



Munich Personal RePEc Archive

Telework and commuting: Theoretical modeling and empirical evidence for the United States

Salvatierra Casamayor, Alba

Universidad de Zaragoza

2025

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/126254/>
MPRA Paper No. 126254, posted 24 Sep 2025 13:36 UTC

Teletrabajo y desplazamientos: Modelización teórica y evidencia empírica para Estados Unidos

Alba Salvatierra Casamayor
Universidad de Zaragoza

Resumen

Este trabajo analiza la decisión de teletrabajar en el hogar a partir del modelo colectivo de oferta laboral, que reconoce la negociación intrafamiliar en la asignación del tiempo entre empleo remunerado, tareas domésticas y teletrabajo. El marco teórico incorpora la restricción presupuestaria conjunta, la producción doméstica y el poder relativo de negociación, permitiendo entender las elecciones como interdependientes entre los cónyuges. A partir de esta formalización, se deriva un sistema de ecuaciones simultáneas estimado con distintas metodologías (MCO, efectos fijos, SUR y SUR-IV). Los resultados muestran un efecto renta negativo en la oferta laboral, efectos cruzados significativos dentro del hogar y claras asimetrías de género: el tiempo doméstico femenino reduce de manera marcada su participación laboral, mientras que en los hombres el impacto es marginal. Se concluye que el teletrabajo puede favorecer la conciliación, aunque con riesgo de reforzar desigualdades si no se acompaña de políticas redistributivas.

Palabras clave: Teletrabajo, modelo colectivo, negociación intrafamiliar, oferta laboral, género.

Abstract

This paper examines the household decision to work from home (WFH) using the collective labor supply framework, which accounts for intrahousehold bargaining in time allocation across market work, domestic tasks, and telework. The model incorporates the joint budget constraint, domestic production, and relative bargaining power, allowing decisions to be understood as interdependent between spouses. Based on this framework, a system of simultaneous equations is derived and estimated through different econometric strategies (OLS, fixed effects, SUR, and SUR-IV). Results reveal a negative income effect on labor supply, significant cross-spousal interactions, and clear gender asymmetries: women's domestic time substantially reduces their labor supply, while men's impact remains marginal. The findings suggest that telework may enhance work-life balance but also risks reinforcing inequalities if not accompanied by redistributive and responsibility-sharing policies.

Keywords: Telework, collective model, intrahousehold bargaining, labor supply, gender.

1. Introducción

Este trabajo analiza la relación entre el teletrabajo (en lo que sigue WFH, las siglas de la expresión en inglés *work from home*) y las decisiones laborales intrafamiliares en hogares biparentales, centrándose en el papel que desempeñan los cónyuges en la asignación conjunta del tiempo dedicado al empleo remunerado y a las tareas domésticas. Mediante la estimación de ecuaciones de oferta laboral y de WFH para ambos miembros de la unidad familiar, que tienen en cuenta tanto sus características individuales como las decisiones y condiciones del cónyuge. Todo ello con la particular atención que se presta actualmente al WFH, cuya expansión en la última década tras la pandemia de la COVID-19, ha transformado la organización del tiempo y el reparto de funciones dentro del hogar.

La literatura económica ha abordado con creciente intensidad las decisiones de oferta laboral en parejas, reconociendo que se trata de un proceso conjunto y mutuamente dependiente, en el que las decisiones de los individuos quedan determinadas por los comportamientos de sus cónyuges. Así, trabajos como los de Chiappori (1988, 1992), Blundell et al. (2016) o Browning y Chiappori (1998) han establecido el marco teórico del hogar formado por diferentes agentes con diferentes preferencias como unidad de decisión, el llamado *modelo colectivo*. Numerosos estudios empíricos han documentado que la oferta de trabajo, el consumo, el salario o la dedicación al trabajo doméstico de uno de los cónyuges afectan a la participación laboral del otro tal y como predice el modelo colectivo (Chiappori et al., 2022; Chiappori y Molina, 2020; Donni y Molina, 2018; Theloudis et al., 2025).

En particular, la especialización por género dentro del hogar ha sido ampliamente analizada, mostrándose que las mujeres asumen una mayor carga de tareas domésticas, lo cual incide negativamente en su tiempo de trabajo remunerado (Bertrand, 2020).

Con el auge del WFH, se ha abierto una nueva línea de investigación centrada en cómo esta modalidad afecta la conciliación laboral y familiar, el reparto del trabajo no remunerado y las decisiones de empleo (Campaña et al., 2018, 2020, 2024; García et al., 1996; 2010; Giménez y Molina, 2014; Molina, 2021; Molina y Montuenga, 2009; Molina y Velilla, 2025). Si bien el WFH ha sido valorado como una herramienta útil para mejorar la flexibilidad y fomentar la participación femenina en el mercado laboral (Giménez-Nadal et al. (2020); Sevilla y Smith, 2020), también se ha señalado que podría intensificar

las desigualdades de género si se traduce en una mayor carga doméstica no remunerada para las mujeres o si limita sus trayectorias profesionales (Mas y Pallais, 2020; Giménez-Nadal y Velilla, 2024). Asimismo, existen pocos estudios que analicen simultáneamente las decisiones de ambos cónyuges en relación con el WFH, y aún menos los que estiman conjuntamente el WFH de hombres y mujeres dentro del hogar, permitiendo analizar efectos cruzados entre los cónyuges.

Este trabajo contribuye a la literatura en varios sentidos. Primero, al modelar de manera conjunta las decisiones laborales y el WFH de los cónyuges, tanto en términos de horas trabajadas como de probabilidad de trabajar desde casa, capturando los efectos cruzados entre esposos. Segundo, al utilizar datos representativos de los Estados Unidos procedentes del *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) para el período 2011–2021, lo que permite contar con información detallada sobre salarios, estructura del hogar, tareas domésticas y modalidad de trabajo. Tercero, al implementar una estrategia econométrica basada en un sistema de ecuaciones aparentemente no relacionadas (SUR), con distintas especificaciones que incluyen efectos fijos y modelos instrumentales, se abordan de manera rigurosa los posibles problemas de endogeneidad y heterogeneidad no observada. En concreto, los salarios se instrumentan siguiendo la estrategia propuesta por Blundell, Pistaferri y Saporta (2016), que consiste en predecir los ingresos laborales a partir de características observables de los individuos y de su historial laboral, de manera que se aísle la componente permanente del salario y se reduzca la posible endogeneidad derivada de choques transitorios o correlaciones no observadas con las decisiones de oferta laboral.

Los principales resultados permiten identificar una serie de regularidades empíricas relevantes. Se confirma la existencia de un efecto renta, en tanto que salarios más elevados se asocian a una reducción en las horas trabajadas tanto del individuo como del cónyuge. Asimismo, se encuentran efectos cruzados significativos en las decisiones de WFH y horas de trabajo, consistentes con patrones de coordinación intrafamiliar. Las tareas domésticas afectan de forma asimétrica por género, penalizando principalmente la oferta laboral femenina. El WFH, por su parte, incrementa la probabilidad de participación laboral, especialmente entre las mujeres, lo que sugiere que puede operar como mecanismo de conciliación en hogares con mayores cargas familiares. Sin embargo, estos efectos se atenúan o desaparecen al introducir controles estrictos de

heterogeneidad no observada, lo que pone de relieve la importancia de los factores estructurales del hogar en la determinación del comportamiento laboral.

En conjunto, este trabajo proporciona evidencia robusta sobre los determinantes del WFH y su interacción con la oferta laboral de las familias, en un contexto donde las nuevas formas de organización del trabajo plantean retos y oportunidades para la igualdad de género, la productividad y el bienestar de los hogares. Contribuyendo al debate sobre cómo las decisiones laborales se articulan dentro de la familia, y qué papel puede desempeñar el WFH en la construcción de modelos más equitativos y sostenibles.

El trabajo se organiza de la siguiente manera. La *Sección 2* revisa la literatura previa, la *Sección 3* expone el marco teórico, y la *Sección 4* describe los datos, la selección muestral, las variables y los estadísticos descriptivos. La *Sección 5* desarrolla el análisis empírico y presenta los resultados bajo distintas especificaciones econométricas. Finalmente, la *Sección 6* ofrece la discusión y las conclusiones, junto con implicaciones de política pública y líneas futuras de investigación.

2. Revisión de la literatura

2.1 Comportamientos familiares

La literatura económica ha experimentado una transformación sustancial en su forma de abordar el análisis de los comportamientos familiares durante las últimas décadas. Tradicionalmente, el paradigma dominante fue el modelo unitario, que asumía que los hogares actuaban como una única entidad, con una función de utilidad bien definida, donde las decisiones eran tomadas de forma centralizada y armónica de acuerdo a unas preferencias familiares. No obstante, esta concepción ha sido objeto de numerosas críticas por su incapacidad para capturar la diversidad de preferencias, intereses y niveles de poder en la toma de decisiones familiares entre los distintos miembros del hogar (Browning et al. (2014); Chiappori y Meghir, 2015).

En respuesta a estas limitaciones, los modelos colectivos han cobrado creciente protagonismo (Chiappori, 1988, 1992). Estos modelos parten de la premisa de que los hogares están compuestos por individuos que interactúan estratégicamente y que las decisiones reflejan procesos de negociación intrafamiliar eficientes en el sentido de

Pareto, condicionados por factores de distribución como los ingresos no laborales, la diferencia de edad, la educación o la presencia de hijos (Chiappori, 1988; Browning y Chiappori, 1998). Esta perspectiva permite analizar de forma más precisa la asignación del tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado, el consumo del hogar y de sus integrantes, y las interrelaciones entre las diferentes decisiones familiares, así como los determinantes del poder de decisión dentro del hogar, que caracteriza cómo los cónyuges se reparten los excedentes que genera el matrimonio.

Numerosos estudios empíricos han validado esta aproximación teórica. Por ejemplo, Cherchye et al. (2012) documentan cómo la proporción de ingresos no laborales de la esposa incide en su participación laboral, promoviendo su autonomía y modificando la asignación de tareas. A su vez, Gobbi et al. (2018) muestran que la diferencia de edad entre los cónyuges puede generar asimetrías en el poder de negociación, con efectos dispares según el contexto institucional. (Chiappori et al. (2022) revisan la literatura.)

