

Región de Magallanes

Desafíos para la igualdad de género en tiempos de pandemia



Repartidores de plataformas

Víctimas invisibles de la pandemia



Por Francisca Gutiérrez, Doctora en Sociología, Escuela de Altos Estudios Sociales (EHESS) de París. Directora Magíster de Gestión de Personas en Organizaciones, UAH.

La pandemia de COVID 19 ha impulsado significativamente el mercado de las plataformas digitales de reparto. Empresas como Rappi, PedidosYa y UberEats han visto multiplicarse la demanda por sus servicios, en un contexto donde las medidas de distanciamiento social implementadas para evitar el contagio han forzado a las personas a mantenerse en sus domicilios. Como contraparte de este proceso, un número creciente de personas que han quedado sin empleo a raíz de la crisis económica, se ha visto obligado a ocuparse como repartidor en estas aplicaciones.

Las condiciones laborales en estas plataformas ha sido un tema de discusión creciente en el mundo. Si bien ellas se consideran a sí mismas como simples intermediarias entre los repartidores y los consumidores y, a estos trabajadores, como prestadores de servicio independientes, en la práctica determinan los parámetros centrales de esta actividad: definen las tarifas, seleccionan, evalúan y desvinculan a sus "colaboradores", entre otras funciones (Veen, Barratt y Goods, 2020). A pesar de esto, los repartidores carecen de un contrato que les garantice derechos laborales mínimos, como el acceso a la Seguridad Social, ingreso base, limitación de jornadas, entre otros (De Stefano, 2016).

Esta situación ha llevado a algunos Estados a discutir la recalificación de estos trabajadores como empleados dependientes o a la creación de nuevos estatus laborales que les otorgan más derechos (Stewart and Stanford, 2017).

Aunque los estudios sobre las plataformas digitales se han multiplicado a lo largo del último año, sigue

habiendo poca información respecto a los efectos que ha tenido la pandemia para los trabajadores de este sector. Más aún, la investigación sobre América Latina ha sido escasa, lo que ha impedido el entendimiento de las particularidades que tiene el desarrollo de las plataformas en un contexto marcado por una menor regulación, mayores tasas de informalidad y pobreza.

Con el fin de llenar estos vacíos, en abril del 2020, iniciamos una investigación sobre el trabajo en dos plataformas de reparto en Argentina y Chile¹. En esta columna, resumiremos algunos de los resultados preliminares de este estudio. Como mostraremos, si bien ha sido definida como esencial, la actividad de los repartidores se ha vuelto más precaria durante la crisis sanitaria, porque las plataformas han descargado en estos trabajadores los riesgos y costos provocados por la coyuntura. Para combatir esta situación, los repartidores han desarrollado distintas estrategias que van desde el "mal comportamiento" a la acción colectiva.

Nuevos riesgos y menos libertad de acción

Las entrevistas a repartidores indican que la pandemia ha cambiado las condiciones de negocio, generado nuevas responsabilidades y riesgos para las plataformas que estas no han querido asumir y han transferido a los repartidores. La exposición al contagio de COVID es el más evidente de estos peligros, pero no es el único de ellos.

Por ejemplo, la crisis económica que acompaña la pandemia parece haber aumentado la delincuencia en las calles de estas ciudades. Como señalan los en-

trevistados, los asaltos se han vuelto más comunes y amenazan seriamente su seguridad. No faltan las historias de violencia que terminan con desenlaces fatales para estos trabajadores.

Según las plataformas, los repartidores tienen la libertad de decidir si asumen o no este peligro. Por lo mismo, no se hacen cargo de las consecuencias de los asaltos e, incluso, cobran a las víctimas el valor de las mercancías robadas. Sin embargo, lo que estas empresas silencian es que penalizan a los repartidores si ejercen esta libertad. Y es que el algoritmo que utilizan contempla la "tasa de aceptación de los pedidos" como uno de los criterios fundamentales para la evaluación del desempeño de sus "colaboradores". Si los repartidores rechazan pedidos para evitar ir a lugares considerados peligrosos, ven su tasa de aceptación degradada, lo que puede acarrearles consecuencias serias como la reducción del número de pedidos que les son asignados, la prohibición de trabajar en las comunas con más movimiento o, incluso, el bloqueo de sus cuentas. Los repartidores son conscientes del valor que tiene esta tasa, aunque no conocen la manera exacta de su cálculo o el peso que tienen respecto de otros criterios que se utilizan en la evaluación, puesto que las plataformas ocultan esta información. Ante la duda y el peligro de perder su fuente de ingreso, muchos optan forzosamente por sacrificar su seguridad.

