyente

Covariables Geográficas: zona de residencia

P-Value * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Standard errors in parentheses

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2023-2024

La Tabla Nro. 5 presenta los efectos del impacto de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta durante el periodo de análisis, mostrando los resultados de las seis especificaciones realizadas. De estas, únicamente el "Modelo 6" exhibe un coeficiente estadísticamente significativo al nivel de significancia del 10%, esto puede deberse a que la especificación del modelo mencionado incluye las covariables más relevantes, contribuyendo a una mejor

explicación del efecto del tratamiento en la variable de resultado. En contraste, los demás modelos muestran coeficientes estadísticamente no significativos, lo que sugiere que los incentivos tributarios establecidos por la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta podrían no tener un efecto significativo en la generación de nuevos empleos formales para mujeres de 15 años en adelante. Estos resultados son consistentes con la revisión de la literatura citada, la cual sugiere que los beneficios fiscales no necesariamente generan un incremento del empleo en el mercado laboral; cabe mencionar que este estudio se centra en el empleo formal femenino, a diferencia de investigaciones realizadas para el caso de Ecuador, que analizan los beneficios fiscales en el empleo formal sin distinción de género.

Además, el presente estudio realizó un análisis con las mismas especificaciones detalladas en este apartado, pero considerando adicionalmente los rangos de edad de los grupos de tratamiento y control, abarcando desde la población joven (personas de 15 años en adelante) hasta aquellos por debajo de la edad mínima de jubilación (menores de 60 años), de acuerdo con la Ley de Seguridad Social (2022). Esto permitió observar el impacto de los incentivos tributarios en el empleo formal femenino de diferentes segmentos etarios, proporcionando una perspectiva más amplia sobre la efectividad de las políticas implementadas por la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

Tabla Nro. 6: Resultados de incentivos tributarios por rango de edad

	<i>Modelo 15-29</i>	<i>Modelo 30-44</i>	<i>Modelo 45-59</i>	<i>Modelo 60-70</i>
ATT of LOPIEV	0.05034***	0.00839	0.00141	-0.01536
	(0.01810)	(0.01675)	(0.01488)	(0.01813)
Covariables Individuo	si	si	si	si
Covariables Geográficas	si	si	si	si
Covariables Laborales	si	si	si	si

Nota: Covariables Individuo: escolaridad y estado civil

Covariables laborales: rama de actividad

Covariables Geográficas: zona de residencia

P-Value * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Standard errors in parentheses

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2023-2024

De acuerdo con los resultados detallados en la Tabla Nro. 6, los incentivos tributarios fijados por la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta tienen un efecto estadísticamente significativo en la generación de nuevos empleos formales para mujeres entre 15 y 29 años de edad. Por otro lado, los coeficientes de los modelos para mujeres de 30 a 70 años no muestran un impacto estadísticamente significativo en la generación de nuevos empleos formales a causa de los incentivos fiscales. Sin embargo, al analizar estos resultados con fines interpretativos, se podría mencionar que el impacto en el empleo formal femenino disminuye a medida que aumenta la edad del grupo de tratamiento. Teóricamente, esto podría atribuirse a la constante evolución del mercado laboral, que demanda capital humano con capacidades adaptativas, dominio de tecnologías de la información y comunicaciones, trabajo orientado a metas, flexibilidad laboral, entre otros factores característicos del empleo juvenil (Ordoñez et al., 2023).

i. Pruebas de Robustez

Con el objetivo de evaluar la estabilidad y consistencia de los resultados obtenidos, se realizarán dos pruebas de robustez manteniendo constantes las especificaciones de los modelos detallados en el apartado anterior. En la primera prueba, se eliminó el factor de expansión de cada una de las regresiones efectuadas, esto permitirá observar si la significancia estadística y el valor de los coeficientes se ven afectados al estimarlos considerando únicamente a las personas que integran la muestra de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Longitudinal del 2023-2024.

