



# **“LAS MÚLTIPLES BRECHAS DE GÉNERO Y SUS CONSECUENCIAS SOBRE LA SATISFACCIÓN CON EL BALANCE TRABAJO FAMILIA”**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAGÍSTER EN ANÁLISIS ECONÓMICO**

**Alumno: Tomás Aguayo Fellay**

**Profesor Guía: Sebastián Ugarte**

**Santiago, noviembre 2022**

# Las múltiples brechas de género y sus consecuencias sobre la satisfacción con el Balance Trabajo Familia

Tesis para optar al grado de Magíster en Análisis Económico

Profesores: Manuel Agosín y Javier Nuñez

Profesor guía: Sebastián Ugarte

Otoño 2022



UNIVERSIDAD DE CHILE

---

**Autor:**

Tomás Aguayo Fellay

---

# Las múltiples brechas de género y sus consecuencias sobre la satisfacción con el Balance Trabajo Familia

Tomás Aguayo Fellay<sup>1</sup>  
Universidad de Chile  
Otoño 2022

## Resumen

El presente artículo busca explorar la relación entre las brechas de género (brecha salarial, de tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo no remunerado) en parejas de doble ingreso en los hogares chilenos sobre sus niveles de satisfacción con el grado de conciliación entre trabajo y familia. Utilizando una estrategia de variables instrumentales para enfrentar, en parte, los problemas de causalidad reversa, encontramos diferencias importantes entre hombres y mujeres en términos de satisfacción ante cambios en los acuerdos en la distribución de recursos. Si bien en hombres estos efectos son tenues, las mujeres muestran que asignaciones más igualitarias de recursos, especialmente en trabajo remunerado y no remunerado, generan niveles de satisfacción con el balance trabajo familia más bajos, entregando evidencia a favor de la hipótesis de la amenaza (desafiar las normas de género tradicionales se traduce en insatisfacción). Aún así, mujeres que aportan relativamente más a los ingresos totales del hogar, exhiben mayores niveles de satisfacción que el resto de las mujeres. Además, se encuentra evidencia a favor de la hipótesis de neutralización de la desviación de género, es decir, mujeres que aportan relativamente más a los ingresos del hogar compensan a sus parejas por desviarse de los roles tradicionales trabajando más horas en el hogar, sufriendo una caída en sus niveles de satisfacción. De esta manera, se argumenta que políticas que tengan por objetivo aumentar el grado de conciliación deben procurar no afectar los ingresos potenciales de las mujeres ni su capacidad de alcanzar puestos de mayor responsabilidad y pago, así como también deben procurar alivianar la carga global de trabajo de mujeres más productivas.

## Highlights

- La carga global de trabajo es mayor en mujeres, aún aportando más ingresos al hogar.
- Mujeres que aportan más ingresos al hogar reportan un 96 % más de satisfacción.
- Pero compensan a sus parejas trabajando más en el hogar, generando una sobrecarga.
- Acuerdos igualitarios en tiempo de trabajo generan una caída en la satisfacción.
- Políticas de BTF no deben perjudicar los ingresos ni proyección laboral.

---

<sup>1</sup>Agradecimientos a ANID por el patrocinio de este estudio, a través del Proyecto Fondecyt N°11201015. Agradezco a mis padres Fernando y Jacqueline por su apoyo incondicional y al profesor Sebastián Ugarte por su gran calidad académica y humana. También, agradezco a mi familia, a mis amigos amigos y a Magdalena por siempre estar a mi lado. Agradezco especialmente a Natalie González y Amaya Fraile por su confianza y paciencia. Por último, quiero agradecer a mi hermana María Eugenia, a mi cuñado José Luis y a mi sobrina Pascuala. Su entereza y valentía siempre serán mi fuente de inspiración y a ustedes dedico esta tesis.

## 1. Introducción

Una importante cantidad de literatura señala la existencia de un *trade-off* entre los beneficios que otorgan las políticas de Balance Trabajo Familia (BTF en adelante) y las consecuencias negativas que estas generan sobre los *outcomes* laborales, especialmente en mujeres (Albrecht, Björklund, y Vroman, 2003; Mandel y Semyonov, 2005; Bergmann, 2008; Lalive y Zweimüller, 2009; Pettit y Hook, 2009; Schönberg y Ludsteck, 2014; Gasser y Liechti, 2015; Brady, Blome, y Kmec, 2020). En particular, se argumenta que medidas como un fuero maternal demasiado extenso, el fomento de trabajos *part-time* e incluso subsidios para guarderías públicas pueden ir en detrimento de las expectativas futuras de los salarios de las mujeres, así como también dificultar su llegada a puestos de mayor responsabilidad y estatus dentro de una empresa (Albrecht y cols., 2003; Brady y cols., 2020).

A su vez, existe incipiente evidencia que establece una conexión entre las brechas de género al interior del hogar y resultados negativos sobre satisfacción con el Balance Trabajo Familia (Mikula, Freudenthaler, Brennacher-Kroll, y Brunschko, 1997; Buchanan, Das, y McFarlane, 2017). En otras palabras, algunos autores han señalado que es posible encontrar una relación negativa entre distribuciones desiguales de trabajo remunerado, no remunerado y salarios con respecto al nivel de conciliación entre el ámbito laboral y familiar. De esta manera, la idea que une ambos argumentos, es si políticas que tienen por objetivo aumentar la satisfacción BTF podrían generar el efecto opuesto al aumentar la desigualdad de género dentro de los hogares.

Por lo tanto, el objetivo de este estudio es contribuir a la literatura existente intentando explicar cómo influyen las múltiples brechas de género sobre las preferencias y el tipo de acuerdos alcanzados en materia de balance trabajo-familia en Chile. En particular, la pregunta de investigación hace referencia con determinar cómo se relaciona la satisfacción del balance trabajo-familia con las brechas de género en el trabajo remunerado, no remunerado y brecha salarial al interior de los núcleos familiares.

Si bien no existe una gran cantidad de estudios empíricos que avalen esta relación, se han desarrollado ciertas hipótesis que permiten explicar los mecanismos a través del cual las diferentes brechas de género podrían impactar a los niveles de satisfacción BTF. Estas son la teoría del intercambio de recursos-tiempo relativos y la teoría de los roles de género (Bittman, England, Sayer, Folbre, y Matheson, 2003). La primera argumenta que una distribución más igualitaria de los recursos llevaría a una mejor conciliación entre ambas esferas, en la que, a medida que la mujer aporta más ingresos al hogar, el hombre aportaría más tiempo al trabajo no remunerado. Por su parte, la teoría de roles de género establece que el nivel de satisfacción está íntimamente relacionado con los roles de género tradicionales en la sociedad, por lo que una disminución de las brechas podría interpretarse como una amenaza para ambas partes en términos de su rol e identidad dentro del hogar (Buchanan y cols., 2017).

Por otra parte, la teoría de neutralización de la desviación de género<sup>2</sup>, establece que si bien la teoría de intercambio de recursos guía la interacción en la mayor parte de la distribución, cuando la brecha de ingresos está cercana a invertirse, se generan mecanismos de compensación tanto en hombres como en mujeres que llevan a reforzar los estereotipos de género (Brines, 1994; Bittman y cols., 2003; Greenstein, 2000). Es decir, cuando las mujeres comienzan a aportar relativamente más ingresos al hogar que los hombres, las mujeres compensan y “neutralizan la desviación de género” aumentando las horas de trabajo no remunerado, mientras que los hombres aportarían aún menos. Es esperable que esta sobrecarga global de trabajo lleve a una disminución de la satisfacción BTF en las mujeres.

Adicionalmente, existen otros elementos que son analizados en este estudio y que pueden tener un importante efecto tanto en las brechas de género como en los niveles de satisfacción BTF, como lo es el rol de la existencia de hijos dentro del hogar, el apoyo de familiares, la contratación de servicio doméstico pagado y los niveles

---

<sup>2</sup>También llamada teoría de visualización de género o *Gender Trumps Money*.

de estrés psicológico.

Con el fin de responder a la pregunta de investigación y poner a prueba las distintas hipótesis existentes, el estudio se vale de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile en el año 2015. Esta base de datos permite conocer, a través de autoreporte, el tiempo que los individuos destinan a trabajo remunerado, traslados, trabajo doméstico, tareas de cuidado, tiempo de esparcimiento, de ocio y de cuidado personal, entre otras variables. Además, permite caracterizar a todos los integrantes del hogar y aporta variables de índole socioeconómico y demográfico.

Además, el estudio propone razonamiento económico que permite sustentar los supuestos empíricos que son la base de la estrategia empírica. Este razonamiento deriva en una relación endógena entre satisfacción y tiempo dedicado a trabajo remunerado. Este problema de endogeneidad es abordado mediante una estrategia de variables instrumentales, en donde el instrumento utilizado corresponde a los ingresos de fuentes externas, como bonos, subsidios o rentas externas como proporción de los ingresos del hogar. Se discute en profundidad la validez del instrumento, para ello se propone un análisis de robustez con el fin de verificar si la validez del instrumento se mantiene aún controlando por una mayor cantidad de factores que se encuentran explícitos en la literatura. Se argumenta que el instrumento es robusto a la inclusión de controles.

Los resultados de las estimaciones muestran una relación negativa entre una distribución más equitativa entre tiempo destinado a trabajo remunerado y niveles de satisfacción BTF, significativa al cinco por ciento de confianza en mujeres. También, una relación positiva y estadísticamente significativa al 10 por ciento, entre una distribución más inequitativa en trabajo no remunerado y satisfacción para las mujeres. Estos resultados pueden interpretarse como evidencia a favor de la teoría de roles de género y en contra de la teoría del intercambio de recursos-tiempo relativos. A su vez, los resultados muestran evidencia a favor de la hipótesis de neutralización de desviación de género, sólo para el caso de las mujeres. A través de una variable interactiva, podemos ver que una vez que se sobrepasa el umbral del 50 por ciento de ingresos relativos en el hogar, una mayor proporción de trabajo no remunerado genera una caída en la satisfacción BTF.

El resultado más importante de este estudio muestra que las mujeres que aportan relativamente más que sus parejas a los ingresos del hogar están un 96 por ciento más satisfechas con el BTF que el resto de las mujeres, efecto que es significativo al cinco por ciento de confianza. De aquí se desprende la conclusión principal del estudio: políticas públicas o privadas que busquen aumentar la satisfacción, sobretudo de las mujeres, con su capacidad de congeniar la esfera laboral y familiar, deben procurar no acrecentar las brechas salariales entre hombres y mujeres. De no ser así, es posible que no se cumpla ninguno de los objetivos para los que son diseñadas.