[...] Hay manera de tratar de que te vaya un poco mejor ¿pero la manera cuál es? Agachar la cabeza y fúrtelas todas. Es eso, yo hacía eso, no rechazaba

(1) La investigación se focalizó en Rappi y PedidosYa. Realizamos 50 entrevistas en profundidad a repartidores de estas plataformas en Buenos Aires y Santiago, además de una revisión de prensa y de los sitios web que estas aplicaciones ponen a disposición de sus "colaboradores". Los resultados mostrados en esta columna son parte de un artículo académico que se encuentra en evaluación en la revista "International Labor Review". El estudio ha sido realizado gracias al patrocinio de COES (ANID/FONDAP/15130009).

nada, no liberaba nada'
(Luca, PedidosYa, Argentina).²

Hace un tiempo le robaron y lo asesinaron. Era de Rappi, ¿y qué pasó con la App?, No hizo nada. [...] Lo asesinaron porque estaba trabajando en una aplicación que lo mandó a un lugar que era inseguro, un lugar muy peligroso. Pero igual prácticamente te obligan. Si tú te sientes inseguro y no puedes entregar el pedido porque si tú lo cancelas, te van a cobrar la cantidad del pedido exacta, hasta con el envío te lo cobran
(Adrian, Rappi, Chile)

El desempleo creciente, que ha llevado a un grupo numeroso de personas a buscar empleo en este sector, es otro de los factores externos cuyo costo ha sido asumido por los repartidores. El aumento de la oferta de estos trabajadores ha reducido el número de pedidos asignados a cada uno, pero también ha sido aprovechado por las aplicaciones para reducir los incentivos y el porcentaje de las ganancias atribuidos a sus "colaboradores".

Los entrevistados señalan, por ejemplo, que los premios por referir a un repartidor o hacer repartos en horas específicas han disminuido. También acusan una disminución de la tarifa por pedido, aun cuando no saben en qué ha consistido el cambio, pues las plataformas tampoco transparentan esta información.

La pandemia ha generado otras externalidades que han puesto en cuestión la logística con que operaban las plataformas antes de la crisis, como el retraso de los restaurantes y tiendas en la preparación de los pedidos por el cumplimiento de las medidas de seguridad sanitaria, o el aumento de clientes que buscan engañar a las plataformas declarando que no reciben los productos. Si bien estos problemas apelan directamente a la intermediación que realizan las plataformas, sus costos han sido traspasados a los repartidores. Por ejemplo, el retraso en los pedidos suele implicar una mala evaluación del repartidor por parte del cliente. Esta evaluación es otro de los criterios que utilizan las plataformas para medir el desempeño de sus "colaboradores", por lo que puede conllevar consecuencias graves para estos trabajadores, como las señaladas anteriormente. El problema es que las plataformas son sordas a las causas de los retrasos y aplican automáticamente las sanciones por una mala evaluación, aun cuando la responsabilidad no sea de los repartidores.

[...] las aplicaciones no le dan apoyo al repartidor, sino que todo lo que dice el cliente tiene que ser. Si un cliente dice que le faltaste el respeto o que le entregaste cualquier cosa, te puede llamar soporte y te pueden bloquear tu cuenta. Entonces, mejor uno mantiene la distancia: "ya, ok, usted tiene razón, no se preocupe"

(Marco, varias aplicaciones, Chile)

Antes de la pandemia, los repartidores podían recurrir a las oficinas de las plataformas e intentar resolver de forma directa estos y otros percances comunes como la cancelación de un pedido, accidentes de tránsito o inconvenientes mecánicos. Sin embargo,

las medidas de distanciamiento social dieron a las plataformas la mejor excusa para virtualizar toda la gestión y externalizar el soporte en centros de llamados localizados fuera del país que, según las entrevistas, funcionan mal y con retraso. En este nuevo escenario, los repartidores tienen menos espacio para defenderse de las decisiones de los algoritmos o solucionar los problemas cotidianos, lo que repercute directamente en sus ingresos.

Tu llamas, "Soporte, por favor, necesito que el pedido me lo cancele, porque no hay ese pedido." Entonces, demora, una hora, dos horas, no te contesta. Hay veces que sí te contesta y te dice: "espere", y estamos esperando cagándonos de frío, de calor, de hambre.

Por eso, pagamos casi \$400 por quincena
(Gloria, Rappi, Argentina)

La resistencia en sus múltiples formas

Las entrevistas muestran que, en respuesta a la degradación de sus condiciones laborales, los repartidores han desarrollado diferentes formas de resistencia. Algunas son prácticas individuales que en la literatura se conocen como "mal comportamiento" pues permiten a estos trabajadores engañar a las empresas para obtener pequeños beneficios (Thompson y Ackroyd 1999). Los micro-robos, la realización de reparto por

“Mientras las plataformas han visto crecer exponencialmente sus ganancias durante la pandemia, los repartidores han experimentado un deterioro sustantivo de sus condiciones laborales. La actividad de estos trabajadores se ha vuelto más peligrosa, menos lucrativa y autónoma”

cuenta propia o el arriendo de cuentas falsas son algunos de los ejemplos de estas conductas.