Desde una perspectiva de política pública, el enfoque colectivo plantea la necesidad de diseñar intervenciones que no sólo consideren el bienestar agregado del hogar, sino también los impactos distributivos dentro del mismo. Así, políticas como las transferencias condicionadas, las licencias parentales o los subsidios a servicios de cuidado infantil pueden modificar los incentivos y el equilibrio de poder entre cónyuges (Armand et al. (2020); Altindag et al. (2017)), promoviendo una mayor equidad en la asignación de tiempo y recursos. Por ejemplo, un modelo unitario es incapaz de estudiar si una transferencia monetaria a las familias puede reducir la desigualdad en el hogar, o de predecir si quién sea el receptor afecta a los patrones de consumo. Sin embargo, los modelos colectivos permiten este tipo de análisis (Attanasio y Lechene, 2014; Armand et al. (2020)). En consecuencia, la literatura sobre comportamientos familiares se erige como una base teórica fundamental para comprender y abordar las desigualdades intrahogar, especialmente aquellas que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

2.2 Teletrabajo antes de la pandemia de la Covid-19

Antes del estallido de la pandemia de la Covid-19, el WFH era una modalidad poco extendida en la mayoría de las economías, limitada a ciertos sectores y ocupaciones

caracterizadas por alta cualificación y digitalización. Sin embargo, desde los años noventa, se había desarrollado una literatura creciente que examinaba los efectos de esta nueva modalidad de trabajo sobre la productividad, la conciliación, la estructura organizacional y el bienestar subjetivo de los trabajadores (Giménez-Nadal et al. (2023)).

En términos de productividad, Bloom et al. (2015) llevaron a cabo un experimento aleatorizado con trabajadores de una empresa china, revelando que el WFH podía aumentar el rendimiento en un 13%, principalmente gracias a una reducción de interrupciones y a una mayor autonomía. Sin embargo, también se detectó un impacto negativo en términos de integración organizacional y promoción profesional, y documentaron que una parte significativa de los trabajadores sujetos al experimento no quisieron seguir teletrabajando al finalizar el mismo. En paralelo, estudios como el de Sardeshmukh et al. (2012) advirtieron que el efecto del WFH sobre el estrés y la salud mental dependía del equilibrio entre demandas laborales y recursos personales, siendo favorable para algunos perfiles, pero problemático para otros.

Desde una perspectiva familiar, la literatura también ha abordado el impacto del WFH sobre la conciliación entre la vida personal y profesional. Investigaciones como las de Dockery y Bawa (2018) y Edwards y Field-Hendrey (2002) resaltaron que el trabajo remoto ofrecía ventajas particulares para mujeres con hijos pequeños, mientras que Chung y van der Horst (2018) señalaron que, en muchos casos, el WFH no liberaba a las mujeres de la carga doméstica, sino que coexistía con ella, reproduciendo desigualdades preexistentes.

Otro ámbito de interés fue el impacto ambiental y urbanístico del WFH. Safirova (2002) defendió que una adopción parcial del WFH podía reducir los niveles de tráfico y la contaminación urbana. Sin embargo, otros estudios como el de Rhee (2008) advirtieron que parte del tiempo ganado en desplazamientos era reinvertido en otras actividades externas, lo que podría diluir los beneficios ecológicos del trabajo remoto.

En cuanto a las barreras para su adopción, Bailey y Kurland (2002) identificaron resistencias culturales y organizacionales, así como la falta de infraestructura tecnológica. Golden (2007) destacó el papel de las percepciones gerenciales en la limitación del WFH, mientras que Morganson et al. (2010) subrayaron la dificultad para supervisar y evaluar el desempeño a distancia. Estas limitaciones contribuyeron a que el WFH, pese a sus

beneficios potenciales, permaneciera relegado a nichos específicos hasta 2020.

2.3 Teletrabajo a partir de la pandemia de la Covid-19

La irrupción de la pandemia de la Covid-19 transformó radicalmente las dinámicas laborales. Las medidas de confinamiento y distanciamiento social forzaron una adopción masiva del WFH en múltiples sectores, incluidos aquellos tradicionalmente reticentes a esta modalidad. Esta transición acelerada generó un nuevo grupo de literatura que ha analizado sus consecuencias en dimensiones tan diversas como la productividad, el bienestar emocional, la equidad de género, la organización del trabajo y la distribución del tiempo.

En el contexto del Reino Unido, Giménez-Nadal et al. (2025) analizaron datos de diarios de tiempo durante y después del confinamiento, observando que el WFH redujo significativamente las diferencias de género en el uso del tiempo. Asimismo, se evidenció una mejora en el disfrute del tiempo libre, especialmente entre las mujeres, lo cual sugiere una adaptación positiva a la nueva configuración laboral. Este tipo de resultados refuerza la idea de que el WFH no solo transforma las rutinas laborales, sino también las dinámicas familiares y de ocio.

Desde una perspectiva organizacional, estudios como el de Möhring et al. (2021) concluyen que el WFH aumentó la flexibilidad y autonomía de los trabajadores, pero también generó desafíos relacionados con el aislamiento, la dificultad para desconectar y la sobrecarga mental.

En términos de género, la pandemia intensificó algunas tensiones estructurales como destaca el trabajo de Del Boca et al. (2020) al mostrar que, en Italia, las mujeres asumieron una mayor proporción de trabajo doméstico durante el confinamiento. Estudios como el de Blahopoulou et al. (2022) constataron que, aunque ambos miembros de la pareja aumentaron su implicación en tareas del hogar, las mujeres continuaron liderando la conciliación entre trabajo y cuidado infantil. Restrepo y Zeballos (2022) hallaron que los teletrabajadores redistribuyeron su tiempo hacia actividades personales, reduciendo las horas de desplazamiento y dedicación a tareas domésticas, lo que apunta a una reorganización del tiempo con posibles implicaciones de bienestar.

Respecto al bienestar emocional, la evidencia es mixta, puesto que mientras que Song y Gao (2020) documentaron una menor satisfacción vital entre teletrabajadores, otros autores como Restrepo y Zeballos (2023) encontraron efectos positivos sobre el bienestar psicológico, especialmente cuando existía una adecuada socialización digital. Esto sugiere que el impacto del WFH es altamente heterogéneo y depende del contexto individual, familiar y organizacional.

Finalmente, el futuro del WFH plantea importantes desafíos. Del Boca et al. (2020) muestran que la pandemia eliminó muchas barreras iniciales, pero advirtieron sobre la necesidad de adaptar las políticas laborales para evitar nuevas formas de desigualdad, tanto de género como digital. La consolidación de esquemas híbridos, el acceso a infraestructura adecuada y el rediseño de la supervisión laboral serán claves para que el WFH evolucione como una modalidad equitativa y sostenible.

En suma, la literatura reciente destaca que el WFH, especialmente en su vertiente pospandémica, ha dejado de ser una alternativa marginal para convertirse en un fenómeno estructural, con impactos multidimensionales en el ámbito económico, social y familiar. Su estudio debe integrarse necesariamente con el análisis de las decisiones intrafamiliares, dado que ambas esferas se retroalimentan en la conformación de los nuevos modelos de organización del tiempo y del trabajo en las sociedades contemporáneas.

3. Marco teórico

3.1 Contexto y planteamiento

La literatura económica sobre el comportamiento de los hogares ha evolucionado desde el enfoque unitario hacia el denominado modelo colectivo. Tradicionalmente, el modelo unitario ha sido el punto de partida, considerando al hogar como una única unidad de decisión que maximiza una función de utilidad agregada sujeta a una restricción presupuestaria conjunta. En este marco, los ingresos y el consumo se suman para todos los miembros y se asume que las preferencias son homogéneas. Formalmente, este enfoque se puede expresar como:

$$\text{Max}_{h_i, c_i} U(H, C) \text{ s. a.: } \sum_i w_i h_i + y = \sum_i C_i \quad (1)$$

Donde h_i representa las horas trabajadas por el individuo i , w_i su salario, y la renta no laboral y C_i el consumo privado. Sin embargo, este planteamiento ha sido ampliamente criticado por suponer que las preferencias de todos los miembros son idénticas y que las decisiones intrafamiliares se toman de forma centralizada, lo que ignora la posible existencia de conflictos de intereses y de desigualdades en el poder de negociación.

En contraste, el modelo colectivo (Chiappori, 1988, 1992) reconoce que cada cónyuge posee una función de utilidad propia y que las decisiones del hogar son el resultado de un proceso de negociación intrafamiliar que conduce a asignaciones eficientes en el sentido de Pareto. Formalmente, el problema del hogar con dos miembros se plantea como:

$$\begin{aligned} \text{Max}_{\{h_1, h_2, C_1, C_2\}} \mu U_1(1 - h_1, C_1, z) + (1 - \mu) U_2(1 - h_2, C_2, z) \\ \text{s. a.:} \\ w_1 h_1 + w_2 h_2 + y = C_1 + C_2 \end{aligned} \quad (2)$$

Aquí, h_k son las horas de trabajo de cada cónyuge, C_k el consumo individual, z un vector de variables que capturan diferencias en gustos o preferencias (*taste shifters*), y μ el peso de Pareto que refleja la proporción del excedente del hogar que recibe el cónyuge 1. Este peso es crucial, ya que captura el poder de negociación y puede depender de los salarios, de los ingresos no laborales y de variables denominadas factores de distribución (s).

Estos factores de distribución son variables que afectan a μ pero no a las preferencias ni a la restricción presupuestaria (Browning y Chiappori, 1998). Entre ellos se incluyen, por ejemplo, la proporción de ingresos no laborales de la esposa, la diferencia de edad o de educación entre cónyuges, el ratio de género en el mercado laboral local y la tasa de fertilidad. La predicción clave del modelo colectivo es que, ante un cambio en s favorable a un cónyuge (por ejemplo, que aumente μ), su oferta laboral tenderá a disminuir al disponer de más poder de negociación y, por tanto, más ocio, mientras que la oferta laboral del otro aumentará. Esta relación en “signos espejo” es una de las principales pruebas empíricas del modelo.

En este contexto, el WFH puede influir en el equilibrio intrafamiliar de dos formas. Por un lado, como un determinante directo de la oferta laboral, al modificar el salario efectivo mediante la reducción de costes de transporte o el aumento de la flexibilidad horaria. Por otro lado, como un factor de distribución, si altera la capacidad de un cónyuge para conciliar y, con ello, su poder de negociación.

Antes de 2020, el WFH era residual y estaba vinculado a ocupaciones de alta cualificación. Y aunque la literatura mostraba beneficios en conciliación y productividad (Gajendran y Harrison, 2007; Bloom et al. (2015)), también señalaba los posibles riesgos de reforzar la especialización de género (Chung y van der Horst, 2018). Con la pandemia de la COVID-19, su adopción aumentó abruptamente, modificando patrones de uso del tiempo y reduciendo temporalmente algunas desigualdades de género (Giménez-Nadal et al. (2025)).

El presente trabajo se basa en un modelo colectivo con compromiso limitado, integrando el WFH como variable endógena en las ecuaciones de oferta laboral de ambos cónyuges y permitiendo la estimación de efectos cruzados y diferenciales por género.

Asumimos así que la decisión de teletrabajar no constituye una elección puramente individual dentro del mercado laboral, sino que refleja una decisión a nivel del hogar. El WFH modifica la estructura espacial y temporal del uso del tiempo, afectando no solo el trabajo remunerado, sino también las tareas domésticas, el cuidado de los hijos y el tiempo de ocio conjunto. En hogares con doble ingreso, la adopción del WFH por parte de uno de los cónyuges puede alterar el valor marginal del tiempo del otro, influyendo en los patrones de especialización doméstica y en la dinámica de negociación intrafamiliar.

