

Informe sobre Desarrollo Humano 2015



Trabajo al servicio del desarrollo humano



Informe sobre

Desarrollo Humano 2015

Trabajo al servicio del desarrollo humano



*Al servicio de
las personas y
las naciones.*

Publicado por el
Programa de las
Naciones Unidas
para el Desarrollo
(PNUD)



Equipo del Informe sobre Desarrollo Humano 2015

Director y Autor Principal

Selim Jahan

Directora Adjunta

Eva Jespersen

Investigación y Estadísticas

Shantanu Mukherjee (Jefe del Equipo), Milorad Kovacevic (Jefe de Estadística), Astra Bonini, Cecilia Calderón, Christelle Cazabat, Yu-Chieh Hsu, Christina Lengfelder, Sasa Lucic, Tanni Mukhopadhyay, Shivani Nayyar, Thomas Roca, Heriberto Tapia, Katerina Teksoz y Simona Zampino

Divulgación y Producción

Botagoz Abdreyeva, Eleonore Fournier-Tombs, Jon Hall, Admir Jahic, Jennifer Oldfield, Anna Ortubia y Michael Redante

Operaciones y Administración

Sarantuya Mend (Administradora de Operaciones), Mamaye Gebretsadik, Fe Juárez Shanahan y May Wint Than

Prólogo



Hace 25 años, el primer *Informe sobre Desarrollo Humano*, publicado en 1990, partió de una premisa simple: que el desarrollo tiene por objetivo ampliar las oportunidades de las personas, centrándose de manera general en la riqueza de las vidas humanas y no solo en la riqueza de las economías. El trabajo es uno de los pilares en los que se asientan tanto la riqueza de las economías como la riqueza de las vidas humanas, pero en general se ha concebido más en términos económicos que en términos de desarrollo humano. El *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2015 va más allá de esa convención, al vincular directamente el trabajo con la riqueza de las vidas humanas.

El presente Informe arranca con una pregunta fundamental: ¿cómo puede el trabajo estimular el desarrollo humano? El Informe adopta una visión amplia del trabajo, pues va más allá del empleo y tiene en cuenta actividades como el trabajo de cuidados no remunerado, el trabajo voluntario y el trabajo creativo, que contribuyen a la riqueza de las vidas humanas.

El Informe pone de relieve los extraordinarios progresos logrados en el ámbito del desarrollo humano durante el último cuarto de siglo. Hoy en día, la población es más longeva, hay más niños y niñas que van a la escuela, y un mayor número de personas tiene acceso a agua limpia y a un sistema de saneamiento básico. Los ingresos per cápita en el mundo han aumentado y la pobreza ha disminuido, lo que se ha traducido en un mejor nivel de vida para una gran parte de la población. La revolución digital ha conectado a personas de diferentes sociedades y países. El trabajo ha contribuido a este progreso mediante el desarrollo de las capacidades humanas. El trabajo decente ha proporcionado a las personas un sentido de dignidad y la oportunidad de participar plenamente en la sociedad.

Sigue habiendo importantes desafíos, desde la pobreza persistente y la desigualdad opresiva hasta el cambio climático y la sostenibilidad ambiental en general o los conflictos y la inestabilidad. Todos estos problemas crean barreras que impiden que las personas participen plenamente en el trabajo decente, y, como consecuencia, se sigue desaprovechando un vasto potencial humano, situación que afecta de manera especial a los jóvenes, las mujeres, las personas con discapacidad y otras personas que puedan estar marginadas. El Informe sostiene que, si se aprovechara el potencial de todas las personas mediante las estrategias

adecuadas y las políticas correctas, se aceleraría el progreso humano y se reducirían los déficits en materia de desarrollo humano.

El Informe nos recuerda que no existe un vínculo automático entre el trabajo y el desarrollo humano. La calidad del trabajo es una dimensión importante para lograr que el trabajo mejore el desarrollo humano. Sin embargo, problemas como la discriminación y la violencia impiden que se establezcan vínculos positivos entre el trabajo y el desarrollo humano. Algunos tipos de trabajos socavan gravemente el desarrollo humano, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el que realizan los trabajadores víctimas de la trata, todos los cuales constituyen graves violaciones de los derechos humanos. En muchos casos, las personas que trabajan en condiciones peligrosas se enfrentan a graves riesgos de abuso, inseguridad y pérdida de libertad y autonomía.

Urge abordar todos estos problemas, máxime teniendo en cuenta que el mundo del trabajo, impulsado por la globalización y la revolución tecnológica, está cambiando a gran velocidad. La globalización ha generado ganancias para unos y pérdidas para otros. La revolución digital ha creado nuevas oportunidades, pero también ha dado origen a nuevos desafíos, como los contratos irregulares y el trabajo a corto plazo, que se distribuyen de forma asimétrica entre los trabajadores altamente cualificados y los no cualificados.

El Informe sostiene con firmeza que las mujeres se encuentran en situación de desventaja en el mundo laboral, tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado. En el ámbito del trabajo remunerado, participan menos que los hombres en el mercado laboral, ganan menos, su trabajo suele ser más vulnerable, y están insuficientemente representadas en los cargos directivos superiores y los cargos decisorios. Por lo que se refiere al trabajo no remunerado, soportan una carga desproporcionada de los quehaceres domésticos y el trabajo de cuidados.

El Informe considera que el trabajo sostenible, que promueve el desarrollo humano al tiempo que reduce y elimina los efectos colaterales negativos y las consecuencias imprevistas, es un componente fundamental del desarrollo sostenible. Este trabajo ampliaría las oportunidades de la generación actual sin socavar las de las generaciones futuras.

El Informe sostiene que fomentar el desarrollo humano por medio del trabajo requiere políticas

y estrategias en tres esferas generales: creación de oportunidades de trabajo, garantía del bienestar de los trabajadores y adopción de medidas específicas. La primera esfera se centra en las estrategias nacionales de empleo y el aprovechamiento de oportunidades en un mundo del trabajo en plena evolución, mientras que la segunda esfera abarca cuestiones importantes como la garantía de los derechos y beneficios de los trabajadores, la ampliación de la protección social y la lucha contra la desigualdad. Las medidas específicas deberían centrarse en el trabajo sostenible, abordando los desequilibrios en el trabajo remunerado y no remunerado y las intervenciones dirigidas a grupos concretos, como, por ejemplo, los jóvenes y las personas con discapacidad. Sobre todo, es preciso adoptar un programa de acción que promueva un nuevo contrato social, un pacto mundial y el Programa de Trabajo Decente.

El Informe de este año es especialmente oportuno, ya que se publica poco después de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, en la que se adoptaron los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos el Objetivo 8, que insiste de forma explícita en el trabajo: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

En este contexto, deberían examinarse seriamente los retos planteados por los cambios que está experimentando el mundo del trabajo. Se deberían aprovechar oportunidades para fortalecer el vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano. Durante los últimos 25 años, el concepto, los informes y los índices de desarrollo humano han suscitado en todo el mundo debate, diálogo y discusiones importantes sobre los desafíos y las cuestiones normativas en el ámbito del desarrollo. Tengo la confianza de que el Informe de este año no será una excepción y que seguirá demostrando su capacidad para generar diálogo y debate sobre el concepto del desarrollo humano y las estrategias encaminadas a su promoción.



Helen Clark

Administradora

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo



Agradecimientos

El *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2015 es obra de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano (OIDH) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Las conclusiones, el análisis y las recomendaciones de política del Informe corresponden exclusivamente a la OIDH y no pueden atribuirse al PNUD ni a su Junta Ejecutiva. La Asamblea General de las Naciones Unidas ha reconocido oficialmente que el *Informe sobre Desarrollo Humano* es “el resultado de un ejercicio intelectual independiente” que ha llegado a convertirse en “un instrumento importante de sensibilización acerca del desarrollo humano en todo el mundo”.

El Informe ha contado con la contribución de diversas organizaciones y personalidades eminentes. Corresponde dar las gracias en particular a las contribuciones realizadas por el Excmo. Sr. Benigno S. Aquino III (Presidente de Filipinas), Leymah Gbowee (ganadora del Premio Nobel de la Paz de 2011), la Excm. Sra. Roza Otunbayeva (ex Presidenta de Kirguistán), Nohra Padilla (reconocida con el Premio Goldman del Medio Ambiente de 2013), Orhan Pamuk (ganador del Premio Nobel de Literatura de 2005), Robert Reich (ex Secretario de Trabajo de los Estados Unidos de América), Kailash Satyarthi (ganador del Premio Nobel de la Paz de 2014) y el Excmo. Sr. Maithripala Sirisena (Presidente de Sri Lanka).

Los agradecimientos se extienden también a las contribuciones encargadas a los siguientes autores: Antonio Andreoni, Maurizio Atzeni, Fred Block, David Bloom, Jacques Charmes, Martha Chen, Diane Coyle, Christopher Cramer, Peter Evans, Peter Frase, Nancy Folbre, Marina Gorbis, Kenneth Harttgen, Rolph Eric van der Hoeven, Rizwanul Islam, Patrick Kabanda, Claudio Montenegro, Nameera Nuzhat, Dani Rodrik, Jill Rubery, Malcolm Sawyer, Frances Stewart, Miguel Szekely, Marilyn Waring y Lanying Zhang.

Los debates con los expertos en distintas disciplinas son igualmente necesarios y valiosos para la elaboración del Informe, comenzando por una ronda informal de sondeo, seguida de la celebración de consultas con un grupo consultivo designado para el Informe de 2015. Son muy apreciados el consejo, los análisis y la dedicación de tiempo de las siguientes personas: Amartya

Sen, Sudhir Anand, Amy Armenia, Martha Chen, Mignon Duffy, Peter Evans, Nancy Folbre, Gary Gereffi, Enrico Giovannini, Marina Gorbis, James Heintz, Jens Lerche, José Antonio Ocampo, Samir Radwan, Akihiko Tanaka, Lester Salamon, Frances Stewart, Rob Voss, Rebecca Winthrop y Ruan Zongze.

El Grupo Consultivo en materia de Estadística desempeña una función crucial de asesoramiento especializado sobre metodologías y elecciones de datos en relación con el cálculo de los índices del Informe. Sus miembros son Wasmalia Bivar, Martine Durand, Haishan Fu, Pascual Gerstenfeld, Ifeyinwa Isiekwe, Yemi Kale, Rafael Díez de Medina, Fiona Robertson y Michaela Saisana. Los índices compuestos y otros recursos estadísticos del Informe se basan también en los conocimientos técnicos de los principales proveedores de datos a escala internacional en sus ámbitos de especialización. Para garantizar la precisión y la claridad, el análisis estadístico también se ha nutrido de los debates sobre cuestiones estadísticas con Gisela Robles Aguilar, Sabina Alkire, Jacques Charmes, Kenneth Harttgen, Claudio Montenegro y Yangyang Shen. Les estoy profundamente agradecido por sus contribuciones.

Asimismo, el Informe se ha beneficiado del diálogo con representantes de las oficinas nacionales de estadística para una mayor depuración y actualización de los datos de origen empleados en la recopilación de indicadores generados a escala internacional.

Las consultas realizadas durante la preparación del Informe contaron con el generoso apoyo de diversas instituciones y personas que son demasiado numerosas para citarlas aquí. Se llevaron a cabo eventos y consultas en Accra, Boston, Ginebra y Singapur (la lista de participantes y colaboradores puede consultarse en <http://hdr.undp.org/en/2015-report/consultations>).

No hubiese sido posible un Informe centrado en el trabajo sin contar con las amplias aportaciones y la generosa inversión de tiempo de un gran número de colegas de la Organización Internacional del Trabajo, tanto en Ginebra como en Nueva York. También nuestros colegas de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, los Voluntarios de las Naciones Unidas y ONU Mujeres aportaron observaciones

y comentarios de enorme valor. Los Gobiernos de Alemania y Francia realizaron valiosas contribuciones en materia financiera.

Son de agradecer también las contribuciones, el apoyo y la asistencia de las oficinas regionales, los centros de servicio regionales, los centros mundiales de políticas y las oficinas en los países donde opera el PNUD. Un reconocimiento especial para los colegas del PNUD que han conformado el Grupo de Lectores del Informe: Nathalie Bouche, Douglas Broderick, Pedro Conceição, George Ronald Gray, Sheila Marnie, Ayodele Odusola, Romulo Paes de Sousa, Thangavel Palanivel y Claudia Vinay. La lectura política del Informe estuvo a cargo de Ruby Sandhu-Rojon, Mourad Wahba y Kanni Wignaraja, cuyo consejo se reconoce con agradecimiento. Randi Davis, Mandeep Dhaliwal, Karen Dukess, Alberic Kacou, Patrick Keuleers, Brian Lutz, Abdoulaye Mar Dieye y Heather Simpson aportaron comentarios, sugerencias y orientaciones sobre el Informe. Les estoy muy agradecido.

Los pasantes de la ODIH Geneva Damayanti, Qiansheng Hou, Yiyi Sana Riaz, Elizabeth Scheib, Elle Wang y Na Yu merecen reconocimiento por su dedicación y contribución.

El excelente y profesional equipo de edición y producción de Communications Development Incorporated —dirigido por Bruce Ross-Larson, con Joe Caponio, Christopher Trott y Elaine Wilson—, el editor Peter Stalker y los diseñadores Gerry Quinn, Accurat Design y Phoenix Design Aid sin duda son de enorme importancia para producir un informe que resulte atractivo y fácil de leer al mismo tiempo.

Sobre todo, estoy profundamente agradecido a la Administradora del PNUD, Helen Clark, por su liderazgo y visión y por su asesoramiento, orientación y apoyo, así como a todo el equipo de la ODIH por su dedicación y compromiso en la preparación de un informe cuya misión es impulsar el avance del desarrollo humano.



Selim Jahan

Director

Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano

Índice

Prólogo	iii
Agradecimientos	v
Panorama general	1
CAPÍTULO 1	
Trabajo y desarrollo humano: vínculos analíticos	29
El trabajo como concepto más amplio que el empleo	29
El trabajo en diferentes fases del ciclo de vida	30
El trabajo estimula el desarrollo humano	32
El vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano no es automático	34
Trabajos que perjudican el desarrollo humano	40
Trabajadores en situación de riesgo	45
Conclusiones	46
CAPÍTULO 2	
Desarrollo humano y trabajo: progreso y desafíos	55
Magnitud del progreso humano y de las contribuciones del trabajo	55
Privaciones humanas graves, pero importante desaprovechamiento de potencial	58
Nuevos retos para el desarrollo humano	64
Desarrollo humano: proyección de futuro	71
CAPÍTULO 3	
El cambiante mundo del trabajo	77
Transformación estructural del trabajo	77
Revolución tecnológica	80
Globalización del trabajo	83
El trabajo en la era digital	87
Nuevas fronteras del trabajo	90
La mano de obra moderna	97
Promesas aún no cumplidas	98
Implicaciones para el desarrollo humano	102
Conclusiones	103
CAPÍTULO 4	
Desequilibrios en el trabajo remunerado y no remunerado	107
Disparidades en el ámbito del trabajo remunerado	108
Desequilibrios en el trabajo no remunerado	116
Nuevos desafíos: carencias de los servicios de atención, crisis sanitarias y cambio climático	120
En busca del reequilibrio: ampliar las oportunidades, empoderar a las personas	122
Conclusiones	124
CAPÍTULO 5	
Transición hacia el trabajo sostenible	131
Contextualización: objetivos en favor del desarrollo sostenible	131
Sostenibilidad en el marco del desarrollo humano	131
Trabajo y desarrollo sostenible	136
Revisión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: sus implicaciones para el trabajo	144
Conclusiones	148
CAPÍTULO 6	
Estimular el desarrollo humano por medio del trabajo	151
Estrategias para crear oportunidades de trabajo	151
Estrategias para garantizar el bienestar de los trabajadores	160
Estrategias de actuación específica	170
Programa de acción: tres pilares	179
Conclusiones	181
Notas	187
Referencias	190
ANEXO ESTADÍSTICO	
Guía para el lector	203
Tablas estadísticas	
1. Índice de Desarrollo Humano y sus componentes	210
2. Tendencias del Índice de Desarrollo Humano (1990-2014)	214
3. Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad	218
4. Índice de Desarrollo de Género	222
5. Índice de Desigualdad de Género	226
6. Índice de Pobreza Multidimensional: países en desarrollo	230
7. Índice de Pobreza Multidimensional: cambios en el tiempo	232
8. Tendencias poblacionales	236
9. Salud	240
10. Rendimiento escolar	244
11. Ingresos nacionales y composición de los recursos	248
12. Sostenibilidad ambiental	252
13. Trabajo y empleo	256
14. Seguridad humana	260
15. Integración internacional	264
16. Indicadores complementarios: percepciones del bienestar	268
Regiones	272
Referencias estadísticas	273

CONTRIBUCIÓN ESPECIAL

Consolidar la paz, recobrar la esperanza: el papel de las mujeres en la reconstrucción nacional — Leymah Gbowee	40
Una labor orientada a la erradicación del trabajo infantil — Kailash Satyarthi	42
Desigualdad y mercados de trabajo — Robert Reich	66
Trabajo creativo — Orhan Pamuk	96
Asia Central: una región emergente con nuevos desafíos y oportunidades para las mujeres — Roza Otunbayeva	116
Participación de la comunidad para mejorar los medios de vida en el ámbito rural: lecciones del pasado — Maithripala Sirisena	134
Recicladores: de buscadores de basura a agentes globales de desarrollo sostenible — Nohra Padilla	138
El desarrollo de capacidades y la protección de los trabajadores para lograr un crecimiento inclusivo — Benigno S. Aquino III	158

CUADROS

1	Desarrollo humano: un enfoque global	2
2	Medición del desarrollo humano	3
3	Posibles medidas a escala nacional para avanzar en el logro del trabajo sostenible	21
4	Flexibilidad en Dinamarca	23
5	Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente	23
1.1	¿Qué es el trabajo?	30
1.2	Herramientas para medir la calidad del trabajo	35
1.3	¿Qué da la felicidad: tener un empleo o algo que vaya más allá?	36
2.1	Desigualdad de acceso a la revolución digital	59
2.2	Repercusiones del desempleo juvenil de larga duración	64
2.3	Métodos alternativos para medir el bienestar humano	72
3.1	Breve historia del trabajo	78
3.2	La cuarta revolución industrial	82
3.3	Bosnia y Herzegovina: desarrollo local a través de la externalización	85
3.4	Desafíos a los que se enfrentan las empresas innovadoras de base tecnológica en los Estados Árabes	92
3.5	Iniciativas para mejorar el <i>crowdworking</i>	92
4.1	Valoración monetaria del trabajo de cuidados no remunerado	117
4.2	Créditos para la atención prolongada de los ancianos en Japón	120
4.3	Licencia parental remunerada, incluida la licencia parental obligatoria	123
5.1	Objetivos de Desarrollo Sostenible y desarrollo humano	132
5.2	Transformación del desguace de navíos: promoción del trabajo sostenible mediante la aplicación de normas	140
5.3	Aplicación del programa nacional de Tayikistán sobre el uso de fuentes de energía renovables	143
5.4	Macrodatos: algunas aplicaciones para el empleo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	145
6.1	Estrategias nacionales de empleo	152
6.2	Programa de promoción del empleo autónomo en la ex República Yugoslava de Macedonia	153
6.3	Normas laborales para hacer frente a la economía informal: un nuevo hito	154
6.4	M-Pesa: un enfoque innovador de la inclusión financiera	155
6.5	Mantener la competitividad con mejores condiciones de trabajo	156
6.6	Camboya: una historia de éxito en el globalizado mundo del trabajo	157
6.7	Protección de los derechos de los trabajadores sexuales	162
6.8	La Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia: el mayor sindicato de trabajadores del sector informal del mundo	164
6.9	Oportunidades de Empleo Rural para Bienes Públicos en Bangladesh	166
6.10	El Programa Nacional de Garantía del Empleo Rural en la India: todo un hito	167
6.11	Las reformas de la reforma de Chile: más solidaridad, más cotizaciones	168
6.12	Cómo valoran los montenegrinos la educación terciaria	169

6.13	Bolsa Familia, el programa de transferencias monetarias condicionadas de Brasil	170
6.14	Medidas propuestas para reducir las desigualdades	170
6.15	Sistemas positivos de licencia parental	172
6.16	Efectivo para sufragar trabajo de cuidados	172
6.17	Políticas de género en Noruega	173
6.18	Iniciativa del sector privado de Turquía para subsanar el desajuste de competencias a escala local	174
6.19	El "salario social" del trabajo	176
6.20	Posibles medidas a escala nacional para avanzar en el logro del trabajo sostenible	177
6.21	Flexibilidad en Dinamarca	180
6.22	Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente	180

GRÁFICOS

1	El trabajo involucra a personas de todo el planeta de diversas formas	2
2	Las relaciones entre el trabajo y el desarrollo humano son sinérgicas	3
3	El trabajo corrosivo y en condiciones de explotación destruye el desarrollo humano	6
4	Velocidad de adopción de nuevas tecnologías en los Estados Unidos	7
5	Los 20 empleos con mayor y menor probabilidad de ser sustituidos por la automatización	11
6	Representación de las mujeres con cargos directivos superiores en el ámbito empresarial, por región (2015)	12
7	Matriz del trabajo sostenible	14
8	Medidas de política para mejorar el desarrollo humano por medio del trabajo	17
9	Número de países que han ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (1990 y 2014)	19
1.1	El trabajo no se limita únicamente al empleo	31
1.2	Los trabajadores de países con baja cobertura de pensiones tienden a permanecer en el mercado laboral después de los 65 años, mientras que los trabajadores de países con alta cobertura de pensiones tienden a jubilarse a edades más tempranas	32
1.3	Las relaciones entre el trabajo y el desarrollo humano son sinérgicas	33
1.4	El trabajo corrosivo y en condiciones de explotación destruye el desarrollo humano	41
1.5	Las mujeres y las niñas representan una mayor proporción en el trabajo forzoso que los hombres y los niños (2012)	41
1.6	Los beneficios anuales más altos del trabajo forzoso se registran en Asia y el Pacífico desde 2006	44
1.7	Una parte considerable de las víctimas de la trata entre 2007 y 2010 lo era con fines de explotación sexual	45
2.1	Desde 1990 el progreso en el Índice de Desarrollo Humano se ha mantenido relativamente constante en el tiempo y en todas las regiones en desarrollo	56
2.2	Entre 1990 y 2014 aumentó el número de habitantes de los países en las categorías más altas de desarrollo humano y descendió el número de habitantes de los países en la categoría de desarrollo humano bajo	56
2.3	No existe un vínculo automático entre los ingresos y el desarrollo humano (2014)	57
2.4	La pobreza económica en Kirguistán sería mucho más elevada sin las remesas	58
2.5	Los valores desglosados del Índice de Desarrollo Humano pueden esclarecer los promedios nacionales: Etiopía	58
2.6	Los niños y niñas de Sudáfrica no solo son desproporcionadamente pobres, sino que también se concentran más en los hogares más pobres (2012)	60
2.7	El acceso a los servicios sociales básicos en la República de Moldova presenta diferencias entre las zonas rurales y las urbanas (2014)	60
2.8	La región de Asia Oriental y el Pacífico registró la reducción del déficit del Índice de Desarrollo Humano más acusada entre todas las regiones de países en desarrollo durante el período 1990-2014	60

2.9	Las zonas rurales de China presentan una mayor incidencia de pobreza multidimensional que las zonas urbanas (2012)	62	4.7	Hay menor representación de mujeres que de hombres entre los emprendedores en fase inicial, así como entre los ya establecidos (2014)	112
2.10	Magnitud de las privaciones humanas en el mundo	62	4.8	La probabilidad de que las mujeres tengan empleos vulnerables es mayor en casi todas las regiones del planeta (2013)	113
2.11	La región con mayor tasa de desempleo juvenil es la de los Estados Árabes (2008-2014)	64	4.9	En Asia Meridional la agricultura da empleo a más del 60% de las mujeres	114
2.12	Cerca del 80% de la población del planeta posee únicamente el 6% de la riqueza mundial (2014)	65	4.10	En las zonas rurales de Malawi es más frecuente que las mujeres no perciban ninguna remuneración, incluso cuando trabajan fuera del hogar (2008)	114
2.13	En los países con desarrollo humano bajo, el principal impulsor de una elevada tasa de dependencia es la población joven (2014)	67	4.11	Las mujeres soportan la mayor parte de la carga de trabajo de cuidados no remunerado (año más reciente disponible)	118
2.14	En 1950 vivía en ciudades una tercera parte de la población mundial, en la actualidad lo hacen más de la mitad de las personas y en 2050 serán más de dos tercios	67	4.12	Los hombres tienen más tiempo para realizar actividades sociales y de ocio que las mujeres en todos los grupos de desarrollo humano (año más reciente disponible)	119
2.15	Las tasas de desnutrición y obesidad varían de una región a otra (año más reciente disponible)	70	4.13	A menudo los abuelos dedican tiempo al cuidado de los nietos (2006-2007)	119
3.1	Aun cuando el peso del sector agrícola en las economías pueda estar disminuyendo, la importancia de la agricultura para los trabajadores, aunque en descenso, sigue siendo elevada	79	4.14	La carga correspondiente al cuidado de los ancianos aumentará con mayor rapidez en China que en los Estados Unidos	120
3.2	La adopción de nuevas tecnologías en los Estados Unidos ha sido asombrosamente rápida	82	5.1	En el caso de los países en desarrollo, existe una fuerte asociación positiva entre el consumo de energía y el Índice de Desarrollo Humano	136
3.3	El cambio en la penetración tecnológica en todo el mundo entre 1995 y 2015 ha sido considerable y promete beneficiar a personas de todo el planeta	83	5.2	La proporción más importante de empleo agrícola a nivel mundial se encuentra en Asia Oriental y Meridional	141
3.4	La revolución digital ha acelerado la producción mundial de bienes y servicios, especialmente el comercio digital	87	6.1	Más de 170 países han ratificado el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 y el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de 1958	161
3.5	El componente digital de los flujos mundiales ha aumentado: ejemplos destacados	88	6.2	En 2014, 65 países —más del triple que hace 15 años— habían aprobado leyes que prohibían la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual, al menos, en parte de su territorio	162
3.6	Oportunidades que ofrecen las aplicaciones móviles para la agricultura y el desarrollo rural	89	6.3	A nivel mundial, solo el 10% de los trabajadores domésticos remunerados está amparado por la misma legislación laboral general aplicable al resto de trabajadores (2010)	163
3.7	Se prevé que los abonados y las conexiones de telefonía móvil en África Subsahariana aumenten considerablemente entre 2013 y 2020	89	6.4	La relación entre los años promedio de escolaridad de las mujeres y su participación en el mercado laboral describe una ligera forma de U	171
3.8	Entre 1970 y 2014, casi se multiplicó por cinco el número de patentes concedidas por la Oficina de Patentes y Marcas de los Estados Unidos	94	MAPAS		
3.9	Japón iba a la cabeza en cuanto al número total de patentes concedidas en 2013	94	5.1	El uso de fertilizantes es muy heterogéneo	142
3.10	Los 20 empleos con mayor y menor probabilidad de ser sustituidos por la automatización	99	5.2	La energía renovable tiene un importante potencial de empleo	146
3.11	En los Países Bajos y en los Estados Unidos el aumento de la productividad no se ha traducido en salarios más altos para la mayoría de los trabajadores	100	TABLAS		
3.12	La tasa de crecimiento de la productividad no ha tenido el impulso excepcional previsto con la llegada de la revolución digital	100	1	Objetivos de Desarrollo Sostenible	15
3.13	Los trabajadores en general obtienen una participación más pequeña de la renta total de las empresas, según un análisis de 27 países desarrollados y 28 países en desarrollo	101	1.1	Tasa de ocupación de las personas con discapacidad en países de bajos y altos ingresos (año más reciente disponible)	38
3.14	La participación en los ingresos de la mano de obra altamente cualificada ha ido aumentando, mientras que la participación de la mano de obra con un nivel de cualificación medio y bajo ha ido disminuyendo	101	A1.1	Trabajo con explotación, riesgos e inseguridades	47
3.15	El fuerte aumento de la remuneración laboral de los trabajadores que perciben los salarios más elevados ha beneficiado a una minoría (cambio acumulado desde 1980)	101	A1.2	Diferentes tipos de empleo	51
4.1	Los hombres predominan en el mundo del trabajo remunerado y las mujeres en el del no remunerado	107	2.1	Valores del Índice de Desarrollo de Género por región (2014)	59
4.2	Las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar de forma remunerada, tal como indica la tasa de participación en el mercado laboral	108	2.2	Países con más personas en situación de pobreza multidimensional	61
4.3	En 2015, el 72% de los hombres en edad de trabajar (a partir de 15 años) tenía empleo, frente al 47% de las mujeres	109	2.3	Valores del Índice de Desarrollo Humano y del Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad en determinadas regiones (2014)	65
4.4	La mayor parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres carece de justificación	110	A2.1	Balance del desarrollo humano	74
4.5	Las mujeres están insuficientemente representadas en los cargos directivos superiores en todas las regiones (2015)	111	4.1	Trabajadores domésticos en la India por sector (2004-2005, miles)	115
4.6	Las mujeres tienen menos probabilidades de ocupar altos cargos directivos en el servicio público (2014)	111	4.2	Trabajadores domésticos migrantes en los países del Consejo de Cooperación del Golfo	115
			A4.1	Empleo del tiempo	125
			5.1	Emisiones de gases de efecto invernadero y empleo, por sector	135
			5.2	Enfrentarse al cierre del conjunto de un sector	139
			5.3	Número de sistemas de energía solar para uso doméstico instalados y personas sin acceso a la electricidad (países seleccionados), diversos años	143
			5.4	Puestos de trabajo generados por las energías limpias	146
			5.5	Demanda de maestros	147
			5.6	Demanda de trabajadores sanitarios	148
			A6.1	Situación de los convenios sobre derechos laborales fundamentales	182

Panorama general

Trabajo al servicio
del desarrollo
humano

Infografía: Dimensiones del desarrollo humano





Panorama general

Trabajo al servicio del desarrollo humano

El desarrollo humano tiene por objetivo ampliar las oportunidades de las personas, prestando especial atención a la riqueza de las vidas humanas y no solamente a la riqueza de las economías (véase la infografía). El trabajo constituye un aspecto esencial de este proceso, ya que involucra a personas de todo el planeta de diversas formas y ocupa una gran parte de sus vidas. De los 7.300 millones de habitantes del planeta, 3.200 millones tienen un empleo, otros llevan a cabo trabajos de cuidados, trabajos creativos, trabajos voluntarios u otros tipos de trabajo, o bien se preparan para convertirse en futuros trabajadores. Algunos de estos tipos de trabajo contribuyen al desarrollo humano y otros no. De hecho, hay trabajos que incluso perjudican el desarrollo humano (gráfico 1).

El trabajo permite a las personas ganarse el sustento y tener seguridad económica. Es vital para lograr un crecimiento económico equitativo, la reducción de la pobreza y la igualdad de género. También permite a los ciudadanos participar plenamente en la sociedad y les confiere un sentido de dignidad y valía personal. El trabajo puede contribuir al interés público; y el trabajo que implica cuidar a otras personas fomenta la cohesión y crea vínculos en las familias y las comunidades.

El trabajo también consolida las sociedades. Los seres humanos que trabajan juntos no solo aumentan su bienestar material, sino que también atesoran un amplio conjunto de conocimientos que constituyen el fundamento de las culturas y las civilizaciones. Además, cuando todo este trabajo es favorable al medio ambiente, los beneficios se prolongan durante generaciones. En última instancia, el trabajo impulsa el potencial humano, la creatividad humana y el espíritu humano.

El *Informe sobre Desarrollo Humano* de este año analiza el modo en que el trabajo puede mejorar el desarrollo humano, teniendo en cuenta que el mundo del trabajo está cambiando a gran velocidad y que sigue habiendo importantes desafíos en materia de desarrollo humano. El Informe adopta una visión amplia del trabajo, que abarca el voluntariado y el trabajo creativo y, por tanto, va más allá del empleo. Asimismo, examina la relación entre el trabajo y el desarrollo humano, centrándose en el trabajo de cuidados y el trabajo remunerado y analizando el trabajo sostenible.

Además, el Informe señala que el vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano no es automático y que algunos tipos de trabajo, como los forzados, pueden perjudicar el desarrollo humano, al violar los derechos humanos, atentar contra la dignidad humana y sacrificar la libertad y la autonomía. Si no se adoptan las políticas adecuadas, la desigualdad de oportunidades y de remuneración en el trabajo puede generar división y perpetuar las desigualdades en la sociedad.

El Informe concluye que el trabajo puede mejorar el desarrollo humano cuando las políticas ofrecen mayores oportunidades de trabajo productivo, remunerado y satisfactorio, mejoran las competencias y el potencial de los trabajadores y garantizan sus derechos, su seguridad y su bienestar. El Informe también promueve un programa de acción basado en un nuevo contrato social, un pacto mundial y el Programa de Trabajo Decente.

Las personas son la verdadera riqueza de las naciones, y el desarrollo humano tiene por objeto ampliar sus oportunidades

Hace 25 años, el primer *Informe sobre Desarrollo Humano* presentó el concepto de desarrollo humano, una idea sencilla con implicaciones de gran alcance. Durante mucho tiempo, el mundo había estado preocupado por la opulencia material, relegando a las personas a un segundo plano. El marco del desarrollo humano, con un enfoque centrado en las personas, cambió la forma de percibir las necesidades en materia de desarrollo y situó en un primer plano las vidas humanas.

Hizo hincapié en que la verdadera finalidad del desarrollo no es solo aumentar los ingresos, sino también ofrecer a las personas las máximas oportunidades, fortaleciendo los derechos humanos, las libertades, las capacidades y las oportunidades y permitiendo que los ciudadanos tengan una vida larga, saludable y creativa (cuadro 1).

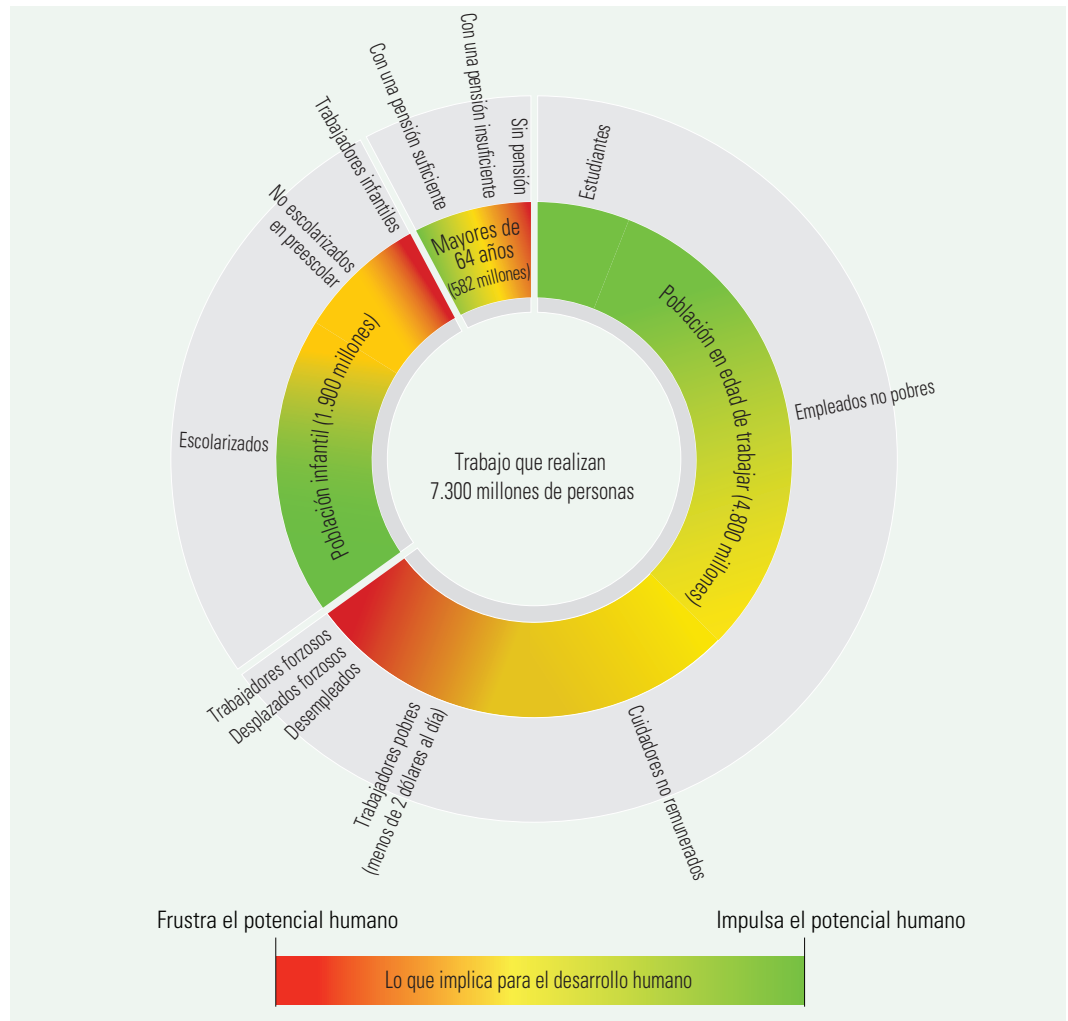
El concepto de desarrollo humano se complementa con un indicador —el Índice de Desarrollo Humano (IDH)— que evalúa el bienestar humano desde una perspectiva amplia que no se limita a los ingresos (cuadro 2).

Con esta idea sencilla, pero poderosa, de desarrollo centrado en las personas, en los últimos 25 años se han elaborado casi dos docenas de informes sobre desarrollo humano de carácter mundial y más de 700 informes sobre desarrollo

El desarrollo humano se centra en la riqueza de las vidas humanas

GRÁFICO 1

El trabajo involucra a personas de todo el planeta de diversas formas



Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

El trabajo impulsa el potencial humano, la creatividad humana y el espíritu humano

CUADRO 1

Desarrollo humano: un enfoque global

El desarrollo humano es un proceso encaminado a ampliar las oportunidades de las personas, en la medida en que estas adquieren más capacidades y tienen mayores posibilidades de utilizarlas. Pero el desarrollo humano también es un objetivo, por lo que constituye a la vez un proceso y un resultado. El desarrollo humano implica que las personas deben influir en el proceso que determina sus vidas. En este contexto, el crecimiento económico es un medio importante para el logro del desarrollo humano, pero no es la meta última.

El desarrollo humano es el desarrollo de las personas mediante la creación de capacidades humanas, para las personas mediante la mejora de sus vidas y por las personas mediante su participación activa en los procesos que determinan sus vidas. Se trata de un enfoque más amplio que otros, como el enfoque de recursos humanos, el de necesidades básicas y el de bienestar humano.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

CUADRO 2

Medición del desarrollo humano

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es un índice compuesto que se centra en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: tener una vida larga y saludable, que se mide por la esperanza de vida al nacer; la capacidad de adquirir conocimientos, que se mide por los años de escolaridad y los años esperados de escolaridad; y la capacidad de lograr un nivel de vida digno, que se mide por el ingreso nacional bruto per cápita. El límite superior del IDH es 1,0.

Para medir el desarrollo humano de un modo más completo, el *Informe sobre Desarrollo Humano* presenta, además, otros cuatro índices compuestos. El IDH ajustado por la Desigualdad descuenta el IDH en función de la magnitud de la desigualdad. El Índice de Desarrollo de Género compara los valores del IDH para mujeres y hombres. El Índice de Desigualdad de Género hace hincapié en el empoderamiento de las mujeres. El Índice de Pobreza Multidimensional mide las dimensiones de la pobreza no referidas a los ingresos.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

humano a escala nacional. Esos documentos han nutrido el discurso sobre el desarrollo, evaluado los resultados de desarrollo, fomentado la investigación

y el pensamiento innovador y recomendado la adopción de políticas.

El trabajo, no solo el empleo, contribuye al progreso humano y mejora el desarrollo humano

Desde la perspectiva del desarrollo humano, el concepto de trabajo es más amplio y profundo que el de empleo por sí solo. El empleo proporciona ingresos y fomenta la dignidad humana, la participación y la seguridad económica. Sin embargo, en el marco del empleo no se incluyen muchos tipos de trabajo que tienen importantes implicaciones para el desarrollo humano, como el trabajo de cuidados, el trabajo voluntario y el trabajo creativo (por ejemplo, la escritura o la pintura).

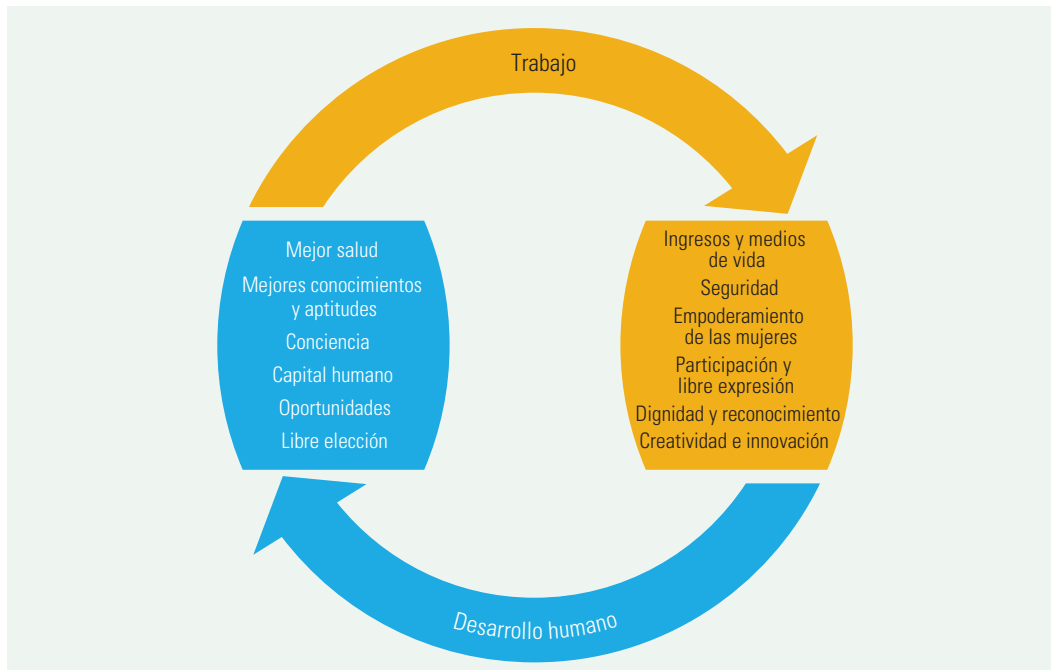
El vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano es sinérgico. El trabajo estimula el desarrollo humano, ya que proporciona ingresos y medios de vida, reduce la pobreza y permite un crecimiento equitativo. El desarrollo humano, al mejorar la salud, los conocimientos, las capacidades y la concienciación, aumenta el capital humano y amplía las oportunidades y las opciones (gráfico 2).

Desde 1990, el mundo ha logrado importantes avances en materia de desarrollo humano. El valor del IDH mundial ha aumentado más de una cuarta parte y el de los países menos adelantados se ha

El concepto de trabajo es más amplio y profundo que el de empleo

GRÁFICO 2

Las relaciones entre el trabajo y el desarrollo humano son sinérgicas



Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

incrementado más de la mitad. Este progreso ha sido relativamente constante en el tiempo y en todas las regiones. El número de personas que viven en desarrollo humano bajo disminuyó de 3.000 millones en 1990 a algo más de 1.000 millones en 2014 (véase la tabla 8 del *Anexo estadístico*).

Hoy en día, la población es más longeva, hay más niños y niñas que van a la escuela, y un mayor número de personas tiene acceso a agua limpia y a un sistema de saneamiento básico. Estos progresos traen aparejado un aumento de los ingresos y han dado lugar a los niveles de vida más altos en la historia de la humanidad. Actualmente, una revolución digital conecta a personas de diferentes sociedades y países. Asimismo, los avances políticos están permitiendo que más personas que nunca vivan en regímenes democráticos. Todos estos son aspectos esenciales del desarrollo humano.

Entre 1990 y 2015, la pobreza económica en las regiones de países en desarrollo disminuyó en más de dos terceras partes. El número de personas en situación de pobreza extrema en todo el mundo se redujo de 1.900 a 836 millones. La tasa de mortalidad infantil disminuyó más de la mitad, y la tasa de mortalidad de niños y niñas menores de 5 años cayó de 12,7 a 6 millones. Más de 2.600 millones de personas obtuvieron acceso a una mejora en el suministro de agua potable, y 2.100 millones tuvieron acceso a mejoras en las instalaciones sanitarias, pese a que la población mundial aumentó de 5.300 a 7.300 millones.

El trabajo que, de diversas formas, realizan 7.300 millones de personas ha contribuido a este progreso. Cerca de 1.000 millones de personas que trabajan en el sector de la agricultura y más de 500 millones de explotaciones agrícolas familiares producen más del 80% de los alimentos del planeta, y de esa manera mejoran la nutrición y la salud. A escala mundial, 80 millones de trabajadores de los ámbitos de la salud y la educación han fortalecido las capacidades humanas. Más de 1.000 millones de trabajadores del sector servicios han contribuido al progreso humano. En China y la India, 23 millones de empleos en el ámbito de las energías limpias están aumentando la sostenibilidad ambiental.

El trabajo tiene un valor social que va más allá de los beneficios que obtienen los trabajadores. Más de 450 millones de emprendedores están contribuyendo a la innovación y la creatividad humanas. Cerca de 53 millones de trabajadores del servicio doméstico están dando respuesta a las necesidades de atención de la población. El trabajo de cuidado infantil está preparando a los niños y niñas para el futuro. El trabajo que implica cuidar a las personas de edad avanzada o las personas con discapacidad está ayudando a estos grupos a mantener sus habilidades. El trabajo que realizan los artistas, los músicos y los

escritores está enriqueciendo las vidas humanas. Más de 970 millones de personas que todos los años se dedican a actividades de voluntariado están ayudando a las familias y las comunidades, creando redes sociales y contribuyendo a la cohesión social.

Pese a todo, el progreso humano no ha sido homogéneo, las privaciones humanas siguen siendo un problema generalizado, y se continúa desaprovechando gran parte del potencial humano

El desarrollo humano no ha sido homogéneo en las distintas regiones, en los distintos países ni tampoco dentro de estos. En 2014, el valor correspondiente al IDH de América Latina y el Caribe fue de 0,748, frente al valor de 0,686 registrado en los Estados Árabes. Asimismo, el índice de mortalidad materna fue solo de 21 por cada 100.000 nacidos vivos en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, frente al valor de 183 registrado en Asia Meridional (véase la tabla 5 del *Anexo estadístico*).

A escala mundial, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres y solo ocupan el 25% de los cargos administrativos y directivos en el mundo empresarial; además, en el 32% de las empresas ninguna mujer desempeña un cargo directivo superior. Las mujeres siguen ocupando solo un 22% de los escaños en la cámara única o en la cámara baja de los parlamentos nacionales.

En Malasia, el 10% más rico de la población acaparaba el 32% de los ingresos nacionales en 2012, mientras que el 10% más pobre solo obtenía el 2%. En la República de Moldova, el 69% de la población urbana tiene acceso a agua potable salubre, frente a solo el 23% de la población rural.

A la desigualdad en los logros alcanzados en materia de desarrollo humano se añaden las privaciones humanas generalizadas. En todo el mundo, 795 millones de personas padecen hambre crónica, 11 niños y niñas menores de 5 años mueren cada minuto y 33 madres mueren cada hora. Cerca de 37 millones de personas viven con el VIH y 11 millones sufren tuberculosis.

Más de 660 millones de personas utilizan fuentes de agua no potable, 2.400 millones de personas usan instalaciones sanitarias no mejoradas y casi 1.000 millones de personas están forzadas a la defecación abierta.

A escala mundial, el analfabetismo afecta a 780 millones de adultos y a 103 millones de jóvenes (de entre 15 y 24 años de edad). En los países desarrollados hay 160 millones de analfabetos funcionales. A escala mundial, 250 millones de

El número de personas que viven en desarrollo humano bajo se redujo en casi 2.000 millones

niños y niñas no han adquirido los conocimientos básicos, pese a que 130 millones de ellos han asistido al menos 4 años a la escuela.

Una privación humana fundamental consiste en no usar el profundo potencial de las personas para el trabajo que estimula el desarrollo humano, o en darle un uso indebido o insuficiente. En 2015, 204 millones de personas no tenían trabajo, entre ellas 74 millones de jóvenes, según los datos oficiales sobre el desempleo. En torno a 830 millones de personas en el mundo son trabajadores pobres (viven con menos de 2 dólares al día). Por otra parte, más de 1.500 millones tienen un empleo vulnerable y, por lo general, carecen de condiciones de trabajo dignas, así como de una representación y una seguridad social adecuadas.

Impulsar este potencial es aún más importante si se tienen en cuenta los nuevos desafíos del desarrollo humano.

Un ejemplo son las crecientes desigualdades en cuanto a ingresos, riqueza y oportunidades. Actualmente, cerca del 80% de la población del planeta posee solo el 6% de la riqueza global. Es probable que en 2016 la participación del 1% más rico de la población en la riqueza mundial supere el 50%. En el mundo del trabajo, los salarios son inferiores a la productividad, y la participación de los trabajadores en el ingreso nacional ha ido disminuyendo.

El crecimiento de la población, impulsado sobre todo por Asia Meridional y, cada vez más, por África Subsahariana, tendrá importantes repercusiones en el desarrollo humano, en lo que se refiere a las oportunidades de trabajo, la brecha entre las necesidades de cuidado y quienes proveen el servicio, y la cobertura de protección social. Las estimaciones recientes indican que hay un déficit mundial de 13,6 millones de trabajadores dedicados al cuidado de otras personas, lo que da lugar a graves deficiencias en los servicios de atención prolongada para las personas mayores de 65 años. La mayor longevidad, el envejecimiento, el aumento de la población joven y las tasas de dependencia tendrán repercusiones. Se prevé que en 2050 más de dos tercios de la población mundial —o 6.200 millones de personas— vivirán en las zonas urbanas, lo que desafiará la capacidad de las ciudades para afrontar estos retos.

La seguridad humana se ve amenazada por diversas causas. A finales de 2014, 60 millones de personas se habían visto desplazadas en todo el mundo. Entre 2000 y 2013, el número acumulado de víctimas mortales causadas por el terrorismo mundial y nacional aumentó más de 5 veces, de 3.361 a 17.958. La violencia contra las mujeres es una de las amenazas más brutales para el desarrollo humano. Una de cada tres mujeres ha sido objeto de violencia física o sexual.

El desarrollo humano se ve debilitado por múltiples crisis, vulnerabilidades y amenazas: epidemias, nuevos riesgos para la salud, crisis económicas y financieras e inseguridad alimentaria y energética. Por ejemplo, las enfermedades no transmisibles (o crónicas) representan actualmente un riesgo sanitario a escala mundial que se cobra 38 millones de víctimas al año, y de esa cifra casi las tres cuartas partes (28 millones) se encuentran en países de ingresos bajos y medios. Cerca de un 30% (2.100 millones) de la población mundial es obesa, y más de las tres quintas partes de esa cifra se encuentran en regiones de países en desarrollo.

Las comunidades de todo el mundo son cada vez más vulnerables a los efectos del cambio climático, tales como la pérdida de diversidad biológica, que es de importancia vital para muchas comunidades pobres. Cerca de 1.300 millones de personas viven en tierras frágiles, y millones sufren el impacto de desastres naturales.

El trabajo puede mejorar el desarrollo humano, pero algunos tipos de trabajo son contraproducentes: el vínculo entre ambos no es automático

El vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano no es automático. Depende de la calidad del trabajo, de las condiciones en que se realiza y de su valor social, entre otros factores. Es importante que la gente tenga trabajo, pero también lo son otras cuestiones. Por ejemplo: ¿es seguro el trabajo?, ¿se sienten las personas satisfechas con su trabajo?, ¿hay perspectivas de progreso?, ¿posibilita el empleo un equilibrio flexible entre el trabajo y la vida personal?, ¿hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

En la calidad del trabajo también se incluye si un empleo aporta dignidad y un sentimiento de orgullo y si facilita la participación y la interacción. Para fortalecer el vínculo con el desarrollo humano, el trabajo también debe mejorar la sostenibilidad ambiental. El trabajo refuerza su vínculo con el desarrollo humano cuando trasciende de los beneficios individuales y contribuye a la consecución de objetivos sociales comunes, como la reducción de la pobreza y de la desigualdad, la cohesión social, la cultura y la civilización.

Por otro lado, el valor del trabajo disminuye y su relación con el desarrollo humano se debilita cuando hay discriminación y violencia en el trabajo. La discriminación más perceptible es la que se da por razón de género: en los cargos, la remuneración y el trato. En los Estados Unidos, el salario de las asesoras financieras corresponde solo al 66% del salario de sus homólogos varones. Pero la discriminación también se observa por motivo

Cada minuto mueren en el mundo 11 niños y niñas menores de 5 años, y 33 madres mueren cada hora

El vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano no es automático

de raza, origen étnico, discapacidad y orientación sexual. Se estima que en América Latina la diferencia salarial entre los grupos étnicos indígenas y el resto de la población es del 38%.

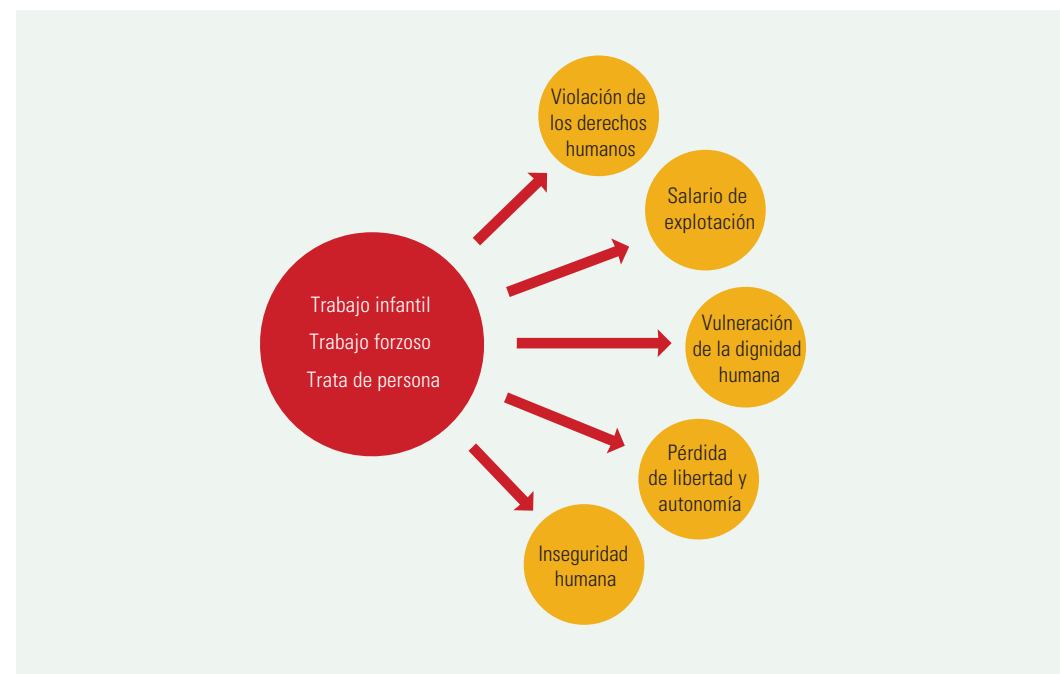
La violencia laboral o en el lugar de trabajo —en forma de amenazas y agresión física o verbal— también debilita el vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano. En 2009, cerca de 30 millones de trabajadores de la Unión Europea sufrieron violencia relacionada con el trabajo —acoso, intimidación, hostigamiento o violencia física—, de los cuales 10 millones la padecieron en el lugar de trabajo y 20 millones, fuera de este.

El vínculo también se debilita en situaciones de conflicto y post-conflicto. El trabajo realizado en esas condiciones no siempre tiene un contenido determinable, y es posible que el desarrollo humano se limite a la simple supervivencia.

Algunos tipos de trabajo llevados a cabo en determinadas condiciones perjudican el desarrollo humano. Muchas personas realizan trabajos que limitan sus opciones de vida. Millones de personas trabajan en condiciones abusivas y de explotación que violan sus derechos humanos fundamentales y menoscaban su dignidad, como la mano de obra infantil, los trabajadores forzados y los trabajadores víctimas de la trata (gráfico 3). Millones de trabajadores domésticos, migrantes, sexuales y de industrias peligrosas afrontan riesgos de diversa naturaleza.

GRÁFICO 3

El trabajo corrosivo y en condiciones de explotación destruye el desarrollo humano



Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

En el mundo hay unos 168 millones de niños y niñas trabajadores, cifra que representa casi el 11% de la población infantil, de los cuales 100 millones son niños y 68 millones, niñas. Aproximadamente la mitad de ellos realizan trabajos peligrosos.

En 2012, cerca de 21 millones de personas en todo el mundo realizaban trabajos forzados, eran víctimas de la trata con fines de explotación laboral y sexual o se encontraban en condiciones análogas a la esclavitud; de esa cifra, 14 millones eran víctimas de explotación laboral y 4,5 millones, de explotación sexual. Las mujeres y las niñas representaban una mayor proporción que los hombres y los niños. Se estima que el trabajo forzoso genera unos 150.000 millones de dólares al año en beneficios ilegales.

Después del tráfico de armas y de drogas, la trata de personas es la actividad ilegal más lucrativa a escala internacional. Entre 2007 y 2010, en 118 países se detectaron víctimas de la trata de 136 nacionalidades; de estas personas, entre un 55% y un 60% eran mujeres.

Recientemente se ha producido un fuerte incremento del tráfico de migrantes ilegales. Las redes de traficantes sacan dinero a los migrantes desesperados que intentan cruzar el mar para llegar a otros países de forma ilegal. En 2014, cerca de 3.500 personas, puede que muchas más, perdieron la vida en el mar Mediterráneo cuando los barcos traficantes con rumbo a Europa, principalmente desde Libia, volcaron o se hundieron.

El trabajo doméstico remunerado es un importante medio de generación de ingresos para millones de trabajadores, en su mayoría mujeres. Si se establece la protección adecuada, el trabajo doméstico puede empoderar a las personas y ayudarlas a sacar a sus familias de la pobreza. Los abusos en el trabajo doméstico remunerado son frecuentes, especialmente en el caso de las trabajadoras migrantes. En ocasiones, si el marco jurídico no es adecuado o no se aplica, los empleadores utilizan amenazas y coacciones para pagar salarios bajos o incluso ningún salario. Pueden llegar a obligar a que las trabajadoras de este sector tengan jornadas muy largas, de hasta 18 horas al día y sin ningún día de descanso. Las condiciones de trabajo suelen ser precarias, con pocos alimentos y sin acceso a atención médica. Las trabajadoras también pueden ser objeto de agresión física o abuso sexual.

En muchos países, la minería es una de las actividades más peligrosas. Pese a que representa solo el 1% de la mano de obra mundial (30 millones de trabajadores), es responsable del 8% de los accidentes mortales en el trabajo y de muchas lesiones y enfermedades incapacitantes, como la neumoconiosis (típica en mineros de carbón).

La globalización y la revolución tecnológica están cambiando a gran velocidad el modo en que trabajamos y las tareas que realizamos

El contexto del trabajo está sufriendo cambios que afectan al desarrollo humano. La globalización y las revoluciones tecnológicas, en particular la revolución digital, impulsan la transformación del trabajo. La globalización ha favorecido la interdependencia mundial y ha tenido importantes repercusiones en los patrones de comercio, la inversión, el crecimiento y la creación y destrucción de empleo, así como en las redes de trabajo creativo y voluntariado. Parece que estamos viviendo nuevas y aceleradas revoluciones tecnológicas.

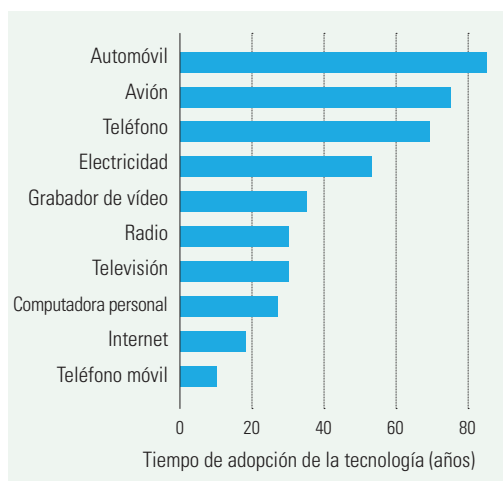
En los últimos 10 años, el comercio mundial de bienes y servicios prácticamente se ha duplicado, llegando a alcanzar casi 24 billones de dólares en 2014, frente a 13 billones en 2005. También han ido aumentando los componentes digitales de estos flujos.

La velocidad de adopción y penetración de las tecnologías digitales es asombrosa. En los Estados Unidos hubo que esperar más de 50 años para que la mitad de la población tuviese teléfono. En el caso de los teléfonos móviles solo han sido necesarios 10 años (gráfico 4). A finales de 2015, habrá en el planeta más de 7.000 millones de abonados móviles y más de 3.000 millones de usuarios de Internet.

El acceso a la revolución digital no es homogéneo entre las regiones, los géneros, los grupos de edad y

GRÁFICO 4

Velocidad de adopción de nuevas tecnologías en los Estados Unidos



Nota: La adopción se refiere al tiempo necesario para que la penetración alcance al 50% de la población.
Fuente: Donay 2014.

la brecha entre las zonas urbanas y rurales. En 2015, el 81% de los hogares de los países desarrollados tenía acceso a Internet, frente a solo el 34% en las regiones de países en desarrollo y el 7% en los países menos adelantados.

La globalización une a los trabajadores y las empresas en redes mundiales mediante la externalización y las cadenas mundiales de valor. Las empresas reubican o subcontratan (o una combinación de ambas opciones) algunas funciones o actividades no esenciales en otros países donde los costos son inferiores. Por ejemplo, Apple solo emplea a 63.000 de las más de 750.000 personas que en todo el mundo diseñan, venden, fabrican y montan sus productos.

Actualmente, muchas actividades económicas están integradas en cadenas mundiales de valor que abarcan múltiples países y, en ocasiones, varios continentes. Esta integración engloba desde las materias primas y los subcomponentes hasta el acceso a los mercados y los servicios posventa. La producción consiste principalmente en productos y servicios intermedios que abarcan todos los sectores, organizados en procesos de producción fragmentados y dispersos a escala internacional y coordinados por empresas multinacionales.

En los últimos años, el conocimiento se ha convertido en un aspecto esencial de la producción. Incluso en el sector manufacturero el valor de los productos finalizados procede cada vez más del conocimiento incorporado. En 2012, el comercio de bienes, servicios y finanzas intensivos en conocimientos especializados —con un valor de casi

En el mundo hay unos 168 millones de niños y niñas trabajadores y 21 millones de personas que realizan trabajos forzados

13 billones de dólares— creció 1,3 veces más rápido que el comercio de bienes intensivos en mano de obra, y representó una proporción mayor en el comercio total de bienes y servicios.

La revolución digital ha generado nuevas fronteras de trabajo, como, por ejemplo, la economía colaborativa (GrabTaxi), la contratación externa de los procesos (UpWork), el *crowdworking* o externalización abierta del trabajo (Mechanical Turk) y las modalidades de trabajo flexible. Asimismo, ha revolucionado el trabajo creativo y empoderado a los pequeños productores y artesanos.

Los avances tecnológicos no solo han transformado el trabajo; también son motores que impulsan nuevas formas de creatividad e innovación. Los equipos de colaboración y los visionarios han convertido las ideas en bienes y servicios tangibles. Las innovaciones en el sector informático y electrónico fueron fundamentales para este crecimiento: de 1990 a 2012, el porcentaje que representaban en todas las nuevas patentes aumentó más del doble, pasando de más de un 25% a casi un 55%.

La revolución digital también ha cambiado el voluntariado, que ahora puede realizarse de forma virtual (en línea o digitalmente). En 2014, el sistema de voluntariado en línea de los Voluntarios de las Naciones Unidas ayudó a 10.887 voluntarios (de los cuales el 60% eran mujeres) a utilizar sus competencias en el trabajo para el desarrollo.

Entre las tecnologías con un elevado potencial para cambiar el trabajo están la tecnología relacionada con la nube, la impresión en 3D, la robótica avanzada, el almacenamiento de energía y la automatización del trabajo basado en los conocimientos, que, mediante los sistemas de *software* inteligente, transformarán la organización y la productividad del trabajo basado en los conocimientos y permitirán que millones de personas utilicen asistentes digitales inteligentes.

En el nuevo mundo laboral, los trabajadores deben ser más flexibles y tener una mayor capacidad de adaptación, además de estar preparados para la formación continuada, los traslados y la renegociación de las condiciones de trabajo. También deben dedicar más tiempo a buscar nuevas oportunidades.

La población más relacionada con este nuevo mundo laboral es la generación del milenio, es decir, básicamente los nacidos partir de 1980. Este grupo ha alcanzado su mayoría de edad en una época en que las tecnologías digitales y las tecnologías avanzadas de la información y las comunicaciones penetran en todos los ámbitos de la vida. Los miembros de este grupo también han llegado a la edad adulta en un momento en que la flexibilidad, la adaptabilidad y el trabajo no convencional son cada vez más comunes.

Muchos jóvenes de esta generación buscan trabajo mirando más allá de la creación de rentabilidades y

aspiran a resolver problemas ambientales y sociales como parte de su modo de vida.

También asistimos al surgimiento de una nueva población activa constituida por emprendedores sociales. Son personas motivadas por una noble causa y comprometidas con la resolución de problemas sociales que crean empresas sin pérdidas ni dividendos (en las que todos los beneficios se reinvierten en la organización) que aspiran a ser autosostenibles desde el punto de vista financiero y a maximizar los beneficios sociales.

La globalización del trabajo ha generado ganancias para unos y pérdidas para otros

Con los procesos de externalización, los trabajos de montaje de los países desarrollados empezaron a trasladarse a zonas francas de los países en desarrollo al tiempo que estos adoptaban un modelo de industrialización orientado a la exportación. Los efectos para la creación de empleo en los grandes países en desarrollo, como China y México, y en otros países más pequeños, como Costa Rica, la República Dominicana y Sri Lanka, han sido importantes y positivos, pues con frecuencia se ha impulsado el desarrollo local, aunque la calidad del trabajo y la aplicación de las normas laborales han variado.

La deslocalización mundial de los empleos en el sector servicios empezó a aumentar en la década de 1990, cuando los avances realizados en las tecnologías de la información y las comunicaciones permitieron que muchos servicios de asistencia técnica se prestasen de forma externa. Por ejemplo, entre 2000 y 2010, el número de empleos directos relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones en la India ascendió de 284.000 a más de 2 millones. Los servicios también están creciendo en la Federación de Rusia, América Latina y África, en parte para dar respuesta al interés de las empresas por extender sus actividades hacia mercados con distintos husos horarios para poder prestar servicio las 24 horas del día. No obstante, la externalización hacia países en desarrollo no ha beneficiado a todos los sectores ni a todos los trabajadores.

Si bien la externalización en general parece ser beneficiosa para las regiones de países en desarrollo, también tiene consecuencias para los trabajadores de los países desarrollados. Pese a que los cálculos varían y las repercusiones a largo plazo son menos claras que los efectos a corto plazo, la pérdida de empleos es mayor en el sector manufacturero que en el de los servicios. Se ha constatado que la pérdida de empleos a corto plazo a causa de la externalización oscila entre cero en algunos países y casi el 55% de la pérdida total de empleos en Portugal.

Parece que estamos
viviendo nuevas
y aceleradas
revoluciones
tecnológicas

Actualmente, los empleos que conllevan actividades administrativas de apoyo, operaciones comerciales y financieras, y los trabajos informáticos y matemáticos son los más expuestos a la externalización. En Australia, Canadá y los Estados Unidos, corren peligro de externalización entre el 20% y el 29% de todos los empleos, aunque es improbable que todos ellos se vean afectados. Muchos empleos incluidos en estos cálculos corresponden a profesiones relacionadas con servicios de cualificación media y alta que pueden realizarse en el extranjero con un costo menor a medida que aumenta el nivel educativo y mejora la infraestructura de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Así pues, aunque el acceso a nuevos empleos en los países receptores de las actividades de externalización pueda generar enormes beneficios, es posible que las personas que pierden sus empleos necesiten formación y nuevas competencias para adaptarse al entorno más competitivo. Para facilitar esta adaptación, se necesitan programas que ayuden a las personas a encontrar nuevos empleos, mejorar sus competencias y mantener el acceso a una renta básica. La formación también puede mejorar la capacidad de los trabajadores de los países en desarrollo para acceder a los nuevos empleos.

La integración de los países en desarrollo en las cadenas mundiales de valor ha aumentado las oportunidades de obtener trabajos remunerados y ha impulsado un cambio en la participación de las mujeres en el mercado laboral (muchas mujeres encuentran empleo en el sector de la confección). En 2013, 453 millones de trabajadores —frente a 296 millones en 1995—, entre ellos 190 millones de mujeres, participaron en cadenas mundiales de valor.

No obstante, tal integración no dice mucho sobre la calidad del trabajo ni sobre si los trabajadores han ampliado sus capacidades humanas. Preocupan los niveles de protección laboral y las oportunidades de perfeccionamiento de las competencias.

El sistema de cadenas mundiales de valor genera ganadores y perdedores, dentro de los países y los sectores y entre ellos. La naturaleza móvil de las cadenas mundiales de valor puede generar menos seguridad en el empleo y presionar aún más a los gobiernos y los subcontratistas para que reduzcan al mínimo los costos, lo que a su vez ejerce presión sobre los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores, en particular entre los poco cualificados. Los países en desarrollo también corren el riesgo de quedar bloqueados en nodos de escaso valor añadido de las cadenas mundiales de valor que limitan las oportunidades de trabajo, el desarrollo de habilidades y la exposición a la tecnología.

La transición a las cadenas mundiales de valor presenta nuevas complejidades para los trabajadores, tanto de los países desarrollados como de los países

en desarrollo. Cabe preguntarse en qué medida salen ganando los trabajadores al participar en actividades que contribuyen a dichas cadenas con respecto a los trabajos que no están integrados en ellas. Hay datos que indican que la productividad es mayor en los trabajos orientados a las cadenas mundiales de valor, pero que los salarios de los trabajadores son los mismos dentro y fuera de estas, lo que plantea interrogantes sobre el modo en que los beneficios derivados del aumento de la productividad se distribuyen entre los trabajadores y el capital.

Los trabajadores suelen absorber las presiones del mercado que se transmiten por medio de las cadenas mundiales de valor, ya sea a través de los salarios (reducidos a causa de la competencia mundial), la progresiva desestructuración del trabajo y la precariedad de los contratos laborales (como consecuencia de las diversas cadenas de subcontratación) o las suspensiones de empleo (durante las épocas de desaceleración económica). Las empresas multinacionales, con el fin de proporcionar flexibilidad en la producción y gestionar los costos, recurren cada vez más a una mano de obra desprotegida, utilizando una combinación de empleados con contratos de duración determinada, trabajadores eventuales, contratistas independientes, trabajadores contratados en el marco de proyectos y trabajadores subcontratados. La participación en las cadenas de valor ofrece empleos seguros y dignos a algunas personas, pero otras quedan relegadas a empleos más precarios (incluso en el mismo país y sector), en una especie de “dualidad del mercado laboral”.

Aprovechar el futuro que ofrece la revolución digital no es una cuestión del azar ni del destino, sino de habilidad y visión

Las nuevas tecnologías están transformando los tipos de trabajo que desempeñan las personas y la forma en que los realizan. Este cambio no es nuevo, pero está redefiniendo la relación entre el trabajo y el desarrollo humano y los tipos de políticas e instituciones necesarias para promover resultados que redunden en beneficio de las personas.

La divulgación y la penetración de las tecnologías digitales están cambiando el mundo del trabajo en todas partes, pero las repercusiones varían de un país a otro. Algunos cambios tecnológicos son transversales, como las tecnologías de la información y las comunicaciones y la difusión de los teléfonos móviles y otros dispositivos portátiles. Aun así, los países seguirán teniendo estructuras de producción y empleo divergentes y harán distinto uso de las tecnologías digitales, debido en gran parte a las cargas económicas relativas de la agricultura, la industria y los servicios y a los recursos invertidos en

En los últimos años, el conocimiento se ha convertido en un aspecto esencial de la producción

el desarrollo de capacidades humanas. Los mercados laborales, la proporción entre el trabajo remunerado y no remunerado y los tipos predominantes de lugares de trabajo son distintos en cada país, por lo que también variarán las repercusiones que las tecnologías digitales tengan sobre el trabajo.

Puede que la revolución digital se asocie a los sectores de alta tecnología, pero también está influyendo en otras muchas actividades más informales, desde la agricultura hasta la venta ambulante. Algunas de ellas pueden estar directamente relacionadas con los dispositivos móviles. En Etiopía, los agricultores usan los teléfonos móviles para comprobar los precios del café. En Arabia Saudita, los agricultores utilizan las tecnologías inalámbricas para distribuir la escasa agua de regadío existente entre los cultivos de trigo. En algunas aldeas de Bangladesh, mujeres emprendedoras emplean el teléfono para prestar servicios remunerados a sus vecinos.

Hoy en día, los teléfonos móviles facilitan muchos aspectos del trabajo mediante una combinación de llamadas de voz, SMS y aplicaciones móviles. Aportan ventajas a otros muchos tipos de actividades —formales e informales, remuneradas y no remuneradas—, desde los vendedores de alimentos en El Cairo o los barrenderos en Senegal hasta los cuidadores de personas en Londres.

El acceso a Internet y a los teléfonos móviles permite a las personas aprovechar su creatividad y su inventiva. Es posible hacer mucho más, en particular si se aborda la desigualdad de acceso entre hombres y mujeres y entre zonas rurales y urbanas. Si los países en desarrollo contasen con el mismo nivel de acceso a Internet que los países desarrollados, se estima que podrían generarse 2,2 billones de dólares de producto interno bruto (PIB) y más de 140 millones de nuevos empleos, de los cuales 44 millones se ubicarían en África y 65 millones, en la India. La productividad a largo plazo en los países en desarrollo podría aumentar hasta un 25%.

La economía digital ha permitido que muchas mujeres tengan acceso a trabajos en los que pueden aprovechar su creatividad y su potencial. En 2013, cerca de 1.300 millones de mujeres utilizaron Internet. Algunas de ellas han aprovechado el comercio electrónico como emprendedoras, y otras trabajan como empleadas a través de la externalización abierta del trabajo o los servicios electrónicos. Sin embargo, este nuevo mundo laboral otorga un gran valor a los trabajadores con capacidades y cualificaciones en ciencia y tecnología, ámbitos en los que suele haber menos mujeres.

También se abren nuevas posibilidades laborales para los trabajadores de más edad que siguen ejerciendo su actividad profesional porque disfrutan de su trabajo o porque no pueden permitirse la

jubilación. La mayoría de los trabajadores de más edad y de los trabajadores más jóvenes se encuentran en mercados laborales distintos (de tal forma que no hay una sustitución directa), por lo que el estímulo a los trabajadores de más edad no debería causar ansiedad entre los trabajadores jóvenes.

Con todo, existen riesgos y promesas aún no cumplidas. De hecho, es posible que nos encontremos en un punto de inflexión, con repercusiones tanto positivas como negativas. La revolución tecnológica presenta un cambio técnico que favorece determinadas competencias: la idea de que el efecto neto de las nuevas tecnologías reduce la demanda de trabajadores menos cualificados al tiempo que aumenta la demanda de trabajadores altamente cualificados. Por definición, este cambio favorece a las personas con mayor capital humano, lo que polariza las oportunidades de trabajo.

En el escalón superior se situarán los empleos de calidad dirigidos a trabajadores con un alto nivel de educación y cualificación. Por ejemplo, en el sector automovilístico se beneficiarán los ingenieros que diseñan y someten a ensayo los nuevos vehículos. En el escalón inferior seguirá habiendo empleos de baja cualificación, de baja productividad y mal remunerados, como las tareas de limpieza de oficinas. Sin embargo, en los niveles intermedios irán desapareciendo paulatinamente muchos empleos en cubículos de oficina y naves industriales. Así pues, los grandes perdedores serán los trabajadores menos especializados y con capacidad para realizar trabajos rutinarios (gráfico 5).

Muchos empleos con un componente cognitivo complejo quedan fuera de las capacidades incluso de personas con cualificaciones razonables. Por tanto, algunos sectores podrían tener que hacer frente a una escasez de personal cualificado, por lo que las empresas que estén dispuestas a pagar salarios elevados para contar con los mejores talentos acudirán al mercado mundial. Junto a la polarización a nivel nacional, se observa una estratificación de la mano de obra a escala internacional que hace que los trabajadores de baja cualificación procedan principalmente de los mercados nacionales y los más cualificados, de los mercados globales.

Para los trabajadores ahora es el mejor momento para presentar un perfil con capacidades especiales y la formación adecuada, ya que estas personas pueden aprovechar la tecnología para crear y obtener valor. Sin embargo, nunca ha habido peor momento para tener un perfil de trabajador que solo cuente con competencias y capacidades comunes, ya que los equipos informáticos, los robots y otras tecnologías digitales están adquiriendo esas competencias y capacidades con una rapidez extraordinaria.

La revolución digital prometía de forma implícita que aumentaría la productividad laboral, lo que conllevaría un aumento salarial. No parece que eso

Nunca ha habido peor momento para tener un perfil de trabajador que solo cuente con competencias y capacidades comunes

GRÁFICO 5

Los 20 empleos con mayor y menor probabilidad de ser sustituidos por la automatización



Nota: Las ocupaciones del gráfico se han clasificado con arreglo a su probabilidad de informatización (las que menos probabilidad tienen de automatizarse aparecen en azul y las que más probabilidad tienen, en rojo). Las ocupaciones se ajustan en gran medida a la Clasificación Ocupacional Uniforme del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Fuente: Frey y Osborne 2013.

haya ocurrido en ningún frente: el aumento de la productividad ha sido menor del que se esperaba, y solo una pequeña parte de ese incremento se ha traducido en salarios más altos. En muchas economías (por ejemplo, los Países Bajos), la brecha entre la productividad y el crecimiento salarial ha aumentado con los años, y la situación es aún más grave si se tiene en cuenta que el promedio de los salarios oculta el hecho de que, a medida que se estancaba el salario real de la mayoría de los trabajadores, los ingresos de las personas con rentas más altas se disparaban.

La revolución tecnológica ha venido acompañada de un aumento de las desigualdades. Los trabajadores obtienen un porcentaje más pequeño de la renta total. Es posible que incluso las personas con mejores niveles de educación y formación, y que tienen la posibilidad de trabajar de un modo más productivo, no se vean compensadas de manera acorde en concepto de ingresos, estabilidad o reconocimiento social.

La decreciente participación de los trabajadores en la renta puede entenderse como parte de la ralentización del crecimiento de los salarios medios reales: a medida que la participación en los ingresos de la mano de obra altamente cualificada (y del capital) ha ido aumentando, la participación del resto de trabajadores ha ido disminuyendo.

El fuerte aumento en la remuneración de los trabajadores que perciben los salarios más elevados ha beneficiado a una minoría, ya sea el 10%, el 1% o incluso el 0,1% superior. En 2014, las personas comprendidas en el 1% superior de la élite mundial tenían, de promedio, un patrimonio de 2,7 millones de dólares por adulto.

¿Están preparados los trabajadores, los empresarios y los responsables políticos para responder a los desafíos que plantea el nuevo mundo laboral? Ante este panorama, los conocimientos técnicos específicos se quedan rápidamente obsoletos, y las políticas y las normas de ayer podrían no servir para afrontar los desafíos actuales o futuros.

Los desequilibrios dejan a las mujeres en situación de desventaja en el ámbito del trabajo, tanto remunerado como no remunerado

En los dos mundos laborales —trabajo de cuidados no remunerado y trabajo remunerado—, sigue observándose un marcado desequilibrio entre los géneros, como consecuencia de los valores locales, las tradiciones sociales y los papeles asignados históricamente a cada género. El trabajo de cuidados

Se estima que las mujeres contribuyen en un 52% al trabajo mundial, mientras que los hombres lo hacen en un 48%

abarca las labores domésticas, como preparar la comida para la familia, limpiar la casa e ir a buscar agua y combustible, así como el cuidado de los niños, los ancianos y los familiares enfermos, tanto a corto como a largo plazo. En la mayoría de los países de todas las regiones del planeta, las mujeres trabajan más que los hombres. Se estima que la contribución de las mujeres al trabajo mundial es del 52%, mientras que la de los hombres es del 48%.

Pero, aun cuando soportan más de la mitad de la carga, las mujeres se encuentran en situación de desventaja en ambos mundos laborales —tanto el trabajo remunerado como el no remunerado—, con patrones que se refuerzan mutuamente.

En 2015, la tasa de participación en el mercado laboral a escala mundial fue del 50% en el caso de las mujeres y del 77% en el de los hombres. En 2015, a escala mundial, el 72% de los hombres en edad de trabajar (a partir de 15 años) tenía empleo, frente a solo el 47% de las mujeres. La participación de las mujeres en el mercado laboral y las tasas de ocupación se ven afectadas en gran medida por cuestiones económicas, sociales y culturales y la distribución del trabajo de cuidados en el hogar.

Del 59% del trabajo remunerado, que se realiza en su mayor parte fuera del hogar, la proporción de hombres es casi el doble que la de mujeres (el 38% frente al 21%). La situación se invierte en el caso del trabajo no remunerado, que en su mayor parte se realiza dentro del hogar y abarca una gran variedad de labores de cuidado: del 41% del trabajo que no es remunerado, las mujeres representan el triple que los hombres (el 31% frente al 10%).

Esto explica el desequilibrio: los hombres predominan en el mundo del trabajo remunerado

y las mujeres en el del no remunerado. El trabajo no remunerado en el hogar es indispensable para el funcionamiento de la sociedad y el bienestar humano; sin embargo, cuando recae sobre todo en las mujeres, limita sus posibilidades de elección y sus oportunidades de realizar otras actividades que podrían ser más satisfactorias para ellas.

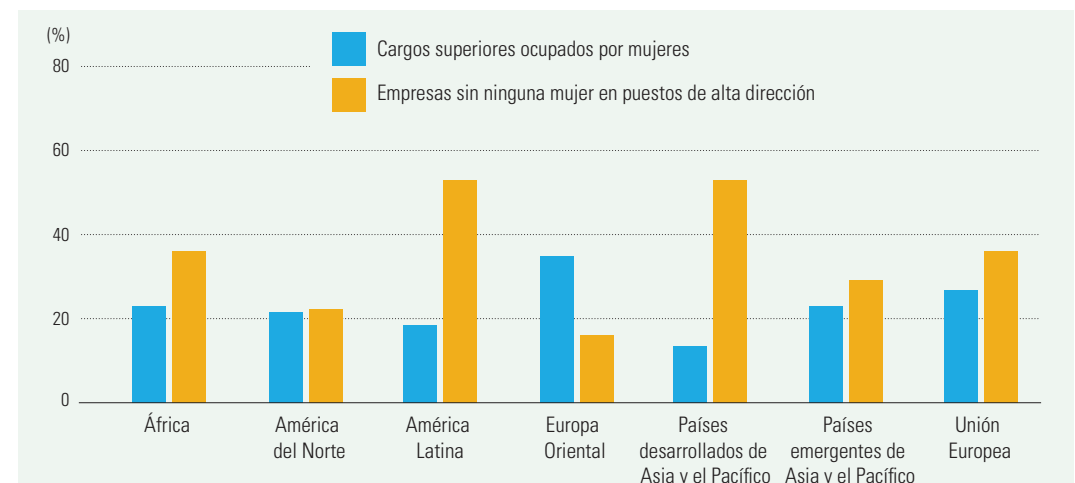
Incluso cuando realizan trabajos no remunerados, las mujeres sufren desventajas y discriminación. La evidencia del “techo de cristal” es solo una de ellas. Las mujeres están insuficientemente representadas entre el personal directivo superior a escala mundial, ya que solo ocupan el 22% de los cargos directivos, y en el 32% de las empresas no hay ninguna mujer en puestos de alta dirección, aunque existen variaciones a escala regional (gráfico 6). La segregación ocupacional ha estado generalizada a lo largo del tiempo y en todos los niveles de prosperidad económica. Tanto en los países adelantados como en los países en desarrollo, la proporción de hombres es mucho mayor en artes y oficios, operaciones de planta y maquinaria y ocupaciones legislativas y de dirección; y las mujeres están más presentes en ocupaciones de cualificación media, como empleados de oficina, trabajadores del sector servicios y trabajadores de comercios y vendedores.

Incluso cuando realizan tareas similares, las mujeres pueden ganar menos y, por lo general, las mayores diferencias salariales se observan entre los profesionales mejor remunerados. A nivel mundial, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres. En América Latina, las mujeres en puestos de alta dirección ganan de media solo un 53% del salario que reciben sus homólogos varones. En casi todas las regiones del planeta, las mujeres también son

Los hombres predominan en el mundo del trabajo remunerado y las mujeres en el del no remunerado

GRÁFICO 6

Representación de las mujeres con cargos directivos superiores en el ámbito empresarial, por región (2015)



Fuente: Grant Thornton 2015.

más propensas a desempeñar “empleos vulnerables”, trabajando por cuenta propia o ajena en contextos informales en que los ingresos son frágiles y que ofrecen poca o ninguna protección y seguridad social.

Las mujeres asumen una carga desigual en el trabajo de cuidados

En todo el mundo las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado, que abarca principalmente las labores domésticas (como preparar las comidas, recoger leña, ir a buscar agua y realizar tareas de limpieza) y el cuidado de otras personas (como atender a los niños, los enfermos y los ancianos) dentro del hogar y en la comunidad.

A causa de su porcentaje desproporcionado en el trabajo de cuidados, las mujeres tienen menos tiempo que los hombres para participar en otro tipo de actividades, como, por ejemplo, el trabajo remunerado o la educación, y también menos tiempo libre. En una muestra de 62 países, los hombres dedicaban una media de 4,5 horas al día a la vida social y el ocio, y las mujeres 3,9 horas. En los países con un desarrollo humano bajo, los hombres dedican casi un 30% más de tiempo a la vida social y el ocio que las mujeres. En los países con un desarrollo humano muy alto, la diferencia es del 12%.

Las mujeres también participan de forma desproporcionada en el trabajo de cuidados remunerado. La demanda de trabajadores del servicio doméstico remunerado ha aumentado. A escala mundial, se calcula que trabajan en el servicio doméstico remunerado 53 millones de personas mayores de 15 años. De estas, el 83% son mujeres, algunas de ellas trabajadoras migrantes. De este modo, ha surgido una cadena mundial de trabajo de cuidados en la que trabajadores del servicio doméstico migrantes realizan tareas del hogar y cuidan de niños y niñas y de otras personas en hogares del extranjero. Pero con frecuencia dejan a sus propios hijos, hijas y padres en sus países de origen, creándose así una brecha de asistencia que muchas veces subsanan los abuelos u otros parientes, o ayudantes domésticos locales contratados.

Pese a los posibles abusos en el trabajo doméstico —bajos salarios, condiciones de trabajo precarias, falta de acceso a la atención médica y violencia física o sexual—, muchos trabajadores se sienten obligados a permanecer con los empleadores que cometen dichos abusos porque necesitan el trabajo.

El trabajo de cuidados no suele recibir suficiente reconocimiento, pese a la importancia que tiene para el desarrollo humano. Esto se debe en parte a que, al no estar remunerado, no se refleja en los indicadores económicos, como el PIB. Ahora bien, si se valorase el trabajo de cuidados no remunerado, se pondría de relieve la contribución de las mujeres a los hogares y las comunidades y se llamaría la atención sobre sus

condiciones materiales y su bienestar, con posibles efectos en la formulación de políticas. Entre todos los países que intentan medir el valor del trabajo de cuidados no remunerado, las estimaciones varían entre el 20% y el 60% del PIB. Se calcula que en la India el cuidado no remunerado representa un 39% del PIB, mientras que en Sudáfrica representaría un 15%.

Cuando las mujeres no tienen otra alternativa que otorgar prioridad al trabajo no remunerado y quedar al margen del mercado laboral, hacen grandes sacrificios, posiblemente perdiendo oportunidades de ampliar sus capacidades laborales. También pierden oportunidades de independencia económica.

Abordar los desequilibrios entre el trabajo no remunerado y el remunerado beneficia tanto a las generaciones actuales como a las futuras

Es preciso cambiar los desequilibrios en la división del trabajo entre mujeres y hombres. Efectivamente, muchas sociedades están experimentando un cambio generacional —en particular en los hogares de clase media con un alto nivel de educación— tendente a un mejor reparto del trabajo de cuidados entre hombres y mujeres. Pero queda mucho por hacer, y es preciso tomar medidas pronto para combatir la profunda desigualdad de género. Las pautas arraigadas de desigualdad pueden reforzarse mutuamente, atrapando a las mujeres y las niñas de todas las generaciones en ámbitos que ofrecen posibilidades de elección y oportunidades limitadas. Es necesario adoptar medidas en cuatro ejes normativos: reducción y reparto de la carga del trabajo de cuidados no remunerado; aumento de las oportunidades para las mujeres en el trabajo remunerado; mejora de los resultados del trabajo remunerado; y modificación de las normas.

Es preciso reducir en general el tiempo dedicado al trabajo de cuidados y repartirlo de un modo más equitativo. El acceso universal al agua potable, los servicios energéticos modernos para satisfacer las necesidades de los hogares, los servicios públicos de calidad (incluidos los relacionados con la salud y la atención), unas modalidades de lugar de trabajo que den cabida a horarios flexibles sin penalizar la promoción profesional y un cambio de mentalidad acerca de los papeles y las responsabilidades asignados a cada género son aspectos que pueden contribuir a reducir la carga del trabajo de cuidados para las familias y las mujeres en particular.

La legislación y las políticas selectivas pueden aumentar el acceso de las mujeres al trabajo remunerado. El acceso a una educación superior de calidad en todos los ámbitos y una labor proactiva en

A nivel mundial, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres

El trabajo sostenible promueve el desarrollo humano

materia de contratación pueden reducir las barreras, en particular en los ámbitos en los que las mujeres están insuficientemente representadas o en los que sigue habiendo diferencias salariales.

Las políticas también pueden eliminar los obstáculos al adelanto de las mujeres en el lugar de trabajo. Medidas como las relacionadas con el acoso en el lugar de trabajo y la igualdad de remuneración, la licencia parental obligatoria, la igualdad de oportunidades para aumentar los conocimientos teóricos y prácticos y las medidas encaminadas a poner fin al desgaste del capital humano y los conocimientos especializados pueden ayudar a mejorar los resultados de las mujeres en el trabajo.

La licencia parental remunerada es fundamental. Una licencia parental más equitativa e incentivada puede contribuir al logro de altas tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral, una reducción de las diferencias salariales y un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal para las mujeres y los hombres. Actualmente, en muchos países se ofrece una licencia parental que debe dividirse entre las madres y los padres.

Las normas sociales también deben evolucionar para reflejar las iguales capacidades de las mujeres y los hombres. Promover a las mujeres a puestos

notorios de categoría superior que entrañen responsabilidad y toma de decisiones en las esperas pública y privada y fomentar la participación de los hombres en profesiones en las que tradicionalmente predominan las mujeres puede contribuir a cambiar mentalidades muy arraigadas.

El trabajo sostenible es un componente fundamental del desarrollo sostenible

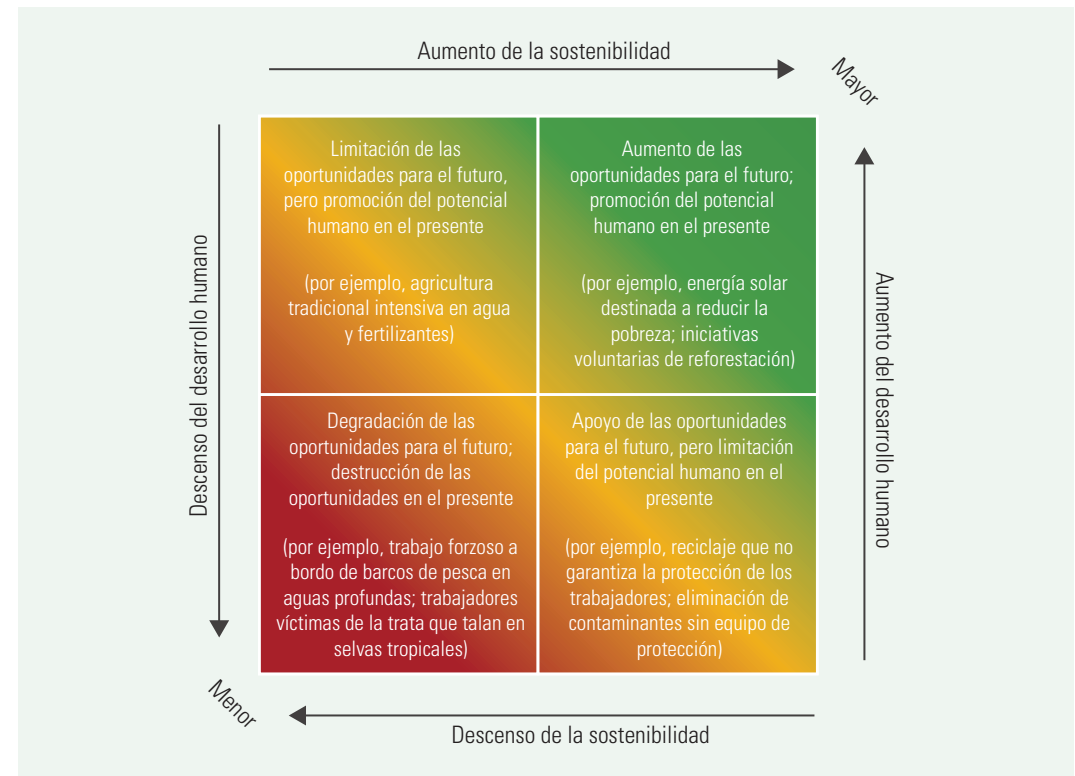
El trabajo sostenible promueve el desarrollo humano, además de reducir y eliminar los efectos colaterales negativos y las consecuencias no deseadas. Es de vital importancia no solo para la preservación del planeta, sino también para asegurar el trabajo de las generaciones futuras (gráfico 7).

Para que el trabajo sostenible se convierta en un fenómeno más común, son necesarios tres cambios paralelos:

- Terminación (algunos trabajos desaparecerán o se reducirán).
- Transformación (algunos trabajos se conservarán mediante la inversión en nuevas tecnologías adaptables y la formación continuada o el perfeccionamiento de las competencias).
- Creación (aparecerán nuevos trabajos).

GRÁFICO 7

Matriz del trabajo sostenible



Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

Se prevé que algunas ocupaciones tendrán una mayor salida, como, por ejemplo, los técnicos ferroviarios, dado que los países invierten en sistemas de transporte colectivo. Las mayores pérdidas de empleos pueden darse predominantemente en sectores que hacen un gran uso de recursos naturales o emiten gases de efecto invernadero u otros contaminantes. Estos sectores emplean a escala mundial a unos 50 millones de personas (por ejemplo, 7 millones de personas en la minería del carbón).

En muchas ocupaciones también es necesario cambiar la forma en que se obtiene la producción —por ejemplo, en el desguace de navíos— mediante la aplicación y el respeto de las normas.

Entre los nuevos ámbitos de trabajo se incluyen las tecnologías de energía solar fotovoltaica, que constituyen una parte importante de las estrategias de energía renovable en muchos países. Las posibilidades que ofrecen estas tecnologías para el desarrollo humano son radicalmente distintas en función de si sustituyen el suministro eléctrico convencional, basado en redes de distribución, como ocurre en muchos países desarrollados, o si amplían el acceso a la energía fuera de los sistemas de conexión a la red

eléctrica, como sucede en muchos países en desarrollo. La energía renovable podría convertirse en un instrumento fundamental para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 7, dirigido a garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, seguros y modernos de aquí a 2030 (tabla 1).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible tienen importantes repercusiones para el trabajo sostenible

El Objetivo de Desarrollo Sostenible que tiene implicaciones más directas para el trabajo sostenible es el número 8 (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos), junto con sus 10 metas asociadas, que señalan algunos de sus efectos para el trabajo sostenible. La meta 8.7 es adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento

La energía renovable podría convertirse en un instrumento fundamental para el logro del desarrollo sostenible

TABLA 1

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Objetivo 1	Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo
Objetivo 2	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
Objetivo 3	Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades
Objetivo 4	Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos
Objetivo 5	Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas
Objetivo 6	Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos
Objetivo 7	Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos
Objetivo 8	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
Objetivo 9	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
Objetivo 10	Reducir la desigualdad en los países y entre ellos
Objetivo 11	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
Objetivo 12	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
Objetivo 13	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos ^a
Objetivo 14	Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
Objetivo 15	Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad
Objetivo 16	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas
Objetivo 17	Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

a. Reconociendo que la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático es el principal foro intergubernamental internacional para negociar la respuesta mundial al cambio climático.