La solidaridad es otra de las formas de resistencia que han generado los repartidores. Se trata de una "solidaridad urbana", facilitada por el mismo proceso de trabajo, pues se desarrolla, entre pedido y pedido, en las plazas, las avenidas y las esquinas de los restaurantes con más demanda. Tanto en estos lugares como en las redes sociales, los repartidores se divierten, comparten sus quejas u ofrecen consejos, construyendo lazos de amistad y compañerismo.

Entre nosotros existe solidaridad. Entre nosotros mismos está la empatía. [Por ejemplo,] Si se pincha o si se tiene un problema con la moto... Y, de hecho, hacemos hasta el trabajo de la policía, en ir a rescatar una moto robada
(Yeheison, Rappi, Argentina).

Esta solidaridad ha potenciado la organización de los repartidores durante la pandemia. En ambos países, las agrupaciones de repartidores han ganado dinamismo y se han movilizadas en ocasión de paros internacionales que han permitido visibilizar la precariedad que viven estos trabajadores, al mismo tiempo que han evidenciado, frente al descargo de responsabilidad de las plataformas, la necesidad de una regulación del sector. Sin embargo, existen diferencias en esta di-

mensión en los dos países estudiados. Mientras que, en Chile, este proceso de organización es incipiente, en Argentina goza de reconocimiento entre los repartidores. Estas diferencias se explican, en parte, por la actitud de las plataformas que han tenido una conducta más marcadamente anti sindical y persecutoria en Chile, desvinculando a los repartidores organizados. En parte, también se deben a la evolución histórica de ambos regímenes laborales, más favorable a las organizaciones de trabajadores en Argentina.

Cuando nosotros hicimos la convocatoria de la marcha, a las movilizaciones de los repartidores, automáticamente a mí me dejaron sin trabajo, y como a 50 compañeros que ellos pudieron reconocer y que el GPS del teléfono los ubicaba en ese momento que no estaban trabajando. Muchos fueron bloqueados
(Pedro, dirigente, ex PedidosYa, Chile)

Conclusiones

La investigación ha mostrado que, mientras que las plataformas han visto crecer exponencialmente sus ganancias durante la pandemia, los repartidores han experimentado un deterioro sustantivo de sus condiciones laborales. La actividad de estos trabajadores se ha vuelto más peligrosa, menos lucrativa y menos autónoma. Esta situación no se explica simplemente

por factores externos ligados a la coyuntura, como el peligro de contagio, el aumento de la violencia o la oferta de repartidores. Las plataformas han sido responsables activas de la degradación del trabajo de los repartidores pues les han traspasado estos y otros costos de la crisis, ya sea apelando a la ausencia de un vínculo de dependencia formal, ya sea ajustando el sistema de gestión y control de su actividad.

No obstante, la pandemia ha potenciado los malos comportamientos, la solidaridad y organización de los repartidores. Si bien estas formas de resistencia no han logrado revertir la situación, han incomodado a las plataformas y movilizadas la discusión pública sobre una eventual regulación de este sector.

Los hallazgos de este estudio confirman la necesidad de avanzar más decididamente en esta última dirección. Como demostramos, los repartidores gozan de una autonomía muy limitada para definir los parámetros centrales de su actividad, lo que contradice la figura del trabajador independiente que defienden estas empresas. Si bien en Chile y Argentina existen actualmente proyectos de ley orientados a reconocer parcialmente esta subordinación, no cuentan con el apoyo mayoritario de las organizaciones de repartidores. Habrá que esperar para ver si estas iniciativas son aprobadas y logran revertir la precarización del trabajo en este sector, sin afectar necesariamente las tasas de empleo. **OE**