Además, la posibilidad y la conveniencia de teletrabajar pueden estar mediadas por normas de género y restricciones institucionales, lo que genera efectos asimétricos entre los miembros de la pareja. Por ejemplo, si las mujeres asumen una mayor proporción del trabajo doméstico, el acceso al WFH podría reforzar o mitigar los roles tradicionales, dependiendo de sus implicancias en términos de utilidad y poder de negociación. Asimismo, los posibles efectos del WFH sobre los tiempos de desplazamiento, la productividad o los ingresos pueden modificar la distribución interna de los recursos y, con ello, las posiciones relativas de negociación a futuro.

En este sentido, interpretamos los resultados observados de WFH como el resultado de un problema de optimización a nivel del hogar, que refleja tanto las preferencias de ambos miembros como las posibilidades tecnológicas de producción doméstica y las restricciones institucionales, sociales y tecnológicas que limitan el conjunto de opciones factibles. Esta perspectiva permite comprender la decisión de teletrabajar como el resultado de equilibrio influenciado por preferencias conjuntas, restricciones compartidas y la asignación interna del tiempo y del poder.

3.2 Problema de maximización

Partimos del hogar con dos cónyuges $j \in \{1,2\}$. Cada cónyuge reparte su dotación unitaria de tiempo entre trabajo remunerado h_j , trabajo doméstico d_j y ocio $l_j = 1 - h_j - d_j$. El bien doméstico compartido se produce con insumos de mercado x y tiempos domésticos según $q = f(x, d_1, d_2)$, con f_x, f_{d_1}, f_{d_2} y f cuasiconcava.

La restricción presupuestaria es:

$$(1 + r)a + w_1 h_1 + w_2 h_2 = x + a', \quad (3)$$

donde a es la riqueza acumulada y w_j los salarios de cada cónyuge. Además, las preferencias individuales se escriben como:

$$u_j = U_j(l_1, l_2, q, W_1, W_2; z), \quad (4)$$

donde $W_j \in \{0,1\}$ indica si trabaja desde casa y z son *taste shifters* observables.

La decisión del hogar es Pareto-eficiente y se representa como la maximización de una combinación ponderada $\mu U_1 + (1 - \mu) U_2$, con $\mu = \phi(s)$ dependiente de factores de distribución s , quedando el siguiente problema de maximización:

$$\max_{\{h_j, d_j, x, a', W_j\}} [\mu U_1(1 - h_1 - d_1, 1 - h_2 - d_2, q, W_1, W_2; z) + (1 - \mu) U_2(\cdot)] \quad (5)$$

sujeto a las restricciones anteriores y $q = f(x, d_1, d_2)$. Definimos λ (presupuesto) y ψ (producción doméstica) como multiplicadores de Lagrange, construyéndose así el siguiente Lagrangiano:

$$\begin{aligned}
\mathcal{L} = & \mu U_1(1 - h_1 - d_1, 1 - h_2 - d_2, q, W_1, W_2; z) \\
& + (1 - \mu)U_2(1 - h_1 - d_1, 1 - h_2 - d_2, q, W_1, W_2; z) \\
& + \lambda((1 + r)a + w_1 h_1 + w_2 h_2 - x - a') + \psi(q - f(x, d_1, d_2))
\end{aligned} \tag{6}$$

De este se desprenden las condiciones de primer orden (CPO) resultantes, que se resumen en cinco ecuaciones clave, donde denotando $U_{j,l_j} \equiv \frac{\partial U_j}{\partial l_j}$ y $U_{j,q} \equiv \frac{\partial U_j}{\partial q}$, quedan:

$$\lambda w_j = \mu U_{1,l_j} + (1 - \mu)U_{2,l_j} \quad (j = 1, 2), \tag{7}$$

$$\psi f_{d_j}(x, d_1, d_2) = \mu U_{1,l_j} + (1 - \mu)U_{2,l_j} \quad (j = 1, 2), \tag{8}$$

$$\psi f_x(x, d_1, d_2) = \lambda, \tag{9}$$

$$\mu U_{1,q} + (1 - \mu)U_{2,q} = \psi, \tag{10}$$

De (7) y (8) se deduce que la razón salario/producto marginal doméstico es común para ambos cónyuges:

$$\frac{w_j}{f_{d_j}(x, d_1, d_2)} = \frac{\psi}{\lambda} \equiv p^*, \tag{11}$$

lo que caracteriza la eficiencia intrafamiliar: los dos miembros enfrentan el mismo precio relativo sombra y, en equilibrio, ajustan h_j y d_j para igualarlo.

Combinando (9) y (10) se obtiene además:

$$p^* = \frac{\psi}{\lambda} = \frac{\mu U_{1,q} + (1 - \mu)U_{2,q}}{\psi f_x} = \frac{1}{f_x}, \tag{12}$$

lo que vincula el precio relativo sombra con la productividad marginal del insumo de mercado.

Como la decisión de WFH es discreta, denotemos Δu_j^{WFH} el incremento en la utilidad colectiva al pasar de $W_j = 0$ a $W_j = 1$:

$$W_j = 1 \Leftrightarrow \Delta u_j^{WFH}(w_1, w_2, x, d_1, d_2; \mu, z) \geq 0. \tag{13}$$

Si introducimos un término no observado ϵ_j con distribución conocida, logística o normal, se obtiene una probabilidad:

$$\Pr(W_j = 1) = F(\text{índice}_j) \quad (14)$$

lo que justifica la especificación posterior.

Las CPO anteriores contienen precios sombra (λ, ψ) y derivadas marginales de utilidad no observables. Para llevar el modelo a datos, se procede en dos pasos. Primero, se aplica el teorema de la función implícita a las CPO y restricciones, lo que garantiza, bajo regularidad, la existencia de funciones óptimas $(h_1^*, h_2^*, d_1^*, d_2^*, x^*)$ que dependen de los precios y estados observables: salarios (w_1, w_2) , renta/riqueza (y, a) , insumos y productividad doméstica (x, f) , el vector de características demográficas \mathbb{X}_j , WFH propio y del cónyuge (W_1, W_2) , y de la negociación $\mu = \phi(s)$. Segundo, se sustituyen las relaciones latentes usando $q = f(x, d_1, d_2)$ y negociación $\mu = \phi(s)$ para expresar las decisiones en términos de variables medibles y factores de distribución. Esto conduce a la forma reducida estructural:

$$h_j = h_j(\mathbb{X}_j, y, a, h_{-j}, x, d_1, d_2, W_1, W_2, w_1, w_2) + u_j \quad (15)$$

$$W_j = 1\{W_j(\mathbb{X}_j, y, a, h_1, h_2, x, d_1, d_2, W_{-j}, w_1, w_2) + \epsilon_j > 0\} \quad (16)$$

Para llevar estas relaciones a una especificación estimable y comparable, se procede a una reparametrización logarítmica para variables continuas, lo que permite interpretar coeficientes como elasticidades, y a una especificación en niveles para W_j (variable binaria) que analizaremos a continuación.

3.3 Ecuaciones a estimar

La especificación econométrica se deriva directamente de las condiciones de primer orden del modelo colectivo anteriormente señalado, en el que las decisiones de horas trabajadas y WFH se determinan de forma conjunta a nivel del hogar. El sistema de ecuaciones a estimar incluye, para cada cónyuge $j \in \{\text{hombre}, \text{mujer}\}$, una ecuación de oferta de trabajo expresada en logaritmos para las variables continuas y una ecuación de participación en WFH, definida como variable binaria. La ecuación de oferta laboral se especifica como:

$$\begin{aligned}
\log h_{jt} = & \beta_0 + \beta_1' \mathbb{X}_{jt} + \beta_2 \log y_t \\
& + \beta_3 \log a_t + \beta_{h-j} \log h_{-jt} + \beta_x \log x_t + \beta_{d_j} \log d_{jt} \\
& + \beta_{d-j} \log d_{-jt} + \beta_{c_j} \log WFH_{jt} + \beta_{c-j} \log WFH_{-jt} \\
& + \beta_{w_1} \log w_{jt} + \beta_{w_2} \log w_{-jt}
\end{aligned} \tag{17}$$

En esta formulación, h_{jt} son las horas trabajadas por el cónyuge j en el periodo t , \mathbb{X}_{jt} es la matriz que recoge las características demográficas individuales y del hogar (edad, educación, raza, tamaño familiar, número y edad de los hijos), y_t representa el ingreso familiar, a_t el patrimonio, h_{-jt} las horas del otro cónyuge, x_t el gasto en bienes de mercado para producción doméstica, d_{jt} y d_{-jt} las horas en tareas domésticas de cada miembro, WFH_{jt} y WFH_{-jt} los indicadores de teletrabajo propio y del cónyuge, y w_{jt} y w_{-jt} los salarios de ambos. Se incluyen efectos fijos de año τ , región ρ y, en algunas especificaciones, ocupación ω .

Las ecuaciones de participación en teletrabajo, WFH_{jt} , se modelan en niveles para evitar el problema de tomar logaritmos de variables binarias, con la forma:

$$\begin{aligned}
WFH_{jt} = & \alpha_0 + \alpha_1' \mathbb{X}_{jt} + \alpha_2 \log y_t \\
& + \alpha_3 \log a_t + \alpha_{h_1} \log h_{1t} + \alpha_{h_2} \log h_{2t} + \alpha_x \log x_t \\
& + \alpha_{d_1} \log d_{1t} + \alpha_{d_2} \log d_{2t} + \alpha_{c-j} \log c_{-jt} + \alpha_{w_1} \log w_{1t} \\
& + \alpha_{w_2} \log w_{2t}
\end{aligned} \tag{18}$$

Cada parámetro estimado mide el efecto directo o cruzado de la variable explicativa sobre la variable dependiente correspondiente, en línea con las predicciones teóricas del modelo colectivo, que anticipa interdependencia entre las decisiones de ambos miembros del hogar.

En cuanto a la selección de métodos, se emplean distintas estrategias para abordar posibles problemas de correlación de errores, endogeneidad y heterogeneidad no observada. En primer lugar, se estiman las ecuaciones por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) de forma separada, con y sin efectos fijos de ocupación, pero manteniendo siempre efectos fijos de año y región. Este enfoque sirve como punto de partida y permite comparar resultados con especificaciones más exigentes. En segundo lugar, se utiliza el método de Regresiones Aparentemente No Relacionadas (SUR), que aprovecha la

correlación contemporánea entre los errores de las ecuaciones masculina y femenina, mejorando la eficiencia de los estimadores. En tercer lugar, se implementa un modelo SUR con salarios instrumentados (SUR-IV) para corregir posibles sesgos de endogeneidad asociados a los salarios, por ejemplo, debido a habilidad no observada o autoselección en el empleo. Finalmente, se estiman modelos con efectos fijos individuales dentro del marco SUR, lo que permite controlar por heterogeneidad no observada invariante en el tiempo y aislar el efecto de las variaciones dentro del individuo a lo largo del panel.