Fuente: Naciones Unidas 2015b.

Gran parte del trabajo asociado a la sostenibilidad ambiental estará relacionado con la infraestructura y la construcción

y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

La meta 8.8 —proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios— pretende reforzar los resultados de los trabajadores en materia de desarrollo humano, evitando una nivelación hacia abajo (*race to the bottom*). La meta 8.9 —elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales de aquí a 2030— defiende un tipo concreto (sostenible) de trabajo.

La meta 3.a —fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda— se propone reducir el trabajo asociado a la producción y distribución del tabaco y mejorar la salud de los trabajadores. La meta 9.4 —modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas, de aquí a 2030— implica tomar una dirección concreta hacia el perfeccionamiento de las competencias y posiblemente hacia nuevas esferas de trabajo.

Muchas de las metas asociadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible pretenden centrarse en el trabajo que tiene repercusiones negativas para el desarrollo humano. Si se alcanzara la meta 8.7, mejorarían las vidas de 168 millones de niños y niñas trabajadores y de unos 21 millones de personas que realizan trabajos forzados. La meta 5.2 ayudaría a 4,4 millones de mujeres víctimas de explotación sexual, y la meta 3.a afectaría a unos 100 millones de trabajadores de la industria tabacalera. Se necesitarán políticas y programas activos para apoyar a las personas que antes realizaban estos tipos de trabajo.

Otros objetivos y metas implican la transformación de los actuales regímenes de trabajo y la adopción de nuevos enfoques. El Objetivo 2 —poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible— puede llegar a transformar el modo en que el gran número de personas dedicadas a la agricultura realizan sus actividades.

El trabajo en algunas industrias primarias —como la agricultura, la pesca y la silvicultura— emplea a más de 1.000 millones de personas en todo el mundo, incluidas la mayoría de las que viven con menos de 1,25 dólares al día. El sector es responsable de una gran parte de las emisiones de gases de efecto

invernadero, está asociado a modelos no sostenibles de uso del agua y los suelos, está relacionado con la deforestación y la pérdida de diversidad biológica, y es especialmente sensible a las perturbaciones relacionadas con el cambio climático.

Por tanto, resulta esencial transformar el modo en que los agricultores cultivan y procesan las cosechas. Ya existen tecnologías y métodos de cultivo que pueden marcar diferencias en este proceso, pero es necesario acelerar su adopción. Por ejemplo, se pierde o se desperdicia casi un tercio de la producción alimentaria total, sobre todo de cereales, que representan el mayor porcentaje. Se requieren importantes esfuerzos para ampliar los beneficios demostrables e inmediatos y crear nuevos productos destinados a la fabricación industrial o artesanal.

Gran parte del trabajo asociado con el avance hacia la sostenibilidad ambiental (meta 9.4) estará relacionado con la infraestructura y la construcción. Los proyectos energéticos (Objetivo 7) pueden impulsar la creación de puestos de trabajo a corto y largo plazo, directa e indirectamente, cuando facilitan la creación y prosperidad de otros sectores. Se calcula que en 2014 las energías renovables (sin incluir las grandes hidroeléctricas, que contaban aproximadamente con 1,5 millones de puestos de trabajo directos) proporcionaban empleo a 7,7 millones de personas directa e indirectamente. En el ámbito de las energías renovables, la energía solar fotovoltaica es el principal empleador a escala mundial, generando 2,5 millones de empleos.

Al consolidar los resultados en materia de salud y educación, especialmente en el caso de la población infantil, los Objetivos de Desarrollo Sostenible pueden sentar las bases para que las personas adquieran las aptitudes necesarias para optar por ocupaciones relacionadas con el trabajo sostenible.

Para mejorar el desarrollo humano a través del trabajo se necesitan políticas concretas y un programa de acción

Las políticas elegidas para mejorar el desarrollo humano a través del trabajo deben elaborarse en torno a tres grandes dimensiones: crear más oportunidades de trabajo para ampliar las opciones laborales; garantizar el bienestar de los trabajadores para reforzar la relación positiva entre el trabajo y el desarrollo humano; y emprender acciones específicas para hacer frente a las dificultades de grupos y contextos concretos. También se necesita un programa de acción para crear un impulso favorable al cambio adoptando un enfoque basado en tres pilares: un nuevo contrato social, un pacto mundial y el Programa de Trabajo Decente (gráfico 8).

GRÁFICO 8

Medidas de política para mejorar el desarrollo humano por medio del trabajo



Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

La creación de oportunidades de trabajo requiere planes de empleo bien formulados y estrategias dirigidas a aprovechar las oportunidades en el cambiante mundo del trabajo

El trabajo al servicio del desarrollo humano va más allá del empleo, pero el desarrollo humano también consiste en aumentar las posibilidades de elección de las personas y garantizar que tengan oportunidades. Esto implica velar por que haya oportunidades de trabajo remunerado, adecuado y de calidad a disposición de las personas que necesitan y quieren un trabajo remunerado. Hacen falta estrategias de empleo nacionales para abordar los complejos retos que afectan al trabajo en muchos países. Cerca de 27 países en desarrollo han adoptado estrategias de empleo nacionales, otros 18 se encuentran en proceso de adopción y 5 están revisando sus políticas para afrontar mejor los nuevos desafíos relacionados con el empleo. Entre los principales instrumentos de política que debe incluir una estrategia de empleo nacional se encuentran los siguientes:

- **Establecimiento de un objetivo de empleo.** Más de una docena de países han establecido objetivos de empleo (entre ellos, Honduras e Indonesia). Los bancos centrales pueden perseguir un doble objetivo: pasar de un planteamiento basado principalmente en el control de la inflación a hacer hincapié en los objetivos de empleo. También se puede considerar la posibilidad de utilizar instrumentos específicos de política

monetaria (como los mecanismos de asignación de créditos) para crear más oportunidades de trabajo, como en Chile, Colombia, la India, Malasia y Singapur.

- **Formulación de una estrategia de crecimiento impulsado por el empleo.** El empleo ya no puede considerarse simplemente un derivado del crecimiento económico. Algunas intervenciones normativas conllevarían un fortalecimiento de la relación entre las pequeñas y medianas empresas que necesitan capital y las grandes empresas intensivas en capital para impulsar el empleo; el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores a lo largo de su ciclo de vida; una mayor orientación de la inversión y los insumos hacia los sectores en los que trabaja la población pobre (como el sector agrícola); la eliminación de los obstáculos más importantes que entorpecen el crecimiento impulsado por el empleo (como la eliminación de los prejuicios hacia las pequeñas y medianas empresas en el acceso al crédito); la aplicación de sólidos marcos jurídicos y reguladores; y la adopción de medidas que aborden la distribución del capital y la mano de obra en el gasto público para hacer hincapié en las tecnologías generadoras de empleo.

El empleo ya no puede considerarse simplemente un derivado del crecimiento económico

Hacen falta estrategias de empleo nacionales para abordar los complejos retos que afectan al trabajo en muchos países

- *Avance hacia la inclusión financiera.* Contar con un sistema financiero inclusivo es esencial para la transformación estructural y la creación de empleo. En los países en desarrollo, la falta de acceso a las finanzas es uno de los principales obstáculos para la actividad y el crecimiento de las empresas, en particular para las mujeres. Las opciones de política podrían abarcar la ampliación de los servicios bancarios a los grupos desfavorecidos y marginados (como en Ecuador), la orientación del crédito hacia las zonas remotas no atendidas y hacia sectores específicos (como en Argentina, Malasia y la República de Corea) y la bajada de los tipos de interés y la concesión de garantías de crédito, así como de créditos subsidiados, a las pequeñas y medianas empresas y a los sectores orientados a la exportación.
- *Creación de un marco macroeconómico de apoyo.* Entre los instrumentos de política para reducir la volatilidad y crear empleos seguros se incluyen el mantenimiento de tipos de cambio reales estables y competitivos, una gestión prudente de las cuentas de capital, la reestructuración de los presupuestos hacia sectores generadores de empleo, la creación de margen fiscal para el gasto público, la promoción de un entorno empresarial propicio, la disponibilidad de infraestructuras de alta calidad, y la adopción de un marco regulador que fomente la competencia, aumente la eficiencia y garantice la transparencia y la rendición de cuentas de la actividad empresarial.

Para aprovechar las oportunidades en el cambiante mundo del trabajo se necesitan intervenciones de política que ayuden a las personas a prosperar en el nuevo entorno laboral. Las personas pueden prosperar si cuentan con las capacidades, los conocimientos y las competencias necesarios para aprovechar las nuevas tecnologías y las oportunidades que puedan surgir. Algunas de las medidas de política a este respecto requerirían lo siguiente:

- *Medidas para evitar una nivelación hacia abajo.* Teniendo en cuenta los beneficios que la globalización ha aportado y puede aportar al trabajo, una nivelación hacia abajo —la continua bajada de los salarios y el empeoramiento de las condiciones laborales— no es un resultado inevitable. Si se centra la atención mundial en el logro de salarios dignos, el mantenimiento de la seguridad de los trabajadores y la protección de sus derechos, se puede impedir dicha dinámica y lograr que la actividad empresarial sea más sostenible a largo plazo, al igual que el comercio justo, porque las condiciones laborales son una cuestión que importa cada vez más a los consumidores.
- *Facilitación de nuevas capacidades y educación para los trabajadores.* Los empleos relacionados con la ciencia y la ingeniería, pero también otros muchos empleos, requerirán capacidades más específicas y de mayor nivel, así como aptitudes para la creatividad, la resolución de problemas y el aprendizaje permanente.

Las estrategias para garantizar el bienestar de los trabajadores también deben centrarse en los derechos, los beneficios, la protección social y las desigualdades

Garantizar los derechos y beneficios de los trabajadores es esencial para reforzar la relación positiva entre el trabajo y el desarrollo humano y debilitar las conexiones negativas.

Las políticas podrían contemplar los siguientes aspectos:

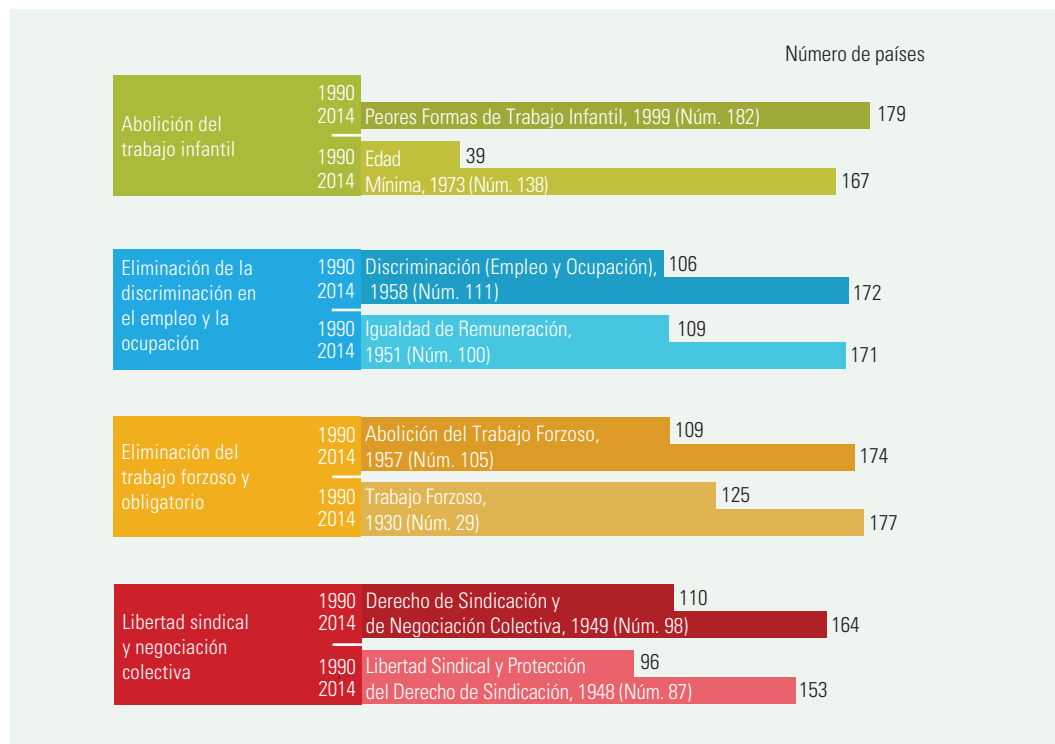
- *Elaboración de leyes y reglamentos.* Las normativas deberían regular la negociación colectiva, el seguro de desempleo, el salario mínimo, la protección de los derechos de los trabajadores y la seguridad ocupacional. También es necesario emprender acciones encaminadas a ratificar y aplicar los ocho convenios laborales de la Organización Internacional del Trabajo y a establecer marcos jurídicos para su aplicación (gráfico 9).
- *Adopción de medidas para asegurar el trabajo de las personas con discapacidad.* Este tipo de medidas deben inducir a los empleadores a proporcionar un entorno de trabajo adecuado. Los Estados

pueden adoptar iniciativas encaminadas a cambiar las normas y las percepciones, potenciar las habilidades de las personas con discapacidad, asegurar la accesibilidad al lugar de trabajo y el acceso a la tecnología adecuada y aprobar políticas de discriminación positiva.

- *Planteamiento a escala transfronteriza de los derechos y la seguridad de los trabajadores.* Entre otras medidas cabe contemplar el establecimiento de marcos reguladores que se extiendan a los migrantes, la creación de cámaras de compensación de remesas a nivel subregional y la prestación de más apoyo a los países de origen de los migrantes. Estos marcos pueden constituir bienes públicos regionales o subregionales.
- *Promoción de las acciones colectivas y el sindicalismo.* Teniendo en cuenta la globalización, la revolución tecnológica y los cambios en los mercados laborales, es preciso apoyar las nuevas

GRÁFICO 9

Número de países que han ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (1990 y 2014)



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la OIT (2014c).

formas de acción colectiva (como la Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia de la India), las organizaciones innovadoras para trabajadores flexibles (como el Sindicato de Trabajadores por Cuenta Propia de los Estados Unidos) y la negociación colectiva, incluidas las protestas y las manifestaciones pacíficas.

Solo el 27% de la población mundial cuenta con un sistema de protección social integral, lo que limita gravemente la seguridad y las oportunidades de los trabajadores. Las medidas dirigidas a ampliar la protección social deberían centrarse en los siguientes aspectos:

- *Elaboración de programas bien definidos, orientados y aplicados.* Se puede proporcionar a todos los ciudadanos un conjunto básico y módico de garantías de seguridad social mediante transferencias sociales en efectivo o en especie. Pueden mobilizarse recursos, por ejemplo, a través de impuestos progresivos, la reestructuración de los gastos y unos regímenes contributivos más amplios.
- *Combinación de la protección social con estrategias de trabajo adecuadas.* Los programas proporcionarían trabajo a personas pobres y actuarían como una red de seguridad social.
- *Garantía de ingresos mínimos vitales.* Se trataría de unos ingresos mínimos básicos para todos los

ciudadanos, independientes del mercado laboral, a través de transferencias en efectivo. Una política de este tipo podría contribuir a que el trabajo no remunerado fuera una opción más viable y segura.

- *Adaptación a los contextos locales de los programas de protección social que hayan dado buenos resultados.* Los programas relativos a las transferencias en efectivo o las transferencias monetarias condicionadas han constituido una buena fuente de protección social, en particular en América Latina (como Bolsa Familia en Brasil y Oportunidades, actualmente denominada Prospera, en México), y podrían aplicarse en otras partes del mundo.
- *Puesta en marcha de programas de garantía de empleo directo.* Algunos países también han optado por iniciativas para garantizar el empleo. Uno de los ejemplos más conocidos es el Plan Nacional de Garantía del Empleo Rural en la India.
- *Intervenciones en favor de los ancianos.* El margen de elección laboral de los ancianos se ve limitado por el acceso a las pensiones. Entre las opciones de política se incluyen la ampliación de los sistemas de pensiones sociales básicas no contributivas y el estudio de sistemas de pensiones contributivas de capitalización (como, por ejemplo, en Chile). Dado que los trabajadores tienen una menor participación en la totalidad de los ingresos y que

Garantizar los derechos y los beneficios de los trabajadores es esencial para reforzar el vínculo positivo entre el trabajo y el desarrollo humano

La participación en los beneficios y la oferta de acciones a los empleados en las empresas pueden contribuir a reducir la desigualdad de ingresos

sigue habiendo importantes desigualdades en lo que respecta a las oportunidades, las opciones de política deberían prestar atención a los siguientes aspectos:

- *Formulación y aplicación de estrategias de crecimiento en favor de los pobres.* Esta medida conllevaría la creación de empleo en los sectores en los que trabaja la mayoría de la población pobre, la mejora del acceso de los hogares pobres a los servicios sociales básicos relacionados con la salud, la educación, el agua potable y el saneamiento, así como la facilitación de acceso a recursos productivos como los insumos, el crédito y las finanzas. Tales acciones también pueden liberar tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado. Los subsidios, los gastos específicos y los mecanismos de fijación de precios son otras opciones posibles.
- *Prestación de apoyo complementario.* Los servicios de comercialización, las inversiones en infraestructura física (en particular en las zonas rurales), la ampliación de los servicios de extensión y la tecnología intensiva en mano de obra son medidas que favorecen la igualdad de oportunidades de trabajo. Con los incentivos adecuados, puede alentarse al sector privado a que desempeñe un papel importante en la creación y administración de infraestructura física.
- *Democratización de la educación, en particular en el nivel terciario, a escala tanto nacional como internacional.* Los países imponen elevados costos a la educación terciaria, y el acceso a esta es desigual y puede perpetuar las desigualdades en el trabajo, tal como se ha observado tanto dentro de los países (la mayoría de los trabajadores con educación terciaria proceden de familias con ingresos altos) como entre ellos (los países que presentan mayores niveles y aumentos en la

educación terciaria tienen un perfil industrial, con un nivel de logros ya elevado en este segmento).

- *Participación de los empleados en los beneficios y la propiedad de la empresa.* La participación en los beneficios y la oferta de acciones a los empleados en las empresas pueden contribuir a reducir la desigualdad de ingresos.
- *Adopción y cumplimiento de políticas distributivas adecuadas.* Estas políticas podrían abarcar, entre otros aspectos, impuestos progresivos sobre la renta y la riqueza, reglamentaciones para reducir la extracción de renta, una regulación más estricta (especialmente en materia financiera) y una política de gasto público que favorezca a la población con menos recursos.
- *Regulación del sector financiero para reducir los efectos regresivos de los ciclos.* Promover las inversiones en la economía real puede generar empleos seguros, mientras que los aumentos en las inversiones financieras pueden ser menos estables y producir menos empleos.
- *Eliminación de las asimetrías entre la movilidad de la mano de obra y la del capital.* La movilidad de la mano de obra no es equiparable a la del capital debido a diferencias intrínsecas. Por principio, los países industriales promueven la movilidad del capital, pero desalientan la movilidad de la mano de obra. No obstante, la regulación de los movimientos del capital puede reducir la inestabilidad macroeconómica y la trampa del estancamiento de las rentas medias en los países en desarrollo, y así evitar que el capital se traslade al extranjero a medida que los salarios se hacen demasiado elevados. Las políticas de migración deberían, como mínimo, reducir los riesgos de la migración.

Se necesitan acciones específicas para alcanzar un equilibrio entre el trabajo de cuidados y el trabajo remunerado, hacer que el trabajo sea sostenible, abordar el desempleo juvenil, fomentar el trabajo creativo y el voluntariado y proporcionar trabajo en situaciones de conflicto y post-conflicto

Para abordar los desequilibrios en las oportunidades de trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres pueden resultar beneficiosas las siguientes medidas:

- *Ampliación y fortalecimiento de las políticas que tienen en cuenta las cuestiones de género en lo que respecta al empleo asalariado de las mujeres.* Los programas deben abordar el desarrollo de competencias a través de la educación, en particular en matemáticas y ciencia, una formación que esté en consonancia con la demanda del mercado y el acceso al desarrollo profesional permanente.

- *Medidas para aumentar la representación de la mujer en altos cargos decisivos.* La representación puede ampliarse tanto en el sector público como en el privado a través de políticas de recursos humanos, selección y contratación, e incentivos a la retención. Los criterios para ascender a los hombres y las mujeres a cargos directivos deberían ser idénticos. El tutelaje y la orientación profesional pueden empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, por ejemplo, tomando como modelo a mujeres que ocupen con éxito cargos directivos superiores.

- *Intervenciones específicas.* Se necesitan medidas legislativas para reducir la desigualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acoso en el lugar de trabajo, la discriminación en la contratación y el acceso a la financiación y a la tecnología.
- *Fomento de las licencias parentales tanto de maternidad como paternidad.* En lugar de adoptar un enfoque totalmente neutro con respecto a la cuestión de género, si se concede una bonificación a los progenitores que comparten la licencia parental de un modo más equitativo, se puede inducir a que el padre haga un mayor uso de la licencia de paternidad.
- *Ampliación de las opciones de asistencia, como guarderías, programas de actividades extraescolares, residencias para las personas de edad y centros de atención prolongada.* Los empleadores también pueden ofrecer servicios de guardería en el lugar de trabajo. Otra alternativa es subvencionar los servicios de atención a través de vales y bonos.
- *Fomento de las modalidades de trabajo flexibles, incluido el teletrabajo.* Debería haber suficientes incentivos para retomar la actividad profesional después del parto. Entre las medidas que se pueden aplicar se incluye la reserva durante un período de hasta un año de los puestos de trabajo de las mujeres que disfrutaron de su licencia de maternidad. También se podría ofrecer a las mujeres ventajas y estímulos (por ejemplo, una subida salarial) para regresar al trabajo. El teletrabajo y los horarios flexibles también pueden permitir que las mujeres y los hombres corrijan los desequilibrios en el trabajo remunerado y no remunerado.
- *Valoración del trabajo de cuidados.* Las iniciativas en este ámbito contribuirían a concienciar a nivel normativo acerca del valor que el trabajo de

cuidados aporta a la sociedad, y podrían fomentar diferentes opciones para recompensar este trabajo.

- *Recopilación de mejores datos sobre el trabajo remunerado y no remunerado.* Los sistemas nacionales de estadística deberían recopilar mejores datos sobre la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, empleando para ello a más investigadoras y utilizando muestras y cuestionarios adecuados.

Las medidas específicas relativas al trabajo sostenible pueden centrarse en la terminación, la transformación y la creación de trabajo a fin de promover el desarrollo humano y la sostenibilidad ambiental. Las políticas públicas pueden centrarse en los siguientes aspectos:

- *Adopción de distintas tecnologías y fomento de nuevas inversiones.* Estas intervenciones requerirían distanciarse de las prácticas habituales, fomentar la transferencia de tecnología y avanzar con rapidez hacia un modelo de trabajo más sostenible.
- *Incentivos individuales y de prevención de la desigualdad.* A este respecto sería necesario reconocer e incentivar las externalidades positivas en el trabajo de las personas, por ejemplo, utilizando un “salario social”, que va más allá del salario privado y tiene por finalidad recompensar a los trabajadores cuando su trabajo aporta valor a la sociedad (por ejemplo, la conservación forestal).
- *Gestión de soluciones de compromiso.* Por ejemplo, prestación de asistencia a los trabajadores que pierden su empleo por el cierre de actividades en su sector o industria (como en la minería), aplicación de normas (como en el sector de desguace de navíos), lucha contra la desigualdad intergeneracional y gestión y facilitación del proceso de cambio.

Las medidas específicas relativas al trabajo sostenible pueden centrarse en la terminación, la transformación y la creación de trabajo

CUADRO 3

Posibles medidas a escala nacional para avanzar en el logro del trabajo sostenible

- Determinar las tecnologías y las opciones de inversión adecuadas, incluidas las oportunidades para impulsar avances.
- Establecer marcos reguladores y macroeconómicos para facilitar la adopción de políticas sostenibles.
- Velar por que la población tenga una base de competencias adecuada, que combine capacidades técnicas y un elevado nivel de cualificaciones con habilidades elementales para el aprendizaje, la empleabilidad y la comunicación.
- Readiestrar y perfeccionar las competencias de un gran número de trabajadores en sectores informales, como la agricultura. Puede que algunos trabajadores lo logren a través del mercado, pero otros necesitarán la ayuda del sector público, las organizaciones no gubernamentales y otras instituciones. Estos programas pueden servir para apoyar a las mujeres y otros grupos tradicionalmente desfavorecidos.
- Gestionar los efectos adversos de la transición ofreciendo conjuntos de medidas diversificadas de apoyo y creando condiciones de competencia equitativas para romper la transmisión de desigualdad de generación en generación.
- Seguir desarrollando la base de competencias de la población. A tal fin será necesario adoptar un enfoque basado en el ciclo de vida que reconozca la naturaleza acumulativa de las intervenciones que conducen al aprendizaje. Se necesitarán grandes inversiones en la cantidad y la calidad de los profesionales de la salud y la educación, destacando la función permanente que desempeña el sector público en la transformación de las capacidades.

Asimismo, se necesita un mecanismo para transformar los resultados deseados a nivel mundial en acciones a escala nacional (cuadro 3).

Las opciones de política antes mencionadas, en particular las relacionadas con la educación y el desarrollo de capacidades, son especialmente pertinentes para abordar el desempleo juvenil. Sin embargo, en vista de la gravedad de este problema y de sus repercusiones multidimensionales (económicas, sociales y políticas), también se precisan intervenciones de carácter específico. Deberían crearse oportunidades de trabajo estimulantes para los jóvenes a fin de que puedan dar rienda suelta a su creatividad, innovación y espíritu emprendedor en el nuevo mundo del trabajo. Entre los métodos para lograrlo se incluyen los siguientes:

- *Proporcionar apoyo normativo a los sectores y las entidades que crean nuevas líneas de trabajo.* Ya hay iniciativas de este tipo en curso, y se están descubriendo nuevas oportunidades todos los días, pero necesitan apoyo normativo.
- *Invertir en el desarrollo de competencias, la creatividad y la solución de problemas.* Debe ofrecerse un apoyo especial a los hombres y mujeres jóvenes que realizan cursos de aprendizaje, cursos de capacitación artesanal y profesional y cursos de formación en el empleo.
- *Establecer políticas gubernamentales de apoyo para ayudar a los jóvenes emprendedores.* Pueden abarcar ámbitos como los servicios de asesoramiento para el establecimiento de empresas e iniciativas, así como unos mejores instrumentos y canales de financiación. Recientemente, ha surgido la colaboración abierta distribuida (*crowdsourcing*) como forma de generar fondos para pequeñas iniciativas.
- *Lograr que la educación terciaria tenga una mayor difusión por Internet.* Los cursos en línea masivos y abiertos están conectando a instituciones académicas de renombre internacional con estudiantes de todo el mundo.
- *Utilizar programas de transferencias de efectivo para ofrecer empleo a escala local a los jóvenes y a la población pobre.* En la India y Uganda, estos programas han proporcionado recursos para financiar la búsqueda de empleo y apoyar la formación de alta calidad y el desarrollo de competencias. También han aumentado el acceso a otras fuentes de crédito para el emprendimiento. El trabajo creativo requiere un entorno de trabajo propicio, incluido apoyo financiero, así como oportunidades para colaborar y favorecer el intercambio fecundo de ideas. Algunos de los principales requisitos para que la creatividad y la innovación prosperen son los siguientes:
- *Innovar de forma inclusiva.* A este respecto, se ponen en marcha nuevos bienes y servicios

desarrollados por o para las personas que perciben los ingresos más bajos, o bien por mujeres, lo que amplía las oportunidades creativas a grupos que tal vez estén insuficientemente representados.

- *Lograr una creatividad democrática.* Los lugares de trabajo y las plataformas en línea pueden organizarse de tal forma que fomenten la innovación en todos los niveles.
- *Financiar la experimentación y el riesgo.* Esto implica solucionar problemas sociales y ambientales complejos que tal vez requieran de las fundaciones y las instituciones públicas que asuman riesgos financieros a la hora de experimentar con enfoques e iniciativas más novedosos.
- *Innovar en favor del bien público.* La creatividad y la innovación pueden promover muchos objetivos. Las políticas que dirigen la innovación hacia un bien social mayor, incluido el trabajo voluntario, pueden mejorar el desarrollo humano. El voluntariado puede fomentarse mediante desgravaciones fiscales, subsidios y subvenciones públicas a las organizaciones que lo promuevan. El apoyo público para crear y proteger el espacio del trabajo voluntario puede aportar beneficios sociales, en particular durante situaciones de emergencia como los conflictos y los desastres naturales. En situaciones de conflicto y post-conflicto es importante centrarse en empleos productivos que empoderen a la población, fomenten la capacidad para actuar y la libre expresión de la opinión, ofrezcan una buena posición social y aumenten el respeto, la cohesión, la confianza y la disposición de los ciudadanos a participar en la sociedad civil. Entre las opciones de política se incluyen las siguientes:
- *Apoyar la labor del sistema sanitario.* En muchos países afectados por conflictos el sistema de salud se ha desmoronado, y el apoyo a los servicios sanitarios de emergencia es fundamental para los trabajadores y los heridos.
- *Establecer y administrar servicios sociales básicos.* Esta medida reporta beneficios sociales y políticos. Las comunidades, las organizaciones no gubernamentales y las alianzas público-privadas pueden ser los elementos impulsores.
- *Poner en marcha programas de obras públicas.* Incluso los empleos temporales de emergencia, el trabajo a cambio de dinero en efectivo y otros trabajos similares pueden proporcionar medios de vida muy necesarios y contribuir a la construcción de infraestructuras físicas y sociales fundamentales.
- *Formular y aplicar programas comunitarios selectivos.* Estos programas pueden generar muchos beneficios, entre ellos la estabilidad. Las actividades económicas pueden impulsarse volviendo a crear contactos entre las personas, reconstruyendo las redes y ayudando a restablecer el tejido social.

Deberían crearse
oportunidades de
trabajo estimulantes
para los jóvenes

Además de las políticas, se necesita un programa de acción más amplio

- *Elaboración de un nuevo contrato social.* En el nuevo mundo del trabajo, los participantes son menos propensos a mantener vínculos a largo plazo con un único empleador o a ser miembros de un sindicato, a diferencia de sus antecesores. Este mundo del trabajo no encaja en los regímenes tradicionales de protección. ¿Cómo moviliza la sociedad los fondos para cubrir a una población cada vez mayor que no siempre tiene trabajo, incluir a quienes trabajan fuera del sector formal, dar cabida a los nuevos participantes en el mercado laboral (en particular los migrantes) y proporcionar cobertura a quienes no pueden trabajar? En tales circunstancias, tal

vez sea necesario establecer un nuevo contrato social que implique un diálogo a una escala mucho mayor que la que se practicó durante el siglo XX. Dinamarca, por ejemplo, está dando pasos en esta dirección, al ofrecer seguridad junto con la actualización y el perfeccionamiento de las competencias en un mercado del trabajo cada vez más flexible (cuadro 4).

- *Establecimiento de un pacto mundial.* En esta época de producción mundializada, es posible que las políticas y los contratos sociales nacionales ya no sean viables si no tienen en cuenta los compromisos mundiales. Además, la verdadera globalización se basa en la idea de compartir: debemos compartir la responsabilidad de una “vida laboral mundial”.

Un pacto a escala global requerirá la movilización de todos los interlocutores —trabajadores, empresas y gobiernos— a escala mundial, el respeto efectivo de los derechos de los trabajadores y la preparación para negociar acuerdos en todos los niveles. No será necesario crear nuevas instituciones, sino simplemente reorientar la atención en sólidos foros internacionales de los que el mundo ya dispone.

Un pacto mundial podría guiar a los gobiernos en la aplicación de las políticas para satisfacer las necesidades de sus ciudadanos. Sin acuerdos mundiales, las políticas nacionales podrían responder a las demandas laborales internas sin tener en cuenta las externalidades, lo cual implica que también se necesita un pacto mundial-nacional. El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, que entró en vigor en septiembre de 2013, constituye un acuerdo clave y estratégico

La aplicación del Programa de Trabajo Decente contribuirá a lograr que el trabajo mejore el desarrollo humano

CUADRO 4

Flexiguridad en Dinamarca

El mercado laboral danés ha incorporado lo que suele conocerse como “flexiguridad”, esto es, la coexistencia de la flexibilidad —en forma de bajos costos de ajuste para los empleadores y los empleados— y la seguridad —producto derivado de la avanzada red de seguridad social de Dinamarca—, lo que garantiza un alto nivel de cobertura y tasas de reemplazo (con respecto a salarios).

El principal objetivo de la flexiguridad es promover la seguridad en el empleo por encima de la seguridad del puesto de trabajo, lo que implica que la protección se centra en los trabajadores y no en sus empleos. Por consiguiente, los empleadores se benefician de todas las ventajas de una mano de obra flexible, al tiempo que los empleados pueden disfrutar de una sólida red de seguridad social que se aplica a través de políticas activas del mercado de trabajo.

Fuente: Banco Mundial 2015b.

CUADRO 5

Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente

- *Creación de empleo y fomento de la empresa.* Este pilar implica reconocer que el empleo es una de las principales vías para salir de la pobreza y que la economía debe generar oportunidades para la inversión, el emprendimiento, la creación de empleo y los medios de vida sostenibles.
- *Normas y derechos en el trabajo.* Los ciudadanos necesitan oportunidades de representación para participar, para expresar sus opiniones a fin de obtener derechos, y para ser respetados. La labor normativa de la Organización Internacional del

Trabajo es esencial para el cumplimiento y la medición del progreso.

- *Protección social.* La protección social básica, como la asistencia sanitaria y la seguridad en la jubilación, es un pilar fundamental para participar de forma productiva en la sociedad y la economía.
- *Gobernanza y diálogo social.* El diálogo social entre los gobiernos, los trabajadores y las empresas puede resolver importantes problemas económicos y sociales, fomentar una buena gobernanza, establecer relaciones laborales sólidas e impulsar el progreso económico y social.

Fuente: OIT 2008b.

El concepto de desarrollo humano sigue siendo relevante para el discurso sobre el desarrollo, más aún en el mundo actual

cuya finalidad es establecer las normas mundiales relativas a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos de todo el mundo. Este tipo de acuerdo ofrece principios rectores a los signatarios, pero deja un margen para que los gobiernos de los países apliquen políticas en los contextos nacionales a fin de cumplir los compromisos adquiridos. Motivadas por las acciones mundiales, las políticas nacionales generan un verdadero cambio en las comunidades locales.

- *Aplicación del Programa de Trabajo Decente.* El Programa de Trabajo Decente consta de cuatro pilares (cuadro 5). Este programa y el marco para el desarrollo humano se refuerzan mutuamente. El trabajo decente mejora el desarrollo humano a través de cada uno de sus pilares. La creación de empleo y el fomento de la empresa proporcionan ingresos y medios de vida a la población, son instrumentos esenciales para la equidad, constituyen espacios de participación y favorecen la autoestima y la dignidad. Los derechos de los

trabajadores favorecen el desarrollo humano mediante la defensa de los derechos humanos, la libertad humana y las normas laborales. La protección social contribuye al desarrollo humano garantizando redes de seguridad, protegiendo a los ciudadanos frente a los riesgos y las vulnerabilidades y proporcionando trabajo de cuidados. El diálogo social contribuye al desarrollo humano mediante una participación amplia, empoderamiento y cohesión social.

A la inversa, el desarrollo humano contribuye a los cuatro pilares. La ampliación de las capacidades humanas a través del desarrollo humano mejora las oportunidades de empleo y de emprendimiento. El aspecto participativo del desarrollo humano contribuye a enriquecer al diálogo social. Además, el desarrollo humano hace hincapié en la promoción de los derechos humanos, lo cual impulsa los derechos de los trabajadores y mejora la seguridad humana. En vista de todos estos vínculos, la aplicación del Programa de Trabajo Decente contribuirá a que el trabajo mejore el desarrollo humano.

El mundo ha cambiado drásticamente, pero el concepto de desarrollo humano sigue siendo igual de importante que siempre o incluso más

Actualmente el mundo es muy distinto del que era en 1990, cuando vieron la luz el concepto de desarrollo humano y las herramientas creadas para evaluar el bienestar humano. Desde entonces, el panorama del desarrollo no es el mismo, los ejes de crecimiento mundiales han cambiado, han tenido lugar importantes transiciones demográficas y ha surgido una nueva oleada de desafíos para el desarrollo.

La economía mundial está cambiando. La influencia de las economías emergentes va en aumento. La participación de las economías desarrolladas en el PIB global (basado en dólares ajustados por la paridad del poder adquisitivo) se redujo de un 54% en 2004 a un 43% en 2014. Desde el punto de vista político, el deseo de libertad y participación se ha extendido en diferentes partes del mundo. La revolución digital ha cambiado nuestra forma de pensar y de actuar. Las desigualdades han aumentado, la seguridad humana es más frágil y el cambio climático está afectando a un mayor número de vidas humanas.

Así pues, ¿sigue siendo relevante el concepto de desarrollo humano para el discurso sobre el desarrollo y como medida del bienestar humano? La respuesta es sí, más aún en el mundo actual.

Pese a todos los avances económicos y tecnológicos que el mundo tiene a su disposición, los beneficios del progreso no se reparten equitativamente entre las personas, las capacidades humanas y las oportunidades no siempre prosperan, la seguridad humana está en juego, no siempre se protegen los derechos humanos y las libertades, la desigualdad de género sigue siendo un problema, y las oportunidades de las generaciones futuras no reciben la atención que merecen. Así pues, el concepto de desarrollo humano —que amplía las opciones, hace hincapié en una vida larga, saludable y creativa y pone de relieve la necesidad de fomentar las capacidades y crear oportunidades— adquiere una nueva importancia como marco de desarrollo, en cuyo centro se sitúan las personas.

De igual modo, tomado como instrumento para medir el bienestar de las personas, el marco del desarrollo humano sigue ofreciendo quizá la perspectiva más amplia de progreso humano, al tiempo que contribuye a la formulación de políticas.

No obstante, un cuarto de siglo después, ha llegado el momento de revisar ambos aspectos: el concepto de desarrollo humano y las herramientas para medirlo.

Es preciso revisar el concepto y las herramientas de medición del desarrollo humano para adecuarlos a los retos presentes y al mundo futuro

El enfoque conceptual del desarrollo humano requiere una nueva mirada para afrontar los nuevos retos en un mundo que cambia a gran velocidad, especialmente en consonancia con la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El enfoque básico debe permanecer intacto. Pero es preciso abordar cuestiones como las opciones individuales y colectivas, sus probables incompatibilidades en situaciones de conflicto, las jerarquías entre esas opciones y el equilibrio entre las opciones de las generaciones presentes y futuras. Asimismo, habrá que revisar las cuestiones del desarrollo humano en relación con las situaciones de crisis y vulnerabilidad y la relación entre el desarrollo humano, los derechos humanos y la seguridad humana.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible requieren nuevas herramientas de evaluación para supervisar los progresos; es prioritario medir la sostenibilidad ambiental e integrarla en las herramientas de medición generales en favor del bienestar humano.

Destacan otros tres desafíos. En primer lugar, es preciso establecer herramientas de medición e indicadores que permitan registrar con mayor rapidez los efectos de las políticas. En segundo lugar, dado que a menudo las herramientas de medición no son adecuadas para evaluar el bienestar humano en momentos de convulsiones y crisis, deberían renovarse para cubrir esta necesidad. En tercer lugar, se han de buscar medidas de política de “orientación rápida”.

Todas estas iniciativas requieren datos sólidos, coherentes y creíbles. Partiendo de esa idea, y teniendo además en cuenta una agenda internacional mucho más ambiciosa, el Grupo de Alto Nivel sobre

la Agenda para el Desarrollo post-2015 convocado por el Secretario General de las Naciones Unidas en 2014 pidió una revolución de la información, e hizo hincapié en la necesidad de supervisar los avances realizados. Cabe destacar tres cuestiones:

- En primer lugar, disponer de grandes cantidades de datos en tiempo real puede ofrecer información más precisa sobre, por ejemplo, la asistencia escolar de los estudiantes. Los sensores, los satélites y otras herramientas generan datos en tiempo real sobre las actividades de las personas. Esta información puede aprovecharse para orientar la formulación de políticas.
- En segundo lugar, los macrodatos prometen producir estadísticas de forma casi instantánea y permiten niveles de desglose hasta ahora impensables fuera del ámbito de los censos de población. Estos datos también permiten comprender mejor los procesos causales en un mundo cada vez más complejo, así como responder con rapidez en algunas situaciones humanitarias. Sin embargo, los datos también entrañan riesgos: podrían causar perjuicios si no se respetan la intimidad y el anonimato. Pese a todo, muchos investigadores están averiguando el modo en que este gran volumen de información —que se genera de forma tanto accidental como deliberada mientras miles de millones de personas atienden sus quehaceres diarios— puede contribuir a la sostenibilidad y hacer aportaciones útiles que mejoren las condiciones de vida.
- En tercer lugar, es posible combinar métodos tradicionales y nuevos de recopilación de datos para la elaboración de censos, desde los registros administrativos hasta los dispositivos móviles, los sistemas de información geoespacial e Internet. Muchos países ya lo han hecho.

En este mundo transformado y cambiante, con una nueva agenda y nuevos objetivos de desarrollo, resulta vital revisar el concepto y las herramientas de medición del desarrollo humano. El *Informe sobre Desarrollo Humano* del próximo año, el 25° de la serie, estará dedicado a esta cuestión.

En este mundo transformado y cambiante, resulta vital revisar el concepto y las herramientas de medición del desarrollo humano

Capítulo 1

Trabajo y desarrollo
humano:
vínculos analíticos

Infografía: Vínculos entre el trabajo y el desarrollo humano



1.

Trabajo y desarrollo humano: vínculos analíticos



La verdadera finalidad del desarrollo no es solo aumentar los ingresos, sino también ofrecer a las personas las máximas oportunidades, fortaleciendo los derechos humanos, las libertades, las capacidades y las oportunidades y permitiendo que los ciudadanos tengan una vida larga, saludable y creativa. En este proceso resulta fundamental el trabajo, parte esencial de la existencia humana. Los seres humanos se preparan para trabajar cuando son niños, trabajan cuando son adultos y esperan jubilarse cuando alcanzan una edad avanzada. Por tanto, a lo largo del ciclo de la vida humana, la calidad de vida está estrechamente vinculada a la calidad del trabajo.

Desde un punto de vista económico, el trabajo permite a las personas ganarse el sustento y obtener seguridad económica. Sin embargo, desde la perspectiva del desarrollo humano, también permite a las personas mejorar sus capacidades al dotarlas de una serie de competencias y conocimientos adquiridos. Los ingresos del trabajo ayudan a los trabajadores a alcanzar un mejor nivel de vida y les permiten tener un mayor acceso a la sanidad y la educación, que constituyen elementos fundamentales para la mejora de las capacidades. El trabajo ofrece asimismo a las personas un abanico más amplio de oportunidades y opciones en su vida económica y social. Permite a los trabajadores participar plenamente en la sociedad y les confiere un sentido de dignidad y valía personal. Asimismo, el trabajo que implica cuidar a otras personas fomenta la cohesión social y refuerza los vínculos dentro de las familias y las comunidades. A fin de contribuir al desarrollo humano, el trabajo ha de ser productivo, provechoso y útil, y fomentar el potencial, la creatividad y el espíritu humanos.

El trabajo también consolida las sociedades. Cuando los seres humanos trabajan juntos, no solo aumentan su bienestar material, sino que también atesoran un amplio conjunto de conocimientos que constituyen el fundamento de las culturas y las civilizaciones. Por otro lado, el trabajo debería hacer más justas las sociedades ofreciendo a la población pobre oportunidades de esforzarse por lograr una vida mejor. Cuando el trabajo es favorable al medio ambiente, los beneficios se prolongan durante generaciones. Por tanto, el trabajo estimula el desarrollo humano. Huelga decir que, al mejorar las capacidades, las oportunidades y las opciones de las personas, el desarrollo humano también contribuye al trabajo. En resumen, el trabajo y el desarrollo humano crean sinergias y se refuerzan mutuamente (véase la infografía al principio del capítulo).

No obstante, el vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano no es automático. El trabajo puede resultar agotador, aburrido, repetitivo y peligroso, y así

como el tipo adecuado de trabajo mejora el desarrollo humano, el tipo inadecuado puede resultar gravemente perjudicial. Millones de personas de todo el mundo, muchas de ellas aún menores de edad, son obligadas a trabajar en condiciones de explotación. Algunas de ellas se ven atrapadas en un trabajo servil que las priva de sus derechos y su dignidad. Otras trabajan en condiciones peligrosas, carentes de derechos laborales y de protección social, y dedican sus días a arduas tareas que inhiben su potencial (véase la tabla A1.1 al final del capítulo). Así pues, si bien el trabajo debería crear unas sociedades más justas, también puede constituir una fuente de división si las grandes diferencias en cuanto a oportunidades y remuneración perpetúan las divisiones y las desigualdades.

El trabajo como concepto más amplio que el empleo

El concepto de trabajo es más amplio y profundo que el de empleo (cuadro 1.1). El empleo proporciona ingresos y fomenta la dignidad humana, la participación y la seguridad económica. Sin embargo, el marco del empleo es restrictivo. No incluye muchos tipos de trabajo más flexibles y de duración indeterminada, como el trabajo de cuidados, el trabajo voluntario y la expresión creativa (por ejemplo, la escritura o la pintura), que son importantes para el desarrollo humano. Con objeto de abarcar estas otras dimensiones, es preciso adoptar un concepto más amplio de trabajo (gráfico 1.1).

Así concebido, el trabajo es muy diverso. Puede ser remunerado o no remunerado, formal o informal, y llevarse a cabo en el hogar o fuera de él (véase la tabla A1.2 al final del capítulo). Además, puede tener lugar en distintas circunstancias, agradables o desagradables, y ofrecer una amplia variedad de derechos y oportunidades, que reflejan los diferentes contextos y niveles de desarrollo. La calidad del trabajo es tan importante como la cantidad.

El concepto de trabajo es más amplio y profundo que el de empleo

CUADRO 1.1

¿Qué es el trabajo?

A efectos del presente Informe, se entiende por trabajo toda actividad que no solo conlleve la producción y el consumo de bienes o servicios, sino que además trascienda de la producción de valor económico. Así pues, el trabajo comprende actividades que puedan aumentar el bienestar humano, tanto en el presente como en el futuro.

El trabajo afecta a cuatro grupos de personas: los propios trabajadores; otras entidades, como los empleadores, que aportan insumos complementarios; los consumidores de los bienes o servicios producidos; y el resto del mundo, que engloba a las demás personas, la sociedad y el medio natural, así como a las generaciones futuras y a los propios trabajadores en el futuro. El trabajo tiene beneficios monetarios y no monetarios, tangibles e intangibles, con consecuencias tanto expresas como no deseadas.

Pongamos el ejemplo de una persona que cocina. Si cocina para sí misma, el costo como productor es el costo de oportunidad de su tiempo, que se podría haber dedicado a otra cosa; su beneficio como consumidor son los nutrientes de la comida preparada. No participan más agentes, aunque podría haber repercusiones para el medio ambiente. Ahora pongamos el ejemplo de una persona que cocina para su familia. En este caso, la lista de consumidores aumenta. Los beneficios tangibles incluyen ahora la alimentación de la familia, junto

con el sentimiento intangible de satisfacción y la obtención de aprobación, o bien un sentimiento de frustración por el hecho de que se espere que la persona haga esa tarea o que renuncie a otras actividades como ganar dinero, seguir estudiando o participar en la vida pública. Desde el punto de vista del desarrollo humano, el trabajo tiene que ver con el grado de libertad que poseen las personas para tomar decisiones sobre el trabajo que hacen.

Sin embargo, si cocina un empleado del hogar, la cosa cambia. En este caso, el trabajador recibe una compensación económica y la familia no solo actúa como consumidora, sino que también aporta los insumos complementarios. Es posible que esta actividad se remunere de forma distinta en función de si la realiza un hombre o una mujer, un ciudadano o un inmigrante. Una persona es objeto de explotación cuando es obligada a realizar la actividad o recibe una compensación inferior a la que se ofrece a otras personas.

Este enfoque del trabajo puede aplicarse también a los trabajadores creativos y a los voluntarios. Por ejemplo, en un restaurante un chef puede buscar la creatividad además de ingresos y obtener satisfacción profesional, así como reforzar su autoestima y dignidad. De forma similar, un voluntario en un comedor social no trabaja por dinero, sino más bien por la satisfacción altruista que obtiene.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

El trabajo de cuidados (abordado en el capítulo 4) reviste una importancia fundamental para el desarrollo humano. Dicho trabajo engloba los quehaceres domésticos, como preparar la comida para la familia, limpiar la casa e ir a buscar agua y combustible, así como el cuidado de grupos que no pueden cuidar de sí mismos —los niños, los ancianos y los familiares enfermos—, tanto a corto como a largo plazo.

El trabajo voluntario se ha definido como trabajo no remunerado y no obligatorio, es decir, tiempo libre sin remuneración que las personas dedican a actividades, ya sea a través de una organización o directamente para otras personas que no pertenecen al hogar del voluntario. El voluntariado es, por definición, una expresión de la libertad de elección, que mejora de por sí el desarrollo humano desde el punto de vista individual.

La expresión creativa aporta nuevas ideas a la sociedad en las obras de arte y los productos culturales, las creaciones funcionales, las intervenciones científicas y las innovaciones tecnológicas. El trabajo creativo atrae a muchas

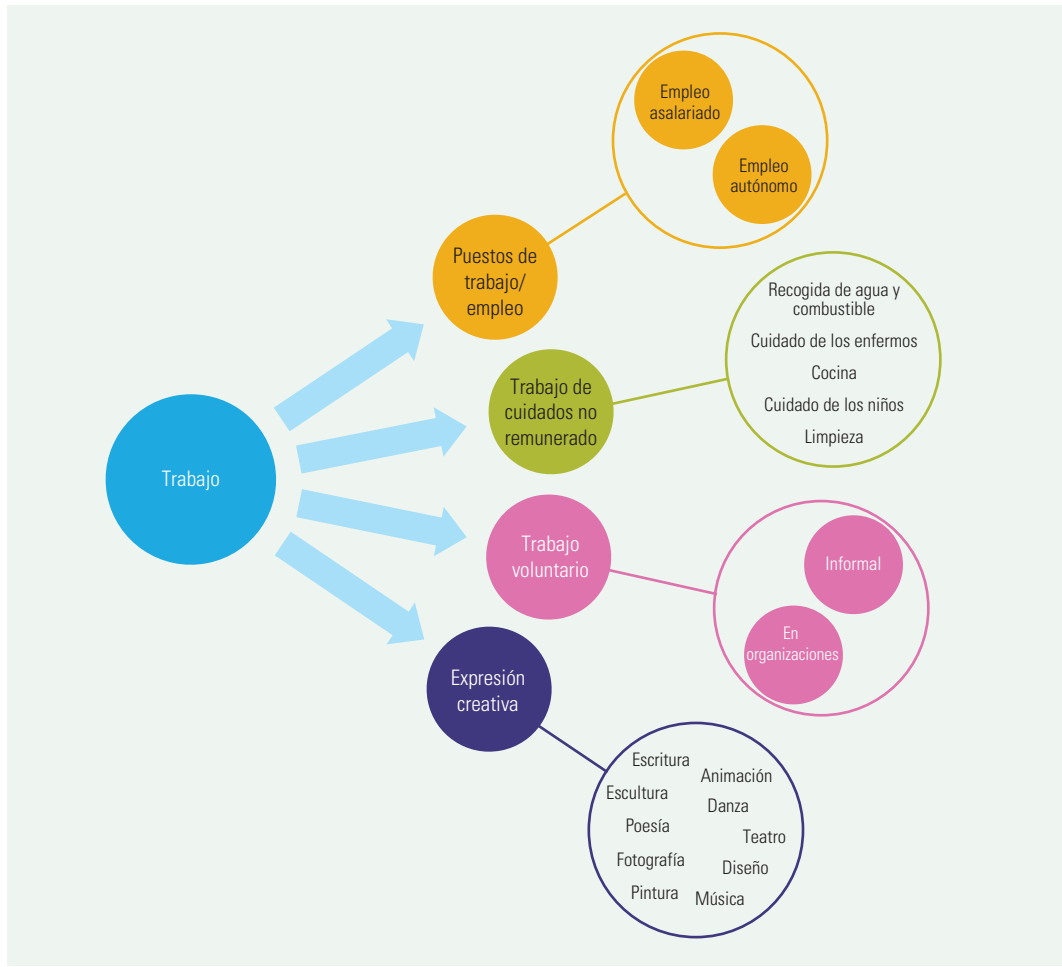
personas porque les brinda la oportunidad de ser innovadoras y de expresar sus ideas al tiempo que tratan de ganar la vida. Aunque el trabajo creativo puede ser arbitrario, improvisado e imitativo, implica originalidad y singularidad.

El trabajo en diferentes fases del ciclo de vida

Las etapas de un ciclo de vida dependen de factores demográficos, físicos y culturales y cambian con el transcurso del tiempo. Existen superposiciones entre las diferentes fases y estas pueden variar de una persona a otra. El trabajo ha de considerarse en el contexto de un ciclo de vida humano y de los cambios que aquel experimenta en las distintas fases de dicho ciclo. En muchos casos, no es una cuestión de elección; las decisiones impuestas por las expectativas culturales o la ausencia de un apoyo adecuado obligan a las personas a afrontar distintas situaciones laborales. Así pues, el matrimonio precoz de las niñas o los recortes en los servicios públicos de atención a la infancia pueden hacer que las niñas dejen de ir a la

La expresión creativa
aporta nuevas ideas

El trabajo no se limita únicamente al empleo



El trabajo debe considerarse en el contexto de un ciclo humano

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

escuela, lo que afectará de por vida a su capacidad para acceder al mercado laboral, tener unos ingresos dignos y lograr el empoderamiento económico. El trabajo es tanto una causa como una solución del riesgo y la vulnerabilidad, que las personas experimentan de distintas formas a lo largo de sus vidas.

Cuando un trabajador está en su plenitud laboral, su prioridad puede ser obtener, antes que cualquier otra cosa, los máximos rendimientos económicos del trabajo, no solo para satisfacer las necesidades actuales, sino también para ahorrar de cara a necesidades futuras. En cambio, en otras circunstancias, las personas (entre ellas los trabajadores de más edad y muchos trabajadores jóvenes) pueden preferir optar por ámbitos de trabajo en los que los rendimientos económicos no son muy elevados, pero que hacen que las personas se sientan más felices y satisfechas en su trabajo. Al mismo tiempo, los jóvenes pueden tener unas opciones laborales limitadas. Con el aumento del

desempleo juvenil, puede que para muchos escaseen las opciones más allá de un salario bajo que no asegura el sustento. Los trabajadores de más edad afrontan similares riesgos y vulnerabilidades, sobre todo en los países en desarrollo, donde, a pesar de que el trabajo remunerado sigue siendo una necesidad para las personas de edad avanzada, sus opciones laborales pueden ser limitadas.

En la actualidad, las personas disfrutan de una vida más larga y saludable en la mayoría de los países, lo que amplía el potencial productivo de los trabajadores de más edad. No obstante, existen compensaciones para las personas que deseen tener un mayor control sobre su tiempo, bien sea para disfrutar de ocio, bien para desempeñar diferentes tipos de actividades laborales remuneradas o no remuneradas. Es probable que la edad adecuada para hacer esta transición no sea la misma para todos los trabajadores, lo que dificulta las decisiones de política relativas a la ampliación de la edad de jubilación.

La relación positiva entre el trabajo y el desarrollo humano es recíproca

Los programas y políticas nacionales de pensiones influyen en gran medida en las opciones laborales de las personas de edad avanzada. Desde una perspectiva mundial, los trabajadores de países con baja cobertura de pensiones tienden a permanecer en el mercado laboral después de los 65 años, mientras que los trabajadores de países con mayor cobertura de pensiones tienden a jubilarse a edades más tempranas (gráfico 1.2). Esto repercute claramente en la forma en que las personas toman sus decisiones laborales, y también afecta en gran medida al desarrollo humano. Las personas con escasa cobertura de pensiones o pensiones bajas —situación típica de la mayoría de los países en desarrollo— se ven obligadas a permanecer más tiempo en el empleo remunerado. Por el contrario, las personas que tienen acceso a pensiones con importantes beneficios —situación típica de los países desarrollados— suelen jubilarse a edades más tempranas o cambiar de trabajo a uno que, aunque no ofrezca los máximos rendimientos económicos, compense en otros aspectos.

En Sri Lanka, la mayoría de los trabajadores del sector formal se jubilan hacia los 60 años, y una fracción relativamente pequeña trabaja a tiempo parcial o completo. Sin embargo, los trabajadores ocasionales y los autónomos suelen conservar sus empleos a tiempo completo durante muchos más años. Así pues, la formalidad constituye un importante factor determinante de la duración de la vida laboral¹.

En un mundo en el que la esperanza de vida es cada vez mayor y la tecnología permite ocupar un lugar

activo en la sociedad durante mucho más tiempo, un gran número de personas de edad avanzada desea participar activamente en el mundo laboral, ya sea en trabajos remunerados o voluntarios. Numerosos países están respondiendo con iniciativas para mantener a las personas de edad avanzada ocupadas sin bloquear las oportunidades de los demás, en particular de los jóvenes (véanse los capítulos 3 y 6).

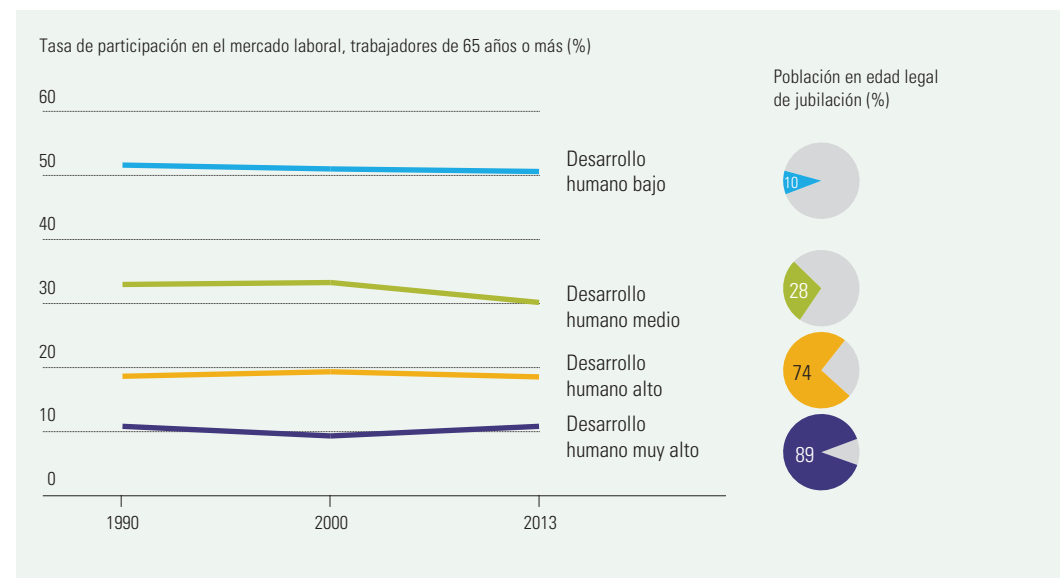
El trabajo estimula el desarrollo humano

El desarrollo humano constituye un proceso de ampliación de las oportunidades de las personas, por lo que guarda una estrecha relación con el trabajo. La relación positiva entre el trabajo y el desarrollo humano es recíproca (gráfico 1.3). El desarrollo humano se ve afectado por el trabajo a través de muchas vías, que pueden reforzarse mutuamente:

- *Ingresos y medios de vida.* Las personas trabajan principalmente para conseguir un nivel de vida digno. En las economías de mercado, suelen hacerlo a través del empleo asalariado o del empleo autónomo. En las economías más tradicionales y de subsistencia, mantienen sus medios de vida mediante ciclos específicos de actividades. El trabajo puede ser asimismo un factor importante para garantizar un crecimiento económico equitativo y reductor de la pobreza.
- *Seguridad.* A través del trabajo las personas pueden construir una base segura para su vida,

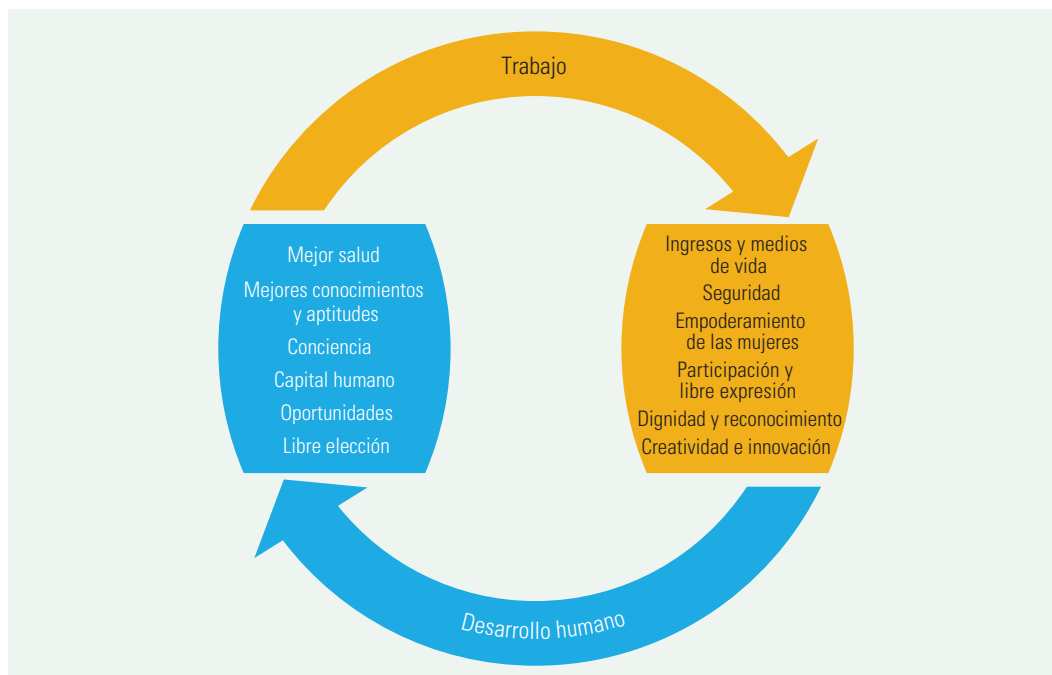
GRÁFICO 1.2

Los trabajadores de países con baja cobertura de pensiones tienden a permanecer en el mercado laboral después de los 65 años, mientras que los trabajadores de países con alta cobertura de pensiones tienden a jubilarse a edades más tempranas



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la OIT (2015d, 2015e).

Las relaciones entre el trabajo y el desarrollo humano son sinérgicas



Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

que les permita tomar decisiones a largo plazo y establecer prioridades y opciones. También pueden mantener la estabilidad en el hogar, sobre todo si destinan sus ingresos con prudencia a la alimentación y nutrición de su familia, a la educación y salud de sus hijos o al ahorro.

- **Empoderamiento de las mujeres.** Las mujeres que obtienen ingresos del trabajo con frecuencia logran una mayor autonomía económica y más poder de decisión en las familias, los lugares de trabajo y las comunidades. Además, adquieren confianza, seguridad y flexibilidad.
- **Participación y opinión.** Al interactuar con otros en el trabajo, las personas aprenden a participar en la toma de decisiones colectivas y a expresar su opinión. Los trabajadores también encuentran nuevas ideas e información, interactúan con personas de distintas procedencias y pueden tomar una parte más activa en los asuntos cívicos.
- **Dignidad y reconocimiento.** El buen trabajo recibe el reconocimiento de los compañeros de trabajo, los colegas de la profesión y otras personas y confiere un sentimiento de satisfacción, orgullo e identidad social. Tradicionalmente, las personas se han definido y llamado a sí mismas por su profesión: *Miller* (“molinero”) en inglés o *Hurudza* (“maestro agricultor”) en shona.
- **Creatividad e innovación.** El trabajo fomenta la creatividad humana y ha dado lugar a innumerables

innovaciones que han revolucionado muchos aspectos de la vida humana, por ejemplo, en los ámbitos de la salud, la educación, las comunicaciones y la sostenibilidad ambiental.

Por su parte, los trabajadores también pueden beneficiarse de un mayor desarrollo humano a través de múltiples vías:

- **Salud.** Los trabajadores más sanos tienen una vida laboral más larga y productiva y pueden sopesar más opciones dentro y fuera de su país.
- **Conocimientos y competencias.** Los trabajadores con una mejor educación y formación pueden desempeñar trabajos más diversos —y con más calidad— y ser más creativos e innovadores.
- **Conciencia.** Los trabajadores que participan de forma más activa en sus comunidades podrán negociar mejores condiciones laborales y de trabajo, lo que, a su vez, aumentará la eficiencia y competitividad de las industrias.

En el nexo entre trabajo y desarrollo humano, merecen especial atención tanto el voluntariado como la creatividad y la innovación.

El voluntariado, por su propia naturaleza, refleja capacidad de iniciativa y de elección. Los voluntarios obtienen beneficio de su trabajo, bien porque valoran el altruismo, bien por el enriquecimiento personal que adquieren al involucrarse en la comunidad. Además, el trabajo voluntario suele tener un importante valor social. La participación en

El voluntariado, por su propia naturaleza, refleja capacidad de iniciativa

La *calidad* del trabajo es tan importante como su *cantidad*

actividades voluntarias puede permitir a las personas contribuir a sus comunidades y al bien común en formas que los mercados o las instituciones públicas no pueden hacerlo.

Los voluntarios pueden ser grandes innovadores y abrir paso a nuevas formas de trabajo y organización de los trabajadores, tanto remunerados como no remunerados. Wangari Maathai, ganadora del Premio Nobel de la Paz en 2004, alentó movimientos comunitarios para promover el desarrollo sostenible, la democracia, los derechos de las mujeres y la paz. Su legado ha influido en la elaboración de la agenda para el desarrollo post-2015.

Las organizaciones de voluntarios pueden crear vínculos entre las realidades políticas, geográficas y culturales y coordinar la solidaridad y las iniciativas internacionales en favor de las causas humanitarias. Entre otros, el Comité Internacional de la Cruz Roja, dedicado a la protección de la vida y la salud humanas, ha sido galardonado con el Premio Nobel de la Paz en tres ocasiones: 1917, 1944 y 1963. Del mismo modo, Médicos Sin Fronteras, que recibió el premio en 1999, moviliza a doctores y enfermeros para atender emergencias sanitarias en todo el mundo². Los Voluntarios de las Naciones Unidas fomentan la integración del voluntariado en los procesos de desarrollo y de paz de los países en desarrollo, en asociación con los gobiernos y otros órganos internacionales y locales. En todas sus facciones, el voluntariado promueve enfoques transversales del desarrollo humano.

El trabajo creativo es igualmente importante para ampliar las capacidades de las personas y mejorar sus oportunidades. Se puede distinguir entre aportaciones instrumentales, que conllevan un beneficio económico directo, y aportaciones no instrumentales, que mejoran los conocimientos y aumentan la cohesión social. Dichas aportaciones no son estáticas, sino que interactúan entre sí para ampliar las opciones humanas y empoderar a las personas³.

El trabajo creativo no solo proporciona satisfacción personal al trabajador que lo realiza, sino que también puede aumentar la felicidad, el placer, la satisfacción y el bienestar de otras personas, lo que lo convierte en un importante bien público. La obra artística de las antiguas civilizaciones sigue sirviendo de base para desarrollar nuevos conocimientos, así como las obras de músicos de épocas pasadas siguen inspirando nueva música. El trabajo creativo puede forjar vínculos de cohesión y bienestar social, y este último puede llegar a traspasar las fronteras internacionales, en relación, por ejemplo, con la creatividad en el turismo cultural.

Dada la vital importancia que revisten la creatividad y la innovación en el mundo del trabajo, se está empezando a prestar más atención a lugares

y condiciones de trabajo que podrían propiciar la innovación en mayor medida que otros. En vista de que la voluntad propia constituye un factor clave en la participación y la creatividad de los trabajadores, algunas empresas dan un tiempo a los trabajadores para que sean creativos. Desde 1948, la empresa 3M aplica una norma del 15% que permite a los empleados dedicar casi un día entero a la semana a sus proyectos personales. Fruto de esta medida fue la invención del *póster*⁴. Más recientemente, Google, Facebook, LinkedIn y Apple aplicaron distintas versiones de una norma del 20% para que los ingenieros pudieran explorar ámbitos de su propio interés con el fin de activar el pensamiento creativo⁵.

El vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano no es automático

Los citados vínculos entre el trabajo y el desarrollo humano no son automáticos, sino que están sujetos a condiciones de diverso tipo, que van desde la calidad del trabajo para cada persona hasta su valor social. La relación puede variar en función de la magnitud de las oportunidades que se ofrece a los trabajadores para participar y expresar su opinión, así como de la incidencia de la discriminación o incluso de la violencia en el trabajo.

Calidad del trabajo

Es importante que las personas tengan trabajo, pero también lo son la naturaleza y las condiciones de este. Por ejemplo: ¿es seguro el trabajo?, ¿se sienten las personas satisfechas con su trabajo?, ¿garantiza el trabajo su subsistencia?, ¿existen oportunidades de formación, de diálogo social y de evolución?, ¿posibilita el empleo un equilibrio flexible entre el trabajo y la vida personal? Estas son preguntas típicas sobre lo que hace que un trabajo sea un buen trabajo. Desde el punto de vista del desarrollo humano, la calidad del trabajo depende también de si un empleo aporta dignidad y un sentimiento de orgullo y si facilita la participación y la interacción. ¿Proporciona una plataforma de opinión y respeta los derechos de los trabajadores y los derechos humanos en sentido más amplio?

Obviamente, lo que se entiende por “calidad del trabajo” puede variar de forma subjetiva en función del país, las circunstancias personales y el marco de referencia, lo que dificulta la medición de la calidad del trabajo a escala mundial. Aunque se acordara una definición universal de la calidad del trabajo, es probable que se dispusiera de escasos conjuntos de datos transnacionales comparables. Pese a estos desafíos, se han puesto en marcha varias iniciativas para proponer medidas comparables a escala regional —y, en algunos casos, mundial— de

la calidad del empleo, que incluyen indicadores compuestos que reflejan múltiples aspectos de la calidad del trabajo (cuadro 1.2).

Aunque el trabajo, por lo general, es beneficioso para las personas, su calidad puede verse afectada si se asume demasiada cantidad. Cada vez se impone más una cultura del exceso de trabajo, que se ha visto favorecida por todo tipo de dispositivos móviles que permiten el acceso constante al trabajo. La presión de la cultura del trabajo ininterrumpido es especialmente intensa en empleos de servicios profesionales de altos salarios y elevada cualificación como los servicios jurídicos, financieros, de consultoría y de contabilidad⁶. La cultura del exceso de trabajo puede consolidar la desigualdad de género existente, ya que dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar a las mujeres, que asumen una carga desproporcionada del trabajo de cuidados.

Entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, el exceso de trabajo —definido como una jornada laboral de 50 horas semanales o más— predomina principalmente en Turquía (cerca del 41% de los trabajadores del sector formal), seguido de México (casi un 29%)⁷. Las exigencias de exceso de trabajo

son también elevadas en algunos países asiáticos. En Japón se utiliza la palabra *karoshi* para aludir a las muertes por exceso de trabajo.

Trabajar muchas horas seguidas puede ocasionar la muerte por ictus, infarto agudo de miocardio, hemorragia cerebral y otras causas súbitas⁸. Incluso desde un punto de vista económico, el exceso de trabajo suele ser contraproducente, ya que reduce la productividad laboral. Una jornada laboral más corta y flexible puede resultar beneficiosa tanto en el plano económico como en materia de desarrollo humano.

Satisfacción y felicidad de los trabajadores

La satisfacción y la felicidad de los trabajadores son elementos cruciales para garantizar una relación más sólida entre el trabajo y el desarrollo humano. Pero el nexo entre trabajo, satisfacción y felicidad no es sencillo ni directo.

Es cierto que no tener trabajo reduce la felicidad. Por ejemplo, en el Reino Unido, la relación entre el desempleo y un menor bienestar subjetivo ha quedado evidenciada en una serie de indicadores, que incluyen una menor satisfacción con la vida, una menor felicidad y una mayor ansiedad⁹. En los

La satisfacción y la felicidad de los trabajadores son elementos cruciales para garantizar una relación más sólida entre el trabajo y el desarrollo humano

CUADRO 1.2

Herramientas para medir la calidad del trabajo

A escala regional, en 2011 el Consejo Europeo propuso un conjunto de 18 indicadores estratégicos para medir la calidad del empleo, y en 2008 el Instituto Sindical Europeo elaboró el Índice de Calidad del Empleo¹. Eurofound ha creado la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo². Asimismo, se ha propuesto un cuadro de indicadores para medir los avances en la ejecución del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo³. Todos estos esfuerzos han sido objeto de intensos debates entre trabajadores, empleadores y gobiernos acerca de la conceptualización de la calidad del empleo y el acuerdo de objetivos. Se han planteado cuestiones con distinta prioridad para los trabajadores y los empleadores, así como si se debería centrar la atención en los trabajadores individuales, el marco normativo o la naturaleza de los empleos.

Las herramientas de medición existentes hacen hincapié en la necesidad de elaborar políticas para mejorar la calidad del empleo, en particular cuando se hayan descrito tendencias en este ámbito, como en el caso de los informes de Eurofound. Teniendo en cuenta que los indicadores simples que sintetizan

solo unas pocas variables normalmente transmiten mejor la información a los responsables políticos, algunas entidades (como la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa) han propuesto un indicador mundial de la calidad del empleo, basado en aspectos que abarcan los ingresos, el grado de formalidad, la participación en los sistemas de seguridad social, la duración de los contratos y la disponibilidad de formación⁴. Si bien las herramientas de medición compuestas como esta excluyen inevitablemente algunos aspectos de la calidad del trabajo, pueden transmitir la urgencia de las cuestiones relacionadas con la calidad del empleo a los responsables políticos y utilizarse para promover una recopilación más sistemática de datos sobre los elementos de la calidad del trabajo. Al mismo tiempo, cabe la posibilidad de emprender acciones complementarias —como ha hecho el Banco Imperial Canadiense de Comercio a través del índice de calidad del empleo que ha confeccionado— para identificar, evaluar y diagnosticar las causas de la mala calidad del empleo, que pueden variar en función del contexto nacional, local e incluso del lugar de trabajo⁵.

Notas

1. ETUI 2015. 2. Eurofound 2013. 3. OIT 2012a. 4. Grupo de Expertos de la CEPE sobre la Medición de la Calidad del Empleo 2012. 5. Tal 2015.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

En la actualidad, las formas tradicionales de organización de los trabajadores, como los sindicatos, están debilitadas

Estados Unidos, se ha estimado que las repercusiones del desempleo no relacionadas con los ingresos son cinco veces superiores a las relacionadas con los ingresos¹⁰. La infelicidad de quedarse sin empleo no es algo a lo que la gente se adapte rápidamente, si es que llega a hacerlo. En Alemania, la satisfacción con la vida disminuye drásticamente cuando se pierde un empleo, y no parece que se experimente ninguna mejora entre los hombres transcurridos tres o más años de desempleo¹¹. Por tanto, se puede afirmar que el desempleo es desmoralizador y el trabajo, gratificante. Pero ¿es el mero hecho de tener un empleo o algún otro aspecto del trabajo lo que influye en la felicidad humana (cuadro 1.3)?

Opinión y participación

Los sindicatos, los partidos políticos, los grupos de mujeres y otras entidades colectivas proporcionan desde hace tiempo a los trabajadores un instrumento de opinión y participación, que resulta crucial para el valor y la calidad del trabajo. Por medio de estas plataformas, los trabajadores han establecido y perseguido valores comunes e intereses colectivos. Esto ha reportado auténticos beneficios, incluso frente a una fuerte oposición, como ocurrió, por ejemplo, en los años ochenta en Brasil, cuando los trabajadores consiguieron mejorar sus derechos y salarios, y en Sudáfrica, cuando los movimientos organizados ayudaron a legalizar los sindicatos de la población negra¹². A través de estos procesos, los trabajadores han fortalecido en gran medida

el vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano, mediante, entre otras cosas, la protección contra los peligros para la salud en el trabajo, mayores retribuciones y la seguridad social.

A lo largo de las últimas décadas se han ido deteriorando sin cesar las posibilidades de consolidar el poder de negociación de los trabajadores debido a la globalización, que enfrenta a los trabajadores de distintos países entre sí; debido a las innovaciones tecnológicas, que han atomizado la mano de obra; y debido a las nuevas modalidades de trabajo, que incluyen más trabajo a corto plazo que difumina la frontera entre el sector formal y el informal. Ahora los trabajadores tienen más dificultades para unirse en acciones colectivas, lo que en cierta medida es un resultado deseado por las direcciones de las empresas. Algunos empleadores han concebido deliberadamente la innovación de modo que debilite la mano de obra y han utilizado las nuevas tecnologías para vigilar más de cerca a los trabajadores y reducir su capacidad para controlar su entorno laboral.

En la actualidad, las formas tradicionales de organización de los trabajadores, como los sindicatos, están debilitadas y representan a menos afiliados que antaño. Al examinar la afiliación sindical como porcentaje de empleados, se observan considerables variaciones de un país a otro. Mientras que dicha afiliación es bastante elevada en Argentina, Kenya y Sudáfrica (superior al 30%), es muy baja en Níger y Uganda (inferior al 5%)¹³. Sin embargo, incluso esta medición podría sobrestimar la verdadera influencia que ejercen los sindicatos en

CUADRO 1.3

¿Qué da la felicidad: tener un empleo o algo que vaya más allá?

¿Qué sabemos sobre las maneras en que el trabajo —aparte del mero hecho de tener un empleo— promueve la felicidad? Algunos tipos de trabajo parecen estar más asociados a la felicidad que otros, y los ingresos obtenidos por el trabajo no son lo único que importa. Un estudio de la relación existente entre las diferentes profesiones y la satisfacción con la vida reveló grandes variaciones en la satisfacción que no estaban directamente relacionadas con los ingresos, y que indicaban que los miembros del clero eran los más satisfechos, seguidos de cerca por los directores ejecutivos y altos funcionarios y por los jefes de explotaciones agrarias. Los menos satisfechos eran los encargados de bares, los trabajadores poco cualificados del sector de la construcción o los cobradores de deudas¹.

Si bien queda mucho que aprender sobre las causas de la felicidad en el trabajo, hay factores que cada vez gozan de mayor aceptación. Por ejemplo, es importante la relación que el trabajador mantiene con su superior. De hecho, en general, parece que la confianza en el lugar de trabajo constituye un factor importante. En Canadá, un aumento en un tercio de la desviación estándar de la confianza en el personal directivo contribuyó a la felicidad en la misma medida que un aumento de los ingresos en un 31%. La adecuación al puesto de trabajo —es decir, tener la oportunidad de hacer en el trabajo lo que mejor se sabe hacer— también es importante para el bienestar subjetivo. En las siete regiones del mundo se ha asociado una mejor adecuación al puesto de trabajo con evaluaciones de vida más altas y mejores experiencias cotidianas².

Notas

1. Easton 2014. 2. Helliwell y Huang 2011b.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

la fuerza de trabajo, ya que una elevada proporción de los trabajadores de muchos países son autónomos o no pertenecen al sector formal de la economía, y es posible que no queden reflejados en las mediciones de la participación sindical. La debilidad o subdesarrollo de las organizaciones de trabajadores puede resultar perjudicial para el desarrollo humano al impedir el funcionamiento del conjunto de las instituciones laborales y sociales¹⁴.

Se han emprendido iniciativas internacionales para ayudar a los trabajadores a afrontar algunos de estos desafíos. Por ejemplo, la Confederación Sindical Internacional y la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar están trabajando para unir a los trabajadores a escala mundial.

Trabajo sostenible

Para fortalecer su vínculo con el desarrollo humano, el trabajo ha de ser sostenible. Por trabajo sostenible se entiende el trabajo que promueve el desarrollo humano al tiempo que reduce o suprime las externalidades negativas que se pueden experimentar en diferentes ámbitos geográficos y temporales. No solo es de vital importancia para la preservación del planeta, sino también para asegurar el trabajo de las generaciones futuras.

El trabajo sostenible no se limita al trabajo remunerado (como se argumenta en el capítulo 5), sino que también engloba los esfuerzos con frecuencia impactantes de los cuidadores, los voluntarios, los artistas, los activistas y otras personas, que repercuten de forma positiva en el desarrollo humano. Asimismo, el trabajo sostenible se concentra en actividades que pueden lograr el doble objetivo mutuo de alta sostenibilidad y alto desarrollo humano.

Con miras a establecer un vínculo más sólido con el desarrollo humano, el trabajo sostenible ha de seguir tres vías, tal como se detalla en el capítulo 5: la extinción y transformación de algunas formas de trabajo existentes y la creación de nuevas formas de trabajo.

Valor social del trabajo

El trabajo fortalece su vínculo con el desarrollo humano cuando trasciende de los beneficios individuales y contribuye a la consecución de objetivos sociales comunes. El trabajo que aumenta los ingresos y disminuye la pobreza reduce la desigualdad y puede aliviar las tensiones sociales, mientras que los rendimientos dinerarios del trabajo se pueden gravar con impuestos con el fin de generar recursos para el desarrollo humano. El trabajo que implica el cuidado de ancianos o de personas con

discapacidad ayuda a mantener sus capacidades y refuerza la cohesión social, y el cuidado de niños y niñas contribuye al desarrollo de capacidades para las generaciones futuras. Asimismo, los trabajadores forjan vínculos sociales y económicos e infunden confianza en otros y en las instituciones, lo que también fomenta la cohesión social.

El trabajo creativo resulta valioso para una sociedad, ya que enriquece su tradición, su cultura y su patrimonio. De forma similar, el voluntariado constituye un instrumento para crear redes y relaciones sociales fuera del ámbito del empleo remunerado y puede contribuir al bien social. Un estudio realizado en Australia reveló que el 83% de los voluntarios considera que sus contribuciones han aumentado su sentimiento de pertenencia a la comunidad¹⁵.

Por tanto, el trabajo aporta valor al conjunto de la sociedad. A menudo, los valores individuales y sociales del trabajo convergen, pues el trabajo favorable al medio ambiente beneficia no solo a los trabajadores, sino también a otras personas, entre ellas las generaciones futuras. Sin embargo, a veces divergen, como en el caso de los cazadores furtivos, cuyo trabajo genera ingresos para las personas individuales, pero redundan en perjuicio de la sociedad.

Discriminación y violencia en el trabajo

En ocasiones, el valor del trabajo disminuye y su relación con el desarrollo humano se debilita a causa de la discriminación y la violencia en el trabajo. La discriminación más perceptible es la que se da por razón de género: en los cargos, la remuneración y el trato (capítulo 4). Pero también se observa discriminación por motivos de origen étnico, raza, discapacidad y orientación sexual.

En los Estados Unidos, la forma de discriminación denunciada con más frecuencia en el ámbito laboral es la racial, que representa un 35% de las denuncias presentadas ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos¹⁶. En el Reino Unido, el 22% de las personas encuestadas habían presenciado actitudes racistas en el lugar de trabajo, y el 34% de la población negra y el 29% de la asiática declararon haber sufrido en primera persona discriminación racial o religiosa en el trabajo¹⁷. En Hungría, el 64% de los migrantes encuestados en un estudio afirmaron sufrir discriminación a la hora de buscar empleo, y los romaníes reciben un salario inferior al salario mínimo húngaro¹⁸.

Las consecuencias de la discriminación en los países desarrollados (donde el empleo es predominantemente de carácter formal) son una menor participación en el mercado laboral, un mayor desempleo y una considerable desigualdad salarial entre los grupos marginados y el resto de

El trabajo aporta valor al conjunto de la sociedad

También es habitual la discriminación laboral de las personas con discapacidad

la población. En estas diferencias de resultados influyen dos niveles de discriminación: la desigualdad de acceso a una buena educación y los prejuicios con respecto al acceso al empleo y los ascensos en el lugar de trabajo.

En los países en desarrollo a menudo existe discriminación contra las etnias indígenas¹⁹. Los rendimientos del trabajo de las etnias desfavorecidas reflejan distintos tipos de desigualdad, limitación de oportunidades y discriminación a lo largo del ciclo de vida. A diferencia de lo que ocurre en los países desarrollados, la participación laboral de estos grupos desfavorecidos suele ser más alta debido a la elevada dependencia del empleo autónomo y la informalidad, lo que, a su vez, da lugar a una alta vulnerabilidad y una escasa protección social. Por ejemplo, se estima que en América Latina la diferencia salarial entre las etnias indígenas y el resto de la población es del 38%, y más del 10% de esa brecha aún carece de justificación²⁰.

También es habitual la discriminación laboral de las personas con discapacidad. Más de 1.000 millones de personas (1 de cada 7) presentan algún tipo de discapacidad²¹. La mayoría de estas personas no pueden aprovechar al máximo sus aptitudes. La discriminación comienza ya en la escuela. En los países en desarrollo los alumnos con necesidades especiales rara vez tienen acceso a una educación o formación rehabilitadora, y posteriormente tienen menos probabilidades de encontrar trabajo. Tanto en los países de bajos ingresos como en los de rentas altas, las tasas de ocupación de estas personas son generalmente más bajas que las de los trabajadores sin discapacidad (tabla 1.1). El acceso a los mercados de trabajo es aún más difícil para las mujeres con discapacidad. Así pues, en los países de bajos ingresos la tasa de ocupación de las mujeres con discapacidad se sitúa en torno a un tercio de la correspondiente a los hombres con discapacidad, y en los países de rentas altas es ligeramente superior a la mitad.

También sufren discriminación en el lugar de trabajo las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, así como otras minorías sexuales. Solo unos pocos países disponen de leyes que las protejan y su aplicación es, a menudo,

deficiente. Los estudios realizados en Argentina, Hungría, Sudáfrica y Tailandia revelan que muchas de estas personas son víctimas de discriminación y acoso en el lugar de trabajo y que dicha discriminación a menudo empieza en la escuela. En Tailandia, se observa discriminación en todas las etapas del proceso de empleo, incluidas la educación y la formación, el acceso al empleo, las oportunidades de ascenso, la seguridad social y las prestaciones a la pareja²². La participación de los trabajadores transgénero en el mercado laboral se limita con frecuencia a un reducido número de profesiones, tales como esteticistas y artistas del espectáculo.

La violencia laboral o en el lugar de trabajo —en forma de amenazas y agresiones físicas o verbales— también constituye un problema para muchos trabajadores. Las cifras son alarmantes. En 2009, se denunciaron 572.000 casos de violencia no mortal en el lugar de trabajo —incluidos diversos tipos de agresión— en los Estados Unidos, y 521 personas fueron víctimas de homicidio en el lugar de trabajo²³. Cerca de un 80% de los encuestados en Sudáfrica declararon haber recibido un trato hostil en el trabajo (todo tipo de hostigamiento) en algún momento²⁴. En 2009, cerca de 30 millones de trabajadores de la Unión Europea sufrieron violencia relacionada con el trabajo (acoso, intimidación, hostigamiento o violencia física), de los cuales 10 millones la padecieron en el lugar de trabajo y 20 millones, fuera de este. La violencia tiene graves consecuencias directas para la salud física y emocional, lo que fomenta el absentismo laboral²⁵.

Trabajo en situaciones de conflicto y post-conflicto

Cerca de 1.500 millones de personas, es decir, 1 de cada 4 personas del planeta, viven en países frágiles o afectados por conflictos²⁶. Las situaciones de conflicto varían desde un alto grado de violencia delictiva hasta las guerras civiles y otras formas de conflictos internos. El trabajo en estas situaciones y la relación entre trabajo y desarrollo humano adquieren distintas dimensiones en estos estados de excepción. Ante crecientes grados

TABLA 1.1

Tasa de ocupación de las personas con discapacidad en países de bajos y altos ingresos (año más reciente disponible) (%)

	Países de bajos ingresos		Países de altos ingresos	
	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad
Hombres	71	59	54	36
Mujeres	32	20	28	20

Fuente: OMS y Banco Mundial 2011.

de violencia, las prioridades humanas cambian en el sentido de que la supervivencia y la integridad física de la propia persona y sus familiares prevalecen sobre las necesidades económicas.

Los vínculos entre el conflicto y el trabajo se refuerzan mutuamente. El trabajo puede contribuir a la consolidación de la paz, y el desempleo puede resultar desestabilizador en combinación con otras causas de malestar social. Cuando la gente no tiene empleo, puede ser más propensa a participar en actos violentos. En casos extremos y en entornos inestables esto puede fomentar el reclutamiento por parte de los insurgentes y, de este modo, incrementar el riesgo de guerra civil. Tanto el desempleo como el malestar y los agravios que este provoca —así como el reducido costo de oportunidad de la violencia— pueden ser considerables.

Los conflictos violentos tienen muchos efectos complejos en el trabajo. Además de traer consigo el sufrimiento y la muerte, destruyen los medios de vida. Como consecuencia de la violencia y los saqueos, la gente pierde propiedades, tierras y negocios. También tienen dificultades para trabajar cuando son desplazados, sobre todo si lo hacen a regiones o países vecinos donde ya escasean los recursos naturales y de otra índole. Esto no solo conduce a una pobreza inmediata, sino que también reduce las perspectivas de recuperación, en particular si el conflicto se ve agravado, por ejemplo, por la proliferación de armas pequeñas, robos de ganado y actividades de las milicias. Cuando un conflicto violento corta las principales arterias de circulación, destruye las centrales eléctricas y las instalaciones de combustible y priva a las industrias de divisas para la importación de insumos, pueden disminuir el trabajo en la industria manufacturera, los servicios relacionados con dicha industria, el turismo y parte de la agricultura.

Los conflictos violentos pueden fomentar, como ocurre a menudo, mecanismos de “acumulación originaria”, a saber: la utilización de la coacción extraeconómica o no económica para arrebatar activos a sus propietarios u ocupantes (por ejemplo, a través del desplazamiento forzado y la acumulación de tierras en tiempos de guerra) y obligar a las personas a incorporarse a los mercados de trabajo asalariado para poder subsistir.

La redistribución de las oportunidades de trabajo y de los trabajadores durante los conflictos no se limita a las fronteras nacionales. Los denominados “complejos de conflictos regionales” a menudo generan complicados mercados de trabajo y relaciones y condiciones laborales frecuentemente abusivas a través de las fronteras, lo que contribuye a crear economías de desplazamiento. Muchas mujeres refugiadas durante la guerra civil mozambiqueña acabaron trabajando como mano de obra ilegal —y barata— en explotaciones

agroindustriales sudafricanas competitivas a escala mundial desde finales de los ochenta hasta principios de los noventa. En los mercados ugandeses de trabajo rural hay muchas personas procedentes de conflictos congoleños y ruandeses, las cuales pueden sufrir discriminación en las prácticas de contratación y en el trato.

El efecto de los conflictos en el trabajo varía entre los distintos colectivos. Por ejemplo, los jóvenes pueden tener menos oportunidades de trabajo productivo, lo que los hace más vulnerables al reclutamiento por parte de bandas, rebeldes o grupos terroristas. Incluso después de finalizados los conflictos, los jóvenes son los excombatientes que más probabilidades tienen de quedarse sin trabajo.

Por otro lado, los conflictos pueden suponer una carga de trabajo adicional para las mujeres. Cuando los hombres son llamados a filas, las mujeres asumen aún más responsabilidades de trabajo remunerado y no remunerado en casa. Sin embargo, las mujeres también pueden participar activamente en los conflictos. En Sudán había mujeres y niñas en los frentes de las dos guerras civiles entre el norte y el sur, tanto en calidad de combatientes como de activistas por la paz²⁷.

Las mujeres desempeñan un papel fundamental en el trabajo relacionado con el establecimiento de la paz y la prevención de conflictos, que incluye las conversaciones de paz, la mediación y todos los aspectos de la resolución de situaciones posteriores a los conflictos. Este papel queda ampliamente reconocido en la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad, aprobada en octubre de 2000. Dicha resolución reconoce asimismo el dramático efecto que los conflictos violentos tienen en las mujeres e insta a los gobiernos a aumentar la participación de las mujeres en los esfuerzos de paz y seguridad²⁸. Unos 25 países, desde Liberia hasta Noruega y desde Nepal hasta Filipinas, ya han previsto y adoptado medidas para aplicar la citada resolución²⁹.

Aun así, ha habido pocas mujeres presentes en las negociaciones de paz de los 39 conflictos activos durante el último decenio, y solo una pequeña proporción de los tratados de paz contiene referencias directas a las mujeres (16% de 585 tratados de paz)³⁰. Asimismo, un estudio de 31 importantes procesos de paz entre 1992 y 2011 reveló que solo el 9% de los negociadores de paz eran mujeres³¹. La participación de las mujeres en los procesos de paz no es una mera cuestión de moralidad o igualdad, sino de eficiencia. Si las mujeres no toman parte en el proceso de paz a escala mundial, se desaprovecha la mitad del potencial del planeta para consolidar la paz. La ganadora del Premio Nobel de la Paz de 2011, Leymah Gbowee, que desempeñó un papel fundamental

Los conflictos violentos tienen muchos efectos complejos en el trabajo



Consolidar la paz, recobrar la esperanza: el papel de las mujeres en la reconstrucción nacional

Al igual que sucede con el trabajo invisible que realizan las mujeres en el hogar, su labor en el desarrollo de las comunidades y la resolución de los conflictos, con importantes repercusiones para el desarrollo humano, a menudo queda sin reconocimiento.

Los esfuerzos de paz por parte de las mujeres no son un fenómeno aislado, sino que llevan sucediendo desde el estallido de violencia y las guerras posteriores a la guerra fría. De Bosnia y Herzegovina a Liberia, de Burundi a Sierra Leona y del Congo a Uganda, las mujeres se han movilizado a escala local para lograr el cambio, inclusive durante y después de las guerras civiles. De hecho, puedo afirmar, sin miedo a equivocarme, que la participación activa de las mujeres resulta determinante en la finalización de las guerras y de todo tipo de violencia. El único hecho lamentable es que los responsables políticos a escala mundial y nacional están tardando demasiado en aceptar esta realidad.

Mi experiencia personal comenzó con la guerra civil que asoló Liberia durante casi dos decenios. Allí fui testigo de cómo la guerra puede despojar a toda una sociedad de su humanidad, su respeto por la vida y su observancia de los derechos y la dignidad de las personas. De cómo la guerra puede desgarrar el tejido social y echar por tierra las normas que mantienen a raya la violencia que emana del ego masculino. Allí viví el imperio del hombre y todas sus perversas manifestaciones.

Fue ante ese vacío de orden, de derechos y de civismo cuando las mujeres de Liberia decidimos alzarnos para reivindicar el alma de nuestro país, de nuestra sociedad. Bajo el lema "Women of Liberia Mass Action for Peace" (Acción masiva de las mujeres de Liberia por la paz), miles de mujeres de toda Liberia arriesgaron su seguridad para protestar contra la guerra, contra los actos despreciables perpetrados en nombre de la guerra.

Pero esta historia no es exclusiva de Liberia, sino que se refleja en la mayoría de las sociedades afectadas por la guerra. Hace aproximadamente un año, cuando tuve la oportunidad de viajar a tres provincias de la República Democrática del Congo, vi que se repetía la misma historia de movilización de las mujeres en favor de la paz. Conocí a la misma clase de mujeres que habían participado en el movimiento liberiano por la paz; el contexto es diferente, pero los personajes son los mismos, así como también lo son las virtudes, calidades y principios que aportan a su trabajo. Las mujeres de estas comunidades también están saltando a la palestra y atendiendo a la necesidad de asesoramiento y asistencia humanitaria de

sus hermanas y a la necesidad de paz de su país. Las mujeres de Nigeria también están protestando con persistencia por las 200 niñas de Chibok que continúan desaparecidas. Las historias de lucha de las mujeres por la paz, por los derechos humanos y por la justicia son constantes.