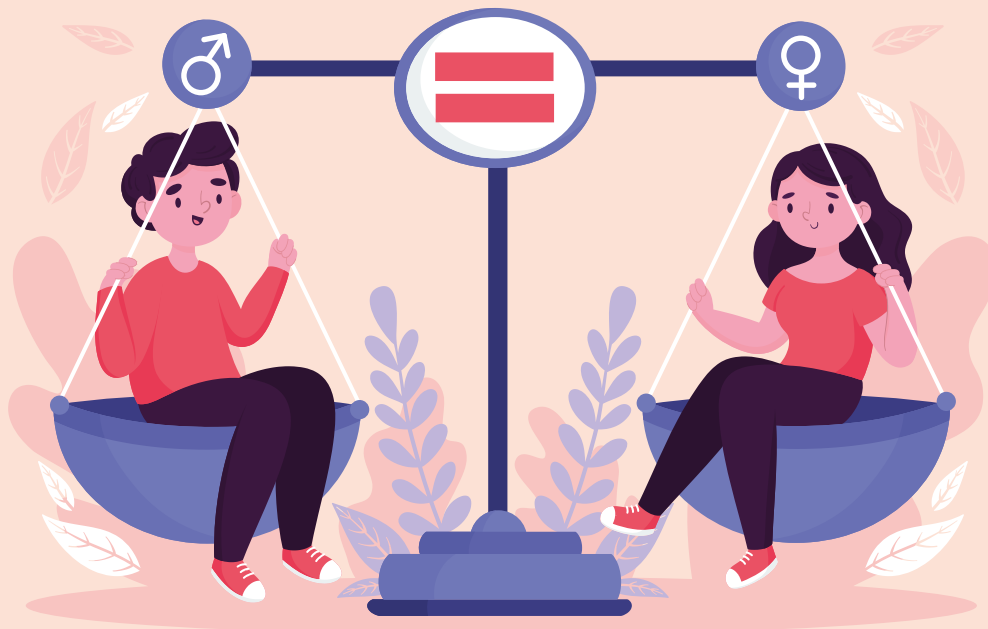
(2) Todos los nombres de repartidores citados son de fantasía, para resguardar la confidencialidad de las entrevistas

Referencias

- Ackroyd S and Thompson P (1999) Organizational Misbehaviour. London: SAGE.
- De Stefano, V. 2016. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' (71). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- Stewart, A., y J. Stanford. 2017. "Regulating work in the gig economy: What are the options?" The Economic and Labour Relations Review, 28(3), 420-437.
- Veen, Alex, Tom Barratt, y Caleb Goods. "Platform-capital's 'app-etite' for control: A labour process analysis of food-delivery work in Australia." Work, Employment and Society 34.3 (2020): 388-406.

Región de Magallanes

Desafíos para la igualdad de género en tiempos de pandemia



Por Marcela Mandiola, Ph.D. Management Learning and Leadership, Lancaster University, UK. Académica FEN- UAH

A modo de contexto

La posición desmejorada de la mujer en el mundo del trabajo es una realidad reconocida y documentada en nuestro país. Las cifras y los estudios abundan insistiendo en brechas, inequidades y variadas formas de injusticia que dañan la participación de las mujeres en lo laboral y, con ello, el desempeño de las organizaciones y los resultados productivos y económicos en general.

Datos actualizados documentan que las mujeres en Chile seguimos teniendo una menor participación en el mundo del trabajo, 41,2% versus el 63,1% de los varones (INE, 2020); la brecha salarial de género es de -27,2% en desmedro de las mujeres (INE, 2018), la que se agranda a mayor nivel educacional (GET, 2018).

Más relevante es el contenido del Global Gender Gap Index 2020 del World Economic Forum, en el que Chile aparece en el lugar 111 de un total de 153 países estudiados en sus indicadores de participación económica por género.

Hoy por hoy, si nos posicionamos en la actual situación de pandemia, que en su impacto económico ha sido reconocida como una 'recesión rosa' (Edwards, 2020), el estudio "Teletrabajo, Género y Covid-19 en Cifras" de la Fundación Chile Mujeres (Kreutzberger, 2020), declara que la principal dificultad del teletrabajo ha sido la demanda de las

labores domésticas que afecta a un 47% de las mujeres en esta modalidad y solo a un 28% de los varones en iguales condiciones. Se agrega a esto que los trabajos con mayor participación femenina son los que tienen menos posibilidades de ser trasladados a modalidad remota, a saber, venta y servicios de comercio, con 65% de participación femenina; el mismo trabajo doméstico con un 97% de mujeres a cargo y el área de la salud con un 73% de participación de mujeres.

Parece ser evidente que los diagnósticos no requieren de mayor abundamiento. Hace rato que la prioridad debiera estar puesta en cómo incidir para la superación de dichas brechas y contribuir a una participación realmente equitativa de la mujer en el mundo del trabajo.

Nuestra Facultad de Economía y Negocios tiene una voz articulada dentro de estos esfuerzos. Entre el 2018 y el 2020, con el financiamiento de la Unión Europea y la colaboración de la Fundación Chile Mujeres, desarrolló el proyecto "Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo". El proyecto ofreció dos versiones del Diplomado de Especialización en Género y Trabajo, en Antofagasta y Concepción, certificando a más de 50 de profesionales de las áreas de Gestión de Personas de distintas entidades pública y privadas. Al mismo tiempo desarrolló seis Manuales de Buenas Prácticas en Género y Trabajo y, muy especialmente, se llevaron a

cabo dos Mesas de Diálogo Social, en las ciudades de Concepción y Magallanes, denominadas "Presente y futuro del trabajo: Desafíos para la igualdad de género" en las que participaron líderes y actores relevantes del mundo del trabajo, público y privado, con el objeto de analizar y proponer temáticas que contribuyan a crear y/o fortalecer políticas públicas en dichas materias.