Tabla Nro. 7: Resultados de incentivos tributarios por rango de edad

	<i>Modelo 15-29</i>	<i>Modelo 30-44</i>	<i>Modelo 45-59</i>	<i>Modelo 60-70</i>
ATT of LOPIEV	0.03263*	0.01675	0.01179	0.00957
	(0.01973)	(0.01725)	(0.01561)	(0.01961)

Covariables Individuo	si	si	si	si
Covariables Geográficas	si	si	si	si
Covariables Laborales	si	si	si	si

Nota: Covariables Individuo: escolaridad y estado civil

Covariables laborales: rama de actividad

Covariables Geográficas: zona de residencia

P-Value * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Standard errors in parentheses

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2023-2024

Como se observa en la Tabla Nro. 7, el efecto de los incentivos tributarios en el empleo formal para mujeres de 15 a 29 años de edad sigue siendo estadísticamente significativo y muestra un impacto positivo. En contraste, los coeficientes de los modelos para mujeres de 30 a 70 años de edad son estadísticamente no significativos que, para fines interpretativos estos coeficientes aún mantienen una tendencia decreciente en el impacto del tratamiento a medida que aumenta la edad de las mujeres en el mercado laboral formal, lo que demuestra estabilidad en los resultados encontrados.

Para la segunda prueba de robustez, se utilizó la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Longitudinal del período 2022-2023. Se llevó a cabo una prueba con un placebo donde se consideró el año 2023 como el periodo de tratamiento para nuestros grupos de tratamiento y control. Esta prueba se realizó tanto con el factor de expansión como sin él, para evaluar la sensibilidad de nuestros resultados y como soporte al supuesto de tendencias paralelas.

Tabla Nro. 8: Prueba Placebo con factor de expansión

	<i>Modelo 15-29</i>	<i>Modelo 30-44</i>	<i>Modelo 45-59</i>	<i>Modelo 60-70</i>
ATT of LOPIEV	0.021424	0.00438	-0.00242	-0.03023
	(0.01787)	(0.01644)	(0.01496)	(0.01862)
Covariables Individuo	si	si	si	si

Covariables Geográficas	si	si	si	si
Covariables Laborales	si	si	si	si

Nota: Covariables Individuo: escolaridad y estado civil

Covariables laborales: rama de actividad

Covariables Geográficas: zona de residencia

P-Value * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Standard errors in parentheses

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2022-2023

Tabla Nro. 9: Prueba Placebo sin factor de expansión

	<i>Modelo 15-29</i>	<i>Modelo 30-44</i>	<i>Modelo 45-59</i>	<i>Modelo 60-70</i>
ATT of LOPIEV	0.01193	0.02240	-0.01416	-0.00347
	(0.01845)	(0.01682)	(0.01523)	(0.01877)
Covariables Individuo	si	si	si	si
Covariables Geográficas	si	si	si	si
Covariables Laborales	si	si	si	si

Nota: Covariables Individuo: escolaridad y estado civil

Covariables laborales: rama de actividad

Covariables Geográficas: zona de residencia

P-Value * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Standard errors in parentheses

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2022-2023

Las Tablas Nro. 8 y 9, muestran los resultados de los coeficientes obtenidos en las “Pruebas Placebo”, realizadas tanto con el factor de expansión como sin él. En términos generales, ninguno de los resultados muestra significancia estadística, como se anticipaba. Este hallazgo refuerza la robustez de los resultados originales, que indicaron un impacto positivo de los incentivos tributarios establecidos por la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en la generación de empleo formal para mujeres de 15 a 29 años de edad.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para concluir, los resultados de esta investigación sobre el efecto de los incentivos tributarios establecidos en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta sobre el empleo formal femenino revelan que, en términos generales los beneficios fiscales no tuvieron un efecto significativo. Sin embargo, al analizar el impacto de las deducciones tributarias por grupos de edad, encontramos evidencia de un efecto positivo y estadísticamente significativo en la generación de empleo para mujeres entre 15 y 29 años de edad. Este hallazgo concuerda con la literatura que indica que la participación femenina en el mercado laboral puede disminuir a medida que aumenta la edad de la persona y sus problemas de salud se agudizan, mientras que niveles más altos de empleo femenino están asociados con mayores niveles educativos, edades tempranas, ausencia de cargas familiares y oportunidades continuas de formación.