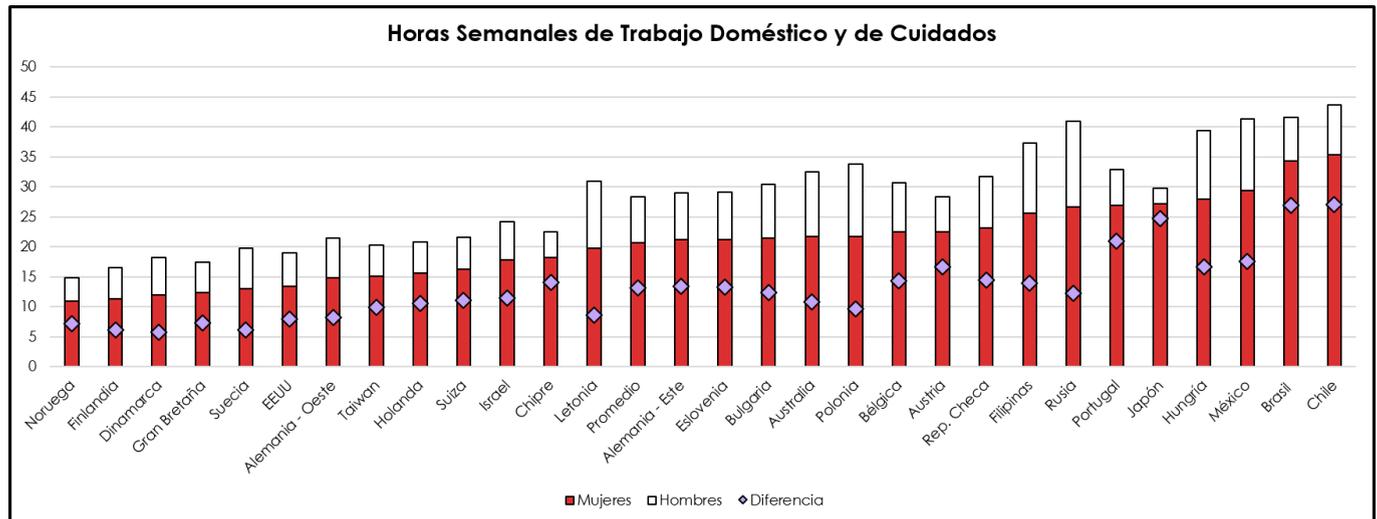
El estudio está estructurado de la siguiente forma: en la [Sección 2](#) describiremos la revisión de literatura, en la [Sección 3](#), analizaremos los datos del estudio, en la [Sección 4](#) propondremos una racionalidad económica y una estrategia empírica, en la [Sección 5](#) presentaremos los resultados y un análisis de robustez. En la [Sección 6](#) explicitaremos algunas de las limitaciones de este estudio y finalmente, en la [Sección 7](#) concluiremos.

## 2. Revisión de Literatura

Desde 1990 hasta 2019 las mujeres incrementaron cerca de un 20 por ciento su tasa de participación laboral, alcanzando hasta antes de la pandemia más de un 50 por ciento de ocupadas ([INE, 2020](#)). Si bien es una cifra que aún se encuentra por debajo de la media OCDE (61%), constituye para la realidad local uno de los cambios más profundos sobre la estructura ocupacional, y que impacta tanto la organización de la vida pública como privada. No obstante, aunque las mujeres crecientemente comparten el rol proveedor en los hogares chilenos, e incluso el de jefas de hogar, esto no ha resultado en una distribución más igualitaria de los cuidados y las tareas domésticas ([Arriagada, 2007](#)). Las diferencias de género en trabajo reproductivo en Chile son de hecho una de las más grandes que registra la evidencia internacional ([Baxter y Tai, 2016](#)).

(Ver Figura 1). Estas históricas desigualdades han tenido implicancias en las preferencias laborales de las mujeres, lo que trae aparejado segregación ocupacional y subvaloración al empleo feminizado (Abramo y Valenzuela, 2005). La persistencia de estas inequidades tanto en el hogar como en las organizaciones ha motivado el desarrollo de políticas de balance trabajo-familia en las agendas laborales de gobiernos, organismos internacionales y organizaciones (Blofield y Martínez Franzoni, 2015).

Figura 1: Horas de trabajo remunerado y no remunerado. Comparación Internacional



Fuente: Elaboración propia a partir de Baxter & Thai.

El conflicto trabajo-familia ha ido en aumento también por la extensión de jornadas (Wharton y Blair-Loy, 2006); la difuminación de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo libre (Schieman, Glavin, y Milkie, 2009) y por la fragilidad de los arreglos de tiempo de trabajo que se negocian al interior de la familia, en especial en las compuestas por parejas de doble ingreso (Fagan, O'Reilly, y Rubery, 2000). Por esta razón las políticas de BTF se han presentado como medidas para favorecer la conciliación, acompañada de una retórica comprometida con la reducción de las brechas de género en términos salariales y de oportunidades laborales, así como una redistribución del trabajo reproductivo no remunerado. La pregunta que han abierto las ciencias sociales en la última década es qué tipo de políticas reducen las brechas y bajo qué condiciones de negociación este objetivo es posible, ya que la evidencia indica que las amenazas y penalizaciones al progreso laboral de las mujeres persisten e incluso aumentan.

Investigaciones recientes muestran cómo beneficios de BTF como el permiso de maternidad penaliza el salario de las mujeres, constituyendo una verdadera “paradoja” en la que los núcleos familiares deben priorizar entre sus ingresos o su bienestar (Brady y cols., 2020). Hallazgos muy similares se han encontrado para el caso de Chile (Albagli y Rau, 2019) en relación a la ley de post natal de 6 meses promulgada en 2011. En cuanto al empleo *part-time*, a menudo catalogado como una opción “*family friendly*”, se ha reportado que el salario por hora es considerablemente más bajo y está menos protegido (Fagan, O'Reilly, y Rubery, 2020). Como resultado, las preferencias sobre el tiempo de trabajo pueden reforzar los estereotipos asociados a estructuras familiares tradicionales, especialmente en América Latina donde el colectivismo familiar es central (Leiva, Madrid, y Howes, 2018).

Las brechas de género en el trabajo han sido ampliamente documentadas, especialmente en relación a la segregación ocupacional y discriminación salarial. Chile presenta una de las brechas salariales más grandes entre los países de altos ingresos, de un 23,7% de acuerdo a ILO (2018) y se ubica en la posición 133

de 135 en el ranking de igualdad salarial para igual trabajo (Schwab y cols., 2017). Incluso controlando por todas las variables de capital humano, la brecha salarial se mantiene en un 17,2% (Durán Sanhueza, Brega, y Sáez, 2015). Dadas las limitaciones de las teorías económicas clásicas para explicar esta brecha, la investigación contemporánea ha aludido a otras fuentes de desigualdad de orden sociológico (modelos tradicionales de familia y roles de género) (England, 2005), institucional (regulación laboral y leyes en favor de la conciliación/maternidad) (Mandel y Semyonov, 2006) y organizacional (recursos humanos y relaciones laborales) (Petersen y Saporta, 2004). Por eso resulta más adecuado hablar propiamente de variedades de brechas de género (Peetz y Murray, 2017).

Las negociaciones en el hogar consisten en cómo se distribuye el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado en el núcleo familiar (Baxter y Hewitt, 2013). La carga total de trabajo en la mayoría de los países latinoamericanos es mayor en el caso de las mujeres (CEPALSTAT, 2019) pero esta disparidad objetiva no significa que sea ilegítima. Las actitudes respecto al tiempo de trabajo deben ser necesariamente interpretadas como preferencias que se forman bajo condicionantes culturales y marcos regulatorios, además de las circunstancias domésticas y financieras a nivel individual (Fagan y cols., 2000). Han predominado en este debate dos teorías sociológicas rivales, pero no excluyentes, especialmente enfocadas en explicar lo que ocurre en aquellos hogares de doble ingreso (hoy predominantes): la teoría del intercambio de recursos-tiempo relativos y la teoría de los roles de género (Bittman y cols., 2003).

La primera perspectiva sostiene que la distribución de trabajo no remunerado es el resultado del poder salarial de cada una de las partes, es decir, que las mujeres realizan más trabajo doméstico como una forma de compensar la diferencia salarial entre hombres y mujeres, y en la medida que las últimas se incorporan al mercado laboral remunerado los primeros contribuyen más al trabajo doméstico. Aquí el género no tiene un efecto directo sino mediado por el dinero. La segunda perspectiva sostiene que el uso del tiempo no es relativo al poder salarial, sino que responde a roles sociales que descansan en una especialización de género. Puede interpretarse también como que la primera teoría es guiada por un principio igualitarista, que asume que la reducción de las brechas de género en trabajo remunerado y no remunerado es un beneficio que se asocia a mayor satisfacción BTF, en tanto la segunda teoría indica que esta reducción de brechas puede resultar una amenaza tanto para hombres y mujeres; hombres resistiéndose a que las mujeres participen más del mercado laboral y mujeres resistiéndose a que los hombres se involucren más en el trabajo doméstico (Buchanan y cols., 2017).

Una tercera teoría, que busca complementar las dos anteriores, es la llamada teoría de neutralización de desviación de género. Esta teoría propone que, en general, la teoría del intercambio domina en la mayor parte de la distribución relativa de ingresos, sin embargo, cuando hombres o mujeres se encuentran en una posición contraria a la estereotípica con respecto a su rol en el hogar, por ejemplo cuando la mujer gana más que el hombre, estos buscan refrendar su rol de género trabajando más (mujeres) o menos (hombres) en los quehaceres del hogar (Brines, 1994; Bittman y cols., 2003; Greenstein, 2000; Kluwer, 2011). Es de esperarse que en estos casos se genere una sobrecarga global de trabajo que lleva a una disminución de la satisfacción por parte de las mujeres (Sawyer, 2009).