La Región de Magallanes

Los esfuerzos iniciados con la primera mesa de diálogo en la región austral en 2018, se continuaron el año recién pasado con una nueva iniciativa de nuestra Facultad, esta vez en colaboración y financiada por la Subsecretaría de Trabajo a través del Programa Diálogo Social. La nueva alianza dio lugar a la Mesa de Diálogo Social "Presente y Futuro del Trabajo: desafíos para la igualdad de género en tiempos de pandemia", Región de Magallanes.

Esta propuesta para la Mesa de Diálogo constaba que a meses de iniciada la crisis sanitaria por Covid 19, el desempleo se posiciona como una de las principales consecuencias en materia económica y social en nuestro país. A nivel regional, la tasa de desempleo en Magallanes alcanzó el 7% para el trimestre enero-marzo (según cifras aportadas por INE) que, de acuerdo con la tendencia nacional, sigue siendo la tasa más alta de desempleo de los últimos años.

Durante el desarrollo de la iniciativa de diálogo social, el Observatorio Laboral de Magallanes¹ compartió estadísticas que indicaban que la brecha salarial en la región era de -22,4 % en desmedro de las mujeres según datos de la CASEN de 2015. Por otro lado, la población de mujeres inactivas en la región supera en un 50% a la de los varones según datos del INE al 2017. Sin embargo, lo más relevante es la 'explicación' para dicha inactividad laboral: para casi el 40% de las mujeres sin ocupación laboral son las responsabilidades familiares permanentes las que les impiden dicho acceso. La misma razón solo explica el 1,9 % de la desocupación laboral masculina. La otra cara de la moneda nos muestra que el 63,6% de los varones que no se encuentran trabajando en la Región de Magallanes es debido a que estudian; esa misma razón da cuenta de solo el 35,5% de las mujeres desocupadas. La presentación de Leandra Macías, Directora del Observatorio Laboral local, finaliza enfatizando que las mujeres de la región presentan 'una clara situación de desventaja social' a razón de la 'división sexual del trabajo'.

Se abren nuevas preguntas

Los números dibujan una realidad, son una manera de mostrar frecuencias, contar, saber cuántos de entre un total; el impacto de una proporción. Esa 'proporción desproporcionada' es la que nos incomoda, la brecha entre las dos cantidades es lo que nos compele a enfrentarla y, en el mejor de los casos, hacerla desaparecer. Hemos constatado claramente que hay menos mujeres en el mundo laboral en general y que esas menos mujeres están además en posiciones muy desmejoradas respecto de los varones. El desafío, entonces, es desplegar estrategias y proponer soluciones. Sin

'responsabilidades' mucho más arraigadas en la poderosa socialización de lo femenino.

Leandra Macías en su intervención en la Mesa de Diálogo Social lo expone con claridad, mucho del problema tiene que ver con que históricamente la demanda social para las mujeres no ha sido la de trabajar remuneradamente fuera del hogar. Volcarse a lo público laboralmente ya es parte de los espacios que las mismas mujeres han logrado conquistar para sí mismas, pero las tradicionales labores de cuidado permanecen aún, casi inamovibles, en sus manos.

Mesa de diálogo social

El diálogo social, entendido como una dinámica de negociaciones y consultas entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores impulsada por la OIT, busca establecer consensos e implicar democráticamente a dichos agentes en el abordaje de soluciones a sus desafíos económico-sociales.

En este caso, la convocatoria en Magallanes se concentró en los desafíos para la igualdad de género en tiempos de pandemia. En los confines del sur, el norte fue discutir respecto de estrategias que fomenten la incorporación de las mujeres al ámbito de la minería local en particular. A través de una serie de sesiones de trabajo tripartito, se abocaron a la tarea representantes del gobierno regional en lo técnico y de los empleadores junto con la participación de los colectivos sindicales del gremio.

En la línea de lo que mencioné más arriba, las reuniones tripartitas se concentraron en la elaboración de un diagnóstico respecto del empleo femenino en la región y sus particulares requerimientos. Aparece entonces como prioritaria "la

cial permitió a este grupo de agentes relevar que la segregación ocupacional opera como un factor estructural en la menor participación laboral de las mujeres. Lo anterior tiene directa relación con la crisis de los cuidados en la sociedad actual (Carrasco, 2016), abordarla fue identificado como necesario para poder incidir en la participación laboral de las mujeres.