La metodología de diferencias en diferencias gracias a su flexibilidad y capacidad para adaptarse a diversas especificaciones, ha sido crucial en esta investigación. Se emplearon seis modelos de regresión con diferentes especificaciones, entre ellos podemos mencionar el modelo parsimonioso sin covariables hasta un modelo que incluyó las covariables más significativas de las regresiones realizadas por rango de edad al grupo de tratamiento y grupo de control. Estos enfoques han permitido evidenciar un impacto significativo en el crecimiento del empleo juvenil femenino, ya que los resultados muestran un crecimiento promedio de 5 puntos porcentuales en el empleo juvenil femenino en comparación con el empleo juvenil masculino durante el primer trimestre del año 2024. Este hallazgo revela que la política pública analizada ha tenido un impacto positivo en una fracción específica de su población objetivo pero a su vez ha generado cierta exclusión para las mujeres mayores de 30 años de edad, especialmente en aquellas mujeres cercanas a la edad de jubilación, denotando que las intervenciones actuales no abordan de manera efectiva las barreras subyacentes que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, exteriorizando la necesidad de una revisión y ajuste de política para alcanzar una mayor equidad en los grupos etarios femeninos de la Población Económicamente Activa.

Por otro lado, es importante señalar que la principal limitación de este estudio radica en la falta de acceso y disponibilidad de información histórica del mercado laboral ecuatoriano. Debido a esta restricción, se utilizó la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Longitudinal del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, aunque esta encuesta proporciona datos con una frecuencia trimestral y una representatividad a nivel nacional, su esquema de rotación de paneles para dos periodos consecutivos limita el alcance temporal de análisis. Sin embargo, pese a estas limitaciones, los datos disponibles han permitido llevar a cabo un estudio significativo sobre la dinámica del mercado laboral ecuatoriano.

Con base en el análisis realizado y los resultados obtenidos, esta investigación recomienda que futuros estudios examinen con mayor detalle el efecto de los incentivos, subvenciones o exoneraciones fiscales en el mercado laboral, desagregando los grupos de análisis por género, edad, escolaridad, sectores económicos, entre otros. Este tipo de enfoque permitirá evaluar cómo los incentivos fiscales impactan en mayor o menor proporción a los diferentes grupos etarios, especialmente a la mano de obra desplazada por la creciente oferta laboral juvenil; es vital efectuar este tipo de contribuciones para el diseño de políticas públicas cada más inclusivas y equitativas, que promuevan la integración efectiva de grupos históricamente segregados en el mercado laboral.

REFERENCIAS

- Araújo, G., Rodrigues de Freitas, J., Machado, S., & Melo, N. (2021). El papel histórico de la inserción de la mujer en el mercado laboral y su doble jornada. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo Do Conhecimento*, 76–97. <https://doi.org/10.32749/NUCLEODOCONHECIMENTO.COM.BR/HISTORIA-ES/INSERCIION-DE-LA-MUJER>
- Arias, K., Carrillo, P., & Torres, J. (2020). Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador. In *Naciones Unidas* (pp. 19–35).
- Barker, D., & Feiner, S. (2016). Liberating Economics. *Liberating Economics*. <https://doi.org/10.3998/MPUB.11867>