Cuando las guerras terminan, disminuye el papel desempeñado por las mujeres en la recuperación y la consolidación de la paz. Se abre paso al patriarcado y se olvidan los esfuerzos realizados por las mujeres. En un abrir y cerrar de ojos, el patriarcado sienta las bases para la próxima guerra, para las próximas violaciones institucionalizadas de los derechos de las mujeres, los niños y las personas vulnerables. Esta es la trágica historia de siempre. Esta es la historia que las mujeres deben empezar a encarar con miras a exigir un lugar en la reconstrucción del gobierno, la economía y el Estado creado tras las guerras. En muchas comunidades, la reconstrucción post-conflicto no tiene en cuenta las necesidades y preocupaciones particulares de las mujeres, lo que conduce al mayor empobrecimiento de las mujeres que ya se habían llevado la peor parte de dichos conflictos.

Con objeto de abordar esta situación, en muchas comunidades las mujeres también se están movilizandoy fundando cooperativas agrícolas y de otra índole como medio de sustento para ellas y sus pupilos a través de su trabajo. Esto resulta fundamental para defender los derechos humanos y consolidar los avances logrados en favor de la paz.

Hay mucha esperanza depositada en esta nueva estrategia de lucha de las mujeres por los derechos humanos y la paz. Ello se desprende del creciente número de mujeres que están asumiendo funciones de liderazgo en cargos públicos; además, gracias a las nuevas plataformas facilitadas por la tecnología, se oyen las voces de más mujeres contra las transgresiones de las que son víctimas tanto ellas como sus hijos.

Creo firmemente que ha llegado la hora de que el mundo y los organismos internacionales reconozcan el papel determinante que las mujeres pueden desempeñar y están desempeñando en la resolución de conflictos y la consolidación de la paz. Si bien es importante dicho reconocimiento, opino que también es fundamental que se tengan en cuenta los conocimientos especializados de las mujeres para encontrar soluciones a los conflictos mundiales. Si hemos de contrarrestar las oleadas de conflictos y de inseguridad a escala mundial, considero que es urgentemente necesario que todos arrimemos el hombro para emprender esta tarea.

Leymah Gbowee

Activista por la paz y ganadora del Premio Nobel de la Paz de 2011

en la resolución del conflicto de Liberia, destaca en una contribución especial (recuadro firmado) la importante participación de las mujeres en los procesos de consolidación de la paz.

Trabajos que perjudican el desarrollo humano

La mayoría de las personas trabajan para ganarse el sustento. También trabajan para dar a su vida

un mayor valor y sentido, pero esto no se consigue con todos los trabajos. Muchas personas realizan trabajos que limitan sus opciones de vida. Millones de personas trabajan en condiciones abusivas y de explotación que violan sus derechos humanos fundamentales y menoscaban su dignidad, como la mano de obra infantil, el trabajo forzoso y las personas víctimas de la trata (gráfico 1.4). Estas actividades corrosivas y en condiciones de explotación socavan el desarrollo humano, y millones de trabajadoras y

trabajadores domésticos, migrantes, sexuales y de industrias peligrosas se ganan la vida de formas que, aparte de ser arriesgadas, merman su bienestar.

Trabajo infantil

En la mayoría de las sociedades, los niños y niñas ayudan a sus familias con trabajos en los que no están expuestos a peligros ni son objeto de explotación. Sin embargo, el trabajo infantil priva a los menores de su infancia, su potencial y su dignidad, y puede resultar nocivo desde un punto de vista mental, físico, social o moral. Asimismo, puede interferir en su educación al obligar a los niños y niñas a compaginar la asistencia a la escuela con jornadas excesivamente largas de arduo trabajo, a abandonar prematuramente las aulas o incluso a no ir a la escuela. En sus formas más perniciosas, los niños y niñas son esclavizados, apartados de sus familias, expuestos a graves riesgos y enfermedades o abandonados a su suerte en las calles de grandes ciudades, a menudo a muy temprana edad.

En el mundo hay unos 168 millones de menores que trabajan, cifra que representa casi el 11% de la población infantil, de los cuales 100 millones son niños y 68 millones, niñas. Aproximadamente la mitad de ellos realizan trabajos peligrosos. Cerca del 23% del trabajo infantil en las regiones en desarrollo tiene lugar en países de bajos ingresos, y a este respecto las cifras más altas se registran en Asia y el Pacífico. Las mayores tasas se observan en África Subsahariana, donde trabaja 1 niño de cada 5³².

No obstante, se han hecho importantes progresos, que en parte reflejan las iniciativas encaminadas a garantizar la escolarización de los niños y niñas. Durante el período comprendido entre 2000 y 2012, el número de menores que trabajan se redujo en 78 millones, lo que equivale aproximadamente a un tercio. Se observó una mejora más importante en los niños y niñas de menor edad y en los que desempeñan trabajos peligrosos. La disminución entre las niñas fue del 40%, frente al 25% logrado en los niños³³.

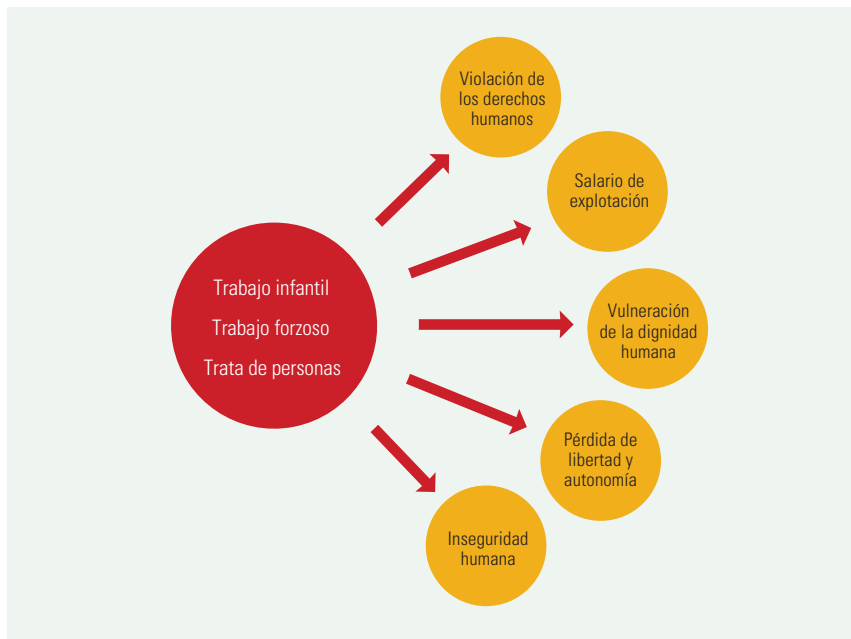
El ganador del Premio Nobel de la Paz de 2014, Kailash Satyarthi, comparte en una contribución especial (recuadro firmado) sus opiniones y puntos de vista, fruto de su labor de toda una vida dedicada a la lucha contra el trabajo infantil.

Trabajo forzoso

El trabajo forzoso es uno de los tipos de trabajo más perjudiciales para el desarrollo humano, ya que anula las opciones y las libertades de las personas. Abarca todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Algunas

GRÁFICO 1.4

El trabajo corrosivo y en condiciones de explotación destruye el desarrollo humano



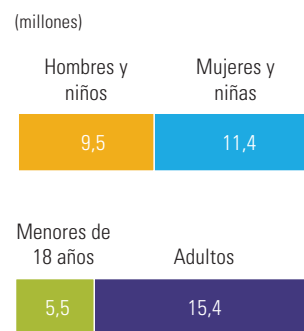
Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

excepciones son los trabajos exigidos en virtud del servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales o una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y el control de las autoridades públicas. La trata de seres humanos designa en sentido amplio el reclutamiento o transporte de personas con fines de explotación³⁴. Por regla general, consiste en captar personas y trasladarlas a otro país con fines de trabajo sexual, servicio doméstico o explotación laboral en el sector agrícola.

En 2012, cerca de 21 millones de personas en todo el mundo realizaban trabajos forzados, eran víctimas de la trata con fines de explotación laboral y sexual o se encontraban en condiciones análogas a la esclavitud; de ellas, 14 millones (68%) eran víctimas de explotación laboral y 4,5 millones (22%), de explotación sexual. El 90% de esas personas eran explotadas por particulares y empresas privadas³⁵. Las mujeres y las niñas representaban una mayor proporción que los hombres y los niños, y los adultos constituían un mayor porcentaje que los menores (gráfico 1.5). Se estima que el trabajo forzoso genera unos 150.000 millones de dólares al año en beneficios ilegales desde 2006³⁶. El importe más alto de los beneficios obtenidos se registra en Asia y el Pacífico y el más bajo, en el Oriente Medio (gráfico 1.6). Sin embargo, el beneficio máximo por víctima se da en las economías desarrolladas (34.800 dólares) y el menor, en África (3.900 dólares)³⁷.

GRÁFICO 1.5

Las mujeres y las niñas representan una mayor proporción en el trabajo forzoso que los hombres y los niños (2012)



Fuente: OIT 2014e.

Una labor orientada a la erradicación del trabajo infantil

¿Cómo ha cambiado el mundo del trabajo infantil desde que empezó a dedicarse a este ámbito? ¿Cuáles son algunos de los cambios positivos y de los menos positivos?

Cuando comencé mi labor en 1981, existía un total desconocimiento de este grave problema. La gente lo ignoraba fácilmente con la percepción común de que son niños pobres y trabajan, y de que esto no es ninguna novedad. No estaba institucionalizado, y ni siquiera conceptualizado, el concepto de los derechos del niño. La Convención sobre los Derechos del Niño se aprobó en 1989 y entró en vigor en 1990.

Junto con mis colegas, planteé la cuestión de que no se trata sencillamente de niños pobres que se ven obligados a trabajar, sino que este problema constituye una privación de su libertad en la infancia, una privación de su dignidad y de su desarrollo de cara al futuro, en particular en lo concerniente a la educación y la salud.

La primera reacción fue el rechazo por parte de los sectores poderosos, incluidos las empresas y los gobiernos. No querían tratar esta cuestión. No se había estudiado ni documentado debidamente, ni existía legislación al respecto, salvo antiguas leyes británicas. Constaté que la situación era la misma en el resto de Asia Meridional cuando empecé a trabajar en Nepal y Pakistán. Finalmente me di cuenta de que la ignorancia supina, la negligencia y el rechazo constituían un problema en todo el mundo.

Entonces, pasamos a una situación de oposición, acudimos a las autoridades judiciales, planteamos la cuestión en los medios de comunicación y también pusimos en tela de juicio las prácticas empresariales de aquellos que utilizaban a niños esclavos o traficaban con menores. Entonces surgió una fuerte oposición y hubo reacciones violentas: dos colegas fueron asesinados y yo fui agredido en varias ocasiones.

Al final, la gente de a pie, los ciudadanos, comenzaron a entender el problema, es decir, que esta cuestión trataba de algo más que de pobreza y de algo que no se podía simplificar ni ignorar. Se produjo un cambio de percepción en todos los sectores de la sociedad, entre ellos el poder judicial, que respondió de forma muy positiva y dinámica tanto en la India como en otras partes del mundo. Seguidamente empezaron a implicarse los sindicatos.

Este cambio de percepción condujo también a un cambio en las prácticas. En los últimos 15 o 17 años, el trabajo infantil ha disminuido de 260 millones a 168 millones. No obstante, continúa siendo un grave problema. Sigue existiendo una falta de voluntad política a escala mundial, lo que se refleja asimismo a escala nacional. Se han formulado leyes nacionales, y también está el convenio de la Organización Internacional del Trabajo, que la comunidad internacional aprobó unánimemente en 1999. Desde entonces lo han ratificado 179 países. Sin embargo, aún faltan cambios concretos a escala nacional, y es necesaria una buena dosis de voluntad política.

¿Cómo cree que va a evolucionar esta voluntad política? ¿Considera que el rumbo que han tomado usted y sus colegas para cambiar las percepciones seguirá rigiendo los compromisos con los gobiernos e interlocutores nacionales?

Por supuesto. Uno de los grandes acontecimientos de los últimos 20 o 30 años ha sido el surgimiento de una sólida sociedad civil. Nació a partir

de la tradicional labor humanitaria y ha evolucionado hasta convertirse en una interlocutora fundamental en materia de políticas y hacerse un mayor hueco, por ejemplo, en los discursos de las Naciones Unidas. Yo he tomado parte en este proceso mediante mi colaboración activa en dos de los principales movimientos: la Campaña Mundial por la Educación y la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil. En lo que respecta a una mayor voluntad política, una sociedad civil más enérgica y dinámica, una sociedad civil más comprometida y sólida puede hacer las veces de organismo de control y ser una interlocutora fundamental en materia de políticas para los gobiernos.

Igualmente importante es la movilización social, en la que desempeñan un papel decisivo los medios de comunicación.

Asimismo, es preciso abordar directamente el sector empresarial para que sea más responsable y rinda más cuentas ante los niños. Esto, a su vez, ayudará también a crear mucha más voluntad política. Las empresas han contribuido a generar un impulso político contra el calentamiento de la Tierra y el cambio ecológico, lo que ha conducido al aumento de la voluntad política, y puede hacerse lo mismo con respecto al trabajo infantil en particular y a los derechos del niño en general.

Ha tratado un aspecto que ocupa un lugar primordial en nuestros debates sobre la actual evolución del mundo del trabajo, esto es, que parece estar produciéndose un cambio en el equilibrio de poder entre los distintos agentes. Ha mencionado que existen buenos ejemplos de intervención del sector empresarial en cuestiones como el calentamiento de la Tierra y los cambios ecológicos. ¿Hay ejemplos similares en el ámbito del trabajo infantil en los que se haya contado con el respaldo de las empresas en favor de la causa de los derechos del niño?

Sin duda, ha tenido lugar un considerable cambio de paradigma, aunque necesitamos más esfuerzos concretos que se traduzcan en resultados. Por ejemplo, a mediados y finales de los ochenta organizamos una campaña en la industria de las alfombras de la India, Nepal y Pakistán. Esta condujo a la creación del primer mecanismo social de certificación, seguimiento y etiquetado de Asia Meridional, denominado GoodWeave (anteriormente conocido como Rugmark). Se trató del primer compromiso verdaderamente específico del mundo empresarial en colaboración con los productores locales, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, algunos organismos de las Naciones Unidas y, lo que es más importante, organizaciones de consumidores. Esta combinación ha conseguido resultados extraordinarios en la industria de las alfombras de Asia Meridional al reducir de 1 millón a 200.000 el número de niños y niñas que trabajan en dicha industria.

También participé personalmente en una campaña contra la trata y la esclavitud en la industria del cacao, en Ghana y Costa de Marfil. Asimismo, estamos intentando conseguir la colaboración del mundo empresarial en la industria de la confección.

La colaboración de las empresas es crucial. Lo ideal es que seamos más positivos y constructivos en lugar de prohibir o boicotear productos o industrias. La conciencia empresarial y el concepto mismo de responsabilidad de las empresas han de pasar de la sala de juntas al taller, a través de la cadena de suministro. Estamos trabajando en ello.

Nos resulta muy alentador oír eso. Veamos, ha mencionado lo que puede hacer el ciudadano de a pie o una persona cualquiera con miras a erradicar este problema. ¿Podría dar más detalles acerca de lo que puede hacer una persona corriente o un estudiante dentro de su entorno para ayudar a ponerle fin?

El trabajo infantil no constituye un problema aislado ni se puede resolver de forma aislada. Está muy directamente relacionado con el desarrollo humano en general y con los derechos humanos. Si no se protegen los derechos de los seres humanos, las familias y las comunidades, no se protege a los niños. De igual modo, sin un desarrollo sostenible e inclusivo, no se puede erradicar de forma aislada el trabajo infantil.

Llevo 30 años haciendo hincapié en que la pobreza, el trabajo infantil y el analfabetismo forman una especie de “triángulo vicioso”. Son causa y consecuencia unos de otros y no se puede resolver uno sin resolver los demás. Mientras que 168 millones de niños y niñas tienen empleos a tiempo completo, hay millones de adultos sin empleo. Muchos de estos adultos son los propios padres de esos niños trabajadores en los países en desarrollo. Se prefiere la mano de obra infantil porque es la más barata, o incluso gratuita en condiciones de servidumbre. Los niños son dóciles física y mentalmente, no crean sindicatos ni acuden a los tribunales; es decir, no dan problemas al empleador, lo que hace que se perpetúe este círculo vicioso.

El trabajo infantil también guarda relación con las cuestiones de salud, educación y erradicación de la pobreza. Estoy trabajando en la propuesta de un programa para la erradicación total del trabajo infantil, la esclavitud infantil y la trata de niños, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Se trata de un tema muy importante, ya que vivimos en un mundo en el que los niños no se encuentran a salvo. Por un lado, se habla mucho de crecimiento, mucho de desarrollo y mucho de protecciones jurídicas. Por otro, el mundo se está volviendo cada vez más difícil y peligroso, aterrador para los niños, por motivos que incluyen el terrorismo y la intolerancia. No podemos garantizar un futuro más seguro para nuestros hijos, y menos en los países en desarrollo. La violencia va en aumento.

Tengo la firme convicción de que la violencia y el desarrollo humano no pueden coexistir. Hemos de poner fin a la violencia para asegurar el desarrollo humano. Estoy completamente seguro de que, hasta que no logremos un mundo más seguro para nuestros hijos, no podremos proteger los derechos humanos. La protección de los derechos humanos, el desarrollo inclusivo de la sociedad y la eliminación de la violencia se encuentran relacionados entre sí y debemos empezar por nuestros hijos.

La gente debe alzar su voz contra todo tipo de violencia contra los niños. La privación de la educación también constituye una violación de los derechos del niño aparte del trabajo infantil, la trata de niños y otras prácticas semejantes. La gente de a pie puede colaborar de muchas formas. Una de ellas es ayudar a crear, difundir y ampliar los conocimientos entre sus compañeros, amigos y parientes. En todo el mundo pasan cosas que perjudican a los niños. Difundamos la información y fomentemos la conciencia y la preocupación. En segundo lugar, como ciudadanos responsables, indudablemente podemos pedir a los políticos locales, a los diputados parlamentarios y al gobierno que presten más atención a la causa de los niños tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, haciendo sumo hincapié en que ningún problema del mundo es un problema aislado ni ningún problema del planeta puede resolverse de forma aislada. Las soluciones están relacionadas entre sí, al igual que los problemas. Los problemas pueden empezar en una parte del mundo y hacer que sufran otras partes.

Tenemos que pensar a escala mundial, y, tras el 11-S y tras saber más acerca del calentamiento de la Tierra, debemos ser conscientes de que tenemos que estar unidos como ciudadanos del mundo para dar solución al problema del

trabajo infantil y del analfabetismo de los niños. Como consumidores, podemos exigir comprar solo aquellos productos que no sean fruto del trabajo infantil, desde juguetes hasta artículos deportivos, delantales y zapatos. Esto ayudará a ejercer presión sobre las industrias a fin de garantizar que sean mucho más responsables y rindan muchas más cuentas.

Como ciudadanos, como consumidores y como personas realmente conectadas con los medios sociales, podemos utilizar esos instrumentos para alzar la voz en nombre de los niños. Los jóvenes, en especial los que cursan estudios superiores, pueden recopilar información sobre el trabajo infantil, y como jóvenes responsables pueden pulsar sencillamente algunas teclas de sus teléfonos inteligentes y ordenadores y ayudar a concienciar a la población sobre el problema del trabajo infantil y la violencia contra los niños.

Con los Objetivos de Desarrollo Sostenible a la vista, ¿qué mensaje dirigiría a la comunidad internacional, en particular con respecto a la promoción de los derechos de todos los niños y niñas?

Ya antes de que se pusieran en marcha los Objetivos de Desarrollo del Milenio, estaba muy preocupado por el lugar que ocuparían en la agenda internacional y organicé una serie de encuentros en los pasillos de las Naciones Unidas. Intentamos transmitir el claro mensaje de que muchos de los objetivos no se podían cumplir sin lograr la abolición del trabajo infantil y la violencia contra los niños, ya se tratase de la educación para todos o la reducción de la pobreza a través de la reducción del desempleo, los problemas ecológicos o los problemas sanitarios (85 millones de niños realizan trabajos peligrosos). Hemos presenciado algunos avances, pero también fracasos en la consecución de estos objetivos.

Ahora existe una campaña en la que organizaciones afines y sindicatos piden:

- *Un discurso categórico contra el trabajo infantil en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que ya se ha introducido y debería mantenerse.*
- *Un discurso rotundo en favor de la educación, que también se ha incluido.*
- *Un discurso explícito contra la esclavitud infantil y el trabajo forzoso de los niños y niñas, que no existe en este momento.* El número de niños esclavos no ha disminuido, a pesar de la ya mencionada reducción del número de trabajadores infantiles de 260 millones a 168 millones. Según la Organización Internacional del Trabajo, el número de niños que son víctimas del trabajo forzoso, lo que nosotros denominamos “niños esclavos”, sigue estancado en 5,5 millones. Yo presiento que son más.

La comunidad internacional debe darse cuenta de que, si no podemos proteger a nuestros hijos, no podremos proteger nuestro desarrollo. Tenemos que poner fin a la violencia contra los niños y las niñas.

En cuanto a la aplicación de medidas, he instado en reiteradas ocasiones a los organismos de las Naciones Unidas a que cooperen mucho más entre sí en materia de asuntos relacionados con la infancia, ya que a veces se observan un enfoque compartimentado y reacciones compartimentadas, segmentadas por los respectivos mandatos de los organismos competentes. Un niño queda fragmentado entre distintos organismos. Tenemos que coordinarnos más estrechamente y adoptar una actitud más previsor, en lugar de limitarnos a reaccionar ante las tragedias que sufren los niños y las niñas.

¿Cómo repercutirá su Premio Nobel de la Paz en los niños y niñas más marginados en lo que respecta a su protección contra la violencia, su inclusión en la educación y la mejora de su salud y del desarrollo humano?

CONTRIBUCIÓN ESPECIAL

Mi reacción espontánea al premio el día en que se anunció fue que este es el primer y mayor reconocimiento que nunca se ha obtenido en favor de los niños más marginados del planeta. Es un premio para ellos, solo que pasó a través de mí. Por eso me siento mucho más responsable moralmente a nivel personal. Se trata de un reconocimiento de que no se puede restaurar la “paz” sin la seguridad y la protección de los niños. El premio ha vinculado la paz y los derechos del niño en los más altos niveles de la moralidad, la paz y la sociedad.

Resulta sorprendente que, solo tres horas después de que se anunciara el premio, la cuestión ya hubiera obtenido más atención que en las tres

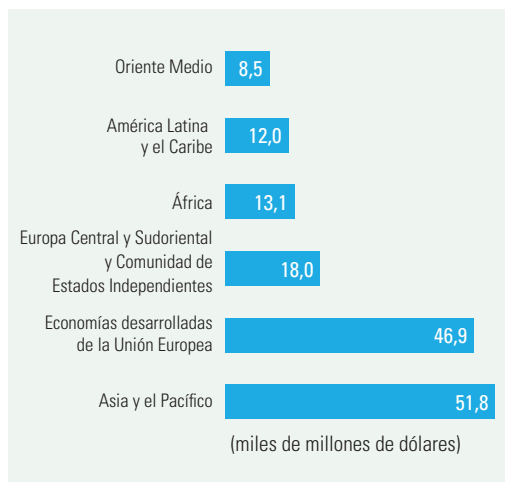
últimas décadas. Ahora podemos interactuar e influir un poquito en el debate político de más alto nivel. Me he estado reuniendo con varios primeros ministros y presidentes y he tenido una muy buena reunión con el Secretario General de las Naciones Unidas, así como con otros organismos de dicha Organización. Todo el discurso, todo el debate ha pasado al más alto nivel y ya no puede dejarse a un lado. Se encuentra en un momento en el que el gobierno y los organismos intergubernamentales tienen que dar prioridad a los niños porque cada minuto cuenta, cada niño cuenta, cada infancia cuenta.

Kailash Satyarthi

Activista y ganador del Premio Nobel de la Paz de 2014

GRÁFICO 1.6

Los beneficios anuales más altos del trabajo forzoso se registran en Asia y el Pacífico desde 2006



Fuente: OIT 2014e.

La forma más extrema de trabajo forzoso es la esclavitud, que aún persiste en algunas partes del mundo. Una relación laboral más común y cercana a la esclavitud es la servidumbre por deudas. En algunas partes del mundo, en épocas de escasez, los campesinos pobres y las personas indígenas pueden llegar a aceptar adelantos salariales o pequeños préstamos que se acumulan sin cesar hasta que son imposibles de saldar, lo que los lleva a entrar en una relación de servidumbre con su patrón o empleador.

A través de la migración internacional ha surgido una variante más reciente de la servidumbre por deudas. Para pagar por el desplazamiento y un trabajo asegurado en el extranjero, los aspirantes a migrantes pueden verse obligados a pedir grandes préstamos a los intermediarios. Los empleadores e intermediarios pueden aprovechar para manipular dichos préstamos

de modo que los trabajadores queden atrapados. Otras personas pueden verse forzadas a trabajar como consecuencia de su encarcelamiento o de violencia física o sexual. Así pues, el trabajo en condiciones de servidumbre se da con frecuencia cuando los trabajadores reciben adelantos salariales y, posteriormente, se ven sumidos en una deuda cada vez mayor que no pueden saldar.

Trata de personas

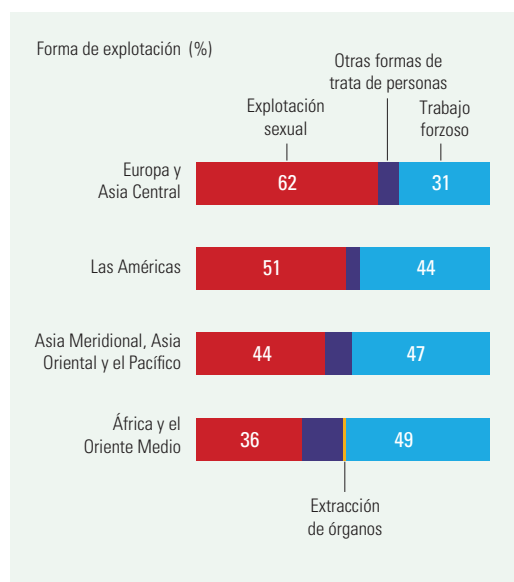
Después del tráfico de armas y de drogas, la trata de personas es la actividad ilegal más lucrativa a escala internacional. Si bien la mayoría de las víctimas son mujeres, la trata afecta también a los hombres. Por ejemplo, se han dado casos de hombres que, desde Bolivia, han sido llevados con sus familias a Argentina para trabajar en fábricas de confección. Desposeídos de sus pasaportes, se les ha encerrado en fábricas y se les ha obligado a trabajar hasta 17 horas diarias³⁸.

La trata se practica a gran escala, pero es difícil calcular su magnitud. Puede ser complicado determinar si la migración es voluntaria o forzada, y extraer información específica sobre la trata a partir de datos relativos a otras formas de migración ilegal y explotación. Además, dada la ilegalidad de la actividad, las víctimas son reacias a denunciar los abusos por miedo a ser deportadas. Existe asimismo cierta ambigüedad entre la trata y el contrabando.

Entre 2007 y 2010, en 118 países se detectaron víctimas de la trata de 136 nacionalidades. De estas personas, entre un 55% y un 60% eran mujeres³⁹. La mayoría de ellas eran víctimas de trata con fines de explotación sexual o trabajo forzoso. Más del 60% de las víctimas en Europa y Asia Central y más del 50% en América eran explotadas con fines sexuales, y casi la mitad de las víctimas en África y el Oriente Medio y más del 45% en Asia Meridional, Asia Oriental y el Pacífico lo eran con fines de trabajo forzoso (gráfico 1.7).

GRÁFICO 1.7

Una parte considerable de las víctimas de la trata entre 2007 y 2010 lo era con fines de explotación sexual



Fuente: UNODC 2012.

Trabajo en situación de riesgo

Si bien todos los trabajadores o trabajadoras pueden encontrarse en situaciones de abuso, hay grupos que son especialmente vulnerables, entre ellos quienes son migrantes ilegales y quienes desempeñan trabajos domésticos, sexuales o en industrias peligrosas.

Migrantes legales e ilegales

Entre los trabajadores y trabajadoras que corren riesgo de explotación figuran los migrantes ilegales procedentes de otros países. Estos caen a menudo en las redes de traficantes de personas y atraviesan un arriesgado proceso, que en ocasiones pone en peligro su vida, para llegar a su destino. Recientemente se ha producido un fuerte incremento del tráfico de migrantes ilegales. Las redes de traficantes sacan dinero a los migrantes esperanzados que intentan entrar en otros países de forma ilegal. En 2014, cerca de 3.500 personas, puede que muchas más, perdieron la vida en el mar Mediterráneo cuando los barcos traficantes con rumbo a Europa, principalmente desde Libia, volcaron o se hundieron⁴⁰.

En muchos casos, los trabajadores y trabajadoras migrantes legales —en especial los poco cualificados y mal remunerados— también son víctimas de violaciones de derechos, condiciones precarias, humillaciones e incluso abusos. Algunos trabajan muchas horas sin apenas descanso a cambio de bajos salarios. Pueden quedar atrapados en el lugar de trabajo si su empleador les confisca el pasaporte u otra documentación⁴¹.

Trabajo doméstico

El trabajo doméstico remunerado es un importante medio de generación de ingresos para millones de trabajadores, la mayoría de los cuales son mujeres. Si se establece la protección adecuada, el trabajo doméstico puede empoderar a las personas y ayudarlas a sacar a sus familias de la pobreza. Pero con frecuencia se observa explotación en el trabajo doméstico remunerado, especialmente en el caso de las trabajadoras migrantes en países en desarrollo. La explotación en hogares particulares a menudo queda fuera del ámbito de aplicación del derecho laboral. Los empleadores utilizan amenazas y coacciones para pagar salarios bajos o incluso ningún salario. Pueden obligar a que las trabajadoras de este sector tengan jornadas muy largas —de hasta 18 horas diarias y sin ningún día de descanso—, de modo que limitan sus movimientos y su posibilidad de interacción social. Las condiciones de trabajo son con frecuencia precarias, con pocos alimentos y sin acceso a atención médica. Las trabajadoras también pueden ser objeto de agresión física o abuso sexual⁴². Aun así, muchas trabajadoras domésticas se sienten obligadas a permanecer con empleadores abusivos porque necesitan trabajar para mantener a sus propias familias.

Trabajo sexual

De acuerdo con la definición de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los trabajadores sexuales engloban a hombres, mujeres y transgéneros, adultos y jóvenes mayores de 18 años, que consienten recibir dinero o bienes a cambio de servicios sexuales, ya sea de forma periódica o esporádica⁴³. La mayoría de los países tienen leyes que prohíben la compra, la venta o la facilitación de servicios sexuales, así como la solicitud de estos servicios, la explotación de prostíbulos y el uso de las ganancias del trabajo sexual como medio de vida. La recomendación 200 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo es aplicable a los trabajadores sexuales y recomienda a los gobiernos que reconozcan el trabajo sexual como ocupación, de forma que se pueda regular para proteger a los trabajadores y los clientes⁴⁴. El trabajo sexual implica explotación, abusos, violencia e inseguridad, y todo ello perjudica el desarrollo humano en lo que se refiere a la voluntad y la libre elección.

Las restricciones jurídicas con respecto al trabajo sexual y las actividades conexas relegan a los trabajadores sexuales a entornos peligrosos, lo que acrecienta el riesgo de que sean víctimas de la violencia y de infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH. Un reciente modelo elaborado por *The Lancet* sugiere que la despenalización del trabajo sexual podría evitar entre un 33% y un 46%

Recientemente se ha producido un fuerte incremento del tráfico de migrantes ilegales

de las infecciones por el VIH en la próxima década entre epidemias generalizadas y concentradas⁴⁵. En la India hay indicios de que las actividades organizadas por colectivos de trabajadores sexuales han ayudado a identificar al 80% de los menores y las mujeres víctimas de la trata en Bengala Occidental, lo que demuestra que los trabajadores sexuales pueden ser aliados en la asistencia a estas víctimas⁴⁶.

Trabajo en industrias peligrosas

En muchos países, la minería es una de las actividades más peligrosas. Pese a que representa solo el 1% de la mano de obra mundial (30 millones de trabajadores), es responsable del 8% de los accidentes mortales en el trabajo y de muchas lesiones y enfermedades incapacitantes, como la neumoconiosis (típica en mineros de carbón)⁴⁷. Es probable que las estadísticas oficiales subestimen el número de casos, y muchos mineros trabajan en minas informales, donde los índices de accidentalidad suelen ser mucho más elevados.

Otra industria peligrosa es la construcción. En los países en desarrollo, los trabajadores de la construcción se enfrentan a múltiples riesgos para la salud, como la exposición al polvo, y son entre 3 y 6 veces más propensos que otros trabajadores a fallecer en un accidente de trabajo. Esto se debe, en parte, a la falta de medidas de seguridad o a una aplicación deficiente de estas. En muchos países en desarrollo, los trabajadores de la construcción no llevan protecciones. Asimismo, en muchos casos, el auge del sector de la construcción depende en gran medida de trabajadores migrantes rurales que ganan salarios bajos y se someten a un intenso ritmo de trabajo y a jornadas largas e irregulares⁴⁸.

También se observan numerosos peligros en las fábricas; además, los riesgos parecen haberse intensificado en los últimos años a raíz del aumento de los movimientos mundiales y agravado por la crisis financiera mundial. Ante la fuerte presión competitiva, las empresas están reduciendo costos

en una nivelación hacia abajo. Los más faltos de escrúpulos eluden las normas de seguridad para mantener bajos los costos, lo que aumenta el peligro para los trabajadores de la fábrica (véase, por ejemplo, la tragedia de 2013 del Rana Plaza en Bangladesh). Desde entonces, el Gobierno ha mejorado la supervisión de la industria textil y de la confección con objeto de garantizar los derechos laborales y reforzar las medidas de seguridad, pero aún queda mucho por hacer.

Los trabajadores de más edad también afrontan un mayor riesgo. Precisan más tiempo de recuperación entre los turnos, sobre todo si ocupan empleos que requieren un gran esfuerzo físico o psicológico. Por ejemplo, la mayoría de los accidentes de trabajo mortales en Europa se producen en el grupo de edad de 55 a 65 años⁴⁹.

Conclusiones

El trabajo es fundamental para la existencia y el desarrollo humanos. El trabajo ha contribuido de forma considerable a lograr impresionantes avances en materia desarrollo humano a lo largo de los años, pero se sigue desaprovechando gran parte del potencial humano debido a que hay personas sin trabajo y personas cuyo trabajo es vulnerable o no les permite salir de la pobreza. Hay muchos jóvenes desempleados, y las mujeres se enfrentan a salarios más bajos y a menos oportunidades de trabajo remunerado, al tiempo que soportan una carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado. El mundo se ve privado de sus aportaciones, su creatividad y su innovación. La creación de oportunidades con miras a aprovechar el potencial de trabajo de todas las personas podría acelerar en mayor medida el progreso humano, ayudar a superar los déficits de desarrollo humano que aún existen y afrontar los nuevos desafíos en materia de desarrollo humano. Estas cuestiones se abordarán en el siguiente capítulo.

TABLA A1.1

Trabajo con explotación, riesgos e inseguridades

Clasificación según el IDH	Trabajo con riesgo para el desarrollo humano					Lesiones ocupacionales		Seguridad derivada del empleo			
	Trabajo infantil	Trabajadores del servicio doméstico		Trabajadores pobres con ingresos de US\$2 al día en PPA	Tasa de baja remuneración	No mortales	Mortales	Beneficiarios de prestaciones por desempleo	Licencia de maternidad remunerada obligatoria	Beneficiarios de la pensión por vejez	
		(% de niños y niñas de entre 5 y 14 años)	(% del empleo total)		(% del empleo total)	(miles)	(casos)				(% de desempleados de 15 a 64 años)
	2005-2013 ^a	2000-2010 ^a	2000-2010 ^a	2003-2012 ^a	2001-2011 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2014	2004-2012 ^{a,b}	
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO											
1	Noruega	..	0,1	0,1	15,2	48	61,8	..	100,0
2	Australia	..	0,1	0,1 ^c	..	16,1	100,1	212	52,7	..	83,0
3	Suiza	..	2,8	0,4	..	12,2	93,8	192	61,9	98	100,0
4	Dinamarca	..	0,3	0,1 ^c	..	13,4	41,7	40	77,2	126	100,0
5	Países Bajos	..	0,1	0,1 ^c	831,8	49	61,9	112	100,0
6	Alemania	..	1,1	0,1	..	20,5	1.007,2	664	88,0	98	100,0
6	Irlanda	..	1,0	0,1	40	21,6	182	90,5
8	Estados Unidos de América	..	0,9	0,1	..	25,1	1.191,1	4.383	26,5	..	92,5
9	Canadá	..	0,9	0,1 ^c	..	20,3	40,5	105	97,7
9	Nueva Zelandia	..	0,2	0,1 ^c	..	12,6	..	48	32,9	98	98,0
11	Singapur	11,8	59	0,0	112	0,0
12	Hong Kong, China (RAE)	37,8	188	16,9	70	72,9
13	Liechtenstein
14	Suecia	30,5	33	28,0	..	100,0
14	Reino Unido	..	0,6	0,3	..	20,6	79,9	148	62,6	273	99,5
16	Islandia	16,7	1,6	6	28,6	90	100,0
17	República de Corea	..	1,5	0,1 ^c	..	22,2	..	1.292	45,5	90	77,6
18	Israel	..	3,5	0,3	..	20,3	66,3	62	29,4	98	73,6
19	Luxemburgo	19,1	8,5	22	43,8	..	90,0
20	Japón	..	0,1	0,1 ^c	..	14,4	..	1.030	19,6	98	80,3
21	Bélgica	..	1,9	0,1	..	12,7	71,0	72	80,2	105	84,6
22	Francia	..	4,1	0,7	658,8	529	56,2	112	100,0
23	Austria	..	0,5	0,1 ^c	..	16,5	59,5	91	90,5	112	100,0
24	Finlandia	..	0,3	0,3	..	5,7	..	26	59,1	147	100,0
25	Eslovenia	..	0,1	0,1 ^c	15,2	18	30,8	105	95,1
26	España	..	8,4	0,6	..	16,2	402,7	232	46,9	112	68,2
27	Italia	..	4,0	0,4	..	9,5	402,9	621	55,8	150	81,1
28	República Checa	..	0,1	0,1 ^c	..	17,1	42,9	105	21,2	196	100,0
29	Grecia	..	4,8	0,1	..	13,3	15,2 ^d	107 ^d	43,1	119	77,4
30	Estonia	4,2	20	27,6	140	98,0
31	Brunei Darussalam	..	28,8	1,9	0,0	..	81,7
32	Chipre	..	9,7	0,1	1,5	9	78,7	..	85,2
32	Qatar	..	38,9	2,8	0,1	..	0,0	..	7,9
34	Andorra	11,1
35	Eslovaquia	..	0,4	0,1 ^c	..	20,0	8,5	53	11,2	238	100,0
36	Polonia	..	0,1	0,1 ^c	..	24,3	..	348	16,8	182	96,5
37	Lituania	..	0,1	0,1	3,1	60	21,5	126	100,0
37	Malta	..	0,2	0,1 ^c	3,1	6	60,5
39	Arabia Saudita	..	47,1	3,9	0,0	70	..
40	Argentina	4,4	18,3	0,3	4,0	25,6	441,1	562	4,9	90	90,7
41	Emiratos Árabes Unidos	..	42,4	6,0	0,0	45	..
42	Chile	6,6 ^o	14,3	2,0	3,8	18,5	215,0	322	29,9	126	74,5
43	Portugal	3,4 ^{o,f}	7,2	0,1	..	10,3	173,6	276	42,1	..	100,0
44	Hungría	..	0,1	0,1 ^c	..	21,0	17,0	62	31,4	168	91,4
45	Bahrein	4,6 ^f	42,2	5,8	1,0	23	7,9	..	40,1
46	Letonia	31,5	1,6	29	19,5	112	100,0
47	Croacia	..	0,6	0,1	15,4	27	20,0	208	57,6
48	Kuwait	..	53,3	11,3	0,0	70	27,3
49	Montenegro	9,9	0,1	0,1 ^c	1,8	45	52,3
DESARROLLO HUMANO ALTO											
50	Belarús	1,4	2,7	141	46,1	126	93,6
50	Federación de Rusia	..	0,1	0,1 ^c	3,4	1.699	20,6	140	100,0
52	Omán	..	59,3	2,8	0,0	42	24,7
52	Rumania	0,9 ^f	0,5	0,2	3,4	223	..	126	98,0
52	Uruguay	7,9 ^o	18,5	1,4	3,9	27,7	22,9	51	27,9	84	68,2
55	Bahamas	..	6,4	3,0	25,7	..	84,2
56	Kazajstán	2,2	0,4	0,1	3,7	..	2,6	341	0,5	126	95,9
57	Barbados	0,8	0	68,3

TABLA A1.1

Trabajo con explotación, riesgos e inseguridades (continuación)

Clasificación según el IDH	Trabajo con riesgo para el desarrollo humano					Lesiones ocupacionales		Seguridad derivada del empleo			
	Trabajo infantil (% de niños y niñas de entre 5 y 14 años)	Trabajadores del servicio doméstico (% del empleo total)		Trabajadores pobres con ingresos de US\$2 al día en PPA (% del empleo total)	Tasa de baja remuneración (2001-2011 ^a)	No mortales (miles)	Mortales (casos)	Beneficiarios de prestaciones por desempleo (% de desempleados de 15 a 64 años)	Licencia de maternidad remunerada obligatoria (días)	Beneficiarios de la pensión por vejez (% de la población en edad legal de jubilación)	
		Mujeres	Hombres								
	2005-2013 ^a	2000-2010 ^a	2000-2010 ^a	2003-2012 ^a	2001-2011 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2014	2004-2012 ^{2b}	
58	Antigua y Barbuda	..	6,3	1,4	0,0	..	69,7	
59	Bulgaria	2,2	81	25,6	410	96,9	
60	Palau	48,0	
60	Panamá	5,6 ^a	13,8	1,0	8,5	11,6	0,0	24	0,0	98	37,3
62	Malasia	..	5,9	0,4	8,4	..	41,5	274	0,0	60	19,8
63	Mauricio	..	8,1	0,6	5,7	..	1,1	3	1,2	84	100,0
64	Seychelles	0,1	1 ^d	5,0	..	100,0
64	Trinidad y Tabago	0,7	0,8	9	0,0	..	98,7
66	Serbia	4,4	0,5	0,1	1,8	135	46,1	
67	Cuba	5,9	..	4,9	88	0,0
67	Líbano	1,9	0,0	49	0,0
69	Costa Rica	4,1	17,3	1,1	4,3	21,4	134,8	95	0,0	120	55,8
69	Irán (República Islámica del)	11,4 ^a	0,4	0,1 ^c	7,4	90	26,4	
71	Venezuela (República Bolivariana de)	7,7 ⁱ	14,4	0,9	8,4	12,1	3,0 ^g	31 ^g	..	182	59,4
72	Turquía	5,9 ^a	2,1	0,4	2,5	..	2,2	745	7,7	112	88,1
73	Sri Lanka	..	2,5	0,6	20,4	..	1,5	141	0,0	84	17,1
74	México	6,3 ^a	10,3	0,6	2,8	17,4	542,4	1.314	0,0	84	25,2
75	Brasil	8,3 ^a	17,0	0,9	3,4	21,5	636,1	2.938	8,0	120	86,3
76	Georgia	18,4	1,2	0,2	20,6	0,0	126	89,8
77	Saint Kitts y Nevis	0,0	..	44,7
78	Azerbaiyán	6,5 ^a	2,0	1,5	5,0	40,0	0,1	66	2,5	126	81,7
79	Granada	0,0	..	34,0
80	Jordania	1,6 ^a	2,2	0,2	4,0	..	15,3	87	0,0	70	42,2
81	ex República Yugoslava de Macedonia	12,5	0,3	0,1	4,1	270	52,2
81	Ucrania	2,4	1,8	..	15,6	474	20,9	126	95,0
83	Argelia	4,7 ^a	1,2	0,3	912	8,8 ^d	98	63,6
84	Perú	33,5 ^a	6,7	0,3	9,5	26,3	19,0	178	0,0	90	33,2
85	Albania	5,1 ^a	3,9	6,9	365	77,0
85	Armenia	3,9	0,6	0,2	12,2	25,8	0,0	12	15,8	140	80,0
85	Bosnia y Herzegovina	5,3	2,0	2,0	365	29,6
88	Ecuador	8,6 ^a	10,3	17,2	13,7	..	6,7 ^h	84	53,0
89	Santa Lucía	3,9	7,0	0,9	0,0	..	26,5
90	China	20,4	21,9	3,8 ^a	14.924 ^a	14,0	98	74,4
90	Fiji	19,4	0,0	84	10,6
90	Mongolia	10,4	1,1	1,2	10,0	120	100,0
93	Tailandia	8,3	1,2	0,1	5,6	619	28,5	45	81,7
94	Dominica	0,0	..	38,5
94	Libia	0,0	..	43,3
96	Túnez	2,1	4,5	..	43,2 ⁱ	155 ⁱ	..	30	68,8
97	Colombia	9,7 ^a	13,0	0,6	10,2	20,5	0,0	98	23,0
97	San Vicente y las Granadinas	0,2	1	0,0	..	76,6
99	Jamaica	3,3	10,2	1,5	6,7	0,0	56	55,5
100	Tonga	..	2,4	1,3	0,0	..	1,0
101	Belice	5,8	12,8	2,3	1,8	..	0,0	..	64,6
101	República Dominicana	12,9	14,4	0,8	7,3	313	0,0	84	11,1
103	Suriname	4,1	0,0
104	Maldivas	12,6	0,0	..	99,7
105	Samoa	..	3,1	0,8	0,0	..	49,5
DESARROLLO HUMANO MEDIO											
106	Botswana	9,0 ^a	7,0	2,6	23,9	..	1,2	24	0,0	84	100,0
107	República de Moldova	16,3	0,6	0,1	3,2	23,6	..	36	11,4	126	72,8
108	Egipto	9,3 ^a	0,3	0,3	9,6	..	26,9 ^d	208	..	90	32,7
109	Turkmenistán
110	Gabón	13,4	15,2	..	1,1 ^j	20 ^j	0,0	98	38,8
110	Indonesia	6,9 ^a	4,4	0,9	38,1	29,0	0,0	90	8,1
112	Paraguay	27,6 ^a	8,1	0,0	63	22,2
113	Estado de Palestina	5,7	0,2	0,1	3,0	..	0,7	20	..	70	8,0
114	Uzbekistán	0,0	126	98,1
115	Filipinas	11,1 ^a	11,5	1,4	36,8	14,5	..	161	0,0	60	28,5

	Trabajo con riesgo para el desarrollo humano					Lesiones ocupacionales		Seguridad derivada del empleo		
	Trabajo infantil	Trabajadores del servicio doméstico		Trabajadores pobres con ingresos de US\$2 al día en PPA	Tasa de baja remuneración	No mortales	Mortales	Beneficiarios de prestaciones por desempleo	Licencia de maternidad remunerada obligatoria	Beneficiarios de la pensión por vejez
		(% de niños y niñas de entre 5 y 14 años)	(% del empleo total)		(% del empleo total)			(% de desempleados de 15 a 64 años)	(días)	(% de la población en edad legal de jubilación)
		Mujeres	Hombres			(miles)	(casos)			
Clasificación según el IDH	2005-2013 ^a	2000-2010 ^a	2000-2010 ^a	2003-2012 ^a	2001-2011 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2014	2004-2012 ^{a,b}
116 El Salvador	8,5 ^o	10,2	0,7	9,9	96	0,0	84	18,1
116 Sudáfrica	..	15,5	3,5	13,0	32,4	9,4	185	13,5	120	92,6
116 Viet Nam	6,9	0,9	0,1	13,8	8,4	180	34,5
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	26,4 ^o	7,4	0,2	11,6	0,0	84	100,0
120 Kirguistán	3,6	0,7	0,7	14,5	..	0,2	29	0,9	126	100,0
121 Iraq	4,7	0,2	0,1	10,6	0,0	..	56,0
122 Cabo Verde	6,4 ^o	28,6	0,0	..	55,7
123 Micronesia (Estados Federados de)
124 Guyana	16,4	7,1	0,8	2,1 ^h	1 ^h	0,0	..	100,0
125 Nicaragua	14,9 ^f	12,1	1,7	14,2	..	25,8	42	0,0	84	23,7
126 Marruecos	8,3	13,3	0,0	98	39,8
126 Namibia	..	19,4	4,2	30,9	..	0,6 ⁱ	10 ⁱ	0,0	84	98,4
128 Guatemala	25,8 ^o	8,8	0,3	18,8	0,0	84	14,1
129 Tayikistán	10,0	0,1	0,2	19,1	9,2	140	80,2
130 India	11,8	2,2	0,5	55,5	..	6,0	2.140	0,0	84	24,1
131 Honduras	14,0 ^o	18,8	33,4	2,1	..	0,0	84	8,4
132 Bhután	2,9	14,1	0,0	..	3,2
133 Timor-Leste	4,2 ^f	66,9	100,0
134 República Árabe Siria	4,0	11,8	..	9,7	612	0,0	120	16,7
134 Vanuatu	0,0	..	3,5
136 Congo	18,4	50,7	0,0	105	22,1
137 Kiribati	0,0
138 Guinea Ecuatorial	27,8 ^f	19,3	0,0
139 Zambia	40,6 ^o	84,7	0,0	84	7,7
140 Ghana	33,9	0,3	0,4	44,3	0,0	84	7,6
141 República Democrática Popular Lao	10,1 ^o	65,0	0,0	90	5,6
142 Bangladesh	12,8	2,3	0,2	76,4	0,0	112	39,5
143 Camboya	18,3 ^o	0,8 ^f	0,9 ^f	40,2	0,0	90	5,0
143 Santo Tomé y Príncipe	7,5	3,3	0,1	0,0	..	41,8
DESARROLLO HUMANO BAJO										
145 Kenya	25,9 ^f	0,6	0,7	0,0	90	7,9
145 Nepal	33,9 ^o	0,3	0,3	49,5	0,0	52	62,5
147 Pakistán	..	1,2	0,3	45,8	..	0,1 ^o	110 ^o	0,0	84	2,3
148 Myanmar	66,9	..	0,2	32	0,0
149 Angola	23,5 ^f	56,4	0,0	90	14,5
150 Swazilandia	7,3	36,0	0,0	..	86,0
151 República Unida de Tanzania	21,1 ^o	1,2	0,3	73,9	0,0	84	3,2
152 Nigeria	24,7	0,6	0,4	76,6	..	0,1 ^f	5	0,0	84	..
153 Camerún	41,7	52,9	0,0	98	12,5
154 Madagascar	22,9 ^o	93,0	0,0	98	4,6
155 Zimbabwe	..	3,6	1,2	84,6	..	4,6	91	0,0	98	6,2
156 Mauritania	14,6	40,8	0,0	98	9,3 f
156 Islas Salomón	..	5,6 ^f	0,2 ^f	52,1	0,0	..	13,1
158 Papua Nueva Guinea	11,8 ^d	180 ^d	0,0	..	0,9
159 Comoras	22,0	70,7	0,0
160 Yemen	22,7	2,5	0,4	25,1	0,0	70	8,5
161 Lesotho	22,9 ^f	8,1 ^f	1,3 ^f	63,9	0,0	84	100,0
162 Togo	28,3	70,5	..	0,3 ^f	10 ^f	0,0	98	10,9
163 Haití	24,4	0,0	42	1,0
163 Rwanda	28,5	83,7	..	1,0 ^h	406 ^h	0,0	84	4,7
163 Uganda	16,3 ^o	1,8	0,6	57,7	0,0	60	6,6
166 Benin	15,3	72,3	..	0,7 ^f	4 ^f	0,0	98	9,7
167 Sudán	35,0	56	4,6
168 Djibouti	7,7	41,6 ^f	1,9 ^f	0,0	..	12,0 f
169 Sudán del Sur
170 Senegal	14,5	6,7	1,4	58,4	0,0	98	23,5
171 Afganistán	10,3	88,1	0,0	..	10,7
172 Côte d'Ivoire	26,4	59,0	0,0	98	7,7
173 Malawi	25,7	88,4	0,0	56	4,1

TABLA A1.1

Trabajo con explotación, riesgos e inseguridades (continuación)

Clasificación según el IDH	Trabajo con riesgo para el desarrollo humano				Lesiones ocupacionales		Seguridad derivada del empleo			
	Trabajo infantil (% de niños y niñas de entre 5 y 14 años)	Trabajadores del servicio doméstico (% del empleo total)		Trabajadores pobres con ingresos de US\$2 al día en PPA (% del empleo total)	Tasa de baja remuneración (2001-2011 ^a)	No mortales (miles)	Mortales (casos)	Beneficiarios de prestaciones por desempleo (% de desempleados de 15 a 64 años)	Licencia de maternidad remunerada obligatoria (días)	Beneficiarios de la pensión por vejez (% de la población en edad legal de jubilación)
		Mujeres	Hombres							
	2005-2013 ^a	2000-2010 ^a	2000-2010 ^a	2003-2012 ^a	2001-2011 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2014	2004-2012 ^{2b}
174 Etiopía	27,4	1,5	0,1	73,8	0,0	90	9,0
175 Gambia	19,2	56,0	0,0	..	10,8
176 República Democrática del Congo	15,0	90,4	0,0	98	15,0
177 Liberia	20,8	0,6	1,0	94,0	0,0	90	..
178 Guinea-Bissau	38,0	0,0	..	6,2
179 Malí	21,4	8,7	1,4	78,1	0,0	98	5,7
180 Mozambique	22,2	85,8	0,0	60	17,3
181 Sierra Leona	26,0	0,5	0,4	82,8	0,0	84	0,9
182 Guinea	28,3	0,4 ^f	0,3 ^f	73,8	0,0	98	8,8
183 Burkina Faso	39,2	0,6	0,3	70,1	..	3,4 ^h	8 ^h	0,0	98	3,2
184 Burundi	26,3	94,8	0,0	84	4,0
185 Chad	26,1	62,2	0,0	98	1,6
186 Eritrea	77,4	0,0
187 República Centroafricana	28,5	83,9	..	0,1	9	0,0
188 Níger	30,5	72,2	0,0	98	6,1
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS										
Islas Marshall	0,0	..	64,2
Mónaco
Nauru	0,0	..	56,5
República Popular Democrática de Corea	59,6	0,0
San Marino	0,6	0
Somalia	49,0	86,8	0,0
Tuvalu	0,0	..	19,5
Grupos de desarrollo humano										
Desarrollo humano muy alto	..	4,3	0,4	43,4	123	89,4
Desarrollo humano alto	8,3	14,7	6,0	125	73,9
Desarrollo humano medio	11,6	46,9	1,7	98	27,7
Desarrollo humano bajo	23,8	67,5	0,0	85	9,8
Países en desarrollo	14,5	33,8	..	2.273,9^k	29.292^k	2,5	99	51,0
Regiones										
África Subsahariana	24,7	70,5	2,3	90	21,9
América Latina y el Caribe	10,8	14,2	0,8	5,6	5,3	92	60,8
Asia Meridional	12,3	2,2	0,5	54,9	0,0	84	23,9
Asia Oriental y el Pacífico	23,8	1,6	..	65,3
Estados Árabes	10,5	17,3	1,7	70	35,7
Europa y Asia Central	5,4	3,8	6,2	161	86,1
Países menos adelantados	21,7	71,7	0,0	..	19,7
Pequeños Estados insulares en desarrollo	0,9	..	28,0
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico										
	..	3,0	0,3	..	17,1	6.098,6 ^k	13.210 ^k	38,7	131	87,1
Total mundial	14,5	26,4^T	..	7.691,9^k	42.493^k	12,2	109	65,0

NOTAS

- a Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado.
- b Como las edades legales de jubilación varían según el país, las comparaciones entre países deben realizarse con cautela.
- c Menos de 0,1.
- d Se refiere a 2003.
- e Difiere de la definición normalizada o se refiere solo a una parte del país.
- f Se refiere a un año anterior al especificado.
- g Se refiere a 2002.
- h Se refiere a 2000.
- i Se refiere a 2004.
- j Se refiere a 2001.
- k Suma no ponderada de los casos notificados.
- T Procedente de la fuente de datos original.

DEFINICIONES

Trabajo infantil: porcentaje de niños y niñas de entre 5 y 11 años que, durante la semana de referencia, realizaron al menos una hora de actividad económica o al menos 28 horas de tareas domésticas, o niños y niñas de entre 12 y 14 años que, durante la semana de referencia, realizaron al menos 14 horas de actividad económica o al menos 28 horas de tareas domésticas.

Trabajadores del servicio doméstico: porcentaje de población empleada que realiza servicios domésticos para uno o varios hogares.

Trabajadores pobres con ingresos de US\$2 al día en PPA: empleados que viven con menos de US\$2 al día (en términos de paridad del poder adquisitivo), expresado como porcentaje de la población total empleada de 15 años o más.

Tasa de baja remuneración: porcentaje de empleados cuyos ingresos por hora en todos los

empleos eran inferiores a dos tercios del salario por hora mediano.

Lesiones ocupacionales no mortales: número de accidentes profesionales que no ocasionan la muerte, pero que entrañan la pérdida de horas de trabajo.

Lesiones ocupacionales mortales: número de accidentes profesionales que ocasionan la muerte en el plazo de un año.

Beneficiarios de prestaciones por desempleo: porcentaje de desempleados de entre 15 y 64 años que reciben prestaciones por desempleo (prestaciones periódicas sujetas a la comprobación de los medios de vida).

Licencia de maternidad remunerada obligatoria: número de días de permiso remunerados a los que la empleada tiene derecho para cuidar a su hijo recién nacido.

Beneficiarios de la pensión por vejez: número de personas que superan la edad de jubilación reglamentaria y que reciben una pensión por vejez (contributiva, no contributiva o ambas), expresado como porcentaje de la población con derecho a ella.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

- Columna 1: UNICEF (2015).
- Columnas 2 y 3: OIT (2013).
- Columna 4: OIT (2015a).
- Columna 5: OIT (2012).
- Columnas 6 y 7: OIT (2015b).
- Columnas 8 y 10: OIT (2015c).
- Columna 9: Banco Mundial (2015c).

TABLA A1.2

Diferentes tipos de empleo

En 1993 la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo aprobó la versión más reciente de la clasificación de la situación en el empleo.

Empleo asalariado	Empleo independiente	Empleo atípico
<p>Los empleos asalariados son aquellos empleos en los que los titulares tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan (esta unidad puede ser una corporación, una institución sin fines de lucro, una unidad gubernamental o un hogar).</p> <p>Los <i>trabajadores asalariados</i> son aquellos trabajadores que tienen empleos asalariados.</p>	<p>Los empleos independientes son aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa.</p> <p>Los <i>trabajadores por cuenta propia</i> son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como empleo independiente.</p> <p>Los <i>trabajadores familiares auxiliares (no asalariados)</i> son aquellos trabajadores que tienen un empleo independiente en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero que no pueden considerarse como socios.</p> <p>El empleo independiente engloba una gran variedad de tipos de trabajo con distintos grados de inseguridad, vulnerabilidad y remuneración. Los trabajadores de esta categoría abarcan desde profesionales independientes altamente cualificados hasta vendedores ambulantes no cualificados y pequeños empresarios.</p> <p>Dentro de la categoría de los trabajadores independientes, la Organización Internacional del Trabajo ha considerado a los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares como trabajadores vulnerables.</p>	<p>El empleo atípico comprende aquellas modalidades de trabajo que quedan fuera de la relación de trabajo típica, entendida esta como el trabajo que es a tiempo completo e indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada pero bilateral. Las formas atípicas de empleo incluyen trabajadores con modalidades de empleo formal o informal, siempre que su situación contractual responda a una de las cuatro categorías contempladas en la definición de la Organización Internacional del Trabajo. Más concretamente:</p> <p>El <i>empleo temporal</i>, con arreglo al cual se contrata a los trabajadores por un período específico, comprende contratos de duración determinada o basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluidos los jornaleros.</p> <p>Las <i>modalidades contractuales que vinculan a varias partes</i>, incluido el trabajo temporal a través de agencia, son aquellas en las que un trabajador es asignado a un destino laboral y pagado por una agencia de empleo privada o un proveedor de servicios, pero el trabajo se desempeña para la empresa usuaria.</p> <p>En el <i>empleo a tiempo parcial</i> la actividad laboral tiene una duración normal inferior a la que realizan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.</p> <p>Las <i>relaciones de trabajo ambiguas</i> se dan cuando no están claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas.</p>

El empleo independiente puede englobar a trabajadores que tengan acceso a algún tipo de protección social y seguro de desempleo a través de programas nacionales y a trabajadores cuya supervivencia dependa exclusivamente de su capacidad para vender sus bienes y servicios. Los trabajadores vulnerables —parte de los cuales son mujeres y niños— tienen más probabilidades que otros trabajadores autónomos de carecer de cobertura contractual, y a menudo no gozan de independencia económica y quedan expuestos a las relaciones de poder dentro del hogar y a las fluctuaciones económicas. Con frecuencia carecen de seguro de desempleo, seguridad social y cobertura sanitaria. Dado que el empleo independiente y el trabajo por cuenta propia son cada vez más frecuentes en todo el mundo, ha surgido gran preocupación por la mejora de sus condiciones de trabajo y de su protección social.

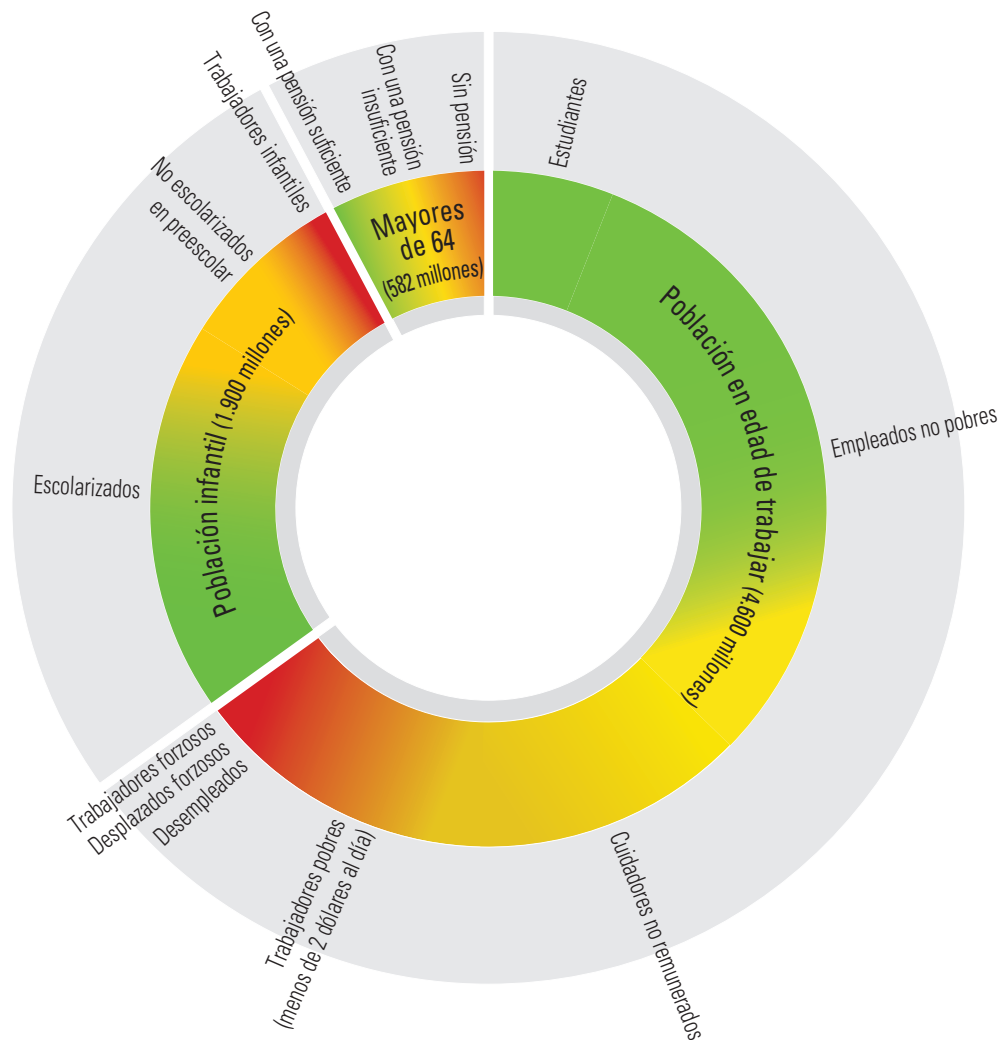
Fuente: OIT 2015h.

Capítulo 2

Desarrollo humano y trabajo: progreso y desafíos

Infografía: La mayoría de las personas del mundo trabajan

Trabajo que realizan **7.300 millones** de personas:



y lo que implica para el **desarrollo humano**:

	Población en edad de trabajar	Población infantil	Mayores de 64 años
Impulsa el potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> Estudiantes Empleados no pobres Cuidadores no remunerados 	<ul style="list-style-type: none"> Escolarizados 	<ul style="list-style-type: none"> Con una pensión suficiente
	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores pobres (menos de 2 dólares al día) Desempleados Desplazados forzosos 	<ul style="list-style-type: none"> No escolarizados en preescolar 	<ul style="list-style-type: none"> Con una pensión insuficiente
Frustra el potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores forzosos 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores infantiles 	<ul style="list-style-type: none"> Sin pensión

2.

Desarrollo humano y trabajo: progreso y desafíos



A lo largo de los dos últimos decenios, el mundo ha logrado importantes avances en materia de desarrollo humano. Hoy en día, la población es más longeva, hay más niños y niñas que van a la escuela, y un mayor número de personas tiene acceso a agua limpia y a un sistema de saneamiento básico. Estos progresos traen aparejado un aumento de los ingresos y han dado lugar a los niveles de vida más altos en la historia de la humanidad. Una revolución digital conecta a personas de diferentes sociedades y países. Asimismo, los avances políticos permiten que más personas que nunca vivan en regímenes democráticos. Todos estos son aspectos esenciales del desarrollo humano.

Las actividades de 7.300 millones de personas han contribuido de diversas formas a este progreso humano (véase la infografía al comienzo del capítulo). El trabajo ha ayudado a las personas a alcanzar un mejor nivel de vida y no solo en lo que respecta a los ingresos, sino también en materia de salud y educación, que constituyen elementos primordiales para la mejora de las capacidades. Además, el trabajo ha proporcionado seguridad a las personas, ha contribuido al empoderamiento de las mujeres y ha fomentado la participación en distintos ámbitos de la vida humana.

Sin embargo, se observan notables diferencias de progreso entre las distintas regiones, los distintos países y dentro de estos últimos. Por otro lado, siguen existiendo graves privaciones humanas y el mundo se enfrenta a una persistente desigualdad, así como al cambio climático y a vulnerabilidades sociales, económicas y ambientales que podrían frenar los avances humanos y limitar la ampliación de las oportunidades para todos.

Al mismo tiempo, se desaprovecha un considerable potencial humano. Millones de personas se encuentran, o bien sin trabajo, o bien con trabajo pero aún en la pobreza. Si bien los jóvenes representan cerca de la mitad de la población mundial (e incluso una mayor parte en determinadas regiones debido al aumento de la población juvenil), millones de ellos están desempleados, lo que priva al mundo de su dinamismo, creatividad e innovación. De igual modo, en diversas partes del mundo se sigue desaprovechando en gran medida el potencial de empleo de las mujeres.

Con objeto de superar las privaciones humanas existentes y hacer frente a los nuevos desafíos en materia de desarrollo humano será preciso aprovechar de forma óptima el potencial humano del planeta. Este aprovechamiento óptimo aceleraría asimismo los logros alcanzados hasta la fecha en materia de desarrollo humano y dotaría el progreso humano de mayor resiliencia.

Magnitud del progreso humano y de las contribuciones del trabajo

Se han registrado progresos en numerosos indicadores del desarrollo humano —como los relacionados con la salud, la educación, los ingresos, la seguridad y la participación— y en indicadores compuestos como el Índice de Desarrollo Humano (IDH).

Tendencias observadas en el Índice de Desarrollo Humano

En casi 25 años el valor del IDH mundial ha aumentado más de un 20% y el de los países menos adelantados se ha incrementado en más de un 40%. El IDH ha mejorado en todas las regiones del mundo. El progreso se ha mantenido relativamente constante en el tiempo y en todas las regiones en desarrollo, si bien se ha ralentizado durante los últimos 15 años, y la mayoría de estas regiones han escalado posiciones en la clasificación del desarrollo humano (gráfico 2.1).

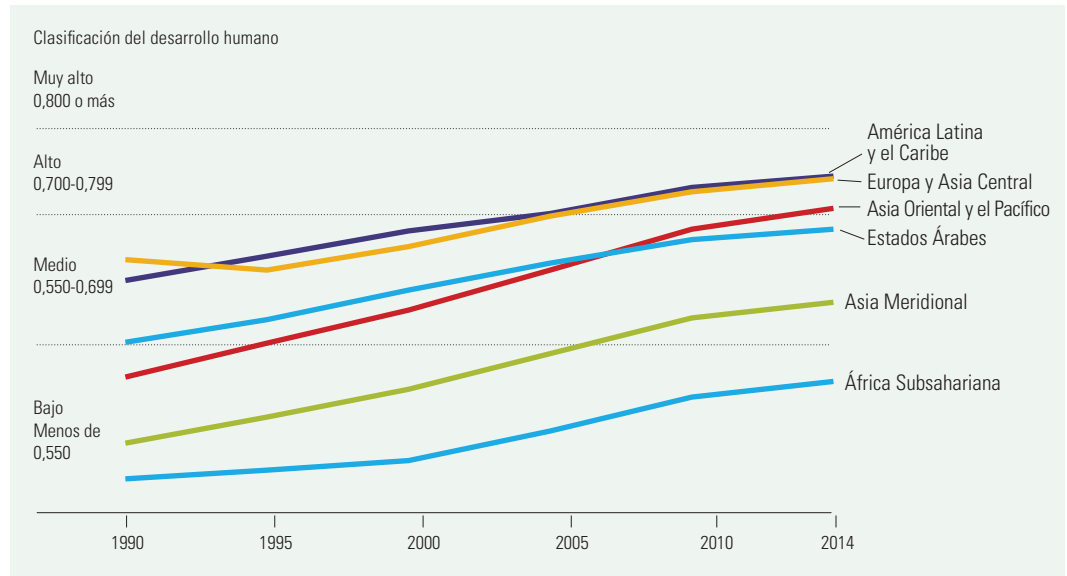
Estos cambios se reflejan asimismo en el número de países comprendidos en cada categoría de desarrollo humano. Entre 1990 y 2014, de los 156 países con datos comparables que representaban el 98% de la población mundial en 2014, el número de países incluidos en la categoría de desarrollo humano muy alto aumentó de 12 a 46, ya que la población de dicho grupo creció de 500 millones a 1.200 millones. Durante el mismo período, el número de países incluidos en la categoría de desarrollo humano bajo descendió de 62 a 43, dado que la población de dicho grupo disminuyó de 3.200 millones a 1.200 millones (gráfico 2.2).

Se han constatado notables progresos en el IDH a escala nacional. Por ejemplo, Etiopía incrementó su valor del IDH en más de la mitad; Rwanda, en casi la mitad; 5 países, entre ellos Angola y Zambia, en más de una tercera parte; y 23 países, entre ellos Bangladesh, Nepal y la República Democrática del Congo, en más de una quinta parte. Resulta asimismo

El trabajo ha ayudado a las personas a lograr un mayor nivel de desarrollo humano

GRÁFICO 2.1

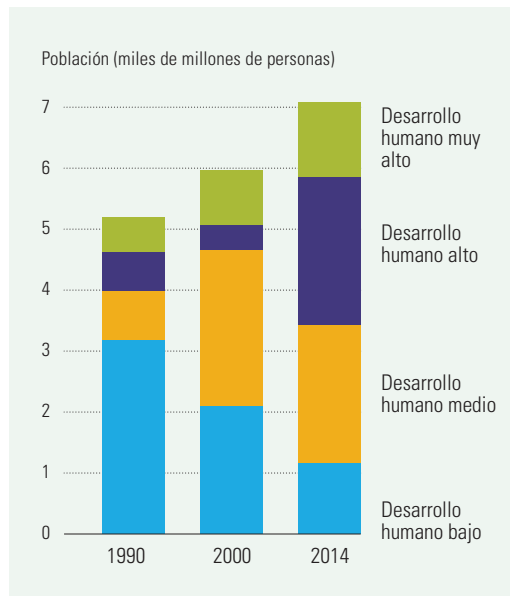
Desde 1990 el progreso en el Índice de Desarrollo Humano se ha mantenido relativamente constante en el tiempo y en todas las regiones en desarrollo



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

GRÁFICO 2.2

Entre 1990 y 2014 aumentó el número de habitantes de los países en las categorías más altas de desarrollo humano y descendió el número de habitantes de los países en la categoría de desarrollo humano bajo



Nota: Datos basados en una muestra de 156 países.
Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

No existe un vínculo automático entre el trabajo y el desarrollo humano

alentador que se haya experimentado un progreso más rápido en los países con desarrollo humano bajo.

No obstante, este hecho nos recuerda también que no existe un vínculo automático entre los ingresos y el desarrollo humano. Los ingresos se tienen en cuenta a la hora de calcular el IDH, pero son solo uno de sus cuatro indicadores. El crecimiento económico no tiene por qué traducirse en un mayor desarrollo humano. Guinea Ecuatorial y Chile tienen un ingreso nacional bruto per cápita similar (en términos de paridad del poder adquisitivo), pero presentan diferentes valores del IDH; en cambio, Gabón e Indonesia poseen distintos ingresos, pero presentan valores del IDH parecidos (gráfico 2.3).

Las mejoras en el valor general del IDH también se vieron impulsadas por el progreso en todos los indicadores que componen este índice, así como en muchas de las dimensiones del desarrollo humano no comprendidas en él, como la pobreza económica y el hambre, la salud, la educación, la igualdad de género, el acceso a servicios sociales básicos, la sostenibilidad ambiental y la participación (véase la tabla A2.1 al final del capítulo).

El trabajo ha contribuido al logro de avances en materia de desarrollo humano

Las diversas actividades de 7.300 millones de personas han contribuido al progreso humano. Cerca de 1.000 millones de personas que trabajan

en el sector de la agricultura y más de 500 millones de explotaciones agrícolas familiares, que producen más del 80% de los alimentos del planeta, han contribuido a mejorar la salud y la nutrición de la población mundial¹. A escala mundial, el trabajo de 80 millones de trabajadores en los ámbitos de la salud y la educación ha ayudado a mejorar las capacidades humanas². Más de 1.000 millones de trabajadores del sector servicios han contribuido al progreso humano³. En China y la India se crearon 23 millones de empleos en el ámbito de la energías limpias, lo que permitió a los trabajadores contribuir a la sostenibilidad ambiental⁴.

El trabajo consistente en el cuidado de otras personas ha contribuido tanto a la aceleración y protección del desarrollo humano para las generaciones actuales (por ejemplo, a través del cuidado de ancianos y personas con discapacidad) como a la creación de capacidades humanas (por ejemplo, a través del cuidado infantil). El trabajo de cuidados puede ser remunerado o no remunerado y comprende actividades domésticas como cocinar, limpiar, recoger leña e ir a buscar agua, así como atender a los niños, los ancianos y los enfermos. Cuando el trabajo de cuidados es remunerado, a menudo recibe el nombre de trabajo doméstico. La Organización Internacional del Trabajo estima que hay, al menos, 53 millones de trabajadores domésticos adultos remunerados en todo el mundo, de los cuales el 83% son mujeres, y las cifras van en aumento. Entre 1995 y 2010, la proporción que representaban los trabajadores domésticos en el empleo total aumentó de cerca del 6% al 8% en América Latina y el Caribe, y también experimentó un incremento en el Oriente Medio y en Asia y el Pacífico⁵. Este trabajo resulta fundamental para el desarrollo humano presente y futuro.

El trabajo tiene un valor social que va más allá de los beneficios que obtienen los trabajadores. Más de 450 millones de emprendedores han contribuido a la innovación y la creatividad humanas⁶. El arte contribuye a la cohesión social y a la identidad cultural y, en ocasiones, también genera ingresos. Solo el mercado mundial de la artesanía tradicional tuvo un valor estimado de 30.000 millones de dólares en 2011. La producción y venta de artesanía representa una parte importante del producto interno bruto (PIB) de algunos países. En Túnez, 300.000 artesanos aportan el 3,8% del PIB. Se calcula que en Tailandia el número de artesanos asciende a 2 millones, y en Colombia la producción de artesanía genera unos ingresos anuales de aproximadamente 400 millones de dólares, que incluyen unos 40 millones en exportaciones⁷. En los países en desarrollo, la exportación de artes plásticas

en 2011 rondó los 9.000 millones de dólares y la de publicaciones, los 8.000 millones⁸.

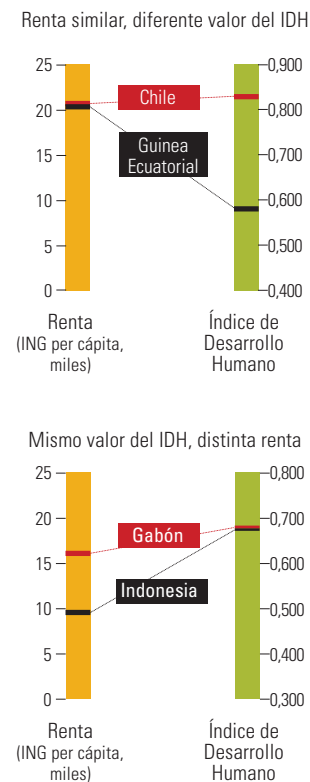
La expresión creativa está promoviendo innovaciones en otros muchos ámbitos laborales, en particular en salud, energía y finanzas, que podrían mejorar la vida humana. Cuando las personas son innovadoras y creativas en su trabajo, pueden potenciar el progreso humano al lograr grandes avances en atención sanitaria, educación y otros ámbitos en lugar de limitarse a realizar pequeños logros. Por ejemplo, la inmunoterapia trata de mejorar la inmunidad de las células sanas en lugar de centrarse en las células cancerosas, de forma que una mayor inmunidad del organismo pueda aislar las células cancerosas y destruirlas. Esta iniciativa ha sido aclamada como un nuevo pilar en la batalla contra el cáncer y, en particular, el de pulmón, que cada año provoca la muerte de 354.000 europeos y 158.000 norteamericanos⁹. En el ámbito de la energía, se han diseñado cristales para edificios y vehículos que producen electricidad a partir de la luz solar. Solar Impulse es un proyecto experimental que pretende desarrollar una aeronave propulsada por energía solar. Los gestores automatizados de patrimonio pueden prestar un sólido asesoramiento financiero por una pequeña parte del costo que supone contratar a un asesor propiamente dicho.

Más de 970 millones de personas —de las que un 62% viven en países de ingresos bajos y medianos bajos, un 12% en países de ingresos medianos altos y un 26% en países de ingresos altos— que realizan actividades de voluntariado cada año han ayudado a las familias y las comunidades y, de esa forma, han mejorado la cohesión social y contribuido al bien común. Cerca de dos terceras partes del trabajo voluntario se desarrolla en entornos informales o a través de mecanismos comunitarios, como el cuidado ocasional de los hijos del vecino, la vigilancia de una casa en ausencia del dueño y actividades similares. El resto se canaliza a través de organizaciones, por lo general no lucrativas. Se estima que la importancia económica del trabajo voluntario equivale al 2,4% del PIB mundial¹⁰. Las personas de edad avanzada de muchos países dedican también una cantidad de tiempo considerable al trabajo voluntario. En 2011, el 33% de las personas de entre 55 y 75 años en los Países Bajos y el 30% de las de edades comprendidas entre los 65 y los 74 años en el Reino Unido realizaban labores de voluntariado¹¹.

La actividad de los trabajadores en el extranjero y sus remesas han ayudado a potenciar el desarrollo humano tanto en los países de origen como en los de destino. Entre 1990 y 2013, el número de migrantes internacionales en todo el mundo aumentó de más de 92 millones a 247 millones, y la mayor parte de este crecimiento se produjo

GRÁFICO 2.3

No existe un vínculo automático entre los ingresos y el desarrollo humano (2014)



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

Siguen existiendo notables contrastes entre las distintas naciones y regiones —así como dentro de ellas— en lo que respecta a los logros en materia de desarrollo humano

entre 2000 y 2010. Se espera que en 2015 la cifra sobrepase los 250 millones. De los 143 millones correspondientes a países desarrollados, el 40% nació en un país desarrollado. Alrededor de la mitad de los migrantes internacionales son mujeres; la proporción es ligeramente superior (en torno al 52%) y con tendencia al alza en los países desarrollados, e inferior (en torno al 43%) y con tendencia a la baja en los países en desarrollo¹². Estas personas han contribuido al crecimiento económico y a la generación de ingresos de los países de destino y han aportado competencias, conocimientos y creatividad a dichas economías.

Las remesas han constituido una importante fuente de reservas de divisas para muchos países en desarrollo, con considerables repercusiones macroeconómicas. Sin embargo, en el plano microeconómico, las remesas han sido de vital importancia para muchos hogares tanto en materia de ingresos como de recursos destinados a una mejor salud y educación. En 2014, las remesas mundiales registradas oficialmente ascendieron a un total de 583.000 millones de dólares, equivalentes a más del cuádruple de la asistencia oficial para el desarrollo a escala mundial, y se prevé que alcancen los 586.000 millones de dólares en 2015. Se espera que las remesas hacia países en desarrollo registradas oficialmente aumenten de 436.000 millones de dólares en 2014 a 440.000 millones de dólares en 2015¹³. Los principales destinatarios en 2014 fueron la India (70.000 millones de dólares, equivalentes al 4% del PIB), China (64.000 millones de dólares, menos del 1%), Filipinas (28.000 millones de dólares, 10%) y México (25.000 millones de dólares, 2%). Los flujos de remesas son aún más importantes en algunos países de Europa Oriental y de la Comunidad de Estados Independientes: las remesas en Tayikistán representaron el 49% del PIB en 2013¹⁴. Los migrantes también envían remesas a través de canales no oficiales o las llevan consigo cuando regresan a su país de origen. El gráfico 2.4 muestra su importancia para la consecución de resultados de desarrollo humano tales como la reducción de la pobreza en Kirguistán.

Privaciones humanas graves, pero importante desaprovechamiento de potencial

Pese a los avances generales en materia de desarrollo humano, no todo el mundo ha salido ganando, y sigue habiendo graves privaciones humanas en diversos ámbitos de la vida de las personas. Además, se está desaprovechando un vasto potencial humano a causa del desempleo generalizado, especialmente entre los jóvenes, y de que muchas de las personas

que trabajan siguen sumidas en la pobreza con escasas opciones de trabajo. Tampoco se está optimizando el potencial de trabajo remunerado de las mujeres a escala mundial, y se observan diferencias por razón de género en cuanto a salarios, oportunidades laborales y promoción profesional.

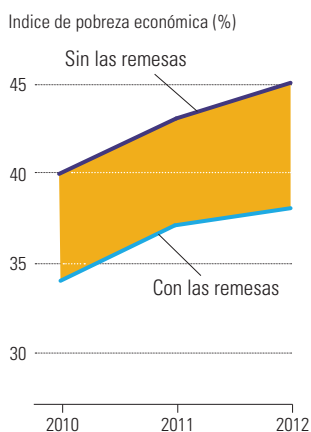
Logros desiguales en materia de desarrollo humano

Siguen existiendo notables contrastes entre las distintas naciones y regiones —así como dentro de ellas— en lo que respecta a los logros en materia de desarrollo humano. En 2014, todas las regiones salvo África Subsahariana habían alcanzado la categoría de desarrollo humano medio. Dentro de la categoría de desarrollo humano bajo, el valor del IDH oscila entre 0,348 de Níger y 0,548 de Nepal.

Los valores nacionales del IDH pueden esconder grandes diferencias territoriales, pero los países pueden desglosarlos para desvelar dichas diferencias y utilizar los resultados para formular políticas preventivas que presten un mayor apoyo a las zonas menos adelantadas, como hizo Etiopía a través de su *Informe Nacional sobre Desarrollo Humano 2015* (gráfico 2.5).

GRÁFICO 2.4

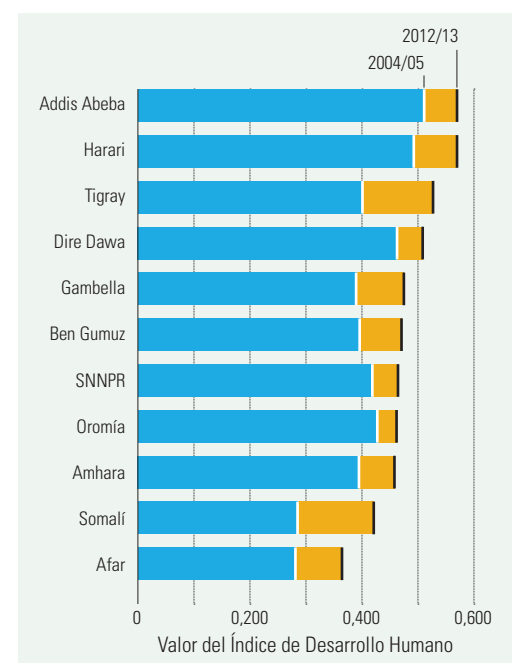
La pobreza económica en Kirguistán sería mucho más elevada sin las remesas



Nota: Los datos se refieren únicamente a los flujos oficiales.
Fuente: Datos procedentes de una encuesta sobre el presupuesto de los hogares realizada por el Comité Nacional de Estadística de Kirguistán.

GRÁFICO 2.5

Los valores desglosados del Índice de Desarrollo Humano pueden esclarecer los promedios nacionales: Etiopía



SNNPR es la sigla en inglés de la región de las Naciones, Nacionalidades y Pueblos del Sur.
Fuente: PNUD 2015a.

También se observa un progreso desigual entre los diversos indicadores de desarrollo humano. Así, entre 1990 y 2015, si bien la prevalencia mundial de la pobreza extrema se redujo del 47% al 14% (una reducción del 70%), en África Subsahariana tan solo disminuyó del 57% al 41% (una reducción del 28%). Se estima que entre 2014 y 2016 sufrirán malnutrición menos del 5% de los habitantes de América Latina, frente al 16% de Asia Meridional y el 23% de África Subsahariana. En cuanto al retraso del crecimiento, los niños y niñas del quintil más pobre de la población tienen más del doble de probabilidades de sufrir retrasos de crecimiento que los del quintil más rico¹⁵.

En 2015, la tasa de mortalidad infantil era de 11 muertes por cada 1.000 nacidos vivos en Asia Oriental y de 86 en África Subsahariana. La región con el mayor índice de mortalidad materna es África Subsahariana (510 muertes por cada 100.000 nacidos vivos), seguida de Asia Meridional (190)¹⁶. En 2014, las mujeres representaban más de la mitad de los habitantes del planeta que viven con el VIH, de los cuales más del 70% vive en África Subsahariana. Además, en dicha región hubo cerca de 1,4 millones de nuevos infectados¹⁷. De los 57 millones de niños y niñas en edad de recibir educación primaria que no están escolarizados, 33 millones corresponden a África Subsahariana. En los países en desarrollo, los niños y niñas de los hogares más pobres son cuatro veces más propensos a no asistir a la escuela que los de los hogares más ricos¹⁸. En Asia Oriental y el Pacífico, Europa y Asia Central, y América Latina y el Caribe, la tasa bruta de matriculación en la enseñanza secundaria ha superado el 80%, pero en África Subsahariana es inferior al 50%. Existe desigualdad de acceso a agua potable salubre y a servicios básicos de saneamiento entre las zonas rurales y urbanas a escala mundial. El acceso rural ha mejorado, pero la mayor parte del progreso ha tenido lugar en las zonas urbanas. Por ejemplo, el 96% de las

poblaciones urbanas tienen acceso a mejores fuentes de agua potable, frente al 84% de las poblaciones rurales¹⁹.

En todas las regiones se ha registrado un valor del IDH más bajo con respecto a las mujeres que a los hombres (tabla 2.1), siendo mejor el de las mujeres solo en 14 países, entre ellos Barbados, Estonia, Polonia y Uruguay.

Aunque la revolución digital ha contribuido en gran medida al desarrollo humano y ha revolucionado el mundo del trabajo, tal como se expone en el capítulo 3, sigue existiendo desigualdad de acceso a la revolución digital, lo que limita los efectos que esta podría tener en las vidas humanas (cuadro 2.1).

Dentro de cada país se pueden observar notables diferencias entre los distintos grupos de ingresos, de edad y étnicos, así como entre las zonas rurales y urbanas. En Malasia, en 2012, el 10% más rico de la población acaparaba el 32% de los ingresos nacionales, mientras que el 10% más pobre solo obtenía el 2% de los ingresos²⁰. En Nepal, cerca del 10% de los brahmanes montañoses (casta

En todas las regiones el valor del IDH es menor para las mujeres que para los hombres

TABLA 2.1

Valores del Índice de Desarrollo de Género por región (2014)

	Valor del Índice de Desarrollo Humano (IDH)		Valor del Índice de Desarrollo de Género (valor del IDH para las mujeres/valor del IDH para los hombres)
	Mujeres	Hombres	
África Subsahariana	0,480	0,550	0,872
América Latina y el Caribe	0,736	0,754	0,976
Asia Meridional	0,525	0,655	0,801
Asia Oriental y el Pacífico	0,692	0,730	0,948
Estados Árabes	0,611	0,719	0,849
Europa y Asia Central	0,719	0,760	0,945

Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

CUADRO 2.1

Desigualdad de acceso a la revolución digital

- Países desarrollados y en desarrollo: en 2015, el 81% de los hogares de los países desarrollados tenían acceso a Internet, frente al 34% de los países en desarrollo y el 7% de los países menos adelantados.
- Zonas urbanas y rurales: en 2015, el 89% de la población urbana del planeta tenía cobertura de banda ancha móvil 3G, frente al 29% de la población rural.
- Mujeres y hombres: en 2013, 1.300 millones de mujeres (37%) y 1.500 millones de hombres (41%) utilizaban Internet.
- Jóvenes y ancianos: en 2013, los jóvenes menores de 25 años representaban el 42,4% de la población mundial pero el 45% de los usuarios de Internet.
- Producción de contenidos web: en este ámbito predominan los países desarrollados, que en 2013 efectuaron el 80% de los nuevos registros de nombres de dominio; los registros procedentes de África supusieron menos del 1%.

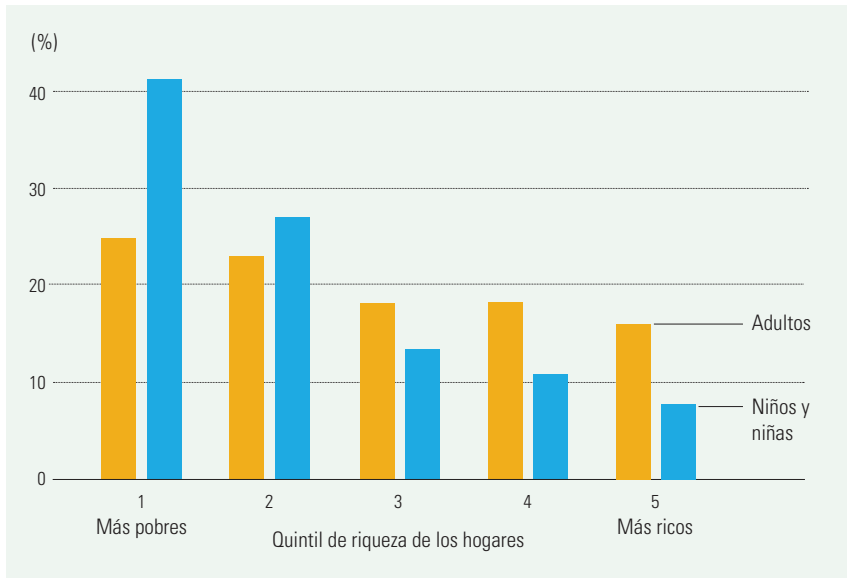
Fuente: UIT 2013, 2015.

superior) vivía en situación de pobreza económica en 2014, frente al 44% de los dalits montañoses (casta inferior)²¹. En 2012, el 43% de los adultos de Sudáfrica se encontraba por debajo del umbral nacional de la pobreza, frente al 57% de los niños y niñas. Asimismo, la prevalencia de la pobreza infantil fue más elevada entre los hogares más pobres (gráfico 2.6). En la República de Moldova,

se aprecian marcadas disparidades entre las zonas rurales y urbanas en materia de acceso a los servicios sociales básicos (gráfico 2.7). En la República Checa, la tasa de desempleo de los hombres es del 33% entre los romaníes y del 5% entre los no pertenecientes a esta etnia²³.

GRÁFICO 2.6

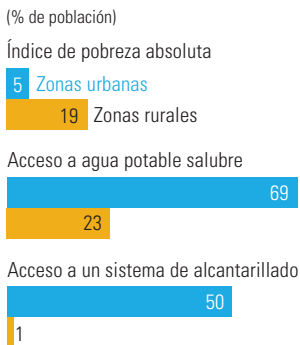
Los niños y niñas de Sudáfrica no solo son desproporcionadamente pobres, sino que también se concentran más en los hogares más pobres (2012)



Fuente: Hall 2015.

GRÁFICO 2.7

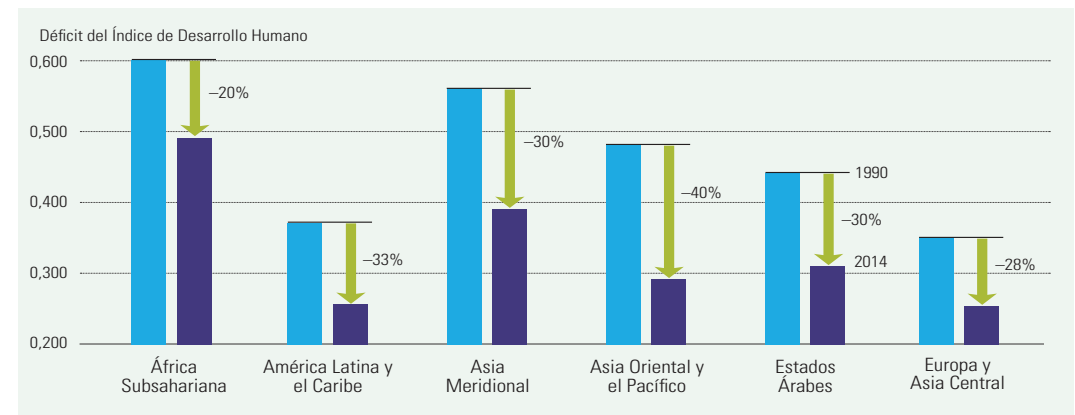
El acceso a los servicios sociales básicos en la República de Moldova presenta diferencias entre las zonas rurales y las urbanas (2014)



Fuente: PNUD 2014c.

GRÁFICO 2.8

La región de Asia Oriental y el Pacífico registró la reducción del déficit del Índice de Desarrollo Humano más acusada entre todas la regiones de países en desarrollo durante el período 1990-2014



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

Déficits de desarrollo humano

Aparte de los desiguales logros alcanzados en materia de desarrollo humano, siguen existiendo déficits en muchos aspectos, lo que merma las capacidades, las oportunidades y, por tanto, el bienestar humano.

Déficit en el Índice de Desarrollo Humano

El IDH es un índice compuesto cuyo límite superior es 1,0. En 2014, el valor mundial medio era 0,711, de modo que existía un déficit de 0,289. Una forma de analizar el progreso del IDH es examinar cómo han reducido su déficit algunas regiones. La región de Asia Oriental y el Pacífico presentaba un déficit de 0,484 en 1990 y de 0,290 en 2014, de modo que se logró una reducción de 0,194 (40%), la máxima entre las regiones de países en desarrollo (gráfico 2.8). En África Subsahariana, el déficit del IDH disminuyó solo un 20% durante el mismo período. Un importante desafío para el desarrollo humano en los próximos años es reducir el déficit del IDH.