Adicionalmente, existen otros factores que interactúan activamente tanto con la asignación de recursos dentro del hogar, como también con los niveles de satisfacción. Por ejemplo, Buchanan et al. (2017) muestran para el caso canadiense que la contratación de cuidados disminuye la satisfacción con el BTF, poniendo en entredicho que las políticas de transferencias monetarias se traduzcan mecánicamente en bienestar. En EE.UU. se ha mostrado que lo más importante para explicar el tiempo dedicado al trabajo no remunerado es el ingreso absoluto de la mujer, pero en Australia lo que más importa es el sueldo relativo respecto a su pareja, diferencia que los investigadores atribuyen al medio cultural (Baxter y Hewitt, 2013). En Chile, el salario no resulta ser un predictor significativo del tiempo dedicado al cuidado (Canales, 2018). Incluso cuando pueden acortarse las brechas de tiempo de trabajo no remunerado, el tipo de tareas que realizan hombres y mujeres son cualitativamente distintas, siendo las mujeres responsables del trabajo intelectual de

administración doméstica, mientras que sus pares hombres se dedican en mayor medida al juego u ocio con los hijos (Offer y Schneider, 2011). El hecho de convertirse en padres/madres incrementa la disparidad: los padres trabajan más horas en el mercado remunerado en comparación a los hombres no padres, mientras que las mujeres trabajan menos horas en el mercado remunerado en comparación a las mujeres no madres (Hegewisch y Lacarte, 2019). También se ha mostrado que el BTF del padre mejora en la medida que el/la hijo/a crece, pero no ocurre así en el caso de la madre (Fagan, Lyonette, Smith, Saldaña-Tejeda, y cols., 2012).

Desde el punto de vista empírico, son pocas las investigaciones que han intentado establecer un vínculo causal entre satisfacción BTF y brechas de género, seguramente, uno de los artículos que más se ha acercado a estos propósitos es el de Buchanan et al. (2017). Los autores encuentran resultados interesantes, en particular, establecen que existen ciertos factores, que en principio deberían favorecer el BTF, resultan en una caída de la satisfacción. Estos factores son la contratación de trabajo doméstico pagado y el tiempo que la pareja dedica al cuidado de los hijos, esto último debido a que es percibido como una amenaza a los roles tradicionales de género, sobretodo para mujeres. Este es un resultado similar al encontrado en este estudio.

Sin embargo, es casi imposible encontrar estudios que aborden conjuntamente la relación causal entre satisfacción BTF y brechas de género, a su vez que se hacen cargo del inminente problema de doble causalidad entre estas variables. Lydon et al (2002) realiza un estudio en el cual busca establecer la relación causal de los salarios sobre la satisfacción con el trabajo, mostrando que la magnitud de los coeficientes se duplica una vez que se controla por los problemas de endogeneidad. Aplica una estrategia de variables instrumentales y encuentra resultados que van en línea con este estudio. Resultados similares se encuentran en el estudio de Powdthavee (2010), en el cual busca establecer la relación causal entre el nivel de ingresos y la felicidad. Encuentra que estudios anteriores subestiman importantemente los órdenes de magnitud del efecto de un aumento de los ingresos sobre la felicidad, sobretodo en estratos socioeconómicos más bajos.

Por tanto, resulta relevante realizar una primera evaluación empírica sobre la relación entre las brechas de trabajo remunerado y no remunerado al interior de los hogares y la satisfacción con el BTF, para así entender qué acuerdos familiares resultan más satisfactorios en los hogares chilenos, y cuales serían algunas implicancias de política pública que consideren estos acuerdos. En este estudio, se busca avanzar hacia encontrar una relación causal, abordando la endogeneidad existente en una de las variables de estudio. Sin embargo, y como se discute en la sección [Sección 6](#), es necesario señalar que este objetivo se cumple solo de manera parcial.

## 2.1. Hipótesis del estudio

De acuerdo a todo lo expuesto en esta sección, podríamos resumir su contenido en 3 hipótesis:

- H1. Hipótesis del beneficio (teoría del intercambio de recursos-tiempo relativos): Para hombres y mujeres existirá una mayor satisfacción con el BTF cuando se alcanza una distribución más igualitaria en la negociación del hogar, asociado a una menor brecha salarial, menor brecha de tiempo de trabajo remunerado, menor brecha de trabajo no remunerado de rutina y de no-rutina (cuidado y ocio con los hijos).
- H2. Hipótesis de la amenaza (roles de género): Para hombres y mujeres existirá una menor satisfacción con el BTF cuando se ve amenazada la estructura familiar tradicional basada en especialización de roles de género, debido a una menor brecha salarial, menor brecha de tiempo de trabajo remunerado, menor brecha de trabajo no remunerado de rutina y de no rutina (cuidado y ocio con los hijos).
- H3. Hipótesis de neutralización de la desviación de género: Al “desafiar” las asignaciones derivadas de roles sociales tradicionales (hombre proveedor), se generan mecanismos de compensación en el que las mujeres aumentan sus horas de trabajo no remunerado y el hombre las disminuye. Cuando la brecha

salarial está cercana a invertirse se genera una sobrecarga global de trabajo que lleva a las mujeres a sufrir una disminución de la satisfacción con el balance trabajo familia.

### 3. Datos

Los datos utilizados en este estudio provienen de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) realizada en el año 2015 por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). Esta encuesta contiene información acerca de 10.716 hogares representativos de la población urbana en todas las regiones del país. Los datos entregan información acerca del tiempo destinado a trabajo remunerado, trabajo doméstico y de cuidados. También contiene información demográfica y variables socioeconómicas que permiten caracterizar a los hogares chilenos. La variable dependiente de estos análisis es la satisfacción con el BTF. Esta encuesta provee una forma interesante de medir el BTF porque se basa en percepciones de los propios respondentes antes que en una evaluación exterior sobre el grado de conciliación. Esta pregunta es fraseada en el módulo T del cuestionario de la ENUT de la siguiente forma: “¿Qué tan satisfecho (a) se siente con los siguientes aspectos de su vida?: Equilibrio entre trabajo y vida familiar”. A la cual los encuestados deben responder entre las alternativas: “5. Totalmente satisfecho”, “4. Satisfecho”, “3. Ni satisfecho ni insatisfecho”, “2. Insatisfecho” o “1. Totalmente insatisfecho”. En lo que sigue, se realizan distintos análisis a partir de esta variable considerándola como una variable de carácter continua y en la Sección 5.2.2 se contrastan los resultados obtenidos con un modelo *probit* ordenado que considera la naturaleza categórica de la variable.

En este estudio estamos interesados en conocer el efecto de las distintas brechas de género al interior del hogar sobre la satisfacción con el BTF, y como estas se relacionan con el proceso de negociación y especialización entre trabajo remunerado y no remunerado entre parejas. Es por esto que reducimos la muestra al subconjunto de parejas de doble ingreso que convivan en un mismo hogar y para los que se tenga información relevante de sus parejas. Además, es necesario aclarar que la ENUT 2015 cuenta con información acerca de 10.705 hogares, de los cuales 4.134 son conformados por parejas de doble ingreso y que conviven juntas. Esto quiere decir, que la información y resultados que de esta investigación emanen son relevantes para al menos el 39 por ciento de los hogares del país.

De esta manera, la muestra final está compuesta de 4.878 personas en las que podemos encontrar 2.064 mujeres y 2.814 hombres. Cabe destacar que la diferencia principal que explica la disparidad entre la cantidad de hombres y mujeres en la muestra del estudio, es que si bien existe información acerca de los ingresos y el uso del tiempo para ciertos individuos y sus parejas, no siempre se cuenta con información acerca de la variable dependiente.

Debido a la importante pérdida de información con respecto a la muestra original, una duda legítima que puede surgir es si acaso esta pérdida de información da paso a algún tipo de sesgo de selección. En el Cuadro 1 mostramos las diferencias de medias (Test T para muestras con diferentes varianzas entre grupos) entre hombres y mujeres para un grupo de variables clave del estudio. Este cuadro muestra que no existen diferencias significativas entre las medias de la muestra total (MT en el cuadro) y la muestra finalmente seleccionada en el estudio (ME).

Por su parte, en el Cuadro 2 podemos ver estadística descriptiva más acabada de las variables relevantes utilizadas en este estudio. Es posible observar que tanto hombres como mujeres declaran estar “Satisfechos/as” en un nivel cercano al 40 por ciento, mientras que los valores extremos no superan el cinco por ciento en ambos casos. Entre un 26 y un 27 por ciento declaran estar “Insatisfechos/as” y un 21 por ciento de los hombres declara no estar “Ni satisfecho ni insatisfecho” en comparación a un 19 por ciento de las mujeres. A priori, no es posible encontrar grandes diferencias entre hombres y mujeres en esta variable, sin embargo, y como veremos más adelante las principales diferencias se encuentran en la interacción de la variable de satisfacción con las variables independientes.

Cuadro 1: Análisis de Sesgo de Selección

Análisis de Sesgo de Selección										
Variables	Hombres					Mujeres				
	N° MT	X MT	N° ME	X ME	Dif <sup>a</sup>	N° MT	X MT	N° ME	X ME	Dif <sup>a</sup>
Satisfacción	3.257	3,15	2.814	3,12	0,02	2424	3,18	2064	3,15	0,04
Edad	3.257	45,09	2.814	44,91	0,18	2424	42,84	2064	42,89	-0,05
Años de Escolaridad	3.257	12,14	2.814	12,26	-0,12	2424	12,42	2064	12,46	-0,04
Experiencia	3.257	26,95	2.814	26,65	0,30	2424	24,42	2064	24,43	-0,01
Quintil de Ingresos	3.257	3,11	2.814	3,13	-0,01	2424	3,32	2064	3,35	-0,03
Número de hijos	3.257	1,50	2.814	1,51	-0,01	2424	1,46	2064	1,46	0,00

Fuente: Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2015.

\*  $p < 0,10$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ . <sup>a</sup> Diferencia de medias a partir de un Test t con varianza desigual.

