Trabajando duro y durando en el trabajo: Estimaciones para Argentina de la valoración subjetiva del tiempo de trabajo usando modelos de duración

Camusso, Jorge* Varvello, Juan Cruz** Navarro, Ana Inés***

Abstract

Este trabajo estima, para Argentina, la valoración subjetiva del tiempo de trabajo por parte de los asalariados. Para ello se utilizan datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) para el período 2004-2024 y se estiman modelos econométricos de duración que permiten, a partir de los coeficientes estimados y bajo un enfoque de preferencias reveladas, reconstruir las valoraciones relativas de los individuos por los atributos de los empleos. Los principales resultados sugieren que los asalariados valoran positivamente el tiempo de trabajo en el margen y que estarían "dispuestos a pagar", en promedio, cerca de 3.8% de su salario horario por trabajar una hora adicional a la semana, permaneciendo fijo su nivel de bienestar. En términos monetarios, esta valoración representa cerca de $250 o 0.21 dólares por hora trabajada, a valores de junio de 2025. Así, la evidencia empírica para Argentina estaría indicando que el trabajo como un todo no es percibido como un "mal" como sugiere gran parte de los modelos convencionales, sino que además hay motivaciones extrínsecas e intrínsecas que van más allá del salario actual.

Clasificación JEL: C18, J22, J24, J31

Palabras clave: valoración, trabajo, atributos, duración, Argentina

* Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Austral, Paraguay 1950, S2000FZF Rosario, Argentina. E-mail: jcamusso@austral.edu.ar.
** Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Austral, Paraguay 1950, S2000FZF Rosario, Argentina. E-mail: jvarvello@austral.edu.ar.
*** Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Austral, Paraguay 1950, S2000FZF Rosario, Argentina. E-mail: anavarro@austral.edu.ar.

1. Introducción

Cómo trabajamos, qué tareas realizamos, dónde las llevamos a cabo, por cuánto tiempo, con qué objetivo lo hacemos y qué dejamos de lado para llevarlas adelante son dimensiones del mundo del trabajo que han estado moldeadas por la interacción entre factores económicos, tecnológicos, sociales, políticos y culturales. Los cambios en estos factores transforman la organización y realización del trabajo, su magnitud a nivel micro y macroeconómico e, incluso, su significado. Previo al capitalismo industrial, el trabajo estaba condicionado por las estaciones del año, el clima y las necesidades inmediatas, alterando entre períodos de alta y baja intensidad. Al encontrarse más integrado a la vida familiar y de la comunidad no había una distinción rígida entre actividades productivas y de ocio. La revolución industrial marcó un quiebre entre el tiempo de trabajo y de ocio, incrementando inicialmente las horas trabajadas debido a las necesidades técnicas de los nuevos procesos de mecanización de las fábricas. El propio avance técnico y las negociaciones de los sindicatos lograron reducir la semana laboral y las horas de trabajo diarias, mientras que posteriormente el desarrollo del sector de los servicios incorporó nuevos patrones de trabajo más flexibles (Burchell et al., 2024; Golden, 2009; Levy Yeyati & Judzik, 2024).

Con el inicio del nuevo milenio, el mundo laboral comienza a atravesar tensiones que parecerían haberse exacerbado desde la pandemia de COVID-19. El experimento masivo que significó la implementación del teletrabajo obligatorio en muchos países le dio impulso a esta modalidad en la pospandemia y, también, a otros formatos de trabajo flexible. Así, la jornada de trabajo rígida de ocho/nueve horas de oficina y cinco días a la semana continúa fragmentándose, difuminándose la separación entre tiempo libre, tareas del hogar y trabajo remunerado. De este modo, parecería que la mayor flexibilización, la reducción de tiempos de viaje y las tecnologías de la comunicación estarían contribuyendo a aumentar la intensidad laboral que, aunque muestra un estancamiento secular en el promedio de horas trabajadas, resulta visiblemente heterogénea según remuneración, escala jerárquica, educación y género (Alaimo et al., 2022; Antal et al., 2024; Barrero et al., 2023; Burchell et al., 2024; Díaz Escobar et al., 2024, Golden, 2009).

Asimismo, la reciente irrupción masiva de la Inteligencia Artificial (IA) generativa modificó el panorama de las ocupaciones en riesgo de automatización, extendiendo el interrogante de la sustitución hasta los trabajos de mayor calificación (Cruces et al., 2024; Eloundou et al., 2023; Levy Yeyati & Judzik, 2024). Sin embargo, no resulta evidente si la IA proporcionará un salto tecnológico tal que impulse la reducción de la jornada laboral estándar actual, pese a que

algunos aventuran la extinción completa del trabajo remunerado y la necesidad de un ingreso universal. En cambio, se observa un renovado interés por lograr una reducción de la jornada laboral a cuatro días, con varios países, sectores económicos y empresas que vienen realizando experimentos -principalmente en economías desarrolladas- aunque todavía sin resultados concluyentes (Antal et al., 2024; Burchell et al., 2024; Mullens & Glorieux, 2024).

Los cambios que tengan lugar en las diferentes dimensiones de la jornada laboral, así como el grado de penetración y utilización de las nuevas tecnologías también dependerán de las preferencias de las personas con respecto a las horas de trabajo. Por ejemplo, si el teletrabajo nos permite ahorrar tiempo de viaje a la oficina, ¿trabajaríamos más o menos? Aksoy et al. (2023) encuentran evidencia para Estados Unidos de que, en promedio, 40% del ahorro de tiempo de viaje se destina a la ocupación primaria o secundaria. ¿Con la IA generativa reemplazaremos algunas tareas laborales -quizás las más molestas y tediosas-, todas y/o ampliaremos nuestras capacidades? ¿Qué sucederá con la aplicación de IA a aquellos trabajos que las personas también realizan por un propósito más allá del ingreso monetario? (Bankins & Formosa, 2023). Las respuestas a estos interrogantes requieren indagar sobre cómo las personas valoran el trabajo o, más precisamente, la valoración del tiempo de trabajo.

El mercado laboral en Argentina experimenta cambios en la jornada laboral, como el aumento del trabajo híbrido y la penetración de nuevas tecnologías, aunque también presenta desafíos característicos de una economía en desarrollo. Persiste un alto grado de informalidad y baja productividad en muchos sectores que, en el contexto de un ciclo económico volátil y con cambios bruscos en la inflación característicos de la economía argentina, han impulsado a trabajadores asalariados por debajo de la línea de pobreza. En los períodos de recesión, disminución del empleo y de los ingresos reales las estrategias en los hogares de menor poder adquisitivo suelen consistir en aumentar la intensidad laboral, sumando también al mercado laboral la participación de algún miembro adicional.

Por otro lado, datos cualitativos sugieren que los trabajadores argentinos valoran su empleo más allá del factor monetario y estarían en desacuerdo con que su importancia disminuya[1]. Así, es evidente que, en este marco complejo y heterogéneo sobre el que se discute la necesidad de *aggiornar* las instituciones que regulan el mercado laboral, la orientación de futuras reformas

[1] Así lo reflejan los resultados del estudio "Enamorados del Trabajo" del portal de empleo Bumeran: https://fortuna.perfil.com/noticias/empleo/los-argentinos-trabajarian-si-no-tuvieran-necesidad.phtml. También se pueden consultar los datos de la World Value Survey para Argentina en: https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp .

debería contemplar integralmente las múltiples dimensiones que inciden en el bienestar y las decisiones de los trabajadores, entre ellas la valoración que éstos otorgan a su tiempo de trabajo.

El objetivo de este trabajo consiste en medir, a partir de datos observacionales y utilizando un enfoque de preferencias reveladas, la valoración subjetiva que los asalariados de Argentina asignan a su trabajo. Más específicamente, en línea con la literatura, el objetivo es estimar la tasa marginal de sustitución entre salario y tiempo de trabajo. Para ello se utilizan datos de EPH y se estiman modelos econométricos de duración que permiten analizar las diferencias salariales en mercados de trabajo imperfectos, a partir de las preferencias por los atributos de los empleos que los mismos asalariados revelan mediante el tiempo que permanecen en una misma relación laboral (Gronberg & Reed, 1994; Van Ommeren et al., 2000; Lavetti, 2023).