Pobreza multidimensional

El método tradicional de medición de la pobreza solo tiene en cuenta los ingresos: las personas en situación de pobreza extrema viven con menos de 1,25 dólares al día. Sin embargo, la gente también puede verse privada de escolarización, sufrir desnutrición o carecer de acceso a agua potable salubre. Este concepto más amplio de pobreza se plasma en el Índice de Pobreza Multidimensional, una media ponderada de diez indicadores. Se considera que una persona está en situación de pobreza multidimensional cuando presenta carencias en, al menos, una tercera parte de dichos indicadores, cada uno de los cuales tiene un nivel determinado de privación.

Desde 2010, el *Informe sobre Desarrollo Humano* presenta los cálculos del Índice de Pobreza Multidimensional, que este año abarca a 101 países (véase la tabla 6 del *Anexo estadístico*). De estos cálculos se desprende que cerca de 1.500 millones de personas viven en situación de pobreza multidimensional. La tabla 2.2 enumera los cinco países con un mayor número de personas en situación de pobreza multidimensional; sin embargo, los países con mayores proporciones de población en situación de pobreza severa (con carencias en más de la mitad de los aspectos) son Níger, Sudán del Sur, Chad, Etiopía, Burkina Faso y Somalia, con más de un 60%, y Guinea-Bissau y Malí, con más de la mitad.

El Índice de Pobreza Multidimensional suele representar un promedio nacional, que puede esconder disparidades y grandes ámbitos de privación dentro de cada país. Se estima que en China 72 millones de personas viven en situación de pobreza multidimensional, pero su prevalencia varía en gran medida entre las distintas provincias, con mayor incidencia en las zonas rurales que en las urbanas (gráfico 2.9).

Además de examinar los índices de desarrollo humano y de pobreza multidimensional, resulta útil analizar el número absoluto de personas que sufren privaciones (gráfico 2.10).

Desaprovechamiento de un enorme potencial humano

Pese a los impresionantes logros alcanzados en numerosos ámbitos, se sigue desaprovechando un enorme potencial humano. En 2015, 204 millones de personas a nivel mundial —entre ellas 74 millones de jóvenes (de entre 15 y 24 años de edad)— no tenían empleo²⁴. Cerca de 830 millones de trabajadores en las regiones de países en desarrollo viven con menos de 2 dólares al día²⁵. La mitad de los trabajadores en los países en desarrollo y sus familias viven con menos de 4 dólares al día²⁶. El potencial de trabajo de estas personas no se aprovecha plenamente ni se remunera como es debido.

Dos grupos cuyo potencial no se aprovecha plenamente son las mujeres (en particular en el contexto del trabajo remunerado) y los jóvenes. Las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de buscar o encontrar trabajo remunerado, y, cuando lo tienen, también son menos susceptibles de tener un empleo estable u ocupar altos cargos. La Tasa de participación en la fuerza de trabajo a escala mundial (porcentaje de personas que participan activamente en el mercado laboral) en 2012 era aproximadamente del 50% entre las mujeres, frente al 76% entre los hombres²⁷. Ese mismo año, el 47% de las mujeres en edad de trabajar (a partir de 15 años) tenían un empleo, frente al 72% de los hombres. Prácticamente el 50% de las mujeres empleadas tiene un empleo vulnerable, frente al 44% de los hombres²⁸. A escala mundial, las mujeres ocupan solo el 18% de los cargos ministeriales, el

Pese a los impresionantes logros alcanzados en numerosos aspectos, se sigue desaprovechando un enorme potencial humano

TABLA 2.2

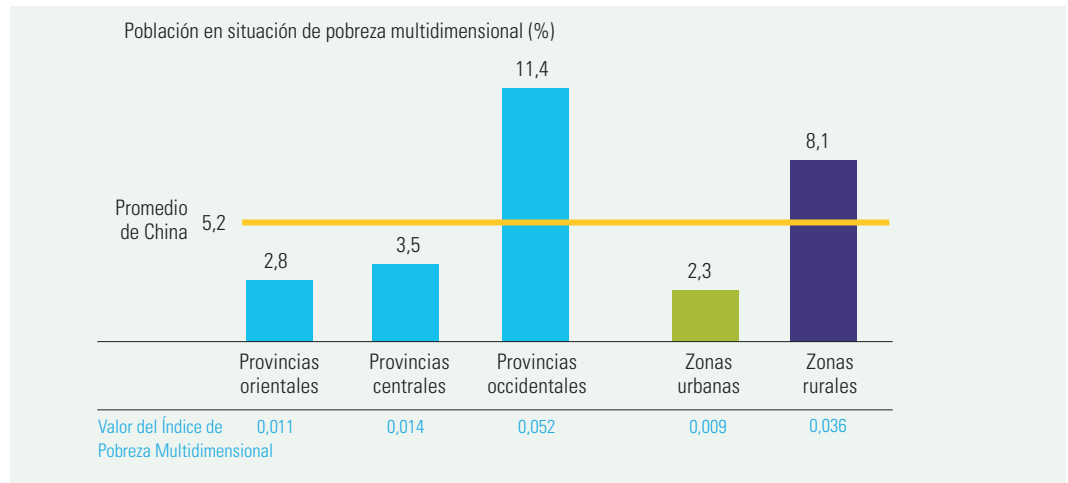
Países con más personas en situación de pobreza multidimensional

País	Año	Población en situación de pobreza multidimensional	
		(millones)	(%)
Etiopía	2011	78,9	88,2
Nigeria	2013	88,4	50,9
Bangladesh	2011	75,6	49,5
Pakistán	2012/2013	83,0	45,6
China	2012	71,9	5,2

Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos procedentes de Encuestas Demográficas y de Salud, Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados y encuestas nacionales de hogares.

GRÁFICO 2.9

Las zonas rurales de China presentan una mayor incidencia de pobreza multidimensional que las zonas urbanas (2012)

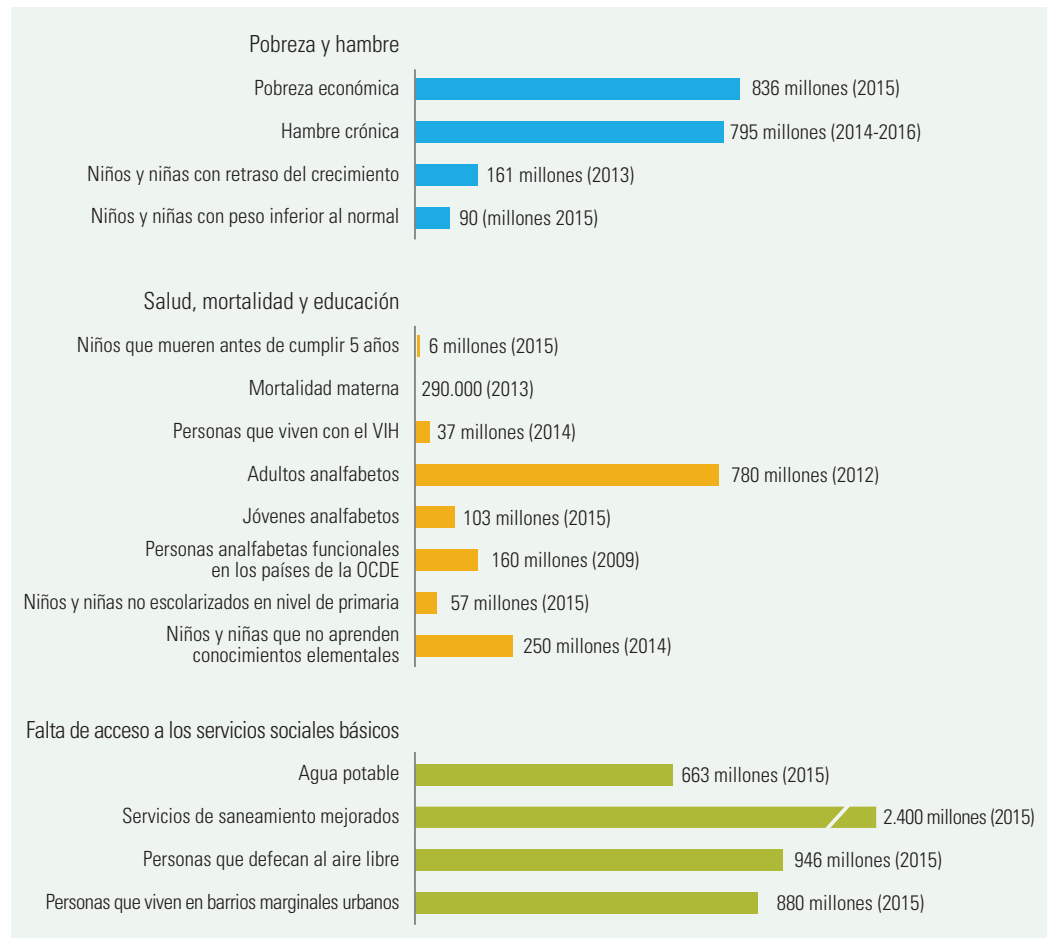


Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos procedentes del Estudio sobre la Situación de las Familias de China de 2012.

GRÁFICO 2.10

Magnitud de las privaciones humanas en el mundo

Más de 1.500 millones de trabajadores de todo el mundo tienen un empleo vulnerable



Fuente: Naciones Unidas 2015b; ONUSIDA 2015; UNESCO 2013a, 2014.

22% de los escaños parlamentarios y el 25% de los puestos de administración y gestión²⁹. En cerca del 32% de las empresas ninguna mujer ocupa un cargo directivo superior³⁰. Véanse los capítulos 4 y 6 para obtener más información acerca de estas cuestiones.

En la actualidad los trabajadores también permanecen más tiempo desempleados. Incluso en los Estados Unidos, donde parece haberse experimentado una mayor recuperación, a finales de mayo de 2015 casi el 30% de los demandantes de empleo llevaba más de seis meses desempleado³¹. Esto redundaba en perjuicio tanto de los trabajadores como de la economía, ya que las personas que llevan mucho tiempo sin trabajar pierden sus competencias y les cuesta encontrar empleos con el mismo nivel de cualificación. El desempleo de larga duración (a partir de 12 meses) empuja a las personas a empleos de bajo nivel y baja productividad en el sector informal, lo que los convierte en “trabajadores desalentados”, es decir, personas que querían trabajar, pero no buscan trabajo de forma activa por diversos motivos.

El crecimiento del empleo a escala mundial se ha ralentizado, situándose en cerca de un 1,4% anual desde 2011, muy por debajo de la tasa media de crecimiento anual del 1,7% registrada durante los años anteriores a la crisis (2000-2007)³². Si hubiera continuado la tendencia previa a la crisis, en 2014 habría habido en torno a 61 millones de personas más con empleo en todo el mundo. De mantenerse las tendencias actuales, la cifra mundial de demandantes de empleo podría alcanzar los 215 millones en 2018, frente a los 206 millones de 2014³³.

Trabajo vulnerable

En 2014, solo la mitad de los trabajadores del planeta tenían un empleo asalariado, con amplias variaciones entre las distintas regiones. En un conjunto de países cuyos datos abarcan el 84% del empleo mundial, el 26% de las personas empleadas tiene un contrato fijo, el 13% tiene un contrato temporal y el 61% restante trabaja sin contrato. El trabajo a tiempo parcial se encuentra muy extendido. Si tomamos los datos de 86 países que abarcan el 65% del empleo mundial, más del 17% de las personas empleadas trabajan a tiempo parcial. Este tipo de trabajo está más extendido entre las mujeres que entre los hombres (el 24% frente al 12%)³⁴.

Más de 1.500 millones de trabajadores de todo el mundo tienen un empleo vulnerable. El empleo vulnerable representa casi el 80% del trabajo en los países con un desarrollo humano bajo³⁵. La mayor parte de los trabajadores subempleados y mal remunerados trabajan en el sector informal. En la mayoría de las regiones de países en desarrollo, el trabajo en el sector informal representa más de

la mitad del trabajo no agrícola: el porcentaje más elevado es el registrado en Asia Meridional (82%), seguida de África Subsahariana (66%), el Este y Sudeste asiático (65%) y América Latina (51%). Cerca de 700 millones de trabajadores del sector informal viven en situación de pobreza extrema. En muchos países, el trabajo en el sector informal representa una parte considerable de la producción no agrícola nacional (por ejemplo, en la India suponía un 46% en 2008). El porcentaje es asimismo muy elevado en algunos países de África Occidental, como Benin, Níger y Togo, en los que supera el 50%³⁶.

Desempleo juvenil

En la actualidad, más de la mitad de la población mundial es menor de 30 años³⁷. Normalmente, estos jóvenes gozan de una mejor salud y una mejor educación que sus padres, y pueden sacar provecho de los medios y tecnologías de comunicación modernos que les permiten participar más activamente en una sociedad globalizada. Así pues, tienen mayores expectativas laborales, pero muchos de ellos no pueden encontrar trabajo.

En 2015, 74 millones de jóvenes (de entre 15 y 24 años de edad) carecían de empleo³⁸. La relación entre desempleo juvenil y adulto ha alcanzado un máximo histórico, y ha registrado valores especialmente elevados en los Estados Árabes, así como en partes de Europa Meridional y de América Latina y el Caribe³⁹. Por ejemplo, la tasa de desempleo juvenil en 2014 era 3,4 veces superior a la tasa de desempleo adulto en Italia, casi 3 veces mayor en Croacia y casi 2,5 veces más alta en Eslovaquia, Portugal y la República Checa. En términos absolutos, la tasa de desempleo juvenil también era elevada en estos países: 53% en España, 46% en Croacia, 35% en Portugal y 30% en Eslovaquia⁴⁰.

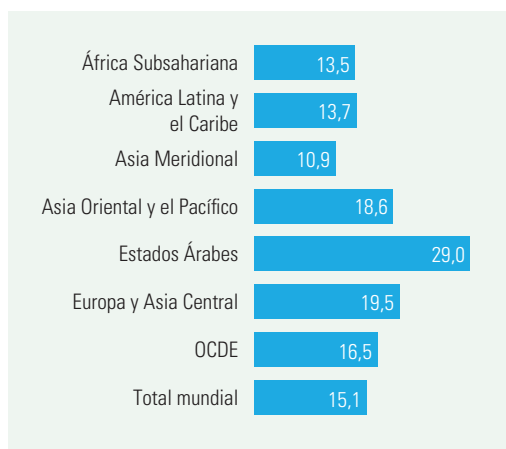
La región con mayor tasa de desempleo juvenil es la de los Estados Árabes, donde la creación de empleo en muchos países es insuficiente para una mano de obra cada vez más preparada (gráfico 2.11). Por ejemplo, entre 1995 y 2006, Egipto produjo 5 millones de titulados universitarios, pero solo generó 1,8 millones de empleos en sectores de servicios que requieren un mayor nivel de cualificación (sin incluir la construcción y el comercio mayorista y minorista)⁴¹.

El desempleo juvenil no se limita a los países con población joven. En países con población senescente, como España y Grecia, más de la mitad de los jóvenes económicamente activos se encuentran desempleados, situación que ha empeorado a causa de los índices persistentemente elevados de fracaso escolar. El abandono escolar afecta al 28% de la población de entre 18 y 24 años de edad en España,

En la actualidad,
más de la mitad de la
población mundial es
menor de 30 años

GRÁFICO 2.11

La región con mayor tasa de desempleo juvenil es la de los Estados Árabes (2008-2014)



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la OIT (2015e).

En 2015, 74 millones de jóvenes (de entre 15 y 24 años de edad) carecían de empleo

frente al 14% de media en la Unión Europea⁴². Los trabajadores jóvenes no cualificados tienen muchas menos probabilidades de conseguir un trabajo a tiempo completo en la economía formal.

El desempleo juvenil, agravado por la crisis financiera de 2008 y por la recesión mundial, parece abocado a continuar durante el lento crecimiento posterior a la crisis. Entre 2012 y 2020, se prevé que se incorporen al mercado laboral cerca de 1.100 millones de jóvenes demandantes de empleo, muchos de ellos en Asia Meridional y África Subsahariana⁴³. Por otro lado, existe un desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones. Este desajuste se asocia a la elevada proporción de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni están en formación. Una de las consecuencias de este fenómeno es la elevada tasa de desempleo juvenil, como en el caso de España, donde esta superaba el 50% a principios de 2015⁴⁴. Los países en desarrollo se enfrentan a muchos de estos problemas, pero tienen que dar empleo incluso a un mayor número de jóvenes, de forma que puedan absorber no solo a los altamente cualificados y familiarizados con las tecnologías, sino también a la creciente población juvenil menos preparada, gran parte de la cual tendrá que trabajar en la agricultura y los servicios básicos.

Para muchos trabajadores jóvenes, la única vía para el empleo en la economía formal es el trabajo temporal. Por consiguiente, tienen más probabilidades de ser despedidos, ya que muchos países, sobre todo en Europa, conceden prioridad a la protección de los trabajadores fijos de más edad. Desde el comienzo de la crisis, la proporción de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni están en formación ha experimentado un marcado aumento

en numerosos países⁴⁵. De hecho, la participación de los jóvenes en el mercado laboral está disminuyendo en todo el mundo. Una consecuencia de la baja participación y del alto desempleo juvenil son las escasas cotizaciones de jubilación o el comienzo tardío de estas. Otra es que, de no abordarse este problema, el creciente desempleo juvenil, en particular el de larga duración, pueda dejar a las economías una generación perdida de trabajadores (cuadro 2.2).

Como se menciona en el capítulo 1, cerca de 21 millones de personas en todo el mundo realizaban trabajos forzados en 2012 y, de esta cifra, 14 millones eran víctimas de explotación laboral y 4,5 millones, de explotación sexual (incluidas la prostitución y la pornografía forzadas)⁴⁶. Además, había unos 168 millones de niños y niñas trabajadores⁴⁷. Todo ello supone un desperdicio de potencial humano.

Nuevos retos para el desarrollo humano

Existen otros desafíos en materia de desarrollo humano aparte del desigual progreso humano, las privaciones humanas existentes y el desaprovechamiento de potencial humano.

CUADRO 2.2

Repercusiones del desempleo juvenil de larga duración

Los jóvenes que permanecen mucho tiempo desempleados no solo tendrán dificultades económicas, sino que también empezarán a olvidar sus competencias, reduciendo así sus posibilidades de encontrar trabajo en el futuro. Además, pierden autoestima, lo que repercute en su bienestar y en el de sus familiares. El desempleo juvenil puede mermar también el potencial económico del país al infrautilizarse las capacidades humanas. Asimismo, socava la cohesión social, lo que puede dar lugar al incremento de la delincuencia, la violencia y el malestar social, afectando a comunidades enteras.

Un estudio de 69 países reveló que estar sin empleo se traduce en opiniones negativas acerca de la eficacia de la democracia, sobre todo entre los desempleados de larga duración¹. En África Septentrional, el aplazamiento de la transición de la juventud a la edad adulta ha avivado el resentimiento y el malestar. En Somalia, donde se registra una tasa de desempleo juvenil del 67%, los sentimientos de exclusión social y marginación económica han aumentado la vulnerabilidad de los jóvenes al reclutamiento por grupos extremistas².

Nota:

1. Altindag y Mocan 2010. 2. PNUD 2012c.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

Algunos suponen ya una amenaza (como la creciente desigualdad y el cambio climático), otros han ido cambiando rápidamente de magnitud y naturaleza (como la inseguridad humana, las crisis y las vulnerabilidades) y otros tienen amplias repercusiones que aún no se han cuantificado (como el crecimiento demográfico, el aumento de la urbanización y las epidemias mundiales).

Creciente desigualdad

En los últimos años, el incremento de las rentas en todo el mundo ha traído consigo una creciente desigualdad en cuanto a ingresos, riqueza y oportunidades. La desigualdad se puede medir con el coeficiente de Gini, que se expresa como un valor entre 0 (todas las personas tienen lo mismo) y 1 (una persona lo tiene todo).

Entre 1990 y 2010, y en vista del tamaño de la población, la desigualdad de ingresos aumentó de media un 11% en los países en desarrollo. Una amplia mayoría de los hogares de dichos países —más del 75% de la población— vive en una sociedad en la que los ingresos se distribuyen de manera más desigual que en los años noventa. La desigualdad de ingresos también constituye un grave problema en los países desarrollados. Entre la década de 1990 y el año 2010, la desigualdad en las rentas de los hogares creció un 9% en los países de altos ingresos⁴⁸. Pese al aumento de la desigualdad de ingresos entre los hogares en muchos países, algunos cálculos ponen de manifiesto su reducción a escala mundial, dada la convergencia entre los ingresos medios de las regiones desarrolladas y en desarrollo⁴⁹.

La desigualdad se puede medir con el IDH ajustado por la Desigualdad. Cada componente se descuenta en función de la magnitud de la desigualdad que presente dicho componente. El valor del IDH ajustado por la Desigualdad es un 33% inferior al valor del IDH en África Subsahariana y más de un 25% inferior en Asia Meridional y los Estados Árabes

(tabla 2.3). En cuatro países, a saber, las Comoras, Namibia, la República Centroafricana y Sierra Leona, el valor del IDH ajustado por la Desigualdad es más de un 40% menor. En otros 35 países es entre un 30% y un 40% más bajo.

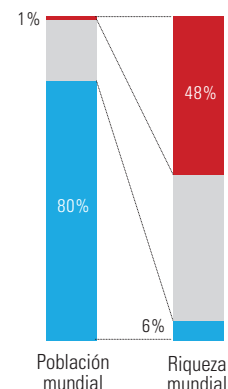
Se han observado marcados aumentos en la cima de la distribución de los ingresos. Entre 1976 y 2011, la parte de los ingresos anuales totales obtenida por el 1% más rico de la población en los Estados Unidos ascendió del 9% al 20%. De forma análoga, entre 1980 y 2007, la parte obtenida por el 1% más rico de la población del Reino Unido aumentó del 7% al 13%⁵⁰. Algunos países en desarrollo siguen pautas similares. En Colombia, el 1% más rico de la población con rentas altas obtiene el 20% de los ingresos nacionales, y la situación es semejante en Sudáfrica⁵¹. Las crecientes desigualdades de ingreso presentes en las economías han afectado cada vez más a los trabajadores, y esa es la cuestión que plantea Robert Reich, ex Secretario de Trabajo de los Estados Unidos, en su contribución especial (recuadro firmado).

Existe una gran desigualdad en lo que respecta a la riqueza mundial. De hecho, una pequeña élite se embolsa una parte considerable de dicha riqueza. En 2014, el 1% más rico poseía el 48% de la riqueza mundial, porcentaje que se prevé que supere el 50% en 2016⁵². Cerca del 80% de la población del planeta posee únicamente el 6% de la riqueza mundial (gráfico 2.12). En efecto, solo 80 personas juntas poseen tanta riqueza como los 3.500 millones de personas más pobres del mundo. Esta desigualdad se ha convertido en un grave problema, tanto para la eficiencia económica como para la estabilidad social⁵³.

Las desigualdades no se limitan a los ingresos. Sigue existiendo una desigualdad de oportunidades generalizada, sobre todo con respecto a la educación. En Asia Meridional, a finales de la década de 2000, los niños del quintil más rico tenían el doble de probabilidades de terminar la educación primaria que los pertenecientes al quintil más pobre⁵⁴.

GRÁFICO 2.12

Cerca del 80% de la población del planeta posee únicamente el 6% de la riqueza mundial (2014)



Fuente: Oxfam 2015.

Solo 80 personas juntas poseen tanta riqueza como los 3.500 millones de personas más pobres del mundo

TABLA 2.3

Valores del Índice de Desarrollo Humano y del Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad en determinadas regiones (2014)

Región	Valor del Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Valor del IDH ajustado por la Desigualdad	Pérdida debida a la desigualdad (%)
África Subsahariana	0,518	0,345	33,3
Asia Meridional	0,607	0,433	28,7
Estados Árabes	0,686	0,512	25,4
América Latina y el Caribe	0,748	0,570	23,7

Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.



Desigualdad y mercados de trabajo

El argumento esgrimido a finales del siglo XIX sobre la presunta “libertad contractual” sostenía que todo acuerdo entre empleadores y trabajadores era perfectamente lícito si ambas partes prestaban voluntariamente su consentimiento.

Por tanto, los trabajadores no valían más que los salarios que podían exigir en el mercado de trabajo. El hecho de que trabajaran duro 12 horas diarias en talleres de explotación porque no les quedaba otra alternativa no suponía un problema. Habían accedido “voluntariamente” a tales condiciones.

Era una época de gran esplendor para unos pocos y de miseria para muchos. Y también de corrupción, pues los lacayos de capitalistas sin escrúpulos colocaban sacos de dinero en las mesas de dóciles legisladores.

Finalmente, tras décadas de lucha obrera y agitación política, el siglo XX trajo consigo la idea de que el capitalismo requiere unas normas mínimas de dignidad y justicia, tales como la seguridad en el lugar de trabajo, un salario mínimo, una jornada máxima (y una retribución de hora y media por cada hora extraordinaria) y la prohibición del trabajo infantil.

También aprendimos que en el capitalismo debe existir un adecuado equilibrio de poder entre las grandes empresas y los trabajadores.

Lo hemos conseguido a través de leyes de defensa de la competencia que han reducido la capacidad de los gigantes empresariales de imponer su voluntad y a través de leyes de trabajo que han conferido a los trabajadores el derecho a la organización y a la negociación colectiva.

En los años cincuenta, cuando el 35% de los trabajadores del sector privado estadounidense pertenecían a un sindicato, podían negociar condiciones de trabajo y salarios mejores que los que habrían ofrecido voluntariamente los empleadores en caso contrario.

Pero ahora parece que el país está volviendo al siglo XIX.

Las empresas están cambiando el trabajo a tiempo completo por trabajadores temporales, independientes y por contrata que no quedan amparados por las protecciones laborales establecidas hace décadas.

Entretanto, las principales empresas de la nación y los bancos de Wall Street son más grandes y más poderosos que nunca.

Además, la afiliación sindical ha caído por debajo del 7% de los trabajadores del sector privado.

Así pues, no resulta sorprendente que estemos oyendo de nuevo que los trabajadores no valen más de lo que pueden conseguir en el mercado.

No obstante, como deberíamos haber aprendido hace un siglo, los mercados de trabajo no existen en la naturaleza, sino que son creados por los seres humanos. La verdadera cuestión es de qué forma se organizan y en beneficio de quién.

A finales del siglo XIX se organizaban en beneficio de una pequeña élite. Pero a mediados del siglo XX se organizaron en favor de la gran mayoría.

Durante los 30 años posteriores al final de la Segunda Guerra Mundial, a medida que se duplicaba el tamaño de la economía, también lo hacían los salarios de la mayoría de los estadounidenses, y también mejoraban las jornadas y las condiciones de trabajo.

Sin embargo, desde 1980 aproximadamente, aunque la economía se ha vuelto a duplicar (pese a la Gran Recesión), se han estancado los salarios de la mayoría de los estadounidenses y han empeorado sus prestaciones y condiciones laborales.

Esto no se debe a que haya disminuido el valor de la mayoría de los estadounidenses. De hecho, la productividad de los trabajadores es mayor que nunca.

Se debe a que las grandes empresas, Wall Street y un grupo de personas extremadamente ricas han adquirido poder político para organizar el mercado de formas que han aumentado su riqueza sin tener en cuenta a la mayoría de los estadounidenses.

Entre ellas figuran acuerdos comerciales que protegen la propiedad intelectual de las grandes empresas y los activos financieros de Wall Street, pero no los empleos ni los salarios de los ciudadanos estadounidenses.

Se acuerdan rescates financieros de los grandes bancos de Wall Street, así como de sus ejecutivos y accionistas, cuando no pueden pagar lo que deben, pero no de los propietarios de viviendas que no pueden afrontar el pago de sus hipotecas.

Se protege contra la insolvencia a las grandes empresas, permitiéndoles liberarse de sus deudas, incluidos los contratos de trabajo, pero no a los titulados universitarios abrumados por las deudas estudiantiles.

Se establecen programas de clemencia en el marco de la defensa de la competencia para una gran parte de la industria estadounidense, incluidas las grandes empresas de televisión por cable (Comcast, AT&T, Time-Warner), las grandes tecnológicas (Amazon, Google), las grandes farmacéuticas, los principales bancos de Wall Street y los gigantes minoristas (Walmart).

Pero también hay menos tolerancia hacia los sindicatos, ya que los trabajadores que intentan crear sindicatos son despedidos impunemente y cada vez más Estados adoptan las denominadas leyes de “derecho al trabajo”, que debilitan la actividad sindical.

Parece que estamos regresando a toda velocidad a finales del siglo XIX. ¿Qué logrará invertir la tendencia esta vez?

Robert Reich

Ex Secretario de Trabajo de los Estados Unidos

También se observan graves desigualdades en materia de salud. En América Latina y el Caribe y en Asia Oriental, los niños del quintil de ingresos más

pobre son unas tres veces más propensos a morir antes de cumplir cinco años que los del quintil más rico. Se observan asimismo amplias disparidades en

materia de salud entre las zonas urbanas y las rurales: en América Latina y Caribe la mortalidad infantil en las zonas rurales supera en un tercio la registrada en las zonas urbanas⁵⁵.

Crecimiento y estructura de la población

Se prevé que la población mundial aumente de 7.300 millones a 9.600 millones entre 2015 y 2050. La mayor parte de este crecimiento se producirá en los países en desarrollo, cuya población pasará de 6.000 millones a 8.200 millones. Dicho incremento se puede atribuir en gran parte a la elevada fecundidad de 15 países, en su mayoría menos adelantados, de África Subsahariana. Se calcula que en 2050 el 85% de la población mundial vivirá en regiones de países en desarrollo⁵⁶. El crecimiento demográfico tiene importantes repercusiones para el desarrollo humano y afecta de forma directa a la vida de las mujeres y niñas, en particular en lo concerniente a la mano de obra y los empleos, al trabajo de cuidados y a la protección social, que se analizan en los capítulos 4 y 6. El envejecimiento también constituye un problema fundamental.

Un aspecto del crecimiento demográfico es la ampliación de una considerable clase media mundial, entendida como los hogares que gastan entre 10 y 100 dólares diarios per cápita (en términos de paridad del poder adquisitivo)⁵⁷. Se espera que la clase media mundial integre a 4.900 millones de personas —casi el 57% de la población del planeta— en 2030, de las cuales 3.200 millones se concentrarán en Asia y el Pacífico, principalmente en China y la India. Se prevé que el consumo de la clase media en los 10 países con mayor población de esta clase (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Federación de Rusia, Francia, India, Indonesia, Japón y México) ascienda a 38 billones de dólares en 2030⁵⁸. Estos cambios tendrán importantes repercusiones en las pautas de consumo y el nivel de vida de una gran parte de la población mundial y, por ende, en la sostenibilidad ambiental y otros aspectos del desarrollo humano.

Gracias a los avances tecnológicos en medicina, nutrición e infraestructuras de saneamiento, la población de la mayoría de los países es más longeva con avances que, a menudo, mejoran la cantidad y calidad de los servicios sociales básicos, sobre todo en los países pobres. A lo largo de la primera década del siglo XXI, la esperanza de vida mundial aumentó en más de tres años⁵⁹. La mayor longevidad es un indicio alentador de desarrollo humano, pero plantea nuevas cuestiones que han de tenerse en cuenta en las políticas públicas en materia de trabajo, atención sanitaria y seguridad social, así como en las relativas a las edades de jubilación y las pensiones; dichas cuestiones se retomarán en los capítulos 3 y 6.

Como consecuencia de la mayor longevidad y del descenso de la fecundidad, las personas de edad avanzada componen ahora una creciente proporción de las poblaciones nacionales. Este envejecimiento queda reflejado en la tasa de dependencia de la población de edad avanzada, esto es, la relación entre el número de personas a partir de 65 años y el número de personas en edad de trabajar (de 15 a 64 años). En las regiones de países en desarrollo, la tasa era de aproximadamente un 10% en 2015, y se espera que ascienda al 47% de aquí a 2050⁶⁰. Aunque el envejecimiento de la población es un fenómeno mundial, los países se encuentran en distintas fases en función de sus niveles de desarrollo y de su estado de transición demográfica (gráfico 2.13). En los países con desarrollo humano bajo, el principal impulsor de una elevada tasa de dependencia es la población joven (niños menores de 15 años). En los países con desarrollo humano muy alto, las presiones demográficas de las poblaciones joven y de edad avanzada son similares, pero muy pronto predominará la población de más edad.

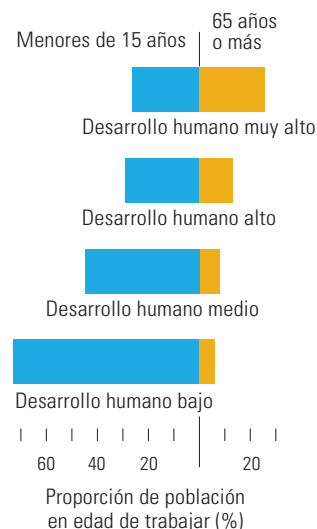
Aumento de la urbanización

El mundo está experimentando una transición sin precedentes de la vida rural a la urbana. En 1950, vivía en ciudades una tercera parte de la población mundial; en 2000, cerca de la mitad eran habitantes urbanos, y se calcula que dos terceras partes de la población mundial residirán en zonas urbanas en 2050 (gráfico 2.14). Este rápido aumento afectará principalmente a los países en desarrollo. África y Asia —cuyo grado de urbanización sigue siendo inferior al de las demás regiones— registrarán las tasas más rápidas de crecimiento urbano. Se prevé que la población urbana de África se dispare del 40% actual al 56% en 2050 y que la de Asia lo haga del 48% al 64%⁶¹.

Un factor impulsor de la rápida urbanización en los países en desarrollo es la migración del campo a la ciudad motivada por las mejores oportunidades de trabajo que brindan las zonas urbanas (“factores de atracción”). El país con mayor migración del campo a la ciudad es China, donde cerca de 275 millones de personas, equivalentes a más de un tercio de la población activa, son trabajadores migrantes procedentes de las zonas rurales⁶². En muchos países en desarrollo la migración del campo a la ciudad se debe, al menos en parte, a desastres naturales (como las inundaciones) y a la creciente degradación y desertificación de las tierras, que dificultan la agricultura (“factores de expulsión”). Por ejemplo, muchas personas están emigrando de zonas damnificadas por la sequía en el nordeste de Brasil a las favelas de Río de Janeiro⁶³.

GRÁFICO 2.13

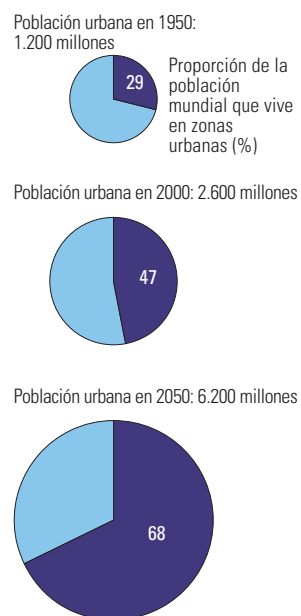
En los países con desarrollo humano bajo, el principal impulsor de una elevada tasa de dependencia es la población joven (2014)



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de ONU-DAES (2013b).

GRÁFICO 2.14

En 1950 vivía en ciudades una tercera parte de la población mundial, en la actualidad lo hacen más de la mitad de las personas y en 2050 serán más de dos tercios



Fuente: WEF 2015.

La urbanización puede mejorar el bienestar económico de las sociedades, pero también plantea numerosos desafíos para el desarrollo humano

La urbanización puede mejorar el bienestar económico de las sociedades. Más de la mitad de la población mundial vive en ciudades, pero genera más del 80% del PIB mundial⁶⁴. En la mayoría de los países, la salud de los habitantes de las ciudades ha mejorado mediante el acceso a una mejor educación y atención sanitaria, unas mejores condiciones de vida y unas intervenciones de salud pública específicas. Las ciudades resultan prometedoras en cuanto a la mejora del bienestar humano⁶⁵.

Sin embargo, la urbanización también plantea numerosos desafíos para el desarrollo humano. Ejerce presión sobre las infraestructuras de las ciudades —como las de vivienda, electricidad, agua potable y saneamiento— y puede repercutir de forma negativa en la calidad de vida de los habitantes. Se estima que cerca del 40% de la expansión urbana se produce en forma de barrios marginales, lo que supone un agravamiento de las disparidades económicas y las condiciones insalubres. Casi 700 millones de habitantes de barrios marginales urbanos carecen de un saneamiento adecuado, hecho que, junto con la escasez de agua potable salubre, plantea el riesgo de enfermedades transmisibles como el cólera y la diarrea, sobre todo entre los niños⁶⁶. Además, la urbanización crea desigualdades de ingresos y de oportunidades, no solo entre las zonas rurales y urbanas, sino también entre los distintos grupos socioeconómicos de las ciudades, lo que puede generar tensiones sociales⁶⁷.

Seguridad humana

El desarrollo humano se encuentra amenazado por diversas causas. En 2014, el mundo fue testigo de amplios conflictos, violencia y violaciones de derechos humanos que provocaron el desplazamiento masivo de personas, tanto dentro como fuera de sus países. A finales de 2014, se habían desplazado cerca de 60 millones de personas en todo el mundo, la mayor cifra registrada desde la Segunda Guerra Mundial. Si estas personas integrasen una nación, serían el 24º país más grande del planeta. Se produjeron múltiples conflictos en Iraq, Nigeria, Pakistán, la República Árabe Siria, la República Democrática del Congo, Sudán del Sur y Ucrania⁶⁸.

En torno a una tercera parte de estos 60 millones de personas eran refugiados o solicitantes de asilo, y más de 38 millones se habían desplazado dentro de las fronteras de sus propios países. De la documentación disponible se desprende que los niños representaban la mitad de la población mundial de refugiados, lo que constituye el mayor porcentaje en diez años. La principal causa de este incremento ha sido el creciente número de niños refugiados de origen afgano, somalí y sirio⁶⁹.

Entre 2000 y 2013, el número total de víctimas mortales del extremismo violento —actos cometidos con intención de provocar un estado de terror en la población general, en un grupo de personas particular o en determinadas personas— aumentó de 3.361 a 17.958⁷⁰. El Estado Islámico de Iraq y el Levante y grupos armados asociados han perpetrado brutales ataques contra la población civil en Iraq, Siria, Turquía y otros países, que han incluido asesinatos, violaciones y esclavitud sexual, tortura, conversión religiosa forzada y el reclutamiento de niños. Boko Haram ha secuestrado y agredido a civiles en Benin, Chad, Camerún, Nigeria y Níger, y los militantes de Al-Shabaab han cometido actos similares en Somalia y Kenya. Nacido en Uganda pero con actividad en la República Centroafricana, la República Democrática del Congo y Sudán del Sur, el Ejército de Resistencia del Señor, una secta militante, también ha cometido atrocidades humanas.

Las personas que viven bajo la amenaza de violencia a causa del extremismo violento y los conflictos no solo pierden su libertad, sino que además tienen menos oportunidades de ampliar sus capacidades. Con la destrucción de las infraestructuras básicas —físicas y sociales—, tienen menos oportunidades de ganarse el sustento y un menor acceso a servicios sanitarios y a la escolarización. Los padres que temen por la seguridad física y sexual de sus hijos son más propensos a sacarlos de la escuela⁷¹. En conjunto, estas condiciones incrementan las responsabilidades de cuidado dentro del hogar.

También el extremismo violento y los conflictos socavan el desarrollo humano colectivo. La intimidación y la violencia pueden desmoralizar a las comunidades y destruir las estructuras sociales y las instituciones políticas, de modo que debilitan la cohesión y los Estados. Además, la violencia dirigida contra grupos específicos puede intensificar las divisiones sociales existentes. Los grupos extremistas agreden o amenazan con frecuencia a las mujeres y a las minorías sexuales, étnicas y religiosas, recurriendo a menudo a la violación como muestra de poder y crueldad⁷². Estas amenazas se extienden a escala mundial y sus efectos traspasan las fronteras nacionales, debido no solo a los flujos de refugiados, sino también a la inseguridad de cuándo y dónde podría producirse un atentado terrorista.

Las actividades extremistas violentas y los conflictos a gran escala dificultan a los gobiernos la prestación de servicios sociales esenciales como una atención sanitaria y una educación básicas. Se estima que unos 30 millones de niños y niñas en países afectados por conflictos no asisten a la escuela⁷³. Así pues, los jóvenes con bajo nivel educativo y pocas oportunidades económicas son susceptibles de ser

reclutados por extremistas y, cada vez más, a través de Internet. Por ejemplo, en Somalia, el elevado desempleo, la falta de una educación adecuada y la escasa participación política han fomentado el alistamiento de jóvenes en el grupo Al-Shabaab⁷⁴.

Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento de las mujeres exige la autonomía femenina en todos los ámbitos de la vida, a saber, financiero, económico, político, social y cultural, tanto dentro como fuera del hogar. Están mejorando las medidas de paridad de los géneros, pero dicha paridad podría no conducir al verdadero empoderamiento en los países que, en general, presentan un desarrollo bajo.

También se han producido mejoras en la igualdad de género, entendida como las relaciones socialmente construidas entre hombres y mujeres. Las mujeres se encuentran mejor representadas en la toma de decisiones políticas, y los “techos de cristal” que limitan su ascenso en el lugar de trabajo se están resquebrajando, e incluso rompiendo. En muchas sociedades están cambiando las funciones estereotipadas de hombres y mujeres, al igual que el reparto de responsabilidades en el hogar.

Aun así, las mujeres son despojadas deliberadamente de su poder mediante procesos que se refuerzan mutuamente en todos los aspectos de la vida. Se ven condicionadas por los prejuicios existentes en las creencias sociales, las normas y los valores culturales. Son objeto de discriminación en las estructuras económicas, políticas y sociales, así como en las instituciones, las políticas y las estrategias. Con demasiada frecuencia se ven limitadas por una situación real y percibida de inseguridad física.

La violencia contra las mujeres y, en particular, la violencia doméstica, se manifiesta en todas las sociedades, en todos los grupos socioeconómicos y en todos los niveles de educación. Con arreglo a un estudio mundial llevado a cabo en 2013, 1 de cada 3 mujeres (35%) ha sido víctima de violencia física o sexual por parte de su pareja o de violencia sexual por parte de una persona distinta de su pareja⁷⁵. Sin embargo, en algunos países la cifra se eleva hasta el 70%⁷⁶. En la mayoría de los casos, estas agresiones no se denuncian a la policía. De las entrevistas realizadas a 42.000 mujeres en los 28 Estados miembros de la UE se desprende que solo el 14% de las mujeres había denunciado el incidente más grave de violencia por parte de su pareja, y únicamente un 13% cuando el autor no había sido su pareja⁷⁷.

Esta violencia influye en el empoderamiento de las mujeres. Resulta difícil determinar con exactitud sus efectos en el desarrollo humano, pero

se han intentado cuantificar algunos de los costos que supone desde el punto de vista financiero. En Australia, se ha estimado que el costo de la violencia contra las mujeres y los niños dentro y fuera del hogar asciende a 14.000 millones de dólares australianos al año. En Viet Nam, la violencia doméstica contra las mujeres cuesta cerca de un 1,4% del PIB en lucro cesante y gastos corrientes para tratar las consecuencias de la violencia sobre la salud, lo que genera una pérdida total de producción equivalente al 1,8% del PIB⁷⁸.

Crisis, vulnerabilidades y riesgos

En muchas sociedades, y en particular en las comunidades pobres, el desarrollo humano se ve socavado por convulsiones, vulnerabilidades y riesgos de diversa índole, como las crisis económicas y financieras, el aumento de los precios de los alimentos y de las inseguridades alimentarias, la subida de los precios de la energía, la aparición de nuevos riesgos sanitarios y las epidemias. Cualquiera de ellos puede ralentizar, hacer retroceder o destruir por completo el desarrollo humano, como puso de manifiesto la crisis económica y financiera de los años 2008 y 2009. En América Latina hay 3,2 millones más de personas en situación de pobreza de lo que cabía esperar sin la crisis⁷⁹. A escala mundial, en 2014 había, como mínimo, 61 millones de empleos menos de lo previsto⁸⁰.

Nuevos riesgos sanitarios

Las enfermedades no transmisibles (o crónicas) se han convertido en un riesgo sanitario a escala mundial. Causan la muerte de 38 millones de personas al año, de las cuales casi tres cuartas partes (28 millones) corresponden a países de ingresos bajos o medianos. Las enfermedades cardiovasculares son la causa de la mayoría de las muertes debidas a enfermedades no transmisibles (aproximadamente 18 millones), seguidas por el cáncer (8,2 millones), las enfermedades respiratorias (4 millones) y la diabetes (1,5 millones)⁸¹.

El tabaco ocasiona cerca de 6 millones de muertes al año (incluidas las debidas al humo ajeno), cifra que se prevé que aumente hasta los 8 millones en 2030⁸². Asimismo, 2 millones de mujeres y niños —4 cada minuto— son víctimas de una muerte prematura debido a enfermedades causadas por la contaminación del aire en espacios cerrados, principalmente por los humos generados en la cocina⁸³.

La obesidad, pese a ser una circunstancia evitable y reversible, representa una proporción cada vez mayor de las enfermedades no transmisibles. A

También el extremismo violento y los conflictos socavan el desarrollo humano colectivo

Las enfermedades no transmisibles (o crónicas) se han convertido en un riesgo sanitario a escala mundial

lo largo de los últimos 20 años, el sobrepeso y la obesidad se han convertido en una lacra sanitaria a escala mundial, que, si bien al principio se limitaba a los países desarrollados, ha pasado a afectar también a los países en desarrollo, sobre todo a las zonas urbanas (gráfico 2.15). En torno a 2.100 millones de personas, que representan casi el 30% de la población mundial, padecen sobrepeso u obesidad, y un 62% de ellas vive en países en desarrollo, con amplias variaciones de una región a otra. Se prevé que el número de niños y niñas con sobrepeso se duplique de aquí a 2030⁸⁴.

Las enfermedades no transmisibles no son solo una cuestión de estilo de vida, sino que también guardan una estrecha relación con la pobreza y la necesidad. Las personas pobres a menudo se ven obligadas a consumir alimentos baratos, muy elaborados y con escaso contenido de nutrientes, de modo que su ingesta se compone en gran medida de calorías sin aporte de microelementos nutritivos. La proliferación de las enfermedades no transmisibles está intrínsecamente vinculada a las influencias sociales.

Epidemias

En el año 2014 tuvo lugar un grave brote del virus del Ébola. A finales de mayo de 2015, se habían contabilizado cerca de 27.000 casos declarados, confirmados, probables y sospechosos y 11.000 muertes en Guinea, Liberia y Sierra Leona. Más de 5.000 niños resultaron infectados y 16.000 niños perdieron a uno o ambos progenitores o a su cuidador principal⁸⁵.

Algunas de las principales consecuencias de este brote fueron el cierre de escuelas, amenazas a los logros sanitarios alcanzados anteriormente y el

declive económico. Se calcula que unos 5 millones de niños se vieron privados de educación en Guinea, Liberia y Sierra Leona, donde las escuelas permanecieron cerradas durante meses⁸⁶. En Sierra Leona, el número de niños y niñas menores de 5 años que recibían tratamiento para la malaria disminuyó un 39% entre mayo y septiembre de 2014. En Liberia, el porcentaje de mujeres que daban a luz con la asistencia de personal sanitario cualificado cayó de un 52% en 2013 a solo un 37% entre mayo y agosto de 2014⁸⁷.

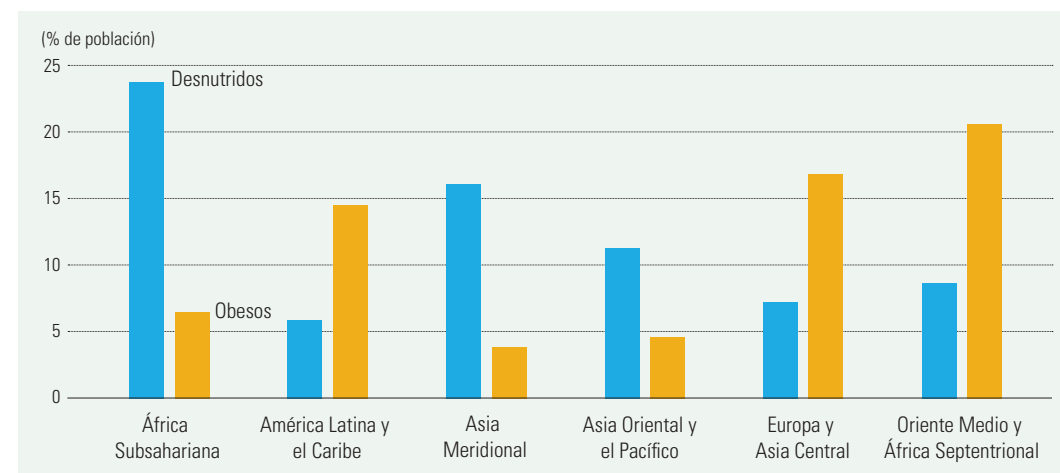
Las repercusiones presupuestarias totales del virus del Ébola en Guinea, Liberia y Sierra Leona ascendieron a más de 500 millones de dólares en 2014, lo que equivale prácticamente al 5% de sus PIB combinados. En 2015, se estimó que las pérdidas de producción superaban el 12% del PIB⁸⁸. Asimismo, los países han experimentado una reducción de la producción agrícola, una posible inseguridad alimentaria, una bajada de los salarios y la suspensión de los planes de inversión por parte de asociados externos.

Cambio climático

Comunidades de todo el mundo son cada vez más vulnerables a los efectos perjudiciales del cambio climático, tales como la pérdida de diversidad biológica. Las personas más expuestas son las que viven en zonas áridas, taludes, terrenos con suelos deficientes y ecosistemas forestales. Se calcula que estas frágiles tierras albergaban a cerca de 1.300 millones de personas en 2002 (el doble que hace 50 años) y cada vez se han visto sometidas a mayor presión⁸⁹. Las emisiones mundiales de dióxido de carbono, que influyen en el cambio climático, han aumentado un 50% desde 1990⁹⁰.

GRÁFICO 2.15

Las tasas de desnutrición y obesidad varían de una región a otra (año más reciente disponible)



Fuente: Banco Mundial 2015a.

El cambio climático agrava todas estas vulnerabilidades, de forma que limita las oportunidades de las generaciones presentes y futuras. Los efectos son especialmente graves para los países en desarrollo y su población más pobre, que a menudo vive en las zonas ecológicas más frágiles y cuya vida y sustento suelen depender directamente del medio natural. El cambio climático supone una amenaza existencial para los pequeños Estados insulares en desarrollo.

La disponibilidad de recursos hídricos se verá cada vez más afectada por el cambio climático, que en África podría exponer a 250 millones de personas a un mayor estrés por falta de agua. En algunos países la sequía podría reducir a la mitad los rendimientos de la agricultura de secano de aquí a 2020⁹¹. En todo el territorio de África Subsahariana y Asia Meridional y Oriental, las variaciones de la sequía y las precipitaciones podrían causar mayores pérdidas de productividad en los cultivos de alimentos básicos.

Es probable que los cambios climáticos de los últimos decenios ya hayan influido en algunos resultados en materia de salud. Se consideró que estos cambios habían sido responsables de un 2,4% de los casos de diarrea de todo el mundo y del 6% de los casos de malaria en algunos países de ingresos medianos en el año 2000⁹². El intenso “ruido de fondo” que provocan otros factores causales dificulta la determinación de los pequeños cambios, pero, una vez identificados, los casos de atribución causal se afianzan al realizar observaciones similares en distintas poblaciones.

Los primeros cambios detectables en la salud humana podrían ser alteraciones en el ámbito geográfico (latitud y altitud) y en la estacionalidad de determinadas enfermedades infecciosas, en particular de las transmitidas por vectores, como la malaria o el dengue, y de las transmitidas por los alimentos, como la salmonelosis, que alcanzan su punto álgido en los meses más cálidos. Tanto en verano como en invierno, unas temperaturas medias más altas en combinación con una mayor variabilidad climática podrían alterar el patrón de exposición a extremos térmicos, con los consiguientes efectos para la salud.

Por el contrario, las consecuencias en la salud pública de la alteración de los ecosistemas naturales y gestionados productores de alimentos, el aumento del nivel del mar y los desplazamientos demográficos debidos a peligros físicos, la pérdida de tierras, perturbaciones económicas y conflictos civiles probablemente no se manifiesten hasta pasados varios decenios.

Asimismo, millones de personas se ven afectadas por desastres naturales. Entre 2003 y 2013, hubo una media de 388 desastres naturales al año, que

afectaron a 216 millones de personas y se cobraron la vida de 106.654. Sin embargo, en 2013 se registró el menor número de desastres naturales en 16 años, 330, que afectaron a 97 millones de personas y se cobraron la vida de 21.610. El daño total también fue menor, ya que se bajó del promedio anual de 157.000 millones de dólares registrado durante el período 2003-2013 a 119.000 millones de dólares en 2013. En cuanto al número de muertes, de los 10 países más afectados en 2013, 5 tenían ingresos bajos o medianos bajos⁹³. Desde 2008, se estima que los desastres naturales han ocasionado el desplazamiento de una persona cada segundo y, solo en 2014, 19,3 millones de personas se vieron obligadas a abandonar sus hogares⁹⁴.

Desarrollo humano: proyección de futuro

El desarrollo humano registrado ha sido muy diverso, con marcadas diferencias entre las distintas regiones, los distintos países y los diferentes grupos. Si bien se han logrado impresionantes avances en algunos frentes, siguen existiendo importantes privaciones que plantean enormes desafíos en materia de desarrollo humano. La tabla A2.1 incluida al final del capítulo presenta un balance de los progresos y privaciones humanos.

Esta dinámica debe entenderse en el contexto de un mundo transformado. Actualmente el mundo es muy distinto del que era en 1990, cuando vieron la luz el concepto de desarrollo humano y las herramientas creadas para evaluar el bienestar humano. El panorama del desarrollo no es el mismo: los ejes de crecimiento mundiales han cambiado, han tenido lugar importantes transiciones demográficas y ha surgido una nueva oleada de desafíos para el desarrollo.

Es preciso contextualizar el concepto de desarrollo humano a fin de que constituya un fundamento analítico más pertinente para afrontar los nuevos desafíos que plantea un mundo en plena evolución. Con miras a mejorar la solidez y pertinencia del marco actual de cara al futuro, se tendrán que volver a examinar las cuestiones relacionadas con las capacidades y opciones individuales y colectivas; la forma de solucionar sus probables incompatibilidades en diversas situaciones; las posibles jerarquías existentes entre dichas opciones; las opciones y capacidades intergeneracionales (tanto para las generaciones presentes como para las futuras, que reflejan la noción de sostenibilidad); y el desarrollo humano en situaciones de crisis y vulnerabilidad.

Ya se ha empezado a reflexionar sobre algunas de estas cuestiones. Se han propuesto nuevos conceptos de bienestar humano (como el bienestar

El cambio climático limita las oportunidades de las generaciones presentes y futuras

Es preciso contextualizar el concepto de desarrollo humano para afrontar los nuevos desafíos que plantea un mundo en plena evolución

subjetivo y la felicidad) y se han concebido métodos alternativos para su medición (cuadro 2.3). Incluso en lo que respecta a la medición del desarrollo humano, se ha experimentado con diversos enfoques innovadores en algunos informes nacionales sobre desarrollo humano (por ejemplo, la utilización de la mortalidad infantil como indicador de una vida larga y saludable en el cálculo del IDH del estado indio de Madhya Pradesh).

De las anteriores consideraciones se desprende que la evaluación del bienestar humano en un mundo transformado no debe limitarse al planteamiento elaborado hace 25 años. La necesidad de analizar nuevas herramientas de medición e instrumentos para el seguimiento y la evaluación del bienestar humano ha ido adquiriendo mayor relevancia a medida que el mundo ha avanzado en el debate de la agenda para el desarrollo post-2015 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sucesores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Se espera que esta agenda y dichos objetivos supongan un gran impulso para superar en los próximos años los déficits y desafíos persistentes en materia de desarrollo humano, pero es preciso disponer de unos instrumentos de evaluación más originales, innovadores y pertinentes para efectuar el correspondiente seguimiento. Es prioritario medir la sostenibilidad ambiental e integrarla en las herramientas de medición generales relacionadas con el bienestar humano.

Asimismo, han de abordarse otros tres desafíos. En primer lugar, es preciso establecer herramientas de medición e indicadores que permitan registrar con rapidez los efectos de las medidas de política. En segundo lugar, a menudo las herramientas de medición disponibles no son adecuadas para evaluar el bienestar humano en momentos de crisis y vulnerabilidad; por tanto, deberían estudiarse

herramientas de medición e indicadores que puedan predecir y registrar las repercusiones de las crisis y las vulnerabilidades. En tercer lugar, se han de buscar herramientas de medición que sean suficientemente ágiles para proporcionar una rápida orientación normativa.

Todas estas medidas requerirán datos sólidos, coherentes y fiables. Partiendo de esa idea, y teniendo además en cuenta un programa internacional mucho más ambicioso, como el que conforman la agenda para el desarrollo post-2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Grupo de Alto Nivel sobre la Agenda para el Desarrollo post-2015 convocado por el Secretario General de las Naciones Unidas en 2014 pidió una revolución de la información. Hizo hincapié en la necesidad de no dejar a nadie atrás en el contexto de la agenda para el desarrollo post-2015 y de realizar un seguimiento de los avances realizados en la consecución de los objetivos de dicha agenda. Cabe destacar tres cuestiones:

- En primer lugar, disponer de grandes cantidades de datos en tiempo real puede facilitar información más precisa sobre, por ejemplo, las bruscas subidas de los precios de alimentos básicos que afectarán de manera desproporcionada a las personas que estén al borde de la pobreza. Los sensores, los satélites y otros instrumentos generan datos en tiempo real sobre actividades y vulnerabilidades, tales como los índices de deforestación, urbanización, inundaciones y pobreza a través de imágenes de los tejados de hojalata en África.
- En segundo lugar, el análisis de macrodatos promete producir información crucial de forma casi instantánea en niveles hasta ahora impensables fuera del contexto de los censos de población⁹⁵. Por ejemplo, los datos anonimizados procedentes de teléfonos móviles pueden

CUADRO 2.3

Métodos alternativos para medir el bienestar humano

Con objeto de informar al público y de ampliar los debates en el transcurso de los últimos 15 años aproximadamente, los gobiernos de varios países han publicado informes detallados sobre el bienestar nacional. Los primeros en tomar esta iniciativa fueron, entre otros, Australia, Irlanda y el Reino Unido. En lugar de utilizar indicadores compuestos, como en el caso del IDH, por lo general han optado por la recopilación de indicadores individuales.

Otros países defienden las mediciones subjetivas del bienestar o la felicidad. Por ejemplo, Bhután dispone de un índice nacional bruto de felicidad. El

Reino Unido ha estudiado la posibilidad de hablar no solo de PIB, sino también de BIB (bienestar interior bruto). A tal efecto, habría que generar una cifra única que resumiera los sentimientos de las personas con respecto a numerosos aspectos relacionados con el bienestar. Esto podría evitar la necesidad de asignar valores a los componentes, pero plantea dudas acerca de la fiabilidad de los datos y dificulta las comparaciones transnacionales.

Diversos agentes gubernamentales, académicos, de la sociedad civil y de otros ámbitos están aplicando todos estos enfoques del bienestar.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

mostrar los flujos de personas y utilizarse en la planificación urbana. Las tendencias observadas en los millones de búsquedas en Internet y en las publicaciones de los usuarios en los medios sociales aportan información sobre las opiniones y prioridades de las personas. Los macrodatos se pueden utilizar para diversos fines, como la medición de indicadores importantes, la detección de tendencias actitudinales, el seguimiento de epidemias sanitarias y la aportación de información en tiempo real sobre la eficacia de la formulación de políticas⁹⁶.

Cada día, las personas envían 294.000 millones de correos electrónicos, suben 100.000 *gigabytes*⁹⁷ de datos a Facebook, generan 230 millones de tuits y envían y reciben 1.300 millones de *gigabytes* de datos a través de sus teléfonos móviles. Según algunas estimaciones, de continuar las tendencias actuales, en 2035 habrá 100.000 millones de veces más datos que hoy en día⁹⁸.

Estos datos permiten comprender mejor la causalidad en un mundo cada vez más complejo, así como responder con rapidez en algunas situaciones humanitarias. Sin embargo, también entrañan riesgos, ya que esos mismos datos podrían utilizarse para causar perjuicios si no se respetan plenamente la intimidad y el anonimato. A pesar de los evidentes problemas relacionados con la intimidad y la seguridad, muchos

investigadores están averiguando el modo en que este gran volumen de información —que se genera de forma tanto accidental como deliberada mientras miles de millones de personas atienden sus quehaceres diarios— puede contribuir a la sostenibilidad y hacer aportaciones útiles que mejoren las condiciones de vida.

- En tercer lugar, muchos países han combinado métodos tradicionales y nuevos de recopilación de datos para la elaboración de censos, desde los registros administrativos hasta los dispositivos móviles, los sistemas de información geoespacial e Internet. La cobertura del registro de nacimientos ha mejorado con las nuevas tecnologías: en Albania, Pakistán y otros países, las tecnologías de cartografía geológica han ayudado a recopilar y visualizar los datos del registro de nacimientos.

En este mundo transformado y cambiante, con una nueva agenda y nuevos objetivos en materia de desarrollo, el progreso humano dependerá fundamentalmente de la labor de los seres humanos. En este sentido, el pleno aprovechamiento del potencial humano disponible constituirá un importante paso para superar los actuales déficits de desarrollo humano y afrontar los nuevos desafíos que se planteen en dicho ámbito. Y todo ello ha de hacerse en el contexto de un cambiante mundo del trabajo, aspecto en el que se centrará el próximo capítulo.

Muchos países han combinado métodos tradicionales y nuevos de recopilación de datos

TABLA A2.1

Balance del desarrollo humano

Progresos	Privaciones
Salud	
<ul style="list-style-type: none"> La tasa mundial de mortalidad infantil en 2015 es inferior a la mitad de la tasa registrada en 1990, con un descenso de 90 a 43 muertes por cada 1.000 nacidos vivos, que en términos absolutos equivale a una reducción de unos 12,7 millones a 6 millones. Entre 1990 y 2013 el índice mundial de mortalidad materna disminuyó en un 45%, y pasó de 380 a 210 muertes por cada 100.000 nacidos vivos. Entre 1995 y 2013 las intervenciones de prevención, diagnóstico y tratamiento de la tuberculosis salvaron 37 millones de vidas en todo el mundo. Entre 2000 y 2015 las intervenciones contra la malaria salvaron 6,2 millones de vidas. Asimismo, desde el año 2000, las respuestas mundiales al VIH han evitado 30 millones de nuevas infecciones. 	<ul style="list-style-type: none"> En 2015 fallecieron casi 6 millones de niños y niñas en todo el mundo antes de cumplir los 5 años. Unos 3 millones de dichos fallecimientos se produjeron en los primeros 28 días de vida (período neonatal). En 2013 fallecieron cerca de 290.000 mujeres en todo el planeta por causas relacionadas con el embarazo o el parto. En 2015 se produjeron alrededor de 214 millones de casos de malaria en todo el mundo y la enfermedad se cobró la vida de unas 472.000 personas. En 2013 padecían tuberculosis 11 millones de personas, y se estima que en 2014, 37 millones vivían con el VIH.
Educación	
<ul style="list-style-type: none"> La tasa mundial de alfabetización de los jóvenes (de entre 15 y 24 años de edad) aumentó de un 83% en 1990 a un 91% en 2015. La tasa de alfabetización de los adultos (a partir de 15 años) se incrementó del 76% al 86%. Entre 1990 y 2015 el número de niños y niñas matriculados en la enseñanza primaria mejoró en todas las regiones y aumentó más del doble en África Subsahariana. 	<ul style="list-style-type: none"> A escala mundial, se calcula que el analfabetismo afectaba a 780 millones de adultos en 2012 y a 103 millones de jóvenes en 2015. En todo el mundo hay 57 millones de niños y niñas en edad de recibir educación primaria que no están escolarizados. Asimismo, 1 de cada 6 adolescentes (de entre 14 y 16 años de edad) no termina la primaria.
Empoderamiento de las mujeres	
<ul style="list-style-type: none"> En 42 países las mujeres ocupan más del 30% de los escaños en, al menos, una cámara del parlamento nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> A escala mundial, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres, y cerca del 50% de las mujeres empleadas tiene un empleo vulnerable.
Acceso a los servicios sociales básicos	
<ul style="list-style-type: none"> Desde 1990, 2.600 millones de personas han obtenido acceso a una mejora en el suministro de agua potable. Entre 1990 y 2012 cerca de 2.100 millones de personas más en todo el mundo pudieron acceder a una mejora en los servicios de saneamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Unos 663 millones de personas del planeta extraen agua de fuentes no mejoradas. En 2015, 2.400 millones de personas en todo el mundo no utilizaban un sistema de saneamiento mejorado y 946 millones defecaban al aire libre.
Ingresos y pobreza	
<ul style="list-style-type: none"> Entre 1990 y 2015 se redujo de 1.900 millones a 836 millones el número de personas que viven con menos de 1,25 dólares al día en las regiones de países en desarrollo. La proporción de personas desnutridas —es decir, incapaces de obtener suficientes alimentos de forma habitual para llevar una vida activa y saludable— en las regiones en desarrollo ha disminuido del 23,3% en el período 1990-1992 al 12,9% en 2014-2016. La prevalencia mundial del retraso del crecimiento entre los niños menores de 5 años descendió del 40% en 1990 al 25% en 2013. A escala mundial, el ingreso nacional bruto per cápita en términos de paridad del poder adquisitivo aumentó de 8.510 dólares en 1990 a 13.551 dólares en 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> En 2013 cerca de 370 millones de personas en las regiones de países en desarrollo tenían trabajo pero vivían con menos de 1,25 dólares al día. Entre 2014 y 2016 cerca de 795 millones de personas del planeta, 780 millones de ellas en países en desarrollo, padecían hambre crónica. Asimismo, 1 de cada 7 niños de todo el mundo —aproximadamente 90 millones de niños menores de 5 años— tiene un peso inferior al normal, y 1 de cada 4 niños sufría retraso de crecimiento en 2015. En 2014 el 1% más rico de la población del planeta poseía el 48% de la riqueza mundial, porcentaje que podría superar el 50% en 2016.
Participación	
<ul style="list-style-type: none"> A finales de 2015 habrá 7.100 millones de abonados móviles y 3.200 millones de usuarios de Internet en el mundo. A finales de 2014 había al mes más de 1.000 millones de usuarios activos en Facebook y más de 300 millones de usuarios activos en Twitter. 	<ul style="list-style-type: none"> De los 7.300 millones de habitantes del planeta en 2015, cerca de 4.000 millones, la mayoría de los cuales viven en regiones de países en desarrollo, no tienen acceso a Internet. Las personas sin conexión pertenecen, por lo general, a las poblaciones más pobres y desfavorecidas del mundo.
Sostenibilidad ambiental	
<ul style="list-style-type: none"> Entre 2000 y 2010 la pérdida neta de superficie forestal a escala mundial se redujo de una media de 8,3 millones de hectáreas anuales a una media de 5,2 millones de hectáreas anuales gracias a la forestación y la expansión natural de los bosques. Asimismo, se han eliminado prácticamente del planeta las sustancias que agotan la capa de ozono, cuyo consumo disminuyó un 98% entre 1986 y 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> Cerca de 1.300 millones de personas de todo el mundo habitan tierras frágiles desde el punto de vista ecológico. Las emisiones mundiales de dióxido de carbono aumentaron un 50% entre 1990 y 2013. La escasez de agua afecta a más del 40% de la población mundial.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

Capítulo 3

El cambiante mundo del trabajo

Infografía: La globalización y la revolución digital transforman el trabajo



a. Refleja datos procedentes de encuestas realizadas en países que representan el 72% de la población mundial.
 b. Kalil y Miller 2015.

3.

El cambiante mundo del trabajo



La naturaleza del trabajo ha ido evolucionando a lo largo de la historia. Los cambios en las estructuras sociales, económicas y políticas han modificado cuándo y dónde se realiza el trabajo, qué bienes y servicios se producen y cómo se organiza. Los efectos en el desarrollo humano han sido de gran alcance y de carácter complejo. Algunos de los cambios más drásticos comenzaron en el siglo XVIII, en Europa, con la revolución industrial (cuadro 3.1).

En la actualidad, las transformaciones del trabajo están impulsadas por la globalización y las revoluciones tecnológicas, especialmente la revolución digital, es decir, con el paso de la tecnología mecánica a la digital. Los trabajadores y los empleadores del mundo entero están cada vez más conectados a través de complejas redes de comercio y migración, y los activos financieros atraviesan fronteras de forma instantánea. Con el paso del tiempo, las empresas se han reestructurado y han dispersado sus sistemas de producción. Aprovechando el nivel más bajo de los salarios y de otros costos, y en algunos casos operando de un modo más estrecho con los mercados emergentes, las empresas han dividido sus actividades en diversas unidades y las han distribuido por todo el planeta, ubicándolas en países que no solo ofrecen salarios más bajos, sino también las competencias y la infraestructura necesarias.

La globalización, fuerza transformadora de los últimos 30 años, ha favorecido la interdependencia mundial y ha tenido importantes repercusiones en los patrones de comercio, la inversión, el crecimiento y la creación y destrucción de empleo, así como en las redes de trabajo creativo y de voluntariado. Actualmente, parece que estamos viviendo una nueva y acelerada revolución tecnológica, o incluso varias revoluciones simultáneas.

Estas revoluciones tecnológicas están cambiando los salarios y la productividad en los mercados laborales y los lugares de trabajo mediante nuevas formas de contratar y subcontratar, nuevas condiciones de trabajo y nuevos modelos de negocio y organización. Están influyendo en la distribución de la demanda de mano de obra en todos los sectores, con repercusiones para los procesos de transformación estructural. También influyen en la cantidad y calidad de los empleos en algunos sectores y empresas, así como en la distribución de la renta y la riqueza en todos los niveles. Asimismo, abren nuevas oportunidades para la creatividad y la innovación y, de alguna forma, hacen que aflore en la esfera pública más trabajo no remunerado. Este ritmo de cambio no va a disminuir, ya que en los próximos 20 años se asistirá a una constante revolución en el trabajo y los lugares de trabajo, que estará marcada por la complejidad, la incertidumbre y la inestabilidad.

En este contexto, la pregunta clave es: ¿qué consecuencias tienen estos patrones para el desarrollo humano? Y lo que es más importante: ¿están preparados los trabajadores, los empresarios y los responsables políticos para responder al desafío que plantea el nuevo mundo laboral? Ante este panorama, los conocimientos técnicos específicos se quedan rápidamente obsoletos, y las políticas y las normas de ayer podrían no servir para afrontar los desafíos actuales o futuros. Las empresas nacionales e internacionales, las instituciones docentes y los responsables políticos están obligados a adaptarse a la velocidad de estos cambios, comprender las tendencias y reflejarlas en estrategias y normas acertadas que puedan ofrecer más trabajo —y de mayor calidad— a las generaciones presentes y futuras. Los trabajadores hacen frente a nuevos tipos de competencia y a problemas que desafían las formas tradicionales de organización colectiva.

Las vías tradicionales de desarrollo parecen menos factibles hoy día. Por tanto, aprovechar el futuro no es un juego de azar o del destino, sino una cuestión de habilidad, visión y conocimiento.

Transformación estructural del trabajo

Durante el siglo pasado, el desarrollo en las economías avanzadas siguió una trayectoria más o menos lineal. La actividad pasó de la agricultura a la industria y, de esta, a los servicios. La distribución sectorial de la actividad económica se refleja en el valor añadido como proporción del producto interno bruto (PIB) y también en el empleo por sector. Actualmente, algunas tendencias plantean cuestiones sobre si esta linealidad se mantendrá para otros trabajadores y otras economías.

En primer lugar, pese a la persistente caída de la contribución del sector agrícola en la economía, muchos trabajadores siguen dedicándose a la agricultura, especialmente en Asia Meridional y África Subsahariana. Es decir, pese a que tal vez esté disminuyendo el peso del sector agrícola en las economías —en 2010 representaba solo el 3,1% del PIB—, la importancia de la agricultura para

Las vías tradicionales de desarrollo parecen menos factibles hoy día

CUADRO 3.1

Breve historia del trabajo

En cierto momento de la civilización humana había agricultores y ganaderos. Según Hobbes, la vida era “desagradable, brutal y corta”. Los impuestos y otros requisitos establecidos por los señores, los patrones o el Estado eran onerosos, y muchas personas tenían la condición de siervo o esclavo y estaban desprovistas de autonomía y dignidad. Salvo para unos pocos afortunados, la pobreza y las injusticias eran la norma.

Fue entonces cuando surgió la revolución industrial. Los hombres y las mujeres se desplazaban del mundo rural a las ciudades para satisfacer la creciente demanda de mano de obra en las fábricas. Las nuevas tecnologías en el ámbito del transporte, los textiles de algodón, así como el hierro y el acero, generaron una productividad laboral en constante aumento. Sin embargo, durante décadas muy pocos de estos beneficios llegaron a los trabajadores que hacían largas jornadas en opresivas condiciones, se hacían en casas repletas de gente y percibían pocas subidas salariales.

Con el paso del tiempo, el capitalismo se fue transformando, y sus logros comenzaron a compartirse más ampliamente. Esto se produjo, en parte, porque los salarios empezaron a aumentar de un modo natural, a medida que se agotaba el excedente de trabajadores procedentes del ámbito rural. Asimismo, los trabajadores comenzaron a organizarse y a reclamar sus derechos. No obstante, no fueron solamente sus quejas lo que imprimió urgencia a estas demandas. Las condiciones de la producción industrial moderna también hicieron que fuese más difícil para las élites aplicar su táctica habitual de “divide y vencerás”. El trabajo en las fábricas, concentrado en las ciudades más importantes, facilitaba la coordinación de los trabajadores, la movilización de masas y el activismo militante.

Temiendo la revolución, los empresarios industriales aceptaron llegar a un compromiso. Los derechos políticos y el derecho al voto se extendieron a la clase trabajadora. A su vez, la democracia aplacó el impacto del capitalismo. Las condiciones en el lugar de trabajo mejoraron en virtud de acuerdos impuestos por el Estado o negociados que reducían el horario de trabajo y aumentaban la seguridad, además de establecer vacaciones, atención sanitaria para la familia y otras prestaciones. La inversión pública en educación y formación hizo que los trabajadores fuesen más productivos y más libres a la hora de elegir. También se incrementó la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas. Las fábricas generaban puestos de trabajo manual que permitían la existencia

de una clase media, con las consiguientes oportunidades para mantener ese estilo de vida.

El progreso tecnológico favoreció el capitalismo industrial, pero al final resultó contraproducente para su propia evolución. La productividad laboral aumentó a mucha más velocidad en las industrias manufactureras que en el resto de la economía. Esto implicaba que la misma cantidad o incluso una cantidad mayor de acero, coches o artículos electrónicos se podía producir con muchos menos trabajadores. La participación de la industria manufacturera en el empleo total comenzó a decrecer de forma constante en todos los países industriales avanzados tras la Segunda Guerra Mundial. Los trabajadores se trasladaron a las industrias de servicios: educación, salud, ocio y administración pública. Así surgió la economía posindustrial.

El trabajo pasó a ser cada vez más agradable para algunas personas, pero no para todas. Los servicios ofrecían inmensas oportunidades a quienes tenían las competencias, el capital y los conocimientos para prosperar en la era posindustrial. Los banqueros, los consultores y los ingenieros percibían salarios muy superiores. Igualmente importante es el hecho de que el trabajo de oficina permitía un nivel de libertad y autonomía personal que nunca había ofrecido el trabajo en la fábrica. Pese a que su horario era extenso —quizás mayor que el del trabajo en la fábrica—, los profesionales de servicios disfrutaban de un control mucho mayor sobre las decisiones relativas a sus vidas cotidianas y al lugar de trabajo. Puede que los docentes, los enfermeros y los camareros no percibiesen un salario tan alto, pero se libraban de las monótonas y pesadas tareas mecánicas propias de las fábricas.

Sin embargo, la economía posindustrial abrió una nueva brecha entre quienes tenían buenos trabajos en el sector servicios (estables, bien remunerados y satisfactorios) y quienes tenían malos trabajos (temporales, mal remunerados e insatisfactorios). Dos elementos determinaron la combinación de estos dos tipos de empleo y el grado de desigualdad que generó la transición posindustrial. En primer lugar, cuanto mayor era el nivel de educación y cualificación de los trabajadores, más elevados eran los salarios en general. En segundo lugar, cuanto mayor era la institucionalización de los mercados de trabajo en el sector servicios (no solo en la industria manufacturera), más alta era, en general, la calidad de los trabajos en dicho sector. Por consiguiente, la desigualdad, la exclusión y la dualidad se acentuaron más en los países donde las competencias estaban mal distribuidas, y muchos servicios se acercaron al modelo ideal de los mercados al contado.

Fuente: Rodrik 2015b.

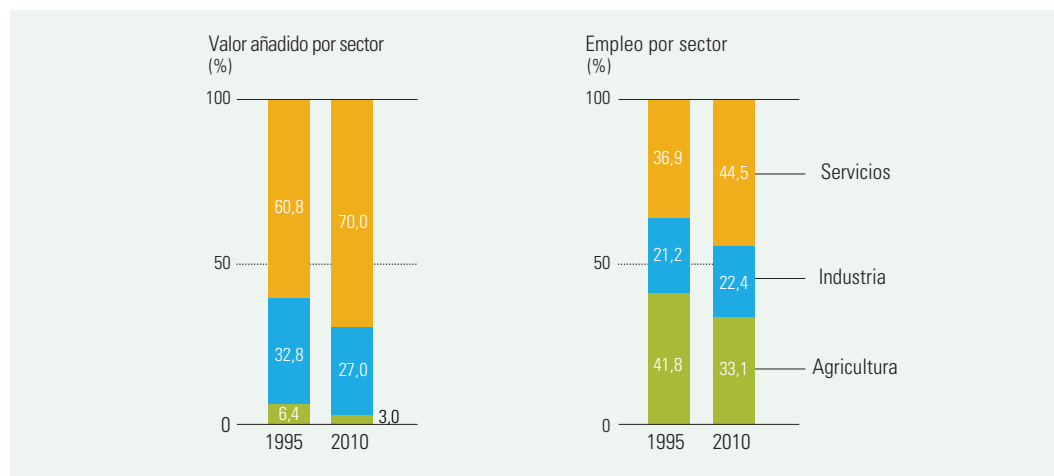
La agricultura seguirá siendo una importante fuente de trabajo

los trabajadores, aunque en descenso, sigue siendo elevada, y en 2010 el 33,1% de la mano de obra mundial se dedicaba a este sector (gráfico 3.1)¹. En

segundo lugar, el crecimiento del empleo y la actividad económica en la industria se han visto ralentizados en los últimos años. El valor añadido mundial en la

GRÁFICO 3.1

Aun cuando el peso del sector agrícola en las economías pueda estar disminuyendo, la importancia de la agricultura para los trabajadores, aunque en descenso, sigue siendo elevada



Fuente: Banco Mundial 2015f; OIT 2015e.

industria descendió del 32,8% del PIB en 1995 al 26,9% en 2010², y el empleo aumentó solamente 1,2 puntos porcentuales³. En tercer lugar, el sector servicios está creciendo rápidamente y muchas personas encuentran trabajo en él, pero no todos los empleos, ni siquiera la mayoría de ellos, están relacionados con los servicios avanzados de alta tecnología.

Cada una de estas tendencias tiene repercusiones en el modo en que las personas y los responsables políticos se preparan para el futuro del trabajo, y en cómo los esfuerzos deben centrarse en consolidar los vínculos positivos entre el trabajo y el desarrollo humano.

Agricultura

Aunque ahora represente una proporción más pequeña de la producción nacional, la agricultura sigue siendo una fuente importante de trabajo: 1.340 millones de personas en todo el mundo trabajan o buscan trabajo en el sector agrícola⁴. La mayor parte de este trabajo se realiza en explotaciones familiares. La gestión de entre el 70% y el 80% de las tierras agrícolas del mundo está en manos de más de 500 millones de explotaciones familiares, cuyos trabajadores —en su mayoría miembros de la familia— producen más del 80% de los alimentos del planeta⁵. Cerca del 43% de la mano de obra agrícola en los países en desarrollo son mujeres, y en algunas partes de África y de Asia estas representan más del 50% de los agricultores⁶.

Las explotaciones familiares incluyen desde terrenos de menos de 1 hectárea (72% de las explotaciones familiares) hasta terrenos de más de 50 hectáreas (1% de dichas explotaciones)⁷. Las explotaciones más grandes suelen tener un alto nivel de mecanización y utilizar semillas mejoradas y fertilizantes, así como servicios de extensión agrícola. En cambio, las explotaciones

pequeñas y medianas ubicadas en países en desarrollo a menudo tienen un acceso limitado a los recursos y un nivel más bajo de productividad. Muchos trabajadores en explotaciones familiares complementan sus ingresos con trabajos no agrícolas.

Los salarios y la productividad en estas explotaciones por lo general son bajos, las condiciones de trabajo pueden ser peligrosas, y los horarios son impredecibles. A menudo el trabajo es estacional: la cosecha y la plantación exigen largas horas de trabajo a todos los miembros de la familia, incluidos los niños; cerca del 60% de la mano de obra infantil trabaja en el sector agrícola⁸. Durante algunas épocas del año, puede que haya poco trabajo o escasos ingresos. En vista del gran número de personas que dependen de la agricultura como medio de vida y de las condiciones vulnerables que afrontan muchos de estos trabajadores, las iniciativas encaminadas a mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en el sector agrícola podrían tener considerables efectos positivos en el desarrollo humano. (Los capítulos 5 y 6 analizan en detalle estos aspectos).

Industria

En las economías desarrolladas y en desarrollo, la industria —en particular la manufacturera— sigue siendo una importante fuente de trabajo, ya que representa el 23,2% del empleo mundial⁹. Pero desde 1990, el porcentaje que representa la industria manufacturera en el empleo total ha disminuido en muchos países, incluso en los países que cuentan con un alto nivel de exportación¹⁰. Entre 2000 y 2010, el empleo en la industria manufacturera descendió un 8% en Alemania y un 11% en la República de Corea¹¹.

La industria manufacturera es cada vez más intensiva en capital

Esto se debe en parte a que la industria manufacturera es cada vez más intensiva en capital. El uso de robots va en aumento. Cada año se utilizan 200.000 nuevos robots industriales. La industria del automóvil, un sector exportador clave para muchos países, es uno de los principales compradores de dichos robots¹².

La industria manufacturera también exige un nivel de cualificación cada vez mayor, y los productores de tecnologías digitales demandan competencias diferentes. Un estudio realizado entre una selección de empresas revela que en la industria manufacturera hay 10 millones de puestos de trabajo que no se pueden cubrir porque no se dispone de trabajadores que cuenten con las competencias adecuadas¹³.

Al mismo tiempo, la línea que separa el trabajo en la industria manufacturera del trabajo en el sector servicios se ha vuelto cada vez más difusa. Las empresas manufactureras se han convertido en sistemas de producción integrados con actividades de servicios como la investigación, las ventas y la atención al cliente. En los Estados Unidos, entre el 30% y el 55% de los empleos de la industria manufacturera son actualmente actividades propias del sector servicios¹⁴.

Por tanto, no es probable que en el futuro la industria absorba un gran número de trabajadores rurales. Antes, la industria manufacturera ofrecía trabajo a millones de personas que migraban a las ciudades, como en China. Sin embargo, hoy en día estos puestos de trabajo son más difíciles de encontrar. Sometidos a las presiones que la globalización y las tecnologías que ahorran mano de obra ejercen en los empleos de la industria manufacturera, muchos países, sobre todo en África Subsahariana, hacen frente a la “desindustrialización prematura”, fenómeno por el que las oportunidades que ofrece la industria se reducen antes y presentan niveles de ingresos mucho más bajos con respecto a los primeros países de la industrialización¹⁵. Las repercusiones son enormes a la hora de crear empleos dignos para una población en crecimiento y ampliar las oportunidades de disfrutar de una vida digna.

Servicios

Desde 2002, el sector del empleo más importante a escala mundial ha sido el de los servicios, que en 2013 representaba el 46% de todos los puestos de trabajo¹⁶. El aumento del trabajo en el sector servicios se deriva del crecimiento del trabajo intensivo en conocimientos especializados, como los servicios financieros y empresariales y los sectores intensivos en tecnología, así como del trabajo de baja cualificación, como los servicios de alimentación, el trabajo de cuidados y la construcción, esferas esenciales para el bienestar humano, pero donde los trabajadores se encuentran entre los grupos de población más

vulnerables¹⁷. El intercambio mundial de bienes y servicios y la logística en el comercio han creado muchos puestos de trabajo nuevos. El empleo en los servicios de distribución y el comercio ha absorbido a la mayor parte de los trabajadores del sector servicios desde 1960, donde los mayores aumentos se observan entre 1990 y 2010¹⁸.

En muchos aspectos, el sector servicios engloba una amplia gama de tareas, necesidades de formación y condiciones laborales que influyen en el desarrollo humano de diversas formas. Los trabajadores del conocimiento altamente cualificados y remunerados aplican y producen nuevas tecnologías que pueden mejorar el progreso humano, tal y como se analiza a continuación. Los trabajadores dedicados al cuidado de otras personas prestan servicios esenciales que mejoran el bienestar humano, pero las condiciones de su trabajo varían (véanse los capítulos 1 y 4). Además, el trabajo en el sector servicios incluye servicios innovadores, creativos y culturales (véase el capítulo 1).

La creciente preponderancia del trabajo en el sector servicios exige que las políticas presten una atención especial a este sector, ya que probablemente seguirá proporcionando empleo a la mayoría de la población. Los objetivos deben ser garantizar que se sostengan los servicios esenciales para el desarrollo humano y el progreso tecnológico, a fin de que los trabajadores que prestan estos servicios puedan obtener las competencias necesarias y también para evitar que perciban salarios inadecuados y trabajen en condiciones de explotación.

Revolución tecnológica

Actualmente, las nuevas tecnologías están transformando los tipos de trabajo que desempeñan las personas y la forma en que los realizan. Esto no es nuevo, pero está redefiniendo la relación entre el trabajo y el desarrollo humano y los tipos de políticas e instituciones necesarias para promover resultados que favorezcan el bienestar de las personas.

La historia ha sido testigo de dos revoluciones industriales, cada una de ellas asociada a una tecnología de uso general, esto es, un grupo reducido de innovaciones tecnológicas lo suficientemente potentes como para interrumpir y acelerar el curso normal del progreso. La primera estuvo impulsada por el vapor y la segunda, por la electricidad. La tercera revolución está teniendo lugar en estos momentos, y es la impulsada por la informática y las redes. Si se orienta hacia la ampliación de oportunidades y la creación de capacidades, la actual revolución tecnológica puede mejorar considerablemente la vida de las personas. No obstante, las transformaciones que se realizan de forma rápida y generalizada —que redefinen el tejido de las sociedades y revolucionan el trabajo— pueden ser intrínsecamente perjudiciales en un primer momento,

Actualmente, las nuevas tecnologías están transformando los tipos de trabajo que desempeñan las personas y la forma en que los realizan

aunque positivas a largo plazo. Algunos trabajadores podrán adaptarse más rápidamente y ver más resultados beneficiosos que otros.

Entre las tecnologías que presentan un mayor potencial para cambiar la naturaleza del trabajo se incluyen las siguientes¹⁹:

- La *Internet móvil* está afectando a las vidas de 3.200 millones de usuarios de Internet. Hay más de 7.100 millones de abonados a la telefonía móvil que están cambiando el modo en que las personas trabajan, innovan, interactúan y realizan su actividad empresarial.
- La *automatización del trabajo basado en los conocimientos*, a través de sistemas de *software* inteligente, está transformando la organización y la productividad del trabajo basado en los conocimientos y podría permitir que millones de personas utilicen asistentes digitales inteligentes.
- La *tecnología relacionada con la nube* puede mejorar el acceso a los servicios de las tecnologías de información en línea para las empresas y los gobiernos a bajo costo, así como permitir nuevos productos y servicios *online* dirigidos a miles de millones de consumidores y millones de empresas.
- La *impresión en 3D* está redefiniendo el trabajo porque puede producir cualquier objeto, desde prototipos industriales hasta tejido humano. Una de las redes mundiales más importantes de impresoras 3D opera en 110 países, con 9.000 máquinas que se alquilan por horas²⁰. Permite la producción por encargo y actualmente podría afectar a 320 millones de puestos de trabajo en la industria manufacturera a escala internacional, lo que supone el 12% de la mano de obra mundial. Los trabajadores con discapacidad también se benefician de esta tecnología. El primer laboratorio 3D del mundo especializado en la impresión de prótesis está ubicado en Sudán del Sur: el proyecto Daniel se puso en marcha en 2013 con la finalidad de fabricar prótesis para Daniel Omar, un joven que perdió los dos brazos por la explosión de una bomba. Actualmente, las impresoras solo pueden producir una reducida gama de productos, pero el futuro podría ser muy distinto. Estas máquinas pueden alterar permanentemente el modelo previo de fabricación de grandes volúmenes de productos idénticos en las fábricas, creando oportunidades para que los ciudadanos y las pequeñas empresas puedan participar en una producción descentralizada. A medida que aumenta la capacidad de estas máquinas, algunos autores prevén que los trabajadores humanos, especialmente aquellos que están menos cualificados, podrían verse perjudicados en mercados laborales más reducidos²¹.
- La *robótica avanzada* está logrando que la automatización de la industria manufacturera alcance nuevas cotas. Desde hace tiempo se

prevé que la tecnología basada en la inteligencia artificial podría desplazar la necesidad del pensamiento humano. En niveles de pensamiento más elevados se ha demostrado que es difícil que esto suceda. Sin embargo, en relación con tareas menos complejas, se está integrando un mayor nivel de conocimiento y competencias en algunos productos tecnológicos. Equipos que antes se consideraban “simples” —desde aspiradoras hasta básculas— han empezado a dotarse de cámaras, sensores y procesadores para responder mejor a la interacción humana. Asimismo, algunos equipos que en otro tiempo se restringían a las aplicaciones militares, como los drones, están apareciendo en la vida civil. Muchos de estos objetos están interconectados, lo que les permite comunicarse a través de la “Internet de las cosas”.

La automatización se está produciendo a gran velocidad (se estima que las ventas de robots industriales han crecido un 170% entre 2009 y 2011, pese a la crisis financiera)²², y se espera que el número total de robots alcance 1,5 millones en 2015²³. Los robots han ayudado a que el lugar de trabajo sea más seguro, al asumir actividades que resultan demasiado peligrosas, como la ubicación de fuentes de radiación. Los robots también son esenciales en las iniciativas dirigidas a reavivar o mantener la industria manufacturera en lugares donde la mano de obra es escasa o cara. Los robots que realizan tareas rutinarias pueden resultar menos costosos para las empresas que la mano de obra. Por ejemplo, en algunas fábricas alemanas, los robots que realizan trabajos rutinarios cuestan unos 5 euros por hora a lo largo de su ciclo de vida (incluidos el mantenimiento y los costos energéticos), mientras que el costo de un trabajador alemán (incluidos los salarios, las pensiones y la asistencia sanitaria) es de 40 euros por hora aproximadamente²⁴. Por otro lado, los robots pronto podrán llevar a cabo tareas más complejas a medida que la inteligencia artificial se asiente en las fábricas. Las posibles repercusiones para el trabajo son evidentes. En los últimos tiempos, todos estos fenómenos han recibido el nombre de cuarta revolución industrial (cuadro 3.2)²⁵.

- El *almacenamiento de energía* permitirá el máximo uso de la energía solar y eólica, lo cual podría permitir el acceso a una electricidad asequible a 1.200 millones de personas que carecen de ella. Con el tiempo, el almacenamiento energético también podría hacer que los coches eléctricos fuesen más asequibles y transformar las redes de suministro eléctrico, generando nuevos puestos de trabajo.

Además, los vehículos sin conductor, los materiales avanzados, las tecnologías avanzadas de exploración y recuperación de petróleo y gas, los macrodatos, las biotecnologías y las tecnologías

La actual revolución tecnológica plantea desafíos y oportunidades únicos para el desarrollo humano

CUADRO 3.2

La cuarta revolución industrial

Durante la cuarta revolución industrial, no solo las máquinas sino también las fábricas en su conjunto serán inteligentes y automatizadas, por lo que los procesos de producción serán más precisos y los productos, más personalizados. Las tecnologías digitales permitirán que los productos controlen su propio montaje, al transmitir determinadas características (color, tamaño y material) y fases de producción a máquinas que, a su vez, pueden comunicarse entre sí para controlar la velocidad y el flujo de las cadenas de montaje.

Las fábricas alemanas van en cabeza en lo referente a los experimentos con fábricas inteligentes en el marco de la iniciativa "Industrie 4.0" del país. El Estado ha asignado más de 200 millones de euros a la investigación en el ámbito académico, empresarial y gubernamental para apoyar la digitalización de la industria tradicional¹. Siemens ya ha creado una fábrica piloto digitalizada en Amberg para producir artículos electrónicos que se utilizarán en otras fábricas inteligentes. La producción de la fábrica tiene un alto nivel de automatización: las personas solo gestionan el 25% del trabajo, mientras que las máquinas y las computadoras representan el 75% de la cadena de valor. La mano humana solo toca el producto al comienzo del proceso, cuando se coloca una placa de circuito impreso en la cadena de montaje. La instalación

se creó en 1989 y, pese a que su tamaño y el número de empleados (1.200) no han cambiado, ha multiplicado por 8 los resultados, y la calidad de la producción es del 99,9988%, un hecho sin precedentes².

Las fábricas inteligentes pueden utilizar datos en tiempo real para ofrecer productos personalizados con una calidad elevada y constante y a costos competitivos. Pero ¿cuáles son las repercusiones para los empleos? Son muchos los que sostienen que las personas no dejarán de ser importantes, pero el valor añadido en la industria manufacturera se derivará de la programación y el mantenimiento de las máquinas y computadoras, y no de los trabajadores manuales. En tal escenario, las competencias y los conocimientos pueden ser tan importantes como los salarios o incluso más, y los centros de fabricación podrían desplazarse a países que cuenten con una mano de obra formada y una gran cantidad de capital para invertir en fábricas inteligentes y máquinas sofisticadas.

Es posible que las repercusiones de la cuarta revolución industrial no se limiten a los países desarrollados. De hecho, se prevé que los efectos de las máquinas de coser robotizadas tengan un alcance mucho mayor, incluso en el empleo de países en desarrollo que tradicionalmente cuentan con una mano de obra barata y poco cualificada³.

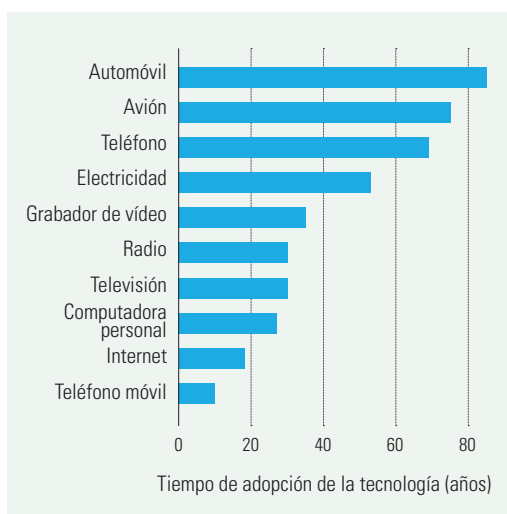
Los trabajadores de todos los sectores se enfrentarán al desafío de estar más cualificados, ser más flexibles y tener más conocimientos tecnológicos

Notas

1. Germany Trade & Investment 2014. 2. Siemens AG 2015. 3. *The Economist* 2015b. Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

GRÁFICO 3.2

La adopción de nuevas tecnologías en los Estados Unidos ha sido asombrosamente rápida



Nota: La adopción se refiere a la cantidad de tiempo que tarda una tecnología en llegar al 50% de la población estadounidense. Fuente: Donay 2014.