Cuadro 2: Estadística Descriptiva

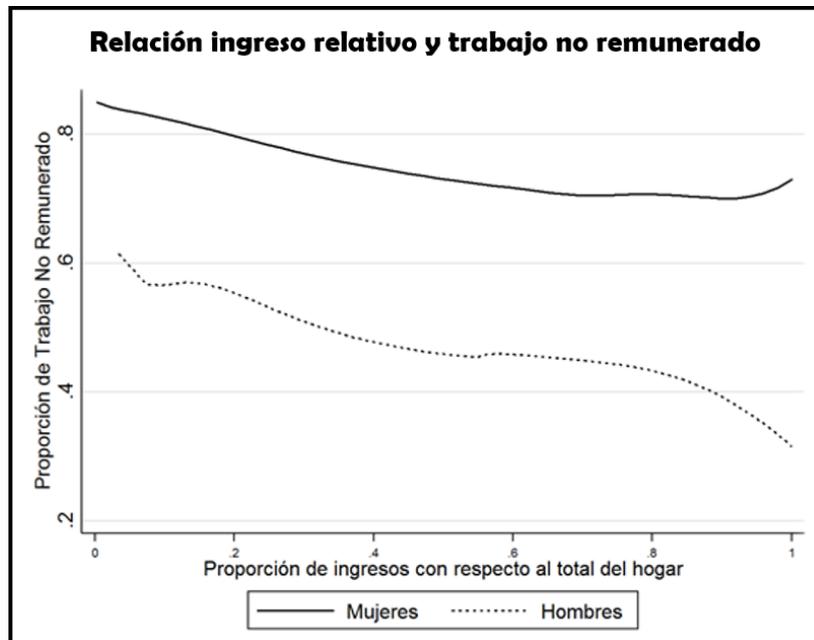
	(1)		(2)	
	Hombres		Mujeres	
	Promedio	DE	Promedio	DE
Totalmente Insatisfecho/a	0.05	0.21	0.05	0.22
Insatisfecho/a	0.28	0.45	0.28	0.45
Ni satisfecho ni insatisfecho	0.22	0.41	0.19	0.39
Satisfecho	0.40	0.49	0.43	0.49
Totalmente Satisfecho	0.05	0.22	0.05	0.22
Proporción de Ingresos sobre Total del Hogar	0.77	0.23	0.44	0.25
Proporción de Horas de Trabajo Remunerado sobre Total del Hogar	0.80	0.24	0.65	0.29
Proporción de Horas de Trabajo No Remunerado sobre Total del Hogar	0.38	0.31	0.76	0.23
Ingreso del trabajo (en pesos por mes)	657,571	639,038	403,454	413,265
Tiempo diario de Trabajo Remunerado (horas)	7.80	2.63	6.43	2.63
Tiempo diario de trabajo No Remunerado (horas)	2.93	2.67	6.40	4.36
Edad	44.91	10.88	42.89	10.73
Edad <sup>2</sup>	2,135.39	966.04	1,954.17	921.06
Años de Escolaridad	12.26	3.65	12.46	3.60
Años de Experiencia Laboral	26.65	12.08	24.43	12.02
Quintil de Ingreso per cápita	3.13	1.33	3.35	1.28
Cantidad de personas en el hogar	3.81	1.34	3.76	1.35
Número de personas externas que brindan apoyo a labores domésticas	1.91	0.29	1.88	0.33
Número de Hijos	1.51	1.04	1.46	1.07
Observaciones	2,814		2,064	

Fuente: Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2015

Al seguir examinando el cuadro anterior, podemos ver que los hombres declaran aportar el 77 por ciento de los ingresos totales del hogar, el 80 por ciento de las horas totales destinadas a trabajo remunerado y el 38 por ciento al total de horas destinadas a trabajo no remunerado. En contraste, las mujeres declaran aportar un 44, un 65 y 76 por ciento, respectivamente. Es necesario recordar que no todos los hombres y mujeres dentro del estudio cuentan con su respectiva pareja en la medición, y que por lo tanto, no es evidente que estas proporciones debiesen sumar 100 por ciento. Por otra parte, todos estos datos son autoreportados, y tal como lo señala la literatura, es posible que contengan una sobrevaloración del aporte propio, sobretudo en los datos entregados por hombres (Baxter y Tai, 2016).

Los hombres declaran trabajar 7.8 horas diarias en trabajo remunerado y 2.93 horas diarias de trabajo no remunerado, equivalente a una carga global de trabajo de 59.5 horas a la semana. Por su parte, las mujeres declaran dedicar 6.43 horas diarias al trabajo remunerado y 6.4 horas diarias al trabajo no remunerado, alcanzando una carga global de trabajo equivalente a 77 horas semanales. Es interesante notar que la carga global de trabajo es ostensiblemente mayor en mujeres. Los datos de la muestra vienen a reforzar la idea de que, incluso en parejas donde ambos tienen un trabajo remunerado, la mujer sigue tomando mayor

Figura 2: Relación ingreso relativo y trabajo no remunerado



Fuente: Elaboración propia a partir de ENUT 2015

responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado que los hombres.

Desde la perspectiva de la teoría del intercambio de recursos-tiempo relativos, las diferencias encontradas anteriormente podrían estar justificadas, entendiendo que los hombres aportan proporcionalmente más ingresos al hogar. Los hombres generan un ingreso cercano a los 657 mil pesos mensuales, mientras que las mujeres alcanzan uno que bordea los 403 mil pesos mensuales. Por el contrario, desde la óptica de la teoría de la amenaza, aún cuando las mujeres pudieran aportar relativamente más ingresos es muy probable que de igual manera trabajaran más horas en promedio de forma no remunerada en el hogar.

En efecto, el grupo de mujeres que aporta más de un 50 por ciento a los ingresos del hogar, aporta a su vez el 74 por ciento del total de horas de trabajo no remunerado. Mientras que, del total de hombres que aportan más del 50 por ciento de los ingresos al hogar, estos declaran aportar apenas el 37 por ciento del total de horas de trabajo no remunerado. En la [Figura 2](#) puede verse claramente como, sin importar cuanto las mujeres aporten a los ingresos del hogar, siempre dedican relativamente una mayor cantidad de horas al trabajo no remunerado en promedio. Además, es interesante notar que en la parte final de la distribución, se ve un pequeño aumento en las horas trabajadas en el hogar, mientras que en la curva de los hombres se genera una pronunciada caída.

Siguiendo hacia un análisis más fino, en la [Figura 3](#) podemos ver la relación entre satisfacción BTF y las distintas variables independientes de este estudio, representadas a través de un polinomio suavizado de segundo grado. En la [Figura 3.A](#) vemos la relación entre satisfacción y la proporción de ingresos que aportan hombres y mujeres con respecto al total del hogar. Podemos ver como los hombres, caracterizados por la línea puntuada, exhiben una tendencia cuadrática donde los puntos de mayor satisfacción están asociados a las distribuciones más especializadas de ingreso.

Por su parte, las mujeres muestran un comportamiento parecido, sin embargo, en en la última parte de la distribución, que corresponde a hogares en los que las mujeres entregan casi la totalidad de los ingresos del hogar, la satisfacción cae abruptamente. Este fenómeno está en línea con la discusión de literatura de

la sección anterior y es similar a lo planteado por la tercera hipótesis de este estudio (H3). Es posible que estemos viendo como al desafiar los roles tradicionales se genera una insatisfacción asociada. Claro está que este es sólo un análisis relacional y de ninguna manera podemos establecer algún vínculo causal.

Para analizar las siguientes figuras, es necesario tener en cuenta que el trabajo no remunerado se puede dividir en dos categorías; el trabajo doméstico, que contempla todas aquellas tareas necesarias para llevar el funcionamiento del hogar, como cocinar, hacer el aseo, lavar, planchar, etcétera y el trabajo de cuidados, que hace referencia al tiempo dedicado al cuidado de otros, como servir la comida, administrar medicinas o tratamientos caseros, jugar con los hijos, entre otras. Teniendo esto en cuenta podemos ver que, tanto la Figura 3.B como 3.D muestran un comportamiento bastante similar. Tanto el trabajo remunerado como los trabajos de cuidado muestran dos altas puntas que se encuentran en los extremos de la distribución. Una de las consecuencias, a priori, que se pueden obtener de este análisis es que la satisfacción está asociada fuertemente a la especialización del trabajo.

Figura 3: Análisis Polinómico

Figura 3.A Ingresos

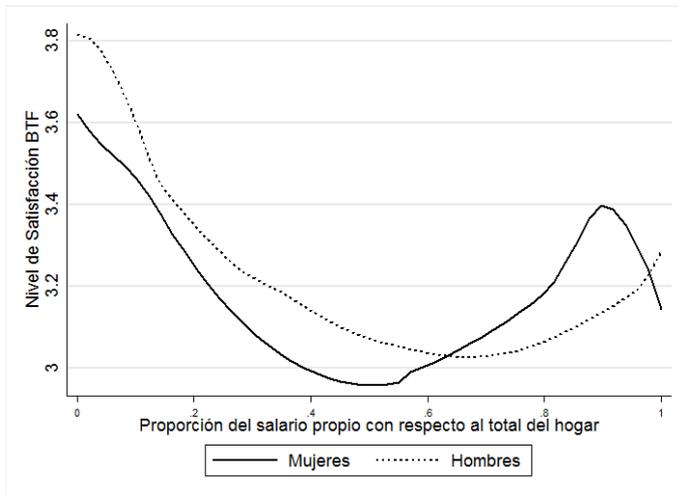


Figura 3.B Trabajo Remunerado

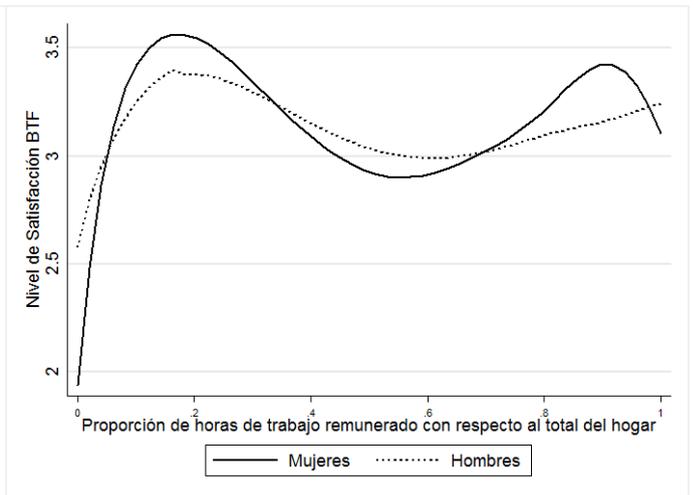


Figura 3.C Trabajo Doméstico

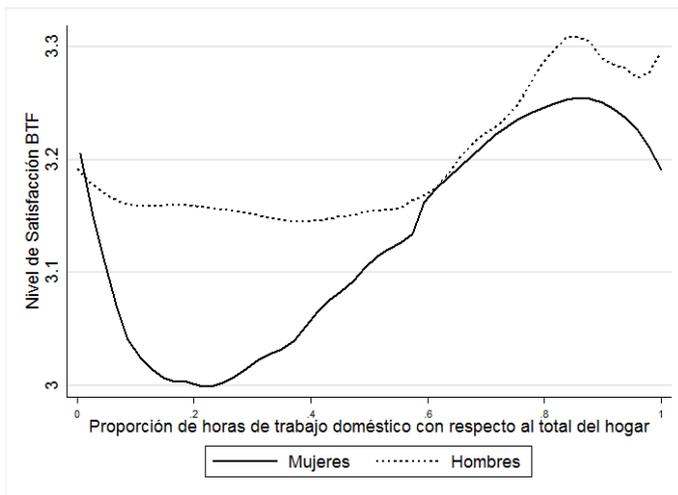
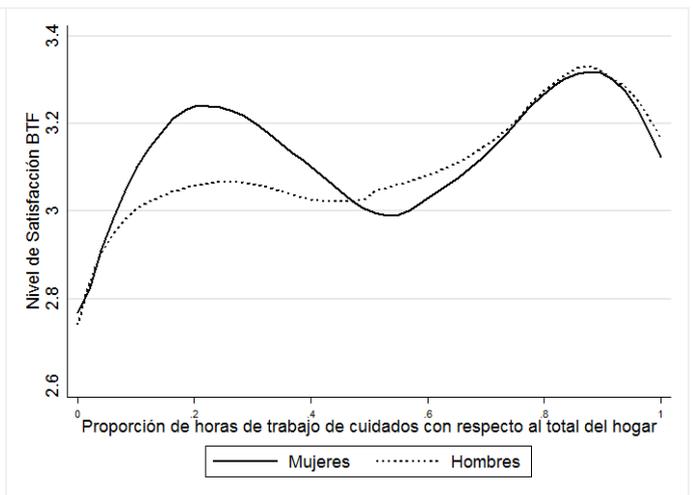