Este trabajo guarda relación con la literatura teórica que incorpora el tiempo como una dimensión relevante en las decisiones económicas y, más específicamente, la rama que considera el tiempo de trabajo como un argumento específico en la función de utilidad de los individuos (Becker, 1965; DeSerpa, 1971; Jara-Díaz & Guevara, 2003; Oort, 1969). Desde el punto de vista empírico, el trabajo se inserta en la literatura que estima, con diferentes metodologías y enfoques, la valoración subjetiva del tiempo de trabajo. También, bajo una perspectiva más global, el estudio se ubica en la amplia literatura sobre oferta laboral (Golden, 2009; Jara-Díaz & Contreras, 2024; Spencer, 2015). La principal contribución de este trabajo consiste en aportar evidencia empírica para Argentina sobre la valoración subjetiva del tiempo de trabajo por parte de los asalariados, empleando un enfoque de preferencias reveladas en el que las valoraciones relativas se obtienen a partir de las estimaciones de modelos econométricos de duración que pueden aplicarse a datos observacionales. De hecho, hasta al momento no se han identificado estudios de esta índole para Argentina.

Los principales resultados sugieren que los asalariados valoran positivamente el tiempo de trabajo en el margen y que estarían "dispuestos a pagar", en promedio, cerca de 3.8% de su salario horario por trabajar una hora adicional a la semana ($250 o 0.21 dólares por hora trabajada, a valores de junio de 2025), permaneciendo constante su nivel de bienestar. Si bien esta valoración relativa no muestra diferencias sustanciales por períodos o género, se observan algunas especificidades al desagregar las estimaciones según sector de actividad y carga horaria, permitiendo distinguir con mayor claridad los potenciales factores intrínsecos y extrínsecos que afectan la valoración del trabajo.

El documento se estructura como sigue: en la Sección 2 se presenta una revisión de la literatura; en la Sección 3 se describen los datos a utilizar; en la Sección 4 se explica la metodología adoptada para medir la valoración subjetiva del tiempo de trabajo; la Sección 5 presenta el análisis de los principales resultados; la Sección 6 concluye con las reflexiones finales.

2. Revisión de la literatura

Desde un punto de vista teórico, este trabajo se relaciona con la literatura sobre modelos de asignación del tiempo, que incorporan a éste como una dimensión relevante en las elecciones económicas. De acuerdo con este enfoque, la función de utilidad que maximizan los individuos u hogares depende de forma explícita del consumo de las actividades domésticas que produce, utilizando como *inputs* tanto los bienes adquiridos en el mercado como el tiempo asignado a cada actividad. A su vez, las posibilidades de consumo se encuentran limitadas por el tiempo total disponible, su ingreso monetario y los requerimientos mínimos de tiempo producción para cada actividad (Becker, 1965; Chiappori & Lewbel, 2015; DeSerpa, 1971; Jara-Díaz & Guevara, 2003; Sanson, 2007).

Sin embargo, en la mayor parte de esta literatura el tiempo asignado al trabajo es exógeno o residual, quedando por fuera de la función de utilidad y restringiéndolo a una valoración extrínseca, compatible con los modelos tradicionales de oferta laboral. Una excepción está dada por la aplicación de estos modelos al estudio de la elección de modos de transporte y ahorro de tiempos de viaje, que integraron las horas de trabajo a la función de utilidad con el objetivo de descomponer teórica y empíricamente la valoración del ahorro de tiempo en los viajes (DeSerpa, 1971; Jara-Díaz & Contreras, 2024; Oort, 1969). La aún escasa evidencia empírica relacionada con esta aplicación encuentra una valoración negativa al aumentar el tiempo de trabajo (Jara-Díaz & Guevara, 2003, Poudel & Singleton, 2024).

Como otra rama de la literatura, las teorías de la oferta de trabajo incorporan de manera explícita o implícita la valoración del tiempo de trabajo. Para los economistas clásicos y en las primeras etapas de la teoría moderna de la oferta laboral, el trabajo era considerado doloroso en sí mismo debido al esfuerzo mental y físico que exigía; un sacrificio necesario para disfrutar de los bienes obtenidos por el esfuerzo realizado. A principios del siglo XX, la teoría de la oferta laboral incorpora la valoración del tiempo de trabajo de manera indirecta, debido a que el costo de trabajar no estaría representado por el esfuerzo en sí mismo, sino por la utilidad derivada del ocio. Bajo este enfoque, la resistencia al trabajo dependería del placer que se obtendría por el ocio más que de las características del propio trabajo. Resulta claro que tanto en la teoría

ingreso-esfuerzo como ingreso-ocio el trabajo es concebido como un “mal” (Jara-Díaz & Contreras, 2024).

La teoría neoclásica canónica ha recibido diversas críticas. La distinción categórica entre trabajo y ocio, y la conceptualización de este último como un “bien” derivaron en la conclusión de que el trabajo se trata inexorablemente de un “mal” y, por lo tanto, ha sido relegado como argumento de la función de utilidad del individuo. Es decir, en el marco teórico actual el tiempo de trabajo no tiene un valor intrínseco. Esto dificulta la capacidad de analizar con este enfoque diversas situaciones relevantes en el contexto actual, tales como las implicancias morales y sociales del trabajo, el efecto de los cambios en la organización del trabajo sobre su costo, los cambios en la calidad de las actividades laborales, y su efecto sobre la motivación y el bienestar de los trabajadores (Golden, 2009; Jara-Díaz & Contreras, 2024; Spencer, 2015).

Asimismo, la evidencia empírica sobre oferta laboral sugiere que, ante la disminución de sus ingresos por debajo de cierto umbral los individuos u hogares responden positivamente ofertando una mayor cantidad de horas de trabajo, principalmente en países en desarrollo (Dessing, 2002; Lavoie, 2014; Prasch, 2000). Este comportamiento resulta contrario a la teoría convencional, que únicamente muestra un efecto ingreso superior (en valor absoluto) al efecto sustitución en el tramo más elevado de los salarios por hora. La noción de umbral de ingresos o restricción de consumo mínimo que explicaría este comportamiento puede extrapolarse a otros estándares de vida sin necesidad de que quede sujeto a hogares de bajos ingresos, lo cual evidenciaría que al decidir las horas trabajadas no solo se considera el salario horario, sino también el ingreso total (Johnson, 2010; Sharif, 2003).

Este trabajo también se relaciona con la literatura sobre las tendencias a largo plazo en el tamaño de la jornada laboral, las preferencias de los trabajadores por el tiempo total de trabajo y la movilidad entre empleos como mecanismo de ajuste. Esta literatura analiza como factores sociales, psicológicos, culturales e institucionales afectan las preferencias de los trabajadores por el total de horas trabajadas, dada la incapacidad de la teoría económica convencional para explicar el aumento en la intensidad laboral en ciertos trabajadores únicamente a partir del salario real. La literatura empírica relacionada con esta rama de la literatura muestra que las jornadas laborales extensas en determinadas ocupaciones (puestos gerenciales y profesionales) están correlacionadas positivamente con el nivel educativo, el estatus social y la experiencia laboral, mientras que persisten diferencias de género con respecto a la preferencia por la cantidad de trabajo remunerado (Antal et al., 2024; Burchell et al., 2024; Golden, 2009).

Asimismo, también considera el desajuste entre el total de horas trabajadas actuales y deseadas debido a las restricciones a las horas impuestas desde el lado de la demanda de empleo como un factor determinante del sobre o subempleo observado, en contraste con el supuesto de plena flexibilidad horaria que sostiene la teoría de la oferta laboral convencional. En este sentido, la movilidad laboral juega un rol central para que los trabajadores alcancen el tiempo total de trabajo óptimo (Knaus & Otterbach, 2019; Lachowska et al., 2023).