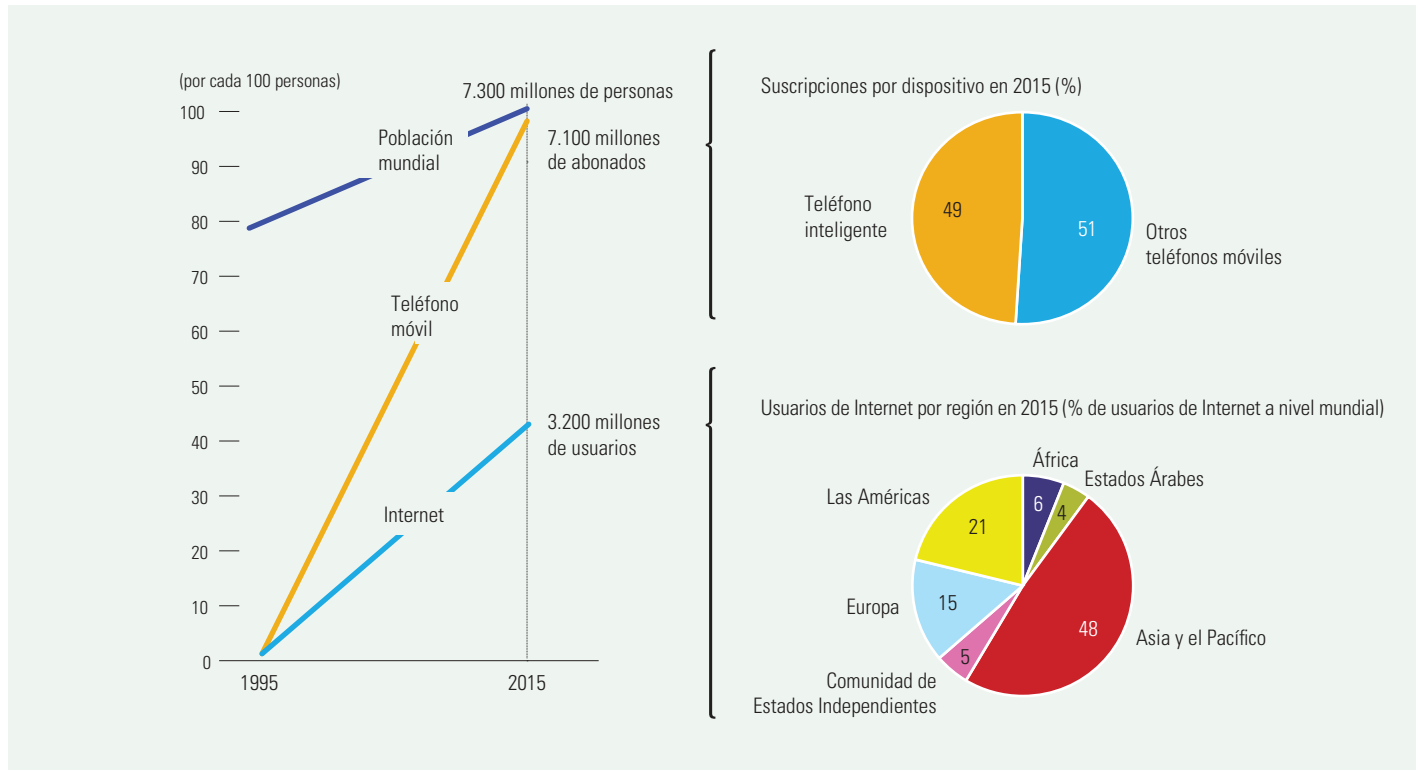
relacionadas con la energía renovable también se engloban dentro de la revolución tecnológica.

Varias características de la actual revolución tecnológica plantean desafíos y oportunidades únicos para el desarrollo humano logrado a través del trabajo. En primer lugar, la velocidad del cambio tecnológico y su penetración es asombrosa, y viene marcada por la rapidísima adopción de estas nuevas tecnologías (gráfico 3.2). Solo dos años después de que Apple lanzase su primera iPad, se habían vendido 67 millones de unidades. Se necesitaron 24 años para vender esa misma cantidad de computadoras Mac, 5 años para vender la misma cantidad de iPods y más de 3 años para vender ese número de iPhones²⁶. El gráfico 3.3 muestra el ritmo de la penetración tecnológica relativo al uso de Internet y a los teléfonos móviles. No solo es este cambio considerable, sino que su aceptación generalizada promete beneficiar a personas de todo el planeta.

Esto se debe a que muchas tecnologías son de algún modo máquinas universales con aplicaciones en casi todos los sectores, industrias y tareas, y atraviesan todos los ámbitos de producción: manufacturero, servicios y agrícola. Por tanto, ya no puede

GRÁFICO 3.3

El cambio en la penetración tecnológica en todo el mundo entre 1995 y 2015 ha sido considerable y promete beneficiar a personas de todo el planeta



Nota: Las regiones son categorías de la Unión Internacional de Telecomunicaciones.
Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos del Banco Mundial (2015f) y la UIT (2015).

considerarse que la agricultura tenga un bajo nivel tecnológico. Los trabajadores de todos los sectores se enfrentarán al desafío de estar más cualificados, ser más flexibles y tener más conocimientos tecnológicos.

Sin embargo, otros afirman que los recientes progresos en los ámbitos de la informática y la automatización podrían ser menos transformadores para el desarrollo humano que las pasadas innovaciones, como la electrificación, los automóviles e incluso, quizá, que las instalaciones sanitarias domésticas²⁷. Los avances anteriores que permitieron que las personas se comunicaran y recorrieran con rapidez largas distancias conectaron el mundo, y es posible que revistan más importancia para el adelanto de la sociedad que ningún otro fenómeno que pueda surgir en el siglo XXI²⁸. Pero esto también depende de las futuras innovaciones y del modo en que estas se apliquen. Algunos afirman que el ritmo del desarrollo tecnológico se ha estancado en ámbitos que han tendido a desafiar los límites del conocimiento y ampliar el progreso humano, como la energía, el sector farmacéutico, la exploración del espacio y la nanotecnología²⁹.

Se espera que toda tecnología emergente tenga una repercusión económica y social masiva. Asimismo, se prevé que las tecnologías que se combinan con la

globalización y la refuerzan transformen el modo en que viven y trabajan las personas, creen nuevas oportunidades y modelos comerciales, impulsen el crecimiento y modifiquen la geografía de las ventajas comparativas de los países. Estas fuerzas también pueden tener consecuencias negativas para el trabajo y los trabajadores.

En cualquier caso, la revolución tecnológica conllevará, muy probablemente, cambios sustanciales. En esta nueva etapa hay elementos revolucionarios, especialmente en un mundo donde la producción y el trabajo se han globalizado. ¿El futuro del trabajo se verá afectado por algún factor nuevo? De ser así, ¿qué factor será?

Globalización del trabajo

La tecnología está afectando a la naturaleza del trabajo al introducir nuevas formas de comunicación, nuevos productos y nuevas demandas de competencias. Las nuevas tecnologías también están reforzando y consolidando tendencias anteriores de la globalización económica, uniendo a los trabajadores y las empresas en una red mundial a través de la externalización y las cadenas mundiales de valor. Estos

La globalización está redefiniendo el trabajo y poniendo a prueba las políticas nacionales e internacionales

Hoy, en muchos ámbitos de trabajo el mercado laboral es global

procesos están redefiniendo el trabajo y sometiendo a prueba las políticas nacionales e internacionales.

Hasta hace poco, los trabajadores con competencias específicas estaban asociados a determinadas actividades en distintos sectores. Competían con otros trabajadores por un empleo a escala nacional. Ampliaban sus habilidades a través de su trabajo, sobre todo en determinados sectores e industrias, y para la mayoría el ritmo del cambio en relación con la organización del lugar de trabajo y los productos era lo suficientemente lento como para poder adaptarse.

Hoy, en muchos ámbitos de trabajo el mercado laboral es global. Las empresas multinacionales tienen acceso a trabajadores del mundo entero, y estos deben competir a escala mundial por un puesto de trabajo. Las tecnologías digitales refuerzan esta competencia al eliminar las barreras geográficas entre los trabajadores y la demanda de trabajo, y en muchos casos ni siquiera es necesario que las empresas se desplacen físicamente ni que los trabajadores migren. Las conexiones laborales pueden realizarse a través de Internet o de teléfonos móviles. El hecho de que exista un excedente de mano de obra a escala global hace que la competencia entre los trabajadores sea aún más feroz.

Las demandas de los consumidores también han evolucionado, y sus expectativas se orientan hacia bienes de consumo de bajo precio, productos frescos y nuevos, y acceso digital a productos de todo el planeta. Esto ha aumentado la competencia de las empresas a la hora de ofrecer productos baratos e innovadores que respondan a la rápida evolución de las tendencias, sobre todo cuando las tecnologías digitales permiten a las compañías tener un acceso inmediato y constante a información sobre los hábitos e intereses de los consumidores. La respuesta de los productores ha sido adoptar un enfoque flexible de la producción y reducir los costos, incluidos los de mano de obra. Los bajos costos laborales y los compromisos flexibles con los trabajadores permiten a las empresas responder de forma rápida y eficiente a los cambios experimentados en las necesidades de los consumidores y en la ubicación de la demanda.

Para los trabajadores, estas tendencias se conjugan para crear un mundo laboral donde la creatividad, las aptitudes, la inventiva y la flexibilidad son aspectos esenciales. No obstante, existe una falta de seguridad incluso para aquellos que están en mejores condiciones de competir en el emergente sistema laboral. A nivel mundial, en torno al 26% de los trabajadores tiene contrato fijo, cerca del 13% tiene contrato temporal o de duración determinada, y el 61% trabaja sin contrato³⁰. Teniendo en cuenta que solo el 30% de la mano de obra mundial está protegida contra el desempleo, un mundo laboral que otorga un gran valor a la flexibilidad puede suponer un desafío para la estabilidad de las vidas de los trabajadores³¹.

Externalización

Una de las respuestas que las empresas han dado a la creciente competencia en el mercado y la presión sobre los costos es trasladar algunas funciones a países con salarios más bajos o subcontratar algunas actividades no esenciales a empresas situadas en países donde los costos son inferiores (o una combinación de ambas). Por ejemplo, Apple solo emplea directamente a 63.000 de las más de 750.000 personas que en todo el mundo diseñan, venden, fabrican y montan sus productos³². En la industria hotelera, muchos trabajadores no son empleados directos de los hoteles, sino trabajadores temporales de otras empresas que prestan servicios de lavandería, comedores, limpieza o jardinería. En otros sectores, la cadena de suministro de bienes y servicios se ha fragmentado y subcontratado a muchos empleadores distintos³³.

Una de las principales consecuencias de la globalización desde la perspectiva del trabajo es la externalización de los procesos, que ha descentralizado los servicios empresariales para sacarlos de las sedes. La externalización de los procesos se realiza a través de otras empresas; por ejemplo, en la India se lleva a cabo a través de las principales firmas de tecnología de la información. Este fenómeno genera ganancias para algunos y pérdidas para otros.

Los trabajos de montaje en los países desarrollados empezaron a trasladarse a zonas francas de los países en desarrollo al tiempo que estos adoptaban un modelo de industrialización orientado a la exportación. Los efectos para la creación de empleo en los grandes países en desarrollo, como China y México, y en otros países más pequeños, como Costa Rica, la República Dominicana y Sri Lanka, fueron considerables y positivos, especialmente para las mujeres, que a menudo trabajaban en fábricas de confección textil³⁴. En muchos casos la externalización ha impulsado el desarrollo local, aunque la calidad del trabajo y la aplicación de las normas laborales han variado (cuadro 3.3).

El auge de la deslocalización mundial —esto es, externalización al extranjero de la producción o la prestación de servicios— de los trabajos en el sector servicios comenzó en la década de 1990, cuando los avances realizados en las tecnologías de la información y las comunicaciones permitieron que muchos servicios de asistencia se prestaran de forma externa. Al estallar la burbuja de las empresas “puntocom” en 2001-2002, las empresas tecnológicas siguieron explorando medidas de reducción de costos que implicasen el desplazamiento de actividades no esenciales a países de salarios bajos con un alto nivel de competencias técnicas, especialmente la India. Entre 2000 y 2010, el número de empleos directos relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones en la India ascendió de 284.000 a 2,26 millones³⁵.

CUADRO 3.3

Bosnia y Herzegovina: desarrollo local a través de la externalización

A medida que Eslovaquia y Polonia se convierten en epicentros del sector servicios en Europa y emergen como líderes de la revolución digital en Europa Central y Oriental, las grandes empresas industriales están empezando a escoger Bosnia y Herzegovina como destino para externalizar sus servicios. En la búsqueda permanente de mano de obra cualificada y de bajo costo, la producción de piezas para automóviles se está desplazando a ritmo constante desde centros ubicados en Alemania a Eslovaquia y la República Checa y más hacia el este, a Bosnia y Herzegovina.

La externalización hacia Bosnia y Herzegovina todavía es relativamente reciente y limitada, pero se observan progresos a nivel local, como un descenso del desempleo y un aumento del emprendimiento y del número de jóvenes empresas innovadoras. Por ejemplo, se han creado muchas más oportunidades

para los ciudadanos de los municipios de Gorazde y Zepce, gracias a la afluencia de inversiones procedentes de empresas automovilísticas de Europa Occidental. La transformación económica a escala local refuerza el desarrollo humano en ese nivel. En Gorazde se observan notables resultados en la tasa de desempleo entre las mujeres, que es mucho más baja que en el conjunto del país. Hay empresas de éxito fundadas por mujeres que proporcionan empleo a cientos de trabajadores, gran parte mujeres (más del 40%, cifra superior a la media nacional, que se sitúa en el 34%), con una importante representación femenina en la dirección. Estas tendencias son prometedoras y recuerdan a la Eslovaquia de mediados de los años noventa, cuando el país recibió inversiones relativamente pequeñas en materia de externalización, que allanaron el camino para acoger posteriormente mayores volúmenes de inversiones.

Fuentes: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

En los últimos años, la India ha ocupado una fuerte posición como destino de deslocalización de trabajos en el sector servicios, aunque estos destinos son cada vez más diversos³⁶. Los servicios están creciendo en la Federación de Rusia, África y América Latina, en parte para dar respuesta al interés de las empresas por la diversificación hacia mercados con distintos husos horarios a fin de prestar servicio las 24 horas del día³⁷.

En los países desarrollados, la externalización se ha considerado una causa de pérdida de empleo que hace temer que todos estos trabajos se trasladarán a otro lugar. En la industria manufacturera, este proceso comenzó en las décadas de 1960 y 1970 a medida que la producción comenzó a dirigirse hacia redes de producción a escala nacional, regional y mundial, la forma más moderna y extendida de producción industrial. Sin embargo, los cálculos de las consecuencias que la externalización ha tenido para los trabajadores en los países desarrollados varían, y las repercusiones a largo plazo son menos claras que las previsible con carácter más inmediato. La pérdida de empleo es mayor en la industria manufacturera que en el sector servicios. Se calcula que un aumento del 1% en las manufacturas intermedias importadas reduce el empleo en la industria manufacturera del país importador en aproximadamente un 0,15%, y un aumento del 1% en los servicios intermedios importados reduce el empleo en el sector servicios en un 0,08%³⁸. La pérdida de empleo debida a la externalización también varía de un país a otro, puesto que se observan pérdidas a corto plazo que oscilan de cero en algunos países al 0,7% del total de pérdidas de empleo en los Países Bajos o a casi el 55% en Portugal³⁹.

Actualmente, los empleos que conllevan actividades administrativas de apoyo, operaciones comerciales y financieras, y los trabajos informáticos y matemáticos son los más expuestos a la externalización. En Australia, Canadá y los Estados Unidos, corren peligro de externalización entre el 20% y el 29% de los empleos, aunque es improbable que todos ellos se vean afectados⁴⁰. Muchos de estos empleos corresponden a profesiones relacionadas con servicios de cualificación media y alta que pueden realizarse en el extranjero con un costo menor a medida que aumenta el nivel educativo y mejoran las infraestructuras de las comunicaciones en los países en desarrollo.

Así pues, aunque el acceso a nuevos empleos en los países que acogen las actividades de externalización pueda generar enormes beneficios, es posible que las personas que pierden sus empleos, especialmente en los países desarrollados, necesiten formación y nuevas habilidades para adaptarse a un entorno más competitivo. Para facilitar esta adaptación de los trabajadores cuyos medios de vida se ven amenazados por el desplazamiento de empleos relacionados con el comercio, se necesitan programas que ayuden a las personas a encontrar nuevos empleos, mejorar sus competencias y mantener el acceso a una renta básica. Asimismo, la formación puede mejorar la capacidad de los trabajadores de los países en desarrollo para acceder a los nuevos empleos creados por el proceso de externalización.

Cadenas mundiales de valor

Muchas actividades económicas están integradas en redes de producción y cadenas de valor mundiales que abarcan múltiples países y, en ocasiones, varios

Una de las principales consecuencias de la globalización es la externalización de los procesos empresariales

continentes. Esta integración engloba desde el suministro de materias primas y subcomponentes hasta el acceso a los mercados y los servicios posventa. Por tanto, la producción se lleva a cabo en el marco de complejas y dinámicas redes económicas formadas por relaciones interempresariales e intraempresariales y por redes globales, donde las relaciones son múltiples y no individuales⁴¹.

Con la transición a las cadenas mundiales de valor, la producción ya no consiste en que una empresa de un sector externalice una determinada actividad hacia un único destino, sino que afecta a productos y servicios intermedios organizados en procesos de producción fragmentados y dispersos a escala internacional que están coordinados por empresas multinacionales y abarcan todos los sectores. La producción de cualquier componente o servicio se lleva a cabo a través de una red de empresas afiliadas, socios contractuales y proveedores en condiciones de plena competencia que frecuentemente operan en países en desarrollo y que, a menudo, tienen su sede central en un país desarrollado. Se ha pasado de la globalización basada en sectores a la globalización de las fases y tareas de la producción⁴². La revolución digital y los avances en las tecnologías de la información y las comunicaciones han facilitado la coordinación necesaria para que esta forma de producción funcione.

El número de personas empleadas en cadenas mundiales de valor es elevado y va en aumento: en 40 países sobre los que se tienen datos, se estima que, en 2013, 1 de cada 5 personas trabajaba en estas cadenas, esto es, 453 millones de personas (frente a 296 millones en 1995), entre ellas 190 millones de mujeres⁴³.

La integración de los países en desarrollo en las cadenas mundiales de valor ha aumentado las oportunidades de obtener trabajos remunerados y ha impulsado un cambio en la participación de las mujeres en el mercado laboral (muchas de las cuales encuentran empleo en el sector de la confección). Las inversiones benefician a los jóvenes, que pueden aprender nuevas competencias que podrán emplear a lo largo de su vida laboral. Sin embargo, se necesitan trabajos que puedan realizar mujeres de todas las edades y todos los niveles de cualificación. Preocupa el hecho de que muchas fábricas tienden a contratar solo a mujeres jóvenes poco cualificadas y ofrecen menos oportunidades a las trabajadoras de mayor edad o con un alto nivel de cualificación. También preocupan los niveles de protección laboral.

Los beneficios para los trabajadores y las economías derivadas de la participación en las cadenas mundiales de valor no son algo predeterminado. La integración en dichas cadenas afecta de distintos modos a las dimensiones del desarrollo humano y a menudo de forma contradictoria. Esta integración no dice mucho sobre la calidad del trabajo en fábricas integradas a

escala mundial ni si los trabajadores han ampliado o no sus capacidades humanas.

Por otro lado, el sistema de cadenas mundiales de valor genera ganadores y perdedores, dentro de los países y los sectores y entre ellos. La naturaleza móvil de estas cadenas puede ofrecer menos seguridad en el empleo y presionar a los gobiernos y los subcontratistas para que reduzcan al mínimo los costos, lo que a su vez ejerce presión sobre los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores, en particular entre los poco cualificados. Los países en desarrollo también corren el riesgo de quedar bloqueados en nodos de escaso valor añadido de las cadenas mundiales de valor que limitan las oportunidades de trabajo, el desarrollo de competencias y la exposición a la tecnología.

La transición a las cadenas mundiales de valor presenta nuevas complejidades para los trabajadores, tanto de los países desarrollados como de los países en desarrollo. Cabe preguntarse en qué medida salen ganando los trabajadores al participar en trabajos que contribuyen a esas cadenas con respecto a los trabajos que no están integrados en ellas. Hay datos que indican que la productividad es mayor en los trabajos orientados a las cadenas mundiales de valor, pero que los salarios de los trabajadores son los mismos dentro y fuera de estas⁴⁴, lo que plantea interrogantes sobre el modo en que los beneficios derivados del aumento de la productividad se distribuyen entre los trabajadores y el capital.

Los trabajadores suelen absorber las presiones del mercado que se transmiten por medio de las cadenas mundiales de valor, ya sea a través de la reducción de los salarios a causa de la competencia mundial, la progresiva desestructuración del trabajo y la precariedad de los contratos laborales como consecuencia de las diversas cadenas de subcontratación (lo que conlleva una exposición a la volatilidad de los precios que tiene su origen más allá de los mercados locales y las fronteras nacionales), o en forma de pérdida del empleo durante las épocas de desaceleración económica. En una economía mundial competitiva, las empresas multinacionales, con el fin de proporcionar flexibilidad en la producción y gestionar los costos, recurren cada vez más a una mano de obra desprotegida, utilizando una combinación de empleados con contratos de duración determinada, trabajadores eventuales, contratistas independientes, trabajadores contratados en el marco de proyectos y trabajadores subcontratados⁴⁵. La participación en las cadenas de valor ofrece empleos seguros y dignos a algunas personas, pero otras quedan relegadas a empleos más precarios (incluso en el mismo país y sector). Los trabajadores temporales a menudo conviven junto a otros con contratos indefinidos, lo que crea una especie de dualidad del mundo laboral.

El sistema de cadenas mundiales de valor genera ganadores y perdedores

Pese a los desafíos, una atención normativa coordinada a escala nacional, regional y mundial puede contribuir a que los ciudadanos prosperen en un entorno de trabajo global basado en cadenas mundiales de valor. No obstante, para ello se necesitarán iniciativas que vayan mucho más allá que las políticas habituales o las medidas normativas de corto alcance. En el capítulo 6 se ofrecen algunos ejemplos de los tipos de políticas que pueden contribuir a que los trabajadores y los países prosperen cuando el trabajo se hace más flexible y traspasa las fronteras nacionales.

El trabajo en la era digital

La revolución digital merece atención por sí misma debido a los cambios que genera en el mundo del trabajo y al modo en que está acelerando la globalización. En los últimos años, la revolución digital ha avivado la producción mundial de bienes y servicios, especialmente el comercio digital (gráfico 3.4). En 2014, el comercio mundial de bienes alcanzó los 18,9 billones de dólares y el comercio de servicios, los 4,9 billones de dólares⁴⁶.

Los flujos mundiales relacionados con actividades intensivas en conocimientos especializados se imponen cada vez más a los flujos que afectan a actividades intensivas en capital y mano de obra, y crecen a una mayor velocidad. Hoy en día, los primeros representan la mitad de los flujos mundiales, y su proporción va en aumento: los flujos de bienes basados en el uso intensivo de conocimientos especializados están creciendo 1,3 veces más que los de bienes intensivos en mano de obra⁴⁷. Como consecuencia, también han

aumentado los componentes digitales de los flujos de bienes y servicios (gráfico 3.5). De hecho, en la actualidad muchos bienes son totalmente virtuales, como demuestra la “economía de las aplicaciones”. Gran parte de los datos pasa por Internet, a menudo a través de los teléfonos inteligentes. Actualmente, la telefonía móvil cuenta con más de 7.000 millones de abonados, 2.300 millones de personas utilizan teléfonos inteligentes y cerca de 3.200 millones de personas están conectadas a Internet⁴⁸.

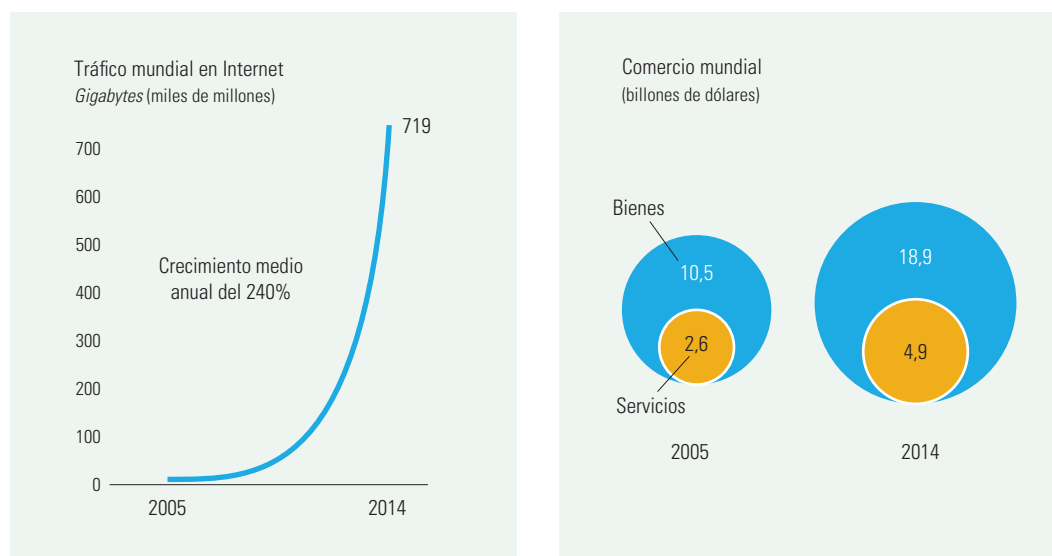
La divulgación y la penetración de las tecnologías digitales están cambiando el mundo del trabajo en todas partes, pero las repercusiones varían de un país a otro en función de sus propios contextos sociales y de desarrollo. Algunos cambios tecnológicos son transversales, como las tecnologías de la información y las comunicaciones y la difusión de los teléfonos móviles y otros dispositivos portátiles. Aun así, los países seguirán teniendo estructuras de producción y empleo divergentes y harán distinto uso de las tecnologías digitales, debido en gran parte a las cargas económicas relativas de la agricultura, la industria y los servicios y a los recursos invertidos en el desarrollo de capacidades humanas. Los mercados laborales, la proporción entre el trabajo remunerado y el no remunerado y los tipos predominantes de lugares de trabajo son distintos en cada país, por lo que también variarán las repercusiones que las tecnologías digitales tengan sobre el trabajo.

Puede que la revolución digital se asocie a los sectores de alta tecnología, pero también influye en otras muchas actividades más informales, desde la agricultura hasta la venta ambulante. Algunas de

La revolución digital está acelerando la globalización y transformando el mundo del trabajo

GRÁFICO 3.4

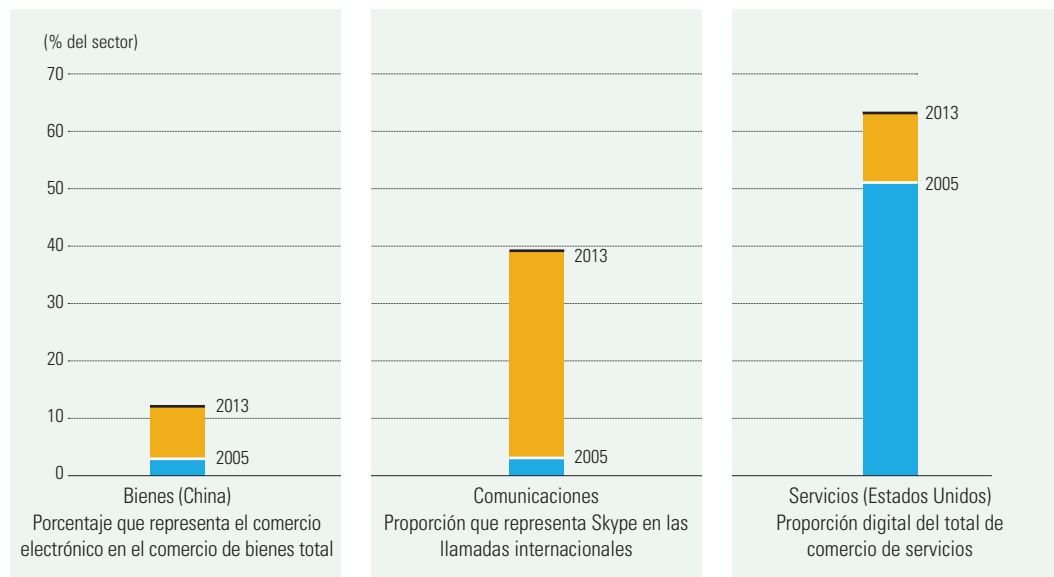
La revolución digital ha acelerado la producción mundial de bienes y servicios, especialmente el comercio digital



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la UNCTAD (2015) y Cisco (2015).

GRÁFICO 3.5

El componente digital de los flujos mundiales ha aumentado: ejemplos destacados



Nota: El componente digital se refiere a los flujos de datos y comunicaciones. Por ejemplo, los intercambios transfronterizos que van desde libros a archivos de diseño representarían un componente digital de los flujos.
Fuente: McKinsey Global Institute 2014.

Al mejorar el flujo de información, los teléfonos móviles empoderan a los trabajadores

ellas pueden estar directamente relacionadas con los dispositivos móviles. En Etiopía, los agricultores usan los teléfonos móviles para comprobar los precios del café⁴⁹. En Arabia Saudita, los agricultores utilizan las tecnologías inalámbricas para distribuir la escasa agua de riego existente entre los cultivos de trigo⁵⁰. En algunas aldeas de Bangladesh, mujeres emprendedoras emplean el teléfono para prestar servicios remunerados a sus vecinos. Muchas personas venden tarjetas telefónicas o se dedican a la venta y reparación de teléfonos móviles en los países en desarrollo.

Hoy en día, los teléfonos móviles facilitan muchos aspectos del trabajo mediante una combinación de llamadas de voz, SMS y aplicaciones móviles. En el gráfico 3.6 se muestran algunos usos de los teléfonos móviles en el sector de la agricultura. Pero estos dispositivos también aportan ventajas a otros muchos tipos de actividades —formales e informales, remuneradas y no remuneradas—, desde los vendedores de alimentos en El Cairo o los barrenderos en Senegal hasta los cuidadores en Londres. Es probable que las actividades económicas basadas en la utilización de dispositivos móviles sigan expandiéndose a gran velocidad. En África Subsahariana se prevé que el número de abonados individuales a líneas móviles pase de 311 millones en 2013 a 504 millones en 2020 (gráfico 3.7)⁵¹.

Los teléfonos móviles y el servicio de Internet móvil ofrecen muchas oportunidades y ventajas nuevas a los trabajadores y a la economía en general:

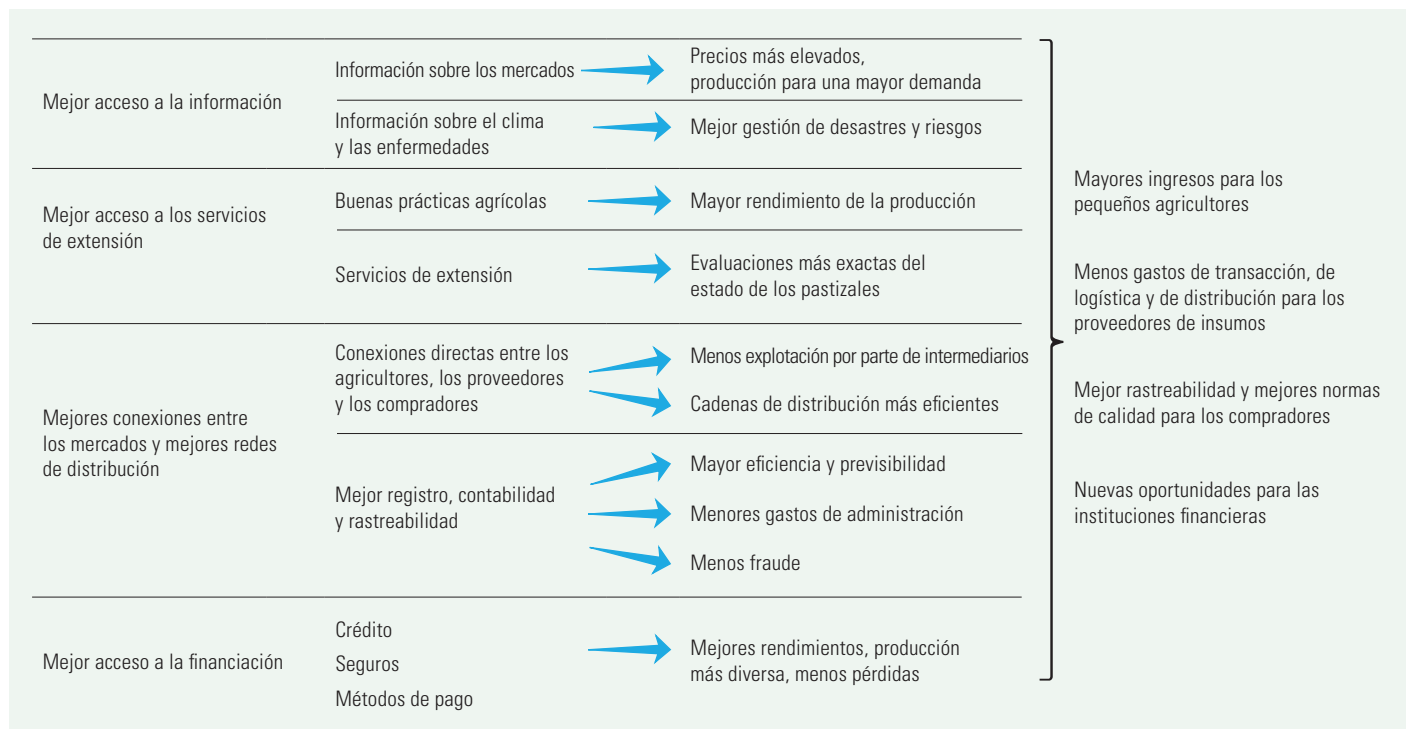
- *Acceso a información actualizada sobre los precios.*

En la India, los agricultores y los pescadores que se informan sobre las condiciones meteorológicas y comparan los precios al por mayor a través de sus teléfonos móviles aumentaron sus beneficios un 8%, y el mejor acceso a la información tuvo como consecuencia una caída de los precios para los consumidores del 4%⁵². Igualmente, en Níger, gracias al uso de los teléfonos móviles se redujeron en un 10% las diferencias en los precios de los cereales entre los distintos mercados del país⁵³. Al mejorar el flujo de información, los teléfonos móviles empoderan a los trabajadores.

- *Aumento de la productividad.* En países tan diversos como Malasia, Marruecos y México, las pequeñas y medianas empresas con acceso a Internet registraron de promedio un aumento de la productividad del 11% al reducir los costos de las transacciones y los obstáculos al acceso a los mercados⁵⁴.
- *Creación de empleo.* Internet y las tecnologías móviles crean nuevos empleos directamente, a través de la demanda de mano de obra por parte de empresas basadas en las nuevas tecnologías, e indirectamente, por medio de la demanda procedente de un ecosistema más amplio de empresas creadas para respaldar a las empresas basadas en la tecnología. Entre los empleos indirectos se incluyen los proveedores de servicios de instalación y mantenimiento y los proveedores de servicios basados en competencias, como la publicidad y la contabilidad.
- *Gestión de la cadena de suministro.* Las empresas pequeñas pueden realizar un seguimiento de los

GRÁFICO 3.6

Oportunidades que ofrecen las aplicaciones móviles para la agricultura y el desarrollo rural



Fuente: Qiang y otros 2011.

suministros y las entregas y aumentar su eficiencia. Esto puede contribuir a diversos fines, desde reducir el desperdicio de alimentos hasta aumentar el acceso al empleo en las cadenas mundiales de valor.

- **Mejores servicios.** La telefonía móvil está ampliando el alcance de los servicios de extensión agrícola. En la India, Kenya y Uganda, los agricultores pueden llamar o enviar un mensaje de texto a teléfonos de emergencia para solicitar servicios agrarios técnicos⁵⁵. En Kenya se ha desarrollado la aplicación iCow, que ayuda a los ganaderos a maximizar el potencial de reproducción de sus animales mediante el seguimiento de sus ciclos de fertilidad.
- **Servicios relacionados con el mercado laboral.** Los servicios móviles permiten adecuar la demanda y la oferta de empleo. En Sudáfrica, la ampliación de la cobertura de la telefonía móvil está vinculada a un aumento del empleo del 15%, principalmente entre las mujeres⁵⁶. Muchas empresas de intermediación laboral permiten que los solicitantes de empleo dispongan de información en tiempo real sobre las ofertas y, al mismo tiempo, ayudan a los empleadores a ampliar sus sistemas de selección de personal a puestos de nivel principiante y de baja cualificación⁵⁷. Los mensajes de voz resultan de especial utilidad para contratar a solicitantes de empleo que tienen dificultades para leer y escribir.

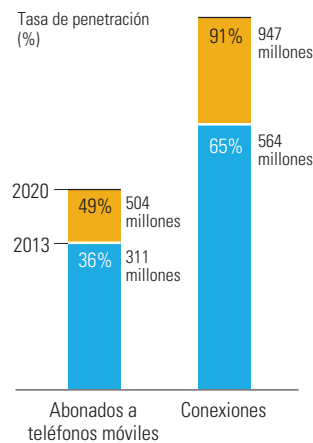
- **Banca móvil.** A través de los teléfonos móviles es posible transferir fondos y realizar pagos. De esta forma, los trabajadores del sector de la confección o los vendedores de fruta que trabajan en zonas urbanas pueden realizar transacciones rápidas y enviar dinero a sus hogares en las zonas rurales. Algunos de los servicios más avanzados relacionados con el dinero móvil se han desarrollado en Asia Meridional, como bKash en Bangladesh, y en África Subsahariana, como M-Pesa en Kenya.

- **Acceso a la financiación.** Las pequeñas empresas pueden utilizar servicios en línea para acceder a recursos procedentes de partes interesadas de todo el planeta. CARE Internacional cuenta con un sistema que permite a los posibles inversores buscar en diez países, incluido Bosnia y Herzegovina, perfiles e ideas de personas que desean montar una pequeña empresa. Se pueden invertir pequeñas cantidades de incluso 25 dólares⁵⁸.

Se han expuesto algunos ejemplos de las numerosas ventajas que supone para los trabajadores y las economías tener acceso a Internet y a la telefonía móvil. Este acceso permite a las personas aprovechar su creatividad y su inventiva a través del trabajo a fin de aumentar la productividad y potenciar el desarrollo humano. Es posible hacer mucho más, en particular si se llevan a cabo iniciativas encaminadas a asegurar el acceso equitativo a Internet y la

GRÁFICO 3.7

Se prevé que los abonados y las conexiones de telefonía móvil en África Subsahariana aumenten considerablemente entre 2013 y 2020



Fuente: GSMA 2014.

telefonía móvil, especialmente para las mujeres y para la población de las zonas rurales. Según un estudio realizado, si los países en desarrollo contasen con el mismo nivel de acceso a Internet que los países desarrollados, podrían generarse 2,2 billones de dólares de PIB y más de 140 millones de nuevos empleos, de los cuales 44 millones se ubicarían en África y 65 millones, en la India. La productividad a largo plazo en los países en desarrollo podría aumentar hasta un 25%⁵⁹.

Nuevas fronteras del trabajo

La revolución digital, que está redefiniendo la productividad económica y el empleo, abre la posibilidad de empoderar a millones de personas con nuevas formas de trabajar y nuevos empleos. Pero las actividades también están evolucionando más allá del empleo y los puestos de trabajo entendidos en el sentido tradicional, y la naturaleza del trabajo considerado como una actividad de mercado concreta está abocada a cambiar. Con toda seguridad, la inteligencia artificial afectará a las actividades empresariales tal como se conocen hasta este momento. Y en algunos casos las nuevas formas de colaboración, intercambio e innovación harán que el trabajo se convierta en una experiencia más social.

Nuevos productores

Un aspecto distintivo de la economía digital es la perspectiva de un costo marginal cero donde los conocimientos digitalizados en datos y aplicaciones, una vez generados, pueden reproducirse indefinidamente casi sin ningún costo adicional. La reproducción de bajo costo o sin costos amplía el acceso a los frutos del trabajo, pero es posible que cree pocos empleos adicionales. Twitter tuvo 302 millones de usuarios activos al mes hasta marzo de 2015, que crearon o transmitieron información y noticias a través de 500 millones de tuits al día⁶⁰, pero esta red social cuenta únicamente con 3.900 empleados, la mitad de los cuales son ingenieros⁶¹.

Un segundo aspecto importante que presenta la economía digital y que afecta a si el trabajo se traduce en la creación de empleo es el hecho de que algunos de los bienes y servicios que consumen los ciudadanos son producidos por los propios consumidores, que se han convertido en “prosumidores”. El ejemplo más claro probablemente sea la Wikipedia, que cuenta con más de 73.000 contribuidores voluntarios activos⁶². Esta enciclopedia en línea gratuita compite directamente con servicios de información remunerados, como la Enciclopedia Británica, que en 2012 dejó de publicar su edición impresa después de 244 años⁶³.

En el mundo físico también se están produciendo movimientos similares que afectan al trabajo. Las nuevas tecnologías, algunas de ellas mencionadas anteriormente en este capítulo, permiten formas radicalmente nuevas y, por lo general, más descentralizadas de producción y consumo. Un ejemplo es la energía. Durante mucho tiempo, los hogares han podido generar su propia electricidad usando turbinas eólicas, pero ahora, con las redes eléctricas inteligentes, podrán vender la energía excedente a la red, obteniendo rentabilidad económica por un trabajo que anteriormente no estaba remunerado.

Servicios y bienes personalizados

La tecnología también está transformando los mercados, puesto que muchos servicios personales ya se ofrecen en línea. Actualmente, los consumidores pueden usar Internet para hacer la compra, encargar pedidos a restaurantes, hacer reservas de hotel y vuelos, así como contratar servicios de limpieza del hogar o cuidado de los niños. Los servicios en línea requieren un menor compromiso que la contratación de proveedores de servicios a tiempo completo y permiten a los clientes utilizar estos servicios de forma ocasional. El sistema *online* también ofrece oportunidades de trabajo temporal a quienes buscan otro empleo remunerado o a quienes desean un horario flexible. Las empresas que ofrecen servicios de recados en línea brindan a las personas la posibilidad de pagar a proveedores para que se encarguen de tareas como hacer la compra o adquirir entradas para el teatro. Los servicios de traducción en línea ofrecen a los clientes la opción de contratar a traductores de forma individualizada, algunos de los cuales son estudiantes que buscan un trabajo flexible.

Asimismo, la revolución digital ha transformado el trabajo creativo y ha empoderado a los pequeños productores y artesanos. A través de sitios como eBay y Etsy, los artesanos pueden encontrar compradores que buscan productos concretos o especializados. Además, los autores y los artistas pueden autopublicar sus creaciones y compartirlas por todo el mundo, tanto por medio de libros electrónicos como de descargas de música o videoclips. Por su parte, los teléfonos inteligentes han creado un nuevo mercado de masas para diseñadores de *software* a pequeña escala que satisfacen necesidades específicas. Y las tiendas en línea venden aplicaciones que permiten a los usuarios realizar un sinfín de actividades, desde vigilar su salud hasta aprender idiomas o simplemente jugar. Esta economía de las aplicaciones se ha desarrollado a una velocidad vertiginosa. Un estudio afirma que en 2013, solo en los Estados Unidos, la economía de las aplicaciones ofreció algún tipo de empleo a 750.000 personas⁶⁴.

La tecnología también
está transformando
los mercados

Nuevos servicios empresariales

Con la ampliación de Internet a los hogares, las personas pueden ofrecer servicios relacionados con los procesos empresariales desde sus casas. A menudo consisten en tareas de oficina especializadas, como la programación informática, la escritura persuasiva (*copywriting*) y las tareas jurídicas auxiliares. Por lo general llevan a cabo estas actividades personas que residen en países en desarrollo como Bangladesh, Filipinas y la India, normalmente para empresas ubicadas en países desarrollados.

Gran parte de estas actividades tiene lugar a través de la mediación de firmas que coordinan a los trabajadores por cuenta propia y a las pequeñas y medianas empresas que solicitan los servicios. Las entidades que se encargan de la coordinación reciben una comisión de los trabajadores por cuenta propia, pero no suelen cobrar a quienes ofrecen los empleos. La mayor parte de estos trabajos se realiza en las zonas urbanas, pero actualmente se está tratando de ampliar estas oportunidades a zonas más desfavorecidas mediante la “externalización de impacto”, una forma de externalización socialmente responsable que tiene por finalidad crear empleo para los grupos desfavorecidos⁶⁵. Con esta medida se podría fomentar el empleo rural.

Economía colaborativa

Otra tendencia emergente que puede redefinir el trabajo es la economía colaborativa. Hoy es posible adecuar la oferta a la demanda entre los proveedores particulares y los consumidores. Las alternativas a los taxis permiten a los ciudadanos utilizar sus propios automóviles para ofrecer servicios de transporte, suprimiendo la distinción entre conductores profesionales y aquellos que tienen una plaza libre en sus automóviles particulares. La tecnología también permite a los taxistas tradicionales trabajar de un modo más eficiente, ya que pueden encontrar clientes a través de servicios en línea como Uber y GrabTaxi, que opera en varios países de Asia Sudoriental. El mismo principio están adoptando los conductores de *rickshaw* motorizados en la India a través de mGaadi. Otras empresas (como Airbnb) ofrecen a los particulares la posibilidad de alquilar en sus residencias privadas alojamiento a otras personas.

Estas modalidades permiten a los ciudadanos hacer un mejor uso de activos fijos como los automóviles o las viviendas. Pero también pueden sustituir empleos más tradicionales y competir con hoteles y servicios de transporte convencionales, como los taxistas y los empleados de la industria hotelera, que en general están poco cualificados y mal remunerados. También se plantean nuevos desafíos a la hora de regular estos servicios, garantizar una calidad constante y proteger a los consumidores. En

algunos aspectos, se está produciendo un retroceso en la profesionalización del trabajo.

Empresas innovadoras de base tecnológica

La tecnología ha hecho que resulte más fácil poner en marcha un negocio, opción que resulta atractiva para los jóvenes, hasta el punto de que algunos de ellos están dejando empleos prestigiosos para convertirse en emprendedores. Cuando las personas dan con una buena idea durante su trayectoria profesional y desean llevarla a cabo por sí mismas, disponen de más instrumentos para respaldar su emprendimiento. De hecho, estimaciones recientes indican que en los países donde se concentra el 73% de la población mundial hay 455 millones de emprendedores, frente a los 400 millones que había en 2011⁶⁶.

Estas personas (con frecuencia jóvenes) consideran el emprendimiento como una alternativa viable a los empleos tradicionales y como una forma de hacer realidad sus sueños. Las empresas innovadoras de base tecnológica (*start-ups*) están arraigando tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, y están teniendo una rápida acogida especialmente en Asia. Los jóvenes, apoyándose en la tecnología financiera y los macrodatos, ven en ellas grandes oportunidades⁶⁷. Con todo, estas empresas tropiezan con obstáculos de diverso tipo. Acceder al capital es uno de ellos, y contar con ideas que sean sostenibles, otro. En los países en desarrollo, el hecho de que las instituciones jurídicas sean más débiles constituye un problema. Y el mayor desafío es su viabilidad a largo plazo (cuadro 3.4).

Externalización abierta del trabajo o *crowdworking*

Además de trabajar como contratistas particulares en línea, los empleados también encuentran trabajo a través de canales más informales como trabajadores de *crowdworking*, una modalidad de externalización abierta del trabajo. Este tipo de actividad normalmente está relacionada con “tareas de inteligencia humana”, y las condiciones laborales y de remuneración distan de ser ideales. Entre los principales actores del mercado se incluyen Clickworker, Cloud Work, Casting Words y Mechanical Turk de Amazon. Mechanical Turk constituye el principal mercado, con un equipo mundial de medio millón de trabajadores⁶⁸. En julio de 2015, había más de 325.000 tareas de inteligencia humana disponibles para los trabajadores⁶⁹.

Los solicitantes de servicios tienen la libertad de retener el pago si no están satisfechos con el trabajo que ofrece Mechanical Turk. También pueden otorgar una mala valoración: cuando un *turker* (un trabajador de Mechanical Turk) recibe varias

Otra tendencia emergente que puede redefinir el trabajo es la economía colaborativa

CUADRO 3.4

Desafíos a los que se enfrentan las empresas innovadoras de base tecnológica en los Estados Árabes

En 2013, se llevó a cabo un estudio sobre los desafíos que afrontan las empresas innovadoras de base tecnológica en los Estados Árabes. El estudio abarcó más de 700 emprendedores —de los cuales casi la mitad correspondían al ámbito de la tecnología (incluidos el desarrollo y los servicios de *software*, el comercio electrónico y los servicios en línea, los juegos, y los servicios de telecomunicaciones y móviles)— y arrojó abundantes conclusiones.

La mayoría de esos emprendedores eran hombres que creaban sus empresas hacia los 30 años de edad, tenían titulación universitaria, habían estudiado o trabajado en el extranjero y se habían asociado con otros cofundadores. La edad promedio de los emprendedores encuestados era de 32,5 años, y la mayoría de las empresas tenían menos de 5 años de antigüedad. Más del 75% de los fundadores de las firmas eran varones, y solo el 23% de los emprendedores eran mujeres. Casi todos los emprendedores encuestados tenían al menos una licenciatura. En los siguientes 1 o 2 años, el 70% tenía previsto abrir nuevas oficinas, tanto en nuevos países como en los países donde ya estaban operando.

Muchos de ellos esperaban poder ampliar sus negocios en los Emiratos Árabes Unidos (39%) y en Arabia Saudita (38%). Por lo que respecta a la financiación, prácticamente todos los emprendedores habían utilizado sus ahorros personales o habían contado con el apoyo de sus familias o amigos, mientras que el 24% habían recibido inversiones de benefactores empresariales, es decir, un respaldo financiero procedente de una persona acaudalada. Un número considerable declaró no haber recibido apoyo de bancos comerciales.

Una cuarta parte de los emprendedores indicó que resultaba difícil obtener inversión. El acceso a la financiación se podría mejorar mediante un fondo de capitales mayor, compuesto por distintos tipos y fuentes de financiación. Muchas empresas señalaron lo difícil que resultaba encontrar socios que contribuyesen a la expansión en el extranjero, así como hacer frente a los gastos generales y a los obstáculos jurídicos. En todas las jóvenes empresas de base tecnológica la representación femenina era baja. Esta falta de inclusión sugiere que el fomento de la diversidad en la educación y en materia de género podría contribuir a ampliar el acervo de innovación.

En los últimos años, el conocimiento ha pasado a ser fundamental para la producción

Fuente: Wyne 2014.

CUADRO 3.5

Iniciativas para mejorar el *crowdworking*

CloudFactory congrega a cerca de 3.000 *crowdworkers* en Kenya y Nepal. La empresa aspira a mejorar sus servicios concediendo un buen trato a sus contratistas. En lugar de ofrecer un mercado abierto, se ocupa de seleccionar, formar y supervisar a sus trabajadores. Los trabajadores de CloudFactory no necesitan dedicar mucho tiempo a buscar trabajo y por lo general ganan entre 1 y 3 dólares por hora, una tarifa bastante alta para el *crowdworking*.

MobileWorks, una empresa con principios similares, lanzó su plataforma LeadGenius en 2010 y ahora cuenta con varios cientos de trabajadores a tiempo completo repartidos en 50 países. La empresa se dirige a grupos desfavorecidos y marginados, desde militares veteranos a refugiados. A diferencia de la mayoría de las empresas de *crowdworking*, paga por horas. Eliminando el incentivo de realizar los encargos a gran velocidad, pretende garantizar un trabajo de alta calidad. Los trabajadores de MobileWorks pueden prever hasta 40 horas de trabajo semanales. Las remuneraciones casi siempre se encuentran por encima del salario mínimo nacional.

Fuente: Pooler 2014.

valoraciones malas, se le excluye de participar en tareas similares. Se está intentando mejorar la calidad

del trabajo y la calidad de los servicios con objeto de que ambas se refuercen mutuamente (cuadro 3.5).

Economía del conocimiento

En los últimos años, el conocimiento se ha convertido en un aspecto esencial de la producción. Incluso en el proceso de fabricación, el valor de los productos finalizados se deriva cada vez más del conocimiento incorporado. Por ejemplo, el precio de un teléfono inteligente de gama alta viene determinado en menor medida por el costo de los componentes y del montaje y más por el elevado gasto en un diseño y una ingeniería sofisticados⁷⁰. En 2012, la investigación y el desarrollo, sumados a una mano de obra cualificada, representaron una buena parte del valor correspondiente a casi la mitad del comercio total de bienes, servicios y finanzas intensivos en conocimientos especializados, con un valor aproximado de 13 billones de dólares⁷¹. Esta proporción sigue aumentando de forma constante, mientras que desciende la proporción correspondiente a productos y servicios intensivos en mano de obra, capital o recursos en lugar de los basados en un uso intensivo de conocimientos especializados. Esto se debe en parte a las diferencias salariales entre los países que participan en las cadenas mundiales de valor, así como a la distribución de las tareas de dichas cadenas entre los países de altos y de bajos salarios.

Sigue habiendo economías agrarias, aunque están disminuyendo. Y en cuanto a las actividades industriales, si bien se mantienen, se están transformando y están siendo sustituidas por tecnologías y espacios de trabajo informatizados. La realidad es que tanto el crecimiento de las sociedades del conocimiento como las innovaciones en los modelos comerciales están impulsando grandes transformaciones en los entornos laborales y en las competencias que se exigen en muchos empleos. Los entornos laborales tienen un alto nivel tecnológico, y ha surgido un nuevo grupo de actividades basadas en la producción, el análisis, la distribución y el consumo de información⁷².

El problema de la inadecuación de las competencias en la economía del conocimiento se debe al ritmo de la innovación tecnológica y a la rapidez con la que crece la demanda de nuevas y mejores competencias, que no se consiguen fácilmente. En un estudio de empresas realizado en 8 países europeos, el 27% de los posibles empleadores indicaron que no podían cubrir las vacantes porque los solicitantes carecían de la cualificación necesaria⁷³. El 45% de los empleadores en Grecia y el 47% en Italia también indicaron que las empresas tropezaban con el obstáculo de la falta de competencias básicas⁷⁴.

Actualmente, los empleos que aumentan en los países desarrollados exigen complejas capacidades de interacción que requieren un alto nivel de conocimientos, capacidad de juicio y experiencia, y no solamente competencias dirigidas a la producción o las transacciones ordinarias. Por ejemplo, en la Unión Europea se espera que entre 2010 y 2020 se generen 16 millones de puestos de trabajo adicionales de muy alta cualificación. Al mismo tiempo, las previsiones apuntan a que el número de puestos que emplean a personas poco cualificadas o sin cualificación oficial se reduzca en unos 12 millones⁷⁵. Muchos de los empleos que se están creando pertenecen al ámbito de los servicios no comercializables, como la asistencia sanitaria, la educación y los servicios públicos, que también son esferas fundamentales para la potenciación del desarrollo humano.

En los países en desarrollo, la transición hacia una industria manufacturera y unos servicios con mayor valor añadido está aumentando la demanda de trabajadores que cuenten, como mínimo, con un nivel de educación secundaria y con algún tipo de formación profesional, así como de profesionales y técnicos altamente cualificados⁷⁶. En un mercado mundial sumamente dinámico donde los productos y los procesos cambian con gran rapidez, resultan esenciales los conocimientos básicos de lectura, escritura y aritmética, así como un aprendizaje continuo que sea rápido y eficiente. Contar con un conjunto básico de capacidades contribuye al éxito en muchos aspectos

de la vida. Las aptitudes cognitivas y no cognitivas (como la seriedad, la autorregulación, la motivación y la amplitud de miras) interactúan de forma dinámica para definir la evolución de las capacidades que se desarrollarán posteriormente. Las intervenciones en la primera infancia tienen un enorme impacto a la hora de fomentar estas aptitudes esenciales y reflejan las inversiones en capital humano que hacen los padres y los hijos⁷⁷. Optimizar los entornos en los que los niños desfavorecidos pasan su primera infancia puede mejorar los resultados de su desarrollo y puede influir de un modo positivo en sus capacidades cognitivas y no cognitivas. La calidad de la educación, la capacidad para aprender y resolver problemas y la alfabetización electrónica son cuestiones cada vez más importantes⁷⁸. La mayoría de los países en desarrollo han alcanzado un nivel de enseñanza primaria casi universal, pero la educación secundaria y la educación de alta calidad constituyen pilares fundamentales de una mano de obra que reúna las condiciones necesarias para obtener empleo en el futuro.

La intensidad en conocimientos del trabajo permite a las firmas recortar personal en algunas esferas. Ahora las empresas pueden reducir el número de trabajadores que realizan tareas rutinarias, tanto manuales como cognitivas, que son relativamente fáciles de programar y automatizar. En muchos casos es posible sustituir un trabajador que se ocupa de soldar chapas metálicas por un robot, ya que este puede realizar la misma tarea de un modo más rápido, económico y preciso. Igualmente, un contable que desempeña tareas cognitivas, como realizar cálculos, por lo general puede sustituirse por un programa informático.

En otras épocas, muchas economías prósperas pasaron de bienes intensivos en mano de obra con escasos márgenes a procesos de montaje electrónico y, más tarde, a un nivel superior de producción, diseño y gestión. Tal y como se ha descrito antes, los países que se incorporan tardíamente al proceso de desarrollo deben afrontar lo que se conoce como “desindustrialización prematura” o incluso “no industrialización”⁷⁹. Ya no pueden esperar a que la industria manufacturera absorba sus millones de desempleados, puesto que ahora gran parte de ese trabajo puede automatizarse.

Trabajo flexible

La revolución digital posibilita nuevas modalidades de trabajo flexible, de tal forma que las personas pueden adaptar sus medios de vida y actividades laborales a sus vidas. Muchas personas que realizan tareas informáticas pueden, en teoría, trabajar en cualquier lugar, en cafeterías, trenes y especialmente en sus casas. De hecho, hay empresas que pagan la instalación de oficinas en los domicilios de sus empleados. A través de sus computadoras portátiles, los trabajadores pueden conectarse con

En la economía del conocimiento existe un problema de inadecuación de competencias

Los avances tecnológicos son motores que impulsan nuevas formas de creatividad e innovación

los sistemas de sus oficinas para acceder a sus correos electrónicos y archivos, así como comunicarse con sus compañeros de trabajo por teleconferencia. En 2014, el 14% de los trabajadores del Reino Unido realizó al menos la mitad de su jornada laboral desde casa⁸⁰. De manera similar, en 2012 en los Estados Unidos 64 millones de personas tenían empleos compatibles con la posibilidad de trabajar desde casa al menos el 50% del tiempo⁸¹.

Se cree que la flexibilidad en el trabajo hace que los trabajadores sean más productivos y menos proclives a cambiar de empleo (según estudios sobre las políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal)⁸². Recientes investigaciones llevadas a cabo por empresas de telecomunicaciones revelaron que los horarios de trabajo flexibles y el teletrabajo tenían un efecto positivo en el rendimiento gracias al intercambio de conocimientos, la cooperación interfuncional y la colaboración interinstitucional⁸³.

Sin embargo, la flexibilidad del lugar de trabajo solo suele ser una opción para quienes tienen un empleo formal. Los trabajadores con contratos a corto plazo, pagados normalmente por horas, solo pueden atender las necesidades de sus familias reduciendo directamente sus salarios (salvo los trabajadores por cuenta propia con un alto nivel de cualificaciones y de ingresos). Los trabajadores de los países en desarrollo, muchos de los cuales viven en situación de pobreza o al borde de esta, no pueden permitirse ninguna flexibilidad.

Los lugares de trabajo descentralizados y el teletrabajo presentan ventajas e inconvenientes. Estas modalidades de trabajo ahorran tiempo de desplazamiento diario y ofrecen horarios flexibles y una mayor libertad. Sin embargo, reducen las oportunidades de trabajo en equipo y la interacción social, y dificultan la labor de los empleadores a la hora de coordinar a los trabajadores.

Estas nuevas formas de trabajo también conllevan una reconfiguración de las oficinas. En un lugar de trabajo tradicional, las mesas asignadas podrían permanecer desocupadas al menos durante la mitad del tiempo. Una alternativa extendida son las mesas de trabajo compartidas, con arreglo a la cual, por ejemplo, habría 7 mesas disponibles para 10 empleados, lo que dejaría espacio libre para realizar otras actividades. Cuando los trabajadores del conocimiento acuden al lugar de trabajo, suelen hacerlo para intercambiar ideas, resolver problemas y generar nuevas ideas, actividades todas ellas que se realizan mejor en espacios agradables, con asientos cómodos, cafeterías acogedoras y rincones tranquilos.

Algunos empleadores intentan convertir las oficinas en lugares tan atractivos que los empleados no sientan la necesidad de marcharse. Equipados con cocinas, restaurantes, gimnasios, salas de juegos y cabinas para dormir la siesta, los empleados

pueden trabajar y descansar con mayor flexibilidad y eficiencia, e interactuar virtualmente con sus asociados y clientes en distintas zonas horarias. En el Reino Unido hay bufetes de abogados que cuentan con habitáculos para dormir donde los letrados que trabajan fuera del horario habitual de oficina pueden descansar o incluso, ocasionalmente, pasar la noche.

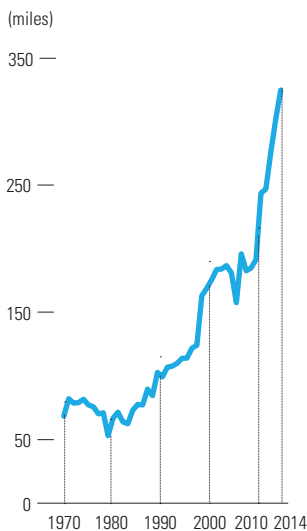
No obstante, aunque la actividad laboral se realice lejos de la oficina, no resulta fácil eludir el trabajo. La constante conexión a través de los dispositivos móviles ha diluido la distinción entre el trabajo y el ocio y ha estrechado el margen de intimidad que separa la vida pública y la privada. Muchos trabajadores siguen conectados a la oficina cuando están de vacaciones, por lo que el trabajo nunca tiene fin. En el caso de los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores flexibles, resulta especialmente complicado distinguir entre el trabajo y otros ámbitos de la vida, ya que nunca está claro cuándo llegará la próxima tarea. Podría parecer que estas modalidades fomentan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada, pero, de hecho, pueden ser poco propicias para disfrutar de una vida plena y satisfactoria.

Innovaciones creativas

Los avances tecnológicos no solo han transformado el trabajo, sino que también son motores que impulsan nuevas formas de creatividad e innovación. La revolución digital y los sistemas de la tecnología de la información y las comunicaciones que la respaldan son fruto del trabajo creativo e innovador.

GRÁFICO 3.8

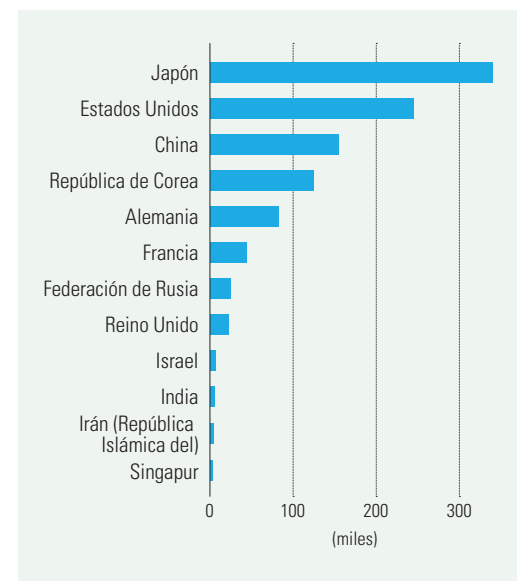
Entre 1970 y 2014, casi se multiplicó por cinco el número de patentes concedidas por la Oficina de Patentes y Marcas de los Estados Unidos



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la Oficina de Patentes y Marcas de los Estados Unidos (USPTO 2015).

GRÁFICO 3.9

Japón iba a la cabeza en cuanto al número total de patentes concedidas en 2013



Fuente: OMPI 2015.

Los equipos de colaboración y los visionarios han convertido las ideas en bienes y servicios tangibles. Las tecnologías digitales son lo suficientemente rápidas y económicas como para fomentar todo tipo de innovaciones, como la generación automática de libros, los automóviles sin conductor o los robots industriales flexibles⁸⁴. Esto se refleja en el aumento de las patentes concedidas en las últimas décadas. Entre 1970 y 2014, casi se multiplicó por cinco el número de patentes (Estados Unidos y otros países) concedidas por la Oficina de Patentes y Marcas de los Estados Unidos (gráfico 3.8)⁸⁵. Las innovaciones en los sectores informático y electrónico fueron cruciales para este crecimiento: de 1990 a 2012, el porcentaje que representaban en el total de nuevas patentes aumentó más del doble, pasando del 25,6% al 54,6%⁸⁶. El gráfico 3.9 muestra las patentes concedidas en los principales 12 países otorgantes en 2013⁸⁷.

La digitalización de cuadros, piezas de cerámica, esculturas y grabados también está ampliando el acceso a las obras de arte. Importantes museos han puesto en marcha grandes proyectos de digitalización: el Rijksmuseum de Ámsterdam ya ha digitalizado el 95% de sus cuadros y maquetas de barcos, el 60% de sus esculturas y el 50% de su colección de cerámica. La Smithsonian Institution de Washington D.C. ya ha sometido a este proceso 2,2 millones de objetos de una colección compuesta por 138 millones, y ha desarrollado nuevos métodos de digitalización automática, como escáneres en cinta transportadora⁸⁸.

La creatividad en el trabajo mejora la productividad y aumenta la innovación, pero también contribuye al nivel de satisfacción y bienestar que obtienen las personas gracias a su trabajo. Según la Encuesta Mundial sobre Valores, casi el 80% de los trabajadores indica algún grado de creatividad (aun cuando sea muy reducido) en su trabajo, pero el porcentaje varía considerablemente y está vinculado sobre todo al nivel de educación. Solo el 10% de los trabajadores que no han terminado la enseñanza primaria considera que su trabajo es muy creativo, frente al 34% de los que poseen un título universitario⁸⁹.

En muchos casos, un mínimo ajuste en los procesos puede tener grandes efectos acumulativos para la innovación en el lugar de trabajo. En el caso de Toyota, la innovación es un aspecto que incumbe a todos los trabajadores, no una tarea asignada exclusivamente a un grupo de directivos y altos cargos. Las pequeñas ideas se van acumulando y, según indican algunas cifras, Toyota pone en marcha 1 millón de ideas nuevas cada año, la mayoría aportadas por trabajadores de planta que proponen, por ejemplo, formas de lograr que las piezas resulten más accesibles. En una cultura del trabajo donde se esperan constantes mejoras, se

estima que las empresas japonesas reciben 100 veces más sugerencias por parte de sus trabajadores que las empresas estadounidenses⁹⁰.

Llevando el concepto de trabajo creativo más allá de los límites tradicionales, Orhan Pamuk, ganador del Premio Nobel de Literatura de 2006, realiza una contribución especial sobre el trabajo creativo (recuadro firmado).

Voluntariado virtual

Las formas de trabajo que permite la revolución digital van más allá del empleo remunerado. Hay nuevas oportunidades para el voluntariado, el activismo social, el compromiso político y la expresión artística. Las personas pueden trabajar juntas de forma virtual atravesando fronteras y husos horarios para reunir sus recursos y capacidad inventiva. Las plataformas en línea dirigidas a la interacción, con frecuencia menos jerárquicas que las organizaciones tradicionales, pueden abrir la puerta a una mayor diversidad de planteamientos.

La revolución digital ha cambiado la naturaleza del voluntariado, brindando oportunidades a personas que tal vez no hayan participado con anterioridad en este tipo de actividades. Hoy día existe un voluntariado virtual (*online* o digital) a través de Internet, que no requiere presencia física en la organización ni contacto físico directo con los grupos de personas que reciben la asistencia.

Estas nuevas formas de voluntariado pueden ayudar especialmente a las personas con discapacidad cuya movilidad está limitada o a aquellas que solo puedan dedicar al voluntariado un rato al día. En 2014, el sistema de voluntariado en línea de los Voluntarios de las Naciones Unidas ayudó a 10.887 voluntarios (de los cuales el 60% eran mujeres) a utilizar sus competencias en el trabajo para el desarrollo⁹¹. Los voluntarios virtuales asesoran a propietarios de pequeñas empresas, redactan informes y propuestas e imparten clases en línea. Hay “microvoluntarios” que contribuyen a la colaboración abierta distribuida (*crowdsourcing*) a través de Internet, la tecnología móvil basada en SMS y las aplicaciones para teléfonos inteligentes.

Después de que el tifón Haiyan azotase Filipinas a comienzos de noviembre de 2013, cerca de 700 voluntarios digitales trabajaron con la Cruz Roja Internacional para identificar las zonas afectadas, el alcance de la destrucción y las necesidades de ayuda a través de OpenStreetMap, que puede ofrecer información útil para orientar las intervenciones⁹². Tras el terremoto de Gorkha que sacudió Nepal en abril de 2015, las redes mundiales de voluntarios contribuyeron a elaborar mapas del desastre identificando los lugares afectados y las peticiones de ayuda y recopilando información procedente

La revolución digital ha cambiado la naturaleza del voluntariado



Trabajo creativo

Hay una anécdota entrañable sobre el matemático alemán Carl Friedrich Gauss. Según la versión que nos contó en Estambul nuestro profesor de matemáticas, un día un grupo de estudiantes de secundaria alemanes se estaba portando mal (más o menos como nosotros) y, como castigo, su profesor les pidió que sumasen todos los números del 1 al 100. Uno de los estudiantes —el propio Gauss— rápidamente se dio cuenta de que la suma del primer número y del último, del segundo y del penúltimo, y así sucesivamente, siempre era 101. Observando también que había 50 pares entre los primeros 100 números, solo le llevó 2 minutos averiguar la suma total (5.050) y obtener su famosa fórmula, descubrimiento que le ahorró horas —o incluso es posible que días— de cálculo.

En mi opinión, esta historia no solo nos habla de matemáticas, sino de creatividad y “trabajo creativo” de cualquier tipo, incluidos el artístico y el literario. El análisis de esta anécdota nos permite conceptualizar mejor la noción de “trabajo creativo”, así como poner de relieve y debatir su vinculación con el desarrollo humano.

Para la mayoría de nosotros, la conexión que existe entre la creatividad y la historia humana es tan clara que ni siquiera debería ser objeto de debate. Ya en la década de 1960, los manuales de historia turcos nos enseñaban que, aunque los triunfos políticos y militares son los elementos más importantes para medir la riqueza de una civilización, también debemos tener en cuenta sus logros artísticos, literarios y creativos.

No obstante, en la Turquía de los años sesenta no todos los profesores habrían sabido apreciar la creatividad de Gauss en el aula, puesto que el objetivo de la tarea impuesta a la clase no era animar a los estudiantes a ser creativos ni a jugar con los números, sino castigarlos y obligarlos a dedicar un buen rato a encontrar la solución. Quizá esta sea la definición misma de la creatividad y, a la vez, su principal complicación: siempre es inesperada y sorprendente.

Para llegar hasta el fondo del asunto, tal vez deberíamos atrevernos a definir la creatividad como una fuerza que reduce la cantidad de esfuerzo necesario para lograr algo, transformando las normas y tradiciones que, de no modificarse, dificultarían el proceso. Nuestro sentido común nos dice que la creatividad va en contra de las normas y las reglas, las tradiciones, las burocracias y los hábitos. Independientemente de que el individuo creativo se dedique a la literatura o al arte, trabaje en una agencia publicitaria o en la cadena de montaje de una fábrica, nada cambia la característica más evidente de la naturaleza de la creatividad. En este contexto, el concepto de “trabajo creativo” constituye en sí mismo un oxímoron.

Además, la creatividad no solo se caracteriza por reducir el tiempo y el esfuerzo que se dedica a realizar una tarea; también modifica la intención que subyace a dicho esfuerzo. Por ejemplo, sabemos que el arte de la fotografía surgió y se difundió en paralelo al auge de la pintura impresionista, ya que, con la difusión de la fotografía, cualquier forma de arte cuyo propósito siguiese siendo imitar la naturaleza quedaba obsoleta. Pese a la resistencia que mostraron las galerías y los salones oficiales, los burócratas, los tradicionalistas y los clasicistas, la creatividad de los impresionistas transformó rápidamente el propósito mismo del arte. Los

artistas dejaron de pintar el mundo tal como era y comenzaron a buscar otros medios para presentarlo tal como lo percibía el ojo —humano— del artista.

Otra complicación es que, en cuanto intentamos establecer un límite entre el trabajo creativo y el no creativo, al instante el trabajo ordinario resulta arbitrario e injusto. Son muchos los que afirmarían que el trabajo que se realiza en una agencia publicitaria es menos creativo que el trabajo de un poeta, pero ¿es esto cierto? ¿Es justo decir que un artista es más creativo que un diseñador de automóviles o que un profesor? El traductor de un libro es tan creativo como el propio autor. Los traductores también tienen el derecho de ejercer su creatividad en el trabajo y de ser aceptados por este aspecto de su condición humana. El trabajo creativo permite que expresemos nuestra individualidad y singularidad, y el derecho de seguir un impulso tan humano es tan fundamental como el derecho a la libertad de expresión y la aceptación de nuestras diferencias. Desde una perspectiva moral, considero que todos los tipos de actividad laboral, todos los tipos de trabajo, deberían ser creativos, o al menos debería intentarse que lo fueran.

El concepto de trabajo creativo puede resultar problemático y difícil de conceptualizar, pero eso no debe impedir que consideremos la creatividad como un indicador fundamental del desarrollo humano y del trabajo. El profesor elogió a Gauss por haber descubierto la fórmula correspondiente a la suma aritmética de todos los números del 1 al 100 en lugar de sumarlos obedientemente de uno en uno. Esa es la clase de docentes que todos deseamos, puesto que a todos nos gustaría que nuestros empleos nos permitiesen ser tan creativos como los artistas o los matemáticos. El respeto y la admiración que profesamos por las personas con un elevado nivel de creatividad revelan nuestro deseo de dejar salir nuestra creatividad interna y de ser innovadores en el trabajo, sea este cual sea.

El eterno encanto que tiene la historia de la creatividad matemática de Gauss no se debe únicamente a la utilidad de la fórmula que descubrió. Valoramos la creatividad de Gauss en sí misma. Nuestra reverencia no solo va dirigida a los beneficios de la creatividad humana, sino también a la humanidad en sí misma, su inventiva y su poder de imaginación, sus capacidades y su potencial. Desde un punto de vista intelectual —por no decir jurídico—, este enfoque de la creatividad remite a los conceptos de libertad de pensamiento y libertad de expresión. Por tanto, el hecho de que el profesor de Gauss felicite el descubrimiento de su alumno con entusiasta aprobación y, en lugar de castigarlo por alterar la clase, difunda la historia hasta que llega a convertirse en una leyenda nos produce una enorme satisfacción. Se trata de una alegría similar a la que sentimos al saber que nuestra identidad, nuestras tradiciones, nuestras historias personales y nuestras elecciones son tratadas con respeto.

Cuando evaluemos los entornos y las condiciones de trabajo, debemos medir y analizar en qué medida existen mecanismos que permiten apreciar y aprovechar la creatividad humana. ¿Se respetan y se aplican en nuestro lugar de trabajo nuestros descubrimientos y nuestras ideas novedosas? ¿O simplemente reproducimos modelos y patrones existentes que se han implantado con éxito en otro lugar? Cuando hallamos una solución original en el trabajo, ¿se acepta y

CONTRIBUCIÓN ESPECIAL

existen mecanismos que nos permiten expresarla? ¿O se espera de nosotros que nos ciñamos a las normas y los métodos preestablecidos? Si trabajamos en un lugar donde se espera que seamos creativos de forma sistemática, ¿se nos pide que seamos de verdad creativos o simplemente que produzcamos imitaciones apresuradas de conceptos antiguos? ¿Se nos anima en nuestro trabajo a ser únicos y originales, o hay una cierta creencia de que tendremos más éxito si imitamos y reproducimos modelos que han tenido éxito con anterioridad? ¿En

nuestro trabajo se considera que las personas creativas son problemáticas, o se las respeta como lo fue Gauss en su día? Creo que las respuestas a estas preguntas pueden cuantificarse y medirse.

Hace medio siglo, las sociedades coloniales y poscoloniales mostraban una enorme preocupación por la imitación, la autenticidad y la originalidad. Hoy valoramos nuestra creatividad como parte esencial del desarrollo humano y nos preguntamos cómo podríamos empezar a medir el trabajo creativo.

Orhan Pamuk

Novelista, guionista, académico y ganador del Premio Nobel de Literatura de 2006

Traducción del turco al inglés de Ekin Oklap

de publicaciones en las redes sociales⁹³. La empresa de *software* de código abierto Ushahidi impulsa la recopilación de información, el trazado de mapas y la visualización de datos a partir de herramientas creadas inicialmente para el seguimiento de los conflictos en Kenia⁹⁴. Gracias a este tipo de iniciativas es posible cubrir las lagunas de información para los equipos de respuesta que acuden a las zonas afectadas por los desastres y otras crisis.

La mano de obra moderna

En el nuevo mundo laboral, los trabajadores deben ser más flexibles y tener una mayor capacidad de adaptación, además de estar preparados para la formación continuada, los traslados y la renegociación de las condiciones de trabajo. También deben dedicar cada vez más tiempo a buscar nuevas oportunidades. No solo deben pensar constantemente en su trabajo actual; también tienen que pensar en el siguiente.

Generación del milenio

La población más relacionada con este nuevo mundo laboral son los adultos jóvenes. Son los conocidos a veces como la “generación del milenio”: básicamente los nacidos a partir de 1980. Este grupo ha alcanzado su mayoría de edad en una época en que las tecnologías digitales y las tecnologías avanzadas de la información y las comunicaciones penetran en todos los ámbitos de la vida. Muchos de estos jóvenes han tenido acceso a estas tecnologías desde su infancia, especialmente en los países desarrollados. Los miembros de este grupo también han llegado a la edad adulta en un momento en que la flexibilidad, la adaptabilidad y el trabajo no convencional son cada vez más comunes.

Según una encuesta realizada en 2013 con 7.800 jóvenes, procedentes de 26 países de América del Norte, Europa Occidental, América Latina y Asia Oriental, la generación del milenio cree que

su vida profesional será flexible y diversa. Cerca del 70% de los encuestados preveía que en algún momento trabajaría por cuenta propia⁹⁵. Muchos jóvenes de esta generación también buscan trabajo mirando más allá de la creación de rentabilidades, y aspiran a resolver problemas ambientales y sociales como parte de su modo de vida. Esa misma encuesta reveló que el 63% había donado dinero a organizaciones benéficas, el 43% eran miembros o voluntarios de organizaciones comunitarias y el 52% había suscrito peticiones públicas. Esta generación parece especialmente inclinada a adoptar un enfoque comunitario del trabajo.

Emprendedores sociales

Entre los nuevos ámbitos de trabajo emergente se encuentran las empresas sociales. Se trata de entidades comprometidas con una causa y creadas para hacer frente a un problema social. Estas empresas sin pérdidas y sin dividendos (en las que todos los beneficios se reinvierten en la organización) aspiran a ser autosostenibles desde el punto de vista financiero con el objetivo principal de maximizar los beneficios sociales en lugar de las rentabilidades (aunque estas también sean deseables)⁹⁶.

Inspirados por una causa y por el deseo de devolver algo a la sociedad, muchos emprendedores comerciales de éxito, procedentes de distintas partes del mundo, están pasando de ser empresas con fines de lucro a comprometerse en favor del cambio social. Un estudio llevado a cabo entre 763 emprendedores comerciales en la India que pasaron del emprendimiento comercial al social entre 2003 y 2013, y un análisis cuantitativo de la muestra final de 493 emprendedores, revela que el 21% de los emprendedores de éxito apostaron por actividades relacionadas con el cambio social⁹⁷. En su mayoría son personas cualificadas y con dotes de liderazgo para dirigir una organización, que cuentan con fortuna propia, a menudo no pertenecen al sistema y, en algunos casos, proceden de la diáspora.

Entre los nuevos
ámbitos de trabajo
emergente se
encuentran las
empresas sociales

Oportunidades para la mujer

La globalización, las tecnologías digitales y las nuevas modalidades de trabajo también están introduciendo nuevos conceptos de lo que se consideran trabajos del hombre y de la mujer. La economía digital ha permitido que muchas mujeres tengan acceso a trabajos en los que pueden aprovechar su creatividad y su potencial. En 2013, cerca de 1.300 millones de mujeres utilizaron Internet⁹⁸. Algunas de ellas han aprovechado el comercio electrónico como emprendedoras o trabajan como empleadas a través de la externalización abierta del trabajo o los servicios electrónicos. Asimismo, ahora hay más probabilidades de encontrar mujeres en puestos directivos (véase el capítulo 4), pero aunque parece que el “techo de cristal” —el obstáculo invisible que impide el ascenso de las mujeres en su lugar de trabajo— se está resquebrajando, aún no ha terminado de romperse. No obstante, incluso las emprendedoras pobres en países en desarrollo pueden utilizar la telefonía móvil para acceder a información sobre el mercado y a fuentes de financiación, cosa que también pueden hacer de forma flexible desde casa.

Uno de los primeros ejemplos surgió en 1997 en Bangladesh, cuando un grupo de mujeres emprendedoras creó un servicio de teléfonos de pago en las aldeas. El uso de teléfonos móviles prestados por el Banco Grameen les permitía suministrar sus servicios a otros aldeanos⁹⁹. En Andhra Pradesh (India), las mujeres dirigen los centros e-Seva, que ofrecen una amplia gama de servicios en línea¹⁰⁰. Además de navegar por Internet y acceder a subastas en línea, las clientas pueden utilizar estos centros para pagar facturas, obtener títulos de propiedad y partidas de nacimiento, presentar quejas y querellas y acceder a servicios de telemedicina y teleagricultura.

Este nuevo mundo del trabajo otorga un gran valor a los trabajadores con capacidades y cualificaciones en ciencia y tecnología, ámbitos en los que históricamente suele haber menos mujeres. La representación femenina es muy baja en estos campos en los niveles de educación secundaria y terciaria, así como en la mano de obra técnica en general¹⁰¹. Por tanto, los países que deseen estimular la innovación deberán fomentar la participación de la mujer en la enseñanza y los empleos con orientación tecnológica. Una forma de hacerlo es mediante servicios de educación en línea, como EdX, un grupo de educación virtual sin fines de lucro que cuenta con el respaldo de la Universidad de Harvard y del Instituto de Tecnología de Massachusetts. EdX colabora con el Ministerio de Trabajo de Arabia Saudita, por ejemplo, para desarrollar clases virtuales destinadas a los jóvenes y las mujeres¹⁰².

Las repercusiones del nuevo mundo del trabajo para el desarrollo humano son prometedoras, pero estas promesas todavía no se han materializado en su totalidad

Nuevos horizontes para los trabajadores de más edad

Se estima que, en 2050, 2.100 millones de personas tendrán más de 60 años¹⁰³. Los trabajadores de más edad pueden constituir una fuerza viva en la economía, especialmente en zonas donde se espera que disminuya el tamaño de la mano de obra a medida que envejece la población (como en Europa y Japón). Son muchos los que siguen trabajando pasada la edad legal de jubilación, mientras que muchas sociedades se enfrentan a una alta tasa de desempleo juvenil. En el Reino Unido, la tasa de ocupación entre las personas de 50 a 64 años de edad subió del 57% en 1995 al 69% en 2015, y entre las personas de 65 años o más, del 5,2% al 10,4%¹⁰⁴.

Las personas de más edad siguen trabajando porque disfrutan de su trabajo o porque no pueden permitirse la jubilación. La curiosidad y el interés no disminuyen necesariamente con la edad, y quienes continúan su actividad laboral pueden mejorar su bienestar al mantener relaciones sociales que evitan el aislamiento y la soledad. El trabajo proporciona a las personas de edad un objetivo y una función social. Las personas mayores también pueden asesorar a los trabajadores más jóvenes, transmitiendo los conocimientos que han adquirido con los años de experiencia.

En la mayoría de los casos, los trabajadores de edad y los más jóvenes se encuentran en segmentos del mercado laboral distintos, de tal forma que no hay una sustitución directa. La preocupación por que los jóvenes pierdan oportunidades de trabajo cuando se anima a trabajar a los personas de edad se ha denominado “falacia de la porción de trabajo”¹⁰⁵. Pese a todo, la jubilación puede tener un efecto de cascada y abrir oportunidades para los trabajadores jóvenes.

Promesas aún no cumplidas

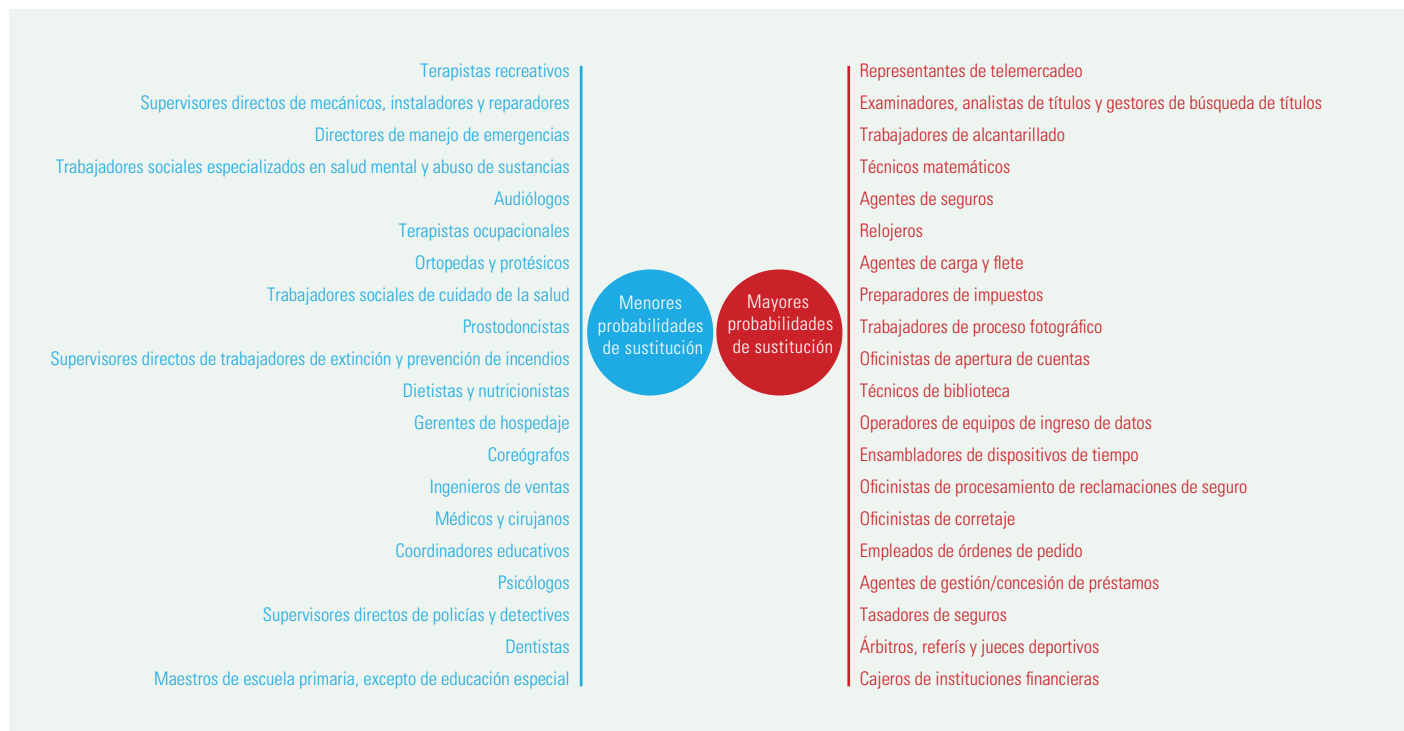
El nuevo mundo del trabajo está creando nuevas oportunidades. Sin embargo, hasta el momento muchas de las promesas de mayor productividad y mejores empleos siguen sin cumplirse, y ya pueden apreciarse algunas de las desventajas. Las repercusiones del nuevo mundo del trabajo para el desarrollo humano son prometedoras, pero esas promesas, por ahora, no se han materializado en su totalidad.

Revolución tecnológica: ¿se pierde o se gana empleo?

Los economistas han rechazado a lo largo de la historia el argumento de que el aumento de la productividad laboral conlleva una reducción del empleo a largo plazo. Esta afirmación sería acertada si hubiese una cantidad finita de trabajo, pero el planteamiento es que las nuevas tecnologías aumentan la demanda de nuevos trabajos. De hecho,

GRÁFICO 3.10

Los 20 empleos con mayor y menor probabilidad de ser sustituidos por la automatización



Nota: Las actividades se han clasificado con arreglo a su probabilidad de informatización (las que menos probabilidad tienen de automatizarse aparecen en azul y las que más probabilidad tienen, en rojo). Las ocupaciones se ajustan en gran medida a la Clasificación Ocupacional Uniforme del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.
Fuente: Frey y Osborne 2013.

en los dos siglos transcurridos desde el inicio de la revolución industrial, la mano de obra ha seguido creciendo, y la productividad y los niveles de vida han aumentado drásticamente.

Hay quien teme que la automatización lleve a perder empleo. De hecho, numerosos trabajos ya están desapareciendo o son vulnerables (gráfico 3.10), y buena parte de los puestos directivos intermedios está expuesta al riesgo de eliminación. Podrían quedar vacías filas enteras de escritorios, no porque los trabajadores no sean adecuados para las funciones que desempeñan, sino porque estas dejen de existir. Algunas previsiones indican que en 2025 casi el 50% de las actividades actuales podrían resultar innecesarias¹⁰⁶. Los nuevos trabajos exigirán creatividad, inteligencia, habilidades sociales y capacidad para explotar la inteligencia artificial.

Sin embargo, otros sostienen que las computadoras distan mucho de poder utilizar la creatividad, la intuición, la persuasión y las formas imaginativas de resolver los problemas, y que incluso es posible que nunca lleguen a hacerlo. Se considera que algunas actividades están protegidas contra el efecto de desplazamiento que causa la informatización. Además, la complementariedad que existe entre las máquinas y las personas es vital: la mayoría de las

actividades laborales exigen combinar tareas que deben llevarse a cabo de forma conjunta, algunas por computadoras y otras, por seres humanos¹⁰⁷.

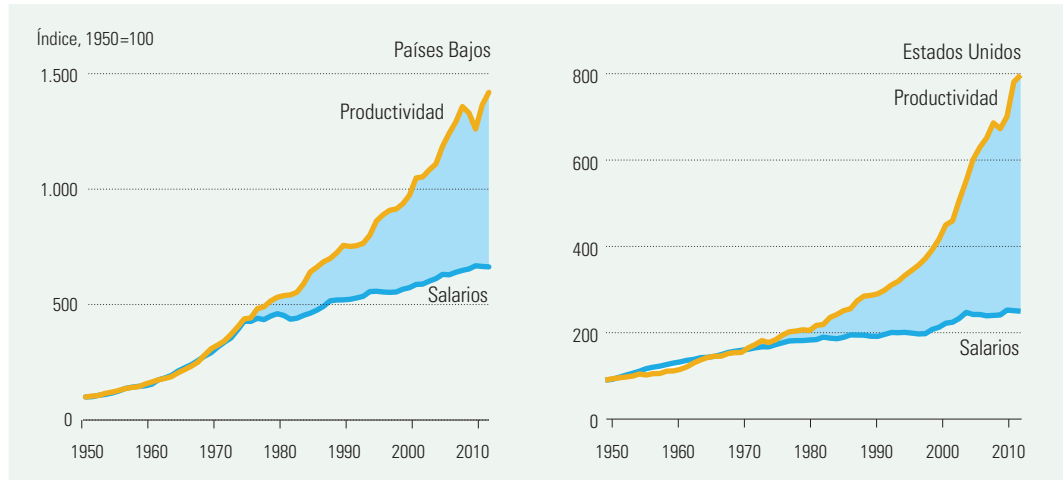
Sea como fuere, la tecnología dejará a muchas personas por el camino y algunas capacidades humanas serán más valiosas que nunca. Es posible que nos encontremos en un punto de inflexión, con repercusiones tanto positivas como negativas. La revolución tecnológica representa un cambio técnico que favorece determinadas competencias: la idea de que las nuevas tecnologías tienen por efecto neto una menor demanda de trabajadores poco cualificados y una mayor demanda de mano de obra cualificada. Por definición, este cambio favorece a las personas con más capital humano, lo que polariza las oportunidades de trabajo.

En el escalón superior se situarán los empleos de calidad dirigidos a trabajadores con el nivel necesario de educación y cualificación. Por ejemplo, en el sector automovilístico se beneficiarán los ingenieros que diseñan y someten a ensayo los nuevos vehículos. En el escalón inferior seguirá habiendo empleos de baja cualificación, de baja productividad y mal remunerados, como las tareas de limpieza de oficinas. Sin embargo, en los niveles intermedios irán desapareciendo paulatinamente muchos de los empleos de oficina y a

La tecnología dejará a muchas personas por el camino y algunas capacidades humanas serán más valiosas que otras

GRÁFICO 3.11

En los Países Bajos y en los Estados Unidos el aumento de la productividad no se ha traducido en salarios más altos para la mayoría de los trabajadores



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos (2012).

pie de planta. Así pues, los grandes perdedores serán los trabajadores con capacidades menos especializadas. Muchos empleos con un componente cognitivo complejo quedan fuera de las capacidades incluso de personas con cualificaciones razonables. Por tanto, algunos sectores podrían tener que hacer frente a una escasez de personal cualificado, por lo que las empresas que estén dispuestas a pagar salarios elevados para contar con los mejores talentos acudirán a un mercado mundial. Junto a la polarización a nivel nacional, se observa una estratificación de la mano de obra a escala internacional que hace que los trabajadores de baja cualificación procedan principalmente de los mercados nacionales y los más cualificados, de los mercados globales.

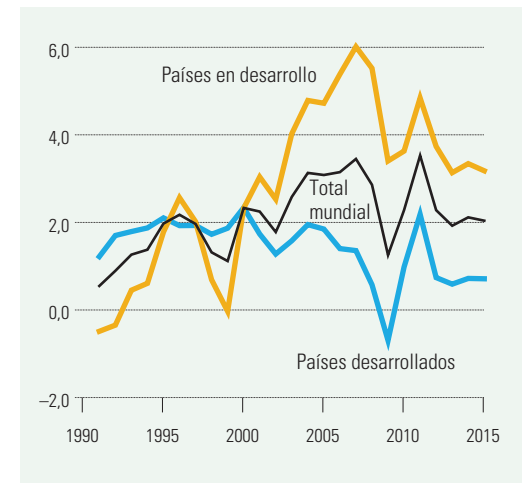
Nunca ha habido un momento mejor para presentar un perfil de trabajador con capacidades especiales y la formación adecuada, ya que estas personas pueden aprovechar la tecnología para crear y obtener valor. Sin embargo, es el peor momento para tener un perfil de trabajador que solo cuente con competencias y capacidades comunes, puesto que los equipos informáticos, los robots y otras tecnologías digitales están adquiriendo esas competencias y capacidades con una rapidez extraordinaria. Las políticas nunca habían desempeñado un papel tan importante a la hora de equiparar las oportunidades de vida de las personas para tener un trabajo digno.