Este diseño econométrico, basado en un sistema simultáneo y estimado bajo distintas estrategias, asegura la coherencia entre el marco teórico, el problema de maximización y la implementación empírica, permitiendo contrastar de manera robusta las hipótesis de interdependencia en las decisiones de horas y WFH entre los cónyuges.

4. Datos y variables

4.1 El *Panel Study of Income Dynamics*

En este trabajo se emplean los datos del *Panel Study of Income Dynamics* (PSID), de los EEUU. El PSID es la encuesta longitudinal de hogares más antigua del mundo. El estudio comenzó en 1968 con una muestra representativa a nivel nacional de más de 18,000 personas que vivían en 5,000 familias en los Estados Unidos. Desde entonces, se ha recopilado información continuamente sobre estas personas y sus descendientes, incluyendo datos relacionados con empleo, ingresos, riqueza, gastos, salud, matrimonio, fertilidad, desarrollo infantil, filantropía, educación y numerosos otros temas. Más de 7,600 publicaciones revisadas por pares se han basado en el PSID.¹

Los datos PSID consisten en un único fichero individual, que contiene información para cada individuo entrevistado en la muestra, además de diferentes identificadores, que permiten fusionar esta información individual con la información contenida en los ficheros familiares (uno por cada ola de datos). En estos ficheros familiares hay información que se recoge a través de entrevistas regulares a una o varias personas por

¹ <https://psidonline.isr.umich.edu/default.aspx>.

familia. Entre 1968 y 1997, las entrevistas se realizaban anualmente. Desde entonces, se llevan a cabo de manera bienal.

El contenido de la encuesta se ha adaptado con los años, para reflejar las prioridades científicas y políticas en evolución, aunque muchas áreas temáticas se miden de forma consistente desde 1968, incluyendo información sobre empleo, ingresos, riqueza, educación o gastos, entre otros. Además, la encuesta ha sido reestructurada en diversas ocasiones, incluyendo datos para familias de bajos ingresos (la llamada muestra SEO) y para familias inmigrantes, e incluyendo nueva información. En este trabajo se utilizan los datos desde 2011 hasta 2021 (es decir, las olas correspondientes a los años 2011, 2013, 2015, 2017, 2019 y 2021), pues es el periodo para el que hay información para algunas de las variables clave de este trabajo.

4.2 Selección muestral

La muestra utilizada en este estudio se obtiene a partir de la Encuesta SRC representativa para el período 2011-2021. La selección muestral sigue un proceso riguroso de filtrado en el que se aplican diversas restricciones con el objetivo de garantizar la coherencia y validez de los datos utilizados en el análisis, pero que a su vez provocan una reducción de los datos muestrales (véase la *Tabla 1*).

En primer lugar, se establece como criterio temporal la inclusión exclusiva de observaciones correspondientes al periodo 2011-2021. Esta restricción se justifica por la necesidad de analizar el WFH, cuya medición no está disponible en los datos previos a 2011. En segundo lugar, se limita la muestra a adultos pertenecientes a familias biparentales, excluyendo hogares unipersonales y monoparentales. Esta restricción responde al interés del estudio en analizar la dinámica laboral y familiar dentro de hogares con dos cónyuges (Chiappori et al. (2002); Grossbard, 2014). Adicionalmente, dentro de las familias biparentales, la muestra se restringe a los cónyuges, excluyendo a otros miembros del hogar, como hijos u otros parientes (Blundell et al. (2016)). Esta selección permite centrar el análisis en la interacción entre los miembros de la pareja en el contexto del WFH y la oferta laboral.

Asimismo, se impone la exclusión de observaciones con datos faltantes en variables clave del análisis. Esta restricción garantiza que todas las observaciones incluidas en la

muestra final cuenten con información completa, evitando sesgos derivados de la imputación de datos ausentes o de la pérdida de representatividad en el análisis. Por último, se procede a la eliminación de valores atípicos, con el fin de excluir observaciones que presenten valores extremos en las variables de interés y que puedan distorsionar los resultados del estudio. Para ello, se utiliza el algoritmo BACON (*Blocked Adaptive Computationally Efficient Outlier Nominators*, Billor et al. (2000)), un método robusto que identifica observaciones atípicas mediante una comparación iterativa que preserva la estructura multivariante de los datos. Este procedimiento garantiza que la muestra seleccionada sea representativa y adecuada para examinar el impacto del WFH en la dinámica de las familias biparentales, asegurando la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos. Estas restricciones resultan en una muestra compuesta por 6.821 observaciones (véase *Tabla 1*).

4.3 Variables

Los datos nos permiten definir las horas anuales que dedican los cónyuges al trabajo remunerado, así como los tiempos de desplazamiento usuales al trabajo. El tiempo de desplazamiento se refiere a la duración, en minutos, de un viaje típico de ida desde el hogar hasta el lugar de trabajo, y la encuesta nos permite identificar con precisión el WFH como el valor censurado (“*No commute (works from home)*”). También registramos los salarios por hora, medidos en dólares por hora, las horas anuales dedicadas a tareas domésticas y los ingresos familiares anuales. La riqueza se define como los activos netos y se homogeneiza entre diferentes olas de la encuesta, excluyendo los valores extremos.

El consumo se mide a través de los gastos reportados en varios ámbitos: alimentación (en casa, a domicilio y fuera del hogar), vivienda, transporte, cuidado infantil, educación, servicios públicos y atención médica. Aunque en los casos en los que la información se recoge con una periodicidad distinta a la anual, se aplican factores de conversión estándar según la frecuencia declarada por los encuestados. Todas las variables monetarias han sido ajustadas por inflación y se expresan en dólares constantes del año 2021.²

² Para ello, se utiliza el deflactor *Consumer Price Index: All Items: Total for United States, Index 2015=100, Annual, Seasonally Adjusted*, obtenido de la Federal Reserve Economic Data, Economic Research Division, Federal Reserve Bank of St. Louis.

La base de datos también permite incorporar un conjunto relevante de características demográficas. La edad de los cónyuges se mide en años, mientras que el nivel educativo se codifica como el grado más alto completado. Para facilitar la interpretación y el análisis, esta variable se agrupa en cuatro categorías: educación básica (menos que secundaria completa), secundaria completa, estudios universitarios (*college* o universidad sin título de posgrado) y estudios de posgrado (máster o doctorado).

En cuanto a la variable de raza, esta se clasifica en tres grupos: personas blancas, personas negras y otras razas. También se incluyen medidas asociadas a la composición familiar, como el tamaño del hogar, el número de hijos y la edad del hijo más pequeño, variables que resultan relevantes para entender las decisiones laborales en el contexto familiar.

Finalmente, la encuesta ofrece información sobre el estado de residencia y la ocupación de los individuos. Dado que el Panel Study of Income Dynamics (PSID) utiliza distintos sistemas de codificación censal en función del año de la encuesta, ha sido necesario armonizar las categorías ocupacionales. Para ello, se emplean los códigos del Censo de 2000 en el período comprendido entre 2011 y 2015, y los códigos del Censo de 2010 para los años 2017 a 2021, lo que permite asegurar la comparabilidad entre las distintas olas del panel.

4.4 Estadísticos descriptivos

La *Tabla 2* presenta los estadísticos descriptivos de las principales variables individuales, desagregados por género. En términos de edad, las mujeres tienen una media de 41,7 años (D.E. = 10,8), mientras que los hombres presentan una media de 43,3 años (D.E. = 10,9). La mayoría de los encuestados son blancos (91,3% de los hombres y 92,6% de las mujeres), seguidos de una pequeña proporción de personas negras (5,6% y 3,9%, respectivamente).

Con respecto al nivel educativo, aproximadamente la mitad de hombres y mujeres cuentan con un título universitario, pero una proporción mayor de mujeres ha alcanzado un máster o doctorado (29,2% frente al 20,9%). Por el contrario, una fracción más amplia de hombres reporta la educación primaria o secundaria como su nivel máximo completado. No obstante, pese a este mayor nivel educativo, persiste una brecha salarial

relevante: los hombres perciben en promedio 36,16\$ por hora (D.E. = 27,8), frente a 28,15\$ en el caso de las mujeres (D.E. = 20,7), lo que implica una diferencia de 8\$ por hora.

Aunque las diferencias de género también se observan en la oferta laboral y el trabajo no remunerado. Por un lado, los hombres trabajan 2.195 horas anuales en promedio (D.E. = 635), mientras que las mujeres reportan 1.783 horas (D.E. = 674). En sentido contrario, las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas: 57,1 horas anuales frente a 31,2 horas en los hombres. La incidencia del WFH es similar entre ambos grupos, con una media del 12,4% para los hombres y del 11,7% para las mujeres.

La *Tabla 3* resume las características familiares y del hogar para la muestra, encontrando que el tamaño promedio del hogar es 3,253 (D.E. = 1,20), con una media de 1,06 hijos (D.E. = 1,17) y una edad promedio del hijo menor de 3,7 años (D.E. = 5,06), sugiriendo una presencia significativa de hijos pequeños en los hogares analizados. Por otro lado, el ingreso familiar anual promedio asciende a 127.805\$ (D.E. = 78.266), mientras que la riqueza neta presenta un promedio de 363.349\$ (D.E. = 718.405), lo que indica una elevada dispersión en los niveles de patrimonio, con un gasto anual por hogar, en promedio, de 26.977\$ (D.E. = 15.217).

5. Análisis empírico

5.1 Estrategia econométrica

Para analizar los determinantes del WFH dentro de las parejas, estimamos modelos de probabilidad lineal donde la variable dependiente indica si el individuo (esposo o esposa) reporta trabajar desde casa. Consideramos el WFH como el resultado de una decisión conjunta a nivel del hogar, influenciada por factores individuales y dinámicas intrafamiliares. Asimismo, dado que las soluciones del modelo incluyen no solo la decisión de teletrabajar, sino también las horas de trabajo, también se estiman las ecuaciones de oferta de trabajo que se derivan del modelo.

Primero, estimamos las ecuaciones de oferta laboral y de WFH por separado, para esposos y esposas, mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO, u OLS por las siglas en inglés, *Ordinary Least Squares*), incluyendo controles demográficos, familiares y

efectos fijos por año, región y ocupación. En segundo lugar, empleamos modelos SUR (Seemingly Unrelated Regressions) para estimar las ecuaciones de forma simultánea y mejorar la eficiencia, aprovechando la correlación entre los errores de ambas ecuaciones, lo que permite capturar factores no observados comunes al hogar.

En una tercera etapa, abordamos la posible endogeneidad de los salarios. Para ello, estimamos primero un modelo de salarios tipo Mincer, siguiendo a [Blundell et al. \(2016\)](#). De esta forma, podemos predecir los salarios y trabajar con salarios estimados, para evitar posibles problemas de endogeneidad. Finalmente, incorporamos efectos fijos a nivel hogar, para controlar por características invariables en el tiempo e inobservables de los hogares, aislando efectos de corto plazo sobre el WFH.