Por otra parte, este trabajo se relaciona con literatura que estudia la disposición a pagar por atributos del empleo en base a modelos de búsqueda laboral en mercados de trabajo imperfectos, a partir del análisis de las transiciones de los trabajadores en sus relaciones laborales y preferencias reveladas con datos observacionales (Aizawa & Fang, 2015; Bonhomme & Jolivet, 2009; Camusso et al., 2024; Dey & Flinn, 2005; Felfe, 2012; Gronberg & Reed, 1994; Taber & Vejlin, 2020, Van Ommeren et al., 2000). Estos modelos suponen fricciones en el proceso de búsqueda y diferentes costos de provisión de *amenities* por parte de las empresas, lo cual es compatible con que trabajadores igualmente productivos obtengan niveles de salarios y *amenities* más elevados.

En particular, en este trabajo se sigue el enfoque de Gronberg & Reed (1994) que permite modelar la duración del asalariado en su relación laboral o, alternativamente, la tasa de riesgo de abandonarla (h) como una función que depende de la utilidad $v(X)$ que el individuo obtiene a partir de un vector X de atributos laborales. La tasa de riesgo también depende de una tasa de separación del empleo exógena (δ) y de la probabilidad de que el trabajador obtenga propuestas que le ofrezcan mayor nivel de utilidad. Esta última es función del esfuerzo que el asalariado decide en la búsqueda de nuevas propuestas (λs^*) y de la heterogeneidad en la provisión de combinaciones salarios/*amenities* por parte de las empresas $[1 - Fv(X)]$), reflejando esto último el diferente costo en la provisión de *amenities*. La siguiente ecuación muestra la tasa de riesgo de la relación laboral (h):

$$h(v(X)) = \delta + \lambda s^*(v(X))\,[1 - F(v(X))]$$

A partir de la ecuación anterior se puede calcular el efecto marginal del salario horario, el tiempo de trabajo, o cualquier otro atributo (contenidos en el vector X) en la tasa de riesgo. Más aún, Gronberg & Reed (1994) muestran que la tasa marginal de sustitución entre salario horario (w) y cualquier otro atributo i se puede calcular de la siguiente manera:

$$TMS_{w,i} \equiv \frac{\frac{\partial v(X)}{\partial X_i}}{\frac{\partial v(X)}{\partial w}} = \frac{\frac{\partial h(X)}{\partial X_i}}{\frac{\partial h(X)}{\partial w}}$$

En este estudio el principal atributo de interés es el tiempo de trabajo (L), por lo que $TMS_{w,L}$ mide la tasa a la cual el asalariado está dispuesto a intercambiar salario por cantidad de trabajo, manteniendo constante su bienestar, es decir, una medida "pura" de las preferencias. De esta manera, en línea con otros trabajos de la literatura (Becker, 1965; Camusso et al., 2024; DeSerpa, 1971; Felfe, 2012; Gronberg & Reed, 1994), esta tasa se puede interpretar como la valoración subjetiva del trabajo (VT), la cual, en función del signo, puede ser una compensación o una disposición a pagar.[2]

El principal atractivo del enfoque de Gronberg & Reed (1994) es que permite computar la tasa marginal de sustitución entre dos atributos cualquiera a partir de los efectos que éstos tienen sobre la tasa de riesgo h, los cuales se pueden estimar usando modelos econométricos de duración con datos observacionales sobre el mercado laboral. Por otra parte, al ser un enfoque de preferencias reveladas, se diferencia de otros trabajos de la literatura que emplean datos experimentales con un abordaje de preferencias declaradas (He et al., 2021; Moens et al., 2022; Poudel & Singleton, 2024). También guarda diferencias con los modelos sobre asignación del tiempo que, si bien requieren datos más detallados sobre uso del tiempo de los individuos, consideran funciones de utilidad más generales, en el sentido de que incorporan una gama más amplia de atributos y bienes.

3. Datos

En este trabajo, se utilizan microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH – INDEC) desde el primer trimestre de 2004 hasta el cuarto trimestre de 2024.[3] Como se mencionó en la Sección 2, la estimación del valor subjetivo del tiempo de trabajo según el enfoque de Gronberg & Reed (1994) requiere contar, como mínimo, con tres variables para los asalariados: la cantidad de tiempo que permanecen en una misma relación laboral (duración del empleo), el salario real horario para dicha relación y el número de horas trabajadas en algún período de referencia (por ejemplo, a la semana). Si bien el salario nominal y las horas de trabajo son

[2] Para que el salario por hora y la cantidad de horas de trabajo varíen de manera independiente dentro de la función de utilidad (lo cual implicaría que la única relación que hay entre estas variables es la implícita que surge de fijar el nivel de bienestar), debe asumirse que un cambio en las horas trabajadas se traslada de manera equiproporcional al salario total.

[3] Los microdatos de EPH para el tercer trimestre de 2007 y para el tercer y cuarto trimestres de 2015 no se encuentran disponibles.

captadas con relativa precisión por EPH (habida cuenta de los problemas de subdeclaración o falta de reporte de ingresos), la encuesta no mide con exactitud la antigüedad de los asalariados en una determinada relación laboral, si bien es posible aproximarse con algunas limitaciones.

En primer lugar, es importante tener en cuenta que EPH se implementa mediante un esquema rotativo 2-2-2, lo cual significa que las viviendas ingresan a la muestra para ser encuestadas en dos trimestres consecutivos, se retiran por dos trimestres consecutivos y, finalmente, vuelven a la muestra para ser encuestadas en dos trimestres consecutivos. En segundo lugar, se cuenta con la información que proporciona la siguiente pregunta textual (PP07A) "*¿Cuánto tiempo hace que está trabajando en ese empleo en forma continua? (sin interrupciones de la relación laboral en la misma empresa/negocio/institución)*", la cual está formulada en base a la ocupación principal de los asalariados y cuyas respuestas válidas posibles son: (1) *menos de 1 mes*[4]; (2) *1 a 3 meses*; (3) *más de 3 a 6 meses*; (4) *más de 6 a 12 meses*; (5) *más de 1 a 5 años*; (6) *más de 5 años*.

A partir de lo anterior, para cada asalariado se identifica el primer trimestre en que está ocupado y se toma su respuesta a la pregunta PP07A como antigüedad laboral inicial. Luego, en los siguientes trimestres en que es captado por EPH, se determina si el individuo permanece en la misma relación laboral en base a su nueva respuesta a dicha pregunta, siendo condición necesaria que la nueva antigüedad declarada sea igual o mayor a la respondida en la encuesta previa.[5] Con este procedimiento se puede ir ajustando la duración en la relación laboral a partir de las sucesivas observaciones temporales de los trabajadores. Finalmente, para cada asalariado son posibles dos escenarios: (1) la relación laboral de la primera observación temporal finaliza (ya sea porque pasa al desempleo, a la inactividad o cambia de relación laboral); o (2) la relación laboral sigue vigente en la última observación temporal. En el primer caso, la duración del empleo estará censurada por intervalos, ya que, a pesar de identificarse la finalización de la relación laboral, la pregunta base para la duración (PP07A) mide el tiempo en rangos. En el segundo caso, en cambio, habrá censura a la derecha, ya que al seguir vigente la relación laboral la última vez que se observa al individuo, sólo se conocerá una cota inferior para la duración del empleo.

[4] En este caso se considera que el límite inferior del intervalo es de un día, lo cual equivale aproximadamente a 0.03 meses.

[5] Es preciso notar que este criterio es una condición necesaria pero no suficiente para determinar si la persona sigue en la misma relación laboral. Por ejemplo, podría ocurrir que la actividad secundaria de un asalariado, en la que tiene por lo menos la misma antigüedad que en su ocupación principal, se transforma en principal en un trimestre posterior. Desafortunadamente, no es posible detectar este tipo de casos con la información provista por EPH.