Productividad y salarios: no es lo que se esperaba

La revolución digital prometía de forma implícita que aumentaría la productividad laboral, lo que conllevaría un aumento salarial. No parece que eso

GRÁFICO 3.12

La tasa de crecimiento de la productividad no ha tenido el impulso excepcional previsto con la llegada de la revolución digital



Fuente: The Conference Board 2015.

haya ocurrido. El aumento de la productividad ha sido menor del que se esperaba, y ese incremento no se ha traducido en salarios más altos para la mayoría de los trabajadores. Pongamos por ejemplo los casos de los Estados Unidos y los Países Bajos (gráfico 3.11)¹⁰⁸. En los Estados Unidos, la brecha entre productividad y salarios comenzó a surgir hacia 1973, y desde entonces ha seguido creciendo, con incrementos de la productividad en el sector manufacturero de casi el 75% en 2013 y subidas salariales inferiores al 10%. Esta diferencia cada vez mayor entre la productividad

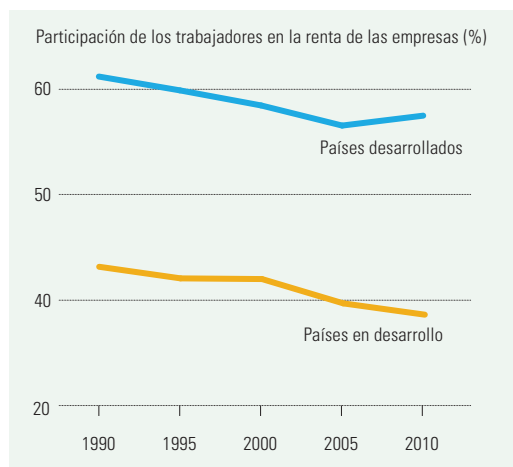
y los salarios desde mediados de los años setenta se observa también en los Países Bajos. En algunos casos los salarios se han estancado. Entre 2007 y 2013 los salarios reales bajaron en Japón, Italia y el Reino Unido¹⁰⁹. Sin embargo, estos promedios ocultan el hecho de que, a medida que se estancaba el salario real de la mayoría de los trabajadores, los ingresos de las personas con rentas más altas se disparaban.

Si bien es cierto que ha aumentado la productividad, la tasa de crecimiento no ha tenido el impulso excepcional que se preveía con la llegada de la revolución

digital (gráfico 3.12). Este fenómeno se denomina “paradoja de Solow”. Existen varias explicaciones: la revolución digital ha sido menos importante de lo que se esperaba y, por tanto, ha generado menos beneficios, que además han quedado diluidos por el cambio demográfico y el aumento de las desigualdades; el desfase temporal es mayor de lo previsto; o bien el impulso de la productividad debido a la revolución digital no repercutirá en el sector manufacturero sino en los servicios, donde las economías de escala pueden tener importantes consecuencias.

GRÁFICO 3.13

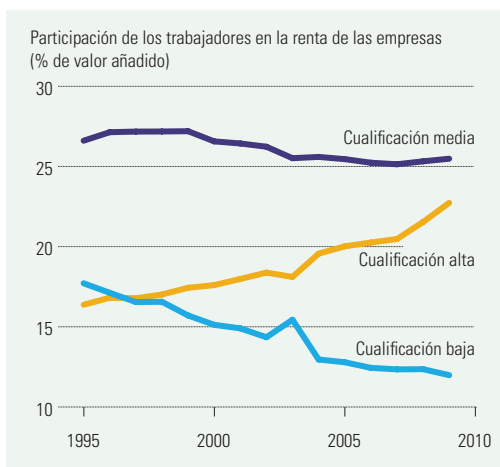
Los trabajadores en general obtienen una participación más pequeña de la renta total de las empresas, según un análisis de 27 países desarrollados y 28 países en desarrollo



Nota: La participación de los trabajadores en la renta de las empresas es igual al valor de la remuneración de los empleados del sector empresarial dividido por el valor añadido bruto empresarial.
Fuente: Karabarbounis y Neiman 2014.

GRÁFICO 3.14

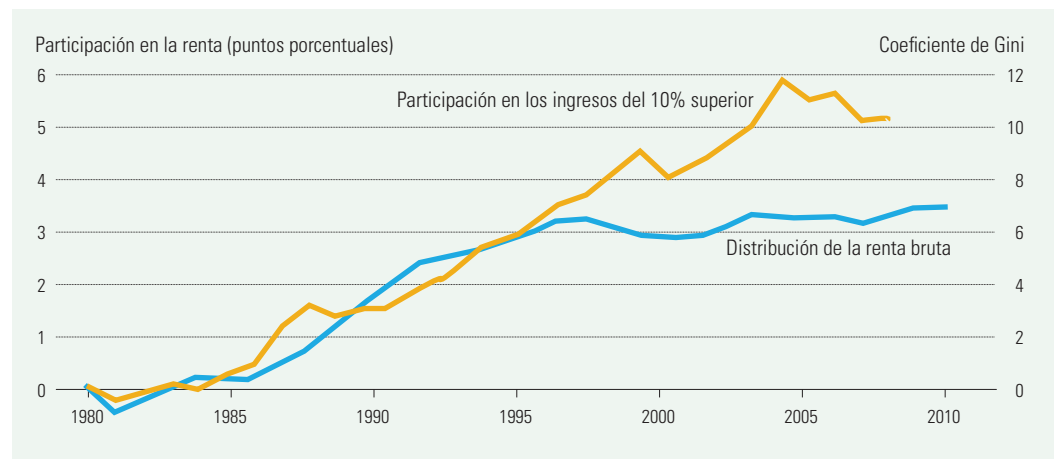
La participación en los ingresos de la mano de obra altamente cualificada ha ido aumentando, mientras que la participación de la mano de obra con un nivel de cualificación medio y bajo ha ido disminuyendo



Nota: Promedio simple de 40 países.
Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de WIOD 2014.

GRÁFICO 3.15

El fuerte aumento de la remuneración laboral de los trabajadores que perciben los salarios más elevados ha beneficiado a una minoría (cambio acumulado desde 1980)



Nota: El coeficiente de Gini es igual a 0 cuando la renta total de un país está equitativamente distribuida entre sus habitantes y a 100 cuando todos los ingresos corresponden a una sola persona.
Fuente: Jaumotte y Buitron 2015.

Creciente desigualdad en la participación en los ingresos: aquí no hay dudas

La revolución tecnológica ha venido acompañada de un aumento de las desigualdades

La revolución tecnológica ha venido acompañada de un aumento de las desigualdades. Es posible que incluso las personas con mejores niveles de educación y formación que tienen la posibilidad de trabajar de un modo más productivo no se vean compensadas de manera acorde en lo que respecta a ingresos, estabilidad o reconocimiento social. Los trabajadores en general obtienen un porcentaje más pequeño de la renta total de las empresas, según un análisis de 27 países desarrollados y 28 países en desarrollo (gráfico 3.13). Este hecho queda confirmado por otro estudio, que constató que en los países desarrollados la proporción de las rentas empresariales destinada a los salarios descendió cerca de 8 puntos porcentuales entre 1980 y 2015¹¹⁰. Los países en desarrollo han sufrido una fuerte caída desde 1990¹¹¹. Este descenso puede considerarse como parte de una ralentización del crecimiento de los salarios medios reales, ya que la participación en los ingresos de la mano de obra altamente cualificada (y del capital) ha ido aumentando, mientras que la participación de la mano de obra con un nivel de cualificación medio y bajo ha ido disminuyendo (gráfico 3.14).

El fuerte incremento en la remuneración de los trabajadores con salarios más elevados ha beneficiado a una minoría

El fuerte aumento en la remuneración de los trabajadores que perciben los salarios más elevados ha beneficiado a una minoría, ya sea el 10%, el 1% o incluso el 0,1% superior (gráfico 3.15). Con el paso del tiempo, los trabajadores situados en la cúspide salarial en las economías avanzadas han disfrutado de una mayor participación en el reparto de las rentas empresariales. Estas cifras han planteado dudas de carácter económico y ético en relación con la productividad del trabajo y el “valor del trabajo”, sabiendo además que algunos de estos trabajadores altamente remunerados fueron responsables del colapso financiero de 2008. ¿Qué es lo que ha cambiado de un modo tan drástico en los últimos 50 años que pueda justificar este salto en la remuneración relativa de los directores generales? ¿Aportan a sus respectivas empresas un valor tan alto en comparación con los trabajadores comunes?

El cambiante mundo del trabajo tiene importantes implicaciones para el desarrollo humano, algunas positivas y otras negativas

Ofrecer mayores recompensas a los empleados más cualificados contribuye a aumentar de forma desproporcionada la renta y la riqueza de los trabajadores que se encuentran en el nivel máximo de la distribución. El 1% más rico del mundo vio cómo su participación en la riqueza mundial aumentaba de un 44% en 2009 a un 48% en 2014, y se estima que alcanzará más del 50% en 2016. Los miembros de esta élite mundial tenían, en promedio, un patrimonio de 2,7 millones de dólares por adulto en 2014¹¹².

Por ejemplo, en los Estados Unidos la relación entre la remuneración de los directores generales y la de los trabajadores (incluidas las opciones de compra de acciones) ha aumentado drásticamente: de 20 a 1 en 1965, 30 a 1 en 1978, 383 a 1 en 2000 y 296 a 1 en 2013¹¹³. Estas cifras plantean dudas esenciales de carácter económico y ético acerca del valor de las distintas formas de trabajo.

Son muchas las fuerzas que explican la disminución de las rentas del trabajo, entre ellas la financiarización, la globalización, el cambio tecnológico, aspectos institucionales (como el descenso de la afiliación sindical) y el retroceso del estado de bienestar¹¹⁴. La tecnología forma parte de estos procesos, pero sus efectos no son fáciles de determinar.

El papel destacado de los actores financieros está vinculado a la expansión del crédito y a unos flujos sumamente móviles. Esta mayor movilidad del capital ofrece más opciones a los inversores (aumentando su espacio para los negocios), ha impulsado su capacidad de negociación en relación con los trabajadores (dado que los compromisos financieros tienen prioridad jurídica sobre los compromisos laborales) y ha ampliado sus oportunidades en el exterior. Sobre la base de la experiencia en América Latina, la volatilidad macroeconómica a la que han llevado los flujos financieros ha tenido consecuencias negativas en los salarios reales, el empleo y la igualdad¹¹⁵.

Al modificar la escala y el modo en que se intercambian y se producen los bienes y servicios, la globalización —como sucede con las cadenas mundiales de valor— ha producido desigualdades en la participación en los ingresos. Hay datos que indican que, en estas cadenas, las contribuciones (medidas como valor añadido) del capital y de la mano de obra altamente cualificada han ido aumentando de manera constante¹¹⁶. Estas tendencias tienen implicaciones en la distribución de los ingresos.

Implicaciones para el desarrollo humano

Tal como sugiere el análisis anterior, el cambiante mundo del trabajo, impulsado por la globalización y la revolución digital, tiene considerables repercusiones en el desarrollo humano, algunas positivas y otras negativas. Este mundo ha contribuido a que las personas tengan nuevas capacidades y oportunidades, así como a la creatividad y la innovación. En muchos casos, la globalización ha creado nuevas oportunidades de trabajo, especialmente para las mujeres (aunque en ocasiones estas oportunidades no han alcanzado a las

mujeres de más edad), pero también ha conllevado pérdidas de empleo. Las cadenas mundiales de valor han ayudado a los jóvenes a aprender nuevas competencias que podrán emplear a lo largo de su vida laboral, pero, con frecuencia, las redes no han creado para ellos las oportunidades laborales que se les prometieron.

La participación en las cadenas de valor ha generado empleos seguros y dignos para algunas personas, pero también empleos precarios para otras. A nivel mundial, 3 de cada 4 personas no trabajan a tiempo completo con un contrato permanente, y 3 de cada 5 trabajadores asalariados tienen empleos a tiempo parcial o temporales. Por tanto, las cadenas mundiales de valor están asociadas a la inseguridad económica. Al generar ganadores y perdedores, la globalización del trabajo ha tenido repercusiones asimétricas en el desarrollo humano dentro de los distintos países, de país a país y entre los trabajadores.

Por otro lado, la digitalización del trabajo ha dado lugar a enormes oportunidades para algunos trabajadores, aunque también ha creado riesgos para otros. Ha hecho que el trabajo sea mucho más flexible, abriendo nuevas fronteras para la creatividad. Pero no todo el mundo sale beneficiado. Los trabajadores más cualificados y con mayores aptitudes han podido aprovechar las nuevas oportunidades, pero aquellos preparados solo para realizar trabajos rutinarios han visto cómo desaparecían sus empleos. La digitalización ha afectado al trabajo de los sectores tradicionales (como la agricultura), pero no tanto como al moderno sector de las finanzas. Los trabajadores del conocimiento aplican y producen nuevas tecnologías que pueden mejorar el progreso humano, pero no todos han podido compartir los frutos que ofrecen dichos avances tecnológicos.

Los bienes y servicios personalizados benefician a los ciudadanos ofreciendo servicios específicos, que ahorran tiempo y posibilitan una mejor calidad de vida. La economía colaborativa da respuesta a algunas preocupaciones ambientales y contribuye a afianzar los vínculos comunitarios. Las modalidades de trabajo flexibles nos permiten dedicar más tiempo a la familia. De forma paralela, la constante conexión a través de los dispositivos móviles ha suprimido la distinción entre el trabajo y el ocio,

entre la conectividad a través de máquinas y las interacciones humanas directas, así como entre el espacio público y el privado.

Por último, tanto la globalización como la digitalización han creado desigualdades a la hora de distribuir los beneficios del trabajo. La participación en los ingresos de los trabajadores altamente cualificados y del capital están aumentando, mientras que el porcentaje correspondiente al resto de los trabajadores ha ido disminuyendo. Las recompensas a los trabajadores que perciben los salarios más elevados y la participación de estas personas en los ingresos resultan difíciles de racionalizar en función de su trabajo o su productividad. Estas desigualdades han tenido importantes repercusiones negativas tanto en las oportunidades como en los resultados en materia de desarrollo humano.

Conclusiones

El cambiante mundo del trabajo tardará décadas en concluir su proceso, lo que conllevará cambios importantes en el rumbo de la historia y del desarrollo humano. Los contratiempos y los reveses no siempre serán fáciles de afrontar.

No es probable que el mercado por sí mismo pueda orientar las tecnologías digitales y los sistemas de la conectividad mundial hacia un nivel de desarrollo humano superior. Se necesitan sin demora políticas y acciones públicas a escala nacional y mundial para aprovechar al máximo estas oportunidades. También se necesitan instituciones inclusivas que ofrezcan oportunidades e incentivos a la innovación y la actividad económica dirigidos a todos los sectores de la sociedad.

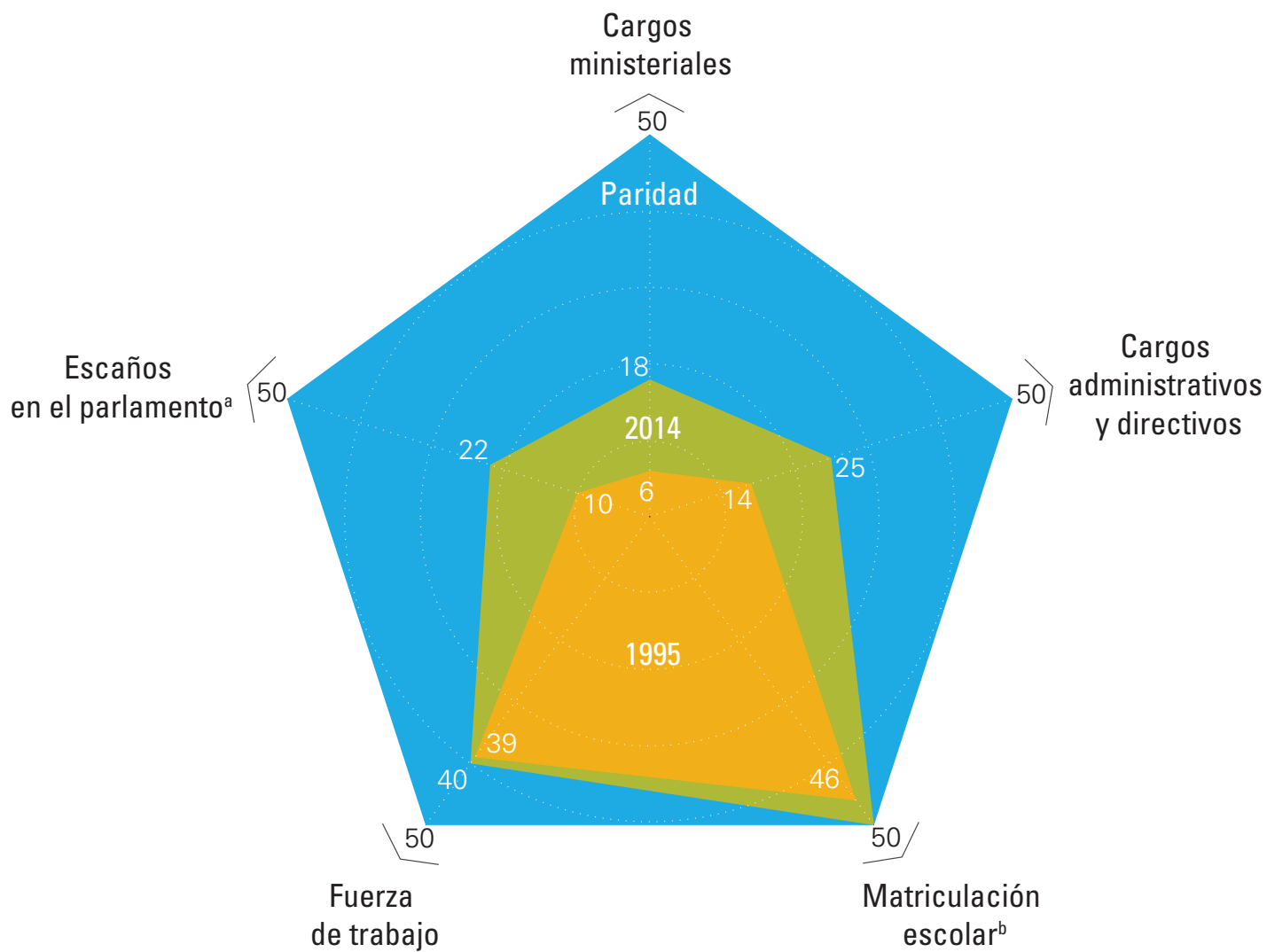
En última instancia, el desafío que plantea este cambiante mundo del trabajo es asegurar que un mundo inmerso en la globalización y la revolución tecnológica garantice oportunidades equitativas y un mejor desarrollo humano para todos, mujeres y hombres, generaciones presentes y futuras. En ese contexto, las cuestiones relacionadas con el logro de un equilibrio entre el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, así como el trabajo sostenible, revisten una vital importancia, por lo que serán el objeto de análisis de los próximos dos capítulos.

El cambiante mundo del trabajo tardará décadas en concluir su proceso, lo que conllevará cambios importantes en el rumbo de la historia y del desarrollo humano

Capítulo 4

Desequilibrios en el trabajo remunerado y no remunerado

Infografía: Progreso de la igualdad de género en algunas dimensiones: 1995 y 2015



Nota: Los datos se expresan en porcentajes.

a. En los países que cuentan con un sistema legislativo bicameral, los escaños se calculan con arreglo a ambas cámaras.

b. La matriculación escolar abarca desde la enseñanza primaria hasta la terciaria.

4.

Desequilibrios en el trabajo remunerado y no remunerado

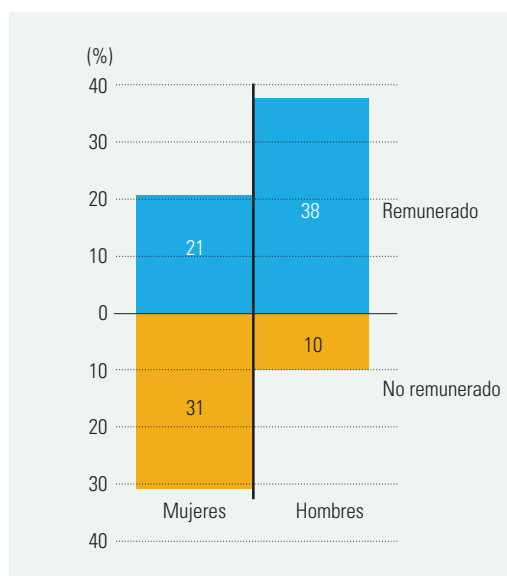


Tanto el trabajo remunerado como el no remunerado contribuyen al desarrollo del potencial humano, una cuestión que se ha indicado en capítulos anteriores. De hecho, la mayoría de las personas tienen que dar cabida a los dos ámbitos en su vida cotidiana. Sin embargo, se siguen percibiendo marcados desequilibrios entre hombres y mujeres en cuanto al modo en que se alcanza este equilibrio y al grado de libertad que se tiene para tomar decisiones a este respecto.

En estos dos ámbitos del trabajo, los papeles del hombre y de la mujer son, por lo general, muy diferentes, y reflejan los contextos, normas y valores sociales, así como las percepciones, actitudes y papeles que históricamente se han asignado a cada género. Esto conduce a oportunidades y resultados totalmente distintos en materia de desarrollo humano. Por ejemplo, el tiempo total que las mujeres dedican al trabajo suele ser mayor que el dedicado por los hombres: un análisis de las encuestas sobre el empleo del tiempo correspondiente al 69% de la población adulta del mundo revela que las mujeres representan el 52% del total de horas trabajadas, mientras que el hombre representa el 48% (gráfico 4.1; véase también la tabla A4.1 al final del capítulo).

GRÁFICO 4.1

Los hombres predominan en el mundo del trabajo remunerado y las mujeres en el del no remunerado



Nota: Los datos son un promedio ponderado de la población de mujeres y hombres de 63 países que representan el 69% de la población adulta (a partir de 15 años) del mundo.

Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de Charmes (2015).

Del 59% del trabajo remunerado, que se realiza en su mayor parte fuera del hogar, la proporción de hombres es casi el doble que la de mujeres (el 38% frente al 21%). Este cuadro se invierte en lo que respecta al trabajo no remunerado, que en su mayor parte se realiza dentro del hogar y abarca una gran variedad de labores de cuidado: del 41% del trabajo que no está remunerado, las mujeres representan el triple que los hombres (el 31% frente al 10%).

Estas cifras son solo una dimensión de los desequilibrios que persisten en muchos niveles. En el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 1995 se observaba que las mujeres trabajan más horas que los hombres¹. Los datos disponibles en ese momento señalaban desigualdades de género en cuanto a la representación en cargos decisorios y en los sectores público y privado, así como en la participación en el mercado laboral y la matriculación escolar (véase la infografía al principio del capítulo). La comparación con los datos actuales indica que a escala mundial se produce un perceptible avance hacia la igualdad en todos estos frentes, pero con distintas velocidades: la tasa de participación en el mercado laboral, que mide el número de personas que ya tienen empleo o que buscan empleo de forma activa, ha aumentado muy poco, mientras que el avance hacia la paridad de los géneros en la representación en cargos decisorios ha sido mucho más pronunciado, lo que da una idea de los ámbitos en los que podrían estar más arraigadas las dificultades.

De hecho, pese a que las mujeres trabajan más horas que los hombres, su participación relativamente limitada en el mercado laboral es sintomática del desigual reparto de las responsabilidades con respecto al trabajo de cuidados y las expectativas que contribuye a delimitar las opciones. Para ampliar las oportunidades, opciones y libertades de las mujeres es necesario un conjunto de medidas que, por un lado, eliminen los obstáculos a su participación plena y equitativa en el ámbito del trabajo remunerado, y, por otro, exijan que se reconozca, se reduzca y se redistribuya la carga que de forma desproporcionada soportan las mujeres en relación con el trabajo de cuidados.

Tanto el trabajo remunerado como el no remunerado contribuyen al desarrollo del potencial humano

Esta situación general, aunque lentamente, está cambiando en muchas regiones a medida que se modifican las actitudes y las normas y se adoptan políticas públicas positivas. Son más las mujeres que reciben un mayor nivel de educación y, en un entorno laboral globalizado con numerosas y novedosas tecnologías, se están abriendo nuevas oportunidades de trabajo remunerado. La representación de las mujeres en los parlamentos, altos cargos gubernamentales y puestos ejecutivos en las empresas ha mejorado a escala internacional: el “techo de cristal” no se ha roto, pero ya aparecen fisuras. Al mismo tiempo, también se está avanzando hacia un reparto más equitativo de la carga del trabajo de cuidados no remunerado entre los hombres y las mujeres. Con todo, estos cambios avanzan a ritmo lento, y queda mucho camino por recorrer.

Disparidades en el ámbito del trabajo remunerado

Aunque las mujeres soportan más de la mitad de la carga del trabajo mundial, se encuentran en situación de desventaja en el mundo laboral, tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado. Las mujeres participan en menor medida en el empleo asalariado, ganan menos que los hombres, siguen estando insuficientemente representadas en los cargos decisivos de alto nivel, afrontan obstáculos asimétricos a la hora de emprender y, en muchos países, son más proclives a tener empleos vulnerables.

Las mujeres participan menos en el mercado laboral

Los indicadores convencionales para medir el trabajo y el empleo no tienen en cuenta la participación de

las personas en el trabajo de cuidados no remunerado, gran parte del cual se desarrolla en el hogar. Sin embargo, lo que sí muestran estos indicadores es que las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar de forma remunerada o incluso de buscar esta modalidad de trabajo (gráfico 4.2). Tanto las encuestas sobre el empleo del tiempo como los indicadores macroeconómicos respaldan esta afirmación.

La tasa de participación en el mercado laboral —proporción de la población en edad de trabajar que tiene un empleo remunerado o lo busca— no es la misma para los hombres que para las mujeres. Si bien esta diferencia puede deberse en parte a un recuento insuficiente de las mujeres que solo trabajan de forma esporádica o que realizan actividades de tipo doméstico —categorías de empleo donde las mujeres, especialmente en las zonas rurales de los países en desarrollo, tienen una presencia mayor que los hombres²—, este efecto no es lo bastante importante como para justificar totalmente dicha divergencia. En particular, se observan dos tendencias.

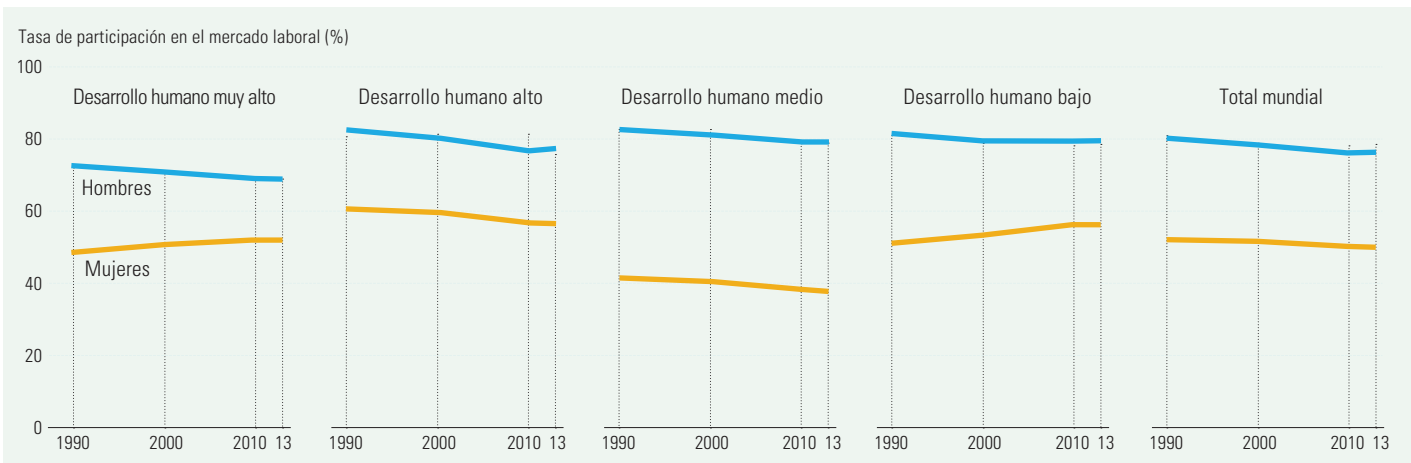
En primer lugar, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral es sistemáticamente mucho más baja que la de los hombres, tanto a escala mundial como por grupos de desarrollo humano (véase el gráfico 4.2). Durante décadas esta brecha ha sido constante en muchas regiones. En 2015, la tasa de participación rondaba el 77% en el caso de los hombres y el 50% en el de las mujeres³.

En segundo lugar, a escala mundial, la tasa de participación de las mujeres ha descendido ligeramente en los últimos años, al igual que la de los hombres. Tal caída en la tasa de las mujeres se debe principalmente a las reducciones que han tenido lugar en la India (del 35% en 1990 al 27% en 2013) y en

Las mujeres participan en menor medida en el empleo asalariado

GRÁFICO 4.2

Las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar de forma remunerada, tal como indica la tasa de participación en el mercado laboral



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la OIT (2015e).

China (del 73% en 1990 al 64% en 2013)⁴. Pero, por otra parte, los países con niveles de desarrollo humano bajo y muy alto han comenzado a observar convergencias en las tasas de las mujeres y los hombres, puesto que la primera ha aumentado mientras que la segunda se ha mantenido o ha disminuido.

Estas diferencias reflejan factores económicos, sociales y culturales que afectan a hombres y mujeres de modos distintos, aunque con variaciones de un país a otro. Por ejemplo, para la franja de edad de entre 15 y 49 años, se estima que con cada nacimiento una mujer sale del mercado laboral por un período medio de casi 2 años⁵. Las decrecientes tasas de fecundidad —que se observan en casi todas las regiones— deberían, por tanto, dar más tiempo libre a las mujeres y permitirles una mayor participación en el mercado laboral, siempre que se hayan eliminado otras restricciones y que existan las oportunidades adecuadas. A escala mundial, se espera que las tasas de fecundidad sigan descendiendo en las próximas décadas, pasando de forma gradual del promedio mundial actual de 2,5 nacimientos por mujer⁶ a 2,1 en 2075, y 1,99 en 2100⁷.

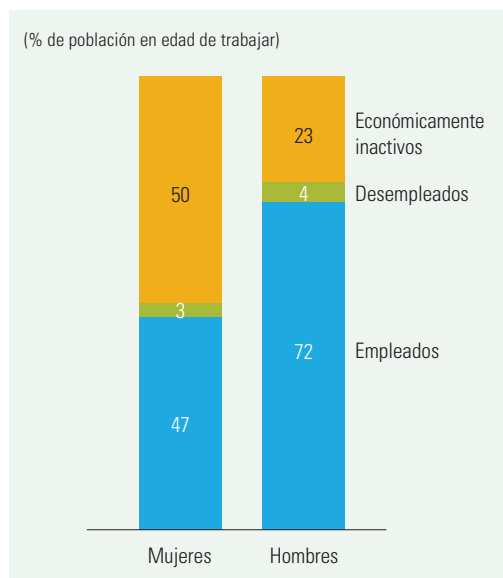
Se espera que con el descenso de las tasas de fecundidad aumente la participación de las mujeres en el mercado laboral. En una muestra de 97 países (que representa prácticamente el 80% de la población mundial), se estima que, debido a este efecto, entre 2010 y 2030 se incorporarán al mercado de trabajo 91 millones de mujeres adicionales⁸.

Otro factor que puede contribuir a alcanzar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral es la mejora de sus logros educativos siempre que existan las oportunidades adecuadas (aunque podrían producirse caídas temporales si las mujeres optasen por realizar estudios superiores en lugar de entrar en el mercado de trabajo). Este factor puede tener un gran alcance: en una muestra de 97 países, se estima que un mayor nivel de educación puede impulsar la participación de las mujeres en el mercado laboral en casi 3 puntos porcentuales durante el período 2010-2030⁹. No obstante, puede resultar difícil que este aumento llegue a materializarse si existe disparidad en el acceso a las oportunidades del mercado laboral o si persisten los desequilibrios a la hora de compartir la carga del trabajo de cuidados, o de cumplir las expectativas sociales. Este tipo de cuestiones puede dificultar la transición de las mujeres al trabajo remunerado. La disminución de las desigualdades entre las mujeres y los hombres en cuanto a los logros educativos debe complementarse con acciones que faciliten una paridad proporcional en el mercado laboral.

Una situación similar se observa con respecto al empleo: en 2015, el 72% de los hombres en edad de

GRÁFICO 4.3

En 2015, el 72% de los hombres en edad de trabajar (a partir de 15 años) tenía empleo, frente al 47% de las mujeres



Fuente: Naciones Unidas 2015b.

trabajar (a partir de 15 años) tenía empleo, frente a solo el 47% de las mujeres (gráfico 4.3).

El hecho de alcanzar un mayor nivel de participación en el trabajo remunerado ofrece muchos beneficios no solo a las mujeres, sino también a las sociedades y las economías en general. Es bien sabido que una mayor tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral impulsa el crecimiento económico. Por ejemplo, si en Japón subiese la tasa del 66% actual al 80% (cifra que sigue quedando 5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de participación de los hombres), podría impulsar un 13% la producción del país¹⁰. Las pérdidas económicas anuales debidas a las diferencias entre los géneros en la mano de obra efectiva (la tasa de participación en el mercado laboral y los años de escolaridad) se han estimado en 60.000 millones de dólares en África Subsahariana¹¹.

Las mujeres ganan menos

También en el trabajo asalariado los ingresos son distintos entre mujeres y hombres. A nivel mundial, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres¹². Esta brecha se debe en parte a que las mujeres tienden a estar insuficientemente representadas en los niveles superiores de remuneración y en las actividades mejor remuneradas. No obstante, incluso cuando realizan tareas similares, las mujeres suelen ganar menos; por lo general, la máxima diferencia salarial se observa en las profesiones que

Un mayor nivel de participación en el trabajo remunerado ofrece muchos beneficios no solo a las mujeres, sino también a las sociedades y las economías en general

Las brechas salariales no solo son una cuestión económica

ofrecen mejores remuneraciones. En los Estados Unidos, las asesoras financieras solo ganan el 66% del salario de sus homólogos varones. En el caso de los dentistas la proporción es del 74% y en el de los contables, del 76%¹³. En América Latina, las mujeres en puestos de alta dirección ganan de media solo un 53% del salario que reciben sus homólogos varones, y las científicas ganan el 65%¹⁴.

Algunas de las brechas salariales pueden justificarse por las diferencias que existen en la educación, los niveles de competencia y los años de experiencia —lo que a menudo guarda relación con la prestación de cuidados por parte de las mujeres—, aunque en la mayoría de los casos una gran parte de estas brechas sigue sin tener justificación (gráfico 4.4). En Estonia, la diferencia salarial es del 29% aproximadamente, pero solo una cuarta parte puede justificarse por las diferencias en aspectos observables, como las relacionadas con el capital humano o la naturaleza de las actividades; y aun cuando se eliminasen estas diferencias, las mujeres seguirían teniendo ingresos considerablemente inferiores. Como en muchos otros países, en Estonia la parte no justificada también es mayor en los deciles superiores de los ingresos. En Dinamarca y Polonia, la diferencia justificada es negativa, en el sentido de que las mujeres deberían ganar más que los hombres después de tener en consideración diversos aspectos¹⁵. Una explicación de la parte no justificada de la diferencia salarial es la discriminación —ya sea explícita o implícita— en el trabajo.

Las brechas salariales no solo son una cuestión económica, sino que también afectan a las relaciones de poder y se ven afectadas por ellas. Por una parte, los

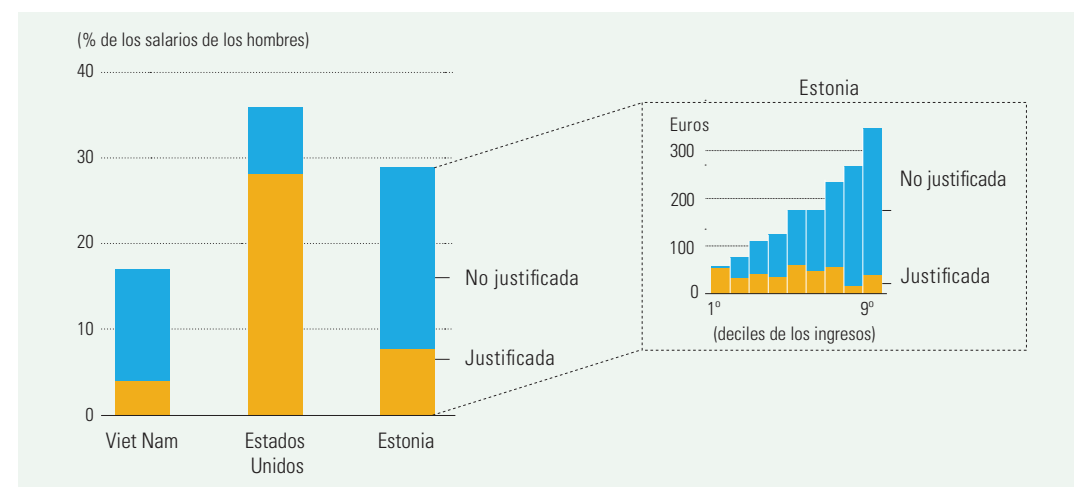
ingresos favorecen la independencia económica, un factor esencial para conferir a las personas autonomía, voluntad propia y libertad para expresar su opinión en los hogares y la comunidad. Por otra parte, una distribución desigual de la prestación de cuidados en el hogar puede exigir que uno de los progenitores —más que el otro— deba tomar licencias en su trabajo con mayor frecuencia, reduciendo los ingresos actuales y futuros de ese progenitor y perpetuando esas divergencias. El principio de igual salario por trabajo igual no solo es una cuestión de justicia social, sino que también entraña un importante valor social, especialmente para empoderar a las mujeres en los hogares y en la comunidad.

El techo de cristal sigue sesgando la representación entre los géneros

Las brechas salariales, entre otras cosas, indican que las mujeres tienen un nivel inferior de representación en altos cargos y puestos de categoría superior en el sector privado. A escala mundial, las mujeres solo ocupan el 22% de los cargos directivos superiores, y en el 32% de las empresas no hay ninguna mujer en puestos de alta dirección¹⁶. La situación a escala regional es más variada (gráfico 4.5), y en el nivel de cada país la representación de las mujeres en cargos directivos superiores varía entre el 8% en Japón y el 40% en la Federación de Rusia¹⁷. El panorama también varía entre los sectores: las mujeres solo ocupan el 19% de los cargos superiores relacionados con la tecnología¹⁸. La situación es incluso más acentuada en los cargos ejecutivos de las empresas, pues solo el 9% de estas tenían en 2014 a una mujer en el puesto de directora general. Esta segregación

GRÁFICO 4.4

La mayor parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres carece de justificación



Nota: Los datos se refieren al año más reciente disponible.
Fuente: OIT 2015b

vertical en el trabajo va acompañada de una brecha también entre las actividades: la participación de las mujeres varía entre el 12% en el sector de la minería y la cantería, el 24% en los servicios profesionales y el 41% en la educación y los servicios sociales¹⁹. La segregación ocupacional ha estado generalizada a lo largo del tiempo y en todos los niveles de prosperidad económica. Tanto en los países adelantados como en los países en desarrollo, la proporción de hombres es mucho mayor en artes y oficios, operaciones de planta y maquinaria y ocupaciones legislativas y de dirección; y las mujeres están más presentes en ocupaciones de cualificación media, como empleados de oficina, trabajadores del sector servicios y trabajadores de comercios y vendedores.

Asimismo, en la administración pública —donde es más fácil que el principio de igual salario por trabajo igual llegue a materializarse—, los cargos directivos siguen estando ocupados por hombres de un modo desproporcionado. El hecho de que las mujeres ocupen un 25% o menos de los altos cargos políticos y judiciales probablemente influya en el equilibrio entre los géneros previsto en las leyes y las reglamentaciones, así como en el modo en que estas se aplican (gráfico 4.6).

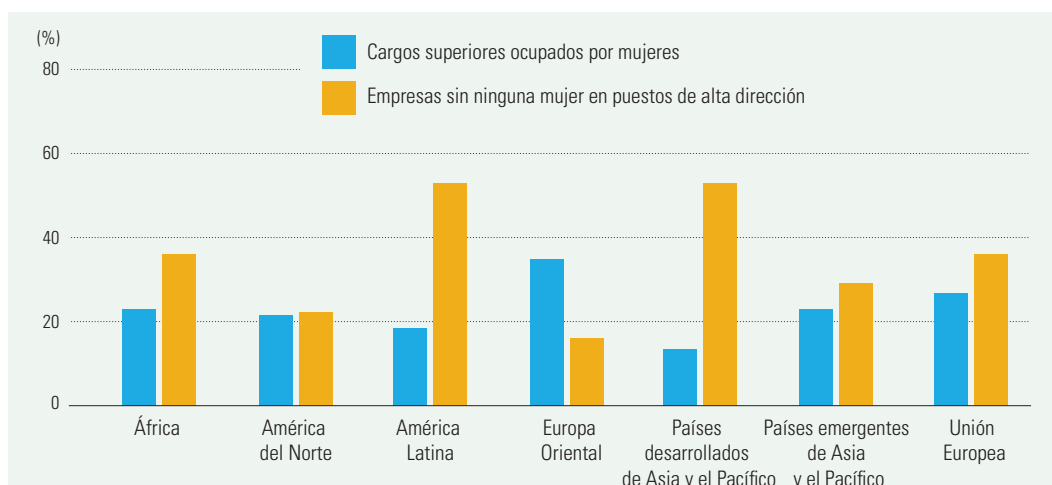
Obstáculos asimétricos al emprendimiento

Las mujeres se convierten en emprendedoras en muchos casos por las mismas razones que los hombres: para conseguir medios de vida, mantener a sus familias, enriquecer sus carreras profesionales y alcanzar un

En la administración pública los cargos directivos siguen estando ocupados por hombres de un modo desproporcionado

GRÁFICO 4.5

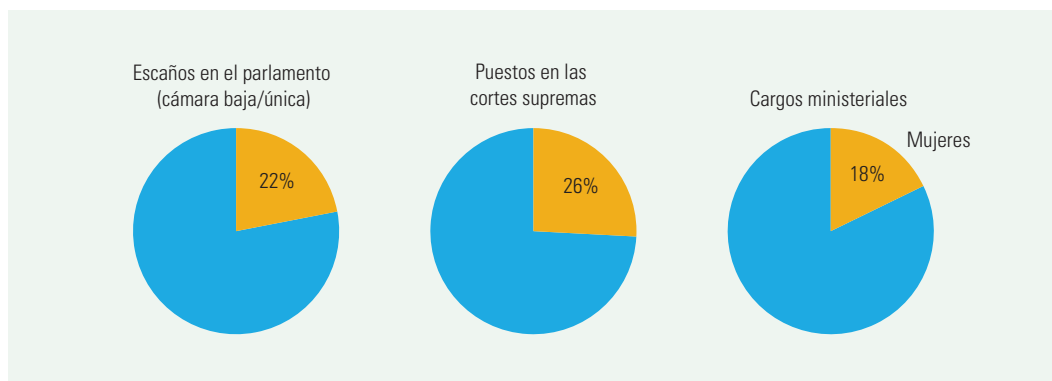
Las mujeres están insuficientemente representadas en los cargos directivos superiores en todas las regiones (2015)



Fuente: Grant Thornton 2015.

GRÁFICO 4.6

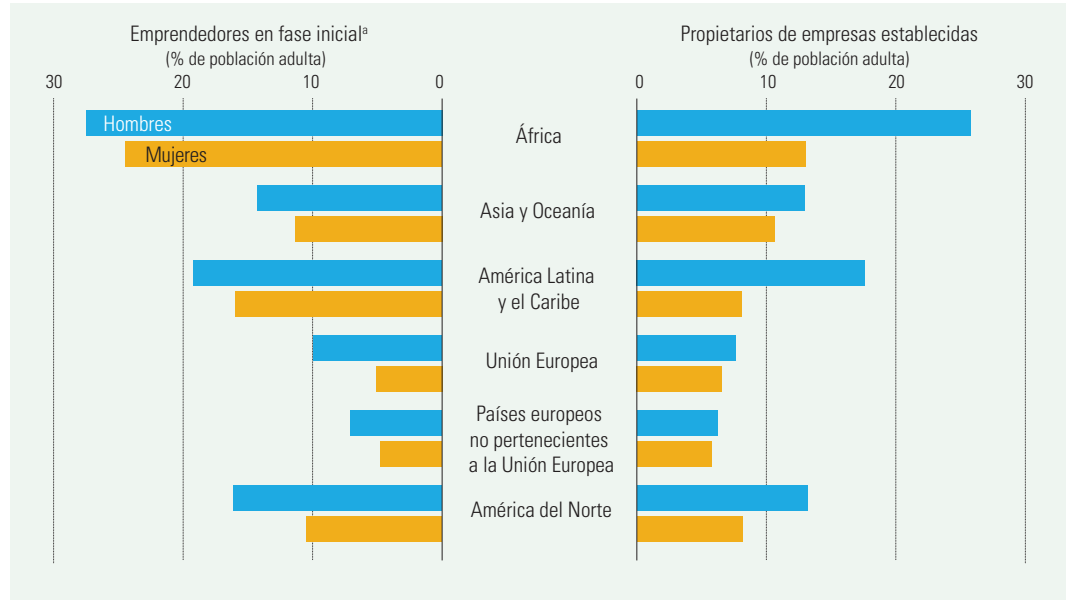
Las mujeres tienen menos probabilidades de ocupar altos cargos directivos en la administración pública (2014)



Nota: En los países que cuentan con un sistema legislativo bicameral, los escaños se calculan con arreglo a ambas cámaras.
Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la UIP (2015) y el PNUD (2015b).

GRÁFICO 4.7

Hay menor representación de mujeres que de hombres entre los emprendedores en fase inicial, así como entre los ya establecidos (2014)



a. Se refiere a las personas que han iniciado la actividad en los últimos 3,5 años.
Fuente: Singer, Amorós y Moska Arreola 2015.

cierto grado de independencia²⁰. Tanto para los hombres como para las mujeres, las tasas más altas de emprendimiento en fase inicial (actividades con una antigüedad inferior a 3,5 años) se observan en África, seguida de América Latina y el Caribe (panel de la izquierda en el gráfico 4.7). Sin embargo, en todas las regiones las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de poner en marcha sus propias empresas. Sobre todo en América Latina y el Caribe, un número desproporcionadamente elevado de empresas dirigidas por mujeres no llegan a consolidarse como empresas establecidas (panel derecho del gráfico 4.7)²¹.

¿Por qué hay menos mujeres emprendedoras? Las razones van desde la limitación de las oportunidades de financiación hasta la desigualdad en el uso de la tecnología:

- **Desigualdad en el acceso a la financiación.** El 42% de las mujeres a nivel mundial no tenían cuenta bancaria en 2014, y esta proporción era incluso mayor en los países en desarrollo (50%). En 38 países —entre ellos la India, México, Pakistán y Uganda— más del 80% de las mujeres no tienen cuenta bancaria²², a diferencia de Japón y la República de Corea, donde más del 90% de las mujeres sí la tienen²³.
- **Restricciones jurídicas y políticas discriminatorias.** En 22 países incluidos en el Índice Global de Emprendimiento y Desarrollo, las mujeres casadas no disfrutaban de los mismos derechos jurídicos que los hombres casados, y en 8 países las mujeres no

tienen el mismo acceso legal a la propiedad que los hombres. Asimismo, en una tercera parte de estos países, el acceso de la mujer a los espacios públicos está restringido mediante disposiciones jurídicas o prácticas discriminatorias²⁴.

- **Desigualdad en el acceso a la tecnología y el uso de esta.** En 2013, solo el 39% de las mujeres de la India eran usuarias de Internet, frente al 61% de los hombres. En China el porcentaje era del 44% de las mujeres y el 56% de los hombres, y en Turquía eran usuarias de Internet solo el 44% de las mujeres, frente al 64% de los hombres²⁵. Son pocas las mujeres que dirigen empresas en los sectores manufacturero, del transporte y de las tecnologías avanzadas²⁶.

Presencia desigual en el trabajo vulnerable

Mientras que las disparidades en el empleo asalariado formal son abundantes, este tipo de trabajo confiere cierto nivel de seguridad económica, así como garantías contractuales y jurídicas a todos los trabajadores. Por otro lado, el trabajo en el sector informal o el trabajo por cuenta propia (pero sin ser empleador) puede caracterizarse por ofrecer ingresos bajos y variables, condiciones de trabajo precarias, una representación inadecuada y un alcance limitado para llevar a cabo acciones colectivas, lo que favorece la inseguridad y la dependencia.

Las mujeres no disfrutaban de los mismos derechos jurídicos que los hombres

Una forma de medirlo sería especificando los trabajadores que tienen un empleo vulnerable, a quienes los estadísticos del trabajo clasifican o bien como personas que trabajan en una empresa que dirige un familiar (trabajador familiar auxiliar) o como personas que trabajan de forma independiente y que no tienen a nadie contratado de forma permanente (trabajador por cuenta propia). Otra forma sería contando los trabajadores del sector informal, que, por lo general, no están amparados por las garantías que ofrecen otras modalidades de empleo formal.

Entre los países que facilitaron datos y que cubren el 84% de la mano de obra mundial, más del 48% de los hombres y del 41% de las mujeres trabajan por cuenta propia; en los países de bajos ingresos la tasa correspondiente a las mujeres (90%) es más alta que la correspondiente a los hombres (83%)²⁷. A escala mundial, cerca del 50% de las mujeres empleadas tienen empleos vulnerables, frente al 44% de los hombres. En los países de bajos ingresos el porcentaje es del 86% para las mujeres y el 77% para los hombres²⁸.

Cuando se agrupan por categorías de desarrollo humano, es más probable que las mujeres tengan empleos vulnerables en países con niveles de desarrollo humano bajo y medio. Sobre la base de los datos disponibles, que ofrecen una cobertura limitada en algunos casos, parece que también se produce una situación similar con las regiones geográficas: es más probable que las mujeres tengan empleos vulnerables en la mayoría de las regiones (gráfico 4.8). América Latina y el Caribe

constituyen una excepción, ya que existe un cierto grado de paridad y el trabajo vulnerable representa casi un tercio de la población activa tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres²⁹.

Se pueden encontrar ejemplos de este tipo de trabajo en muchos sectores, pero destacan dos donde participa un número especialmente elevado de mujeres: la agricultura y el trabajo doméstico remunerado.

Agricultura

La agricultura de Asia Meridional, principalmente informal, representa casi el 62% del empleo de las mujeres, aunque menos del 42% del empleo de los hombres (gráfico 4.9).

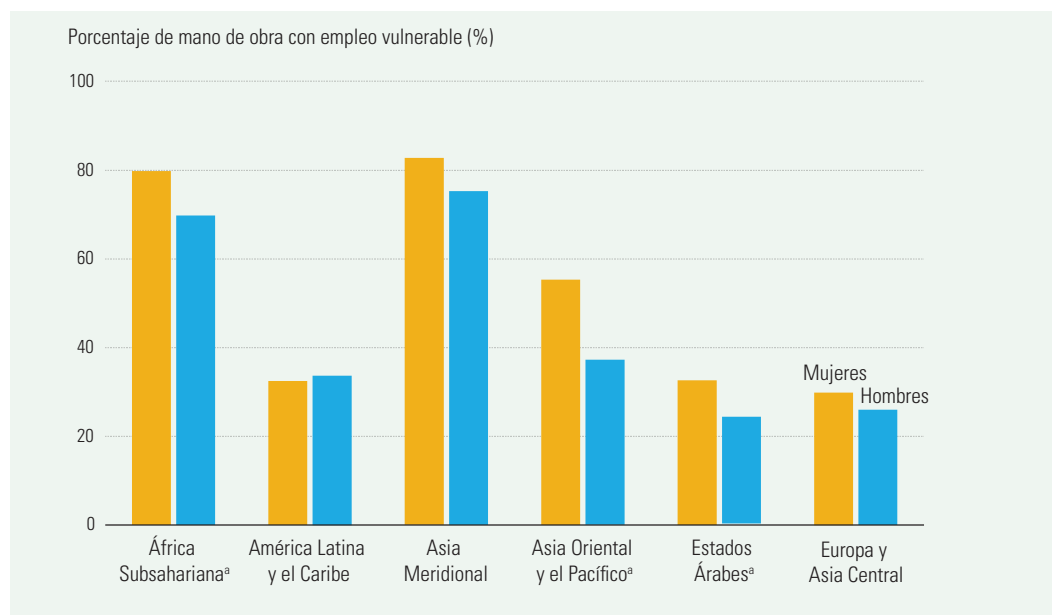
Además, la naturaleza del trabajo y las reincorporaciones pueden variar para hombres y mujeres. Por ejemplo, tanto los hombres como las mujeres pueden trabajar en pequeñas explotaciones agrícolas, principalmente en trabajos de subsistencia³⁰. Sin embargo, como en el caso de Malawi, puede haber una mayor proporción de mujeres que trabajen de forma no remunerada en explotaciones agrícolas familiares (gráfico 4.10).

En los últimos 20 años, la proporción de mujeres en la mano de obra agrícola se ha mantenido invariable o ha aumentado en todas las regiones debido a diversos factores, entre ellos la migración de hombres que buscan mejores oportunidades de trabajo remunerado. Entre 1980 y 2010, la proporción de mujeres en la mano de obra agrícola aumentó del 30% al 45% en las subregiones del Cercano Oriente y el

Es más probable que las mujeres tengan un empleo vulnerable

GRÁFICO 4.8

La probabilidad de que las mujeres tengan empleos vulnerables es mayor en casi todas las regiones del planeta (2013)

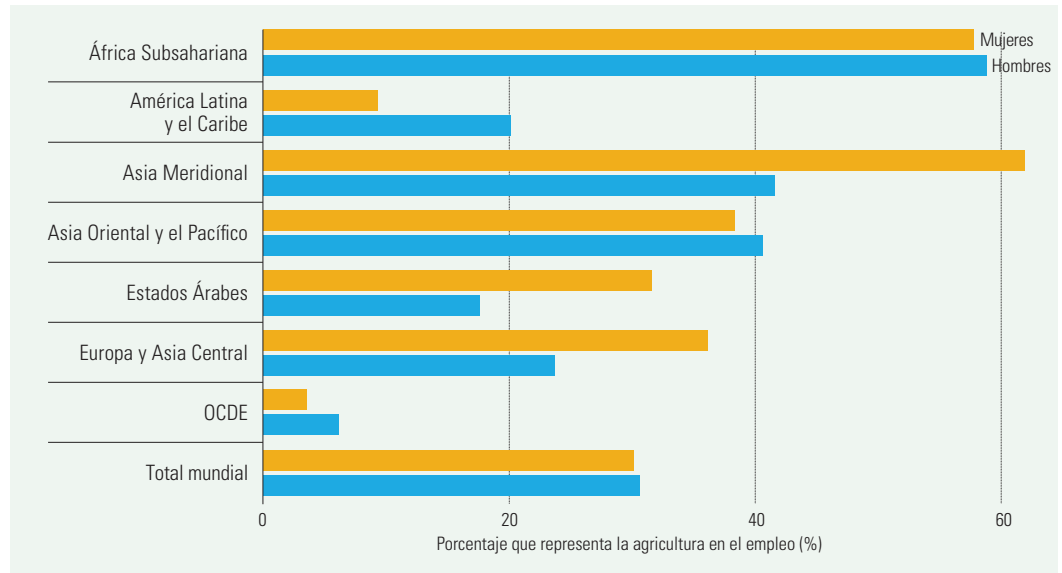


a. La cobertura de los datos es inferior al criterio usado para los agregados por región.

Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la OIT (2015e).

GRÁFICO 4.9

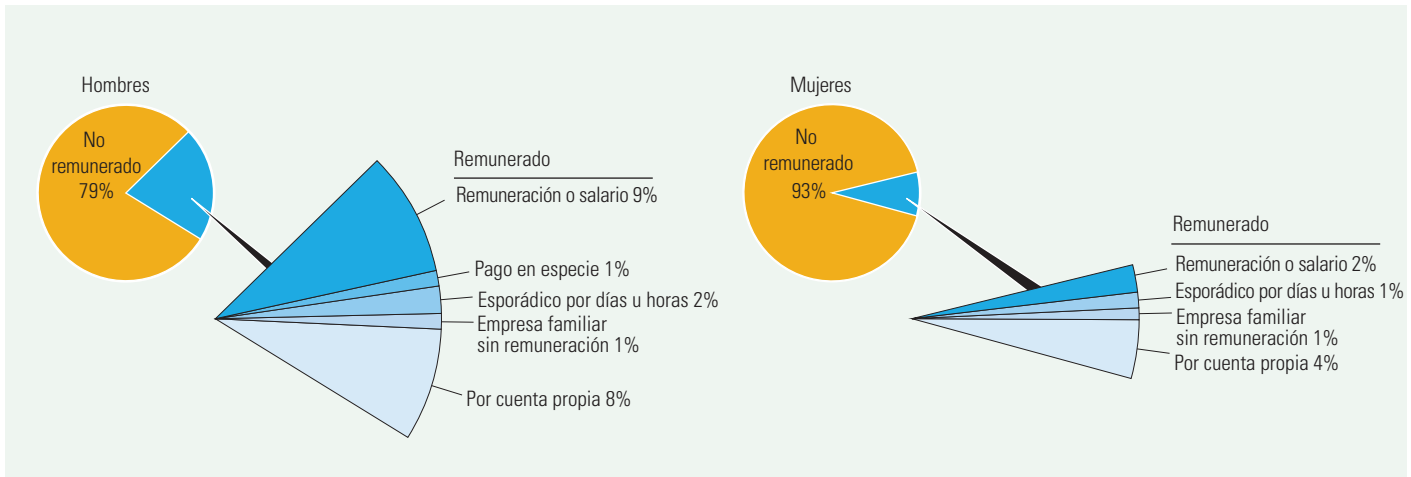
En Asia Meridional la agricultura da empleo a más del 60% de las mujeres



Nota: Los datos regionales se extraen de los datos nacionales del año más reciente entre 2005 y 2013. China queda excluida porque no se dispone de datos desglosados por género.
Fuente: OIT 2015e.

GRÁFICO 4.10

En las zonas rurales de Malawi es más frecuente que las mujeres no perciban ninguna remuneración, incluso cuando trabajan fuera del (2008)



Fuente: FAO 2011a.

Norte de África. Esta tendencia también refleja un mayor número absoluto de mujeres que se incorporan a la mano de obra agrícola, lo que implica que siguen exponiéndose al empleo vulnerable³¹.

Trabajo doméstico remunerado

Debido a que los ingresos familiares son cada vez mayores y al creciente número de personas que trabajan fuera de casa, la demanda de trabajo

doméstico remunerado ha aumentado. En 2010, se calcula que en todo el mundo realizaban trabajos domésticos 53 millones de personas mayores de 15 años, de las cuales el 83% eran mujeres —cifra que representaba el 7,5% de las mujeres empleadas³²—. Algunas eran trabajadoras migrantes, tanto dentro de sus países como fuera de sus fronteras.

El trabajo doméstico puede ser una fuente esencial de ingresos, pero tiene pocas posibilidades

de convertirse en empleo de alta calidad. Incluye distintas tareas y en él participan grandes cantidades de hombres y mujeres. Por ejemplo, entre 2004 y 2005, la India tenía 4,2 millones de trabajadores domésticos —1% del empleo total (tabla 4.1)—, de los cuales aproximadamente una cuarta parte eran hombres. Más del 70% eran mujeres que trabajaban principalmente como empleadas del servicio doméstico o criadas³³. Algunas de ellas eran trabajadoras domésticas a tiempo completo, y es posible que tuvieran un empleo relativamente estable y condiciones de vida razonables, pero escasa libertad. Otras trabajaban a tiempo parcial, de forma que vivían en su casa pero acudían al hogar de su empleador una o dos veces al día. De este modo, podían trabajar en más de un hogar, con oportunidades algo mejores y opciones de salida³⁴.

En la demanda de trabajo doméstico se sustenta la migración dentro de los países —por ejemplo, de las zonas rurales a las zonas urbanas— o la transfronteriza. Por ejemplo, en muchos países de América Latina, los trabajadores del servicio doméstico migrantes proceden de un país vecino —bolivianos en Argentina o peruanos en Chile³⁵—, lo que a menudo se debe a unos costos de desplazamiento más bajos, unos requisitos de entrada menos restrictivos y redes establecidas.

Sin embargo, otras personas recorren largas distancias, desde países de ingresos más bajos a países de ingresos más altos. En los Estados Unidos hay trabajadores latinoamericanos, y en Italia encuentran empleo trabajadores ucranianos dedicados al cuidado de otras personas³⁶. Los trabajadores de Filipinas o Indonesia pueden desplazarse a Singapur, donde 1 de cada 5 hogares contrata empleadas domésticas³⁷. Entre los empleadores más importantes se encuentran los países del Consejo de Cooperación del Golfo, que proporcionan empleo a cerca de 2,4 millones de migrantes, muchos de los cuales son mujeres para el servicio doméstico (tabla 4.2)³⁸. Entre 2001 y 2010, el número de migrantes que trabajan en este sector registró un aumento considerable³⁹.

Si bien las personas migrantes internacionales pueden encontrar trabajo y ganar más dinero que en sus países de origen, también pueden ser víctimas de situaciones abusivas y de explotación a puerta cerrada y tener escasas posibilidades de recibir asistencia. Por ejemplo, sus empleadores pueden retener sus pasaportes y sus salarios y no permitirles renunciar al empleo antes de que finalicen sus contratos. Los horarios de trabajo pueden ser excesivamente largos, y los empleados pueden tener un acceso limitado —o ninguno— a los servicios que refuerzan sus derechos, de tal forma que se convierten en víctimas de explotación e incluso de violencia física o sexual⁴⁰.

TABLA 4.1

Trabajadores domésticos en la India por sector (2004-2005, miles)

Tipo de trabajos doméstico	Mujeres	Hombres	Total
Empleado del servicio doméstico o criado	2.011	301	2.312
Cocinero	89	34	123
Jardinero	4	15	19
Portero, <i>chowkidar</i> o guardia	7	129	136
Institutriz o niñera	63	25	88
Otros	781	748	1.528
Total	2.955	1.252	4.206

Fuente: OIT 2013b.

TABLA 4.2

Trabajadores domésticos migrantes en los países del Consejo de Cooperación del Golfo (miles)

País	Mujeres	Total
Arabia Saudita (2009)	507	777
Bahrein (2011 ^a)	52	83
Kuwait (2010)	310	570
Omán (2009)	69	95
Qatar (2009)	48	80

a. Solo el primer trimestre.
Fuente: Rakkee y Sasikumar 2012.

Muchos trabajadores nacionales rechazan estos empleos desprestigiados y mal remunerados, para los cuales se requiere un bajo nivel de cualificación, a pesar de que la demanda mundial de trabajo doméstico va en aumento. Por ejemplo, en los Estados Unidos, al menos 1,8 millones de personas realizan trabajos domésticos en el hogar, la mayoría de las cuales (95%) han nacido en el extranjero o son mujeres⁴¹. Las personas migrantes que se dedican al trabajo de cuidados con frecuencia dejan a familias e hijos en sus países de origen, que también necesitan ser atendidos, por lo que a menudo quedan a cargo de los abuelos u otros parientes, o bien de ayudantes domésticos locales. De este modo, se crea una cadena del cuidado global en paralelo al flujo mundial de trabajadores domésticos.

El empoderamiento económico de las mujeres (o al menos la determinación conjunta sobre la distribución de los recursos dentro de la familia) es mayor cuando son empleadoras o cuando tienen un trabajo remunerado o asalariado protegido por la legislación y servicios que garantizan sus derechos. El trabajo informal, si bien proporciona ingresos que son muy necesarios, está por su propia naturaleza más expuesto a riesgos y normalmente no recibe una

Las personas migrantes que se dedican al trabajo de cuidados con frecuencia dejan a familias e hijos en sus países de origen

protección eficaz con garantías como la legislación o la acción colectiva organizada.

Los progresos hacia una mayor equidad no son permanentes ni inalterables, ya que están sometidos a avances y retrocesos, y a este respecto las políticas públicas pueden desempeñar un papel fundamental.

La contribución especial de Roza Otunbayeva, ex Presidenta de Kirguistán, pone de relieve los progresos realizados y los desafíos que quedan por afrontar en lo referente al empoderamiento de las mujeres en Asia Central, prestando especial atención al caso de Kirguistán (recuadro firmado).

CONTRIBUCIÓN ESPECIAL



Asia Central: una región emergente con nuevos desafíos y oportunidades para las mujeres

El movimiento de mujeres de Asia Central ya es casi centenario. Al iniciarse la emancipación de las mujeres soviéticas y su incorporación al mercado laboral, impulsada en parte por la necesidad de sustituir a los hombres que luchaban en el frente de la Segunda Guerra Mundial y en parte por la industrialización soviética de posguerra, las mujeres de Asia Central operaban maquinaria pesada en los campos, gestionaban centrales eléctricas y pilotaban aviones. También ayudaban a desarrollar yacimientos de petróleo y gas e industrias enteras.

Las cosas han cambiado mucho desde la independencia en la década de 1990. Debido a la desindustrialización, la injusta privatización de los activos públicos —como resultado de una marcada estratificación social— y la elevada migración interna y externa, los niveles de vida empeoraron considerablemente. El desmoronamiento progresivo de las infraestructuras sociales y el insignificante número de mujeres entre las nuevas élites empresariales han tenido como resultado una ausencia casi total del capital económico de la mujer, así como su vulnerabilidad a la pobreza y el desempleo.

Asia Central, donde dos tercios de la población reside en zonas rurales, está sufriendo las consecuencias del cambio climático, la pérdida de recursos hídricos y la degradación de las tierras. El tráfico de drogas procedente de Afganistán y la migración de trabajadores han favorecido la prevalencia del VIH en la región. Los altos niveles de corrupción, la escasa calidad de los servicios públicos y el débil estado de derecho han conducido a que las instituciones tradicionales y religiosas intenten sustituir a las instituciones estatales de gobernanza en las zonas rurales. Los anticuados valores patriarcales, como la superioridad del hombre sobre la mujer, el matrimonio a edad temprana, la poligamia y el restablecimiento de la actividad económica de las mujeres en el hogar compiten hoy con normas sociales aparentemente seculares.

Estos problemas y sus soluciones se debatieron en el Foro Nacional de la Mujer de 2015 dedicado al 90º aniversario del Movimiento de Mujeres de Kirguistán, el 20º aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing, y el 15º aniversario de la resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la participación activa de las mujeres en la resolución de conflictos y la consolidación de la paz. La Conferencia de Beijing de 1995 sobre el adelanto de las mujeres y las niñas sirvió a los delegados de Asia Central de gran inspiración y de marco de trabajo para las políticas nacionales en materia de género. En los últimos 20 años hemos creado movimientos de mujeres a escala nacional, así como mecanismos institucionales y un marco legislativo y normativo nacional en materia de igualdad de género.

En la actualidad, el 70% de los líderes de la sociedad civil de Kirguistán son mujeres. Dirigimos las organizaciones de derechos humanos más activas del país e importantes medios de comunicación, llevamos a cabo la reforma judicial, luchamos contra la corrupción y trabajamos para mejorar la calidad de los servicios públicos. Hemos vivido en primera línea todos los grandes cambios del país, incluida la transición a un sistema parlamentario de gobierno. Las mujeres participan activamente en las juntas públicas de supervisión de todos los ministerios y en la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas. El movimiento de microcréditos del país, en el que las mujeres desempeñan un papel destacado, se ha ampliado notablemente en los últimos 20 años y ha ayudado a alimentar a la población pobre de las zonas rurales y urbanas. Sin embargo, son pocas las mujeres que se sientan en las juntas directivas de las empresas públicas y estatales. Las mujeres emprendedoras que desean ampliar sus negocios deben afrontar grandes retos. Necesitamos semilleros de empresas, así como formación comercial y jurídica. En lugar de sucumbir ante las perspectivas religiosas y conservadoras, debemos reforzar la posición de las mujeres en los sectores creativos y los deportes. Debemos aprovechar los resultados obtenidos tras décadas de progreso en que las mujeres han hecho realidad sus aspiraciones y han alcanzado nuevas cotas.

Los países que conforman Europa Central y Oriental ya han vivido dos décadas de desarrollo democrático. Aunque no sea un largo período, esta experiencia está cada vez más integrada en nuestra memoria sociopolítica e histórica. Los “genes de la democracia” han sido agentes estimulantes del cambio en una coyuntura histórica clave y están contribuyendo a que estos países se integren en el grupo de naciones cuyo bienestar y prosperidad están directamente relacionados con la posibilidad de lograr la igualdad entre los géneros. Estoy convencida de que los países de Asia Central —que se han emancipado de la Unión Soviética y han logrado una tasa de alfabetización de las mujeres del 100%— podrán solucionar los problemas de la etapa de transición, con desafíos nuevos y tradicionales en materia de igualdad entre los géneros. Hemos de invertir en las mujeres y las niñas y cambiar los estereotipos sobre los géneros mediante un crecimiento social y económico que sea inclusivo, sostenible y equitativo. Si nuestro Estado aborda la igualdad de género como elemento esencial del desarrollo nacional, podremos modernizar con éxito nuestro país ayudando a las mujeres y las niñas a desarrollar todo su potencial y a alcanzar sus aspiraciones.

Roza Otunbayeva
Ex Presidenta de Kirguistán

CUADRO 4.1

Valoración monetaria del trabajo de cuidados no remunerado

El tiempo no remunerado que se dedica a cuidar de la familia, los amigos y los vecinos contribuye claramente a mejorar la situación económica, el bienestar social y el desarrollo de las capacidades humanas. Al mismo tiempo, permite que las personas puedan participar en las distintas formas de trabajo remunerado que ofrece la economía. Pese a todo, mientras que al trabajo remunerado se le atribuye un valor monetario y queda recogido en las cifras globales nacionales como el producto interno bruto (PIB), la mayor parte del trabajo no remunerado sigue sin medirse utilizando ese mismo sistema, por lo que sigue siendo invisible en los debates de política económica.

Las cosas están cambiando —debido, al menos en parte, a las resoluciones de las Naciones Unidas que insisten en mejorar la visibilidad del trabajo no remunerado de las mujeres—, y ahora son muchos los países que utilizan encuestas sobre el empleo del tiempo representativas a escala nacional, en las que se pide a los encuestados que recuerden las actividades que realizaron el día anterior. Entre 2000 y 2010, se realizaron, al menos, 87 encuestas de este tipo, más que en el período comprendido entre 1900 y 2000. Las estimaciones de las horas trabajadas prestando distintos servicios domésticos sirven como base para atribuir un valor de mercado averiguando cuánto costaría obtener en el mercado un número equivalente de horas de servicios similares. Se trata de una valoración por “costo de reposición”. También es posible adoptar otros enfoques, pero este es el más utilizado. El valor de las contribuciones del trabajo no remunerado no siempre puede reflejarse en términos de mercado, o al menos no plenamente, pero las estimaciones de su valor monetario, como, por ejemplo, los esfuerzos dirigidos a calcular el valor de activos y servicios ambientales que no tienen asignado un precio, pueden proporcionar información importante.

El Sistema de Cuentas Nacionales considera las labores domésticas no remuneradas que conllevan la producción de bienes (como los alimentos para el consumo propio o la recogida de leña o agua necesaria para el hogar) como parte de la producción, y la mayoría de las estimaciones del PIB incluyen aproximaciones del valor correspondiente a este tipo de trabajo. Sin embargo, se excluye de forma explícita el trabajo de cuidados no remunerado consistente, por ejemplo, en preparar la comida, limpiar la casa, hacer la colada, recoger agua o leña y cuidar de los niños. Aunque las encuestas sobre el empleo de tiempo no reflejen

todas las formas de trabajo de cuidados, constituyen una herramienta de gran utilidad para obtener mejores estimaciones del número total de horas que se dedican a todas estas modalidades de trabajo no reconocidas e infravaloradas.

Estos esfuerzos de valoración, que con frecuencia se incluyen en las “cuentas satélite” que giran en torno a las estimaciones convencionales, han ido ganando terreno progresivamente en la contabilidad de los ingresos nacionales y resultan muy esclarecedores. Para una serie de países, los resultados revelan que el tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado no es opcional ni idiosincrásico, sino que está minuciosamente estructurado para satisfacer las necesidades cotidianas de la familia, en especial las necesidades de cuidado de los niños, los ancianos y las personas con discapacidad o enfermas.

Entre todos los países que intentan medir el valor del trabajo de cuidados no remunerado, las estimaciones varían desde el 20% al 60% del PIB¹. En la India se estima que este trabajo corresponde al 39% del PIB y en Sudáfrica, al 15%². Entre los países de América Latina, se calcula que en Guatemala el valor se encuentra entre el 26% y el 34% del PIB oficial y que en El Salvador es del 32%.

En 2008, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico publicó las estimaciones de la producción doméstica relativas a 27 países aplicando un enfoque de costo de repuesto, y revelaban que el valor de la producción doméstica como porcentaje del PIB varía considerablemente de un país a otro. Se encuentra por encima del 35% en varios países generalmente considerados ricos, como Australia, Nueva Zelanda y Japón, y por debajo del 20% en México y la República de Corea, países con PIB más bajos.

Una mayor aceptación de estas valoraciones puede ayudar a orientar las políticas nacionales. Por ejemplo, en los países en desarrollo las mujeres dedican una considerable cantidad de tiempo a atender las necesidades básicas de la familia, por lo que el acceso al suministro de agua potable y a servicios de energía modernos mejoraría notablemente su productividad. Sin embargo, las estimaciones del rendimiento de las inversiones públicas no suelen tener en cuenta el valor de este tipo de trabajo no relacionado con el mercado. Si se tuviese en cuenta, podría cambiar el modo en que se asignan los recursos y se otorga prioridad a los proyectos para su ejecución.

Notas

1. Antonopoulos 2009. 2. Budlender 2010.

Fuente: Folbre 2015.

Desequilibrios en el trabajo no remunerado

Con frecuencia el trabajo no remunerado se pasa por

alto en las valoraciones económicas, aunque reviste un gran valor para las personas y la sociedad (cuadro 4.1), y para muchos constituye una fuente de alegría y satisfacción. Entre las actividades de esta naturaleza

Con frecuencia el trabajo no remunerado se pasa por alto en las valoraciones económicas

Las mujeres tienen menos tiempo libre que los hombres para su disfrute personal

que se realizan en el hogar y la comunidad se incluyen servicios de diverso tipo relativos al cuidado de uno mismo y de otras personas. Parte de estas tareas están relacionadas con el funcionamiento cotidiano de todos los hogares: limpiar, cocinar y recoger agua y leña. Sin embargo, una parte esencial está relacionada con el cuidado de otras personas, que afecta, por ejemplo, a más de 2.000 millones de niños⁴². Son muchos los adultos que también necesitan algún tipo de atención: los ancianos (actualmente hay cerca de 120 millones de personas mayores de 80 años⁴³), las personas con discapacidad (se estima que son unos 1.000 millones⁴⁴) y las personas enfermas (por ejemplo, buena parte los 37 millones de personas que viven con el VIH/SIDA)⁴⁵.

Este trabajo es indispensable para conservar y fomentar las capacidades y el desarrollo humano. Resulta fundamental para el funcionamiento de las sociedades y las economías, y posibilita muchos de los tipos de trabajo remunerado observados. Sin embargo, se reparte de forma desigual entre los hombres y las mujeres, puesto que son principalmente estas quienes asumen la mayor parte de ese trabajo no remunerado (gráfico 4.11).

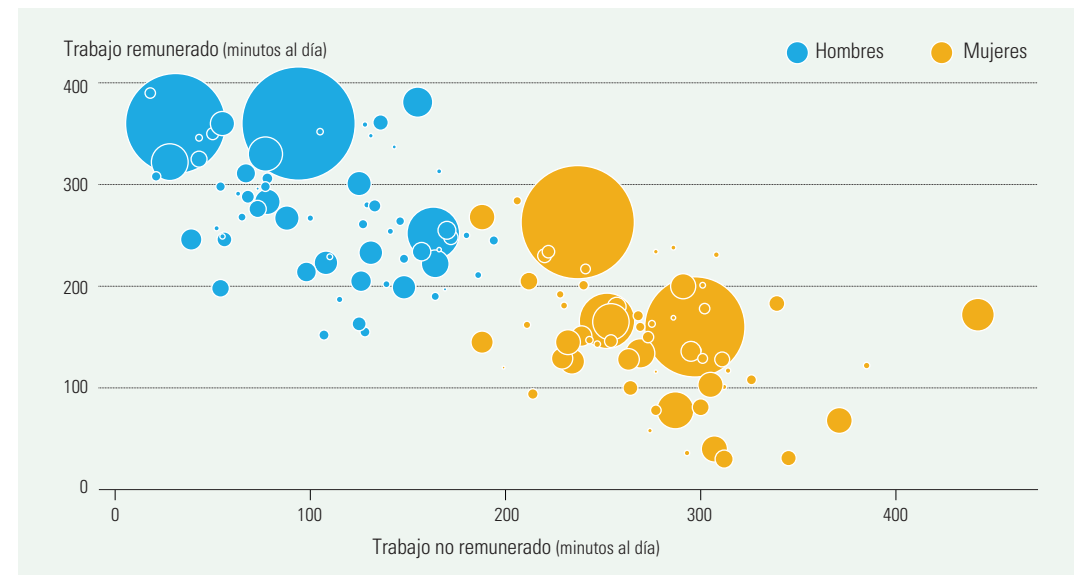
Se observan variaciones en cuanto al modo en que el trabajo de cuidados no remunerado se reparte entre los hombres y las mujeres de un país a otro y en el tiempo. Por ejemplo, en Argentina, se estima que en 2013 el 50% de los hombres realizaron trabajos domésticos no remunerados, con un promedio de 2,4 horas al día. En el caso de las mujeres, las

cifras eran el 87% y 3,9 horas⁴⁶. Ese mismo año, las proporciones eran del 30% para los hombres y del 54% para las mujeres en Bogotá, donde las mujeres tenían una mayor responsabilidad en las tareas de preparación de comidas, limpieza y mantenimiento⁴⁷. También ha evolucionado el modo en que se reparte la carga. En 1965, en los Estados Unidos, las mujeres dedicaban más de 240 minutos al día a las tareas del hogar y los hombres menos de 40 minutos. En 2012, la dedicación de las mujeres había descendido a unos 140 minutos al día, mientras que la de los hombres había aumentado a más de 80 minutos. A pesar de este cambio, la carga sigue siendo desigual⁴⁸.

Según las encuestas sobre el empleo del tiempo, en los países en desarrollo las mujeres se responsabilizan normalmente de más del 75% del tiempo que en sus hogares se dedica al cuidado no remunerado. En los hogares con bajos ingresos, estas cifras son mucho mayores que en los hogares con ingresos medios o altos, que por lo general tienen un mejor acceso a los servicios básicos y pueden permitirse la contratación de ayuda o comprar tecnología que ahorra mano de obra⁴⁹. En África, solo las mujeres dedican un promedio de 200 millones de horas diarias a la tarea de buscar agua⁵⁰. Aunque esta carga pueda haber mejorado, sigue suponiendo un gran volumen de trabajo y un impedimento a la hora de realizar otras actividades como la educación, el trabajo remunerado, la participación ciudadana o el ocio.

GRÁFICO 4.11

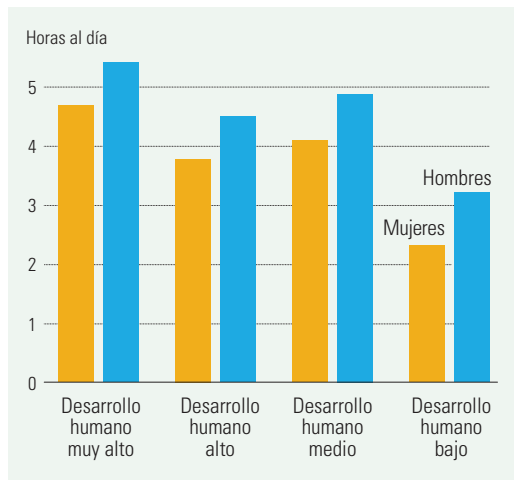
Las mujeres soportan la mayor parte de la carga de trabajo de cuidados no remunerado (año más reciente disponible)



Nota: Cada burbuja representa un país; el tamaño de las burbujas refleja la población del país.
Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de Charmes (2015).

GRÁFICO 4.12

Los hombres tienen más tiempo para realizar actividades sociales y de ocio que las mujeres en todos los grupos de desarrollo humano (año más reciente disponible)



Nota: Los datos son promedios simples de cada uno de los grupos de desarrollo humano y representan a 62 países.

Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de Charmes (2015).

Desigualdades en el tiempo libre

Las mujeres trabajan más que los hombres, aunque una gran parte de las actividades que realizan son relativamente invisibles, puesto que se trata de trabajos de cuidados no remunerados. Por consiguiente, tienen menos tiempo libre que los hombres para su disfrute personal. En una muestra de 62 países, los hombres dedicaban una media de 4,5 horas al día a realizar actividades sociales y de ocio, frente a las 3,9 horas de las mujeres⁵¹. La brecha es mayor en los niveles inferiores de desarrollo humano: el 29% (relativo a los hombres) en países con un desarrollo humano bajo, en comparación con el 12% en países con un desarrollo humano muy alto (gráfico 4.12). En África Subsahariana, las mujeres tienen una alta participación en el mercado laboral y una alta carga en el trabajo de cuidados, por lo que se restringe enormemente su tiempo libre. En la República Unida de Tanzania, las mujeres disfrutaban de menos de dos horas de ocio al día.

En Alemania, Dinamarca y Nueva Zelanda, donde el tiempo de ocio es superior a cinco horas al día, la diferencia entre hombres y mujeres es muy pequeña o inexistente. Estos países tienen sólidas políticas públicas que promueven la igualdad de género y la participación de las mujeres en el mercado laboral. Asimismo, cuentan con normas sociales propicias. Aunque faltan datos de algunos países en desarrollo, la diferencia es del 18% en Europa Oriental y Asia Central, el 16% en los Estados Árabes, el 15% en Asia

y el Pacífico, el 13% en Asia Meridional y el 7% en América Latina y el Caribe⁵².

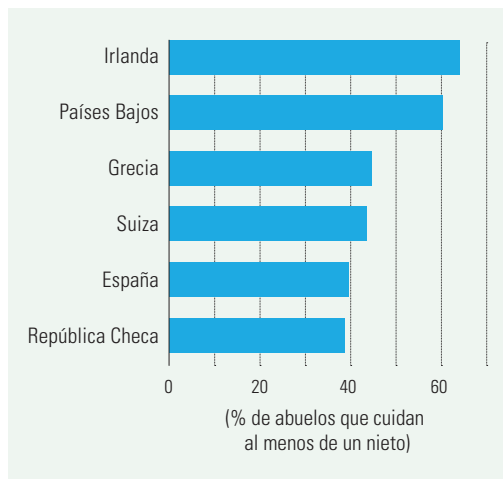
Reparto de responsabilidades en el trabajo de cuidados

Las fuentes de prestación de cuidados están cambiando, y ya son muchos los hogares donde los hombres están asumiendo más responsabilidades con respecto a los trabajos domésticos, como el cuidado de los niños. Esto ocurre incluso a medida que aumenta el tiempo total dedicado al cuidado infantil en la familia. Por ejemplo, en el período 2010-2014, en los Estados Unidos, los padres dedicaban de media 55 minutos al día al cuidado de los hijos, frente a los 20 minutos que dedicaban en 1965. En cambio, en el período 2010-2014, una madre estadounidense invertía unos 100 minutos en el cuidado de los hijos, frente a los 90 minutos que invertía en 1965⁵³. El aumento con respecto al valor de 1965 fue menor para las mujeres (apenas una décima parte) que para los hombres (más del doble). Los cambios en la estructura familiar y la evolución de familias extensas a familias nucleares más móviles también han contribuido a esta transformación, al igual que la evolución de las normas sociales y la creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

Los abuelos, cuando los hay, con frecuencia dedican parte de su tiempo a cuidar de los nietos (gráfico 4.13). En algunos casos apenas tienen posibilidad de elección. En China, donde los padres que proceden de zonas rurales se desplazan a las zonas urbanas como trabajadores migrantes, los abuelos cuidan a 19 millones de niños y niñas

GRÁFICO 4.13

A menudo los abuelos dedican tiempo al cuidado de los nietos (2006-2007)



Fuente: OCDE 2015a.

Las fuentes de prestación de cuidados están cambiando

cuyos dos progenitores se encuentran lejos del hogar⁵⁴. A escala mundial, en 2013 unos 18 millones de menores de 18 años habían perdido a uno o ambos padres por causas relacionadas con el SIDA, y muchos de ellos quedaron al cuidado de sus abuelos⁵⁵.

Nuevos desafíos: carencias de los servicios de atención, crisis sanitarias y cambio climático

El trabajo de cuidados no remunerado conlleva un imperativo humano y social supremo. Sin embargo, este acuciante imperativo también podría limitar las opciones de quienes se espera que asuman estos trabajos. En vista de cómo evolucionan las necesidades de cuidados, y de que las alternativas —como los servicios prestados por el Estado— no dan una respuesta adecuada, estas expectativas y los papeles tradicionalmente asignados pueden restringir aún más las opciones, a menos que se produzcan cambios estructurales dirigidos a establecer un reparto más equitativo de este tipo de trabajo. Como ejemplos ilustrativos, en esta sección se presentan tres nuevos desafíos: las carencias de los servicios de atención, las crisis sanitarias y el cambio climático.

Carencias de los servicios de atención

Los distintos grupos de edad tienen necesidades de cuidados diferentes y, a medida que envejece la población, también cambia la naturaleza de los servicios necesarios. Tradicionalmente, han predominado las necesidades de cuidado de los lactantes y niños, por lo que las instituciones económicas, públicas, sociales y culturales han ido evolucionando para satisfacerlas. Aunque las disposiciones institucionales se modifiquen —por ejemplo, estableciendo la licencia

parental o introduciendo cambios en relación con lo que se espera de los hombres y las mujeres—, las características generales del tipo de servicios de cuidado que se necesitan, el modo en que se prestarán dichos servicios y los compromisos en términos de dinero y tiempo se conocen perfectamente. A medida que las tasas de fecundidad caen en casi todo el mundo, es probable que disminuya el número de niños y niñas que requieren cuidados, aunque cambiará el modo en que se distribuye el esfuerzo entre los distintos actores, y se espera que se oriente hacia una distribución más equitativa entre los hombres y las mujeres.

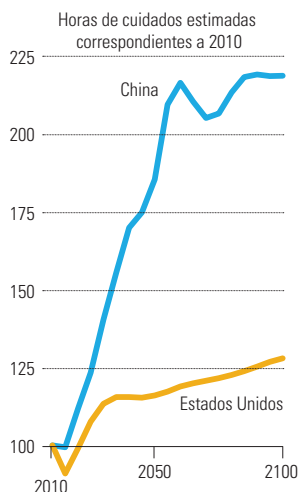
En cambio, a medida que disminuye el número de niños y niñas que requieren cuidados, las necesidades de cuidado de los ancianos serán cada vez mayores. Las previsiones económicas en cifras globales están de alguna manera incluidas en la tasa de dependencia económica, que es la relación entre la población de 65 años o más (que no participa en el mercado laboral) y la población de entre 15 y 64 años (que participa en el mercado laboral). Sin embargo, al igual que sucede con los niños y niñas, una parte considerable de los servicios que se necesitan procede de los cuidados que se prestan en el seno de las familias, que no quedan reflejados en las herramientas de medición económica convencionales.

Estimaciones recientes indican que, a nivel mundial, hay un déficit de 13,6 millones de trabajadores dedicados al cuidado de otras personas, lo que da lugar a graves deficiencias en los servicios de atención prolongada para las personas mayores de 65 años⁵⁶. Las necesidades totales relativas al cuidado de ancianos se incrementan con el número de personas de edad avanzada, así como la frecuencia con la que aumenta su incapacidad para realizar las tareas cotidianas. Entre 110 y 190 millones de personas en todo el mundo tienen graves dificultades

A nivel mundial hay un déficit de unos 14 millones de cuidadores

GRÁFICO 4.14

La carga correspondiente al cuidado de los ancianos aumentará con mayor rapidez en China que en los Estados Unidos



Fuente: Mukherjee y Nayyar 2015.

CUADRO 4.2

Créditos para la atención prolongada de los ancianos en Japón

Japón ha creado un sistema de atención a los ancianos mediante el intercambio de "créditos de tiempo". Las redes de asistencia mutua de *Fureai Kippu* ("vale de relaciones de cuidado") surgieron entre los grupos de base urbanos de asistencia mutua, como la Asociación de Ayuda a la Vida Cotidiana de Tokio y la Asociación de Cuidados Vitales de Kobe.

Con este sistema, los cuidadores atienden a los ancianos o las personas con discapacidad en sus propios hogares, dándoles de comer, bañándolos, haciendo la compra o preparando la comida. A cambio, estos cuidadores reciben vales electrónicos

que se cargan a una cuenta de ahorros informatizada. Pueden ahorrar estos *Fureai Kippu* para utilizarlos más adelante o bien pueden transferirlos a otra persona, normalmente los padres u otro miembro familiar. En algunos casos, pueden canjear los *Fureai Kippu* por su importe equivalente en metálico.

Este sistema ayuda a que los ancianos eviten —o retrasen— el traslado a una residencia, medida que les supone un gran gasto. También puede reducir el tiempo de estancia en el hospital tras un problema médico. Pero, sobre todo, este sistema mejora la calidad de vida de estas personas.

Fuente: Hayashi 2012.

en su funcionamiento diario y requieren atención prolongada en su vida cotidiana⁵⁷. Estas necesidades pueden satisfacerse en parte con servicios de cuidados remunerados adquiridos fuera del hogar (ya sean prestados por el sector público o el privado). Sin embargo, una parte importante se satisface con el trabajo de cuidados no remunerado que en el hogar prestan los miembros de la familia, principalmente las mujeres. Es en este punto donde los papeles asignados tradicionalmente a cada género, sumados al aumento de la longevidad, la reducción del tamaño de los hogares y el acceso limitado a alternativas, pueden conducir a que las mujeres soporten una carga mayor y repartida de forma desproporcionada en lo que respecta a los cuidados y a que se restrinjan aún más las opciones disponibles para participar en otras modalidades de trabajo.

Si bien esta situación ya constituye un motivo de preocupación en algunos países desarrollados —especialmente en Japón, donde en 2014 el 26% de la población era mayor de 65 años y se espera que el costo de los servicios de cuidados se duplique antes de 2050⁵⁸, pese a la existencia de mecanismos alternativos (cuadro 4.2)—, también lo será de forma inminente en otros. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la carga correspondiente a la atención de los ancianos con respecto a su valor en 2010 crece a un ritmo relativamente lento, y se estima que será, aproximadamente, una sexta parte mayor en 2030 y una quinta parte más en 2080 (gráfico 4.14). No obstante, en China este incremento es mucho más rápido, dado que será de aproximadamente dos quintas partes más en 2030 y del doble hacia 2050⁵⁹.

Con independencia de dónde y cuándo se haga patente esta necesidad, el cuidado de los ancianos es una cuestión cada vez más apremiante. Si continúan prevaliendo los papeles que se han asignado convencionalmente a los géneros y sigue sin haber alternativas públicas, las mujeres verán cada vez más restringidas sus oportunidades.

Crisis sanitarias

El trabajo de cuidados reviste una importancia todavía mayor durante las crisis sanitarias graves, como las causadas por el VIH/SIDA, la gripe aviaria y el ébola. En países que tienen servicios de salud precarios, la carga recae a menudo en los cuidadores que trabajan silenciosamente en los hogares. En estas circunstancias se espera que las personas se sacrifiquen por sus familias y sus comunidades, e incluso que pongan en riesgo su propio bienestar. Los papeles diferenciados tradicionalmente según el género acaban restringiendo más si cabe las oportunidades para las mujeres, sobre todo entre la población más pobre, que es la que menos puede permitírselas.

Por ejemplo, en África Meridional, las redes informales de cuidadores voluntarios no remunerados se sitúan a la vanguardia en la prestación de servicios de cuidados a los enfermos y los huérfanos en crisis como la del VIH/SIDA. Como los sistemas de salud pública en toda la región se enfrentan a graves dificultades, los proveedores de cuidados para la familia y la comunidad, pese a contar con un respaldo mínimo, llenan el vacío asistencial que dejan los gobiernos.

En este contexto son evidentes las dimensiones de género. Tal como se pudo observar con el reciente brote del ébola, esta situación ha afectado especialmente a las mujeres. En general, los casos confirmados se distribuían de forma equitativa entre hombres y mujeres, si bien el número de mujeres afectadas era ligeramente superior. Sin embargo, las dimensiones de género de este brote trascienden las tasas de infección. Las pruebas apuntan a que el papel social que se espera que desempeñen las mujeres como cuidadoras de los enfermos ha sido la causa de su mayor vulnerabilidad a la infección y también de las mayores exigencias de tiempo debido a los casos de contagio dentro de la familia y al cierre de las escuelas. Asumir estas responsabilidades tiene como consecuencia una menor participación en la actividad económica, situación que se agrava aún más con el cierre de carreteras y mercados. Por último, en un círculo vicioso, a medida que se contrae la economía y disminuyen los ingresos, los recortes en el gasto público reparten los costos de los servicios de cuidados entre quienes menos pueden permitirse pagarlos⁶⁰.

Cambio climático

Los estudios han demostrado que parte del trabajo no remunerado que realizan las mujeres está relacionado con ir a buscar agua y recoger combustible y leña. Cerca de 2.000 millones de personas en los países en desarrollo utilizan combustibles de biomasa tradicionales como principal fuente de energía⁶¹. Un estudio de 2003 ilustrado con ejemplos de África Subsahariana indicaba que las mujeres dedicaban más tiempo que los hombres a estas actividades, con variaciones en función de que residiesen en zonas rurales o urbanas⁶². Entre los aspectos que inciden en el tiempo dedicado a estas actividades se incluyen la infraestructura y el acceso a los servicios, donde los ingresos del hogar también constituyen un factor. En general, la carga suele ser más pesada para la población pobre, sobre todo en las zonas rurales, donde el acceso a combustibles de cocina modernos y al suministro de agua potable es especialmente precario.

Parte del trabajo no remunerado que realizan las mujeres está relacionado con ir a buscar agua y recoger combustible y leña

La pérdida de biodiversidad y la deforestación han hecho que la madera —el combustible sólido más utilizado— se encuentre cada vez más lejos de los lugares donde vive la población. Un resultado similar se observa con las aguas subterráneas. A fin de satisfacer estas necesidades apremiantes, las mujeres y las niñas tienen menos tiempo que nunca para participar en otro tipo de actividades, tanto remuneradas como no remuneradas.

El cambio climático probablemente va a acentuar estas presiones. El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático indicó en su evaluación de 2014 que puede afirmarse casi con total seguridad que el cambio climático reducirá considerablemente los recursos hídricos renovables en la mayoría de las regiones subtropicales secas, lo que tendrá como consecuencia la escasez de agua potable y de combustibles de biomasa⁶³. Muchas de estas regiones se encuentran en África Subsahariana y otros lugares menos desarrollados del mundo, donde las mujeres y las niñas ya dedican una gran cantidad de tiempo al día a cumplir con estas obligaciones domésticas. Si sigue faltando la infraestructura adecuada o sigue sin producirse un reparto más equitativo entre hombres y mujeres, el cambio climático reducirá aún más las oportunidades de las mujeres.

Una madre instruida y profesionalmente activa puede inspirar y estimular a sus hijos

En busca del reequilibrio: ampliar las oportunidades, empoderar a las personas

El trabajo que realizan las mujeres —remunerado y no remunerado— tiene importantes repercusiones en el desarrollo humano, tanto para ellas mismas como para otras personas. El trabajo remunerado ofrece autonomía económica y oportunidades para la participación y la interacción social, así como para mejorar las competencias y las capacidades, ayudando a reforzar la autoestima y la confianza. Sin embargo, los trabajos comunitarios y de cuidados no remunerados son esenciales para el bienestar del ser humano y tienen un valor tanto individual como social. Los cuidadores y cuidadoras no remunerados rara vez tienen la oportunidad de elegir a la hora de cumplir sus responsabilidades, situación que a menudo se debe a restricciones culturales, familiares y sociales. Cuando las personas asumen responsabilidades relacionadas con la prestación de cuidados y quedan al margen del mercado laboral, hacen grandes sacrificios, posiblemente perdiendo la oportunidad de ampliar sus capacidades laborales. También suelen comprometer su independencia económica y su autonomía personal, lo que puede ser vital tanto para ellas como para sus hijos.

Pese a todo, estos servicios de cuidado suponen una importantísima contribución al desarrollo humano, especialmente al ofrecer una atención personalizada a los miembros de la familia, reforzando los lazos familiares y fomentando el bienestar físico y mental de otros familiares, en particular los niños y los ancianos. El hecho de que las madres amamenten a sus bebés, algo esencial para la salud de los niños⁶⁴, y se ocupen de ellos durante los primeros 15 meses de vida tiene efectos positivos en el rendimiento educativo de sus hijos⁶⁵. Los lugares de trabajo que ofrezcan condiciones propicias y facilidades serán más capaces de apoyar tales beneficios derivados de los cuidados. El trabajo de cuidados para la comunidad mejora el bienestar comunitario y refuerza la cohesión social.