Figura 3.D Trabajo de Cuidados



Fuente: Elaboración propia a partir de ENUT 2015

Como discutimos en el apartado anterior, la insatisfacción se genera cuando se difuminan los límites entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado. Existe una amplia cantidad de literatura que discute el fenómeno de las madres *gatekeepers* (revisar, por ejemplo, [Buchanan y cols.](#)). Estas madres se caracterizan por que no permiten a los hombres involucrarse de mayor forma en las tareas de cuidado puesto que lo entienden como un elemento identificador dentro de su rol en el hogar.

Nuevamente, en la Figura 3.C podemos ver presente la importancia que tiene para las mujeres como factor de identificación, la realización de tareas domésticas. Se puede ver una muy importante insatisfacción en las mujeres cuando proveen de pocas horas de trabajo doméstico con respecto a sus parejas. A diferencia de los casos anteriores aquí es posible apreciar no sólo una preferencia por la especialización, sino que una preferencia por una especialización en particular, en donde es la mujer la que está más satisfecha cuando provee de los servicios necesarios para llevar adelante el hogar.

## 4. Metodología

### 4.1. El modelo económico subyacente

Si bien el objetivo de este estudio no es desarrollar ni profundizar un modelo económico en particular, si es necesario rescatar una cierta racionalidad económica que nos permita darle un sustento conceptual a nuestro planteamiento empírico. Esto es necesario para argumentar que seremos capaces acercarnos a estimar insesgadamente los coeficientes de una regresión que busque estimar el efecto marginal de una disminución/aumento de las brechas de género sobre los niveles de satisfacción en hombres y mujeres. En la sección [Sección 6](#) profundizaremos en las limitaciones que presenta este enfoque y como abordarlas en estudios siguientes.

Los modelos de distribución de recursos al interior del hogar desarrollados por Chiappori (1988) y por Apps y Rees (1996) pusieron fin a 100 años de hegemonía de los modelos unitarios de maximización individual de utilidad al interior de los hogares ([Apps y Rees, 1996](#)), estos son los llamados modelos “colectivos de oferta laboral”. Estos modelos introducen al menos dos innovaciones que son fundamentales para el desarrollo de nuestra propia estrategia empírica, en particular, permite considerar los recursos y preferencias de los demás integrantes del hogar para la toma de decisiones e incorporar la producción de bienes dentro del hogar como un componente dentro de la función de maximización de utilidad<sup>3</sup>, hasta entonces los únicos elementos a considerar eran el nivel de consumo (de bienes producidos fuera del hogar) y las horas de ocio.

El modelo de “negociación”, subconjunto de los modelos colectivos, expresados por Apps y Rees (1996) se sustenta sobre algunos supuestos básicos para el desarrollo del modelo, y que serán fundamentales para validar el modelo empírico de este estudio. En primer lugar, se establece que para maximizar la utilidad del hogar se debe tomar en cuenta la proporción de los recursos generados por los miembros del hogar, en nuestro caso los miembros relevantes son las parejas de hombres y mujeres dentro del hogar. De esta forma, una de las variables clave son los ingresos relativos. Sin embargo, es necesario notar que en este modelo el nivel de ingresos es exógeno, y no puede ser modificado unilateralmente sin importar cual sea el nivel de satisfacción final. De la misma forma, la cantidad relativa de tiempo utilizada para la producción de bienes de consumo dentro del hogar es considerada como el residuo de la cantidad de horas utilizadas en el mercado laboral y para el ocio.

En otras palabras, para alcanzar un mayor nivel de satisfacción, se genera un proceso de negociación al interior del hogar que tiene por objetivo modificar únicamente la cantidad de horas dedicada al trabajo remunerado. Cualquier cambio en los ingresos relativos y la cantidad de tiempo relativo dedicado al trabajo no remunerado solo puede ser consecuencia de una renegociación de la cantidad de horas ofertadas en

---

<sup>3</sup>Esto último es un atributo distintivo en los modelos de negociación propuestos por Apps y Rees.

el mercado laboral, que si puede ser consecuencia de un cierto nivel de satisfacción. Esta racionalidad económica, que es básica en la construcción de los modelos colectivos de oferta laboral, sustentan las premisas teóricas de nuestra estrategia empírica. Esto es, tanto los salarios relativos como el tiempo dedicado al trabajo no remunerado están imposibilitados de ser afectados directamente por los niveles de satisfacción, sino que solo a través de una mediación en la oferta de horas de trabajo en el mercado laboral.

## 4.2. Estrategia Empírica: Variables Instrumentales

La consecuencia lógica del razonamiento expuesto anteriormente, da cuenta de una relación causal bidireccional entre satisfacción (medida como satisfacción BTF) y tiempo relativo dedicado al trabajo remunerado. Para solucionar este problema desde el punto de vista empírico, establecemos un modelo de variables instrumentales que nos permitirá controlar, en parte, la endogeneidad, en la cual estimaremos el efecto de las horas de trabajo sobre el la satisfacción BTF a través de un instrumento que debe cumplir con ser relevante y exógeno. El instrumento seleccionado es las proporción de los ingresos provenientes de fuentes externas, como manutención, bonos y subsidios estatales o rentas de tierras o arriendos, sobre el total de ingresos del hogar. La intuición es que ingresos externos le permiten a cada individuo aumentar su poder de negociación dentro del hogar, sin embargo, no afecta el nivel de satisfacción *per sé*, sino solo mediado a través de las variable independiente.

Una mayor proporción de ingresos externos estaría relacionado negativamente con la cantidad de horas trabajadas, ya que es posible sustituir trabajo por trabajo no remunerado y mantener el mismo nivel de satisfacción (asumiendo que domina el efecto sustitución). Por su parte, es posible argumentar que el instrumento es exógeno puesto que el nivel de satisfacción con el BTF es invariante a ingresos que no tengan que ver con el trabajo. Esto cuando controlamos por el nivel socio económico, la cantidad de hijos, redes de apoyo y factores psicológicos. De cualquier forma, en la [Subsección 5.2](#) profundizaremos en la discusión acerca de la validez del instrumento y lo pondremos a prueba a través de un análisis de robustez.

Teniendo todo lo anterior en cuenta, planteamos la primera etapa de la estimación:

$$\widehat{PropRem}_i = \gamma_0 + \gamma_1 PropExt_i + \gamma_2 PropNoRem_i + \gamma_3 Inv_i + \gamma_4 INV_i * PropNoRem_i + \gamma_5 Controles_i + v_i \quad (1)$$

Donde  $PropRem_i$  es la proporción de horas diarias de trabajo remunerado con respecto al total del hogar,  $PropExt_i$  es la proporción de ingresos provenientes de fuentes externas, que utilizamos como instrumento,  $PropNoRem_i$  es la proporción de horas de trabajo no remunerado,  $Inv_i$  es una variable *dummy* que toma valor 0 cuando el individuo  $i$  aporta menos del 50 por ciento a los ingresos totales del hogar y 1 cuando aporta el 50 por ciento o más de los ingresos del hogar. Por su parte,  $INV_i * PropNoRem_i$  es una variable interactiva que muestra el efecto de un aumento en la proporción de horas de trabajo no remunerado para todos aquellos que aportan más del 50 por ciento a los ingresos totales del hogar. Finalmente,  $Controles_i$  es un vector que contiene una serie de variables clave como la edad, la edad al cuadrado, la experiencia, los años de escolaridad, el número de hijos, el logaritmo del salario diario, las horas diarias de trabajo remunerado, las horas diarias de trabajo no remunerado, el sector económico en el que trabaja el encuestado, la situación contractual (empleador, empleado público, empleado privado o trabajo doméstico) y también la región del país en la que vive.

En una segunda etapa, utilizamos los valores predichos de la primera ecuación,  $\widehat{PropRem}_i$ , como variable independiente en una regresión que tiene al nivel de satisfacción trabajo familia,  $BTF_i$ , como variable dependiente. Es importante notar que se generan estimaciones por separado para hombres y mujeres:

$$BTF_i = \beta_0 + \beta_1 \widehat{PropRem}_i + \beta_2 PropNoRem_i + \beta_3 Inv_i + \beta_4 INV_i * PropNoRem_i + \beta_5 Controles_i + u_i \quad (2)$$

Con esta ecuación podemos ver claramente cuales serían las implicancias de cada uno de las hipótesis de este estudio. De acuerdo a la teoría del intercambio de recursos-tiempo relativo (H1), una distribución más equitativa de los recursos asignados debería resultar en un mayor nivel de satisfacción. En ese sentido, deberíamos esperar para el caso de las mujeres, que en promedio parten de una posición de menor proporción de trabajo remunerado y de ingresos y una mayor proporción de trabajo no remunerado, un  $\beta_1$  y  $\beta_3$  mayores a cero, a su vez un  $\beta_2$  menor a cero.

Por su parte, si dominara la teoría de roles de género, entonces esperaríamos el efecto contrario. Con un  $\beta_1$  y  $\beta_3$  menores a cero, a su vez que un  $\beta_2$  mayor a cero.