A partir de las tres variables mencionadas al comienzo de la sección, es posible computar la valoración subjetiva del tiempo de trabajo, tomando como base los efectos estimados de la cantidad semanal de horas trabajadas[6] y del salario real horario sobre la duración del empleo. No obstante, también es importante aislar el efecto que podrían tener otras variables sobre dicha duración y que podrían estar correlacionadas con el salario y el tiempo de trabajo. Por este motivo, se incorpora un conjunto de variables de control que comprende el ingreso per cápita familiar en términos reales (en logaritmo natural), la edad y edad al cuadrado del individuo[7] y un conjunto de variables binarias indicadoras de: sexo, sectores agregados de actividad (Actividades primarias, Comercio, Construcción, Industria manufacturera, Servicios)[8], región (Cuyo, Gran Buenos Aires, NEA, NOA, Pampeana y Patagonia), tipo de empresa/institución de la ocupación principal (pública, privada, de otro tipo), nivel educativo (sin instrucción, primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, secundario completo, superior universitario incompleto, superior universitario completo), formalidad (formal, informal)[9], calificación ocupacional (no calificado, operativo, técnico, profesional), rol en el hogar (si es o no jefe de hogar), demanda de empleo por parte del individuo (si quería o no trabajar más horas en la semana de referencia), y año. También se incluye como control la tasa de desempleo del aglomerado en el que reside el trabajador.

En la Tabla 1 y Tabla 2 se muestran las estadísticas descriptivas para los asalariados en cuanto al salario horario y horas semanales trabajadas en la ocupación principal[10], duración del empleo y variables socioeconómicas/laborales utilizadas como controles en los modelos de regresión. Como se observa, el salario mediano (en pesos constantes de junio de 2025) es de aproximadamente $4900 por hora, aunque con una elevada variabilidad, mientras que la mediana de la cantidad de horas trabajadas es de 40 horas a la semana, valor representativo de un ocupado pleno. Del total de asalariados para los que hay información sobre la duración del empleo, se advierte que cerca de 16% de las observaciones está censurada por intervalos, con

[6] Se eliminaron las observaciones cuya cantidad de horas trabajadas excedía las 168 horas semanales.
[7] Sólo se consideran los asalariados con 14 años o más, puesto que es la edad mínima legal para trabajar.
[8] El sector Actividades primarias incluye: Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca; Explotación de Minas y Canteras. El sector Comercio incluye: Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas. El sector Servicios incluye: Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado; Suministro De Agua, Alcantarillado, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento; Transporte y Almacenamiento; Alojamiento y Servicios de Comidas; Información y Comunicación; Actividades Financieras y de Seguros; Actividades Inmobiliarias; Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas; Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo; Administración Pública y Defensa; Planes de Seguro Social Obligatorio; Enseñanza; Salud Humana y Servicios Sociales; Artes, Entretenimiento y Recreación; Otras Actividades de Servicios.
[9] Se consideran trabajadores formales a los asalariados que declaran tener descuento jubilatorio.
[10] Para ajustar los salarios por inflación se utilizó el índice de precios construido para la publicación de Indicadores Regionales de la Universidad Austral.

una cota inferior para la duración de aproximadamente 10 meses y una cota superior de 38 meses (en promedio). Las observaciones restantes (84%) tienen una duración del empleo censurada a la derecha, con una cota inferior que, en promedio, es de casi 41 meses. Por otro lado, las estadísticas descriptivas de otras variables socioeconómicas y laborales utilizadas como controles en las regresiones muestran que los asalariados tienen una edad promedio de 37 años, trabajan mayormente en el sector Servicios y en empresas/instituciones privadas, observándose -como es de conocimiento común- un elevado nivel de informalidad (41% de los asalariados). Finalmente, se destaca que la mayoría de los asalariados no demanda trabajar más horas (84% del total) y que poco menos de dos tercios ocupan puestos operativos o técnicos.

Tabla 1

Estadísticas descriptivas de las variables continuas

Variables continuas	Obs.	Media	Mediana	Desvío std.	Mín.	Máx.
Salario por hora de la ocupación principal ($ de junio 2025)	497,752	6,225.17	4,900.95	5,880.46	1.87	743,743.00
Horas semanales trabajadas en la ocupación principal	588,416	35.72	40.00	18.18	0.00	168.00
Duración del empleo (cotas en meses)						
Inferior para obs. censuradas por intervalos	76,506	10.33	12.00	6.63	0.03	108.00
Superior para obs. censuradas por intervalos	76,506	37.72	60.00	27.78	1.00	156.00
Inferior para obs. censuradas a la derecha	416,474	41.04	60.00	27.26	0.03	156.00
Edad (en años)	588,416	37.48	36.00	12.88	14.00	99.00
Ingreso per cápita familiar ($ de junio 2025)	504,244	748,820.40	478,468.00	3,047,451.00	1,537.61	605,000,000.00
Tasa de desempleo del aglomerado (%)	588,416	7.35	7.41	3.17	0.00	26.03

Nota: estadísticas descriptivas muestrales computadas utilizando la primera observación temporal en la que cada asalariado está empleado.

Fuente: elaboración propia en base a datos de INDEC.

Tabla 2

Estadísticas descriptivas de las variables categóricas

PANEL A			PANEL B		
Variables categóricas socioeconómicas	**Obs.**	**Distribución (%)**	**Variables categóricas laborales**	**Obs.**	**Distribución (%)**
Sexo			Formalidad		
Mujer	270,817	46.02	Formal	349,420	59.41
Varón	317,599	53.98	Informal	238,755	40.59
Jefe de hogar			Demanda de empleo		
Sí	266,432	45.28	Sí	91,528	15.56
No	321,984	54.72	No	496,832	84.44

(La tabla continua en la siguiente página)

Región		
Cuyo	55,313	9.40
Gran Buenos Aires	107,270	18.23
NEA	58,142	9.88
NOA	111,888	19.02
Pampeana	172,075	29.24
Patagonia	83,728	14.23
Máximo nivel educativo		
Sin instrucción	2,127	0.36
Primario incompleto	24,064	4.09
Primario completo	89,014	15.13
Secundario incompleto	105,380	17.91
Secundario completo	160,881	27.34
Terciario/Universitario incompleto	85,883	14.60
Terciario/Universitario completo	121,067	20.58

Sector agregado		
Actividades primarias	12,297	2.20
Comercio	85,899	15.35
Construcción	48,319	8.63
Industria manufacturera	58,160	10.39
Servicios	354,980	63.43
Calificación ocupacional		
No calificado	177,103	30.24
Operativo	274,083	46.8
Técnico	93,835	16.02
Profesional	40,663	6.94
Tipo de establecimiento/institución		
Privado	417,372	70.94
Público	161,811	27.50
De otro tipo	9,154	1.56

Nota: estadísticas descriptivas muestrales computadas utilizando la primera observación temporal en la que cada asalariado está empleado.

Fuente: elaboración propia en base a datos de INDEC.