Resulta cada vez más evidente que las hijas de madres que tienen empleos remunerados disfrutaban de ventajas a lo largo de su vida. Un estudio reciente basado en una muestra de 50.000 adultos de 25 países concluía que las hijas de madres trabajadoras que cursaban más años de escolarización tenían más probabilidades de encontrar empleo, especialmente en puestos de supervisión, y de tener mayores ingresos. En los Estados Unidos, donde las hijas de madres trabajadoras ganaban un 23% más que las hijas de madres que permanecían en casa, algunos de estos efectos eran más acusados. Las carreras profesionales de los hijos no parecen estar muy influidas por el hecho de tener una madre trabajadora, lo cual no es de sorprender dado que, por lo general, se espera que los hombres trabajen. No obstante, parece ser que los hijos de madres trabajadoras dedican más tiempo al cuidado de los hijos y las tareas domésticas⁶⁶.

Una madre instruida y profesionalmente activa puede inspirar y estimular a sus hijos a nivel intelectual y ser un modelo positivo para ellos. Sin embargo, en muchos países la prestación pública de servicios e instalaciones de apoyo familiar es cada vez más difícil debido a los recortes aplicados a los servicios sociales públicos, que representan una amenaza para la participación de las mujeres en actividades fuera del hogar.

Por tanto, las cuestiones clave son: ¿cómo puede la sociedad crear un entorno propicio donde las mujeres tengan capacidad para elegir y tomar decisiones? ¿Qué haría falta para que estas posibilidades de elección se tradujeran en un reparto equitativo entre hombres y mujeres de los papeles, las responsabilidades y los resultados en lo referente al trabajo remunerado y no remunerado?

Estas intervenciones se analizarán en mayor profundidad en el capítulo 6, y deberán llevarse a

Licencia parental remunerada, incluida la licencia parental obligatoria

La licencia parental remunerada es uno de los beneficios más importantes de la flexibilidad ampliada a los padres y madres trabajadoras, especialmente cuando se aplican políticas relativas a las licencias de paternidad obligatorias. La combinación correcta de políticas puede contribuir a que se logre una alta tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y que los trabajadores estén motivados y satisfechos con un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Las ventajas de la licencia de maternidad remunerada son esenciales para que las mujeres vuelvan al trabajo después de tener hijos. Cerca del 85% de los países ofrecen al menos 12 semanas de licencia de maternidad. De los 185 países encuestados por la Organización Internacional del Trabajo, todos salvo 2 (Papua Nueva Guinea y Estados Unidos) permiten a las madres obtener algún tipo de licencia que financia el Estado, el empleado o bien una combinación de ambos. Pese a que solo una tercera parte de los países cumple los mínimos recomendados de 14 semanas de licencia para las madres que acaban de dar a luz, a las que se paga al menos dos terceras partes de su salario con fondos públicos, esta situación es por lo general satisfactoria en los países desarrollados y está mejorando en los países en desarrollo¹.

Sin embargo, las interrupciones laborales debidas a las licencias de maternidad tienen, de por sí, consecuencias no deseadas que podrían afectar negativamente a las carreras profesionales de las mujeres. Y tales consecuencias son aún mayores cuando la licencia es prolongada. Por ejemplo, cuando las mujeres se reincorporan al trabajo tras una licencia de maternidad, los datos indican que —al igual que con otros aspectos de la flexibilidad— resultan penalizadas por aceptar una licencia de maternidad remunerada, especialmente cuando dicha licencia es generosa. El tiempo que las mujeres pasan alejadas del mercado laboral podría reducir su poder adquisitivo y las prestaciones del régimen de pensiones, ya que pierden oportunidades de ganar experiencia y ascender. Conseguir un ascenso a cargos directivos de alto nivel resulta particularmente complicado.

En Alemania, cada año de licencia de maternidad que se toma una mujer reduce sus ingresos entre un 6% y un 20% al reanudar la actividad. En Francia, se estima que cada año de ausencia reduce los ingresos en un 7%². Este efecto se magnifica cuando se combina una licencia de maternidad prolongada con políticas que fomentan el trabajo a tiempo parcial y tienen por objetivo que un mayor número de mujeres se incorporen al mercado laboral, pero manteniéndolas en puestos subalternos. De hecho, se ha sostenido que el *Elternkarenz*, que paga a los padres y madres para que permanezcan en el hogar hasta 3 años en el caso de Alemania y hasta 2 años en el de Austria, está destruyendo efectivamente las perspectivas de carrera de las mujeres que hacen uso de él³.

Pese a la licencia de maternidad remunerada, en el Reino Unido la maternidad conlleva una penalización: el 60% de las madres trabajadoras con hijos que van a la guardería o a la escuela primaria trabajan a tiempo parcial,

al igual que las que tienen hijos mayores en edad de asistir a la escuela secundaria. Solo el 10% de los padres trabajan a tiempo parcial. Las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen, en promedio, un tercio menos por hora que los hombres que trabajan a tiempo completo, y el 40% de las trabajadoras a tiempo parcial ganan menos que el salario mínimo vital⁴.

Una ley chilena de 1981 sobre atención a la infancia tenía por intención aumentar el porcentaje de mujeres trabajadoras, que es inferior al 50%. Exige que las empresas con 20 o más trabajadoras ofrezcan y financien un servicio de cuidado de los niños para las mujeres que tengan hijos menores de 2 años en una ubicación cercana adonde estas pueden acudir para darles de comer. Si bien esta medida facilitó la vuelta al trabajo de las mujeres y contribuyó al desarrollo de los niños, también dio lugar a una reducción de entre el 9% y el 20% de los sueldos iniciales de las mujeres⁵.

Las políticas que definen en la práctica a la mujer con arreglo a su papel de madre tienen consecuencias para todas las mujeres en el lugar de trabajo, no solo para las que disfrutaban de licencias prolongadas. Durante la ausencia remunerada de un progenitor joven, ningún empleador puede contratar una sustitución permanente. El hecho de que sea más probable que las mujeres tomen licencias parentales prolongadas constituye un buen incentivo para que los empleadores contraten a hombres. Las leyes europeas sobre igualdad de oportunidades de empleo consideran ilegal esta discriminación, pero los datos indican que los empleadores hacen esta distinción de todos modos⁶.

La cuestión de la licencia de paternidad ha recibido más atención, ya que se ha hecho hincapié en el papel que desempeña el padre en la crianza y en el reparto de la carga que supone el trabajo de cuidados. Son muchos los países que han empezado a ofrecer licencias de paternidad. Un enfoque que fomenta el equilibrio es que la licencia parental se divida entre las madres y los padres. Algunos países europeos, así como Australia y Nueva Zelanda, ya han aplicado este sistema. El inconveniente es que, dado que la crianza de los hijos se ha contemplado tradicionalmente como una tarea propia de las madres, los padres tienden a no disfrutar de las licencias a menos que sea obligatorio.

En Austria, Polonia y la República Checa, donde la totalidad de la licencia parental es transferible, solo el 3% de los padres hacen uso de ella. Por tanto, los países están adoptando distintos enfoques para resolver este problema. En Chile, Italia y Portugal, la licencia de paternidad es obligatoria. Se puede incitar a los padres a que hagan un mayor uso de la licencia de paternidad mediante incentivos, como la relajación del enfoque imparcial en materia de género y la concesión de una bonificación a los progenitores que compartan la licencia parental de un modo más equitativo. Por ejemplo, a través de medidas similares, Alemania ha visto cómo el porcentaje de hombres empleados que han tomado alguna licencia aumentaba del 3% en 2006 al 32% en 2013⁷.

¿Cómo puede la sociedad crear un entorno propicio donde las mujeres tengan plena capacidad para elegir y tomar decisiones?

Notas

1. *The Economist* 2015c. 2. *The Economist* 2015c. 3. Munk y Rückert 2015. 4. The Pregnancy Test 2014. 5. Villena, Sánchez y Rojas 2011; Prada, Rucci y Urzúa 2015. 6. Munk y Rückert 2015. 7. *The Economist* 2015c.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

**Corregir los
desequilibrios en el
trabajo remunerado
y no remunerado
es crucial para el
trabajo sostenible**

cabo en torno a cuatro ejes que implican a diversos actores y afectan tanto a hombres como a mujeres:

- *Reducción y reparto equitativo de la carga correspondiente al trabajo de cuidados no remunerado.* Este eje incluye, entre otros aspectos, el acceso universal al agua potable, los servicios energéticos modernos para satisfacer las necesidades de los hogares, los servicios públicos de calidad —incluidos los relacionados con la salud y la atención—, unas modalidades de lugar de trabajo que den cabida a horarios flexibles sin penalizar la promoción profesional y un cambio de mentalidad acerca de los papeles y las responsabilidades asignados a cada género.
- *Aumento de las oportunidades de las mujeres para participar en el trabajo remunerado.* Este eje engloba, por ejemplo, el acceso a una educación superior de calidad en todos los ámbitos, una labor proactiva en materia de contratación y la reducción de los obstáculos al emprendimiento.
- *Mejora de los resultados en el trabajo.* Este eje abarca medidas legislativas como las relacionadas con el acoso en el lugar de trabajo y la igualdad de remuneración, la licencia parental obligatoria, la igualdad de oportunidades para aumentar los conocimientos teóricos y prácticos y medidas encaminadas a poner fin al desgaste del capital humano y los conocimientos especializados al realizar trabajos de cuidados (cuadro 4.3).
- *Modificación de las normas.* Este eje comprende, por ejemplo, la promoción de las mujeres en puestos notorios de categoría superior que entrañen responsabilidad y toma de decisiones

en las esferas pública y privada, y el fomento de la participación de los hombres en profesiones ejercidas tradicionalmente por las mujeres.

Conclusiones

Más allá de su contribución económica, el trabajo remunerado y el no remunerado tienen un valor social con importantes repercusiones en el desarrollo humano.

Se han producido avances muy positivos en las políticas, las normas sociales y las actitudes, así como un cambio en los papeles de los hombres y las mujeres en diversas sociedades, lo que debería dar lugar a un nuevo equilibrio en el mundo del trabajo. La educación, las políticas sociales y la modernización de las sociedades han desempeñado un notable papel en estos logros.

Pese a todo, todavía falta mucho por recorrer para alcanzar los resultados deseados. Los gobiernos, a través de las políticas, pueden promover medidas que favorezcan condiciones propicias para que los hombres y las mujeres tengan plena capacidad para elegir y tomar decisiones, pero las medidas gubernamentales solo pueden ser una parte del proceso. El objetivo último debería ser que los hombres y las mujeres compartieran las responsabilidades y las contribuciones en cuanto al reparto equitativo del trabajo remunerado y no remunerado a fin de corregir los desequilibrios, un aspecto crucial no solo en un mundo que evoluciona y envejece a gran velocidad, sino también en relación con el trabajo sostenible, tema que se analiza en el capítulo 5.

TABLA A4.1

Empleo del tiempo

País	Año de la encuesta	Total del trabajo remunerado		Total del trabajo no remunerado		Aprendizaje		Vida social y ocio		Cuidado y mantenimiento personal		Otras actividades (incluidos los desplazamientos)		
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
		(minutos al día)		(minutos al día)		(minutos al día)		(minutos al día)		(minutos al día)		(minutos al día)		
Albania	2010-2011	117	257	314	52	56	57	163	226	699	733	83	108	
Alemania	2001-2002	134	222	269	164	28	26	330	355	656	636	24	38	
Argelia	2012	30	198	312	54	42	30	240	330	798	768	18	72	
Armenia	2004	101	291	312	63	43	36	189	255	749	733	46	61	
Australia	2006	128	248	311	172	26	25	284	308	666	649	25	39	
Austria	2008-2009	160	264	269	146	39	44	300	335	673	654	5	5	
Bélgica	2005	94	155	214	128	41	36	313	371	696	662	83	89	
Bélgica	1999	96	167	224	128	38	36	310	347	697	674	75	89	
Benin	1998	Zonas urbanas	240	237	199	63	68	110	144	243	723	722	31	49
Benin	1998	Zonas rurales	308	285	210	66	31	70	133	215	746	758	38	59
Benin	1998	Total	284 ^a	268 ^a	206 ^a	65 ^a	44 ^a	84 ^a	137 ^a	225 ^a	738 ^a	745 ^a	35 ^a	55 ^a
Bulgaria	2009-2010	137	190	298	164	24	27	241	296	730	750	37	26	
Camboya	2004	270	390	188	18	18	36	222	258	742	738	0	0	
Canadá	2010	180	255	257	170	37	34	309	346	656	634	0	0	
Canadá	2005	186	282	252	156	36	30	324	348	648	624	18	24	
China	2008	263	360	237	94	31	34	215	251	696	704	0	0	
Colombia	2012-2013	151 ^b	311 ^b	239 ^b	67 ^b	52 ^b	56 ^b	309 ^b	338 ^b	706 ^b	690 ^b	0 ^b	0 ^b	
Costa Rica	2004	122 ^b	352 ^b	385 ^b	105 ^b	39 ^b	37 ^b	278 ^b	289 ^b	662 ^b	653 ^b	0 ^b	0 ^b	
Dinamarca	2001	147	211	243	186	29	20	325	346	673	643	22	33	
Ecuador	2012	150	306	273	78	83	87	174	190	877	875	0	0	
El Salvador	2010	192	346	228	43	52	73	266	305	577	573	0	0	
Eslovenia	2000-2001	169	236	286	166	41	36	287	339	630	632	26	30	
España	2009-2010	128	205	263	126	39	39	271	326	686	693	52	53	
España	2002-2003	119	243	280	101	43	42	265	321	681	684	51	50	
Estado de Palestina	2012-2013	36	249	293	55	81	76	337	361	693	697	0	1	
Estado de Palestina	1999-2000	32	307	301	54	97	96	342	374	685	649	6	3	
Estados Unidos de América	2013	166	252	252	163	29	28	318	349	658	634	21	16	
Estados Unidos de América	2012	176	250	249	156	28	32	321	361	656	631	15	14	
Estados Unidos de América	2011	177	254	249	165	27	29	318	346	656	631	18	17	
Estados Unidos de América	2010	176	245	252	167	29	28	313	349	653	632	22	20	
Estados Unidos de América	2009	171	256	258	166	30	26	321	352	649	631	16	14	
Estados Unidos de América	2008	179	271	259	162	31	25	319	347	644	630	14	10	
Estados Unidos de América	2007	188	271	263	169	26	25	310	344	643	625	11	12	
Estados Unidos de América	2006	181	272	263	164	32	27	307	342	649	628	13	12	
Estados Unidos de América	2005	180	266	262	163	25	27	311	342	649	631	11	10	
Estados Unidos de América	2004	178	265	268	165	29	29	313	347	642	626	9	8	
Estados Unidos de América	2003	173	274	268	168	29	26	315	340	643	622	12	11	
Estonia	2009-2010	161	197	261	169	30	36	267	314	670	666	51	60	
Estonia	1999-2000	167	234	302	179	41	51	243	283	647	648	40	45	
Etiopía	2013	Zonas urbanas	177	318	245	66	101	124	136	717	781	754	0	0
Etiopía	2013	Zonas rurales	206	296	304	141	45	55	89	130	795	819	0	0
Etiopía	2013	Total	200	301	291	125	58	70	99	140	792	805	0	0
Finlandia	2009	162	202	211	139	67	53	301	362	649	633	56	58	
Finlandia	1999	183	267	221	130	69	51	284	323	638	621	52	56	
Finlandia	1987	197	269	222	128	70	61	291	308	622	625	47	57	
Finlandia	1979	187	258	226	120	80	73	266	297	632	634	56	69	
Francia	2010	126	199	234	148	34	33	269	309	713	696	64	55	
Francia	1999	120	207	267	151	36	43	249	285	731	716	37	38	
Francia	1986	196	347	307	127	0	0	208	249	685	672	44	45	
Ghana	2009	230	288	220	68	81	110	169	254	732	709	0	0	
Grecia	2013-2014	78	152	277	107	38	39	318	395	711	719	18	29	
Hungría	1999-2000	171	261	268	127	33	34	256	304	683	681	28	32	
India	1998-1999	160	360	297	31	0	0	241	277	736	765	0	0	
Irán (República Islámica del)	Invierno de 2009	Zonas urbanas	42	298	322	76	78	72	206	213	792	776	2	5
Irán (República Islámica del)	Verano de 2009	Zonas urbanas	39	274	284	77	28	22	226	242	862	823	1	1
Irán (República Islámica del)	Otoño de 2008	Zonas urbanas	38	276	316	80	81	82	215	218	790	780	1	5
Irán (República Islámica del)	Promedio de tres encuestas	Zonas urbanas	40	283	307	78	62	59	216	224	815	793	1	4

TABLA A4.1

Empleo del tiempo (continuación)

País	Año de la encuesta		Total del trabajo remunerado		Total del trabajo no remunerado		Aprendizaje		Vida social y ocio		Cuidado y mantenimiento personal		Otras actividades (incluidos los desplazamientos)	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
			(minutos al día)		(minutos al día)		(minutos al día)		(minutos al día)		(minutos al día)		(minutos al día)	
Iraq	2007	Centros provinciales	36	245	330	56	58	61	268	335	716	702	32	40
Iraq	2007	Otras zonas urbanas	26	231	340	62	48	63	284	340	705	701	38	44
Iraq	2007	Zonas rurales	40	226	362	58	30	55	249	334	720	713	41	55
Iraq	2007	Total	31	246	345	56	46	58	264	328	713	700	48	116
Irlanda	2005		142	280	296	129	35	38	296	346	629	602	42	44
Italia	2008-2009		103	223	305	108	26	25	250	310	685	683	70	90
Italia	2002-2003		108	252	347	126	26	25	241	305	691	692	27	39
Italia	1988-1989		92	241	362	87	27	31	235	285	696	715	44	81
Japón	2011		165	330	254	77	57	59	247	276	673	660	46	41
Japón	2006		167	333	220	43	42	47	214	238	652	638	144	139
Japón	2001		162	330	219	35	44	50	218	249	652	637	145	139
Kirguistán	2010		163	267	275	100	69	76	288	348	644	647	1	2
Letonia	2003		234	337	277	143	15	11	233	273	653	646	27	30
Lituania	2003		231	313	308	166	12	10	210	270	656	653	24	28
Madagascar	2001	Zonas urbanas	189	320	234	65	112	133	164	191	783	779	13	16
Madagascar	2001	Zonas rurales	253	363	217	44	66	64	107	141	811	812	15	19
Madagascar	2001	Total	234 ^c	350 ^c	222 ^c	50 ^c	80 ^c	85 ^c	124 ^c	156 ^c	803 ^c	802 ^c	14 ^c	18 ^c
Malí	2008	Zonas urbanas	138	282	235	27	71	104	249	330	729	658	20	43
Malí	2008	Zonas rurales	262	322	245	18	40	57	112	178	718	713	74	154
Malí	2008	Total	217	308	241	21	51	74	161	233	722	693	55	114
Marruecos	2011-2012		81	325	300	43	.. ^d	.. ^d	.. ^d	.. ^d	.. ^d	.. ^d	.. ^d	.. ^d
Mauricio	2003		116	296	277	73	65	67	290	345	709	695	0	0
México	2009		172	381	442	155	72	75	150	174	604	584	0	71
México	2002		122	327	385	88	77	116	165	186	596	583	95	140
Mongolia	2011		238	348	286	131	44	44	168	206	700	703	0	0
Noruega	2010		181	250	230	180	28	27	338	347	624	599	38	38
Noruega	2000		179	274	236	161	27	22	348	353	611	586	39	43
Noruega	1990		168	270	262	156	33	29	329	349	610	598	37	39
Noruega	1980		143	280	286	146	31	30	333	340	619	611	28	33
Noruega	1970		116	329	355	133	17	23	278	296	636	619	36	40
Nueva Zelanda	2009-2010		143	254	247	141	36	41	311	311	664	650	39	42
Nueva Zelanda	1998-1999		136	253	250	138	42	48	295	305	657	645	60	49
Omán	2007-2008		58	187	274	115	58	72	317	374	720	691	0	0
Países Bajos	2005-2006		146	279	254	133	37	42	297	308	657	619	49	61
Pakistán	2007		78	322	287	28	58	82	194	243	824	767	0	0
Panamá	2011	Zonas urbanas	201	359	301	128	40	38	166	157	734	748	1	1
Perú	2010		183 ^a	361 ^e	339	136	75	78	127	122	715	742	1	1
Polonia	2003-2004		136	234	295	157	39	39	285	332	658	642	27	35
Portugal	1999		178	298	302	77	34	40	175	255	686	685	57	79
Qatar	2012-2013		120 ^f	229 ^f	199 ^f	110 ^f	70 ^f	66 ^f	303 ^f	332 ^f	748 ^f	703 ^f	0 ^f	0 ^f
Reino Unido	2005		145	233	232	131	14 ^g	14 ^g	296	328	673	652	84	82
Reino Unido	2000		140	248	261	153	15	16	266	300	678	649	78	75
República de Corea	2009		145	246	188	39	71	79	270	294	653	652	112	131
República de Corea	2004		154	260	194	36	69	79	234	259	634	635	156	172
República de Corea	1999		167	279	204	32	82	94	232	257	618	618	136	160
República Unida de Tanzania	2006		205	276	212	73	75	87	103	148	846	858	0	0
Rumania	2011-2012		100	163	264	125	25	28	280	335	727	735	42	55
Serbia	2010-2011		129	227	301	148	25	19	305	341	673	665	22	28
Sudáfrica	2010		129	214	229	98	64	71	259	307	758	750	0	0
Sudáfrica	2000		116	190	216	83	96	109	276	330	734	727	0	0
Suecia	2010-2011		201	245	240	194	18	13	285	305	640	621	57	61
Suecia	2000-2001		180	265	254	183	22	16	279	295	638	611	67	70
Tailandia	2009		268	360	188	55	65	64	198	233	719	733	0	0
Tailandia	2004		281	372	174	49	75	70	182	209	724	733	0	0
Túnez	2005-2006		108	298	326	54	47	47	244	312	692	702	16	26
Turquía	2006		68	267	371	88	20	24	254	286	672	672	55	103
Uruguay	2013				309 ^h	133 ^h								

NOTAS

- a** Los resultados se agregan a nivel nacional en función de la distribución de la población entre zonas urbanas y rurales en el momento de realizar la encuesta: 36% en las zonas urbanas y 64% en las rurales.
- b** Dado que los datos no son diarios, el número total de horas notificadas al día es superior a 24 debido a las actividades simultáneas.
- c** Los resultados se agregan a nivel nacional en función de la distribución de la población entre zonas urbanas y rurales en el momento de realizar la encuesta: 30% en las zonas urbanas y 70% en las rurales.
- d** El empleo del tiempo en aprendizaje, vida social y ocio, cuidado y mantenimiento personal y otras actividades no se desglosa por género. El tiempo total correspondiente es: 29 minutos en aprendizaje, 400 minutos en vida social y ocio, 636 minutos en cuidado y mantenimiento personal, y 59 minutos en otras actividades (incluidos los desplazamientos).

- e** Calculado como la diferencia entre el número total de minutos al día (1.440) y el número total de minutos correspondientes a actividades no remuneradas y de otro tipo.
- f** Se refiere únicamente a los ciudadanos qataríes.
- g** Incluye un estudio en materia de ocio.
- h** Encuesta centrada exclusivamente en el trabajo no remunerado.

DEFINICIONES

Total del trabajo remunerado: horas de trabajo en un empleo remunerado (sociedades, cuasisociedades, organizaciones sin fines de lucro y la administración pública), actividades de producción primaria, actividades de producción no primaria, actividades de construcción y prestación de servicios que generen ingresos.

Total del trabajo no remunerado: horas de trabajo en la prestación de servicios domésticos no remunerados para uso final propio, la prestación de cuidados no remunerados a miembros de la unidad

familiar y la prestación de servicios a la comunidad y de ayuda a otros hogares.

Aprendizaje: tiempo dedicado a actividades de aprendizaje, incluida la asistencia a clases de todos los niveles de educación (preescolar, primaria, secundaria, formación técnica y profesional, educación superior, clases suplementarias o de recuperación); la asistencia a programas de alfabetización u otros programas especiales para niños y niñas con discapacidad, adultos y otros grupos de personas que no tengan la oportunidad de asistir a la escuela; la realización de tareas en casa; la realización de estudios e investigaciones de carácter privado; la preparación de exámenes a través de cursos; la asistencia a cursos de corta duración, seminarios y otros actos similares relacionados con el desarrollo profesional, así como los desplazamientos entre el hogar y las clases y actividades escolares.

Vida social y ocio: tiempo dedicado a la socialización y la participación comunitaria; la asistencia a actos culturales, deportivos y de ocio; la participación en actividades relacionadas

con aficiones, juegos y otros pasatiempos; la participación en actividades deportivas y al aire libre y el uso de medios de comunicación.

Cuidado y mantenimiento personal: tiempo dedicado al cuidado y mantenimiento personal, incluidas las actividades relativas a las necesidades biológicas (dormir, comer, descansar y similares); la realización de los propios cuidados personales y sanitarios y del mantenimiento o la recepción de este tipo de cuidados; la participación en actividades espirituales y religiosas; la inactividad; el descanso; la relajación; la meditación; la reflexión y la planificación.

Otras actividades (incluidos los desplazamientos): todo lo demás, incluidos los desplazamientos, de forma que el tiempo total sea de aproximadamente 1.440 a 1.445 minutos.

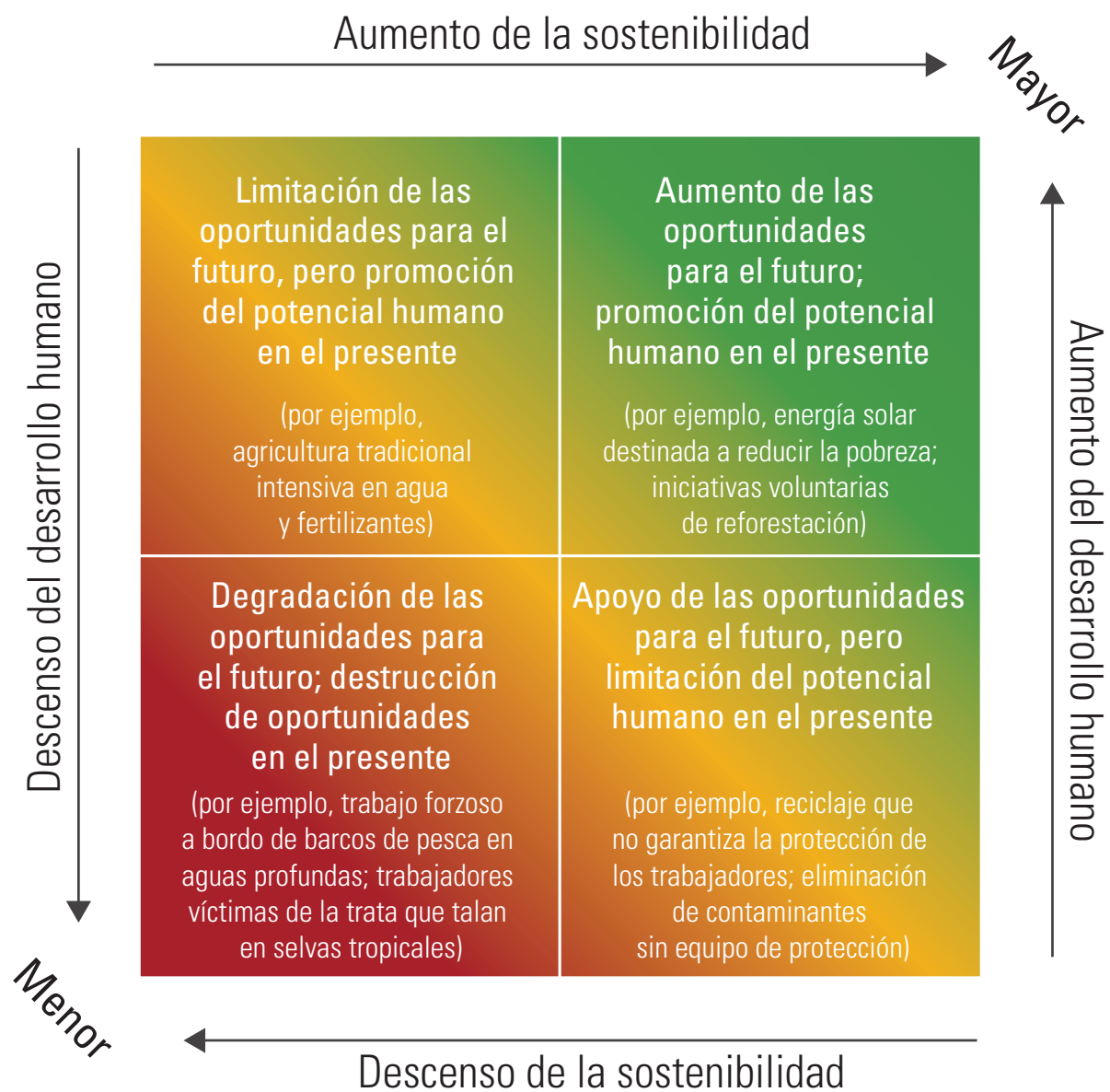
PRINCIPAL FUENTE DE DATOS

Columnas 1 a 14: Charmes (2015); véase <http://hdr.undp.org> para consultar la lista completa de las fuentes ordenadas por país.

Capítulo 5

Transición hacia el trabajo sostenible

Infografía: Matriz del trabajo sostenible



5.

Transición hacia el trabajo sostenible



En los capítulos anteriores se ha mostrado cómo las tendencias que están transformando el mundo del trabajo —impulsadas por las fuerzas del mercado, pero también favorecidas y moderadas por acciones públicas y transiciones sociales— pueden aportar importantes beneficios para el desarrollo humano en el futuro. Otro importante cambio inminente de nuestro actual modelo de vida y de trabajo es la transición hacia el desarrollo sostenible. Parece que en algunos países ya ha comenzado, aunque por lo general de manera poco sistemática. Al mismo tiempo, trae consigo una urgencia y un imperativo pesimista: si no logramos llevar a cabo esta transición de forma oportuna y colectiva, el potencial humano frustrado de las generaciones actuales y futuras podría resultar catastrófico.

Por tanto, esta transición requiere una desviación deliberada y planificada de las prácticas habituales. Exige una coordinación y colaboración explícitas entre países y regiones, así como entre actores públicos y privados, y pone de relieve algunas de las consecuencias globales e intergeneracionales del trabajo.

Contextualización: objetivos en favor del desarrollo sostenible

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio —basados en la Declaración del Milenio¹ de 2000— establecían metas cuantificadas para reducir las necesidades en las dimensiones básicas del desarrollo humano que debían cumplirse antes de 2015. En 2013, se puso en marcha un proceso para ayudar a definir la agenda de desarrollo post-2015, así como para ampliar y expandir el trabajo realizado en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Como parte de este proceso, los Estados Miembros de las Naciones Unidas formularon, a finales de 2014, una serie de objetivos de desarrollo sostenible.

La eliminación de las privaciones humanas y de las disparidades en el progreso humano es un elemento esencial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y representa una firme determinación de mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de toda la población mundial para 2030. La consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible transformaría la situación del desarrollo humano (cuadro 5.1). En efecto, las iniciativas de los Estados Miembros de las Naciones Unidas encaminadas a formular y adoptar estos objetivos indican una voluntad política de avanzar colectivamente por la senda de la aceleración y la continuidad del desarrollo humano.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible abarcan tres elementos:

- Afirman la primacía de la erradicación de la pobreza en el marco del desarrollo sostenible.

- Son universales y afectan a todos los países y a todas las personas.
- Establecen objetivos asociados a un marco temporal y un requisito de seguimiento e información a nivel nacional, regional e internacional en relación con los progresos realizados.

Por lo tanto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible siguen promoviendo la aplicación práctica del enfoque del desarrollo humano: situar a las personas en el centro del desarrollo a fin de aumentar las posibilidades de hacer efectivo todo su potencial.

Sostenibilidad en el marco del desarrollo humano

Este enfoque universal —conforme al cual el desarrollo afecta a toda la población mundial, tanto en el momento presente como en el futuro— es también un elemento central del paradigma del desarrollo humano. El fundamento real del desarrollo humano es el reconocimiento universal de las aspiraciones vitales de todas las personas. La dimensión universal de estas aspiraciones es el nexo de unión entre las exigencias del desarrollo humano actuales y las futuras, en especial por lo que respecta a la preservación y regeneración del medio ambiente.

El argumento más sólido para proteger el medio ambiente, desde la perspectiva del desarrollo humano, consiste en garantizar a las generaciones futuras una diversidad y riqueza de oportunidades similares a las que han disfrutado las generaciones anteriores. Por tanto, el desarrollo humano y la sostenibilidad son componentes esenciales de la misma ética que caracteriza la dimensión universal de las aspiraciones vitales². Esto también es coherente con el desarrollo sostenible —convencionalmente definido por la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1987) como “un desarrollo que satisfaga las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades”³.

El desarrollo humano y la sostenibilidad son componentes esenciales de la misma ética que caracteriza la dimensión universal de las aspiraciones vitales

CUADRO 5.1

Objetivos de Desarrollo Sostenible y desarrollo humano

Uno de los principales resultados de la Conferencia Río+20 celebrada en 2012 fue el acuerdo alcanzado por los Estados Miembros para elaborar un conjunto de Objetivos de Desarrollo Sostenible que facilitara la transición mundial de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a la agenda de desarrollo post-2015. Se decidió establecer un “proceso intergubernamental inclusivo y transparente sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible que esté abierto a todas las partes interesadas con el fin de formular objetivos mundiales de desarrollo sostenible, que deberá acordar la Asamblea General”¹.

Por consiguiente, se creó un Grupo de Trabajo Abierto intergubernamental que se reunió en 13 ocasiones entre 2013 y 2014 y recibió aportaciones e información de académicos, representantes de la sociedad civil, expertos técnicos y diversas entidades del sistema multilateral.

Este Grupo acordó 17 objetivos y 169 metas que integran los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Asamblea General de las Naciones Unidas lleva examinándolos desde enero de 2015, lo que ha desembocado en su adopción por parte de los jefes de Estado y de gobierno en la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en septiembre de 2015. Estos objetivos abordan cinco ámbitos de importancia fundamental para la humanidad y el planeta.

Al mismo tiempo, la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas ha puesto en marcha un proceso dirigido a acordar los indicadores necesarios para medir los progresos hacia el logro de los objetivos y metas en el plano internacional, regional y nacional. Se espera que la elaboración de estos indicadores concluya en 2016.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible abordan cinco ámbitos de importancia fundamental para la humanidad y el planeta

La consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible transformaría la situación del desarrollo humano



Nota: Los iconos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se elaboraron en colaboración con Trollbäck + Company.

1. Naciones Unidas 2012b.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano; Naciones Unidas 2015c.

Dicho de una manera sencilla, para garantizar la sostenibilidad del desarrollo humano existen tres requisitos, que los Objetivos de Desarrollo Sostenible pretenden asegurar:

- Que no disminuyan el número y la diversidad de oportunidades enriquecedoras —en el hogar, en el trabajo y en la comunidad— de las que disponen todas las personas a lo largo de su vida y la de sus descendientes.
- Que se sigan fomentando las capacidades para aprovechar estas oportunidades, a lo largo de la vida de todas las personas y entre generaciones.
- Que se eliminen los obstáculos sociales, culturales, políticos o físicos que pueden impedir que las personas accedan a las oportunidades más adecuadas para sus capacidades, ya sea debido a la falta de participación, seguridad, habilitación o infraestructura.

Sin embargo, conseguir un reparto equitativo y duradero de los frutos del desarrollo, dentro de cada generación y entre distintas generaciones, no es una tarea sencilla. Por una parte, nunca ha habido tantos recursos colectivos disponibles para lograr los avances necesarios. La riqueza y los ingresos a nivel mundial alcanzan máximos históricos: la riqueza mundial aumentó 20 billones de dólares en 2013, llegando a 263 billones de dólares en 2014, mientras que el producto interno bruto (PIB) mundial se situó en torno a los 78 billones de dólares⁴. El ingenio humano sigue generando soluciones innovadoras que nos permiten conocer cada vez mejor el mundo que nos rodea y que, por tanto, justifican que veamos con optimismo la mejora de las oportunidades y capacidades.

Por otra parte, la actividad humana, de mantener su trayectoria habitual, pone en peligro la continuidad de los progresos logrados hasta la fecha, así como el potencial para seguir progresando en el futuro, tanto para nuestra generación como para nuestros descendientes. Estas amenazas, que son la consecuencia más inmediata del uso insostenible de los recursos naturales y de la dificultad de eliminar los obstáculos sociales, varían tanto en su escala —desde el nivel global hasta el local— como en su alcance. Si no se controlan o se combaten, estas amenazas limitarán asimismo la capacidad para continuar realizando determinadas formas de trabajo a medida que se degradan los recursos naturales.

En el plano local, estas conexiones están claras desde hace tiempo, y en muchos casos ya se han buscado soluciones en este nivel. Por ejemplo, las sociedades tradicionales de muchas partes del mundo han desarrollado sistemas para recoger de forma sostenible y aprovechar las aguas pluviales con fines agrícolas. Estos sistemas, gestionados por la propia comunidad, son el tema de una contribución especial

realizada por el Excelentísimo Señor Maithripala Sirisena, Presidente de Sri Lanka (recuadro firmado).

Hay otros muchos ejemplos más recientes. En 1962, Rachel Carson, a través de su obra *Primavera silenciosa*, puso de manifiesto los daños causados a los sistemas naturales y a los seres humanos por el uso excesivo de diclorodifeniltricloroetano (comúnmente conocido como DDT) como plaguicida en la agricultura. Posteriormente, las repercusiones negativas locales de la contaminación del aire exterior y en locales cerrados, la degradación de la tierra, la pérdida de cubierta forestal y los patrones insostenibles de aprovechamiento del agua, particularmente en la agricultura, dieron lugar a acciones correctivas en muchas partes del mundo.

Con el transcurso del tiempo, el alcance de estas medidas se ha extendido más allá de la comunidad inmediata de productores y consumidores hasta el plano provincial y nacional, donde tal vez los costos y los beneficios se encuentren más dispersos. Un marco utilizado habitualmente para la evaluación de las repercusiones, la valoración de las ventajas y desventajas y la toma de decisiones es el análisis de la relación costo-beneficio⁵. Este análisis puede incluir estimaciones de los puestos de trabajo perdidos; sin embargo, no todas las pérdidas de empleo son equivalentes. Por una parte, una cifra de desempleo elevada podría tener una incidencia menor si todos los trabajadores son contratados rápidamente por otra empresa o en otro sector. Por otra, una pérdida de empleo mucho menor podría resultar muy perjudicial en caso de que se concentre en una ciudad donde solo hay una fábrica o de que todos los trabajadores afectados tengan escasas competencias y perspectivas transferibles a un futuro empleo.

Un ejemplo de análisis de la relación costo-beneficio se recoge en las Enmiendas de 1990 a la Ley de Aire Limpio estadounidense, que recortaron de forma drástica las emisiones de contaminantes a través de reglamentos que afectaban a múltiples sectores, como las centrales eléctricas, los vehículos automotores y otras fuentes dispersas como los establecimientos de limpieza en seco y las panaderías industriales. Además de las ventajas conexas para el medio ambiente, también se calcula que se evitaron millones de casos de problemas respiratorios y cientos de miles de enfermedades graves y muertes para 2010. Estas medidas evitaron potencialmente la pérdida de 13 millones de jornadas laborales y de 3,2 millones de jornadas escolares⁶.

Sin embargo, la media de ingresos de los trabajadores de sectores regulados cayó más de un 5% en los 3 años posteriores a la aprobación de los nuevos reglamentos, y solo comenzaron a recuperarse 5 años después de este cambio en las políticas. Se calcula que el trabajador medio de un

Conseguir un reparto equitativo y duradero de los frutos del desarrollo, dentro de cada generación y entre distintas generaciones, no es una tarea sencilla



Participación de la comunidad para mejorar los medios de vida en el ámbito rural: lecciones del pasado

La agricultura de riego y el cultivo de arroz forman parte de las tradiciones culturales de Sri Lanka desde hace siglos y han enriquecido la vida de sus habitantes en todos los aspectos. Actualmente es necesario definir la relevancia de estas ocupaciones tradicionales para las exigencias de una economía moderna.

Reforzar la economía nacional con el fin de reducir la desigualdad y eliminar la pobreza constituye un objetivo fundamental para el nuevo Gobierno del país. Uno de los principales medios que el Gobierno tiene previsto utilizar para conseguirlo consiste en mejorar la productividad del sector agrícola. Desde tiempos remotos la agricultura ha sido objeto de especial atención, por ser un medio para garantizar la seguridad alimentaria y una fuente de empleo. A pesar de los intentos realizados para diversificar la economía rural, la importancia de la agricultura como fuente de empleo ha persistido a lo largo del tiempo, aunque en las últimas décadas el principal objetivo del sector ha sido mejorar la productividad.

El sector agrícola afronta desafíos en múltiples frentes. Uno de ellos es el desarrollo de nuevas tecnologías para controlar las plagas y eliminar las malezas, así como para mejorar la productividad de los cultivos con vistas a mantener la competitividad. Este desafío está relacionado con la sobreexplotación, la contaminación y los problemas de salud graves, que limitan la productividad del trabajo. Los medios sostenibles de suministro de agua y otros recursos destinados a la agricultura representan un segundo desafío. El tercero es el crecimiento de la población, la industrialización y la urbanización, que han causado una mayor escasez de agua y tierras y una menor productividad de estas últimas. El cuarto se debe a que el uso no planificado de terrenos forestales con fines de desarrollo ha secado la capa freática, lo que limita la cantidad de agua disponible para la agricultura. El quinto desafío es que estas actividades han expuesto las laderas a unas condiciones climáticas sumamente adversas. La capa superficial del suelo, desprotegida de árboles, se ve afectada por la erosión, lo que provoca que el terreno sea menos apto para el cultivo. Los sedimentos del suelo erosionados se asientan en los ríos y los sistemas de regadío, que, como consecuencia, requieren unos servicios de mantenimiento y limpieza frecuentes; de lo contrario, la sedimentación reducirá la capacidad de los depósitos y vías fluviales en los que se almacena y se transporta el agua. El sexto desafío consiste en que los cambios de las pautas meteorológicas han reducido las aguas pluviales y han aumentado la necesidad de agua de riego.

Estas dificultades para mantener unos ecosistemas agrícolas rurales que favorezcan la agricultura sostenible han supuesto un reto para los agricultores durante siglos. Sin embargo, la acción colectiva de las sociedades agrícolas ha garantizado no solo la protección de los ecosistemas agrícolas, sino también la recogida y el almacenamiento de las aguas pluviales periódicas para poder aprovecharlas durante todo el año.

Los agricultores rurales de Sri Lanka que comenzaron su civilización en la zona seca superaron estos desafíos mediante la acción colectiva. Los antiguos agricultores eran conscientes de la importancia de proteger los independientes sistemas de recursos naturales de las aldeas para lograr una agricultura

sostenible y aprovechar al máximo los escasos recursos. Trabajaron juntos para crear sistemas de riego que pudieran recoger las aguas pluviales periódicas o estacionales y almacenarlas en depósitos locales para atender las necesidades de sustento de sus comunidades. Se calcula que en Sri Lanka hay más de 18.000 de estos depósitos locales, que se encuentran ubicados o contruidos de forma estratégica para recoger las aguas pluviales. Por otra parte, el conjunto de estos pequeños depósitos constituye un sistema de recogida y almacenamiento de agua que permite a los agricultores aprovechar al máximo las lluvias periódicas o estacionales.

Estos sistemas de riego solo se pueden mantener con una gestión adecuada. En primer lugar, es necesario preservar los bosques y las tierras que se encuentran en las zonas de captación de agua de estos depósitos, a fin de garantizar una recogida correcta. Hay que limpiar de sedimentos los canales y vías fluviales que conectan los depósitos locales, para que el agua fluya de forma adecuada. La transferencia al nivel local de la gobernanza en relación con los sistemas de depósitos locales ha garantizado su mantenimiento periódico. Dado que los agricultores que poseían y gestionaban los sistemas de riego eran al mismo tiempo sus principales beneficiarios, tenían que asegurarse de gestionar de forma oportuna estos sistemas.

Las sociedades agrícolas también se encargaban de proteger los bosques en las zonas de captación de agua para los depósitos locales. Estas estrategias de autogobierno eran eficaces y económicas. Lo más importante es que los agricultores tenían que gestionar estas propiedades comunes con el fin de maximizar las ventajas para la comunidad y no en beneficio de determinadas personas. Esta necesidad de gestionar propiedades comunes en beneficio de todos condujo a los agricultores de las zonas rurales de Sri Lanka a formar sociedades. En la actualidad, los agricultores se benefician de los esfuerzos realizados por sus predecesores para construir los sistemas de gestión de los recursos de riego de las aldeas.

El sector agrícola de hoy en día es diferente del que existía hace 50 años. Los agricultores de hoy no se dedican a la agricultura de subsistencia, sino al cultivo con fines comerciales. Parte de la atención prestada a las iniciativas de producción agrícola integrada tenía por objeto añadir valor. Por tanto, es posible que reproducir directamente las estructuras de gobernanza adoptadas por las sociedades agrícolas de las aldeas no resulte plenamente adecuado en el contexto actual. Sin embargo, el autogobierno, el conocimiento de los recursos ambientales y su protección, así como las soluciones orientadas a afrontar la escasez de recursos, constituyen lecciones que debemos aprender de las prácticas de estas comunidades agrícolas del pasado. Esta acción colectiva puede permitir a los agricultores de los entornos rurales de Sri Lanka proteger su entorno, adaptarse a los cambios de las pautas meteorológicas y mejorar la productividad de las prácticas agrícolas. Por último, los agricultores perspicaces que cultiven con fines comerciales pueden realizar una contribución más importante a la economía. Si lo consiguen, el objetivo fundamental de nuestro Gobierno de reducir al mínimo la desigualdad y eliminar la pobreza prosperará.

Maithripala Sirisena
Presidente de Sri Lanka

sector regulado ha perdido el equivalente al 20% de los ingresos que percibía con anterioridad a la aprobación de estos reglamentos⁷. Sin embargo, el costo exacto dependía de la demografía, la estructura del sector y la situación de la economía⁸, y estas estimaciones de ingresos no percibidos eran muy inferiores a los beneficios conexos para la salud de un conjunto de personas mucho más amplio, incluso valorados en términos puramente económicos⁹.

Estos efectos trascienden hoy las fronteras locales, nacionales o incluso regionales y afectan a todo el planeta. Los ganadores y los perdedores pueden estar muy alejados en el tiempo o en el espacio, lo que supone un importante desafío para el modo de gestionar las repercusiones. Un ejemplo destacado es el cambio climático, que está asociado con un aumento a largo plazo de las temperaturas medias en todo el mundo, cambios en la distribución de las precipitaciones, la subida del nivel medio del mar y una mayor frecuencia de fenómenos meteorológicos extremos.

Los efectos desastrosos del cambio climático sobre el desarrollo humano —si no se combate— han salido a debate en múltiples foros, entre ellos el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2011¹⁰. Entre estos efectos se incluyen cambios que afectarán en gran medida al trabajo y a las condiciones en las que trabajan las personas, especialmente la población pobre.

Por ejemplo, en la cuenca del Bajo Mekong, en Asia Sudoriental —ocupada principalmente por comunidades ribereñas y campesinas—, el cambio climático afectará gravemente a las vidas y el sustento de más de 42 millones de personas. Se producirán grandes cambios en la idoneidad de los cultivos, una mayor mortalidad del ganado, una caída de los rendimientos de la acuicultura, una mayor fatiga térmica después de trabajar en los campos y una

incidencia más elevada de diversas enfermedades¹¹. Para adaptarse a estos desafíos, las personas tendrán que variar su forma de trabajar y de gestionar los riesgos.

A nivel mundial, las estimaciones actuales indican que, si no se controlan las emisiones de gases de efecto invernadero —que son el causante inmediato del cambio climático—, el aumento de la temperatura de la superficie del planeta se situará en 2100 entre 3,7 °C y 4,8 °C por encima de los niveles preindustriales¹². Para limitar este aumento al objetivo acordado de 2 °C se requiere una reducción (aceptada universalmente) de entre el 40% y el 70% (con respecto a 2010) de las emisiones totales antes de 2050. Esta reducción, aunque factible, afectaría sin duda a los cientos de millones de personas que trabajan en sectores que contribuyen a estas emisiones (tabla 5.1).

Estos sectores suelen estar conectados con el desarrollo humano a través de múltiples vías, por lo que la forma en la que se realizan los esfuerzos de mitigación tiene consecuencias importantes. Por ejemplo, en los países en desarrollo existe una fuerte asociación positiva entre el consumo de energía y el Índice de Desarrollo Humano (gráfico 5.1). También existen numerosas pruebas empíricas que corroboran esto mismo con respecto al acceso a servicios energéticos modernos, la mejora de la salud, la reducción de la pobreza, el aumento de los niveles de vida y la facilitación de resultados positivos en materia de género.

En 2012, 1.300 millones de personas no disponían de electricidad y 2.700 millones dependían de la biomasa tradicional como combustible para sus hogares¹³. La ampliación del acceso a la electricidad sería un elemento esencial de cualquier programa orientado a fomentar el desarrollo humano, aunque sería difícil conciliar el enfoque que se ha venido aplicando tradicionalmente con el objetivo mundial

En los países en desarrollo existe una fuerte asociación positiva entre el consumo de energía y el Índice de Desarrollo Humano

TABLA 5.1

Emisiones de gases de efecto invernadero y empleo, por sector

Sector	Proporción del aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero durante el período 2000-2010 ^a (%)	Empleos directos (millones)
Energía, incluidas la electricidad y la calefacción	34,6	30
Agricultura, silvicultura y otros usos de la tierra	24,0	1.044
Industria	21,0	200 ^b
Transporte	14,0	88
Edificios	6,4	110

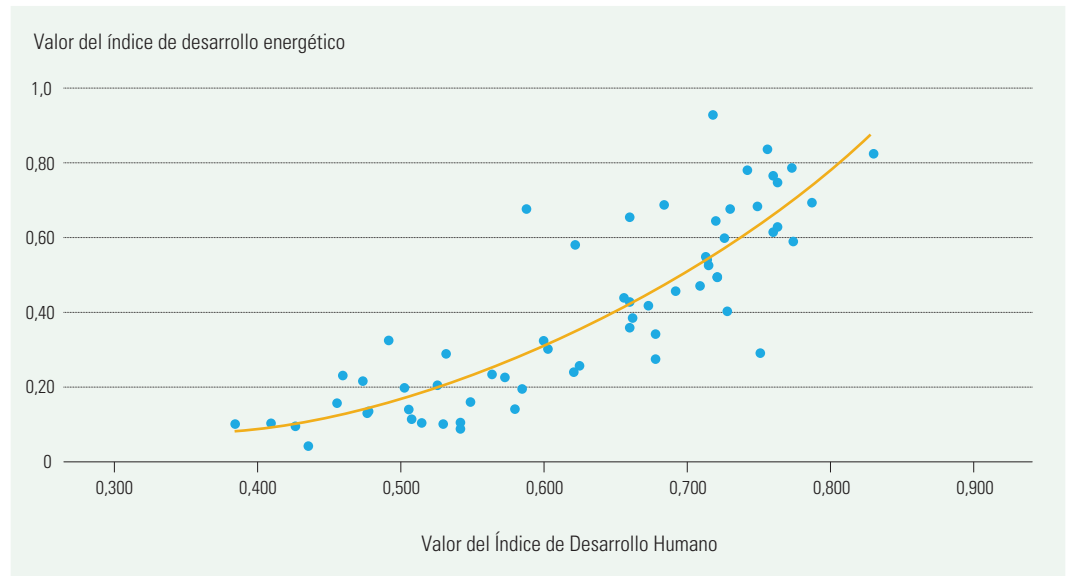
a. Representa un parámetro compuesto de las emisiones de gases de efecto invernadero antropogénicas anuales totales (dióxido de carbono, metano, óxido nitroso, gases fluorados) basado en datos de IPCC (2014b). Según IPCC (2014b), las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero originadas por actividades humanas aumentaron entre 2000 y 2010 en una gigatonelada de dióxido de carbono equivalente (2,2%) al año, alcanzando las 49 gigatoneladas de dióxido de carbono equivalente al año.

b. La cifra real es superior. El valor publicado se refiere solo al sector manufacturero consumidor de recursos, que probablemente sea más importante desde el punto de vista de la sostenibilidad.

Fuente: IPCC 2014b; Poschen 2015.

GRÁFICO 5.1

En el caso de los países en desarrollo, existe una fuerte asociación positiva entre el consumo de energía y el Índice de Desarrollo Humano



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la AIE (2012).

de frenar el cambio climático, aun cuando fuese coherente con las consideraciones locales en materia de sostenibilidad.

Trabajo y desarrollo sostenible

Como ya se ha dejado claro en capítulos anteriores, el trabajo puede tener consecuencias no deseadas que van mucho más allá de las personas que participan en él directamente, y que afectan también a personas muy alejadas en el espacio o en el tiempo. Las consecuencias no siempre tienen que ser negativas; las actividades vinculadas a este trabajo se podrían cambiar para mantener el progreso humano y producir efectos positivos para muchas personas no asociadas directamente con ellas.

Trabajo sostenible

La mayoría de los efectos del trabajo sobre la sostenibilidad ambiental y el desarrollo humano tienen un carácter continuado y abarcan tanto efectos positivos como negativos (véase la infografía al principio del capítulo). El trabajo que promueve el desarrollo humano y reduce o elimina los efectos colaterales negativos y las consecuencias no deseadas se denomina “trabajo sostenible”.

El trabajo sostenible (en el cuadro superior derecho de la matriz de la infografía) tiene lugar en economías desarrolladas y en desarrollo, aunque puede diferir en cuanto a la escala, las condiciones

laborales, los vínculos con el desarrollo humano y sus implicaciones en materia de política. Es similar al “empleo verde”, que se define en términos generales como “el trabajo en la agricultura, la industria, los servicios y la administración que contribuye a conservar o restablecer la calidad ambiental”, aunque difiere en dos aspectos importantes¹⁴.

En primer lugar, el trabajo sostenible no tiene que realizarse necesariamente con el objetivo de ganarse el sustento y, por tanto, abarca la labor llevada a cabo por voluntarios, artistas y defensores, entre otros. En segundo lugar, implica el imperativo de promover el desarrollo humano canalizando el trabajo hacia el recuadro superior derecho de la matriz. Por ejemplo, tanto la readaptación de los motores de los vehículos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero como la sustitución de las cocinas de biomasa tradicionales por cocinas solares son actividades “ecológicas”, pero esta última puede tener más relevancia para el desarrollo humano si libera a las mujeres y niñas de la carga de recoger leña y les permite dedicar ese tiempo a participar en actividades económicas o asistir a la escuela¹⁵.

Cada país difiere por lo que respecta a la distribución relativa del trabajo en la matriz. También pueden darse compensaciones en el interior de esta. Por ejemplo, los voluntarios que reforestan terrenos degradados que se encuentran en barbecho aportan beneficios para la sostenibilidad y para el desarrollo humano. Sin embargo, si esta

El trabajo sostenible promueve el desarrollo humano, además de reducir o eliminar los efectos colaterales negativos y las consecuencias no deseadas

reforestación va acompañada de una pérdida de oportunidades económicas debida a que la agricultura no se va a expandir a esas zonas, se tendría que compensar esa desventaja mediante la expresión de una preferencia social (por ejemplo, delimitando una zona protegida para preservar la biodiversidad) o el establecimiento de algún sistema alternativo para generar un sustento.

Para que el trabajo sostenible prevalezca de forma más generalizada se requieren tres avances paralelos, que a su vez exigen medidas concretas por parte de los encargados de la formulación de políticas nacionales e internacionales, la industria y otros actores del sector privado, la sociedad civil y los particulares:

- *Terminación.* Algunos trabajos actuales tendrán que desaparecer, y habrá que dar cabida en otras ocupaciones a los trabajadores destituidos (recuadro inferior izquierdo de la matriz de la infografía).
- *Transformación.* Será necesario transformar algunos trabajos actuales para que se puedan conservar mediante la inversión en nuevas tecnologías adaptables y la formación continuada o el perfeccionamiento de las competencias (cuadros superior izquierdo e inferior derecho de la matriz de la infografía).
- *Creación.* Algunos trabajos serán en gran medida novedosos y beneficiarán tanto a la sostenibilidad como al desarrollo humano, aunque no se crearán a partir del conjunto de ocupaciones existente (cuadro superior derecho de la matriz de la infografía).

La transición hacia el trabajo sostenible se aparta de los enfoques y actitudes tradicionales; también está sujeta a unos plazos urgentes. Los límites planetarios, como los relacionados con las emisiones de gases de efecto invernadero o la integridad de la biosfera, ya se han traspasado, lo que presagia un giro irreversible hacia un entorno mucho menos acogedor. Así pues, no hay tiempo que perder. Y a medida que se agotan o degradan los recursos naturales esenciales para el sustento y la vida (como la calidad del agua y de la capa superficial del suelo) como consecuencia de un uso insostenible y del cambio climático, las ventajas en materia de desarrollo humano para las poblaciones locales se podría invertir, lo que posiblemente iría acompañado de conflictos o migraciones en masa.

Las políticas públicas pueden estimular las iniciativas del sector privado, las instituciones sociales, los órganos científicos, los grupos de asesoramiento, las asociaciones de trabajadores y los líderes individuales. Por ejemplo, una revisión de las medidas normativas planificadas y aplicadas en materia de medio ambiente en nueve países desarrollados y emergentes reveló que se pueden

obtener ventajas apreciables en cuanto a empleo neto cuando se aplican políticas e incentivos complementarios, como créditos tributarios, subvenciones y formación de los trabajadores¹⁶. Incluso cuando un ámbito concreto de trabajo es inherentemente verde y surge de forma espontánea en respuesta a las fuerzas del mercado, es necesario adoptar medidas adicionales a fin de garantizar las máximas ventajas para el desarrollo humano, tal y como propone en una contribución especial Nohra Padilla, galardonada con el Premio Ambiental Goldman de 2013 (recuadro firmado).

A continuación se detallan algunas de las cuestiones relacionadas con la terminación, la transformación y la creación. Hay muchos sectores implicados (y muchos ejemplos posibles), pero ponemos de relieve los que afectan a las vidas de cientos de millones de personas pobres y que serán fundamentales para acelerar el ritmo del desarrollo humano.

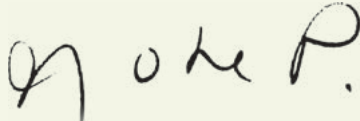
Terminación: gestión de las pérdidas

Cabe esperar que, con la transición hacia el trabajo sostenible, algunas ocupaciones se preserven e incluso adquieran una mayor importancia. Por ejemplo, dado que los países invierten en sistemas de transporte colectivo para gestionar la urbanización y los desplazamientos diarios, es probable que exista una demanda de técnicos ferroviarios. Otros no tendrán tanta suerte.

Cabe esperar que las mayores pérdidas de empleos predominen en sectores que hacen un gran uso de recursos naturales o emiten gases de efecto invernadero u otros contaminantes. Estos sectores emplean a escala mundial a unos 50 millones de personas (por ejemplo, 7 millones de personas en la minería del carbón). En los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, las 7 industrias más contaminantes son responsables del 80% de las emisiones, mientras que solo emplean al 10% de la población activa¹⁷. China prevé una pérdida de más de 800.000 puestos de trabajo en centrales eléctricas y acerías obsoletas entre 2005 y 2020 como consecuencia de las políticas nacionales orientadas a reducir la contaminación y mejorar la eficiencia energética¹⁸. De hecho, las medidas de este tipo son responsables, al menos en parte, de que hayan mermado las fortunas de la industria del carbón. La capitalización de mercado de las 4 empresas del carbón estadounidenses más importantes era de 1.200 millones de dólares en mayo de 2015, frente a 22.000 millones en 2010¹⁹.

Estos cambios no son nuevos. Por ejemplo, en la década de los noventa se cerraron minas de carbón poco rentables en Polonia. El agotamiento de la población de bacalao del Atlántico Norte provocó el cierre del correspondiente sector pesquero en

La transición hacia el trabajo sostenible se aparta de los enfoques y actitudes tradicionales



Recicladores: de buscadores de basura a agentes globales de desarrollo sostenible

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la Agenda de Desarrollo Sostenible post-2015 han permitido visibilizar a 20 millones de Recicladores en el mundo. Siendo esta una plataforma internacional, es probable que el conocimiento sobre la existencia de estos trabajadores lleve a lineamientos locales y nacionales que les permitan alcanzar condiciones de vida digna y trabajo decente, y que se reconozcan los beneficios de este oficio y se reparen los problemas generados por el desarrollo capitalista, la desigualdad social y la inequidad económica.

Miles de Recicladores nacimos, crecimos —algunos murieron— en los botaderos de cientos de países en desarrollo. Ciertamente, ninguno de nosotros soñaba hace 30 años que su oficio generaría reconocimiento, y no desprecio y rechazo. Miles de familias desplazadas por conflictos, despidos masivos en fábricas —inmigrantes y pobres excluidos de los sistemas de producción, del desarrollo social y humano, y de las escasas oportunidades de vida y trabajo dignos— se dedicaron por necesidad a este humilde oficio, consistente en escarbar la basura para rescatar residuos reutilizables en procesos industriales.

La basura era el paraíso de las familias de Recicladores que encontraban ahí el pan que se comían ese día, la cobija con que cubrían su descanso y la teja del tugurio conquistado en algún lugar de la ciudad. Aún ahora, además de las toneladas de materiales que juntan y que son reutilizados para producir bienes consumidos por personas en todo del mundo sin importar el rango social, los Recicladores actuales continúan encontrando en la basura mucho de lo que necesitan para sobrevivir.

El creciente uso del reciclaje en la producción abrió las puertas de un mundo mágico, donde los Recicladores descubrieron la importancia de su oficio y la necesidad de cambiar sus relaciones con la sociedad y los términos de intercambio entre su trabajo y el mercado. Así, los Recicladores empezaron a reclamar de la sociedad reconocimiento, valorización y desarrollo de su oficio. Las conquistas fueron primero en organización: al integrar cooperativas y asociaciones de nivel local, y luego redes de acción regional, continental y global para proteger su trabajo. Las organizaciones han empujado y logrado políticas que promueven el reciclaje como componente del servicio de aseo público, y con ellas un reacomodo de los presupuestos para este servicio. Los gobiernos de muchos países han desarrollado medidas de potenciación del reciclaje, presionados por las demandas de los Recicladores, cada vez más organizados y apropiados de su papel en la definición de reglas para proteger el medio ambiente y las necesidades humanas.

Los reportes sobre el reciclaje muestran indicadores sólidos: millones de toneladas de materiales recuperadas y de productos nuevos en el mercado; utilidades y ahorros millonarios para las empresas y el erario público, respectivamente; el sustento de millones de personas; demanda reducida de recursos naturales; millones de metros cuadrados no usados para la disposición de basuras. A pesar de ello, los Recicladores siguen siendo considerados informales y muy poco llega a los bolsillos de estos trabajadores del eslabón más bajo de la cadena del reciclaje.

Las cooperativas y asociaciones que han logrado superar las negociaciones individuales y llevarlas a estrategias colectivas en beneficio de todo el gremio han conseguido dar un giro en las negociaciones, logrando mejores precios en el mercado e ingresos adicionales por pagos de servicios y valorización de residuos. Sin embargo, queda mucho por hacer para que más Recicladores en el mundo, además de su sustento, puedan dar oportunidades de educación y nuevas expectativas a sus hijos. Hoy, los hijos de esta nueva generación de recicladores pueden decidir si siguen en el oficio familiar o si, gracias a él, se preparan para otra ocupación.

Los líderes con visión son determinantes para promover políticas y procesos que beneficien y reconozcan al Gremio Reciclador y para que se visualice la cadena de valor para potenciar su actividad. Los procesos organizativos, comerciales y empresariales sobre el reciclaje no son fáciles. Demandan relaciones humanas transparentes y colaborativas, pero también programas de apoyo gubernamentales, medidas políticas, mercados; en fin, un sistema integral que atienda muchos aspectos que, aunque difíciles de construir, son necesarios para que los Recicladores puedan crecer y proyectarse para el beneficio de la humanidad en su conjunto.

Estamos frente a una nueva etapa en el mundo, y toda la sociedad, a través de sus instituciones representativas —gobiernos y bases organizadas—, debe responsabilizarse para asegurar un rumbo social con mejores condiciones, en especial para los millones de personas que aún no gozan de los derechos humanos fundamentales, de acceso al agua, al mínimo vital en condiciones dignas, al trabajo, a la naturaleza, al saneamiento básico, no como negocio, sino como servicio público. Pero, sobre todo, necesitamos trabajar juntos para la superación de la pobreza, la desigualdad y la inequidad, y para que los instrumentos para el desarrollo social en el mundo puedan dar cuenta de la esperanza de millones de familias.

Nohra Padilla

Directora de la Asociación Nacional de Recicladores (Colombia) y de la Asociación de Recicladores de Bogotá, galardonada con el Premio Ambiental Goldman en 2013

TABLA 5.2

Enfrentarse al cierre del conjunto de un sector

Cierre	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Medidas para los trabajadores desplazados	Medidas de reintegración profesional	Costo general de todas las medidas (dólares estadounidenses de 2015)
Minas de carbón no rentables en Polonia (1990-2006)	37 minas	269.000	Préstamos en condiciones favorables para establecer empresas en otros sectores Pago de prestaciones sociales por un período de hasta 24 meses durante la búsqueda de empleo Pago único basado en un múltiplo del salario medio	Entre el 54% y el 65% encontró un nuevo puesto de trabajo fuera de la minería El 33% de los entrevistados cambió de profesión	10.900 millones de dólares Condonación de deudas por valor de 6.700 millones de dólares
Pesca de bacalao en Canadá (1992-2001)	800 plantas de procesamiento de pescado	30.000	Paquete de socorro por valor de varios miles de millones de dólares a las comunidades costeras Programas públicos de ayuda financiera, jubilación y perfeccionamiento de las competencias Paquete de ayudas para desempleados con pagos semanales de entre 225 y 406 dólares Unas 28.000 personas recibieron prestaciones de apoyo a los ingresos	La mayoría encontró un empleo en el sector del marisco	3.700 millones de dólares
Reconversión de los sectores forestales en Canadá (2004-2014)	20 plantas de papel	118.000	Congelación de los salarios Planes de transición, incluidas pensiones provinciales para fomentar la jubilación anticipada de los trabajadores de mayor edad de las plantas Subvenciones a las plantas de papel para ralentizar los cierres Seguro de empleo para el trabajo a tiempo parcial	Recorte de la producción y despido temporal de trabajadores, para su posterior contratación Facilitación de oportunidades a los trabajadores para perfeccionar su educación o formación en un ámbito diferente	Estimación de diversos proyectos "potenciales" relacionados con los recursos: 140.000 millones de dólares
Reconversión del sector forestal en China (2015-2017)	400 empresas	100.000	Algunas de las empresas forestales de propiedad estatal trabajarán en el ámbito de la conservación; otras operarán como empresas privadas; objetivo de absorber trabajadores o formarlos	Redistribución de los trabajadores despedidos hacia la gestión y la protección de los bosques	Programa de protección de los bosques naturales con presupuesto de 12.000 millones de dólares Fondo de compensación de 120,7 millones de dólares para la reconversión de tierras
Minas de carbón en el Reino Unido (1984-2016)	167 minas	222.000	Prestaciones de desempleo mensuales durante un máximo de 3 años Fondo fiduciario de prestaciones para empleados Fondo de protección de las pensiones Protección de las prestaciones acumuladas para los empleados, incluidas las pensiones devengadas antes de la privatización Organismo de creación de empleo establecido por el Estado	Compensación mediante un incremento estimado de 132.400 empleos en otros sectores y servicios de los mismos ámbitos Aumento de beneficiarios de prestaciones por desempleo e incapacidad, así como de jubilaciones anticipadas	Al menos 768 millones de dólares de fuentes gubernamentales y de la Unión Europea

Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de Suwala (2010); Schrank (2003); Liu, Yang y Li (2013); Beatty y otros (2007); y Bennett y otros (2000).

Canadá y Noruega. La tabla 5.2 presenta ejemplos de cierres de sectores, las medidas tomadas para ayudar a los trabajadores y los costos de esas medidas. En la mayoría de los casos, los gobiernos desempeñaron un papel crucial en la gestión de las consecuencias del cierre, directa o indirectamente, a través de las redes de seguridad existentes.

Una de las experiencias mejor documentadas es Polonia, donde las condiciones económicas

ocasionaron el cierre de 37 minas de carbón y el despido de 269.000 trabajadores en 16 años. Entre las medidas de ayuda se incluyó el pago de una suma fija equivalente al salario de varios meses, que era de mayor cuantía si el trabajador se marchaba de forma voluntaria; un pago mensual durante un máximo de 24 meses mientras el trabajador buscaba empleo; y préstamos en condiciones favorables para montar una empresa, por un importe superior a los

El trabajo sostenible se puede promover mediante la aplicación de normas

9.000 millones de dólares (sin incluir la condonación de deudas y otras medidas en favor de las empresas que ascendieron a más de 5.000 millones de dólares). Finalmente, alrededor del 60% de los trabajadores encontró un nuevo empleo. El paquete de ayudas polaco rehabilitó a la gran mayoría de los trabajadores; sin embargo, con un costo de unos 35.000 dólares por trabajador²⁰, no resultó barato.

En estas situaciones de terminación, corren particular riesgo los trabajadores de más edad y, a menudo, más experimentados que tienen una movilidad geográfica y ocupacional limitada, así como los de sectores donde los cierres no se han previsto con suficiente antelación. A medida que los países avanzan hacia el trabajo sostenible, es posible que se requiera un especial esfuerzo para planificar la liquidación ordenada de las actividades en sectores poco viables, junto con un paquete de ayuda diversificada, que incluya formación, inserción laboral, desarrollo empresarial y apoyo financiero y sanitario.

Transformación: cambios en la naturaleza del trabajo

En muchas ocupaciones es necesario cambiar la forma en la que se fabrican los productos. Por ejemplo, muchos trabajadores de todo el mundo ocupan un puesto relacionado con el reciclaje,

aunque la conexión con el desarrollo humano de los trabajadores no siempre es directa. El desguace de navíos es un ejemplo fundamental a este respecto; el trabajo sostenible se puede promover mediante la aplicación de normas (cuadro 5.2).

El trabajo en la agricultura, la pesca y la silvicultura proporciona empleo a más de 1.000 millones de personas en todo el mundo, incluidas la mayoría de las que viven con menos de 1,25 dólares al día²¹. El sector es responsable de una gran parte de las emisiones de gases de efecto invernadero y de la superación de los límites planetarios de los ciclos del nitrógeno y el fósforo²². Asimismo, está asociado a modelos no sostenibles de uso del agua y los suelos, además de estar relacionado con la deforestación y la pérdida de diversidad biológica. Por otra parte, se trata de un sector especialmente sensible a las perturbaciones relacionadas con el cambio climático. Por tanto, su transición hacia el trabajo sostenible resulta crucial, tal y como subrayan las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible orientadas a erradicar el hambre y la pobreza de forma sostenible de aquí a 2030.

El aumento de la producción agrícola sigue siendo crucial, en vista del crecimiento de las poblaciones y el cambio de las pautas de consumo, como el incremento del consumo per cápita de proteínas de origen animal.

CUADRO 5.2

Transformación del desguace de navíos: promoción del trabajo sostenible mediante la aplicación de normas

El desguace de navíos es un sector multimillonario en el que se reciclan grandes buques comerciales al final de su vida operativa, que normalmente dura entre 25 y 30 años. En lugar de dejar que se deterioren de forma gradual y que liberen grandes volúmenes de contaminantes nocivos para el medio ambiente, existe una intensa actividad comercial dedicada al reciclaje de todos los combustibles, aceites, piezas de motor y accesorios, y el casco de acero. Los cinco principales países en el sector del desguace de navíos son Bangladesh, China, la India, Pakistán y Turquía. Este sector ofrece una solución de reciclaje para un problema gigantesco, genera miles de empleos para trabajadores poco cualificados (directamente y en empresas conexas) y produce grandes volúmenes de acero, que pueden resultar especialmente útiles para los países que no producen este metal.

Cabe esperar que todos estos factores produzcan unos resultados favorables tanto para la sostenibilidad como, en cierta medida, para el desarrollo humano. Sin embargo, este último vínculo es más frágil: en muchos países, las medidas de protección ambiental y laboral

para el sector son deficientes o no se aplican. Los trabajadores realizan sus actividades en condiciones físicamente peligrosas y están expuestos a productos químicos tóxicos, como el amianto, los bifenilos policlorados y diversos metales pesados. También se documentan frecuentes casos de niños contratados en el sector; además, los contaminantes liberados durante el proceso afectan al entorno local, acumulándose hasta niveles peligrosos con el paso del tiempo.

La regulación y unas medidas normativas adecuadas pueden ser decisivas. De hecho, existe una convención de las Naciones Unidas sobre el desguace de navíos que se supone que recoge normas ambientales y laborales¹. Sin embargo, su aplicación es heterogénea, a pesar de que varios estudios demuestran que es posible alcanzar un equilibrio de intereses adecuado y reforzar los beneficios para el desarrollo humano. Este equilibrio adquirirá una importancia todavía mayor, dado que está previsto un aumento del volumen del sector a medida que el número de navíos cercanos a alcanzar el final de su vida útil se multiplica en el próximo decenio.

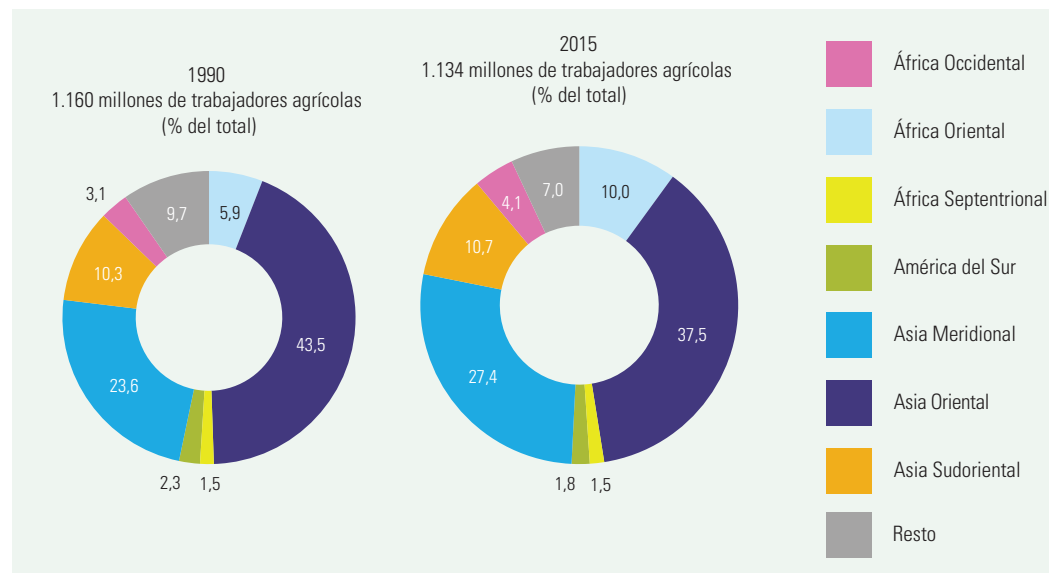
Nota:

1. OMI 2009.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

GRÁFICO 5.2

La proporción más importante de empleo agrícola a nivel mundial se encuentra en Asia Oriental y Meridional



Nota: La población económicamente activa en el sector agrícola incluye a las personas que se dedican a la agricultura, la caza, la pesca o la silvicultura o buscan trabajo en estos sectores. Se incluye a todos aquellos cuyos sustentos dependen de la agricultura (como los miembros de la familia no remunerados).
Fuente: FAO 2015.

Se prevé que la demanda de productos agrícolas aumentará un 1,1% al año hasta 2050²³. Muchos trabajadores siguen dedicándose al sector agrícola, en particular en Asia y África (gráfico 5.2). Sin embargo, es probable que haya que imponer límites a las tres formas tradicionales de aumentar la producción, a saber, rendimiento, intensidad de cultivo y superficie cultivada. Elevar el rendimiento es posible si se utilizan el agua y los fertilizantes de un modo más eficiente. El aumento de la intensidad de cultivo y la superficie cultivada se encuentra limitado por la necesidad de proteger las tierras forestales y de gestionar la calidad del suelo (ya degradado). Las cosas no harán sino empeorar con los cambios en la distribución de las precipitaciones asociados al cambio climático.

Por tanto, resulta esencial transformar el modo en que los agricultores cultivan y procesan las cosechas. Ya existen tecnologías y métodos de cultivo que pueden marcar diferencias en este proceso, pero es necesario acelerar su adopción. Por ejemplo, se pierde o se desperdicia casi un tercio de la producción alimentaria total, sobre todo de cereales, que representan el mayor porcentaje²⁴. Existen tecnologías para evitarlo, entre ellas los silos de barro comunitarios (como en Ghana), las unidades de almacenamiento familiares y las bolsas herméticas. También es probable que el agricultor individual obtenga unas ventajas demostrables e inmediatas. Sin embargo, las tasas de adopción en los países en desarrollo son bajas, y se requieren importantes esfuerzos para incrementarlas y para

crear nuevos productos destinados a la fabricación industrial o artesanal²⁵.

Las variedades de cultivos mejoradas, resistentes a los efectos del cambio climático, pueden resultar útiles, al igual que una mejor labranza, la agrosilvicultura y la recogida de agua (para conservar los nutrientes del suelo y obtener múltiples cosechas), y un uso más inteligente del agua y los fertilizantes (como las microdosis y la agricultura de precisión). Sin embargo, su adopción está siendo lenta debido a las limitaciones económicas, las normas culturales y tradicionales, y una formación y conocimientos limitados. Estas carencias se pueden aliviar en contextos concretos, a través de micropréstamos, demostraciones de otros agricultores²⁶ y servicios de información a través del teléfono móvil²⁷.

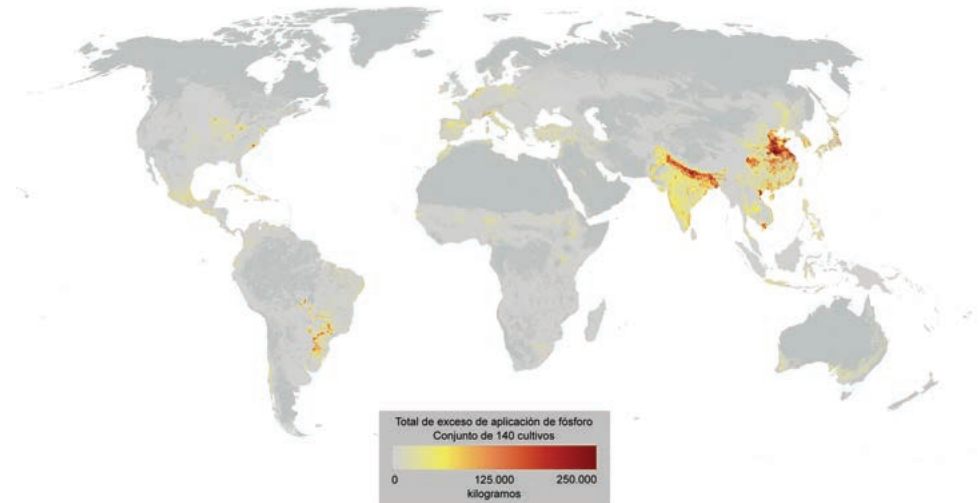
Actualmente, la prestación de servicios de extensión agrícola corre a cargo de organizaciones no gubernamentales y trabajadores del sector privado, así como de los empleados públicos, que son un agente más tradicional. El número de trabajadores de extensión presenta grandes variaciones entre los distintos países; por ejemplo, en China son más de 600.000. La cobertura suele ser heterogénea; así, se cuentan 4 trabajadores de extensión por cada 1.000 explotaciones agrícolas familiares en Brasil y Etiopía y menos de 1 por cada 1.000 en la India²⁸. Su alcance entre las mujeres agricultoras es, en general, deficiente, lo que representa un problema porque las mujeres suelen desempeñar un papel fundamental en la agricultura en los países en desarrollo, pero tienen

Es esencial transformar el modo en que los agricultores cultivan y procesan las cosechas

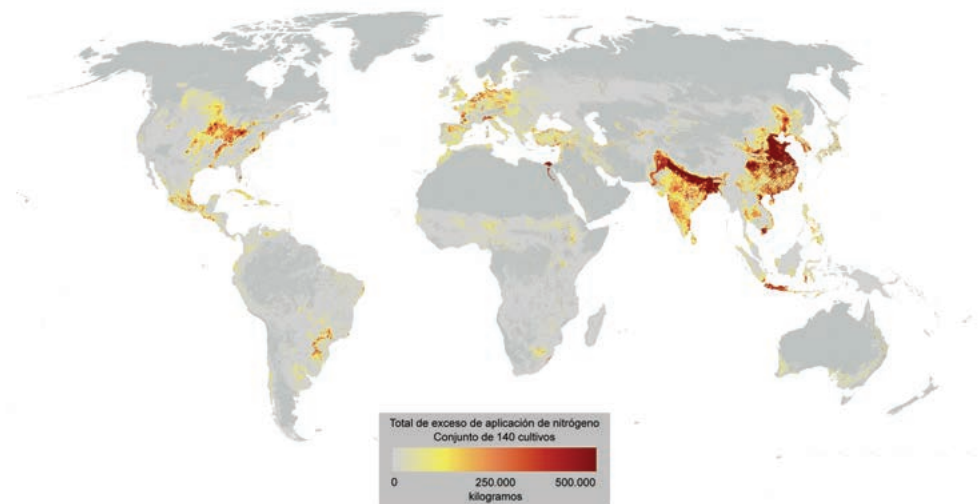
MAPA 5.1

El uso de fertilizantes es muy heterogéneo

Fósforo



Nitrógeno



Nota: Basado en un conjunto de 140 cultivos.
Fuente: Earthstat.org basado en datos de West y otros (2014).

Los convenios internacionales, cuando existen, se deben traducir en acciones efectivas por parte de los actores locales

un menor acceso a información sobre el mercado, los insumos y la financiación. Para transformar el modo en que los agricultores cultivan y procesan los cultivos es necesario incrementar la cobertura y la calidad de los servicios de extensión.

El uso de fertilizantes es muy heterogéneo, y existen oportunidades para la redistribución en todas las regiones (mapa 5.1), lo que abre la posibilidad de colaboración internacional. Para frenar el uso excesivo de fertilizantes —limitando las subvenciones, estableciendo programas de etiquetado sostenible y asegurando a los agricultores frente a pérdidas imprevistas—, es necesario que

las políticas globales integren prácticas regionales, nacionales e incluso subnacionales.

A su vez, los convenios internacionales, cuando existen, se deben traducir en acciones efectivas por parte de los actores locales. En efecto, el desguace de buques (véase el cuadro 5.2) es tan solo un ejemplo de las cadenas de reciclaje internacionales, que ya incluyen paneles solares fotovoltaicos, además de vehículos, teléfonos inteligentes, tabletas y otros bienes de consumo duraderos, y experimentan problemas muy similares. A medida que avanzamos hacia la sostenibilidad conforme a un conjunto de parámetros, también es necesario prestar atención

al problema emergente de la escasa regulación en materia de eliminación de desechos y contaminación de los suelos, el agua y el aire con contaminantes novedosos y tóxicos.

Creación: transición hacia nuevos ámbitos de trabajo

Las tecnologías solares fotovoltaicas, que convierten la luz solar en electricidad, son una parte importante de las estrategias de muchos países en materia de energías renovables. Las posibilidades que ofrecen estas tecnologías para el desarrollo humano son radicalmente distintas en función de si sustituyen la electricidad basada en redes de distribución (producida de manera convencional), como ocurre en muchos países desarrollados, o si amplían el acceso a energía desde fuera de los sistemas de conexión a la red eléctrica, como sucede en muchos países en desarrollo. Las tecnologías solares fotovoltaicas podrían convertirse en una vía fundamental para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 7, dirigido a garantizar el acceso universal a servicios de energía asequibles, fiables y modernos de aquí a 2030. Por ello, algunos países buscan fuentes de energía renovables para satisfacer al menos parte de su demanda energética (cuadro 5.3).

Al proporcionar energía a través de tecnologías fotovoltaicas, los países en desarrollo pueden mejorar el desarrollo humano en diversos aspectos. En muchas zonas de África y Asia los sistemas de energía solar para uso doméstico permiten el acceso a la electricidad en las zonas rurales (tabla 5.3). Las tecnologías fotovoltaicas también generan trabajo para ayudantes independientes que trabajan sobre el terreno y cuentan con unas

TABLA 5.3

Número de sistemas de energía solar para uso doméstico instalados y personas sin acceso a la electricidad (países seleccionados), diversos años

Región y país	Sistemas de energía solar para uso doméstico instalados (miles)	Personas sin acceso a la electricidad (%)
África		
Kenya	320	77,0
Sudáfrica	150	14,6
Zimbabwe	113	59,5
Meridional		
Bangladesh	3.800	40,4
India	892	21,3
Indonesia	264	4,0
Nepal	229	23,7
Sri Lanka	132	11,3

Fuente: IRENA 2013; Banco Mundial 2015f; ONU-DAES 2012.

competencias técnicas y profesionales básicas, venden e instalan sistemas y prestan servicios de mantenimiento periódico. En la India, los resultados de una encuesta del sector revelaron que los sistemas de tecnologías solares fotovoltaicas sin conexión a la red eléctrica generaban, por cada megavatio, aproximadamente 90 empleos directos (relacionados con la propia fabricación de paneles solares) e indirectos (a través de puestos de trabajo en la distribución y fabricación de productos como lámparas solares, equipos de iluminación domésticos y otros similares)²⁹.

CUADRO 5.3

Aplicación del programa nacional de Tayikistán sobre el uso de fuentes de energía renovables

En Tayikistán la repercusión negativa del uso de la energía en el medio ambiente se ha reducido en los últimos 20 años. Las emisiones de gases de efecto invernadero han disminuido en más de una décima parte como resultado de los estímulos a la reducción del uso de combustibles orgánicos para la producción de energía. Las tecnologías para el aprovechamiento de fuentes de energía renovables (solar, eólica, geotérmica y determinados tipos de biomasa) todavía no cumplen unos parámetros técnicos y económicos que permitan su uso más generalizado (especialmente en zonas rurales, pequeños centros sociales, para la producción de cultivos de invernadero y en la vida diaria), aunque se está progresando. Todo esto incide en la creación de empleo.

En 2008, una resolución gubernamental llevó a la Academia de Ciencias de Tayikistán a crear el Centro para la Investigación y el Uso de Fuentes de Energía Renovables. Durante la aplicación del Programa Integral para el Uso Generalizado de Fuentes de Energía Renovables se realizó un estudio de todos los tipos de energías renovables (centrales minihidráulicas en ríos pequeños, energía solar, energía eólica y biomasa, entre otros). Esto permitió analizar el potencial técnico y económico de los recursos renovables del país, incluido el de la creación de empleo. Existen numerosos proyectos finalizados y en curso relacionados con la introducción de fuentes de energía renovables que afectan a las vidas y el trabajo de las personas.

Fuente: PNUD 2012d.

La energía renovable también favorece la creación de pequeñas empresas

Varios países de Asia Meridional han demostrado que este trabajo es una opción viable para las mujeres, dado que les permite compaginar la actividad laboral con sus responsabilidades familiares. La energía renovable también favorece la creación de pequeñas empresas, como las de alquileres de lámparas, teléfonos y carga de baterías, entre otras. Por otra parte, al sustituirse la iluminación alimentada por keroseno se reducen las emisiones de dióxido de carbono. También se ha documentado el caso de niños que dedican más horas al estudio³⁰. Estas repercusiones positivas se pueden ampliar a través de la formación y el desarrollo de competencias (en particular para quienes se encuentran en el extremo superior de la cadena de valor), créditos para realizar adquisiciones y una mejor capacidad técnica para la adaptación e innovación de la población indígena, como en el caso de Bangladesh. Muchos países en desarrollo están instalando esta tecnología, lo que les permitirá adquirir experiencia (véase la tabla 5.3). En vista del gran número de personas que todavía no tienen acceso a electricidad, las tecnologías fotovoltaicas representan una oportunidad para dar el salto a una situación que promueva el desarrollo humano y la sostenibilidad al mismo tiempo, objetivo que se puede fomentar a través del mecanismo de transferencia de tecnología global de las Naciones Unidas.

Revisión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: sus implicaciones para el trabajo

Muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas (véase la tabla 3 del *Panorama general*) tienen implicaciones para el trabajo sostenible³¹. El más directo es el Objetivo 8 (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) y sus metas asociadas. Por ejemplo, la meta 8.7 tiene por objeto adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

La meta 8.9 —elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales de aquí a 2030— defiende un tipo concreto (sostenible) de trabajo. La meta 8.8 —proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios— pretende reforzar los resultados

de los trabajadores en materia de desarrollo humano, evitando una nivelación hacia abajo (*race to the bottom*).

La meta 3.a —fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco³² en todos los países, según proceda— se propone reducir el trabajo asociado a la producción y distribución del tabaco y mejorar la salud de los trabajadores. La meta 9.4 —modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas, de aquí a 2030— implica tomar una dirección concreta hacia el perfeccionamiento de las competencias y, posiblemente, hacia nuevas esferas de trabajo.

Una cuestión transversal es el trabajo voluntario. Otra son los macrodatos. A pesar de que la enorme disponibilidad de nuevas tecnologías digitales y plataformas de comunicación conforman un nuevo mundo del trabajo, también generan un volumen masivo de datos para medir y valorar diversos aspectos del trabajo, lo que a su vez mejora el análisis, la elaboración de políticas y la repercusión.

Estos esfuerzos cuentan con el respaldo de una coalición más amplia. Tal y como se ha mencionado en el capítulo 1, las Naciones Unidas han hecho un llamamiento a favor de la revolución de la información³³ como parte esencial de la agenda de desarrollo post-2015 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, dado que se espera que los macrodatos adquieran importancia (cuadro 5.4).

En efecto, los macrodatos pueden complementar y mejorar los métodos más convencionales de recopilación de datos. Pueden ser tanto puntuales como más frecuentes, y ofrecen la capacidad de realizar mediciones a diversos niveles de agregación, desde la esfera individual hasta la global. Sin embargo, existen límites en cuanto al alcance y posiblemente a la solidez de las relaciones inferidas entre el comportamiento en línea y los indicadores socioeconómicos más generales.

Algunos de estos problemas se pueden abordar a través de nuevos estudios para determinar la validez externa y general de los resultados. Sin embargo, es necesario interpretar periódicamente los mapas de referencia y otras representaciones de los datos recopilados a fin de establecer análisis de situación de partida para la acción en materia de políticas. Es preciso establecer procesos para el uso sistemático de los datos.

Terminación, transformación y creación de empleo a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Muchas de las metas asociadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible pretenden reducir el trabajo

Muchas de las metas asociadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible pretenden reducir el trabajo que tiene consecuencias negativas para el desarrollo humano

Macrodatos: algunas aplicaciones para el empleo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**Contenido en línea: escucha de las personas**

El texto de las búsquedas de Google se ha utilizado en los Estados Unidos para predecir el número de personas que solicitan la prestación por desempleo por primera vez en una determinada semana¹. Este indicador sensible del número de personas despedidas en una semana concreta reviste importancia para los responsables políticos y para los mercados, entre otros. Los métodos tradicionales utilizan información recopilada por la vía administrativa, por lo que solo están disponibles con retraso.

Sin embargo, cuando las personas prevén una situación de desempleo, cabe esperar que aumenten las búsquedas con términos como “empleo”, “oficina de desempleo” y “solicitar prestación por desempleo”. El uso de las cifras agregadas de estas búsquedas en tiempo real² mejora en aproximadamente un 16% la precisión de la predicción relativa a la velocidad con la que se están produciendo los despidos. Alemania e Israel han experimentado mejoras similares en la precisión de sus previsiones³.

Otro ejemplo de aplicación es el de los investigadores de Irlanda que “escucharon en línea” “conversaciones” en blogs, foros, sitios web y publicaciones de los usuarios en los medios sociales entre junio de 2009 y junio de 2011 para obtener una imagen cualitativa que complementase las estadísticas de empleo oficiales⁴ durante la crisis económica mundial. Se obtuvieron unos 28.000 documentos en línea, y a cada uno de ellos se le asignó un estado de ánimo en función de su contenido: inquietud, confianza, hostilidad, incertidumbre, energía o satisfacción. Los datos revelaron varias relaciones adelantadas y desfasadas. Por ejemplo, la inquietud alcanzó sus niveles máximos unos cinco meses antes de que se produjera un repunte en el desempleo. Las conversaciones acerca de un empeoramiento de la situación con respecto a la vivienda comenzaron unos ocho meses después de que aumentase el desempleo⁵. Estos estudios indican el potencial derivado del uso de indicadores obtenidos de la información en línea para mejorar las predicciones de las grandes alteraciones en el empleo, así como para perfeccionar las políticas de protección social.

Trazado de mapas: uso de los datos obtenidos

Los conjuntos de datos generados por el uso de los teléfonos móviles trazan mapas de la población humana, al tiempo que preservan el anonimato de los usuarios. Estos mapas superan otros métodos utilizados para la elaboración de mapas de población, suelen ser más precisos, pueden llegar a zonas remotas y se pueden producir y actualizar con frecuencia y a bajo costo⁶. También podrían realizar un seguimiento de los cambios que experimentan los movimientos de la población en tiempo real que apuntan a cambios en los modelos de sustento o medios de vida⁷. En Senegal ha sido posible trazar un mapa de la actividad migratoria estacional en 13 zonas de medios de vida⁸.

Otro ejercicio de trazado de mapas utilizó las huellas digitales individuales dejadas por los usuarios de Twitter en España para estudiar conductas relacionadas con el trabajo e indicadores en el plano subnacional. Casi 20 millones de tuits geolocalizados entre noviembre de 2012 y junio de 2013 pusieron de manifiesto que, en las comunidades en las que trabaja una mayor proporción de personas, se envía una mayor cantidad de mensajes diarios durante la mañana (entre las 8.00 y las 11.00 horas) en los días laborables⁹. Sin embargo, la proporción de usuarios totales de Twitter respecto de la población total tendía a ser inferior¹⁰.

Seguimiento: recopilación deliberada y activa

Cabe esperar que las consecuencias para el trabajo sean diferentes cuando los dispositivos y sensores se empleen para hacer un seguimiento de los indicadores y ofrecer información a este respecto. Desde 2008, los residentes en Beijing han estado controlando la calidad del aire local a través de sensores colocados en los hogares y han compartido y puesto en común la información para obligar al municipio a adoptar medidas¹¹. Los ciudadanos están, en cierto sentido, recopilando nuevos datos en tiempo real. De hecho, cabe prever que, a medida que este tipo de seguimiento ciudadano se extienda, los datos recopilados acelerarán el progreso hacia el trabajo sostenible.

Notas

1. Choi y Varian 2009. 2. Google Trends ofrece informes diarios y semanales sobre el volumen de consultas en diferentes categorías, incluidas las relacionadas con los puestos de trabajo, el bienestar y el empleo. 3. Askitas y Zimmerman 2009; Suhoy 2009. 4. Pulso Mundial y SAS 2011. 5. El mismo estudio examinó también 430.000 documentos correspondientes a los Estados Unidos. Se observaron pautas similares entre el desempleo y los contenidos generados por los usuarios en línea. 6. Deville y otros 2014. 7. Glass y otros 2013; Bharti y otros 2013. 8. Zufiria y otros 2015. 9. Llorente y otros 2014. 10. En cambio, se constató que algunas de las relaciones observadas utilizando otros tipos de contenido en línea —por ejemplo, términos específicos relacionados con los puestos de trabajo— no guardaban una estrecha relación con las tasas de desempleo. 11. Lu y otros 2015.