Las conclusiones del proceso de diálogo social, en este caso, destacan que "las brechas de género no se acaban con la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Sino que debe existir acciones por parte de las organizaciones que promuevan y aseguren su permanencia" (FEN UAH, 2020 anexo 15).

Desde la división sexual a la división generizada del trabajo: cuestionando supuestos

Preguntarnos por la división sexual del trabajo invita a considerar de manera más amplia las ideas que las sociedades normalmente tienen acerca de cuál tipo de educación, ocupaciones y posiciones profesionales corresponden a un género en particular.

Hablamos aquí del simbolismo de género, lógica discursiva más profunda que la división de sexos, no sólo significa que un trabajo particular es apropiado para hombres y/o mujeres, si no que se refiere también a significados no explícitos y fantasías inconscientes asociadas a dicha división.

Mientras que la división sexual apunta simplemente a explicitar que hay trabajos más apropiados (sólo) para mujeres y (sólo) para hombres, el simbolismo de género refiere a la lógica cultural detrás de esos tipos.

Las nuevas preguntas que venimos a proponer en esta reflexión problematizan la construcción cotidiana de símbolos e imágenes que explican, expresan y refuerzan dichas diferencias generizadas.

Hablamos de prácticas generizantes que se expresan en el lenguaje, la ideología y la cultura popular, entre otros, y que todos y todas estamos comprometidos a revisar y desafiar.

La construcción de divisiones a lo largo de líneas del género, tal como explicitó Joan Acker en 1992, involucra la constitución de divisiones del trabajo a través de conductas permitidas y no permitidas para cada uno de los géneros, la distribución del espacio físico, más importante aún, la distribución del poder en el ámbito de lo laboral. Se hace imprescindible entonces echar luz sobre aquellos significados institucionales que construyen y, sobre todo, mantienen dichas divisiones inamovibles en su lugar y que hacen que a pesar de los esfuerzos descritos en estas líneas la inequidad laboral de la mujer siga siendo una prioridad cuando hablamos de justicia, democracia y derechos humanos. **CE**

“Para casi el 40% de las mujeres sin ocupación laboral en Magallanes, son las responsabilidades familiares permanentes las que les impiden dicho acceso. La misma razón solo explica el 1,9 % de la desocupación laboral masculinas”

embargo, en este momento lo que es realmente importante es levantar nuevas preguntas respecto de una realidad social, que de tan evidente (y evidenciada), tiende a normalizarse.

Puede sostenerse que mucho de lo que se ofrece como soluciones intensifican la 'oferta' de trabajo, en otras palabras, se busca atraer a las mujeres al trabajo desde el trabajo. Si bien hay en ello un aporte relevante, su foco, más bien estrecho, no alcanza a considerar que el acceso al trabajo es una demanda (im)posible cuando compite con

organización de los tiempos de trabajo y descansos de sus trabajadores y trabajadoras... en pos de la corresponsabilidad parental en el mundo del trabajo remunerado" (FEN UAH, 2020 anexo 15). Se identifica y reconoce entonces la importancia, y también la imbricación del mundo del trabajo y las necesidades de cuidado de la población. Las propuestas construidas se orientan a la conciliación entre ambos mundos con el concurso de las partes involucradas. No obstante, la elaboración de los hallazgos durante el trabajo de diálogo so-

(1) Presentación de Leandra Macías Directora Observatorio Laboral Magallanes, seminario de cierre el 10 de diciembre de 2020.

Bibliografía

- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569.
Carrasco, C. (2016) Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria. *ATLÁNTICAS – Revista Internacional de Estudios Feministas*, 2016, 1, 1, 34-57
ComunidadMujer (2018). Informe GET 2018: Género, Educación y Trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones. Chile
Edwards, S. (2020) Esta horrible recesión rosa, mujeres y la doble carga del Covid-19. *Columna La Tercera*, 12 septiembre 2020.
Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado (2020) Minuta Proyecto Mesa de Mesa de Diálogo Social "Presente y Futuro del Trabajo: desafíos para la igualdad de género en tiempos de pandemia", Región de Magallanes.
INE (2020) Encuesta Nacional de Empleo Trimestre Abril – Junio. www.ine.cl
Kreutzberger, S. (2020) Teletrabajo, Género y Covid-19 en cifras. *Fundación Chile Mujeres*. www.chilemujeres.cl



La vuelta a clases con el COVID-19

Por Ramiro De Elejalde, Doctor en Economía, Universidad Carlos III de Madrid, España. Académico FEN- UAH.

La pérdida de las clases presenciales en los colegios a causa del COVID-19 es uno de los hechos más importantes del año que termina. Hoy, los principales perjudicados son los niños y su familia. Mañana, lo será el país que va a ser más pobre y desigual.