4. Metodología

En los modelos de duración la variable clave es el período de tiempo T que transcurre hasta que una observación deja un determinado estado inicial (por ejemplo, la cantidad de tiempo en la que un asalariado permanece en la misma relación laboral). Un elemento importante en estos modelos es la denominada función de riesgo $h(t; \mathbf{x})$, que representa la tasa instantánea de salida por unidad de tiempo, y es una aproximación de la probabilidad de que una observación deje el estado inicial en el instante $t + 1$, condicional en un vector $\mathbf{x}$ de variables explicativas (que incluye a la unidad como primer elemento) y en haber permanecido en dicho estado hasta el tiempo t (Wooldridge, 2010). Una especificación usual para la función de riesgo es de tipo proporcional:

$$h(t; \mathbf{x}) = h_0(t)\kappa(\mathbf{x})$$

donde $h_0(t)$ es la tasa de riesgo base, común a todos los individuos de la población de interés, y $\kappa(\mathbf{x})$ es una función positiva del vector $\mathbf{x}$. Habitualmente, se supone que $\kappa(\mathbf{x}) = \exp(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta})$, donde $\boldsymbol{\beta}$ es un vector de parámetros. En particular, es común en la literatura asumir una distribución de Weibull para la duración del empleo (Gronberg & Reed, 1994), que implica que la tasa de riesgo base es $h_0(t) = \alpha t^{\alpha-1}$, donde α es un parámetro de forma no negativo.[11]

El modelo anterior puede parametrizarse para expresarlo en términos de la log-duración:

$$\ln t = \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}^* + u$$

donde $\boldsymbol{\beta}^* = -\frac{1}{\alpha}\boldsymbol{\beta}$, mientras que u es un término de error que tiene una distribución de valores extremos.[12] En este trabajo, el vector $\mathbf{x}$ contiene las dos variables explicativas de interés -el logaritmo del salario real por hora (en pesos constantes de junio de 2025) y la cantidad de horas semanales trabajadas- así como también las variables de control mencionadas en la sección previa.

[11] También existen distribuciones más generales que imponen menos restricciones sobre algunos parámetros de los modelos y permiten trabajar con funciones de riesgo más flexibles. Un ejemplo es la distribución gamma generalizada, que comprende como casos particulares las distribuciones de Weibull, exponencial y log-normal (Kalbfleisch & Prentice, 2002). Sin embargo, en anteriores trabajos que modelan la duración del empleo de los asalariados argentinos utilizando variables similares (Camusso et al., 2024), no se hallaron diferencias sustanciales en los resultados al comparar la distribución de Weibull con la gamma generalizada, por lo que en este trabajo se emplea únicamente la primera.

[12] Más precisamente, u es el producto entre un término de error ε (con distribución de valores extremos) y el factor $\frac{1}{\alpha}$. Por otra parte, nótese que, dado que α es no negativo, los parámetros β y β^* son de signo opuesto, por lo que si una determinada variable x incrementa la duración esperada, al mismo tiempo reduce la tasa de riesgo.

Los parámetros de los modelos de duración se estiman mediante Máxima Verosimilitud (MV). No obstante, puesto que en este trabajo la duración del empleo está censurada por intervalos cuando no se conoce la duración precisa pero sí el intervalo de tiempo al cual pertenece, y a la derecha cuando sólo se conoce una cota inferior para la duración, es necesario tener en cuenta esta censura en la función de log-verosimilitud a maximizar:

$$\ln L = \sum_{i \in IC} \ln \{S_i(t_{l_i}) - S_i(t_{u_i})\} + \sum_{i \in RC} \ln S_i(t_{l_i})$$

donde i indexa las observaciones, IC y RC son, respectivamente, los conjuntos de observaciones censuradas por intervalos y a la derecha, S es la función de supervivencia que mide la probabilidad de que la duración sea superior a t, mientras que t_l y t_u son los límites inferior y superior de la duración, respectivamente.[13] Para las estimaciones, se utilizan errores estándar robustos.

Siguiendo a Gronberg & Reed (1994), los coeficientes estimados permiten computar la valoración subjetiva del trabajo (VT) en términos monetarios:

$$VT = \frac{\beta^*_{hs}}{\beta^*_{ln\,w}} w$$

donde β^*_{hs} es el coeficiente de las horas semanales trabajadas, $\beta^*_{ln\,w}$ es el coeficiente del logaritmo del salario real por hora, y w es el salario real por hora. De esta manera, VT mide, con signo opuesto, en cuánto debe variar el salario horario cuando el asalariado trabaja una hora más a la semana, permaneciendo constantes su nivel de bienestar y el resto de las variables explicativas. Así, una VT positiva indica que el trabajador está dispuesto a renunciar a parte de su salario horario (en una proporción $\frac{\beta^*_{TR}}{\beta^*_{ln\,w}}$) por trabajar una hora semanal más, mientras que una VT negativa indica que debe ser compensado por trabajar dicha hora adicional. Luego, se obtiene una medida resumen para el conjunto de asalariados de la muestra evaluando la VT en el salario horario promedio. En cuanto a la inferencia, se utiliza el método delta para computar el error estándar del estimador de la VT.

Finalmente, cabe destacar algunas limitaciones sobre los modelos de duración empleados. Por un lado, se asume que las variables contenidas en el vector $\mathbf{x}$ son fijas en el tiempo, por lo que se trabaja con los datos de la primera observación temporal de los trabajadores. Si bien este

[13] Para más detalles sobre las funciones de supervivencia, véase Kalbfleisch & Prentice (2002) y Cleves et al. (2010).

supuesto es plausible para algunos regresores (como el nivel de educación o probablemente el sector agregado de actividad), no necesariamente se cumple para otras variables. Por otro lado, existen alternativas más flexibles para la modelización de la tasa de riesgo, tal como el modelo de Cox (1972), el cual no requiere una parametrización de la tasa de riesgo base. Sin embargo, la estimación de este tipo de modelo en un contexto de censura por intervalos para la duración hace inapropiados los algoritmos tradicionales para maximizar la función de log-verosimilitud (como el método Newton-Raphson), requiriéndose alternativas altamente demandantes desde el punto de vista computacional (Zeng et al., 2016).

5. Resultados

La Figura 1 muestra los resultados de las estimaciones de los modelos de duración para los asalariados, en las que los parámetros estimados miden el efecto marginal de las variables explicativas sobre la log-duración de la relación laboral. Dada la forma funcional asumida, los coeficientes aproximan la semielasticidad de la duración respecto a los regresores[14], a excepción del salario por hora y del ingreso per cápita familiar, para los cuales los coeficientes representan elasticidades al haber ingresado de manera logarítmica en el modelo.

Respecto a las horas semanales trabajadas, en la Figura 1 se observa un coeficiente positivo de aproximadamente 0.01, lo cual implica que una hora adicional de trabajo incrementa la duración del empleo en 1% (en promedio), siendo el resultado estadísticamente significativo a los niveles convencionales. Desde el punto de vista de los atributos del trabajo, las estimaciones sugieren que los individuos tienen en cuenta las horas trabajadas al momento de analizar si permanecerán más o menos tiempo en sus empleos, incluso una vez descontados los efectos de otras variables relevantes como el salario por hora, la formalidad y el tipo de actividad. Esto está en línea con los modelos de asignación del tiempo que consideran las horas trabajadas como una variable que afecta directamente el bienestar de los individuos, incorporándose como argumento en la función de utilidad (Becker, 1965; Chiappori & Lewbel, 2015; DeSerpa, 1971; Jara-Díaz & Guevara, 2003; Sanson, 2007; Oort, 1969). Cuando se pone el foco en el salario real horario, como era esperado *a priori*, las estimaciones dan cuenta de una asociación positiva con la duración del empleo. Más específicamente, un aumento de 1% en el salario real por hora incrementa la duración de la relación laboral 0.25% en promedio.

En cuanto al resto de las variables explicativas, las estimaciones de la Figura 1 dan cuenta de algunos resultados para destacar. En primer lugar, la duración en la relación laboral está

[14] Para computarse la semielasticidad exacta, debe calcularse $e^{\beta} - 1$.

positivamente asociada con el hecho de ser varón y la edad del trabajador, aunque esta última tiene un efecto marginal decreciente. En parte, esto se explica por los efectos de la maternidad en el caso del género, que suele interrumpir -al menos temporariamente- la carrera laboral de las mujeres, y por la experiencia en el caso de la edad, considerando los problemas de inserción laboral que suelen enfrentar los más jóvenes.