La inclusión de la variable interactiva es particularmente útil para comprobar la hipótesis de neutralización de desviación de género (H3). Un  $\beta_4$  altamente negativo indicaría que las mujeres que aportan relativamente más ingresos al hogar sufren de una caída en la insatisfacción con cada aumento en en la proporción de horas de trabajo no remunerado, dando evidencia de que la carga global de trabajo sería el componente explicativo de la insatisfacción. Por su parte, es esperable que en hombres este efecto sea nulo o incluso levemente positivo.

## 5. Resultados

### 5.1. Resultados Principales

En el Cuadro 3 podemos ver los principales resultados de esta investigación. Todas las columnas impares representan estimaciones separadas para mujeres y las columnas pares estimaciones para hombres. Las columnas (1), (2), (3) y (4) muestran regresiones lineales de mínimos cuadrados ordinarios, mientras que las columnas (5), (6), (7) y (8) expresan regresiones de variables instrumentales. La variable dependiente es el nivel de satisfacción BTF y las variables independiente de interés son la proporción de horas trabajadas del individuo con respecto al total del hogar (*PropRem*), las horas trabajadas en trabajo no remunerado con respecto al total del hogar (*PropNoRem*), una variable *dummy* que toma valor 1 cuando el individuo aporta el 50 por ciento o más de los ingresos totales del hogar (*Inv*) y una variable interactiva que recupera el efecto de un aumento porcentual de la proporción de horas trabajadas en el hogar una vez se pasa el umbral mencionado anteriormente ( $Inv = 1 \times PropNoRem$ ). Tanto en las columnas (3) y (4), como en las columnas (7) y (8) agregamos el Número de Hijos a la regresión para ver si la existencia de niños en el hogar genera algún tipo de efecto mediador en las variables independientes, tal como lo señala la literatura.

Mirando las primeras dos columnas, podemos ver que tanto para hombres como mujeres ninguna de las variables independientes son estadísticamente significativas. Al agregar el control de número de hijos en las columnas (3) y (4) aparece una relación positiva y estadísticamente significativa al 10 por ciento de confianza para los hombres. Como profundizaremos más adelante esta es nuestra especificación preferida para el caso de los hombres. Se puede apreciar que para las mujeres aumentar la proporción de horas trabajadas en el hogar no tiene un efecto significativo sobre la satisfacción. Sin embargo, y como discutimos anteriormente, existen fundamentos para pensar que estas estimaciones pueden estar sesgadas debido a la doble causalidad inherente.

En las columnas (5) y (6) realizamos una estimación de variables instrumentales (IV) utilizando la proporción de ingresos externos sobre ingresos totales como instrumento. En las columnas (7) y (8) mantenemos este método de estimación pero además agregamos el número de hijos como control. Enfocándonos en la columna (7), es posible apreciar que se revela una relación negativa y estadísticamente significativa (al cinco por ciento de confianza) entre la proporción de horas trabajadas de forma remunerada y la satisfacción. También se exhibe una relación positiva y estadísticamente significativa al 10 por ciento de confianza de un aumento de la proporción de horas de trabajo no remunerado. Estos resultados entregan fuerte evidencia a favor de la teoría de los roles de género en el caso chileno.

Cuadro 3: Principales Resultados

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	MCO-M	MCO-H	MCO-M	MCO-H	IV-M	IV-H	IV-M	IV-H
PropRem	0.082 (0.107)	0.16 (0.103)	0.095 (0.107)	0.19* (0.103)	-1.99** (0.952)	-0.80 (1.705)	-2.04** (0.960)	-0.65 (1.821)
PropNoRem	-0.0063 (0.169)	-0.11 (0.233)	-0.010 (0.169)	-0.13 (0.232)	1.07** (0.518)	0.31 (0.773)	1.10** (0.522)	0.23 (0.828)
Inv	0.30 (0.190)	-0.062 (0.138)	0.27 (0.190)	-0.050 (0.138)	0.96** (0.372)	0.26 (0.597)	0.96** (0.381)	0.23 (0.622)
Inv=1 × PropNoRem	-0.40* (0.237)	0.20 (0.241)	-0.37 (0.237)	0.19 (0.240)	-0.85** (0.333)	-0.069 (0.536)	-0.84** (0.340)	-0.037 (0.555)
Tiempo total de trabajo remunerado	-0.063*** (0.012)	-0.053*** (0.009)	-0.064*** (0.012)	-0.052*** (0.009)	-0.033* (0.018)	-0.045*** (0.016)	-0.032* (0.019)	-0.046*** (0.016)
Tiempo total de trabajo no remunerado	0.0022 (0.007)	-0.015* (0.009)	0.0051 (0.007)	-0.012 (0.009)	-0.0053 (0.008)	-0.022 (0.015)	-0.0040 (0.008)	-0.019 (0.017)
Ln(ingresos laborales)	-0.069 (0.042)	-0.010 (0.041)	-0.063 (0.042)	-0.011 (0.041)	-0.11** (0.051)	-0.026 (0.051)	-0.11** (0.052)	-0.025 (0.051)
Edad	0.47*** (0.105)	-0.54*** (0.071)	0.48*** (0.106)	-0.57*** (0.072)	0.61*** (0.156)	-0.79* (0.456)	0.62*** (0.157)	-0.78* (0.462)
Edad <sup>2</sup>	0.00048** (0.000)	0.00054*** (0.000)	0.00032 (0.000)	0.00038* (0.000)	0.00082*** (0.000)	0.00066** (0.000)	0.00075** (0.000)	0.00053 (0.000)
Años de escolaridad	-0.48*** (0.106)	0.48*** (0.080)	-0.48*** (0.106)	0.53*** (0.082)	-0.66*** (0.164)	0.73* (0.437)	-0.66*** (0.165)	0.72* (0.433)
Años de experiencia	-0.50*** (0.107)	0.50*** (0.079)	-0.50*** (0.108)	0.54*** (0.081)	-0.67*** (0.164)	0.74* (0.440)	-0.68*** (0.165)	0.74* (0.436)
Número de hijos			-0.059** (0.027)	-0.056** (0.023)			-0.029 (0.033)	-0.039 (0.044)
Constante	1.86** (0.830)	7.62*** (0.650)	1.57* (0.843)	7.67*** (0.647)	2.04* (1.072)	9.89** (4.079)	1.90* (1.101)	9.61** (4.286)
Sector Económico	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Situación Contractual	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Región	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Número de Observaciones	2064	2814	2064	2814	2064	2814	2064	2814

Errores estándar en parentesis  
\*  $p < 0,10$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$

Continuando el análisis de la columna (7), podemos ver que existe una relación positiva y estadísticamente significativa al 5 por ciento de confianza para mujeres que aportan relativamente más a los ingresos del hogar. Este efecto es de cierta manera contraintuitivo con los resultados comentados anteriormente. Podemos interpretar que la teoría de roles de género domina las expresiones relacionadas a la realización del trabajo, ya sea de forma remunerada o no remunerada, es decir, la satisfacción esta fuertemente ligada al rol de género, pero sólo a través de la realización del trabajo mismo, pero no necesariamente respecto de la remuneración que se percibe por ese trabajo. Mujeres que aportan más ingresos al hogar están un 96 por ciento más satisfechas que el resto de mujeres.

Avanzando hacia el análisis de la variable interactiva, podemos ver que un aumento de un uno por ciento en la proporción de horas de trabajo no remunerado, para las mujeres que aportan relativamente más a los ingresos del hogar, se traduce en una caída de la satisfacción de un 84 por ciento. Este resultado nos permite inferir que aquellas mujeres que compensan a sus parejas, en línea con la teoría de la neutralización de desviación de género, sufren de un aumento en su carga global de trabajo que las lleva a experimentar una fuerte caída de sus niveles de satisfacción.

Analizando las variables en nivel, podemos ver que un aumento en las horas totales de trabajo remunerado también está asociado negativamente a la satisfacción en el caso de las mujeres, aunque estadísticamente la relación es más débil. A su vez, un aumento de un uno por ciento de los ingresos laborales está relacionado con una caída de un 11 % en el nivel de satisfacción, mostrando nuevamente evidencia a favor de la teoría de roles de género. Por su parte, un aumento marginal del tiempo total de trabajo no remunerado parece no tener efecto alguno sobre la variable dependiente. De estas tres variables podemos deducir que, en general los efectos relativos dominan los efectos absolutos, tanto en magnitud como en significancia.

Tal y como lo relata la literatura, la edad se relaciona de manera cóncava con respecto al nivel de satisfacción, los años de mayor satisfacción son en la juventud y en la vejez, mientras que adultos con mayores niveles de estrés y responsabilidad ven disminuidos sus niveles de compatibilidad entre familia y trabajo. A diferencia de los hombres, mayores niveles de escolaridad y experiencia no se traducen en mayor satisfacción para las mujeres.

Enfocándonos en la columna (8) podemos ver que ninguna de las variables independientes exhibe una relación estadísticamente significativa con respecto a la satisfacción. A este fenómeno es posible dar al menos 3 argumentos. En primer lugar, es posible que la relación entre brecha de trabajo y satisfacción no sea endógena en hombres. En segundo lugar, es posible que el instrumento no sea lo suficientemente efectivo en hombres, esto ya que muchos de los ingresos que se contabilizan como ingresos externos tienen que ver con subsidios para madres, pago de pensiones alimenticias y apoyos estatales varios que muchas veces están focalizados en mujeres. En tercer lugar, es posible que exista endogeneidad y que el instrumento si sea válido, pero que sin embargo, simplemente no exista una relación estadísticamente significativa entre estas variables. Apoyándonos en el análisis polinomial que hicimos en la [Sección 3](#), es posible argumentar de manera más contundente que no existe una relación endógena entre estas variables en hombres. Es posible que el nivel de satisfacción BTF no sea un determinante a la hora de tomar la decisión de cuantas horas de trabajo remunerado ofertar en el mercado laboral, sino que las decisiones de consumo pesan relativamente mucho más.

De esta forma, volvemos a la columna (4). En ella, podemos observar la que consideramos la especificación que más se ajusta a la relación que en promedio muestran los hombres entre satisfacción y brechas de género. Vemos que existe una relación positiva y estadísticamente significativa al 10 por ciento de un aumento porcentual de la proporción de trabajo remunerado. Esta relación entrega mayor evidencia a favor de la teoría de roles de género (H2). El resto de variables independientes no muestran relaciones estadísticamente significativas. De la misma forma, las variables en nivel no juegan un rol demasiado importante como predictor de la satisfacción, si es interesante notar que la inclusión de la variable número de hijos permite la significancia estadística de la variable independiente y exhibe un coeficiente negativo. Como comentábamos anteriormente, la relación entre brechas de género y satisfacción es mucho más fuerte en mujeres que en hombres.