Para tener una idea del efecto de la falta de clases presenciales en el aprendizaje y como este efecto se distribuyen entre las familias de distinto nivel socioeconómico, tenemos datos de Estados Unidos de la utilización online de Zearn Math, un programa de matemáticas utilizado usualmente en las clases y que combina las presenciales y lecciones virtuales.

La Figura 1 muestra los cambios en participación de los estudiantes en Zearn Math para familias de ingreso bajo, medio y alto (siendo el

período de referencia desde el 6 de enero al 2 de febrero de 2020).

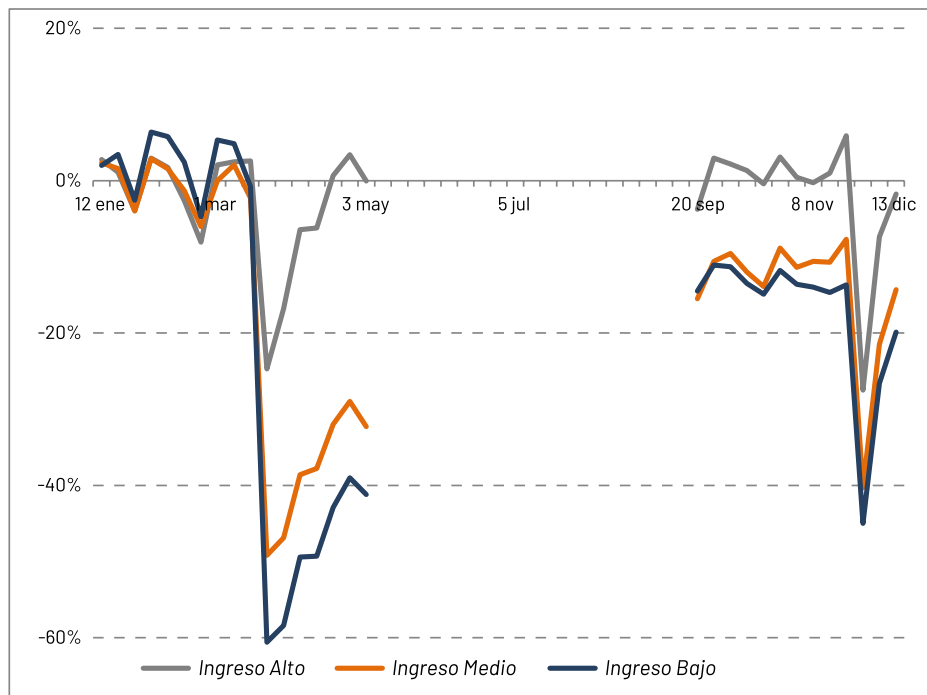
La participación en las clases para estudiantes de familias de ingresos altos cayó un 20% a partir de que se cierran los colegios, pero se recupera después de un mes y medio, y a mediados de septiembre (cuando empieza el nuevo año de clases) la participación es similar al período anterior a la pandemia. En contraste, la participación para los estudiantes de familias de ingresos medios y bajos cayó inicialmente entre 40% y 60% y esta se mantuvo en un 40%-30% en mayo cuando terminaron las clases del ciclo 2019-2020. Desde septiembre hasta diciembre, la participación para los estudiantes de menores recursos sigue siendo un 15% más baja que antes de la pandemia.

Lamentablemente no hay datos similares para Chile, pero los efectos negativos deberían ser peores y más desiguales por los mayores problemas de acceso a internet y la mayor desigualdad de ingreso.

Una menor asistencia a clases lleva en el corto plazo a mayor deserción escolar y menor acumulación de capital humano. Las consecuencias de largo plazo de una generación con menos capital humano son menos productividad y crecimiento económico. Dado que los efectos se concentran en los sectores de menores ingresos, también aumentaría la desigualdad de ingreso en un país.

Este panorama sombrío, sin embargo, es la punta del iceberg de las consecuencias negativas de la falta de clases presenciales. La evidencia disponible encuentra efectos negativos en salud

Figura 1: Cambios en la participación de los estudiantes por nivel de ingreso familiar en Estados Unidos, enero 2020 - diciembre 2020 (En porcentaje)



Nota: Cambios en estudiantes activos haciendo las actividades online de Matemática, indexado para que 6 de enero– 2 de febrero de 2020 = 100. Estas series provienen de Zearn y se basan en datos de utilización online de Zearn Math, un programa de matemáticas utilizado usualmente en las clases y que combina clases presenciales y lecciones virtuales. Los datos se limitan a escuelas que utilizan Zearn de forma regular en el período base.