También impacta positivamente, como era de esperarse, la calificación ocupacional del individuo, observándose una mayor duración media del empleo en operativos, técnicos y profesionales en comparación con trabajadores no calificados, si bien la diferencia entre las dos últimas categorías no parece ser significativa. Es probable que a medida que aumenta la profesionalización de las tareas, los asalariados tiendan a mostrar mayor conformidad con su trabajo, dadas sus expectativas, lo cual haría más estable la relación laboral. Asimismo, las variables vinculadas al hogar (ingreso per cápita familiar y el rol del individuo medido como variable indicadora de si es jefe de hogar) están positivamente asociadas con la duración del empleo. Para quienes son jefes de hogar, es esperable que tengan una mayor duración en el empleo dada su mayor responsabilidad en la generación de ingresos para la familia.

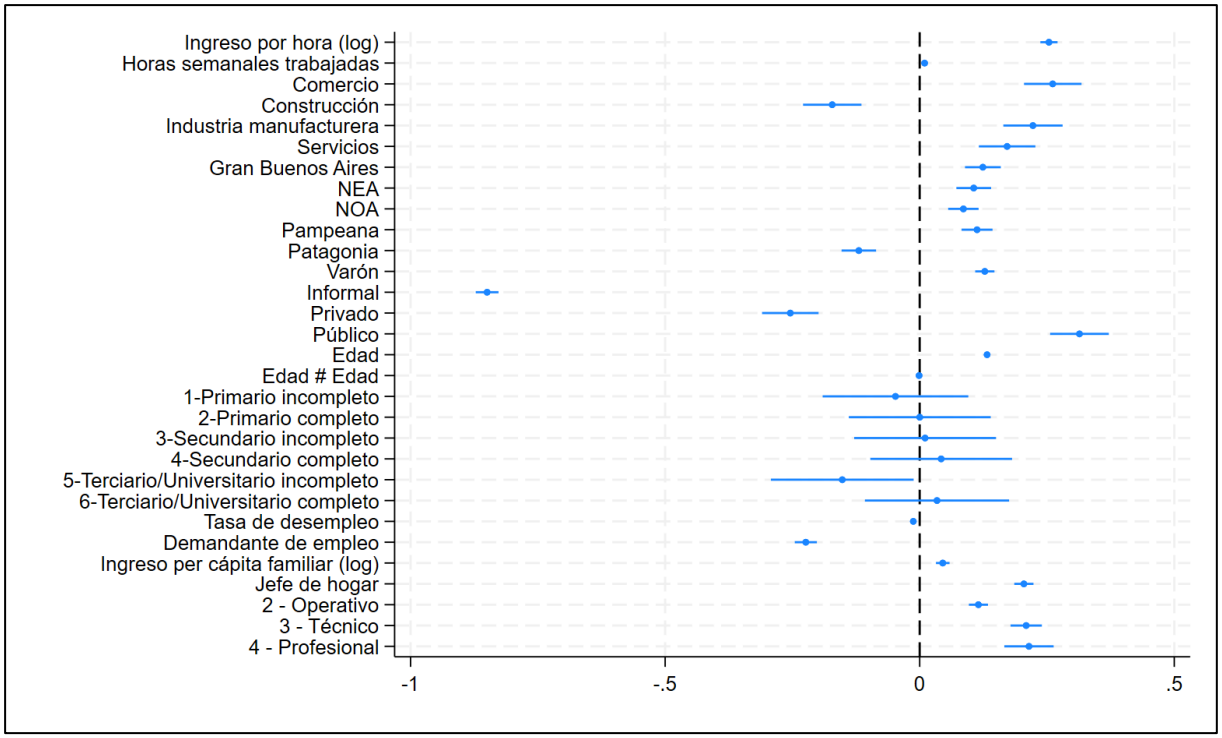
En segundo lugar, los trabajadores de los sectores Comercio, Industria manufacturera y Servicios tienen, en promedio, una duración significativamente mayor que los de la categoría base (Actividades primarias). En cambio, Construcción muestra una duración menor a la del resto de las actividades, lo cual respondería, en parte, al hecho de que es un sector muy sensible al ciclo económico y con una modalidad de empleo que se caracteriza por la alta rotación. Por otra parte, pareciera haber algunas diferencias en la duración de la relación laboral según regiones, ya que las estimaciones muestran que los trabajadores del Gran Buenos Aires, NEA, NOA y Pampeana tienen una duración mayor que los de la región cuyana (categoría base), la cual a su vez muestra una duración superior a la de la Patagonia.

En cuarto lugar, se destaca que los asalariados informales tienen una duración notoriamente menor que sus contrapartes formales, así como también se observa que los trabajadores del sector público duran más en sus empleos que los del sector privado, ambos resultados esperables dada la naturaleza laboral y el marco legal de estos tipos de empleo. En cuanto a la educación, los intervalos de confianza asociados a los correspondientes parámetros son amplios, y no pareciera haber diferencias significativas en la duración al comparar los distintos niveles educativos.

Finalmente, cabe resaltar que, como era de esperarse, los asalariados que demandan más horas de trabajo tienen una menor duración, puesto que se espera que abandonen la relación laboral por una con una mayor carga horaria. Del mismo modo, una mayor tasa de desempleo en el aglomerado en el que trabaja el individuo reduce la duración de las relaciones laborales, ya que se incrementa el componente exógeno de la probabilidad de interrumpir una relación laboral, es decir, se produce un aumento en la tasa de riesgo.

Figura 1

Efectos marginales de las variables explicativas sobre la log-duración de los asalariados. Muestra completa



Nota: los círculos representan las estimaciones puntuales, mientras que las líneas horizontales muestran los intervalos de confianza al 95% con errores estándar robustos. No se reportan los coeficientes de las variables indicadoras de los años para facilitar la visualización. Los modelos fueron estimados en base a un total de 362,515 observaciones, de las cuales 304,850 están censuradas a la derecha y 57,665 están censuradas por intervalos.

Fuente: elaboración propia en base a datos de INDEC.

Como se ha comentado en la Sección 2, una vez descontado el componente exógeno de la tasa de riesgo, el tiempo que los trabajadores permanecen en sus empleos revela información sobre sus preferencias acerca de los atributos del trabajo. De esta manera, los coeficientes estimados para los modelos de duración permiten calcular la valoración subjetiva de una hora de trabajo adicional, en términos de salario por hora (Tabla 3). Para la muestra completa de asalariados,

esta valoración es positiva, estadísticamente significativa y de aproximadamente 3.8% del salario real por hora (alrededor de $250 o $USD 0.2 por hora trabajada, en promedio), lo cual significa que los individuos mantendrían constante su nivel de bienestar si se les redujera el salario horario en dicha proporción y tuvieran que trabajar una hora adicional a la semana. Así, las estimaciones sugieren que los individuos valoran positivamente el trabajo en el margen, en el sentido de que "estarían dispuestos a renunciar" a una proporción de su salario horario por trabajar una hora adicional.

Por otra parte, el hecho de que la tasa marginal de sustitución entre salario horario y tiempo de trabajo sea positiva sugiere que la actividad laboral tiene una utilidad marginal positiva para los asalariados. Esto se explica porque el signo positivo de la tasa marginal de sustitución es compatible con dos "bienes" o dos "males". Por lo tanto, si la utilidad marginal del tiempo de trabajo fuera negativa, se requeriría que el salario horario fuese un "mal" para que el individuo mantenga constante su bienestar ante un aumento en las horas trabajadas, lo cual no es posible debido a que es un medio para incrementar el consumo. Este hallazgo contrasta con gran parte de la literatura teórica y empírica sobre mercados laborales para la cual el trabajo es un "mal" (Jara-Díaz & Contreras, 2024), ya sea por la desutilidad del esfuerzo o por el costo de oportunidad del ocio. En este marco, es necesario un incentivo extrínseco para que los individuos trabajen, dado por la capacidad de comprar ocio a partir del salario.