## 5.2. Análisis de Robustez

### 5.2.1. Validez del Instrumento

Para que el instrumento sea válido, debe ser considerado relevante y exógeno. Esto quiere decir que, debe existir una correlación lo suficientemente grande entre el instrumento y la variable independiente y por otra parte no debe existir correlación alguna entre el instrumento y el término de error de la ecuación (2). Uno de los *tests* estadísticos que suele usarse para comprobar la relevancia del instrumento es el denominado *Test F*. La “regla de oro” establece que un instrumento puede ser considerado relevante cuando el estadístico *F* es mayor a 10. Otros *tests* establecen que el estadístico *F* debe ser mayor a los valores críticos del test de instrumentos débiles de Stock y Yogo.

Existe literatura que argumenta que podría existir cierta conexión entre ingresos externos y satisfacción con

Cuadro 4: Análisis de Robustez

	(1)	(2)	(3)
	IV-M	IV-M	IV-M
PropRem	-2.04** (0.960)	-2.22** (1.024)	-2.21** (1.021)
PropNoRem	1.10** (0.522)	1.32** (0.552)	1.31** (0.551)
Inv	0.96** (0.381)	1.03*** (0.388)	1.02*** (0.388)
Inv=1 × PropNoRem	-0.84** (0.340)	-0.91*** (0.335)	-0.91*** (0.334)
Actividades de esparcimiento		0.066* (0.037)	0.067* (0.037)
Nivel de estrés: Sí, siempre (No, nunca = 0)		-1.11*** (0.097)	-1.11*** (0.097)
Nivel de estrés: Sí, algunas veces (No, nunca = 0)		-0.55*** (0.084)	-0.55*** (0.084)
Contratación de Trabajo Doméstico			0.050 (0.090)
Constante	1.90* (1.101)	3.80*** (0.936)	3.60*** (1.016)
Controles	Sí	Sí	Sí
Número de observaciones	2064	2064	2064
<i>F</i>	22.711	20.255	20.102
Valores críticos Stock & Yogo (10 % tamaño máximo IV)	16.38	16.38	16.38

Errores estándar en paréntesis

\*  $p < 0,10$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$

el BTF. Brodeur y Connolly (2013) argumentan que el principal mecanismo sería a través de la cantidad de horas trabajadas, sin embargo, establecen que pueden haber otros mecanismos a través de los cuales podrían incidir. En particular, una fuente de ingresos externos podría significar una mayor cantidad de tiempo libre que permita aliviar la carga de trabajo, también puede significar una despresurización desde el punto de vista psicológico o estar capturando ciertos efectos relacionados a apoyo de familiares o trabajo doméstico externo que incide en el funcionamiento del hogar.

Para hacernos cargo de estos posibles mecanismos, presentamos en el Cuadro 4 la regresión de variables instrumentales para las mujeres, añadiendo controles que puedan servir como *proxys* de estas variables y realizamos un análisis de sensibilidad. En la columna (1) se muestra la misma especificación existente en la columna (7) del Cuadro 3, mientras que en la columna (2) añadimos la cantidad de actividades de esparcimiento a las que el sujeto atiende en la semana, como también un autoreporte de los niveles de estrés. Además, en la columna (3) añadimos la cantidad de personas que prestan apoyo a las tareas del hogar, ya sean familiares o servicios contratados.

Podemos ver que las variables independientes se mantienen robustas a la inclusión de estas variables en la

columna (2) y (3), con todo, los efectos se amplifican levemente. Además, el estadístico  $F$  no muestra mayores variaciones, por lo que es posible concluir que se mantiene relevante a pesar de la inclusión de controles potencialmente conflictivos. Como era de esperarse, las personas que atienden a una mayor cantidad de actividades de esparcimiento reportan una mayor satisfacción BTF y aquellos con mayores niveles de estrés una menor. A diferencia de lo encontrado en otros estudios, como el Buchanan et al. (2017), no es posible aseverar que una mayor cantidad de personas apoyando al trabajo doméstico se traduzca en una caída de la satisfacción. En definitiva, es posible argumentar que el instrumento es válido.

### 5.2.2. Variable dependiente categórica

Una legítima duda que podría surgir al lector es si acaso la variable dependiente debería ser tratada como una variable categórica en lugar de una continua. En el Cuadro 5 podemos ver los efectos marginales de un modelo *probit* ordenado en un contexto de variables instrumentales. Todo esto para la especificación favorita y únicamente para el cohorte de mujeres (equivalente a la columna (7) del Cuadro 3). En la columna (1) se muestra el efecto marginal promedio para este modelo y en las siguientes cinco columnas, se muestra el efecto marginal para cada nivel de satisfacción de la variable dependiente. De la primera columna es importante contrastar la dirección (signo) y magnitud de los efectos con respecto a la columna (7) del Cuadro 3.

Cuadro 5: Análisis de Robustez

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Promedio	Totalmente insatisfecha	Insatisfecha	Ni satisfecha ni insatisfecha	Satisfecha	Totalmente satisfecha
PropRem	-2.00*** (0.615)	0.34** (0.168)	0.32*** (0.022)	0.019** (0.008)	-0.39*** (0.029)	-0.29* (0.153)
PropNoRem	1.07*** (0.348)	-0.14* (0.076)	-0.13*** (0.025)	-0.0083** (0.003)	0.15*** (0.031)	0.12* (0.068)
Inv	0.92*** (0.262)	-0.052* (0.027)	-0.050*** (0.011)	-0.0047** (0.002)	0.058*** (0.011)	0.048* (0.029)
Inv=1 × PropNoRem†	-0.80*** (0.262)	0.17 (0.073)	0.11 (0.052)	-0.011 (0.013)	-0.174 (0.044)	-0.091 (0.044)
Tiempo total de trabajo remunerado	-0.026 (0.018)	0.0045* (0.003)	0.0042 (0.004)	0.00025 (0.000)	-0.0051 (0.005)	-0.0038* (0.002)
Tiempo total de trabajo no remunerado	-0.0039 (0.007)	0.00066 (0.001)	0.00062 (0.001)	0.000037 (0.000)	-0.00076 (0.001)	-0.00057 (0.001)
Ln(ingresos laborales)	-0.10** (0.046)	0.018** (0.009)	0.017** (0.008)	0.00098 (0.001)	-0.020** (0.010)	-0.015* (0.008)
Edad	0.53*** (0.126)	-0.091*** (0.026)	-0.086*** (0.032)	-0.0051 (0.003)	0.10*** (0.037)	0.078*** (0.024)
Edad2	0.00067** (0.000)	-0.00012** (0.000)	-0.00011*** (0.000)	-0.000064* (0.000)	0.00013*** (0.000)	0.000099* (0.000)
Años de escolaridad	-0.57*** (0.126)	0.098*** (0.028)	0.092*** (0.032)	0.0054 (0.003)	-0.11*** (0.037)	-0.084*** (0.027)
Anos de experiencia	-0.58*** (0.127)	0.100*** (0.029)	0.093*** (0.033)	0.0055 (0.004)	-0.11*** (0.038)	-0.085*** (0.027)
Numero de hijos	-0.021 (0.031)	0.0036 (0.005)	0.0033 (0.005)	0.00020 (0.000)	-0.0041 (0.006)	-0.0030 (0.004)
Constante	0.095 (0.213)					
Constante (Insatisfecha)	-0.56 (0.964)					
Constante (Totalmente insatisfecha)	0.49 (0.980)					
Constante (Insatisfecha)	0.94 (0.990)					
Constante (Ni satisfecha ni insatisfecha)	2.32** (1.038)					
Constante (Satisfecha)	-1.40*** (0.014)					
Sector Económico	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Situación Contractual	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Región	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Observaciones	2064	2064	2064	2064	2064	2064

Errores estándar en paréntesis

† El efecto marginal de la interacción entre una variable discreta y continua se calcula como la diferencia entre el efecto promedio de la variable continua evaluada en los distintos valores posibles de la variable discreta.

\*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

Del cuadro anterior podemos notar que gran parte de las variables mantienen tanto la dirección como la significancia del modelo anterior. La única excepción es que, en el modelo no lineal, el tiempo total de trabajo remunerado no es estadísticamente significativo en el promedio, aunque sí en los estadíos más extremos a un 10% de confianza. Este resultado viene a fortalecer la idea de que las variables de nivel son menos relevantes que las variables relativas a la hora de entender los determinantes de la satisfacción. En este sentido, podría decirse que la sociedad chilena se comporta más parecido a la australiana que a la estadounidense de acuerdo a lo planteado por Baxter y Hewitt (2013).

Es interesante notar que las variables independientes principales, exhiben un comportamiento coherente con lo encontrado anteriormente. Una mayor especialización de las labores lleva a un aumento en la probabilidad de encontrarse satisfechas y totalmente satisfechas. Lo mismo ocurre con las mujeres que tienen más ingresos que sus parejas. Por su parte, la variable interactiva solo es estadísticamente significativa en promedio y no se encuentran diferencias para cada sección en particular.

En definitiva, este análisis confirma y robustece los resultados encontrados en la sección anterior.

## 6. Limitaciones

Tal como se discutió en la [Sección 4](#), en este estudio se propone una racionalidad económica para establecer una relación endógena entre una de las variables de estudio y la variable dependiente: las variables de horas de trabajo dedicadas al trabajo remunerado y el nivel de satisfacción con el balance trabajo. Sin embargo, es posible argumentar que también existe una relación endógena entre una segunda variable de estudio y la variable dependiente. Esta es la variable de horas dedicadas al trabajo no remunerado.

En este estudio no es posible abordar ambas posibles fuentes de endogeneidad debido a la disponibilidad de datos, es por esto que es necesario señalar al/la lector/a que la endogeneidad se aborda de forma parcial, y por lo tanto, la causalidad entre los efectos aún no puede ser completamente confirmada.

El Gobierno de Chile, ha anunciado la realización de una segunda versión de la ENUT, que se realizará durante 2023 y se estima que sus resultados estarán disponibles en 2024. Esta será una oportunidad para repetir estas estimaciones agregando nuevas fuentes de información, confirmando la robustez de los resultados en el tiempo y abordando el problema de endogeneidad de una manera más completa, permitiendo guiar la política pública en materia de balance trabajo familia.