Las variables explicativas clave incluyen el logaritmo de los salarios de ambos cónyuges, los ingresos y la riqueza del hogar, el gasto y el tiempo dedicado a tareas domésticas. También se incorporan como variables independientes las características demográficas de los cónyuges. Por último, se deriva del modelo que, para capturar interdependencias estratégicas en las decisiones, el resto de las variables endógenas entran en las ecuaciones a estimar (véanse las ecuaciones (17) y (18)).

5.2 Resultados

Este apartado presenta los resultados de las distintas especificaciones econométricas. Se han estimado cinco modelos: MCO (*Tabla 4*), MCO con efectos fijos por ocupación (*Tabla 5*), SUR (*Tabla 6*), SUR con salarios predichos (*Tabla 7*), y SUR con efectos fijos a nivel de hogar (*Tabla 8*), lo cual permite controlar por la heterogeneidad no observada de los hogares. Salvo en las dos primeras, en el resto de los enfoques se estiman simultáneamente las cuatro ecuaciones que tienen como variables dependientes las horas trabajadas por el esposo y la esposa, y la probabilidad de que cada uno teletrabaje.

En la *Tabla 4* se observa una fuerte relación negativa entre los salarios por hora y las horas anuales trabajadas. En particular, un aumento del 10% en el salario del esposo está asociado con una reducción de aproximadamente 5,4% en sus propias horas y de 7,5% en las de la esposa, lo que refleja un claro efecto renta. Ocurre lo mismo con el salario de la esposa: un incremento del 10% reduce tanto sus propias horas en 3,4% como las del esposo en 3,6%. Este patrón sugiere que los incrementos salariales están relacionados con

una reducción del esfuerzo laboral, posiblemente por alcanzar niveles de bienestar deseados con menos tiempo de trabajo. Además, los coeficientes asociados a las horas laborales del cónyuge refuerzan la hipótesis de sustitución intrahogar: un 10% más de horas trabajadas por el esposo reduce las de la esposa en 4,2%, mientras que un 10% más de horas de la esposa reduce las del esposo en 1,9%. También se observa que el aumento en las horas de un cónyuge disminuye ligeramente la probabilidad de que el otro teletrabaje.

Las tareas domésticas también se comportan conforme a expectativas de género. El tiempo dedicado por el esposo a las tareas del hogar tiene un impacto negativo sobre sus propias horas trabajadas: un 10% adicional en su tiempo doméstico reduce en 0,42% sus horas, mientras que, en el caso de la esposa, la reducción es aún mayor, de 1,08%. Este patrón se repite en las ecuaciones de WFH, aunque con menor magnitud. Por su parte, que el cónyuge sea teletrabajador presenta efectos cruzados negativos sobre las horas trabajadas del otro miembro de la pareja. No obstante, el WFH del cónyuge incrementa significativamente la probabilidad de que el otro también teletrabaje: un esposo que teletrabaja aumenta en 13,9% la probabilidad de que su esposa también lo haga, y una esposa que teletrabaja incrementa en 14,8% la probabilidad de que lo haga el esposo.

En cuanto a las condiciones económicas del hogar, los ingresos totales tienen efectos positivos considerables sobre las horas trabajadas de ambos cónyuges: un 10% adicional en los ingresos familiares aumenta las horas del esposo en 10,6% y las de la esposa en 13,1%. En cambio, la riqueza familiar tiene un impacto negativo marginal únicamente en el caso de la esposa (una reducción de 0,5% por cada 10% más de patrimonio). Respecto a las variables demográficas, destaca el efecto negativo de la edad sobre las horas trabajadas (un año adicional de edad reduce las horas en 0,3%-0,4%), pero positivo sobre la probabilidad de trabajar desde casa. Por otro lado, la educación superior se asocia negativamente con las horas trabajadas por la esposa: tener estudios universitarios reduce su oferta laboral en torno a un 15%, mientras que el tamaño del hogar muestra efectos consistentes con un aumento de la oferta laboral femenina.

En la *Tabla 5*, que introduce efectos fijos por ocupación, se mantienen los patrones anteriores donde los coeficientes de los salarios del esposo y de la esposa siguen mostrando una relación negativa y altamente significativa con las horas trabajadas de ambos: un 10% adicional en el salario del esposo reduce sus horas en 5,4% y las de la

esposa en 7,5%, mientras que un 10% más en el salario de la esposa reduce sus horas en 3,4% y las del esposo en 3,6%. Esto confirma el efecto renta. También se observa que el salario del esposo reduce la probabilidad de teletrabajar de ambos, aunque los coeficientes de salario en las ecuaciones de WFH no siempre son significativos, pero en general reflejan una relación negativa.

Del mismo modo, las horas trabajadas por el cónyuge vuelven a tener un efecto negativo cruzado: un 10% más en las horas del esposo reduce las de la esposa en 4,2%, y un 10% más en las de la esposa reduce las del esposo en 1,9%. Esto podría reflejar una sustitución del tiempo dedicado al empleo entre los miembros del hogar. En cuanto a las tareas domésticas, se confirma la especialización por género: un 10% más de tiempo que los hombres dedican al hogar reduce en 0,41% sus propias horas laborales, mientras que para las mujeres la reducción es de 1,07%.

El WFH propio sigue mostrando una asociación positiva y significativa con la probabilidad de teletrabajar: un esposo que teletrabaja aumenta en 13,9% la probabilidad de que también lo haga su esposa, y una esposa que teletrabaja eleva en 14,7% la probabilidad de que lo haga el esposo. Sin embargo, el WFH del cónyuge sigue teniendo efectos negativos sobre las horas trabajadas, posiblemente debido a dinámicas de coordinación intrafamiliar o redistribución de tareas. Los ingresos totales del hogar mantienen un efecto positivo robusto sobre las horas trabajadas de ambos: un 10% adicional en ingresos familiares aumenta en 10,6% las horas del esposo y en 13% las de la esposa, reflejando complementariedad laboral en parejas donde ambos cónyuges participan activamente en el mercado de trabajo. Por el contrario, la riqueza familiar continúa teniendo un impacto marginal, con un coeficiente negativo sólo significativo en la ecuación de la esposa (reducción de 0,5% por cada 10% más de patrimonio).

Entre las variables demográficas, la edad se relaciona negativamente con las horas trabajadas (reducción de 0,3%-0,4% por año adicional) y positivamente con la probabilidad de teletrabajar. En cuanto a la raza, los efectos son en general limitados y no significativos, por lo que no puede afirmarse que ciertos grupos raciales teletrabajen menos. La educación superior reduce de manera significativa las horas trabajadas por la esposa (en torno al 15% menos en comparación con mujeres con educación básica). Finalmente, el número de hijos disminuye de forma importante las horas de trabajo, sobre todo en el caso de las mujeres.

El modelo SUR, mostrado en la *Tabla 6*, mejora la eficiencia estadística al permitir correlaciones entre los errores de las cuatro ecuaciones. Los efectos de los salarios se amplifican: un 10% adicional en el salario del esposo reduce sus propias horas en 6,3% y las de su esposa en 9,1%; mientras que un 10% más en el salario de la esposa reduce sus propias horas en 4,6% y las del esposo en 4%. Este resultado refuerza la existencia de un efecto renta y sugiere que parte de la carga laboral se redistribuye dentro del hogar. El WFH continúa siendo un determinante relevante tanto para las horas como para la probabilidad de trabajar desde casa: si la esposa teletrabaja, la probabilidad de que el esposo también lo haga aumenta en 27,9%, y si el esposo teletrabaja, la probabilidad de que lo haga la esposa crece en 26,2%. Aun así, el WFH de uno de los cónyuges sigue afectando negativamente las horas del otro, aunque con mayor intensidad que en especificaciones anteriores.

La lógica de especialización por género en las tareas del hogar se mantiene: un 10% adicional en el tiempo que la esposa dedica a tareas domésticas reduce sus horas trabajadas en 0,73%, mientras que un 10% más de tiempo del esposo en tareas domésticas reduce sus horas en 0,31%. La presencia de un hijo pequeño se asocia con una reducción significativa en las horas trabajadas de la esposa. Además, la edad y el nivel educativo continúan siendo factores relevantes, particularmente en el caso femenino. La educación universitaria y de posgrado aparece asociada a una reducción significativa de entre 13% y 18% en las horas laborales de la esposa.

La *Tabla 7* presenta los resultados de una especificación con salarios instrumentados, donde los ingresos se han predicho mediante el procedimiento de Blundell, Pistaferri y Saporta (2016). Esta aproximación permite aislar la parte estructural y persistente de los salarios, mitigando problemas de endogeneidad asociados a la simultaneidad entre ingresos y decisiones de oferta laboral. A diferencia del modelo SUR, el coeficiente del salario del esposo sobre sus propias horas pierde significación, mientras que el de la esposa se mantiene negativo y significativo: un 10% adicional en su salario reduce sus horas en 1,4%. Esto sugiere que parte de la relación estimada previamente podría estar sesgada por factores no observados. Sin embargo, los instrumentos utilizados muestran debilidad: el estadístico F es de 5,70 para hombres y 4,14 para mujeres, por debajo del umbral de referencia de 10, lo que implica que los efectos estimados podrían seguir sesgados hacia los valores del modelo SUR.

En las ecuaciones de WFH, los efectos del estado de trabajo desde casa son robustos y positivos: la esposa que teletrabaja tiene un 29% más de probabilidad de seguir haciéndolo, al igual que el esposo, con un 27,4%. Mientras los efectos del teletrabajo del cónyuge sobre las horas trabajadas ya no son siempre negativos ni significativos. Por otro lado, el ingreso familiar continúa teniendo un efecto positivo, aunque de menor magnitud que en modelos anteriores (un 10% más de ingresos eleva las horas de la esposa en 3,6% y las del esposo en 3,3%). Las tareas domésticas y el número de hijos siguen siendo factores relevantes en la determinación del tiempo de trabajo, en especial para las mujeres.

Finalmente, la *Tabla 8* introduce efectos fijos a nivel de hogar para controlar por heterogeneidad no observada constante en el tiempo, como normas culturales o preferencias familiares. Como resultado, algunos coeficientes cambian en magnitud y significación. En particular, ciertos efectos cruzados se reducen respecto a las especificaciones anteriores, aunque varios permanecen significativos. Por ejemplo, un 10% más en el salario del esposo se asocia con alrededor de un 3% menos de horas trabajadas por la esposa, mientras que un 10% adicional en el salario de la mujer aumenta en torno a un 1% sus propias horas. En contraste, el salario del esposo no muestra un efecto claro sobre sus propias horas trabajadas. Los efectos del ingreso familiar sobre las horas de la esposa se mantienen significativos (un 10% más de ingresos incrementa en torno a 3,6% sus horas), lo que refuerza la idea de complementariedad en hogares con doble ingreso. Asimismo, el teletrabajo de la mujer se asocia positivamente con el teletrabajo del esposo, lo que indica coordinación en las decisiones laborales dentro del hogar, aunque este resultado no puede interpretarse en términos de probabilidades.