Si bien las estimaciones sugieren una utilidad marginal positiva para el trabajo, su valoración podría estar asociada a factores extrínsecos, como puede ser un mayor consumo de bienes posibilitado por un incremento en el salario total, o bien podría responder a una estrategia del asalariado para lograr mejoras en su trayectoria laboral o expectativas de mayores ingresos futuros, ya sea a través de señales de compromiso o acumulación de capital humano (Golden, 2009). En definitiva, este tipo de incentivos son compatibles con la visión del trabajo como un medio para obtener bienestar material. Sin embargo, la literatura más reciente sobre oferta laboral señala que las decisiones sobre el tiempo de trabajo también dependen de factores intrínsecos de las ocupaciones y tareas, en las cuales las personas encuentran un sentido de propósito, vocación y reconocimiento social, que puede estar vinculado a cuestiones religiosas, culturales o cívicas (Burchell et al., 2024; Spencer, 2015).

La valoración estimada para las horas de trabajo se mantiene relativamente constante al desagregar los modelos por períodos y sexo, si bien se detectan algunas diferencias en la apertura por sectores agregados de actividad. En particular, se destaca la mayor valoración relativa que tienen los trabajadores de la Construcción (5.7% en promedio), lo cual

probablemente se explique por el mayor riesgo de ingresos y por el hecho de ser un sector con mayor sensibilidad a los vaivenes de la actividad económica (Camusso & Navarro, 2024). En estas condiciones, es esperable que los trabajadores de la Construcción prioricen la acumulación de horas de trabajo para sostener la estabilidad laboral ante cambios en el ciclo económico.

Una manera de analizar si la valoración del trabajo responde potencialmente a un "efecto consumo" -es decir, una motivación extrínseca que se origina por la posibilidad de un mayor consumo de bienes- es desagregar las estimaciones según la carga horaria laboral. Los resultados muestran que los asalariados que trabajan 20 horas semanales o menos (trabajadores *part-time*, los cuales representan cerca de 14% de la muestra de regresión) tienen una valoración del trabajo de aproximadamente 15%, en contraposición al 1.7% para el resto de los trabajadores, por lo que la valoración positiva del trabajo decrecería conforme se incrementa la carga horaria. Más aún, asumiendo constante el ahorro, estos resultados tienen implicancias sobre el salario total y, por ende, sobre el nivel de consumo de los asalariados.

Así, para los individuos que trabajan entre 6.7 y 20 horas semanales (cerca de 90% del total de trabajadores *part-time*), la caída relativa del salario horario es más intensa que el aumento porcentual de las horas trabajadas, lo cual reduciría el consumo. Por ejemplo, para un asalariado con una carga horaria de 20 horas semanales, trabajar 1 hora más implica un aumento de 5% del tiempo de trabajo, versus una reducción de 15% del salario horario, lo cual generaría una reducción del consumo de aproximadamente 10%. Así, es razonable pensar que este tipo de trabajadores tienen una valoración intrínseca por el trabajo, o bien podrían estar usando el incremento de las horas laborales como señal para mostrar su compromiso en pos de mayores ganancias futuras. En cambio, para trabajadores con mayor carga horaria, pero que no trabajan más de 59 horas semanales (88% de la respectiva muestra de regresión), el incremento del tiempo de trabajo es de una proporción más cercana a la reducción del salario por hora, por lo que el efecto consumo sería positivo, aunque de una magnitud menor. Por ejemplo, para un ocupado pleno que trabaja 40 horas semanales, 1 hora adicional le significa un aumento de 2.5% en el tiempo de trabajo, que se ve bastante compensado por la caída de 1.7% en el salario horario, dando lugar a un efecto consumo de 0.8%. Por lo tanto, para este tipo de trabajadores, es razonable pensar que el consumo como motivación extrínseca está jugando un rol menor.

Tabla 3

Valoración del trabajo estimada a partir de los coeficientes de los modelos de duración

Submuestra	Obs.	Valoración de una hora adicional de trabajo a la semana			
		En %	En $ de junio 2025	En $USD	P-valor
Muestra completa de asalariados	362,515	3.82% [0.15]	$ 250.25 [9.71]	$ 0.21 [0.01]	0.000
Período 2004-2006	34,195	3.52% [0.45]	$ 176.14 [22.5]	$ 0.15 [0.02]	0.000
Período 2007-2015	188,596	3.75% [.23]	$ 258.98 [15.54]	$ 0.22 [0.01]	0.000
Período 2016-2019	69,772	3.93% [0.29]	$ 284.15 [20.66]	$ 0.24 [0.02]	0.000
Período 2020-2024	69,952	3.90% [0.30]	$ 221.97 [16.84]	$ 0.19 [0.01]	0.000
Varones	222,293	3.85% [0.19]	$ 241.41 [11.74]	$ 0.20 [0.01]	0.000
Mujeres	140,222	3.73% [0.25]	$ 260.92 [17.65]	$ 0.22 [0.01]	0.000
Actividades Primarias	8,906	3.07% [1.23]	$ 253.43 [101.16]	$ 0.21 [0.09]	0.012
Comercio	64,949	4.77% [0.41]	$ 233.98 [20.23]	$ 0.20 [0.02]	0.000
Construcción	36,974	5.69% [0.90]	$ 253.00 [39.90]	$ 0.21 [0.03]	0.000
Industria Manufacturera	43,518	3.45% [0.41]	$ 211.37 [25.40]	$ 0.18 [0.02]	0.000
Servicios	208,168	3.11% [0.17]	$ 231.93 [12.87]	$ 0.20 [0.01]	0.000
Asalariados que trabajan 20 hs. semanales o menos	50,649	14.96% [1.12]	$ 1,238.67 [92.60]	$ 1.05 [0.08]	0.000
Asalariados que trabajan más de 20 hs. semanales	311,866	1.67% [0.13]	$ 105.00 [7.87]	$ 0.09 [0.01]	0.000

Nota: errores estándar calculados mediante el método delta entre corchetes. Para expresar la disposición marginal a pagar en dólares se tomó el tipo de cambio nominal promedio mensual para junio de 2025.

Fuente: elaboración propia en base a datos de INDEC.

6. Reflexiones finales

El objetivo de este estudio fue estimar para Argentina la valoración subjetiva del tiempo de trabajo por parte de los asalariados. Para ello, se utilizaron datos de EPH cubriendo un período de veintiún años y se estimaron modelos de duración que permiten cuantificar cómo diferentes atributos de los empleos, especialmente el salario horario y la cantidad de horas de trabajo, inciden en la cantidad de tiempo que los trabajadores permanecen en ellos. De esta manera, empleando datos observacionales y un enfoque de preferencias reveladas en mercados laborales imperfectos, se estimó la tasa marginal de sustitución entre salario horario y tiempo de trabajo.

Desde una perspectiva global, los resultados sugieren que los asalariados valoran positivamente el tiempo de trabajo en el margen, ya que, *ceteris paribus*, una hora de trabajo adicional a la semana los incentiva a permanecer más tiempo en sus empleos. En términos relativos, se estima que los asalariados estarían "dispuestos a pagar", en promedio, cerca de 3.8% de su salario horario por trabajar una hora más a la semana, permaneciendo fijo su nivel de bienestar. Así, la evidencia estaría indicando que el trabajo como un todo no es percibido como un "mal" como sugieren los modelos convencionales, lo cual podría explicarse por motivaciones extrínsecas e intrínsecas que van más allá del salario actual. De hecho, al desagregar las estimaciones según subgrupos de asalariados, se destacan algunos resultados particulares que permiten distinguir con mayor claridad los roles de factores intrínsecos y extrínsecos, en el contexto del sector en el que trabaja el individuo o de la carga horaria semanal que tiene su empleo.

Este trabajo contribuye con evidencia empírica para Argentina a la literatura que analiza la importancia del tiempo de trabajo en las decisiones laborales de los asalariados. Los resultados son relevantes para varios actores, en especial para las empresas y para los hacedores de políticas, teniendo en cuenta que el trabajo tiene para los individuos un valor que va más allá del ingreso que genera y que podría estar especialmente vinculado con factores intrínsecos que dan un significado a su labor y que hacen a su bienestar, particularmente en un contexto en el que se discuten transformaciones laborales relacionadas con el impacto de las nuevas tecnologías.