- Bernal, J., Fuentes, C., Sion, N., & Tapia, E. (2022). *Vista de Análisis de los principales indicadores del mercado laboral y las ramas de ocupación en el Ecuador*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3151/4814>
- Calderón, G. (2014). *The Effects of Child Care Provision in Mexico*.
- Camino, S. (2023). Tax incentives, private investment and employment: Evidence from an Ecuadorian reform. *Journal of International Development*, 35(7), 2129–2156. <https://doi.org/10.1002/JID.3766>
- Carrillo, P., Zurita, A., & Cruz, Z. (2024). *Driving Formal Employment: Unveiling the Impact of Tax Incentives-Insights from an Ecuadorian Reform*.
- Cecchini, S., Holz, R., & Soto de la Rosa, H. (2021). *Políticas prioritarias para reducir la desigualdad socioeconómica*. <https://repositorio.>
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). www.lexis.com.ec
- Coral, M., Lasheras, A., Marsal, R., & Royo, C. (2015). Oikonomía: Cuidados, reproducción, producción. In *Publicacions URV*. Publicacions URV. <https://doi.org/10.17345/9788484243755>
- Del Cisne, M. (2023). Empleo en Ecuador. *FARO*, 1–5. www.grupofaro.org
- Duong, D. (2022). Fiscal Incentives for Hiring Female Workers? Evidence from Vietnam. *Dartmouth Undergraduate Journal of Politics, Economics and World Affairs*, 1(1). <https://digitalcommons.dartmouth.edu/dujpew/vol1/iss1/10>
- Elson, D. (1991). Household responses to stabilization and structural adjustment: male bias at the micro level. *Male Bias in the Development Process*, 211–251. https://archive.org/details/malebiasindevelo0000unse_z3m3
- Espino, A., & Sanchis, N. (2019). *El Mercado Laboral Femenino en América Latina*.
- García, A. M. (2021). Equidad de género: un estudio del mercado laboral en Colombia, con análisis en el sector de educación superior en el departamento de Norte de Santander. *Revista de Economía Del Caribe*, 28(28), 21–30. <https://doi.org/10.14482/ECOCA.28.514.21>

- Gertler, P., Martínez, S., Premand, P., Rawling, L., & Vermeersch, C. (2017). *La evaluación de impacto en la práctica, Segunda edición.*
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. (2023). www.asambleanacional.gob.ec
- Marco, A. (2022). *La mujer en el mercado laboral español.*
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual.*
- Ordoñez, C., Ortiz, M., & Suárez, E. (2023). *Incentivos para la generación de empleo joven local: análisis del programa Empleo Joven de Quito.* FARO. https://es.slideshare.net/slideshow/incentivos-para-la-generacin-de-empleo-joven-local-anlisis-del-programa-empleo-joven-de-quito/263116362?from_action=download&slideshow_id=263116362
- Pérez, A. (2005). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=241914&info=resumen&idoma=SPA>
- Pérez, J., & Perez, F. (2014). Potencialidad y limitaciones del modelo de diferencias en diferencias aplicado con datos agregados a la evaluación de políticas públicas en el ámbito territorial. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 12.
- Pinargote, M. (2023). Ecosistema de Economía Violeta. Retos y desafíos en el Ecuador. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(5), 364–378. <https://doi.org/10.59169/PENTACIENCIAS.V5I5.743>
- Pujol, M. (1992). *Feminism and anti-feminism in early economic thought.* 228. <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/feminism-and-anti-feminism-in-early-economic-thought-9781852784560.html>
- Rivadeneira, D., Sandoval, D., Zambonino, D., Albán, A., & Garcés, C. (2021). *Documento Metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).*

- Rodríguez, V. (2023). Adam Smith, mujeres y relaciones económicas conflictivas. *Ola Financiera*, 16(46), 74–108.
<https://doi.org/10.22201/fe.18701442e.2023.46.86619>
- Santander Erazo, R. (2022). *El rol de la política pública como influencia directa sobre los salarios y la equidad de género en el mercado laboral*.
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de Las Mujeres En Occidente, Vol. 4, 1993 (El Siglo XIX / Geneviève Fraisse (Dir.), Michelle Perrot (Dir.), María Xosé Rodríguez Galdo (Dir.)), ISBN 84-306-9823-X, Págs. 405-436, 405–436.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2223951>
- Uysal, G. (2013). *Incentives Increase Fromal Female Employment*.