En resumen, la progresión de modelos permite observar la consistencia de ciertos efectos, como el del WFH femenino, y la desaparición de otros, como los efectos cruzados salariales o de horas, una vez se controla por endogeneidad o heterogeneidad no observada. Esto fortalece la interpretación causal de los principales resultados y refuerza el papel del WFH como una herramienta de conciliación efectiva, en particular para las mujeres en contextos de elevada carga doméstica.

6. Discusión y conclusiones

El presente trabajo tuvo como propósito analizar la decisión de teletrabajar dentro del hogar en el marco del modelo colectivo de oferta laboral, considerando explícitamente la interdependencia de las decisiones de ambos cónyuges respecto a la asignación de tiempo entre trabajo remunerado, tareas domésticas y WFH. La principal contribución consiste en la formalización de un modelo estructural que permite derivar un sistema de ecuaciones simultáneas, estimado empíricamente a partir de diferentes metodologías econométricas (MCO, MCO con efectos fijos, SUR y SUR-IV). De esta forma, se avanza respecto a la literatura previa que tradicionalmente se ha limitado a enfoques unitarios o a estimaciones independientes, al mostrar que el WFH no es una decisión individual, sino una elección colectiva del hogar que refleja preferencias, restricciones y dinámicas de negociación internas. En este sentido, el trabajo contribuye tanto a la literatura de economía familiar como a los debates actuales sobre los efectos del WFH en la organización social del trabajo.

Los resultados obtenidos arrojan evidencia sólida en varias direcciones. En primer lugar, se confirma un efecto renta negativo en la oferta laboral: un aumento en los salarios de los cónyuges se traduce en una reducción de las horas trabajadas, lo que refleja la posibilidad de alcanzar un mayor nivel de utilidad reduciendo el esfuerzo laboral. Este resultado es robusto en las distintas especificaciones y consistente con la teoría económica clásica. En segundo lugar, se constata la existencia de fuertes efectos cruzados dentro del hogar: las horas trabajadas por un miembro reducen significativamente las del otro, lo que refleja la naturaleza colectiva de las decisiones y la importancia del proceso de negociación intrafamiliar. En tercer lugar, los resultados respecto a las tareas domésticas evidencian una clara asimetría de género: mientras que el tiempo dedicado por la mujer a las tareas del hogar reduce de forma marcada sus horas de trabajo remunerado, en el caso del hombre el efecto es mucho más limitado. Estos hallazgos sugieren que el WFH puede contribuir a redistribuir las cargas, pero también corre el riesgo de reforzar patrones tradicionales de especialización.

En relación con el WFH, los resultados muestran dinámicas complejas. Por un lado, el hecho de que un cónyuge teletrabaje incrementa significativamente la probabilidad de que el otro también lo haga, reflejando coordinación intrafamiliar, posiblemente asociada

a la adaptación de rutinas y a la consolidación de acuerdos intrafamiliares. Por otro lado, el WFH de un cónyuge tiende a reducir las horas trabajadas del otro en la mayoría de los modelos, lo que refleja un proceso de ajuste interno en el que el WFH de uno modifica el valor marginal del tiempo del otro. Asimismo, los resultados indican que las variables demográficas (edad, educación, presencia y edad de los hijos, tamaño del hogar) refuerzan patrones diferenciales entre géneros, con efectos más restrictivos en la participación laboral femenina. En conjunto, la evidencia sugiere que el WFH es una decisión negociada que interactúa con las restricciones económicas, sociales y de género dentro del hogar.

Este análisis, sin embargo, presenta limitaciones que deben tenerse en cuenta. A pesar de la utilización de técnicas más avanzadas como SUR y SUR-IV para abordar la simultaneidad, la identificación de efectos causales sigue siendo parcial. En particular, los salarios han sido instrumentados mediante el enfoque de Blundell, Pistaferri y Saporta (2016), que predice los ingresos laborales a partir de características observables y del historial laboral. Si bien esta estrategia permite aislar la componente estructural del salario y mitigar los problemas de endogeneidad, no elimina por completo la posibilidad de sesgos, especialmente en presencia de errores de medición o factores no observados. Asimismo, el carácter transversal de la aproximación empírica limita la posibilidad de identificar dinámicas temporales o efectos de largo plazo. Por otra parte, las medidas de WFH y de tiempo dedicado a tareas domésticas, aunque informativas, pueden estar sujetas a sesgos de declaración o falta de detalle, lo que introduce posibles errores de medición. Futuras investigaciones podrían beneficiarse de datos longitudinales más ricos y de métodos alternativos de identificación que refuercen la validez causal.

Más allá de estas limitaciones, los hallazgos tienen importantes implicaciones prácticas y de política pública. En primer lugar, el WFH emerge como una herramienta que puede facilitar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, especialmente en hogares con hijos pequeños. No obstante, los resultados indican que su impacto no es neutro en términos de género: en ausencia de medidas complementarias, el WFH puede derivar en un aumento de la carga doméstica femenina y, en consecuencia, en una menor participación laboral de las mujeres. Por ello, es fundamental acompañar el fomento del WFH con políticas activas que promuevan la corresponsabilidad, como permisos

parentales igualitarios, programas de cuidado infantil accesibles y campañas de sensibilización sobre la distribución equitativa de las tareas del hogar.

En segundo lugar, los resultados sugieren que las decisiones laborales de los cónyuges están fuertemente interrelacionadas, lo que implica que políticas centradas únicamente en el individuo pueden resultar insuficientes. Por ejemplo, flexibilizar las condiciones de WFH para un miembro de la pareja puede tener efectos indirectos sobre la oferta laboral del otro. Por tanto, las políticas deben diseñarse considerando al hogar como unidad de decisión, incorporando explícitamente los posibles efectos cruzados.

En tercer lugar, la evidencia apunta a la necesidad de diferenciar el impacto del WFH según el perfil sociodemográfico de los hogares. La edad, la educación y el número de hijos condicionan de manera importante tanto la probabilidad de teletrabajar como las horas dedicadas al trabajo remunerado y doméstico. Esto sugiere que una política universal de WFH podría tener efectos heterogéneos, beneficiando más a ciertos grupos que a otros. Diseñar medidas focalizadas, que atiendan las necesidades específicas de los hogares con mayor carga de cuidados, puede mejorar la eficacia y la equidad de estas políticas.

En suma, este trabajo ha mostrado que el WFH no es simplemente una opción tecnológica o empresarial, sino un fenómeno con profundas implicaciones en la organización social del trabajo y en la distribución del bienestar dentro del hogar. Los resultados evidencian tanto el potencial como los riesgos de esta modalidad: puede facilitar la conciliación, pero también perpetuar desigualdades de género. La clave radica en acompañar el WFH con políticas redistributivas y de apoyo a la corresponsabilidad, garantizando que sus beneficios se distribuyan de manera más equitativa. En este sentido, la regulación del WFH y el diseño de políticas públicas que reconozcan la naturaleza colectiva de las decisiones del hogar resultan esenciales para maximizar sus beneficios económicos y sociales.

Referencias

- Altindag, D. T., Nunley, J. M., & Seals, R. A. (2017). Child-custody reform and the division of labor in the household. *Review of Economics of the Household*, 15(3), 833–856.
- Armand, A., Attanasio, O. P., Carneiro, P., & Lechene, V. (2020). The effect of gender-targeted conditional cash transfers on household expenditures: Evidence from a randomized experiment. *The Economic Journal*, 130(631), 1875–1897.
- Attanasio, O. P., & Lechene, V. (2014). Efficient responses to targeted cash transfers. *Journal of Political Economy*, 122(1), 178–222.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 383-400.
- Bertrand, M. (2020, May). Gender in the twenty-first century. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 110, pp. 1-24). 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203: American Economic Association.
- Billor, N., Hadi, A. S., & Velleman, P. F. (2000). BACON: blocked adaptive computationally efficient outlier nominators. *Computational Statistics & Data Analysis*, 34(3), 279-298.
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez-Juan, M., Torrens Espinosa, G., & García-Buades, M. E. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain. *Current Psychology*, 41(5), 2507-2520.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Blundell, R., Pistaferri, L., & Saporta-Eksten, I. (2016). Consumption inequality and family labor supply. *American Economic Review*, 106(2), 387–435.
- Browning, M., & Chiappori, P. A. (1998). Efficient intra-household allocations: A general characterization and empirical tests. *Econometrica*, 66(6), 1241–1278.
- Browning, M., Chiappori, P. A., & Weiss, Y. (2014). *Economics of the Family*. Cambridge University Press.

- Campaña, J.C., Giménez, J.I. and Molina, J.A. (2018). Gender norms and the gendered distribution of total work in Latin American households. *Feminist Economics*, 24(1), 35-62. <https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1390320>.
- Campaña, J.C., Giménez-Nadal, J.I. and Molina, J.A. (2020). Self-employed and employed mothers in Latin American families: are there differences in paid-work, unpaid work and child care? *Journal of Family and Economic Issues*, 41, 52-69. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09660-5>.
- Campaña, J.C., Giménez-Nadal, J.I., Molina, J.A. and Velilla, J. (2024). The shifters of intrahousehold decision-making in European countries. *Empirical Economics*, 66, 1055-1101. <https://doi.org/10.1007/s00181-023-02494-8>.
- Chiappori, P. A. (1988). Rational household labor supply. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 63-90.
- Chiappori, P. A. (1992). Collective labor supply and welfare. *Journal of Political Economy*, 100(3), 437-467.
- Chiappori, P.A. and Molina, J.A (2020). The intra-spousal balance of power within the family: cross-cultural evidence. In *Culture and Families: Research and Practice* (Eds. Kim Halford and Fons van de Vijver). Elsevier. Pp. 185-209. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815493-9.00006-5>.
- Chiappori, P. A., Fortin, B., & Lacroix, G. (2002). Marriage market, divorce legislation, and household labor supply. *Journal of Political Economy*, 110(1), 37-72.
- Chiappori, P. A., Giménez-Nadal, J. I., Molina, J. A., & Velilla, J. (2022). Household labor supply: collective evidence in developed countries. *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, 1-28.
- Chiappori, P. A., & Meghir, C. (2015). Intrahousehold inequality. In *Handbook of Income Distribution* (Vol. 2, pp. 1369-1418). Elsevier.
- Cherchye, L., Rock, B. D., & Vermeulen, F. (2012). Married with children: A collective labor supply model with detailed time use and intrahousehold expenditure information. *American Economic Review*, 102(7), 3377-3405.
- Chung, H., & Van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47-72.

- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001-1017.
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2018). When two worlds collude: Working from home and family functioning in Australia. *International Labour Review*, 157(4), 609-630.
- Donni, O. & Molina, J.A. (2018). Household collective models; Three decades of Theoretical contributions and empirical Evidence. IZA DP No. 11915.
- Edwards, L. N., & Field-Hendrey, E. (2002). Home-based work and women's labor force decisions. *Journal of Labor Economics*, 20(1), 170-200.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524.
- García, I. and Molina, J.A. (1996). Unemployment as a constraint on labour supply and goods demand in Spain. *Applied Economics Letters*, 3, 149-154. <https://doi.org/10.1080/135048596356555>.
- García, I., Molina, J.A. & Montuenga, V. (2010). Intra-family distribution of paid-work time. *Applied Economics*, 42, 589-601. <https://doi.org/10.1080/00036840701704469>.
- Giménez-Nadal, J. I., Molina, J. A., & Velilla, J. (2020). Work time and well-being for workers at home: evidence from the American Time Use Survey. *International Journal of Manpower*, 41(2), 184-206.
- Giménez, J.I. and Molina, J.A. (2014). Regional unemployment, gender and time allocation of the unemployed. *Review of Economics of the Household*, 12 (1), 105-127.
- Giménez-Nadal, J. I., Molina, J. A., & Velilla, J. (2023). Should we cheer together? Gender differences in instantaneous well-being: an application to COVID-19 lockdowns. *Journal of Happiness Studies*, 24(2), 529-562.
- Giménez-Nadal, J. I., & Velilla, J. (2024). Home-based work, time allocations, and subjective well-being: gender differences in the United Kingdom. *Empirica*, 51(1), 1-33.
- Giménez-Nadal, J. I., Molina, J. A., & Velilla, J. (2025). Work from home, time allocation, and well-being: the impact of lockdowns. *Review of Economics of the Household*, 23(2), 505-549.

- Gobbi, P. E., Parys, J., & Schwerhoff, G. (2018). Intra-household allocation of parental leave. *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'Économique*, 51(1), 236-274.
- Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, 60(11), 1641-1667.
- Grossbard, S. (2014). *The marriage motive: a price theory of marriage: how marriage markets affect employment, consumption, and savings*. Springer.
- Mas, A., & Pallais, A. (2020). Alternative work arrangements. *Annual Review of Economics*, 12(1), 631-658.
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., ... & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(S1), S601-S617.
- Molina, J.A. (2021). The Work-Family Conflict: Evidence from the recent decade and lines of future research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42, 4-10. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>.
- Molina, J.A. & Montuenga, V. (2009). “The motherhood wage penalty in Spain. *Journal of Family and Economic Issues*, 30, 237-251. DOI: 10.1007/s10834-009-9153-z.
- Molina, J. A., & Velilla, J. (2025). Work from home trends in European countries.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595.
- Restrepo, B. J., & Zeballos, E. (2022). Work from home and daily time allocations: evidence from the coronavirus pandemic. *Review of Economics of the Household*, 20(3), 735-758.
- Restrepo, B. J., & Zeballos, E. (2023). Working from home and emotional well-being during major daily activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3616.
- Rhee, H. J. (2008). Home-based telecommuting and commuting behavior. *Journal of Urban Economics*, 63(1), 198-216.

- Safirova, E. (2002). Telecommuting, traffic congestion, and agglomeration: A general equilibrium model. *Journal of Urban Economics*, 52(1), 26–52.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207.
- Sevilla, A., & Smith, S. (2020). Baby steps: The gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(Supplement_1), S169-S186.
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649–2668.
- Theloudis, A., Velilla, J., Chiappori, P.A., Giménez-Nadal, J.I. and Molina, J.A. (2025). Commitment and the dynamics of household labour supply. *The Economic Journal*, 135 (665), 354-386. <https://doi.org/10.1093/ej/ueae065>.

Tabla 1. Composición muestral

	(1) N. observaciones	(2) N. familias
Muestra SRC representativa 2011-2021	20525	6827
Adultos en familias biparentales	10908	3508
Muestra final	6821	1658

Notas: La muestra final está restringida a cónyuges de familias biparentales, en la muestra SRC representativa para el periodo 2011-2021, sin datos ausentes ni observaciones atípicas.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos por género

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Mujeres		Hombres		Diferencia
	Media	D.T.	Media	D.T.	
Edad	41.667	10.820	43.281	10.912	1.614
Blancos	0.926	0.261	0.913	0.282	-0.013
Negros	0.039	0.193	0.056	0.230	0.017
Educación: Primaria	0.024	0.152	0.062	0.241	0.038
Educación: Secundaria	0.176	0.381	0.230	0.421	0.054
Educación: Universidad	0.508	0.500	0.500	0.500	-0.008
Educación: Master/PhD	0.292	0.445	0.209	0.406	-0.083
Horas trabajadas	1783.384	674.469	2195.376	635.436	411.992
Horas tareas domésticas	57.068	40.708	31.153	25.931	-25.914
Salario	28.150	20.746	36.157	27.788	8.007
Teletrabajo	0.117	0.321	0.124	0.329	0.007
Ocupación	1.900	1.080	0.124	0.329	0.007
N. observaciones	6821		6821		

Notas: La muestra final está restringida a cónyuges de familias biparentales, en la muestra SRC representativa para el periodo 2011-2021, sin datos ausentes ni observaciones atípicas.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos sin diferenciación de género

Variables	(1) Media	(2) D.T.
Tamaño del hogar	3.253	1.203
Número de hijos	1.056	1.172
Edad del hijo menor	3.702	5.063
Ingreso familiar	127.805	78.266
Patrimonio	363.349	718.405
Gasto familiar	26.977	15.217
Región	2.499	0.991
Estado	29.554	14.900
N. observaciones	6821	

Notas: La muestra final está restringida a cónyuges de familias biparentales, en la muestra SRC representativa para el periodo 2011-2021, sin datos ausentes ni observaciones atípicas.

Tabla 4. Estimación por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) sin efectos fijos de ocupación

VARIABLES	(1) Horas trabajadas por el hombre	(2) Horas trabajadas por la mujer	(3) Teletrabajo del hombre	(4) Teletrabajo de la mujer
Log salario del hombre	-0.543*** (0.044)	-0.751*** (0.056)	-0.098*** (0.018)	-0.034** (0.015)
Log salario de la mujer	-0.363*** (0.022)	-0.338*** (0.037)	-0.011 (0.012)	-0.085*** (0.016)
Log horas trabajadas por el hombre		-0.424*** (0.045)	-0.063*** (0.017)	-0.038*** (0.014)
Log horas trabajadas por la mujer	-0.190*** (0.018)		-0.023** (0.010)	-0.061*** (0.013)
Log gasto	-0.061*** (0.016)	-0.004 (0.020)	0.007 (0.014)	-0.020 (0.014)
Log horas en tareas domésticas del hombre	-0.042*** (0.009)	0.044*** (0.011)	0.004 (0.006)	-0.002 (0.006)
Log horas en tareas domésticas de la mujer	0.059*** (0.011)	-0.108*** (0.013)	-0.011 (0.008)	0.015** (0.007)
Indicador del teletrabajo del hombre	-0.079*** (0.022)	-0.068** (0.027)		0.139*** (0.021)
Indicador del teletrabajo de la mujer	-0.048*** (0.017)	-0.181*** (0.040)	0.148*** (0.023)	
Log ingresos familiares	1.058*** (0.056)	1.308*** (0.082)	0.115*** (0.027)	0.125*** (0.028)
Log patrimonio familiar	-0.000 (0.001)	-0.005** (0.002)	0.002 (0.001)	0.001 (0.001)
Edad	-0.004*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	0.002** (0.001)	0.002*** (0.001)
Raza: negra	-0.040 (0.034)	0.068* (0.040)	-0.020 (0.026)	-0.013 (0.028)
Raza: otra	-0.007 (0.037)	0.106*** (0.035)	-0.019 (0.031)	0.015 (0.042)
Educación: secundaria	0.020 (0.032)	-0.079 (0.064)	-0.026 (0.026)	-0.024 (0.044)
Educación: college/universidad	0.004 (0.029)	-0.146** (0.062)	-0.004 (0.025)	0.017 (0.044)
Educación: Master/PhD	-0.032 (0.033)	-0.211*** (0.066)	-0.006 (0.027)	-0.004 (0.045)
Tamaño familiar	0.022** (0.010)	0.032** (0.016)	-0.003 (0.011)	-0.001 (0.011)
Número de hijos	-0.027** (0.012)	-0.102*** (0.018)	-0.001 (0.011)	0.026** (0.013)
Edad del hijo menor	-0.001 (0.001)	0.006*** (0.002)	-0.000 (0.001)	-0.004*** (0.001)
Constante	7.237*** (0.124)	8.631*** (0.282)	0.509*** (0.156)	0.548*** (0.162)
Año FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Región FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Ocupación FE	No	No	No	No
Observaciones	6,821	6,821	6,821	6,821
R-cuadrado	0.405	0.349	0.062	0.079

Nota: Errores estándar robustos entre paréntesis, agrupados a nivel de hogar, e incluyen efectos fijos de año y región. *** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Tabla 5. Estimación por MCO con efectos fijos de ocupación

VARIABLES	MCO con efectos fijos de ocupación			
	(1) Horas trabajadas por el hombre	(2) Horas trabajadas por la mujer	(3) Teletrabajo del hombre	(4) Teletrabajo de la mujer
Log salario del hombre	-0.543*** (0.044)	-0.750*** (0.056)	-0.098*** (0.018)	-0.034** (0.015)
Log salario de la mujer	-0.363*** (0.022)	-0.338*** (0.037)	-0.012 (0.012)	-0.085*** (0.016)
Log horas trabajadas por el hombre		-0.423*** (0.045)	-0.062*** (0.017)	-0.038*** (0.014)
Log horas trabajadas por la mujer	-0.190*** (0.018)		-0.022** (0.010)	-0.061*** (0.013)
Log gasto	-0.061*** (0.016)	-0.004 (0.020)	0.003 (0.013)	-0.020 (0.014)
Log horas en tareas domésticas del hombre	-0.041*** (0.009)	0.043*** (0.011)	0.006 (0.006)	-0.002 (0.006)
Log horas en tareas domésticas de la mujer	0.058*** (0.011)	-0.107*** (0.013)	-0.011 (0.008)	0.015** (0.007)
Indicador del teletrabajo del hombre	-0.079*** (0.022)	-0.066** (0.027)		0.139*** (0.021)
Indicador del teletrabajo de la mujer	-0.049*** (0.017)	-0.180*** (0.040)	0.147*** (0.022)	
Log ingresos familiares	1.060*** (0.056)	1.306*** (0.083)	0.112*** (0.027)	0.124*** (0.029)
Log patrimonio familiar	-0.000 (0.001)	-0.005** (0.002)	0.002 (0.001)	0.001 (0.001)
Variables demográficas:				
Edad	-0.004*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	0.002** (0.001)	0.002*** (0.001)
Raza: negra	-0.036 (0.035)	0.069* (0.041)	-0.005 (0.026)	-0.012 (0.028)
Raza: otra	-0.008 (0.038)	0.102*** (0.035)	-0.020 (0.030)	0.015 (0.042)
Educación: secundaria	0.020 (0.032)	-0.096 (0.065)	-0.032 (0.026)	-0.022 (0.045)
Educación: college/universidad	0.011 (0.030)	-0.156** (0.064)	-0.013 (0.025)	0.018 (0.045)
Educación: Master/PhD	-0.023 (0.036)	-0.212*** (0.068)	-0.017 (0.029)	-0.006 (0.047)
Tamaño familiar	0.022** (0.010)	0.032** (0.016)	-0.004 (0.010)	-0.000 (0.011)
Número de hijos	-0.027** (0.012)	-0.102*** (0.018)	0.000 (0.011)	0.025** (0.013)
Edad del hijo menor	-0.001 (0.001)	0.006*** (0.002)	-0.000 (0.001)	-0.003*** (0.001)
Constante	7.229*** (0.123)	8.630*** (0.283)	0.537*** (0.158)	0.553*** (0.164)
Año FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Región FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Ocupación FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Observaciones	6,821	6,821	6,821	6,821
R-cuadrado	0.406	0.350	0.071	0.079