Bibliografía

Aizawa, N., & Fang, H. (2015). Equilibrium Labor Market Search and Health Insurance Reform, Second Version Aizawa, Naoki and Fang, Hanming, Equilibrium Labor Market Search and Health Insurance Reform, Second Version. PIER Working Paper No. 15-024, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2625669 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2625669

Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate, P. (2023, May). Time savings when working from home. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 113, pp. 597-603). 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203: American Economic Association.

Alaimo, V., Alarcón, V., Ramírez, J. P. H., Kaplan, D. S., Novella, R., & Chaves, M. N. (2022). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: la flexibilidad ¿llegó para quedarse? Banco Interamericano de Desarrollo. http://dx.doi.org/10.18235/0004504

Antal, M., Lehmann, B., Guimaraes, T., Halmos, A., & Lukács, B. (2024). Shorter hours wanted? A systematic review of working-time preferences and outcomes. *International Labour Review*, *163*(1), 25-47.

Bankins, S., & Formosa, P. (2023). The ethical implications of artificial intelligence (AI) for meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 185(4), 725-740.

Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23-49.

Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75(299), 493-517.

Bonhomme, S., & Jolivet, G. (2009). The pervasive absence of compensating differentials. *Journal of Applied Econometrics*, *24*(5), 763-795. https://doi.org/10.1002/jae.1074

Burchell, B., Deakin, S., Rubery, J., & Spencer, D. A. (2024). The future of work and working time: introduction to special issue. *Cambridge Journal of Economics*, 48(1), 1-24.

Camusso, J., & Navarro, A. I. (2024). Income Risk Asymmetries over Argentina's Business Cycle. *Economic Analysis Review*, *39*(1), 3-43.

Camusso, J., Varvello, J. C., & Navarro, A. I. (2024). ¿Cuánto estarías dispuesto a pagar por hacer home office? Evidencia empírica para Argentina usando modelos de duración. *Anales LIX Reunión Anual Asociación Argentina de Economía Política.* https://aaep.org.ar/works/works2024/4713.pdf

Chiappori, P. A., & Lewbel, A. (2015). Gary Becker's a theory of the allocation of time. *The Economic Journal*, 125(583), 410-442.

Cleves, M., Gould, W., Gutierrez, R. G., & Marchenko, Y. V. (2010). *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*. Stata Press.

Cox, D. R. 1972. Regression models and life-tables. *Journal of the Royal Statistical Society, Series B* 34: 187–220. https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1972.tb00899.x

Cruces, G. A., Amarante, V., & Lotitto, E. (2024). Generative artificial intelligence and its implications for labor markets in developing countries: a review essay. *Documentos de Trabajo del CEDLAS*.

DeSerpa, A. C. (1971). A theory of the economics of time. *The Economic Journal*, 81(324), 828-846.

Dessing, M. (2002). Labor supply, the family and poverty: the S-shaped labor supply curve. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *49*(4), 433-458.

Dey, M. S., & Flinn, C. J. (2005). An equilibrium model of health insurance provision and wage determination. *Econometrica*, *73*(2), 571-627. https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2005.00588.x

Díaz Escobar, A. M., Salas, L. M., Piras, C., & Suaya, A. (2024). Gender disparities in valuing remote and hybrid work in Latin America (No. IDB-WP-01584). Inter-American Development Bank. Working Paper Series. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/299417/1/1888967870.pdf

Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2023). Gpts are gpts: An early look at the labor market impact potential of large language models. *arXiv preprint arXiv:2303.10130*.

Felfe, C. (2012). The willingness to pay for job amenities: Evidence from mothers' return to work. *ILR Review*, 65(2), 427-454.

Golden, L. (2009). A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork. *Journal of Business Ethics*, 84(Suppl 2), 217-227.

Gronberg, T. J., & Reed, W. R. (1994). Estimating workers' marginal willingness to pay for job attributes using duration data. *The Journal of Human Resources, 29*(3), 911-931. University of Wisconsin Press. https://www.jstor.org/stable/146258

He, H., Neumark, D., & Weng, Q. (2021). Do workers value flexible jobs? A field experiment. *Journal of Labor Economics*, *39*(3), 709-738.

Jara-Díaz, S. R., & Guevara, C. A. (2003). Behind the subjective value of travel time savings. *Journal of Transport Economics and Policy* (JTEP), 37(1), 29-46.

Jara-Díaz, S., & Contreras, R. (2024). Reassigning travel time savings under demanding income and time constraints: Work or leisure?. *Travel Behaviour and Society*, 35, 100749.

Johnson, R. D. (2010). Extracting a revised labor supply theory from Becker's model of the household. *The journal of socio-economics*, *39*(2), 241-250.

Kalbfleisch, J. D., & Prentice, R. L. (2002). *The Statistical Analysis of Failure Time Data*. John Wiley & Sons.

Knaus, M. C., & Otterbach, S. (2019). Work hour mismatch and job mobility: adjustment channels and resolution rates. *Economic Inquiry*, *57*(1), 227-242.

Lachowska, M., Mas, A., Saggio, R., & Woodbury, S. A. (2023). Work hours mismatch (No. w31205). National Bureau of Economic Research.

Lavetti, K. (2023). Compensating wage differentials in labor markets: Empirical challenges and applications. *Journal of Economic Perspectives*, *37*(3), 189-212. https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.37.3.189

Lavoie, M. (2014). Post-Keynesian economics: new foundations. In *Post-Keynesian Economics*. Edward Elgar Publishing.

Levy Yeyati E. & Judzik D. (2024). *Automatizados. Vida y trabajo en tiempos de inteligencia artificial.* Planeta.

Moens, E., Verhofstadt, E., Van Ootegem, L., & Baert, S. (2024). Disentangling the attractiveness of telework to employees: A factorial survey experiment. *International Labour Review*, *163*(2), 325-348. https://doi.org/10.1111/ilr.12424

Mullens, F., & Glorieux, I. (2024). Reducing working hours: shorter days or fewer days per week? Insights from a 30-hour workweek experiment. *Cambridge Journal of Economics*, *48*(1), 41-68.

Oort, O. (1969): The Evaluation of Travelling Time. *Journal of Transport Economics and Policy, 279 - 286*.

Poudel, N., & Singleton, P. A. (2024). Willingness to pay for changes in travel time and work time: A stated choice experiment of US commuters. *Research in Transportation Economics*, *103*, 101381.

Prasch, R. E. (2000). Reassessing the labor supply curve. *Journal of Economic Issues*, *34*(3), 679-692.

Sanson, J. R. (2007). DeSerpa's Time Allocation Model: A Comment. *Revista Brasileira de Economia de Empresas*, 7(1).

Sharif, M. (2003). A behavioural analysis of the subsistence standard of living. *Cambridge Journal of Economics*, *27*(2), 191-207.

Spencer, D. A. (2015). Developing an understanding of meaningful work in economics: the case for a heterodox economics of work. *Cambridge Journal of Economics*, 39(3), 675-688.

Taber, C., & Vejlin, R. (2020). Estimation of a roy/search/compensating differential model of the labor market. *Econometrica*, *88*(3), 1031-1069. https://doi.org/10.3982/ECTA14441

Van Ommeren, J., Van Den Berg, G. J., & Gorter, C. (2000). Estimating the marginal willingness to pay for commuting. *Journal of regional science*, *40*(3), 541-563. https://doi.org/10.1111/0022-4146.00187

Zeng, D., L. Mao, and D. Y. Lin. 2016. Maximum likelihood estimation for semiparametric transformation models with interval-censored data. *Biometrika* 103: 253–271. https://doi.org/10.1093/biomet/asw013