ANEXOS

Tabla Nro. 2: Resumen Estadístico de datos de Panel I-2021/I-2022

Variable	Obs.	Weight	Mean	Std. dev.	Min.	Max.
Sexo						
Hombre	49,451	25,659,340	0.488282	0.499868	0	1
Mujer	49,451	25,659,340	0.511718	0.499868	0	1
Escolaridad						
	49,430	25,652,086	9.711860	4.551241	0	22
Nivel de Instrucción						
Ninguno	49,451	25,659,340	0.038641	0.192739	0	1
Centro de alfabetización	49,451	25,659,340	0.001611	0.040106	0	1
Primaria	49,451	25,659,340	0.288008	0.452839	0	1
Educación Básica	49,451	25,659,340	0.067332	0.250599	0	1
Secundaria	49,451	25,659,340	0.250936	0.433556	0	1
Educación Media	49,451	25,659,340	0.153937	0.360892	0	1
Superior no universitario	49,451	25,659,340	0.022160	0.147204	0	1
Superior Universitario	49,451	25,659,340	0.162900	0.369278	0	1
Post-grado	49,451	25,659,340	0.014477	0.119448	0	1
Estado Civil						
Casado(a)	49,451	25,659,340	0.320454	0.466656	0	1
Separado(a)	49,451	25,659,340	0.075730	0.264568	0	1
Divorciado(a)	49,451	25,659,340	0.025347	0.157179	0	1
Viudo(a)	49,451	25,659,340	0.055408	0.228776	0	1
Union libre	49,451	25,659,340	0.203767	0.402802	0	1
Soltero(a)	49,451	25,659,340	0.319295	0.466208	0	1
Rango de Edad						
Entre 15 y 29 años	49,451	25,659,340	0.320460	0.466658	0	1
Entre 30 y 44 años	49,451	25,659,340	0.262571	0.440036	0	1
Entre 45 y 59 años	49,451	25,659,340	0.219878	0.414168	0	1
Entre 60 y 70 años	49,451	25,659,340	0.113875	0.317662	0	1

71 años y más	49,451	25,659,340	0.083217	0.276213	0	1
Edad	49,451	25,659,340	41.703760	18.742360	15	98
Area						
Urbana	49,451	25,659,340	0.695662	0.460131	0	1
Rural	49,451	25,659,340	0.304338	0.460131	0	1
Autodefinición						
Indígena	49,451	25,659,340	0.091449	0.288250	0	1
Afroecuatoriano	49,451	25,659,340	0.012877	0.112743	0	1
Negro	49,451	25,659,340	0.013997	0.117477	0	1
Mulato	49,451	25,659,340	0.009933	0.099168	0	1
Montuvio	49,451	25,659,340	0.052964	0.223965	0	1
Mestizo	49,451	25,659,340	0.809194	0.392940	0	1
Blanco	49,451	25,659,340	0.009387	0.096432	0	1
Otra	49,451	25,659,340	0.000199	0.014112	0	1
Grupo Ocupación						
Personal direct./admin. pública y empresas	29,589	15,874,652	0.010763	0.103188	0	1
Profesionales científicos e intelectuales	29,589	15,874,652	0.082282	0.274799	0	1
Técnicos y profesionales de nivel medio	29,589	15,874,652	0.045453	0.208299	0	1
Empleados de oficina	29,589	15,874,652	0.029971	0.170509	0	1
Trabajadores de los servicios y comerciantes	29,589	15,874,652	0.194115	0.395524	0	1
Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	29,589	15,874,652	0.209272	0.406796	0	1
Oficiales operarios y artesanos	29,589	15,874,652	0.109292	0.312011	0	1

Operadores de instalac. máquinas y montad.	29,589	15,874,652	0.063655	0.244141	0	1
Trabajadores no calificados ocupaciones elementales	29,589	15,874,652	0.252217	0.434293	0	1
Fuerzas Armadas	29,589	15,874,652	0.002981	0.054513	0	1
Rama de Actividad	29,589	15,874,652	6.571721	5.625308	1	21
Posee RUC						
Si	23,734	12,951,833	0.325774	0.468673	0	1
No	23,734	12,951,833	0.630600	0.482653	0	1
No Sabe	23,734	12,951,833	0.043627	0.204268	0	1