Fuente: Opportunity Insights Economic Tracker

“La vuelta a clase presenciales en los colegios es de primera importancia y debería estar muy arriba en la lista de prioridades del gobierno, los colegios y las comunidades educativas en su conjunto. En caso contrario, los niños y, sobre todo los de menos recursos, van a sufrir las consecuencias hoy y en el futuro”

mental y física de los niños debido a la mayor inactividad y la exposición prolongada a las pantallas, aumento de la violencia doméstica (hay evidencia de una caída en los reportes de abusos infantiles a partir del cierre de las escuelas) y aumento de la brecha laboral de género, donde las madres de hijos pequeños han sido las mayores perjudicadas del cierre de los colegios.

A pesar de la evidencia disponible, todavía no hay un plan que asegure la vuelta a clases para el año 2021 en los colegios. ¿Por qué?

Hay razones que tiene que ver con salud y otras que tienen que ver con la política. El argumento de salud contra las clases presenciales es que los colegios pueden ser un centro de contagios porque los niños no pueden mantener el

distanciamiento social. Entonces, dado que ya están las primeras vacunas disponibles, es mejor esperar unos meses y minimizar los contagios y las muertes.

Sin embargo, la evidencia que tenemos para otros países que tuvieron clases presenciales durante 2020 es que los colegios no fueron focos de contagio masivo ni diseminadoras del virus a la comunidad.

Russell y coautores (Lancet Child Adolesc Health, 2020) estudian la evidencia (16 artículos) del efecto de cerrar las escuelas para la propagación del virus en China, Hong Kong y Singapur y no encuentran que haya aumentado el contagio. Macartney y coautores (Lancet Child Adolesc Health, 2020) encuentran que en New South Wales, Australia hubo bajas tasas de contagio cuando se detectaron casos de COVID en las escuelas (enero-abril 2020). También hay evidencia similar para Alemania (Isphording et al., 2020) e Italia (Buonsenso et al., 2020).

Las razones políticas son más complejas: hay familias que no están dispuestos a enviar a sus hijos a los colegios y profesores (o el sindicato que los representa) que se oponen a las clases presenciales. Aquí es necesario tener un enfoque flexible que se pueda adaptar a las posturas de los distintos sectores involucrados (y ser flexibles en caso de que estas posturas cambien en el tiempo). Además, se deberían seguir protocolos estrictos para mantener las condiciones de distanciamiento necesarias.

Algunos principios que se deberían seguir son: (i) permitir la opción de continuar con las clases virtuales para las familias que así lo desean, (ii) permitir que los docentes que pertenecen a los grupos de riesgo que no den clases presenciales (pueden dar las clases virtuales) y (iii) sería deseable, aunque no imprescindible, que las comunidades educativas llegaran a un acuerdo sobre los detalles de la implementación de las clases presenciales teniendo en cuenta las particularidades de cada comunidad.

La vuelta a clase presenciales en los colegios es de primera importancia y debería estar muy arriba en la lista de prioridades del gobierno, los colegios y las comunidades educativas en su conjunto. En caso contrario, los niños y, sobre todo los de menos recursos, van a sufrir las consecuencias hoy y en el futuro. **OE**

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

www.fen.uahurtado.cl

PREGRADO | POSTGRADO | EDUCACIÓN CONTINUA

PROGRAMAS DE MAGÍSTER

Magíster en Economía
(Agencia Qualitas | 7 años |
desde diciembre 2015 a
diciembre 2022)

Magíster en Gestión de
Personas en Organizaciones
(Agencia CNA | 3 años | desde
abril 2020 a abril 2023)

Magíster en Administración de
Empresas/ MBA
(Opción de obtener el Master
of Science in Global Finance de
Fordham University, Nueva
York, Estados Unidos)

Magíster en Economía Aplicada
a Políticas Públicas | doble
grado con Fordham University
(Agencia Qualitas | 5 años |
desde enero 2019 a enero
2024)

PROGRAMAS DE DIPLOMADO

Diplomado en Gestión
Estratégica de las Relaciones
Laborales

Certificación en Coaching
Organizacional

Diplomado en Dirección y
Gestión de Empresas
(conducente al Magíster en
Administración de
Empresas- MBA)

Diplomado en Gestión de
Personas (conducente al
Magíster en Gestión de
Personas en Organizaciones)

Diplomado en Gestión
Tributaria

Diplomado de Normas
Internacionales de
Información Financiera
(NIIF-IFRS)

PROGRAMAS DE PREGRADO

Ingeniería Comercial

Contador Público
Auditor

Gestión de Información,
Bibliotecología y
Archivística

Bachillerato en
Administración
(conducente a Ingeniería
Comercial, Contador Público
Auditor y Administración
Pública)

PROGRAMAS DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

Ingeniería Comercial

Contador Público
Auditor

Ingeniería en Control de
Gestión, mención
Ciencia de Datos