## 7. Conclusiones

La distribución de los recursos, ya sea de tiempo o de ingresos, entre parejas al interior del hogar es un componente fundamental para entender el grado de conciliación entre el ambiente laboral y la vida familiar. Sin embargo, las consecuencias de cambios en estas distribuciones son muy distintas en hombres y mujeres. Los resultados de este estudio permiten relevar que la relación entre brechas de género y satisfacción es bastante más tenue en hombres. En particular, solo es posible encontrar una relación positiva entre un aumento de la proporción de horas de trabajo remunerado y satisfacción, sin siquiera hacer uso de una estrategia de variables instrumentales que permita controlar una supuesta endogeneidad que conceptualmente existe, pero que empíricamente no hemos encontrado.

La historia es muy distinta para el caso de las mujeres. Encontramos fuerte evidencia a favor de la teoría de roles de género en lo que respecta a la realización de trabajo remunerado y no remunerado. En este caso una distribución más igualitaria de la asignación de tiempo resulta en una caída en la satisfacción, refrendando la idea de que estos aspectos conforman la identidad y el rol de las mujeres dentro del hogar en la sociedad chilena. No podemos decir lo mismo en el caso de la distribución salarial. Mujeres que aportan relativamente más ingresos al hogar exhiben mayores niveles de satisfacción.

El anterior es probablemente el resultado más importante de este estudio pues trae consigo una importante recomendación de política pública. Como discutimos en la [Sección 2](#). En múltiples ocasiones las políticas que tienen por objetivo aumentar el grado de conciliación entre trabajo y familia terminan perjudicando las opciones de las mujeres de acceder a puestos de mayor relevancia, responsabilidad y estatus dentro de las organizaciones, condenándolas a trabajos de poco impacto y bajos salarios. De acuerdo al resultado obtenido en este estudio, políticas de BTF deben procurar no afectar la distribución de salarios puesto que, de no cumplir esta condición, es posible que la política no logre ninguno de los objetivos que se propone.

También es interesante notar que, la teoría de neutralización de la desviación de género se cumple a cabalidad en el caso chileno, un aumento de las horas trabajo no remunerado en el caso de mujeres que relativamente aportan más ingresos trae consigo una importante caída de la satisfacción. Inferimos que se debe a un aumento de la carga global de trabajo que termina por agotar a estas mujeres más productivas. Así mismo, no es posible encontrar una caída de la satisfacción aparejado con la contratación de servicios domésticos externos. Quizás una recomendación de política interesante podría ser el subsidio de trabajo doméstico para mujeres con hijos.

Para enfrentar el problema de endogeneidad nos valimos de una racionalidad económica que pudiera sustentar los supuestos empíricos establecidos en este estudio. Además, propusimos un análisis de robustez para seguir poniendo a prueba el instrumento seleccionado. También, analizamos si acaso existían diferencias relevantes considerando la variable dependiente como categórica, finalmente este análisis solo vino a confirmar los resultados obtenidos en el modelo lineal.

Sin duda, algunos de los desafíos para siguientes investigaciones es la profundización y formalización de un modelo económico que permita integrar mayores niveles de interacción entre parejas e incluso incorporar a otros miembros de la familia en la toma de decisiones para obtener un resultado integral que tenga al hogar como sujeto de estudio. Por lo demás, afinar y comprender de mejor manera la relación existente entre brechas de género y satisfacción BTF en hombres y como políticas públicas pueden apuntar a mejorar su grado de conciliación, son también parte de las vertientes que esta investigación abre para futuros estudios.

## Referencias

- Abramo, L., y Valenzuela, M. E. (2005). Balance del progreso laboral de las mujeres en américa latina. *Revista Internacional del Trabajo*, 124(4), 399–430.
- Albagli, P., y Rau, T. (2019). The effects of a maternity leave reform on children’s abilities and maternal outcomes in chile. *The Economic Journal*, 129(619), 1015–1047.
- Albrecht, J., Björklund, A., y Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in sweden? *Journal of Labor economics*, 21(1), 145–177.
- Apps, P. F., y Rees, R. (1996). Labour supply, household production and intra-family welfare distribution. *Journal of Public Economics*, 60(2), 199–219.
- Arriagada, I. (2007). Latin american families: Changing, diverse and unequal. *Papeles de población*, 13(53), 9–22.
- Baxter, J., y Hewitt, B. (2013). Negotiating domestic labor: Women’s earnings and housework time in australia. *Feminist Economics*, 19(1), 29–53.
- Baxter, J., y Tai, T.-o. (2016). Inequalities in unpaid work: A cross-national comparison. *Handbook on well-being of working women*, 653–671.
- Bergmann, B. R. (2008). Long leaves, child well-being, and gender equality. *Politics Society*, 36(3), 350-359. Descargado de <https://EconPapers.repec.org/RePEc:sae:polsoc:v:36:y:2008:i:3:p:350-359>
- Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbre, N., y Matheson, G. (2003). When does gender trump money? bargaining and time in household work. *American Journal of sociology*, 109(1), 186–214.
- Blofield, M., y Martínez Franzoni, J. (2015). Maternalism, co-responsibility, and social equity: a typology of work–family policies. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(1), 38–59.
- Brady, D., Blome, A., y Kmec, J. A. (2020). Work–family reconciliation policies and women’s and mothers’ labor market outcomes in rich democracies. *Socio-Economic Review*, 18(1), 125–161.
- Brines, J. (1994). Economic dependency, gender, and the division of labor at home. *American Journal of sociology*, 100(3), 652–688.
- Brodeur, A., y Connolly, M. (2013). Do higher child care subsidies improve parental well-being? evidence from quebec’s family policies. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 93, 1–16.
- Buchanan, T., Das, A., y McFarlane, A. (2017). Gender differences in within-couple influences on work–family balance satisfaction: when benefits become threats. *Journal of Family Studies*.
- Canales, V. (2018). Cuidados, trabajo y familia: ¿una ecuación posible? el tiempo dedicado al cuidado de los hijos en chile (tesis de grado). *Universidad de Chile*.
- CEPALSTAT. (2019). *Tiempo total de trabajo según tipo de trabajo y sexo*. [https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/tabulador/SisGenMuestraFicha.puntual.asp?id\\_aplicacion=17&id\\_estudio=221&indicador=2503&idioma=e](https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/tabulador/SisGenMuestraFicha.puntual.asp?id_aplicacion=17&id_estudio=221&indicador=2503&idioma=e). (Online; recuperado el 13-Julio-2021)
- Chiappori, P.-A. (1988). Rational household labor supply. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 63–90.
- Durán Sanhueza, G., Brega, C., y Sáez, B. (2015, 06). Mujeres trabajando, una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en chile (2015). doi: 10.13140/RG.2.1.1325.3283
- England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 264–288.
- Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M., Saldaña-Tejeda, A., y cols. (2012). *The influence of working time arrangements on work-life integration or ‘balance’: a review of the international evidence*. ILO Geneva.
- Fagan, C., O’Reilly, J., y Rubery, J. (2000). Part-time work: Challenging the ‘breadwinner’ gender contract. *JENSON, Jane, LAUFER, Jacqueline y MARUANI, Margaret, The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work, Aldershot: Ashgate Publishing Limited*, 174–186.

- Fagan, C., O'Reilly, J., y Rubery, J. (2020). Part-time work: Challenging the “breadwinner” gender contract. En *The gendering of inequalities: Women, men and work* (pp. 174–186). Routledge.
- Gasser, M., y Liechti, L. (2015). Gender equality trade-offs re-examined: evidence from swiss cantons. *Community, Work & Family*, 18(3), 249–267.
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and family*, 62(2), 322–335.
- Hegewisch, A., y Lacarte, V. (2019). Gender inequality, work hours, and the future of work.
- INE. (2020). *Mujeres y hombres en el mercado laboral*. [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4\\_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4_3). (Online; recuperado el 13-Julio-2021)
- Kluwer, E. S. (2011). Psychological perspectives on gender deviance neutralization. *Journal of Family Theory & Review*, 3(1), 14–17.
- Lalive, R., y Zweimüller, J. (2009). How does parental leave affect fertility and return to work? evidence from two natural experiments. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3), 1363–1402.
- Leiva, P. I., Madrid, H., y Howes, S. S. (2018). 16 a review of work–family research in latin america. *The Cambridge handbook of the global work–Family interface*, 303.
- Lydon, R., y Chevalier, A. (2002). *Estimates of the effect of wages on job satisfaction* (n.º 531). Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political . . .
- Mandel, H., y Semyonov, M. (2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American sociological review*, 70(6), 949–967.
- Mandel, H., y Semyonov, M. (2006). A welfare state paradox: State interventions and women’s employment opportunities in 22 countries. *American journal of sociology*, 111(6), 1910–1949.
- Mikula, G., Freudenthaler, H. H., Brennacher-Kroll, S., y Brunschko, B. (1997). Division of labor in student households: Gender inequality, perceived justice, and satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 19(3), 275–289.
- Offer, S., y Schneider, B. (2011). Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families. *American Sociological Review*, 76(6), 809–833.
- OFFICE., I. L. (2018). *Global wage report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. International Labour Office.
- Peetz, D., y Murray, G. (2017). *Women, labor segmentation and regulation: Varieties of gender gaps*. Springer.
- Petersen, T., y Saporta, I. (2004). The opportunity structure for discrimination. *American Journal of Sociology*, 109(4), 852–901.
- Pettit, B., y Hook, J. L. (2009). *Gendered tradeoffs: Women, family, and workplace inequality in twenty-one countries*. Russell Sage Foundation.
- Powdthavee, N. (2010). How much does money really matter? estimating the causal effects of income on happiness. *Empirical economics*, 39(1), 77–92.
- Sawyer, K. (2009). Breaking the “iron” barrier: Implications of deviance neutralization theory on the division of household labor and health.
- Schieman, S., Glavin, P., y Milkie, M. A. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966–988.
- Schönberg, U., y Ludsteck, J. (2014). Expansions in maternity leave coverage and mothers’ labor market outcomes after childbirth. *Journal of Labor Economics*, 32(3), 469–505.
- Schwab, K., Samans, R., Zahidi, S., Leopold, T. A., Ratcheva, V., Hausmann, R., y Tyson, L. D. (2017). *The global gender gap report 2017*.
- Wharton, A. S., y Blair-Loy, M. (2006). Long work hours and family life: A cross-national study of employees’ concerns. *Journal of Family Issues*, 27(3), 415–436.