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2021-2022

Tabla Nro. 3: Resumen Estadístico de datos de Panel I-2022/I-2023

Variable	Obs.	Weight	Mean	Std. dev.	Min.	Max.
Sexo						
Hombre	53,564	26,024,259	0.489834	0.499901	0	1
Mujer	53,564	26,024,259	0.510166	0.499901	0	1
Escolaridad	53,540	26,015,220	9.695033	4.470822	0	22
Nivel de Instrucción						
Ninguno	53,564	26,024,259	0.040531	0.197202	0	1
Centro de alfabetización	53,564	26,024,259	0.001713	0.041353	0	1
Primaria	53,564	26,024,259	0.281778	0.449870	0	1
Educación Básica	53,564	26,024,259	0.065601	0.247586	0	1
Secundaria	53,564	26,024,259	0.266928	0.442358	0	1
Educación Media	53,564	26,024,259	0.151540	0.358578	0	1
Superior no universitario	53,564	26,024,259	0.023111	0.150259	0	1
Superior Universitario	53,564	26,024,259	0.152895	0.359890	0	1
Post-grado	53,564	26,024,259	0.015903	0.125103	0	1

Estado Civil						
Casado(a)	53,564	26,024,259	0.323365	0.467765	0	1
Separado(a)	53,564	26,024,259	0.079779	0.270953	0	1
Divorciado(a)	53,564	26,024,259	0.025973	0.159056	0	1
Viudo(a)	53,564	26,024,259	0.054729	0.227452	0	1
Union libre	53,564	26,024,259	0.197109	0.397819	0	1
Soltero(a)	53,564	26,024,259	0.319045	0.466111	0	1
Rango de Edad						
Entre 15 y 29 años	53,564	26,024,259	0.321234	0.466955	0	1
Entre 30 y 44 años	53,564	26,024,259	0.256637	0.436781	0	1
Entre 45 y 59 años	53,564	26,024,259	0.230383	0.421082	0	1
Entre 60 y 70 años	53,564	26,024,259	0.112949	0.316533	0	1
71 años y más	53,564	26,024,259	0.078798	0.269426	0	1
Edad	53,564	26,024,259	41.782200	18.658580	15	98
Area						
Urbana	53,564	26,024,259	0.696809	0.459642	0	1
Rural	53,564	26,024,259	0.303191	0.459642	0	1
Autodefinición						
Indígena	53,564	26,024,259	0.095054	0.293292	0	1
Afroecuatoriano	53,564	26,024,259	0.011644	0.107276	0	1
Negro	53,564	26,024,259	0.011525	0.106735	0	1
Mulato	53,564	26,024,259	0.009898	0.098997	0	1
Montuvio	53,564	26,024,259	0.040245	0.196534	0	1
Mestizo	53,564	26,024,259	0.822416	0.382166	0	1
Blanco	53,564	26,024,259	0.009118	0.095052	0	1
Otra	53,564	26,024,259	0.000102	0.010073	0	1
Grupo Ocupación						

Personal direct./admin. pública y empresas	33,054	16,272,741	0.008223	0.090308	0	1
Profesionales científicos e intelectuales	33,054	16,272,741	0.074133	0.261992	0	1
Técnicos y profesionales de nivel medio	33,054	16,272,741	0.045021	0.207354	0	1
Empleados de oficina	33,054	16,272,741	0.027334	0.163057	0	1
Trabajadores de los servicios y comerciantes	33,054	16,272,741	0.194452	0.395784	0	1
Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	33,054	16,272,741	0.218769	0.413418	0	1
Oficiales operarios y artesanos	33,054	16,272,741	0.108780	0.311368	0	1
Operadores de instalac. máquinas y montad.	33,054	16,272,741	0.065477	0.247370	0	1
Trabajadores no calificados ocupaciones elementales	33,054	16,272,741	0.255574	0.436190	0	1
Fuerzas Armadas	33,054	16,272,741	0.002236	0.047228	0	1
Rama de Actividad	33,054	16,272,741	6.647383	5.725782	1	21
Posee RUC						
Si	26,649	13,297,900	0.328128	0.469541	0	1
No	26,649	13,297,900	0.642371	0.479311	0	1
No Sabe	26,649	13,297,900	0.029501	0.169208	0	1

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2022-2023

Tabla Nro. 4: Resumen Estadístico de datos de Panel I-2023/I-2024

Variable	Obs.	Weight	Mean	Std. dev.	Min.	Max.
Sexo						
Hombre	53,033	26,386,041	0.487872	0.499858	0	1