Nota: Errores estándar robustos entre paréntesis, agrupados a nivel de hogar, e incluyen efectos fijos de año, región y ocupación. *** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Tabla 6. Estimación mediante Regresiones Aparentemente No Relacionadas (SUR)

VARIABLES	SUR			
	(1) Horas trabajadas por el hombre	(2) Horas trabajadas por la mujer	(3) Teletrabajo del hombre	(4) Teletrabajo de la mujer
Log salario del hombre	-0.638*** (0.011)	-0.907*** (0.016)	-0.138*** (0.011)	-0.081*** (0.011)
Log salario de la mujer	-0.399*** (0.009)	-0.464*** (0.014)	-0.028*** (0.009)	-0.112*** (0.008)
Log horas trabajadas por el hombre		-0.779*** (0.017)	-0.122*** (0.011)	-0.086*** (0.010)
Log horas trabajadas por la mujer	-0.351*** (0.008)		-0.045*** (0.007)	-0.118*** (0.007)
Log gasto	-0.059*** (0.011)	-0.032* (0.016)	0.002 (0.010)	-0.023** (0.010)
Log horas en tareas domésticas del hombre	-0.031*** (0.005)	0.023*** (0.008)	0.004 (0.005)	-0.002 (0.004)
Log horas en tareas domésticas de la mujer	0.035*** (0.007)	-0.073*** (0.010)	-0.011* (0.006)	0.012** (0.006)
Indicador del teletrabajo del hombre	-0.154*** (0.014)	-0.129*** (0.020)		0.262*** (0.011)
Indicador del teletrabajo de la mujer	-0.114*** (0.014)	-0.350*** (0.021)	0.279*** (0.012)	
Log ingresos familiares	1.213*** (0.016)	1.627*** (0.026)	0.179*** (0.018)	0.214*** (0.018)
Log patrimonio familiar	-0.001 (0.001)	-0.005*** (0.002)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
Variables demográficas:				
Edad	-0.004*** (0.000)	-0.004*** (0.001)	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)
Raza: negra	-0.027 (0.019)	0.046 (0.033)	-0.005 (0.017)	-0.007 (0.020)
Raza: otra	-0.000 (0.024)	0.086** (0.034)	-0.020 (0.022)	0.021 (0.020)
Educación: secundaria	0.014 (0.019)	-0.084* (0.043)	-0.030* (0.017)	-0.025 (0.026)
Educación: college/universidad	0.003 (0.019)	-0.130*** (0.042)	-0.014 (0.017)	0.009 (0.025)
Educación: Master/PhD	-0.029 (0.021)	-0.185*** (0.044)	-0.019 (0.019)	-0.017 (0.026)
Tamaño familiar	0.026*** (0.009)	0.038*** (0.014)	-0.002 (0.008)	0.003 (0.008)
Número de hijos	-0.041*** (0.010)	-0.099*** (0.015)	-0.007 (0.009)	0.018** (0.009)
Edad del hijo menor	0.000 (0.001)	0.005*** (0.001)	0.000 (0.001)	-0.003*** (0.001)
Constante	8.191*** (0.074)	10.784*** (0.137)	1.041*** (0.102)	1.198*** (0.101)
Año FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Región FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Ocupación FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Observaciones	6,821	6,821	6,821	6,821
R-cuadrado	0.365	0.302	0.049	0.052

Nota: Errores estándar robustos entre paréntesis, agrupados a nivel de hogar, e incluyen efectos fijos de año, región y ocupación. *** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Tabla 7. Estimación SUR con salarios instrumentados (SUR-IV)

VARIABLES	SUR con salarios instrumentados			
	(1) Horas trabajadas por el hombre	(2) Horas trabajadas por la mujer	(3) Teletrabajo del hombre	(4) Teletrabajo de la mujer
Log salario del hombre	-0.008 (0.034)	-0.312*** (0.030)	-0.082*** (0.025)	0.023 (0.016)
Log salario de la mujer	-0.140*** (0.024)	0.106** (0.050)	0.023 (0.018)	0.009 (0.026)
Log horas trabajadas por el hombre		-0.083*** (0.017)	-0.042*** (0.009)	0.005 (0.009)
Log horas trabajadas por la mujer	-0.043*** (0.009)		0.015** (0.006)	-0.090*** (0.006)
Log gasto	-0.080*** (0.013)	0.005 (0.019)	0.008 (0.010)	-0.024** (0.010)
Log horas en tareas domésticas del hombre	-0.055*** (0.006)	0.062*** (0.009)	0.006 (0.005)	-0.001 (0.005)
Log horas en tareas domésticas de la mujer	0.070*** (0.008)	-0.154*** (0.011)	-0.015** (0.006)	0.013** (0.006)
Indicador del teletrabajo del hombre	-0.076*** (0.016)	0.050** (0.023)		0.274*** (0.011)
Indicador del teletrabajo de la mujer	0.012 (0.017)	-0.339*** (0.023)	0.290*** (0.012)	
Log ingresos familiares	0.327*** (0.012)	0.365*** (0.017)	0.004 (0.009)	0.036*** (0.009)
Log patrimonio familiar	-0.002 (0.001)	-0.007*** (0.002)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)
Variables demográficas:				
Edad	-0.004*** (0.001)	-0.002** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.001* (0.000)
Raza: negra	0.006 (0.024)	0.110*** (0.039)	0.001 (0.017)	-0.001 (0.020)
Raza: otra	-0.018 (0.030)	0.127*** (0.040)	-0.019 (0.022)	0.018 (0.021)
Educación: secundaria	0.027 (0.025)	-0.163*** (0.053)	-0.014 (0.018)	-0.034 (0.027)
Educación: college/universidad	0.006 (0.030)	-0.230*** (0.055)	0.021 (0.022)	-0.005 (0.028)
Educación: Master/PhD	-0.041 (0.036)	-0.276*** (0.063)	0.032 (0.027)	-0.036 (0.032)
Tamaño familiar	0.033*** (0.011)	0.038** (0.016)	-0.006 (0.008)	0.006 (0.008)
Número de hijos	-0.030** (0.012)	-0.111*** (0.017)	0.001 (0.009)	0.015* (0.009)
Edad del hijo menor	0.002 (0.001)	0.010*** (0.002)	0.001 (0.001)	-0.003*** (0.001)
Constante	7.129*** (0.128)	7.689*** (0.198)	0.388*** (0.113)	0.401*** (0.112)
Año FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Región FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Ocupación FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Observaciones	6,821	6,821	6,821	6,821
R-cuadrado	0.130	0.156	0.041	0.040

Nota: Errores estándar robustos entre paréntesis, agrupados a nivel de hogar, e incluyen efectos fijos de año, región y ocupación. *** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Tabla 8. Estimación SUR con efectos fijos a nivel hogar

VARIABLES	SUR con efectos fijos a nivel hogar			
	(1) Horas trabajadas por el hombre	(2) Horas trabajadas por la mujer	(3) Teletrabajo del hombre	(4) Teletrabajo de la mujer
Log salario del hombre	-0.008 (0.034)	-0.312*** (0.030)	-0.082*** (0.025)	0.023 (0.016)
Log salario de la mujer	-0.140*** (0.024)	0.106** (0.050)	0.023 (0.018)	0.009 (0.026)
Log horas trabajadas por el hombre		-0.083*** (0.017)	-0.042*** (0.009)	0.005 (0.009)
Log horas trabajadas por la mujer	-0.043*** (0.009)		0.015** (0.006)	-0.090*** (0.006)
Log gasto	-0.080*** (0.013)	0.005 (0.019)	0.008 (0.010)	-0.024** (0.010)
Log horas en tareas domésticas del hombre	-0.055*** (0.006)	0.062*** (0.009)	0.006 (0.005)	-0.001 (0.005)
Log horas en tareas domésticas de la mujer	0.070*** (0.008)	-0.154*** (0.011)	-0.015** (0.006)	0.013** (0.006)
Indicador del teletrabajo del hombre	-0.076*** (0.016)	0.050** (0.023)		0.274*** (0.011)
Indicador del teletrabajo de la mujer	0.012 (0.017)	-0.339*** (0.023)	0.290*** (0.012)	
Log ingresos familiares	0.327*** (0.012)	0.365*** (0.017)	0.004 (0.009)	0.036*** (0.009)
Log patrimonio familiar	-0.002 (0.001)	-0.007*** (0.002)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)
Variables demográficas:				
Edad	-0.004*** (0.001)	-0.002** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.001* (0.000)
Raza: negra	0.006 (0.024)	0.110*** (0.039)	0.001 (0.017)	-0.001 (0.020)
Raza: otra	-0.018 (0.030)	0.127*** (0.040)	-0.019 (0.022)	0.018 (0.021)
Educación: secundaria	0.027 (0.025)	-0.163*** (0.053)	-0.014 (0.018)	-0.034 (0.027)
Educación: college/universidad	0.006 (0.030)	-0.230*** (0.055)	0.021 (0.022)	-0.005 (0.028)
Educación: Master/PhD	-0.041 (0.036)	-0.276*** (0.063)	0.032 (0.027)	-0.036 (0.032)
Tamaño familiar	0.033*** (0.011)	0.038** (0.016)	-0.006 (0.008)	0.006 (0.008)
Número de hijos	-0.030** (0.012)	-0.111*** (0.017)	0.001 (0.009)	0.015* (0.009)
Edad del hijo menor	0.002 (0.001)	0.010*** (0.002)	0.001 (0.001)	-0.003*** (0.001)
Constante	7.129*** (0.128)	7.689*** (0.198)	0.388*** (0.113)	0.401*** (0.112)
Año FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Región FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Ocupación FE	Sí	Sí	Sí	Sí
Observaciones	6,821	6,821	6,821	6,821
R-cuadrado	0.130	0.156	0.041	0.040

Nota: Errores estándar robustos entre paréntesis, agrupados a nivel de hogar, e incluyen efectos fijos de año, región y ocupación. *** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.