Mujer	53,033	26,386,041	0.512128	0.499858	0	1
Escolaridad	53,017	26,377,814	9.573137	4.520654	0	22
Nivel de Instrucción						
Ninguno	53,033	26,386,041	0.044301	0.205765	0	1
Centro de alfabetización	53,033	26,386,041	0.001345	0.036654	0	1
Jardín de Infantes	53,033	26,386,041	0.000007	0.002726	0	1
Primaria	53,033	26,386,041	0.291215	0.454327	0	1
Educación Básica	53,033	26,386,041	0.062931	0.242841	0	1
Secundaria	53,033	26,386,041	0.261501	0.439456	0	1
Educación Media	53,033	26,386,041	0.153798	0.360758	0	1
Superior no universitario	53,033	26,386,041	0.027070	0.162288	0	1
Superior Universitario	53,033	26,386,041	0.140698	0.347713	0	1
Post-grado	53,033	26,386,041	0.017134	0.129773	0	1
Estado Civil						
Casado(a)	53,033	26,386,041	0.306027	0.460845	0	1
Separado(a)	53,033	26,386,041	0.080116	0.271476	0	1
Divorciado(a)	53,033	26,386,041	0.026713	0.161244	0	1
Viudo(a)	53,033	26,386,041	0.056782	0.231427	0	1
Union libre	53,033	26,386,041	0.202612	0.401949	0	1
Soltero(a)	53,033	26,386,041	0.327751	0.469398	0	1
Rango de Edad						
Entre 15 y 29 años	53,033	26,386,041	0.313686	0.463995	0	1
Entre 30 y 44 años	53,033	26,386,041	0.256214	0.436545	0	1
Entre 45 y 59 años	53,033	26,386,041	0.224118	0.417004	0	1
Entre 60 y 70 años	53,033	26,386,041	0.117341	0.321829	0	1
71 años y más	53,033	26,386,041	0.088642	0.284229	0	1
Edad	53,033	26,386,041	42.196690	19.021710	15	98

Area						
Urbana	53,033	26,386,041	0.695261	0.460301	0	1
Rural	53,033	26,386,041	0.304739	0.460301	0	1
Autodefinición						
Indígena	53,033	26,386,041	0.107777	0.310101	0	1
Afroecuatoriano	53,033	26,386,041	0.013889	0.117030	0	1
Negro	53,033	26,386,041	0.017369	0.130642	0	1
Mulato	53,033	26,386,041	0.006265	0.078903	0	1
Montuvio	53,033	26,386,041	0.038851	0.193241	0	1
Mestizo	53,033	26,386,041	0.808355	0.393599	0	1
Blanco	53,033	26,386,041	0.007431	0.085883	0	1
Otra	53,033	26,386,041	0.000065	0.008050	0	1
Grupo Ocupación						
Personal direct./admin. pública y empresas	32,207	16,189,995	0.009062	0.094763	0	1
Profesionales científicos e intelectuales	32,207	16,189,995	0.079146	0.269971	0	1
Técnicos y profesionales de nivel medio	32,207	16,189,995	0.048823	0.215502	0	1
Empleados de oficina	32,207	16,189,995	0.028845	0.167372	0	1
Trabajadores de los servicios y comerciantes	32,207	16,189,995	0.183103	0.386757	0	1
Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	32,207	16,189,995	0.215079	0.410884	0	1
Oficiales operarios y artesanos	32,207	16,189,995	0.109006	0.311652	0	1
Operadores de instalac máquinas y montad.	32,207	16,189,995	0.061478	0.240208	0	1
Trabajadores no calificados ocupaciones elementales	32,207	16,189,995	0.263507	0.440542	0	1

Fuerzas Armadas	32,207	16,189,995	0.001951	0.044127	0	1
Rama de Actividad	32,207	16,189,995	6.729289	5.763701	1	21
Posee RUC						
Si	25,562	13,149,721	0.313735	0.464019	0	1
No	25,562	13,149,721	0.668615	0.470720	0	1
No Sabe	25,562	13,149,721	0.017650	0.131679	0	1

Adaptado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2023-2024