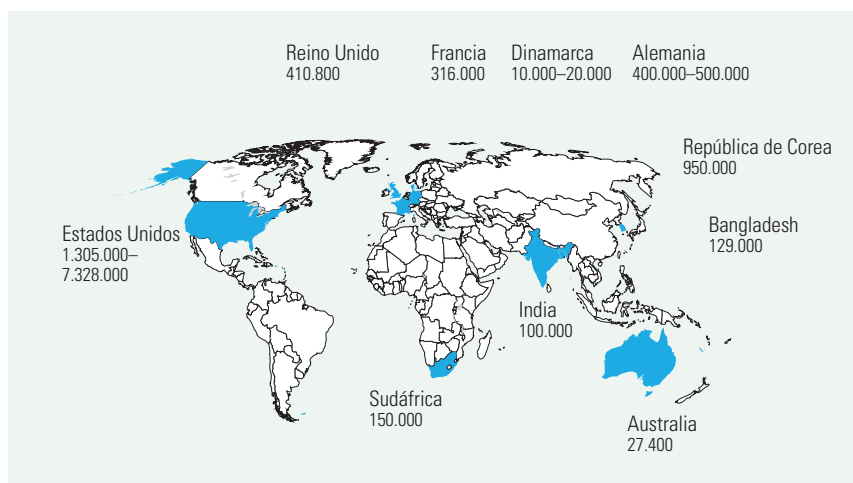
Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

que tiene repercusiones negativas para el desarrollo humano. Lograr la meta 8.7 mejoraría las vidas de 168 millones de niños y niñas trabajadores, de unos 36 millones de personas que sufren alguna forma contemporánea de esclavitud³⁴ y de unos

21 millones de personas que realizan trabajos forzados³⁵. La meta 5.2 ayudaría a 4,4 millones de mujeres y niñas víctimas de explotación sexual³⁶, mientras que se calcula que la meta 3.a afectaría a 100 millones de trabajadores de la industria

MAPA 5.2

La energía renovable tiene un importante potencial de empleo



Nota: Se refiere al potencial de empleo estimado en 2015 en Bangladesh, Dinamarca y el Reino Unido, en 2022 en la India y en 2030 en la República de Corea y los Estados Unidos.

Fuente: Strietska-Ilna y otros 2011.

Se calcula que en 2014 la energía renovable (sin incluir las grandes hidroeléctricas) proporcionaba empleo a 7,7 millones de personas directa e indirectamente

tabacalera, principalmente en Brasil, China, los Estados Unidos, la India, Indonesia y Zimbabwe³⁷. En estos casos se necesitarán políticas y programas activos para apoyar a las personas que antes realizaban estos tipos de trabajo.

Otros objetivos y metas implican la transformación de los actuales regímenes de trabajo y la adopción de nuevos enfoques. El Objetivo 2 —poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible— puede llegar a transformar el modo en que el gran número de personas dedicadas a la agricultura realizan sus actividades.

Gran parte del trabajo asociado con el avance hacia la sostenibilidad ambiental (meta 9.4) estará relacionado con la infraestructura y la construcción. En muchas economías desarrolladas y emergentes, la readaptación a la eficiencia energética puede tener importantes repercusiones: en Alemania se calcula que movilizó 100.000 millones de euros entre 2006 y 2013, contribuyendo a mantener 300.000 puestos de trabajo en el sector de la construcción³⁸. Por otra parte, los proyectos energéticos (Objetivo 7) pueden generar puestos de trabajo a corto y largo plazo, de manera directa e indirecta, cuando permiten que otros sectores crezcan y prosperen. Se calcula que en 2014 las energías renovables (sin incluir las grandes hidroeléctricas) proporcionaban empleo a 7,7 millones de personas directa e indirectamente³⁹. Por otra parte, las grandes hidroeléctricas son responsables de unos 1,5 millones de puestos directos en el sector⁴⁰. En el ámbito de las energías renovables, la energía solar fotovoltaica es el principal empleador a escala mundial, ya que genera 2,5 millones de empleos. Estos datos son en gran medida coherentes con las estimaciones del potencial de empleo de las energías renovables en 10 países (mapa 5.2).

Otro ejemplo es un plan integral mundial para las energías limpias que incluye la posibilidad de establecer un programa de estabilización climática global con una inversión anual del 1,5% del PIB durante 20 años (dos tercios para las energías renovables limpias y un tercio para la eficiencia energética)⁴¹. Este enorme esfuerzo inversor genera, por consiguiente, grandes ahorros en los costos de adaptación al cambio climático y podría reducir las emisiones de dióxido de carbono en un 40%. El plan también parece positivo para el desarrollo económico y la creación de empleo (tabla 5.4). Los 6 países

TABLA 5.4

Puestos de trabajo generados por las energías limpias

	Total de puestos de trabajo en energías limpias creados gracias a la inversión del 1,5% del PIB	Puestos de trabajo netos creados en energías limpias una vez restadas las pérdidas de puestos de trabajo relacionados con los combustibles fósiles	Creación de empleo en el sector de las energías limpias expresada como proporción de la mano de obra total (%)	
			Puestos de trabajo totales	Puestos de trabajo netos
India	12,0 millones	5,7 millones	2,6	1,4
China	11,4 millones	6,4 millones	1,5	0,6
Estados Unidos de América	1,5 millones	650.000	1,0	0,5
Indonesia	954.000	203.000	0,8	0,6
Brasil	925.000	395.000	0,9	0,4
Sudáfrica	252.000	126.000	1,4	0,7

Fuente: Pollin 2015.

que figuran en la tabla 5.4 ganarían 13,5 millones de puestos de trabajo netos, dado que la pérdida de 13,5 millones de puestos en el sector de los combustibles fósiles quedaría más que compensada con los 27 millones de puestos de trabajo creados en el sector de las energías limpias. Estas cifras están condicionadas a un buen plan de transición y a la capacidad de los países para aumentar la inversión en nuevas fuentes de energía.

Para avanzar hacia el trabajo sostenible, los responsables políticos deben conocer los perfiles existentes de desventajas y carencias, y orientar sus esfuerzos de la manera más apropiada. Tradicionalmente, en muchos países las mujeres cuentan con una escasa representación en los sectores de la ciencia y la tecnología, lo que puede provocar que se vean atrapadas en un ciclo de competencias que no satisfagan las demandas del mercado, y que obtengan unos resultados inferiores. En este sentido, sería útil adoptar medidas dirigidas deliberadamente a los técnicos de energía solar fotovoltaica o a la prestación de servicios de ecoturismo, eliminando al mismo tiempo algunos obstáculos tradicionales, como el acceso a la financiación. Es probable que quienes ya trabajan en los puestos menos cualificados de las industrias verdes —por ejemplo, se cree que las mujeres representan una importante proporción de los recolectores de desechos informales en los países en desarrollo⁴², cuya cifra se situaría entre los 15 y los 20 millones de personas— necesiten ayudas adicionales para materializar plenamente el potencial de desarrollo humano de su trabajo.

Fomento de las competencias y capacidades a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Al consolidar los resultados en materia de salud y educación, especialmente en el caso de la población infantil, los Objetivos de Desarrollo Sostenible pueden sentar las bases para que las personas adquieran las competencias necesarias para optar por ocupaciones que impliquen un trabajo sostenible. La meta 4.1 —asegurar que, de aquí a 2030, todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos— será fundamental a este respecto, aunque para conseguirlo se necesitan más y mejores maestros.

Aunque es posible que los modelos alternativos para impartir la educación modifiquen en cierta medida esta estimación (tabla 5.5), la cifra de 8,4 millones de docentes formados adicionales —3,3 millones en la enseñanza primaria y 5,1 millones en el primer ciclo de secundaria— que se necesitarán de aquí a 2030⁴³ representa el límite mínimo de nuevos trabajadores requerido, dado que la cifra de directores, administradores, maestros de preescolar y formadores de docentes también se incrementaría.

Del mismo modo, mejorar los resultados en materia de salud también exigiría la presencia de un mayor número de trabajadores sanitarios capacitados. La población de médicos, enfermeras y matronas era de unos 34 millones en 2012, de los que tan solo

Tradicionalmente, en muchos países las mujeres cuentan con una escasa representación en los sectores de la ciencia y la tecnología

TABLA 5.5

Demanda de maestros

	Demanda de maestros para alcanzar la cobertura universal (miles)							
	Enseñanza primaria				Primer ciclo de secundaria			
	Real 2011	Requeridos 2030	Variación		Real 2011	Requeridos 2030	Variación	
			Absoluta	%			Absoluta	%
África Subsahariana	3.190	5.290	2.100	65,8	1.096	3.637	2.541	231,8
América del Norte y Europa Occidental	3.801	4.103	302	7,9	2.555	2.725	170	6,7
América Latina y el Caribe	3.102	3.140	38	1,2	2.160	2.282	122	5,6
Asia Central	340	385	45	13,2	406	473	67	16,5
Asia Meridional y Occidental	5.000	5.196	196	3,9	2.460	3.500	1.040	42,3
Asia Oriental y el Pacífico	10.378	10.468	90	0,9	5.833	6.063	230	3,9
Estados Árabes	1.931	2.385	454	23,5	1.198	1.781	583	48,7
Europa Central y Oriental	1.127	1.238	111	9,8	1.570	1.901	331	21,1
Total mundial	28.869	32.205	3.336	11,6	17.278	22.362	5.084	29,4

Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la UNESCO (2014).

TABLA 5.6

Demanda de trabajadores sanitarios

	Demanda de médicos, enfermeras y matronas (miles)							
	En función de la demanda				En función de las necesidades ^a			
	Real 2012	Modelo 2030	Variación		Real 2012	Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030	Variación	
			Absoluta	%			Absoluta	%
África Subsahariana	1.229	3.585	2.356	191,8	1.229	4.986	3.758	305,8
América del Norte	4.246	7.959	3.713	87,5	4.246	4.246	—	0,0
América Latina y el Caribe	3.723	5.964	2.241	60,2	3.723	4.151	427	11,5
Asia Meridional	3.443	6.875	3.432	99,7	3.443	6.924	3.482	101,1
Asia Oriental y el Pacífico	9.350	36.679	27.329	292,3	9.350	11.368	2.018	21,6
Europa y Asia Central	9.773	14.259	4.486	45,9	9.773	9.773	—	0,0
Oriente Medio y África Septentrional	1.629	3.443	1.814	111,4	1.629	2.069	440	27,0
Total mundial	33.989	79.360	45.371	133,5	33.989	44.114	10.125	29,8

a. Basado en un umbral de 3,45 trabajadores sanitarios por cada 1.000 personas.

Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la OMS (2014) y el Banco Mundial (2014b).

el 3,6% se encuentra en África Subsahariana, que acumula el 12% de la población mundial⁴⁴.

Las estimaciones de las cifras de trabajadores adicionales necesarios pueden variar. Un cálculo conservador basado en las necesidades (utilizando una proporción de 3,45 profesionales de salud por cada 1.000 personas) apunta a un incremento de 10,1 millones de profesionales de este sector de aquí a 2030 (37% en África Subsahariana, tabla 5.6). Sin embargo, la demanda actual —estimada en un modelo que incorpora el crecimiento de los ingresos per cápita y el envejecimiento como principales factores de impulso— indica que el incremento necesario podría alcanzar los 45 millones de profesionales sanitarios en el plano mundial. Se podría decir que este último modelo es más realista por lo que respecta a la estimación de la demanda futura basándose en las tendencias históricas; sin embargo, indica que, con independencia del rápido crecimiento demográfico en África Subsahariana, la tasa de formación de profesionales sanitarios en la región no sería suficiente para satisfacer siquiera el requisito conservador de 3,45 profesionales por cada 1.000 personas. Sin lugar a dudas, de no producirse un cambio, no se conseguirá el número necesario de profesionales de la salud donde más se necesitan.

La experiencia reciente nos demuestra que se puede lograr, aunque es necesario ir con prudencia para garantizar y mantener la calidad. En Ghana, por ejemplo, tras aprobar un Plan Nacional de

Seguro Médico en 2003 en un intento de acercar al país a la atención sanitaria universal, el Gobierno duplicó el número de enfermeras capacitadas para 2009, empleando el sistema de cuotas para la asignación de recursos humanos y creando escuelas de formación regionales para enfermeras. Malawi, por su parte, ha establecido objetivos para cubrir más puestos de trabajo en el sector de la atención sanitaria. En respuesta a una tasa de vacantes del 65%, las instituciones de formación de enfermería aumentaron el número de matrículas anuales para enfermeras y matronas en un 22% entre 2004 y 2010⁴⁵, lo que contribuyó a obtener buenos resultados en materia de salud y a progresar en el logro los Objetivos de Desarrollo del Milenio asociados.

Conclusiones

El trabajo sostenible resulta fundamental no solo para la conservación del planeta, sino también para garantizar un trabajo que siga promoviendo el desarrollo humano para las generaciones futuras. Combinando estos dos factores, el trabajo sostenible protege las oportunidades para el futuro, al tiempo que las preserva en el presente. La mejora del desarrollo humano a través del trabajo —tanto para las generaciones actuales como para las futuras— exigirá opciones de política bien elaboradas y formuladas, y este es el tema del último capítulo.

El trabajo sostenible resulta fundamental no solo para la conservación del planeta, sino también para garantizar un trabajo que facilite el desarrollo humano

Capítulo 6

Estimular el
desarrollo humano
por medio del trabajo

Infografía: Políticas para mejorar el desarrollo humano por medio del trabajo





Estimular el desarrollo humano por medio del trabajo

Los capítulos precedentes han analizado diversos aspectos del nexo entre trabajo y desarrollo humano, a saber: cómo el trabajo estimula y perjudica el desarrollo humano, cómo el trabajo de cuidados no remunerado y el trabajo remunerado han de ser más equitativos y cómo el trabajo tiene que ser sostenible en el cambiante mundo laboral. Como respuesta a estos desafíos, el presente capítulo se centra en las acciones, esto es, en proponer opciones de política y formular recomendaciones normativas sobre cómo se puede mejorar el desarrollo humano por medio del trabajo.

El capítulo agrupa las opciones de política en tres amplias dimensiones —estrategias para crear oportunidades de trabajo, estrategias para garantizar el bienestar de los trabajadores y estrategias de actuación específica—, cada una de las cuales comprende un conjunto de políticas (véase la infografía que figura al comienzo del capítulo). Aparte de las políticas, se presenta asimismo un programa de acción global basado en tres pilares: la elaboración de un nuevo contrato social, la puesta en marcha de un pacto mundial y la aplicación del Programa de Trabajo Decente.

Estrategias para crear oportunidades de trabajo

El trabajo al servicio del desarrollo humano va más allá del empleo. También consiste en aumentar las posibilidades de elección de las personas y garantizar que tengan oportunidades. Esto implica asegurar que haya oportunidades de trabajo remunerado, adecuado y de calidad a disposición de las personas que necesitan y desean un trabajo remunerado. En un mundo caracterizado por una elevada tasa de desempleo juvenil, la inestabilidad financiera y un gran número de trabajadores pobres, resulta fundamental la creación de empleo de calidad. Además, el empoderamiento económico de la mujer a través del trabajo remunerado exige que haya empleos disponibles. Esta sección se centra en las políticas encaminadas a ampliar las opciones de trabajo remunerado de las personas.

Las estrategias para generar oportunidades de trabajo remunerado comprenden un conjunto de medidas con un doble objetivo: formular estrategias nacionales de empleo para afrontar los problemas de disponibilidad de trabajo remunerado de calidad y permitir que las personas y los países aprovechen las oportunidades en el cambiante mundo del trabajo. La idea es abordar la cuestión desde el punto de vista tanto de la oferta como de la demanda.

Formular estrategias nacionales de empleo para afrontar las crisis laborales

Los desafíos laborales —como el desempleo o el trabajo precario— afectan a muchas sociedades. En vista de la magnitud del problema, tal como se ha expuesto en capítulos anteriores, resulta evidente que es poco probable que un enfoque fragmentado para promover el trabajo en sus diversas dimensiones vaya a producir resultados satisfactorios. Es necesario adoptar estrategias nacionales de empleo más completas y centradas básicamente en la creación de más trabajo y de mejor calidad para mujeres y hombres. Este planteamiento, que sitúa las necesidades de las personas en el centro de la economía, podría constituir la base de la estrategia nacional de desarrollo de un país (cuadro 6.1). A continuación se presentan algunas opciones de política.

Establecimiento de un objetivo de empleo

El establecimiento un objetivo de empleo —es decir, la reorientación de las políticas fiscales y monetarias nacionales hacia la generación de empleo— merece atención particular, como ha reconocido ampliamente la comunidad internacional¹. Por esa razón, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos promueve el empleo productivo y el trabajo decente para todos. Las intervenciones comprenden:

- *Añadir objetivos de empleo a la matriz de políticas nacionales.* Más de una docena de países han establecido objetivos de empleo (como la creación de 80.000 puestos de trabajo entre 2010 y 2014 en Honduras y la reducción del desempleo del 7,6% a entre un 5% y un 6% en Indonesia)². Estos compromisos nacionales relacionados con el trabajo sientan las bases para la creación de empleo al fomentar iniciativas laborales en los sectores público y privado. Por ejemplo, la concesión de crédito en condiciones favorables a las pequeñas y medianas empresas o la imposición de cupos a los bancos comerciales para garantizar un número suficiente de préstamos a los sectores

Los desafíos laborales —como el desempleo o el trabajo precario— afectan a muchas sociedades

CUADRO 6.1

Estrategias nacionales de empleo

Cerca de 27 países en desarrollo han adoptado una estrategia nacional de empleo, sobre todo a partir de la crisis financiera mundial de 2008. Otros 18 se encuentran en proceso de adopción y 5 están revisando sus políticas para afrontar mejor los nuevos desafíos relacionados con el empleo. Algunos han tratado de aunar directamente crecimiento y empleo, como en el caso de la Estrategia de Crecimiento y Empleo de Camerún y la Estrategia de Crecimiento Acelerado y Promoción del Empleo de Togo. Sri Lanka ha integrado estrategias de recursos humanos y de empleo en su Estrategia Nacional de Recursos Humanos y Empleo, puesta en marcha en 2014.

La tasa de empleo en relación con la población aumentó del 63% al 65% en Camerún y del 70% al 75% en Togo a raíz de la adopción de sendas estrategias nacionales de empleo. El crecimiento de la productividad laboral en Camerún pasó de una tasa negativa a una positiva del 1,3% transcurridos 5 años. El crecimiento anual del empleo en Sri Lanka asciende al 12%.

Desde la Primavera Árabe, Jordania y Túnez han aplicado estrategias nacionales de empleo integrales que han ampliado su enfoque centrado en políticas activas del mercado de trabajo orientadas a los jóvenes para abordar muchos otros desafíos en materia de empleo.

Fuente: OIT 2015a.

(como el agrícola) en los que trabaja la mayoría de la población pobre ayudarían a crear empleo. De igual modo, las políticas monetarias favorables al empleo, medidas fiscales como los créditos tributarios para las pequeñas y medianas empresas y las subvenciones para la creación de empresas en las zonas menos adelantadas pueden servir para acelerar la creación de empleo.

- *Establecer un doble objetivo por parte de los bancos centrales.* La creación de empleo podría exigir que los bancos centrales amplíen sus planteamientos tradicionales basados en el control de la inflación para centrarse en generar empleo. Aun cuando el objetivo de inflación tiene un moderado impacto en términos de disminuir tanto la inflación como las expectativas de inflación, no parece estar asociado a una mejora considerable del crecimiento económico real³. De hecho, no se ha constatado que la fijación de un objetivo de inflación en países en desarrollo haya repercutido de forma positiva en el crecimiento⁴. Por otro lado, habida cuenta del grave desafío que supone el desempleo y de la vital importancia de la creación de empleo con vistas a reducir la pobreza y potenciar el desarrollo humano, los bancos centrales podrían establecer un doble objetivo de inflación y empleo⁵.
- *Estudiar instrumentos específicos de política monetaria para aumentar las inversiones que fomentan el empleo.* Estos abarcan políticas que aumenten el apoyo financiero al desarrollo de actividades económicas e inversiones en la economía real. Por ejemplo, mecanismos de asignación de créditos basados en establecer requisitos de reservas obligatorias en función de los activos que hagan que a los bancos les resulte más caro mantener reservas, garantías de préstamos que reduzcan el riesgo de

endeudamiento de los empresarios, ayudas para agrupar y avalar pequeños préstamos, la utilización de la ventanilla de descuento para desbloquear fondos de los bancos centrales con objeto de realizar inversiones que generen trabajo, y técnicas de gestión del capital. Un estudio de varias economías (Chile, Colombia, India, Malasia y Singapur) constató que estas técnicas —cuando se respaldan con factores complementarios como activos sanos, capacidad estatal y la independencia política de los bancos centrales— pueden ayudar a crear empleo⁶. También cabe la posibilidad de incorporar la perspectiva de género a dichos instrumentos. Por ejemplo, los requisitos de reservas obligatorias en función de los activos podrían concebirse de modo que generen más trabajo para las mujeres, y los bancos centrales podrían dar preferencia en el acceso a la ventanilla de descuento a las entidades financieras que inviertan o concedan préstamos a entidades que vayan a generar más y mejor trabajo para las mujeres.

Formulación de una estrategia de desarrollo impulsado por el empleo

El empleo ya no puede considerarse un derivado del crecimiento económico. Lleva demasiado tiempo viéndose así, con la idea de que, por un efecto de filtración, el crecimiento económico conduce automáticamente a la creación de empleo⁷. Sin embargo, a lo largo de los años el mundo ha presenciado un crecimiento sin empleo, en el que el crecimiento económico no trae aparejada la creación de nuevos puestos de trabajo. Resulta fundamental garantizar que en el marco del proceso de desarrollo se mantenga y refuerce la complementariedad entre la mano de obra y el capital.

La creación de empleo podría exigir que los bancos centrales amplíen sus planteamientos tradicionales basados en el control de la inflación para centrarse en generar empleo

Entre las posibles intervenciones en el contexto del desarrollo impulsado por el empleo figuran las siguientes:

- *Eliminar los principales obstáculos que entorpecen el desarrollo impulsado por el empleo.* Por ejemplo, a menudo existen prejuicios que dificultan el acceso de las pequeñas y medianas empresas al mercado y al crédito, y puede que los empresarios carezcan de acceso a información y competencias de comercialización. Las mujeres en particular tropiezan con obstáculos en el acceso a capital, tecnología y crédito. La eliminación de estos obstáculos exige diversos niveles de apoyo en todo tipo de regímenes normativos y entidades públicas y privadas para mejorar la productividad y los ingresos de tales empresas. A la hora de abordar las cuestiones relativas al crédito, la financiación, la formación y el desarrollo de competencias, algunos países han elaborado programas de promoción del empleo autónomo como parte fundamental de sus planes nacionales de empleo (cuadro 6.2).
- *Fortalecer los vínculos entre la pequeña y mediana empresa (generalmente intensiva en mano de obra) y las grandes corporaciones (generalmente de ámbito internacional) intensivas en capital.* Estas relaciones pueden ayudar a cambiar los modelos de crecimiento, desviando los recursos a sectores con mayor valor añadido y potencial de creación de empleo. A tal efecto, se podrían constituir, por ejemplo, *clusters* industriales con el apoyo de fondos públicos. Estas redes pueden aumentar al acceso a capital y tecnología y promover la transferencia de competencias.
- *Perfeccionar las competencias de los trabajadores a lo largo del ciclo de vida.* El logro de este objetivo podría crear un círculo virtuoso de empleo-crecimiento-empleo, lo que ayudaría a generar crecimiento y empleos más productivos y de mejor calidad al tiempo que se dota a las personas de unas capacidades profesionales más avanzadas.
- *Centrar la atención en los sectores de los que viven los trabajadores pobres.* En particular, es importante hacer hincapié en los trabajadores pobres de zonas rurales que se dedican a la agricultura. Las políticas para proteger el empleo y generar nuevos puestos de trabajo en el sector agrícola deberían concentrarse en mejorar la productividad sin eliminar puestos de trabajo a través de los cultivos intensivos, la modificación de los sistemas de cultivo, paquetes integrados de insumos, una mejor comercialización y otras medidas similares.
- *Concebir y aplicar un marco jurídico y regulador propicio para combatir el trabajo en el sector informal.* Los trabajadores del sector informal figuran entre los más vulnerables y precarios. Resulta fundamental adoptar marcos que regulen su trabajo con el fin de ofrecerles incentivos para mejorar su productividad y valor añadido, así como protección para reducir la precariedad. Estos marcos podrían favorecer la innovación en el sector informal mediante una adaptación tecnológica de bajo costo, tener en cuenta los aspectos de género relacionados con el trabajo en el sector informal, ayudar a los trabajadores de dicho sector a transmitir de forma efectiva sus opiniones y otorgarles el reconocimiento de ciudadanos y emprendedores (cuadro 6.3).

Los trabajadores del sector informal figuran entre los más vulnerables y precarios

CUADRO 6.2

Programa de promoción del empleo autónomo en la ex República Yugoslava de Macedonia

El programa de promoción del empleo autónomo constituyó un elemento importante del primer plan nacional de empleo de la ex República Yugoslava de Macedonia, puesto en marcha en 2007. En 2015, 6.700 personas habían conseguido un empleo estable y sostenible en el marco del programa creando sus propias empresas o formalizando negocios ya existentes. Las oportunidades de empleo autónomo en el país abarcan un amplio abanico de actividades, desde clínicas dentales, viveros y peluquerías hasta ecoturismo y diseño de moda, entre otros.

En el transcurso de los últimos 8 años, el Estado ha invertido más de 33 millones de dólares en el programa. Cerca del 70% de los emprendedores que han recibido formación y equipos a través del

programa en los últimos 5 años se han mantenido en activo, porcentaje que supera con creces la tasa de éxito de las empresas de nueva creación a escala mundial, que giran en torno al 50%. En 2014, el programa dio origen a cerca del 13% del total de nuevos empleos en el sector privado y al 14% de todas las nuevas empresas creadas.

Las mujeres fundaron el 35% de las empresas de nueva creación y los jóvenes emprendedores, el 30%. El programa supone un gran logro y un hito fundamental en lo que se refiere al fomento del emprendimiento y al hecho de permitir que los jóvenes y las mujeres se movilicen y mejoren sus medios de vida. Asimismo, ha prestado ayuda específica a las madres solteras y a las víctimas de la violencia doméstica.

Fuente: PNUD 2013d.

CUADRO 6.3

Normas laborales para hacer frente a la economía informal: un nuevo hito

Millones de trabajadores participan en la economía informal, que se caracteriza por una baja productividad, la negación de los derechos de los trabajadores, la falta de oportunidades adecuadas de trabajo de calidad, una insuficiente protección social y la ausencia de diálogo social. Estas características representan asimismo obstáculos para el desarrollo de empresas sostenibles. Gobiernos, trabajadores y empleadores se han ido poniendo de acuerdo en la necesidad de ampliar tanto los incentivos como la protección de los trabajadores en dicho sector.

La Organización Internacional del Trabajo ha aprobado recientemente un conjunto de nuevas normas internacionales —las primeras dirigidas

específicamente a combatir la economía informal— que se espera que ayude a cientos de millones de trabajadores y unidades económicas. Estos estándares pueden resultar cruciales para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizar oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de vida y emprendimiento, y promover la creación, preservación y sostenibilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal. Asimismo, suponen un gran paso adelante para millones de trabajadores, ya que los países disponen ahora de un instrumento internacional de orientación para ayudarlos a abordar los problemas que suscita la economía informal.

Fuente: OIT 2015c.

- *Ajustar la distribución del capital y la mano de obra en el gasto público para crear empleo.* El gasto público puede favorecer la creación de empleo a través de los tipos de tecnología utilizados y de los sectores a los que se destina dicho gasto, con miras a mejorar el desarrollo humano (por ejemplo, mediante gasto en salud, educación y otros servicios sociales). Cuando se adopte este enfoque, el sector público podrá servir, asimismo, de ejemplo al orientar y señalar al resto de la economía la disponibilidad de tecnologías más intensivas en mano de obra y las formas de utilizarlas en lugar de tecnologías intensivas en capital.

Avance hacia la inclusión financiera

Contar con un sistema financiero inclusivo es esencial para la transformación estructural y la creación de empleo. En el mundo existen más de 2.500 millones de personas —aproximadamente la mitad de los adultos del planeta— sin bancarizar⁸. Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por una falta de acceso a la financiación. Cerca de tres cuartas partes de la población que vive con menos de 2 dólares al día no tienen cuenta bancaria⁹. Sin embargo, cuanto más pobre es una familia, mayor es su necesidad de protección ante la vulnerabilidad, sobre todo cuando carece de empleo.

En los países en desarrollo, la falta de acceso a la financiación constituye un gran obstáculo para la actividad y el crecimiento de las empresas. El acceso a la financiación fue 1 de los 5 principales problemas señalados por el 77% de las empresas encuestadas en una muestra de países en desarrollo¹⁰. Más del 30% de las empresas encuestadas en África Subsahariana, Asia Meridional y América Latina y el Caribe mencionaron el acceso a la financiación como una

importante limitación¹¹. Las opciones de política para ampliar el acceso a la financiación, lo que a la larga puede aumentar las oportunidades de trabajo, podrían abarcar:

- *Ampliar los servicios bancarios a los grupos desfavorecidos y marginados, incluidas las mujeres.* A raíz de la adopción de medidas de apoyo a la banca en Ecuador, la proporción de la población con cuenta bancaria aumentó del 29% en 2005 al 83% en 2011¹².
- *Orientar el crédito hacia las zonas remotas no atendidas y hacia sectores específicos.* En Argentina, Brasil, Malasia y la República de Corea, los bancos de inversiones han desempeñado un papel decisivo en la orientación del crédito hacia sectores específicos¹³.
- *Bajar los tipos de interés y conceder garantías de crédito y créditos subsidiados a las pequeñas y medianas empresas y a los sectores orientados a la exportación.* Estas medidas pueden ayudar a fomentar la productividad y el crecimiento del empleo y pueden dar fruto en breve plazo. En Rwanda, un sistema de garantía de crédito permitió al país convertirse en uno de los principales exportadores de café especial¹⁴.
- *Utilizar las tecnologías modernas para promover la inclusión financiera.* M-Pesa en Kenia es un excelente ejemplo de cómo se puede utilizar la tecnología de telefonía móvil para llegar a los no bancarizados (cuadro 6.4).

Creación de un marco macroeconómico de apoyo

Mantener la estabilidad macrofinanciera constituye un requisito indispensable para que la estrategia de empleo produzca resultados satisfactorios. Sin

Contar con un sistema financiero inclusivo es esencial para la transformación estructural y la creación de empleo

CUADRO 6.4

M-Pesa: un enfoque innovador de la inclusión financiera

M-Pesa es un sistema de transferencias de pequeñas cantidades de efectivo implantado en Kenya en 2007. Tiene una amplia difusión, ya que ofrece servicios financieros básicos a un gran segmento de la población. En 2012, el número de usuarios activos alcanzó los 15 millones, equivalente a más del 60% de los adultos del país y, aproximadamente, al 30% de la población nacional. En 2014, había 81.000 puntos de atención y venta de M-Pesa en el país, frente a los 15.000 de 2013.

M-Pesa no se utiliza únicamente para efectuar transferencias corrientes y recargar el saldo del móvil, sino también para pagar los sueldos, los recibos de servicios públicos y otras facturas y para adquirir bienes y servicios de comerciantes físicos y en línea. Tanto el Gobierno como las empresas y las organizaciones no gubernamentales utilizan este sistema de transferencia. Los principales factores que han impulsado su desarrollo son la existencia de un régimen normativo muy favorable, unos modelos comerciales innovadores y los avances tecnológicos en telefonía móvil. El enfoque se ha reproducido en otros países, como en el caso de bKash en Bangladesh.

Fuente: Nuzhat 2015.

embargo, las políticas macroeconómicas no deberían limitarse a garantizar la estabilización económica —que, aunque es importante, no es condición suficiente para crear trabajo— y deberían velar por que el entorno propicie asimismo la generación de empleo. Las políticas en este ámbito han de abordar la regulación de los tipos de cambio, medidas relacionadas con las cuentas de capital y el margen de maniobra fiscal del gobierno. Entre las opciones figuran:

- *Mantener la estabilidad y la competitividad del tipo de cambio real.* La inestabilidad financiera puede aumentar la precariedad de los empleos y de los entornos de trabajo y reducir las inversiones en la economía real. La estabilidad del tipo de cambio es un parámetro económico fundamental que puede estimular el crecimiento y el empleo. Parece haber consenso en que la revaluación monetaria repercute de forma negativa en el empleo al mermar la competitividad internacional¹⁵.
- *Garantizar una gestión prudente de las cuentas de capital.* Se trata de una medida importante si se pretende que la política cambiaria fomente la creación de empleo, como en el caso de Chile¹⁶. Conviene aplicar normas transparentes y ampliamente aceptadas con respecto a los controles de capitales a fin de reducir la inestabilidad de los flujos de capital dentro y fuera de las economías nacionales y, por ende,

la inestabilidad de las inversiones en actividades laborales productivas.

- *Reestructurar los presupuestos para asignar recursos a sectores generadores de empleo, mejorar las capacidades humanas y desarrollar las infraestructuras.* Esta medida conllevaría revisar los actuales patrones de gastos y reasignar recursos con vistas a la generación de empleo (puestos docentes y de enfermería en los sectores sociales, programas de obras públicas, y explotación y mantenimiento de la infraestructura física, entre otros).
- *Crear margen fiscal a través de una administración tributaria integral y la utilización eficiente de los recursos.* El gasto público puede generar empleo, pero, si se quiere crear margen fiscal para el gasto público, es preciso establecer un régimen bien estructurado, transparente y eficiente de tributación y gasto. Asimismo, la adopción de medidas fiscales sólidas durante los períodos de auge y de crecimiento normal y la utilización de un fondo de estabilización específico durante las recesiones son buenas opciones para favorecer las inversiones públicas. Por otro lado, evitar el despilfarro de recursos mejoraría la eficiencia de utilización, lo que equivaldría a movilizar nuevos recursos.
- *Promover un entorno empresarial propicio.* Dado que el sector privado suele ser el principal motor de la creación de empleo, se puede instaurar un entorno empresarial propicio eliminando los obstáculos que limitan el acceso a la financiación, las infraestructuras y la reglamentación. También se pueden ofrecer incentivos a las empresas a través de desgravaciones fiscales y fomentar las actividades económicas que generan empleo de calidad, por ejemplo mediante la subvención de los insumos de las empresas que se creen en zonas menos adelantadas, que brinden oportunidades de empleo a grupos desfavorecidos y que utilicen tecnologías intensivas en mano de obra. Asimismo, las transferencias directas a empleadores en forma de subsidios salariales o deducciones fiscales podrían alentarlos a contratar a más trabajadores o a mantener los empleos existentes.
- *Garantizar unas infraestructuras de alta calidad, tanto viarias como eléctricas y de telecomunicaciones.* Los teléfonos móviles han revolucionado el trabajo de las emprendedoras pobres y creado más empleos. La ampliación de las infraestructuras de telecomunicaciones e Internet, así como de las arterias viarias y del acceso a energía limpia, puede mejorar enormemente las opciones de trabajo de las personas que viven en zonas rurales y aumentar las actividades económicas y la inversión.
- *Adoptar un marco regulador que fomente la competencia, aumente la eficiencia y garantice la transparencia y la rendición de cuentas de las empresas.* La reducción de los trámites burocráticos,

La inestabilidad financiera puede aumentar la precariedad de los empleos y de los entornos de trabajo

la lucha contra la corrupción, la prohibición del uso político de licencias y permisos, y la agilización de la toma de decisiones en el sector público ayudarían a crear empresas y a atraer inversiones nacionales y extranjeras, lo que con frecuencia incrementaría el número de empleos.

Aprovechar las oportunidades en el cambiante mundo del trabajo

Es urgentemente necesario que las políticas se centren en ayudar a las personas a prosperar en el nuevo entorno laboral. Desde el punto de vista del desarrollo humano, esto requiere encontrar formas de aprovechar las nuevas tecnologías para ampliar las opciones que se presentan a las personas en su vida laboral y personal. El cambiante mundo del trabajo puede contribuir al desarrollo humano mediante la creación de nuevos y mejores empleos y la mejora de la situación de las personas, sobre todo si cuentan con las capacidades, los conocimientos y las competencias necesarios para aprovechar al máximo las oportunidades emergentes. Esto último requerirá mucho más trabajo del habitual o que la adopción de medidas normativas incoherentes y de corto alcance.

Medidas para evitar una nivelación hacia abajo

Teniendo en cuenta los beneficios que la producción mundial ha aportado y puede aportar, una nivelación hacia abajo (*race to the bottom*) —la continua bajada de los salarios y el empeoramiento de las condiciones laborales— no es un resultado inevitable. Esta situación se debe principalmente al excesivo hincapié en una interpretación estática y restrictiva de la competitividad basada en los costos financieros por unidad de producción; un enfoque que, si bien es posible que en un primer momento ayude a mejorar las cuentas de resultados de las

empresas, no es sostenible a largo plazo. El logro de salarios dignos, el mantenimiento de la seguridad de los trabajadores y la protección de sus derechos son cuestiones universales que, si se abordan, pueden impedir dicha dinámica. Entre las opciones de política se incluyen las siguientes:

- *Centrar la atención en las condiciones en que se producen los bienes (más allá de los aspectos económicos de los costos y la competitividad).* Las condiciones de trabajo son fundamentales (cuadro 6.5). Además, en un contexto de escasez de mano de obra, las empresas que ofrezcan las mejores condiciones laborales atraerán a los trabajadores más cualificados. Por otro lado, los consumidores son cada vez más conscientes y sensibles a las variaciones en dichas condiciones, y los intermediarios de compras se enfrentan a crecientes presiones debido a la suma importancia que están adquiriendo las consideraciones éticas, como bien puso de manifiesto el clamor mundial suscitado por los diversos accidentes acaecidos en la industria de la confección en Bangladesh. Con esta presión, los principales minoristas que importan productos procedentes de fábricas de dicho país han puesto en marcha planes correctores para mejorar las condiciones laborales y están prestando (cierto) apoyo económico a los trabajadores¹⁷. Aunque estas iniciativas presentan limitaciones, son un indicio de que en las cadenas mundiales de valor no son aceptables las condiciones de explotación.
- *Procurar que el comercio justo pueda ayudar a impedir la nivelación hacia abajo, debido a la suma importancia que le atribuyen muchos consumidores.* Ante las cada vez más numerosas preguntas que plantean los consumidores acerca de los productos que compran, es probable que el firme objetivo de obtener la máxima rentabilidad sea demasiado limitado y constituya una mala estrategia comercial. La experiencia de Camboya demuestra la capacidad

En las cadenas mundiales de valor no son aceptables las condiciones de explotación

CUADRO 6.5

Mantener la competitividad con mejores condiciones de trabajo

Algunos países participantes en las cadenas mundiales de valor que antes dependían del empleo de bajos salarios ahora se enfrentan a la escasez de mano de obra y confieren a los trabajadores una mayor capacidad de negociación. China ha promulgado varias leyes que prometen más derechos para los trabajadores, la mejora de la seguridad en el empleo, la reducción del empleo en el sector informal, y un mayor acceso a la seguridad social. Entre ellas cabe citar la Ley de Contratos de Trabajo (2008), la Ley de Arbitraje y Mediación en Conflictos Laborales (2008),

la Ley de Promoción del Empleo (2008) y la Ley de la Seguridad Social (2011)¹. Algunos han sostenido que, tras la aprobación de estas leyes, la legislación laboral china pasaría a ser la tercera más estricta entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico². En 2013, Viet Nam aprobó también un nuevo Código del Trabajo que podría mejorar las condiciones laborales mediante la regulación del tiempo de trabajo, la ampliación de la licencia de maternidad y del margen de la negociación colectiva, y la reforma del sistema salarial³.

Notas

1. Friedman y Kuruvilla 2015. 2. Gallagher y otros 2014. 3. OIT 2014a.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

CUADRO 6.6

Camboya: una historia de éxito en el globalizado mundo del trabajo

Cuando en los años noventa comenzó su andadura en la industria de la confección de prendas de vestir para la exportación, Camboya estaba decidida a adquirir la fama de mantener unas buenas condiciones laborales, lo que ofrecía una serie de ventajas. En 1999, el Gobierno firmó un acuerdo con los Estados Unidos para respetar los derechos de los trabajadores a cambio de que dicho país acordara aumentar su contingente de importación anual.

Además de obtener un beneficio directo, Camboya mantuvo sus buenos resultados tras la supresión del régimen de contingentes. En resumen, se puede mantener la competitividad en los mercados de exportación sin necesidad de ofrecer unos salarios bajos y escatimar en las condiciones de trabajo.

Fuente: Islam 2015.

de un país para mantener su mercado de exportación sin comprometer sus salarios dignos ni la calidad de sus condiciones de trabajo (cuadro 6.6).

Facilitación de nuevas capacidades y educación para los trabajadores

En el futuro serán notables las exigencias de un alto nivel de cualificación y educación. Los empleos relacionados con la ciencia y la ingeniería requerirán capacidades más específicas y de mayor nivel. Por su parte, la tecnología precisa cada vez algo más que unas competencias básicas de programación y demanda aptitudes para la creatividad, la innovación y la resolución de problemas. Las actividades manufactureras requieren personal más cualificado porque las actividades rutinarias se encuentran automatizadas, y la agricultura exige cada vez más educación y formación para seguir impulsando la productividad. La educación, la flexibilidad, la adaptabilidad y las capacidades profesionales resultan esenciales para que los trabajadores puedan asegurar sus medios de vida. Esta es la cuestión que destaca el Excelentísimo Señor Benigno S. Aquino III, Presidente de Filipinas, en su contribución especial (recuadro firmado).

El paso de unas economías industriales a unas economías del conocimiento basadas en la información está cambiando nuestra forma de vivir, pensar, trabajar y aprender, lo que se refleja en cuatro amplias categorías de competencias que podrían requerirse¹⁸: maneras de pensar, que comprenden la creatividad, la innovación, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la toma de decisiones y el aprendizaje; maneras de trabajar, que aluden a la comunicación, la colaboración y el trabajo en equipo; herramientas para trabajar, la mayoría de las cuales se basan en las nuevas tecnologías de la

información y las comunicaciones, así como en la alfabetización en la era de la información, e incluyen capacidades para aprender y trabajar a través de redes sociales digitales; y maneras de vivir en el mundo, que abarcan, por ejemplo, un sentido de la ciudadanía local y mundial, una perspectiva de desarrollo de la vida y la carrera profesional, y un compromiso y responsabilidad personal y social.

Las medidas normativas concretas podrían centrarse en:

- *Concebir y aplicar un sistema de aprendizaje de cara al futuro.* La educación de alta calidad con un currículo que imparta técnicas de aprendizaje a los alumnos constituye un aspecto fundamental de la escolaridad, por lo que convendría cambiar el paradigma de aprendizaje a uno que trascienda del objetivo de acceso universal a la educación hacia un “acceso más aprendizaje” centrado en la mejora de los resultados del aprendizaje en lugar de limitarse simplemente al acceso¹⁹. En la educación preescolar, primaria y primer ciclo de secundaria se podría dar prioridad al aprendizaje en una serie de ámbitos fundamentales, y reservar los siguientes años para el desarrollo de competencias específicas. También se debería hacer hincapié en la impartición de matemáticas y ciencias naturales a los alumnos, en enseñarles a escribir y a comunicarse de forma convincente y en brindarles oportunidades de desarrollar capacidades de liderazgo y cooperación en equipo. Los sistemas educativos han de fomentar el talento en todos los niveles.

- *Aumentar el acceso a la educación terciaria.* En toda sociedad es necesario que el sistema de educación superior llegue a más estudiantes, incluidos los procedentes de los sectores más pobres. Así pues, la enseñanza en el aula no puede apartarse de las exigencias del mercado laboral. Algunos estudiantes sacarán provecho de una formación específica en competencias orientadas a industrias concretas. En los países desarrollados, la tasa de titulación en educación terciaria ha aumentado un 10% desde el año 2000²⁰. Sin embargo, habida cuenta de la necesidad de cualificaciones de alto nivel, se precisan tasas aún mayores de titulación para satisfacer la demanda futura.

Por otro lado, existe preocupación en torno al desajuste entre los tipos de titulaciones superiores demandados —en particular, en materia de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas— y el número de personas tituladas en dichos ámbitos. En los Estados Unidos, solo el 11% de los titulados universitarios se habían especializado en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en 2008, frente al 42% en China, el 35% en la República de Corea y el 28% en Alemania²¹. Las mujeres tienen una representación muy insuficiente en estos

En toda sociedad es necesario que el sistema de educación superior llegue a más estudiantes, incluidos los procedentes de los sectores más pobres



El desarrollo de capacidades y la protección de los trabajadores para lograr un crecimiento inclusivo

Consideramos que: únicamente un crecimiento inclusivo puede liberar el enorme potencial del pueblo filipino. Este principio ha ocupado un lugar central en nuestra estrategia, y este es el motivo por el que hemos hecho ingentes inversiones en nuestros ciudadanos. De hecho, la financiación de servicios sociales se lleva actualmente la mayor porción del presupuesto, con un 36,6%. De este modo, capacitamos a los filipinos para que puedan tomar parte en el crecimiento: para garantizar que su desarrollo y su trabajo conformen un círculo virtuoso que reporte beneficios no solo a nivel personal, sino también a escala nacional.

Este círculo virtuoso de que hablamos depende en gran medida de que veamos por que nuestro pueblo disponga de los conocimientos y capacidades necesarios para alcanzar sus objetivos. Con vistas a largo plazo, hemos emprendido una reforma de la educación básica: los estudiantes filipinos cursarán ahora 12 años de educación básica en la escuela, lo que les dará tiempo suficiente para dominar unos contenidos curriculares a la altura de las normas internacionales. Nuestro programa insignia de reducción de la pobreza, el Programa de Transferencia Monetaria Condicionada, también contribuye a este objetivo: a fin de que las familias reciban asistencia en efectivo, es primordial garantizar que los niños vayan a la escuela. Asimismo, se han efectuado otras inversiones entre las que cabe destacar las realizadas a través de nuestra Autoridad de Educación Técnica y Desarrollo de las Capacidades, que, durante nuestro mandato, ha dotado a 7,8 millones de titulados en diversas especialidades de las capacidades requeridas por diferentes industrias.

Durante todo ese proceso, hemos sido conscientes de la necesidad de observar y reaccionar a las tendencias en materia de empleo que afectan a nuestras comunidades. Por ejemplo, nuestra Comisión de Educación Superior ha trabajado sin cesar para eliminar los programas deficientes que no cumplen las normas mínimas, al tiempo que elabora programas en ámbitos emergentes y con gran demanda. Pueden encontrarse más pruebas en la forma en que hemos afrontado los desafíos existentes, por ejemplo, en lo que respecta a facilitar oportunidades económicas a los jóvenes sin escolarizar. El citado Programa de Transferencia Monetaria Condicionada ha logrado ya muchos avances en este sentido. Un estudio realizado por el Instituto de Estudios para el Desarrollo de Filipinas revela que el número de jóvenes sin escolarizar ha disminuido de 2,9 millones de niños en 2008 a 1,2 millones en 2013, lo que constituye una asombrosa reducción de 1,7 millones.

El programa Abot-Alam (que podría traducirse como “conocimiento al alcance”), elaborado por el Departamento de Educación, tiene por objeto reducir aún más esta cifra. En marcha desde septiembre de 2014, se trata de la primera iniciativa para identificar a los jóvenes sin escolarizar de todo

el país y efectuar las intervenciones que más se ajusten a sus necesidades en materia de educación, formación profesional o emprendimiento. Nuestro Departamento de Trabajo y Empleo ayuda asimismo a los jóvenes en situación de riesgo a prepararse para trabajar mediante la adquisición de las capacidades demandadas por los empleadores, tales como habilidades para la vida, conocimientos técnicos y prácticas en empresas a través de nuestro programa JobStart.

El carácter específico de las medidas que hemos adoptado con el fin de abordar los desafíos y crear oportunidades para nuestra juventud puede observarse también en otros ámbitos, como el sector informal. Los trabajadores domésticos representan una parte importante de la mano de obra del sector informal, tanto en Filipinas como en el resto del mundo. La naturaleza de su empleo dificulta su reglamentación, pero, aun así, mi país ha demostrado un extraordinario liderazgo en este sentido.

En 2012, Filipinas fue el segundo país en ratificar el Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, que constituye el primer instrumento internacional por el que se reconoce que las trabajadoras y trabajadores domésticos, en cuanto que personas con derechos humanos y laborales, han de quedar amparados por la ley. Nuestro país ha firmado también acuerdos bilaterales con el Reino de Arabia Saudita, Jordania y Líbano a fin de proteger a los filipinos que realizan trabajo doméstico en el extranjero.

Dentro de nuestras fronteras, la Ley de la República núm. 10361, por la que se instauran Políticas para la Protección y el Bienestar de los Trabajadores Domésticos —más conocida como “Ley Kasambahay”—, se promulgó finalmente durante mi mandato. En virtud de esta ley, nuestros 1,9 millones de trabajadores domésticos quedan reconocidos como miembros del sector formal, con todos los derechos, los beneficios, la formación y las evaluaciones de competencia que ello comporta.

Puede que esta sea solo una muestra de las medidas que hemos aplicado, pero tanto en materia de educación como de empleo juvenil o trabajo doméstico el mensaje es claro: inclusión. Nos centramos en nuestros ciudadanos: ellos son el principio y el fin de todo lo que hacemos. Por consiguiente, trabajaremos con el máximo empeño para empoderarlos, conferirles los mismos derechos y salvaguardas y brindarles las máximas oportunidades, con independencia de su condición social, de su bienestar, e incluso de la naturaleza de su trabajo. De este modo, todos y cada uno de nuestros ciudadanos podrán considerar su trabajo satisfactorio, digno y productivo y un medio para su propio desarrollo y prosperidad.

Benigno S. Aquino III
Presidente de Filipinas

campos, lo que podría perpetuar las diferencias salariales entre ambos géneros.

- *Perfeccionar o reorientar las competencias.* Esto podría ayudar a los trabajadores desplazados —cuyos medios de vida se ven amenazados por

el cambiante mundo del trabajo— a través de la formación. Dichos trabajadores pueden conseguir nuevos empleos de salarios similares o superiores tras completar su formación y con la ayuda de subsidios salariales y apoyo financiero temporal (entre otros

servicios). Un ejemplo particular es el Programa de Asistencia al Ajuste Comercial en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Las diferencias en los programas disponibles, las variaciones en la aplicación en los estados y a nivel local, y la heterogeneidad de los participantes en cuanto a cualificaciones y experiencia dieron origen a resultados dispares en lo referente a la mejora de las competencias, la reintegración profesional y los aumentos salariales obtenidos tras la formación; aun así, disponer de este tipo de programas puede facilitar las transiciones en el empleo²².

La formación y el aprendizaje permanentes resultan esenciales para perfeccionar las competencias y la preparación para nuevos tipos de trabajo, y gran parte de dicho aprendizaje se produce fuera de la educación formal. Los trabajadores, incluidos los que desempeñan tareas de escasa cualificación, deben estar dispuestos a aprender y a readiestrarse a lo largo de su vida laboral.

- *Utilizar programas de educación de adultos para el aprendizaje continuo.* Los países de Europa Septentrional han obtenido resultados especialmente satisfactorios en materia de aprendizaje permanente, ya que más del 60% de la población adulta ha participado en programas de educación de adultos en Dinamarca, Finlandia, Noruega, los Países Bajos y Suecia²³. Los programas de aprendizaje y de formación específica sectorial, así como los programas de formación en el empleo, ayudan a preparar a los jóvenes para el mundo laboral y permiten cambiar de carrera más adelante. La organización de estos programas podría correr a cargo tanto de los empleadores como de los gobiernos.

También se precisan políticas que fomenten la formación por parte de los empleadores, como créditos tributarios o acceso preferente a contratos públicos. Se ha de prestar especial atención a las mujeres y las niñas, ya que a menudo quedan excluidas de las oportunidades de formación por motivos sociales o culturales. En el sector informal, las mujeres deben gozar de igualdad de acceso a la información para anticiparse a las exigencias de los mercados y adquirir un pensamiento estratégico con vistas a decidir qué bienes producir. También necesitan tener acceso a los mercados mundiales, ya sea a través de la tecnología o por otros medios.

Si bien es importante el aprendizaje sobre el terreno, también se puede ampliar la formación aprovechando las tecnologías de la comunicación, las plataformas de aprendizaje en línea y las colaboraciones a escala mundial. Por ejemplo, la organización WEConnect International proporciona aprendizaje en línea a una red

mundial de empresarias en chino, español e inglés mediante la impartición de competencias empresariales, comerciales y de liderazgo²⁴. Asimismo, la organización no gubernamental Education for Employment confeccionó un programa en colaboración con McGraw-Hill y dirigentes empresariales de Marruecos para ayudar a subsanar la escasez de trabajadores cualificados en la población activa marroquí, haciendo hincapié en las competencias profesionales necesarias en los ámbitos de la banca, el comercio minorista y la industria manufacturera²⁵.

Innovación en beneficio de todos los grupos de ingresos

Se ha sugerido que los auténticos triunfadores de la economía del futuro no serán ni los trabajadores ni los empleadores, sino que será un tercer grupo —las personas que puedan crear nuevos productos, servicios y modelos comerciales— quien prospere enormemente. Este punto de vista pone de relieve el desafío que podría suponer el proporcionar un nivel de vida aceptable a todas las personas ajenas a esta clase innovadora²⁶. También destaca la importancia fundamental de un sector empresarial floreciente e innovador. Si se pueden aprovechar los avances de la tecnología digital para crear nuevas y mejores empresas, los trabajadores tendrán más posibilidades de participar en la creciente prosperidad. Pero si disminuye el emprendimiento, las nuevas tecnologías no podrán garantizar la mejora general del bienestar social, y esta es una de las razones por las que el marco normativo debería ser favorable a las empresas emergentes y sociales. Las opciones de política (sin incluir las competencias necesarias para las generaciones futuras) comprenden:

- *Reinventar las organizaciones del trabajo.* El momento no podría ser peor para competir con las máquinas, pero tampoco podría ser mejor para los emprendedores con talento. Pero ¿existen suficientes oportunidades para todos estos emprendedores? ¿Estamos agotando las posibilidades de innovación? Cuando las empresas se basan en bits en lugar de en átomos (característica típica de la era digital), cada producto nuevo se añade al conjunto de elementos básicos a disposición del siguiente emprendedor, en vez de agotarse el cúmulo de ideas existente como lo hacen los minerales o las tierras de cultivo en el mundo físico²⁷. Puesto que la innovación suele depender en gran medida de la combinación y recombinación de innovaciones anteriores, cuanto más amplio y profundo sea el fondo común de ideas e individuos, mayores serán las oportunidades de innovación, sobre todo para adecuar las capacidades humanas a los constantes avances tecnológicos.

El momento no podría ser peor para competir con las máquinas, pero tampoco podría ser mejor para los emprendedores con talento

La cuestión fundamental es cómo puede utilizarse en beneficio de todas las partes interesadas el potencial humano que encierra la migración

- *Adoptar innovaciones complementarias.* Las tecnologías polivalentes, como la máquina de vapor, la electricidad y el motor de combustión interna, no solo han mejorado con el transcurso del tiempo, sino que también condujeron a innovaciones complementarias en los procesos, las empresas y las industrias que las utilizaban. Todo ello originó una larga y amplia cadena de beneficios. Muchos de los instrumentos de la actual revolución tecnológica (como las computadoras) son las tecnologías polivalentes de nuestra era, que se han combinado con redes para crear lo que se denomina tecnología de la información y las comunicaciones. No obstante, han de vincularse con innovaciones complementarias que permitan ampliar los efectos indirectos en una mayor parte de la población.

Aprovechar la migración

Las oportunidades económicas inducen a las personas a desplazarse a otras tierras en busca de trabajo y de una vida mejor. Factores de expulsión como las sequías y los conflictos también pueden provocar la migración de las personas. Los trabajadores migrantes aportan nuevos conocimientos, competencias, creatividad, innovación y experiencia, lo que hace que la migración sea mutuamente beneficiosa para los migrantes, que pueden acceder al mercado laboral, y los países de acogida, que obtienen acceso a competencias y experiencia. Además, para algunos países, los trabajadores migrantes vienen a engrosar una mano de obra que está menguando a causa de diversas transiciones demográficas. La cuestión fundamental es cómo puede utilizarse en beneficio de todas las partes interesadas el potencial humano que encierra la migración. Algunas opciones de política podrían ser las siguientes:

- *Adoptar planes bien formulados dirigidos a los trabajadores migrantes.* Dichos planes podrían abarcar la ampliación de las campañas de trabajadores de temporada en sectores como la agricultura y el turismo, la creación de un espacio seguro para un mayor número de trabajadores poco cualificados, y programas bien orientados para proporcionar empleo a los trabajadores cualificados, incluidos los profesionales. Todas estas medidas podrían desarrollarse en el contexto de acuerdos alcanzados en los países de destino a través de procesos políticos basados en debates públicos que equilibren los distintos intereses, prioridades locales y exigencias, y en conversaciones con los países de origen, los empleadores y los sindicatos. En todos estos procesos resulta fundamental aumentar la seguridad, la protección y los derechos de los trabajadores migrantes.
- *Tomar medidas en los países de origen.* Los países de origen pueden emprender iniciativas

de formación y desarrollo de competencias dirigidas a los trabajadores migrantes en ciernes e implantar programas de orientación para instruir a los migrantes acerca de las leyes, las normas y la cultura de los países de destino, así como sobre sus derechos y obligaciones.

- *Mejorar la gestión mundial de la migración.* El actual Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo, que cuenta con más de 150 países participantes, constituye una buena plataforma para abordar el desafío de la migración a través de respuestas comunes. Esta plataforma adquiere aún más importancia cuando el mundo afronta una crisis como la que azota actualmente Europa. Partiendo de este foro, se puede mejorar la gestión mundial de la migración a través de reformas pertinentes que aumenten la seguridad y las oportunidades de los migrantes en el transcurso del proceso de migración y durante su trabajo en los países de acogida.

Estrategias para garantizar el bienestar de los trabajadores

El trabajo debería mejorar el desarrollo humano, pero, como ya han puesto de manifiesto los capítulos precedentes, este vínculo no siempre es automático. Las opciones de que disponen las personas con respecto al trabajo están asimismo sujetas a innumerables influencias y la calidad del trabajo es variable. La sección anterior examinaba formas de aumentar las oportunidades de trabajo. Estas políticas se pueden complementar con otras que mejoren el bienestar de los trabajadores y amplíen las posibilidades de elección de las personas en cuanto al tipo de trabajo que realizan, ya sea remunerado o no remunerado.

El bienestar de los trabajadores engloba los derechos y beneficios de estos últimos. En lo concerniente a los derechos, son fundamentales la seguridad de los trabajadores, su participación y la libertad para expresar su opinión. En cuanto a los beneficios, destacan los ingresos y la protección social. El bienestar de los trabajadores guarda relación tanto con la calidad de su trabajo como con la calidad de sus vidas.

Garantizar los derechos y beneficios de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores constituyen también derechos humanos. Así pues, la garantía de estos derechos tiene un valor intrínseco e instrumental, ya que, por un lado, proporciona protección y seguridad a las personas, mientras que, por otro, puede ayudar a asegurar que estas mantengan un determinado nivel de ingresos, seguridad, oportunidad creativa, interacción social y demás beneficios relacionados con el trabajo.

Garantizar los derechos y beneficios de los trabajadores es esencial para reforzar la relación positiva existente entre el trabajo y el desarrollo humano y debilitar las conexiones negativas. Los vínculos positivos aseguran que los derechos y beneficios de los trabajadores trasciendan de unos buenos salarios y abarquen un entorno que fomente la productividad, la seguridad y el empoderamiento de los trabajadores. El debilitamiento de las conexiones negativas consiste en garantizar los derechos y beneficios de los trabajadores y poner fin a la explotación, los abusos, los entornos de trabajo precarios y el menoscabo de la dignidad.

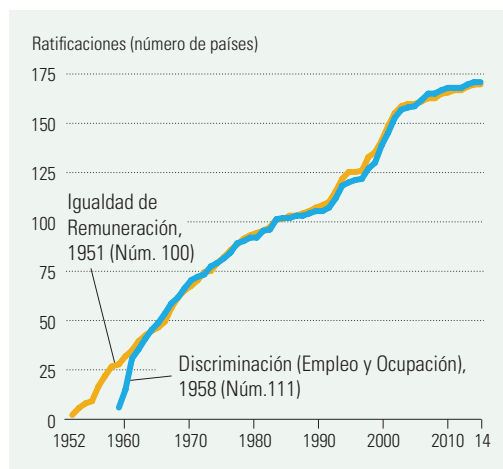
Desde arriba: elaboración de leyes y reglamentos

La legislación y la reglamentación resultan fundamentales para proteger a los millones de trabajadores de todo el mundo que ejercen actividades perjudiciales para el desarrollo humano o que trabajan en situación de alto riesgo, como se expone en el capítulo 1. Las opciones de política pueden adoptar diversas formas:

- *Concebir unas políticas adecuadas de empleo y salarios.* El seguro de desempleo y los salarios mínimos protegen a los trabajadores y les proporcionan seguridad económica, pero ambos elementos necesitan reforzarse en muchos casos. En 2013, poco más del 30% de la población activa del planeta tenía derecho legalmente a percibir prestaciones por desempleo (prestaciones en efectivo periódicas), frente al 18% en la década de 1990²⁸. Por su parte, el salario mínimo correspondía al 58% del salario medio en Asia Meridional y solo al 18% en África Subsahariana²⁹. A este respecto, cabe estudiar dos opciones de política: aumentar el salario mínimo y complementarlo con créditos tributarios de modo que los trabajadores pobres puedan disponer de unos ingresos mínimos vitales³⁰. Estas políticas no tienen por qué desalentar la inversión, ya que, al contrario de lo que cabría pensar, no se ha demostrado que la reglamentación del trabajo constituya un obstáculo primordial para la creación de empleo³¹.
- *Proteger los derechos de los trabajadores y garantizar su seguridad.* Ya existen acuerdos rectores vigentes que tratan de ayudar a mejorar la seguridad en el trabajo, a saber, los ocho convenios fundamentales sobre la libertad sindical, el trabajo forzoso, la discriminación, el trabajo infantil y los trabajadores domésticos, que juntos conforman la Carta de Derechos de los Trabajadores (véanse el gráfico 9 del *Panorama general* y la tabla A6.1 al final del capítulo). Sin embargo, es preciso que los países los respeten y garanticen su cumplimiento con los siguientes objetivos:
 - *Ratificar y aplicar los ocho convenios e informar sobre los avances en su aplicación.* Más de

GRÁFICO 6.1

Más de 170 países han ratificado el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 y el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de 1958



Fuente: OIT 2014d.

170 países han ratificado el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 y el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de 1958, pero aún hay algunos que no lo han hecho (gráfico 6.1). En 2014, 65 países —más del triple que hace 15 años— habían aprobado leyes que prohibían la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual, al menos, en parte de su territorio (gráfico 6.2)³². En caso de necesitar apoyo, la comunidad internacional debería redoblar esfuerzos en materia de asistencia técnica y financiera.

- *Crear marcos jurídicos y reforzar la legislación con miras a mejorar y proteger los derechos de los trabajadores y poner fin a todo tipo de abusos* (cuadro 6.7). Dichos marcos podrían abarcar los derechos, la seguridad, tanto personal como en el empleo, y las condiciones laborales de los trabajadores. A escala mundial, solo el 10% de los trabajadores domésticos remunerados está amparado por la misma legislación laboral general aplicable al resto de trabajadores (gráfico 6.3).

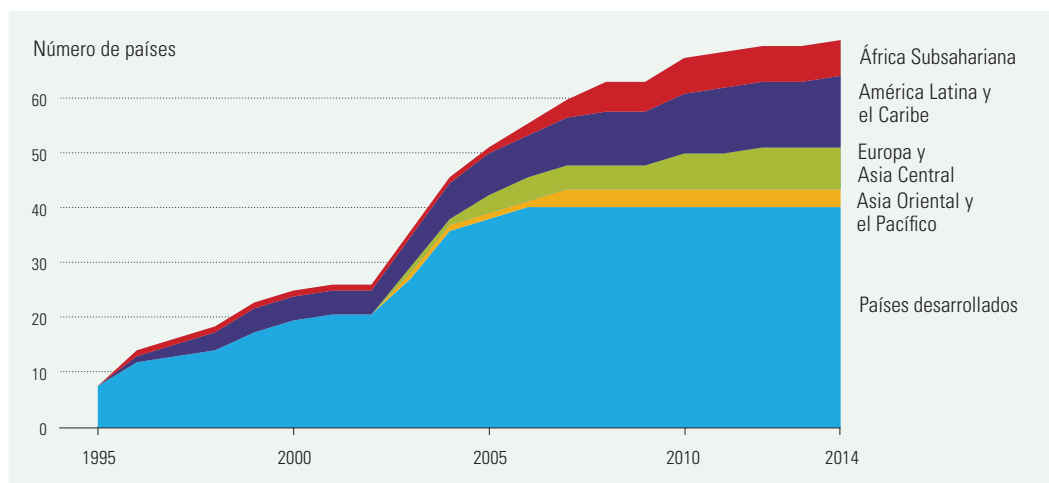
Adopción de medidas para asegurar el trabajo de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad solo están capacitadas de una forma distinta para hacer las cosas. De hecho, si se realizan las inversiones adecuadas en materia de accesibilidad y flexibilidad, las personas con discapacidad pueden contribuir en gran medida al trabajo. El lugar de trabajo podría situar a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones si los empleadores sustituyesen su enfoque caritativo y

Los derechos de los trabajadores constituyen también derechos humanos

GRÁFICO 6.2

En 2014, 65 países —más del triple que hace 15 años— habían aprobado leyes que prohibían la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual, al menos, en parte de su territorio



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de ILGA (2014).

CUADRO 6.7

Protección de los derechos de los trabajadores sexuales

La protección de los derechos de los trabajadores sexuales, la garantía de su salud y seguridad y su defensa ante la violencia constituyen prioridades básicas de actuación. Asimismo, la integración del trabajo sexual en el marco de la legislación laboral permite que dicha actividad quede sujeta al mismo control y seguimiento que otros tipos de trabajo forzoso.

En 2003, Nueva Zelanda aprobó la Ley de Reforma de la Prostitución, que ha despenalizado por completo el trabajo sexual en el país y ha establecido salvaguardas para garantizar la seguridad y la salud

de los trabajadores sexuales y sus clientes. Esta ley garantiza el acceso de los trabajadores sexuales a la justicia y posibilita la negociación con los clientes y la elección de estos, y también ha mejorado las relaciones con la policía y los profesionales sanitarios. De la información recabada en el país se desprende que el apoyo a los trabajadores sexuales les permite organizar y reforzar su capacidad de defender y promover los intereses de su comunidad, además de mejorar las condiciones laborales y la seguridad de los trabajadores¹.

Nota:

1. Barnett 2007.

Fuente: Grupo sobre el VIH/SIDA del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Las personas con discapacidad solo están capacitadas de una forma distinta para hacer las cosas

asistencial por uno de inversión³³. Entre las opciones de política se incluyen las siguientes:

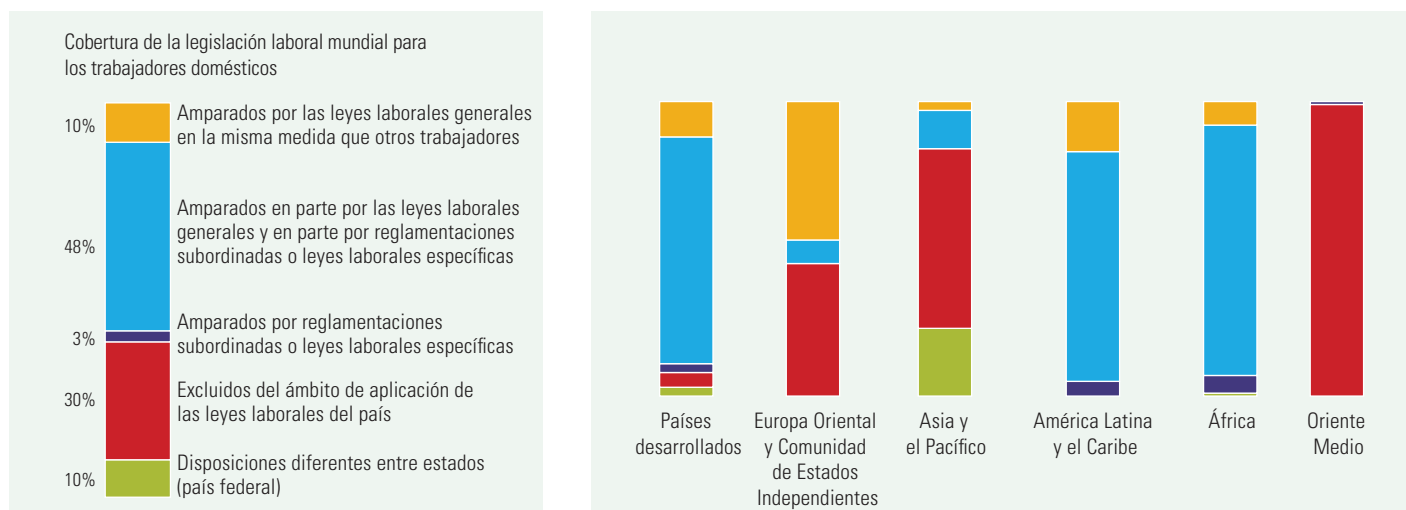
- *Facilitar un entorno que favorezca la productividad de las personas con discapacidad.* Las personas con discapacidad tienen dificultades para encontrar trabajo y conservarlo debido, entre otros factores, a las percepciones negativas, las normas culturales, los problemas de transporte y la accesibilidad a recursos e instalaciones. Si se introdujesen cambios en los flujos de información y las infraestructuras, se podría facilitar el acceso de las personas con discapacidad al trabajo y los empleadores podrían aprovechar una gran reserva de ingenio humano.
- *Fomentar cambios de comportamiento a favor de las personas con discapacidad.* Resulta fundamental

cambiar las percepciones y normas sociales para aceptar que las personas con discapacidad están capacitadas de otro modo y darles una buena oportunidad de trabajar. Estos cambios tendrán que ir acompañados de marcos jurídicos que combatan la discriminación de las personas con discapacidad.

- *Potenciar las capacidades y las oportunidades.* A tal efecto, se pueden ofrecer programas de formación profesional y desarrollo de competencias a las personas con discapacidad, un mayor acceso a recursos productivos, como financiación para trabajar por cuenta propia, e información a través de los dispositivos móviles oportunos.
- *Garantizar la accesibilidad.* Se deben tomar las medidas necesarias para mejorar el transporte de ida

GRÁFICO 6.3

A nivel mundial, solo el 10% de los trabajadores domésticos remunerados está amparado por la misma legislación laboral general aplicable al resto de trabajadores (2010)



Fuente: OIT 2013b.

y vuelta al trabajo, así como el acceso a instalaciones y a locales de oficinas, lugares de trabajo y equipos adaptados a las personas con discapacidad.

- **Adoptar la tecnología adecuada.** La tecnología puede potenciar las capacidades de las personas con discapacidad. Sin embargo, en muchos países de ingresos bajos, solo entre el 5% y el 15% de las personas que necesitan dispositivos y tecnologías de apoyo tienen acceso a ellos³⁴.
- **Poner en marcha programas de acción afirmativa.** A fin de garantizar la disponibilidad de empleos para las personas con discapacidad, es preciso realizar intervenciones de carácter específico. En este sentido, los programas de acción afirmativa (por ejemplo, el uso de cupos) reservan empleos para las personas con discapacidad y brindan al resto de la sociedad la oportunidad de ser testigos de sus capacidades y logros, lo que podría influir de forma positiva en el cambio de las normas sociales, los prejuicios y las actitudes ante las personas con discapacidad.
- **Utilizar los macrodatos, pero con cautela.** La recopilación y movilización de datos para observar las tendencias de las personas con discapacidad en el empleo pueden ayudar a orientar la formulación de políticas. Los macrodatos pueden servir para detectar discriminaciones en el mercado laboral y, en su caso, activar políticas correctivas. No obstante, existen algunos riesgos. Por ejemplo, la utilización de algoritmos que recomiendan candidatos a los empleadores (sobre la base de indicadores de rendimiento o interés histórico, aparte de toda la demás información disponible) podría reproducir los prejuicios y aprensiones

existentes en materia de género, raza y clase social (que pueden inferirse de la información de las redes sociales) y, de este modo, situar en desventaja a las personas pertenecientes a grupos históricamente desfavorecidos.

Planteamiento a escala transfronteriza de los derechos y la seguridad de los trabajadores

La actuación transfronteriza reviste una importancia crucial en un mundo globalizado en el que tanto el trabajo como los trabajadores atraviesan fronteras. Las medidas en este sentido podrían abarcar:

- **Elaborar un marco regulador sólido sobre la base de los convenios internacionales en materia laboral con objeto de facilitar la circulación transfronteriza de los trabajadores y ayudarlos a recoger los frutos de su trabajo.** Por ejemplo, en el caso de los trabajadores migrantes, este marco podría racionalizar la migración de los trabajadores por medios legales y asegurar la transferencia eficiente de las remesas para ayudar a aprovechar eficazmente estos recursos. También podría establecer directrices y normas concretas sobre las condiciones laborales, como la jornada de trabajo, el sueldo y la seguridad de estos trabajadores migrantes, incluidos los que se dedican al trabajo doméstico remunerado. Con frecuencia estos marcos se negocian bilateralmente, pero un planteamiento multinacional o subregional serviría para acordar una serie de directrices y normas vinculantes. Si se formulan adecuadamente, estos marcos pueden constituir verdaderos bienes públicos a escala regional o subregional.

La actuación transfronteriza reviste una importancia crucial en un mundo globalizado en el que tanto el trabajo como los trabajadores atraviesan fronteras

Los marcos pueden ampliarse a los migrantes económicos, que asumen todo tipo de riesgos (por ejemplo, al tratar de cruzar mares y océanos en embarcaciones sobrecargadas y no aptas para la navegación) para desplazarse de África Subsahariana a Europa y de Asia Meridional a Asia Sudoriental. A medida que aumente la movilidad y la gente siga asumiendo riesgos, podrán añadirse disposiciones (por ejemplo, para otorgar prioridad a la seguridad o instaurar cupos nacionales de migrantes) en dichos marcos.

- *Crear cámaras de compensación de remesas y bancos de remesas a nivel subregional que tengan conexiones con los países exportadores de mano de obra.* Dichas entidades pueden garantizar transferencias eficientes y baratas de recursos, así como la protección del dinero que tanto les ha costado ganar a los trabajadores migrantes.
- *Prestar más apoyo a los países de origen para instruir a los trabajadores domésticos migrantes sobre sus derechos y brindar asistencia en caso de abusos y explotación.* Los gobiernos de los países de destino deberían aplicar contratos formales y leyes de protección laboral a los trabajadores domésticos migrantes. Asimismo, deberían aliviar las restricciones en materia de visados impuestas a los familiares y facilitar la integración de los niños y niñas migrantes en los sistemas educativos nacionales para evitar la separación innecesaria de las familias.

Desde abajo: promoción de las acciones colectivas y del sindicalismo

Las acciones colectivas han fortalecido los vínculos entre el trabajo y el desarrollo humano, en particular mediante el aumento de las retribuciones y la seguridad social, y la protección contra los peligros para la salud

derivados del trabajo. Las acciones colectivas han sido fundamentales para establecer unos valores comunes y fomentar la solidaridad entre los trabajadores, lo que potencia la capacidad de los individuos para actuar y la libertad para expresar su opinión.

La globalización, la revolución tecnológica y los cambios en los mercados laborales están creando nuevas formas de trabajar, y es evidente que en este nuevo y complejo contexto tal vez sea preciso estudiar políticas alternativas para promover la acción colectiva, como:

- *Reformas de la acción colectiva.* Las reformas de la gobernanza que reafirman los estándares laborales, permiten la negociación colectiva de los trabajadores y otorgan a todas las partes interesadas —trabajadores, gerentes y accionistas— voz y voto en las decisiones sobre la retribución de los directivos pueden mejorar la remuneración del trabajo y potenciar la capacidad de los trabajadores para expresar su opinión
- *Nuevas formas de acción colectiva.* Distintos tipos de trabajo exigen distintos tipos de organizaciones de trabajadores. Algunos ejemplos de las entidades existentes son organizaciones informales de trabajadores, como la Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia de la India; organizaciones transnacionales de trabajadores, como la Confederación Sindical Internacional; y organismos para proteger a los trabajadores inmigrantes y los trabajadores domésticos, como la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (cuadro 6.8). Sin embargo, muchos trabajadores siguen sin tener voz ni voto, y hay mucho margen para la innovación en las organizaciones colectivas de modo que reflejen los retos y entornos del trabajador moderno.

Las acciones colectivas han fortalecido los vínculos entre el trabajo y el desarrollo humano

CUADRO 6.8

La Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia: el mayor sindicato de trabajadores del sector informal del mundo

La Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia (Self-Employed Women's Association) agrupa a cerca de 2 millones de trabajadoras pobres de diversos ámbitos profesionales y ocupaciones, y de todas las religiones y castas, en 10 estados de la India. Es también una de las organizaciones de trabajadores del sector informal más influyentes del mundo y ha contribuido a la adopción de políticas, normas y prácticas en todos los niveles.

La asociación hace hincapié en la autosuficiencia, tanto individual como colectiva, y promueve la organización en torno a cuatro fuentes de seguridad: el trabajo, los ingresos, los alimentos y la seguridad social. Se trata principalmente de un sindicato, pero participa en un amplio abanico de intervenciones en materias como la capacitación de dirigentes, la

negociación colectiva, la promoción de políticas, los servicios financieros (ahorros, préstamos y seguros) y sociales, la vivienda y los servicios básicos de infraestructura, así como en el terreno de la formación y el desarrollo de capacidades.

La asociación tiene por objeto alzar la voz de sus miembros a través de su representación en diferentes ámbitos mediante el desarrollo de su capacidad y la creación de oportunidades para que participen en los ayuntamientos; en los organismos de planificación municipales, estatales y nacionales; en los consejos tripartitos; en los consejos de salarios mínimos y otras juntas consultivas; en las asociaciones sectoriales de empresas; y en las federaciones sindicales locales, estatales y nacionales.

Fuente: Chen, Bonner y Carré 2015.

- *Acciones colectivas innovadoras para trabajadores flexibles.* Es preciso emprender acciones y crear entidades que protejan los derechos e intereses de los trabajadores en la denominada *gig economy* o economía de los pequeños encargos, que abarca, entre otros, a los *crowdworkers* o trabajadores externalizados con microempleos. Un buen ejemplo es el Sindicato de Trabajadores por Cuenta Propia, que cuenta con 250.000 contratistas independientes. En los Estados Unidos hay 53 millones de trabajadores independientes, que representan el 40% de la población activa del país. Cerca de una décima parte de dichos trabajadores son temporeros, es decir, trabajan para un empleador por contrata³⁵. Aunque se encuentran geográficamente dispersos, los trabajadores externalizados están desarrollando versiones digitales de solidaridad mutua y en el lugar de trabajo.
- *Movimientos sociales a través de protestas y manifestaciones.* La capacidad de actuación de los trabajadores se refleja en el creciente número de movimientos sociales que tienen lugar en el planeta, muchos de los cuales se basan en reivindicaciones de empleos, mejores condiciones de trabajo y mayores salarios. A menos que el empleo y las necesidades de los trabajadores ocupen un lugar prioritario en las políticas, muchos países podrían enfrentarse a largos e insostenibles períodos de malestar social.
- *Nueva tecnología de la información y las comunicaciones.* La tecnología puede servir para movilizar a los trabajadores, ya que permite a las personas con acceso a las redes sociales comunicarse y organizarse con otros, con independencia de su ubicación. Asimismo, puede movilizar apoyo para los trabajadores y concienciar a la población acerca de las condiciones de trabajo existentes, en particular mediante la difusión de casos concretos y el seguimiento de las actividades de las empresas. La Campaña Ropa Limpia es un ejemplo de coalición de trabajadores y organizaciones no gubernamentales locales a través de Internet³⁶.
- *Refuerzo de la actuación estatal.* Las consultas tripartitas entre gobiernos, empleadores y trabajadores han caracterizado desde hace tiempo la reglamentación del trabajo, pero en los últimos años la balanza se ha inclinado hacia el diálogo entre los trabajadores y los empleadores, con menos intervención del Estado. Teniendo en cuenta que la capacidad de actuación de los trabajadores ha disminuido y que el malestar social ha aumentado, es preciso que los gobiernos desempeñen un mayor papel en los acuerdos tripartitos.

Con miras no solo a garantizar los derechos de los trabajadores, su participación y su libertad para expresar

su opinión, sino también a fijar unos objetivos sociales más amplios, como la cohesión social, la estabilidad y el desarrollo, es necesario promover la acción colectiva a través de las instituciones existentes (como los sindicatos) y buscar mecanismos institucionales alternativos. De no existir tales mecanismos, o si las instituciones existentes pierden su fortaleza, podría mermar el bienestar de los trabajadores, o podrían producirse altercados políticos con repercusiones negativas en las sociedades. Un estudio basado en datos de panel de 100 países desarrollados y en desarrollo durante el período comprendido entre 1985 y 2002 revela que los derechos laborales colectivos (medidos según el índice de derechos laborales colectivos) guardan relación con una menor desigualdad de ingresos³⁷. Por tanto, en aras de lograr una sociedad más sana, todas las partes interesadas deberían trabajar con miras a fortalecer unas instituciones que defiendan el bienestar de los trabajadores.

Ampliar la protección social

La protección social es un concepto más amplio que los de seguridad social, asistencia social o red de seguridad social: combina los tres sistemas y es fundamental para aumentar el bienestar de los trabajadores y mejorar las opciones que se presentan a las personas en su vida laboral. En la actualidad, solo el 27% de la población mundial cuenta con un sistema de protección social integral. Dicho de otro modo, el 73% de la población, es decir, cerca de 5.200 millones de personas, carece de acceso a una protección social integral³⁸. La mayoría de los países de ingresos medianos y algunos de ingresos más bajos han ampliado sus sistemas en los últimos años, aunque algunos de estos avances no se han plasmado plenamente en la legislación o no han obtenido financiación. En los países desarrollados, a pesar de las crecientes reivindicaciones en materia de protección social de los últimos años, la crisis financiera de 2008 trajo consigo un recorte generalizado de las prestaciones sociales. Por ejemplo, las personas mayores perciben ahora menores pensiones en, al menos, 14 países europeos³⁹.

Medidas para aumentar la protección social

Entre las opciones de política para ampliar la protección social y mejorar los vínculos entre el trabajo y el desarrollo humano figuran las siguientes:

- *Elaborar programas de protección social bien definidos y orientados y aplicarlos adecuadamente.* Cabe razonablemente la posibilidad de proporcionar a todos los ciudadanos un conjunto básico y módico de garantías de seguridad social mediante transferencias sociales en efectivo y en especie. El costo de establecer tal mínimo que incluya un plan de pensiones universal, atención sanitaria básica, prestaciones por hijos a cargo

En la actualidad, solo el 27% de la población mundial cuenta con un sistema de protección social integral

Las medidas de protección social, si se combinan con políticas del mercado de trabajo, favorecen la creación de empleo

y un plan de empleo oscilaría entre un 4% del producto interno bruto (PIB) en la India y un 11% del PIB en Burkina Faso⁴⁰. Se pueden movilizar recursos mediante la adopción de impuestos progresivos, la reestructuración del gasto, la supresión de subsidios y la ampliación de los regímenes contributivos mediante la captación de más trabajadores del sector formal.

- *Combinar la protección social con estrategias de trabajo adecuadas.* Los programas proporcionarían trabajo a personas pobres y actuarían como una red de seguridad social. Si bien existe la posibilidad de que la protección social desincentive el trabajo remunerado, parece haber consenso en que las medidas de protección social en sí mismas no provocan necesariamente el incremento de la desocupación, y pueden, en especial si se combinan con políticas del mercado de trabajo, favorecer la creación de empleo. Lo ideal es que creen trabajo, reduzcan la pobreza y protejan a las personas ante las posibles convulsiones, como en el caso del proyecto Oportunidades de Empleo Rural para Bienes Públicos en Bangladesh (cuadro 6.9). La vinculación de la protección social (en particular de las prestaciones por desempleo) a la formación y la asistencia en la búsqueda de empleo contribuye asimismo a la reinserción laboral de los trabajadores desempleados.

Por consiguiente, procede adoptar dos tipos de medidas: medidas compensatorias en la protección social y medidas correctivas en el mercado laboral. A este respecto, con vistas a configurar los futuros sistemas de protección social resulta esencial mejorar otras condiciones del mercado laboral relacionadas con los

trabajadores, la participación y los sueldos, en particular en lo que respecta a las desigualdades que sufren los grupos desfavorecidos de trabajadores, como los jóvenes y las mujeres.

- *Proporcionar unos ingresos mínimos vitales.* Unos ingresos mínimos vitales proporcionarían una renta básica a todo el mundo (renta de ciudadanía), con independencia del mercado de trabajo. La idea de unos ingresos mínimos vitales adquiere mayor relevancia en el cambiante mundo laboral actual, ya que la automatización podría dejar sin empleo a muchos trabajadores debido a la naturaleza cambiante de los empleos y a que muchos de estos podrían llegar a desaparecer (hasta un 50% de los empleos existentes podrían peligrar en los próximos 20 años)⁴¹. Una posible solución que, además, incrementaría la capacidad de las personas para concentrar su tiempo en formas de trabajo no remunerado que permitieran mejorar el desarrollo humano, sería proporcionar a todos los ciudadanos un crédito tributario incondicional, que podría aumentar a medida que disminuyan los rendimientos del trabajo remunerado. Pueden plantearse dos objeciones a la idea de unos ingresos mínimos vitales: las sociedades son demasiado pobres para permitirse y desincentivarían el trabajo. La primera objeción no es aplicable en las economías avanzadas, y la segunda es irrelevante porque el objetivo de esta medida no es incentivar el trabajo remunerado, sino permitir a las personas vivir sin él.
- *Adaptar a los contextos locales los programas de protección social que hayan dado buenos resultados.* Los programas de transferencias de efectivo

CUADRO 6.9

Oportunidades de Empleo Rural para Bienes Públicos en Bangladesh

La pobreza afecta a millones de ciudadanos de Bangladesh, sobre todo a los habitantes de zonas rurales y a los hogares encabezados por mujeres. El proyecto Oportunidades de Empleo Rural para Bienes Públicos, que ayuda a estos hogares, se puso en marcha en seis distritos afectados por la inseguridad alimentaria con el apoyo de los *union parishads*, el nivel más bajo de gobierno local.

El proyecto proporcionaba dos años de empleo a las mujeres indigentes y empleo a los trabajadores ocasionales durante los períodos de escasez, ofreciéndoles una red de seguridad. Las mujeres también realizaron cursos de formación en materias sociales y jurídicas, así como de igualdad de género, derechos humanos, atención primaria de la salud, nutrición y generación de ingresos. Entre 2008 y 2012 se contrató a 25.000 mujeres por un período

de 2 años y se crearon 500.000 jornadas de trabajo para trabajadores ocasionales. Además, recibieron formación más de 11.000 mujeres.

De 2009 a 2012, diversos equipos de mujeres repararon 12.000 kilómetros de caminos rurales principales de la parte oriental del país en tareas de mantenimiento y rehabilitación tras las inundaciones. Del jornal individual de 100 taka (cerca de 1,25 dólares estadounidenses), cada mujer está obligada a ahorrar 30 taka. Durante 2010 y 2011 cada mujer ganó 51.100 taka en efectivo y ahorró 21.900 taka, que se ingresaron en una cuenta bancaria local de ahorro abierta en el marco del proyecto. Además, al finalizar el proyecto cada mujer recibió una bonificación de 5.200 taka, por lo que el ahorro total acumulado gracias a este ascendió a 27.100 taka.

Fuente: EuropeAid 2012.

o transferencias monetarias condicionadas han aportado una protección social eficaz, en particular en América Latina (por ejemplo, Bolsa Familia en Brasil y Oportunidades, actualmente denominada Prospera, en México), y muchos se han reproducido en otras partes del mundo (África Subsahariana). Estos programas prestan apoyo financiero a las familias pobres y crean capacidades humanas al aumentar los fondos para la escolarización y la atención sanitaria de los niños. Los distintos tipos de transferencias monetarias condicionadas también han servido para afrontar los riesgos del mercado laboral relacionados con la crisis, como en el caso de la crisis de los precios del café en Nicaragua.

- *Poner en marcha programas de garantía de empleo directo.* Varios países han optado por ofrecer garantías de empleo en lugar de transferencias de efectivo o transferencias monetarias condicionadas. Algunos ejemplos son el programa Jefes de Hogar en Argentina y el Programa de Empleo Karnali a escala regional en Nepal⁴², si bien el más conocido es el Programa Nacional de Garantía del Empleo Rural en la India (cuadro 6.10).

Intervenciones en favor de los ancianos

Debe darse prioridad al refuerzo de la protección social de las personas de edad avanzada, en particular con vistas a brindarles la posibilidad de jubilación o de reducción de su trabajo remunerado. Entre las opciones de política figuran:

- *Ampliar los sistemas de pensiones sociales básicas no contributivas.* Entre 1990 y 2011, el número de países que contaban con sistemas de pensiones

sociales básicas no contributivas y específicas aumentó en más del doble: de 10 a 21 en el caso de los sistemas básicos y de 20 a 46 en el caso de los específicos⁴³. Los regímenes no contributivos destinados a reducir al mínimo la pobreza de las personas de edad avanzada son solo el primer paso: los programas han de estar bien financiados y dotados de unas normas y unas instituciones que permitan la gestión eficiente de los recursos.

- *Estudiar la posibilidad de implantar sistemas de pensiones contributivas de capitalización.* Esta modalidad —en la que las pensiones se financian con el ahorro acumulado anteriormente— ha resurgido en los últimos años. En 2011 disponían de este tipo de programas 34 países en desarrollo, frente a los 5 de 1990, a raíz del primer programa implantado en Chile en 1981⁴⁴. Dos decenios después, surgieron dificultades en Chile, y el país acometió una reforma integral basada en un nuevo “pilar solidario” (cuadro 6.11). Otros países (Argentina y Bolivia) también han introducido cambios drásticos en sus sistemas⁴⁵.
- *Financiar pensiones sociales para las personas de edad avanzada.* Es posible obtener dicha financiación a través del aumento de las cotizaciones a los sistemas de pensiones y de la introducción de importantes mejoras en los sistemas a un costo razonable, y ambas son opciones realistas. Por ejemplo, en América Latina, un sistema no contributivo equivalente al 10% del PIB per cápita (para eliminar la pobreza entre las personas de edad avanzada), más subsidios para complementar el pilar contributivo, costaría aproximadamente entre un 1,4% y un 2,5% del PIB⁴⁶.

Debe darse prioridad al refuerzo de la protección social de las personas de edad avanzada

CUADRO 6.10

El Programa Nacional de Garantía del Empleo Rural en la India: todo un hito

La Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural “Mahatma Gandhi” se promulgó en 2005 con objeto de implantar un ambicioso programa de creación de empleo basado en la demanda que beneficiaría a la población pobre de las zonas rurales a través de proyectos de mejora de la productividad agrícola y mitigación de la degradación de las tierras. El programa garantiza a los hogares rurales 100 días de trabajo manual no cualificado.

Las evaluaciones efectuadas han constatado que, a medida que se fueron renovando los sucesivos programas de empleo, la creación de empleo se incrementó desde menos de 1.000 millones de jornadas de trabajo entre 20 millones de hogares en el primer año de ejecución, 2006/2007, hasta 2.500 millones entre 50 millones de hogares en 2010/2011. En una

simulación se estimó que el PIB aumentaría entre un 0,02% y un 0,03%, que los ingresos del trabajo se incrementarían en cerca de 700 millones de rupias y que el bienestar de los hogares más pobres (medido según el consumo ajustado por el método de Slutski en relación con el consumo inicial) ascendería hasta el 8%. También se beneficiarían las personas pertenecientes a las tribus o castas registradas.

No obstante, las evaluaciones también han revelado que los efectos del programa son desiguales entre los habitantes urbanos y los rurales, los hombres y las mujeres, los colectivos acomodados y los menos favorecidos, y los grupos con mayor y menor nivel educativo. El programa es de una magnitud sin precedentes a escala nacional e internacional, lo que plantea importantes dificultades de diseño y gestión.

Fuente: Zepeda y otros 2013.

CUADRO 6.11

Las reformas de la reforma de Chile: más solidaridad, más cotizaciones

En 1981, Chile fue el primer país en adoptar un régimen contributivo de capitalización individual. Pero tras dos decenios de aplicación, empezaron a surgir problemas relacionados con los beneficiarios: demasiados pocos cotizantes, bajo nivel y baja densidad de cotizaciones y amplios desequilibrios de género. Ante esta situación, el Gobierno puso en marcha una reforma integral en 2008.

Algunos de los principales puntos de la nueva arquitectura fueron una pensión básica universal para las personas sin cotizaciones significativas (en cuanto a tiempo) y sin una acumulación suficiente de recursos a la edad de 65 años (ampliado a las personas con discapacidad); una cotización solidaria a la seguridad social que complementa el ahorro destinado a las pensiones por parte de los cotizantes (para las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad); la cotización obligatoria de los trabajadores autónomos (que se completará en 2018), impuesta a través del

régimen tributario; unos mecanismos más sólidos de ahorro voluntario complementario; y subsidios a la cotización de trabajadores jóvenes (con vistas a incentivar la participación temprana en el sistema) y para los empleadores de trabajadores jóvenes (a fin de incentivar la contratación de esta mano de obra), dirigidos a jóvenes de entre 18 y 35 años de edad con salarios bajos.

En 2009 se añadió un nuevo derecho para las mujeres con objeto de compensar las desigualdades existentes en el mercado laboral: cada mujer recibirá en su cuenta de capitalización una bonificación equivalente a 18 meses de cotización sobre la base del salario mínimo por cada hijo que tenga. El costo público estimado del sistema reformado asciende al 2,5% del PIB al año. En 2015, una Comisión Presidencial Internacional presentó una evaluación del sistema y propuestas para subsanar sus deficiencias.

Fuente: Bosch, Melguizo y Pagés 2013; Uthoff 2015.

Combatir las desigualdades

Para poder sostener el progreso humano en el cambiante mundo del trabajo es preciso abordar los desafíos estructurales existentes, como las desigualdades. Como ya se ha señalado en el capítulo 3, los trabajadores obtienen cada vez una menor porción de los ingresos totales a escala mundial a pesar del marcado aumento del rendimiento del capital. También se observa una importante desigualdad de oportunidades, como destaca el capítulo 1. El trabajo parece englobar un sinnúmero de desigualdades que podrían verse agravadas en ausencia de intervenciones normativas. Las crecientes desigualdades suponen una amenaza para el desarrollo humano porque generan disparidades en materia de capacidades y opciones.

Las desigualdades de resultados y oportunidades podrían reducirse mediante la concentración en los siguientes objetivos:

- *Formular y aplicar estrategias de empleo en favor de los pobres.* Un problema fundamental es que la desigualdad se reproduce y, por ende, es importante que las estrategias de empleo favorezcan a los pobres. Entre las posibles opciones figuran la creación de empleo en los sectores en los que trabaja la mayoría de la población pobre; un mejor acceso de los hogares pobres a los servicios sociales básicos relacionados con la salud, la educación, el agua potable y el saneamiento; y el acceso a recursos productivos como los insumos, el crédito y la financiación. También pueden estudiarse los subsidios, los gastos específicos y los mecanismos de fijación de precios.

- *Prestar apoyo complementario.* Esto podría efectuarse a través de los servicios de comercialización, las inversiones en infraestructura física (en particular en las carreteras secundarias de las zonas rurales), los servicios de extensión y las tecnologías intensivas en mano de obra. Con los incentivos adecuados, se podría alentar al sector privado a que desempeñara un papel importante en la construcción y explotación de infraestructura física. Por ejemplo, en Brasil se activó un paquete de infraestructuras por valor de 65.000 millones de dólares (cerca del 3,5% del PIB) para construir, mediante un sistema de concesiones al sector privado, 7.000 kilómetros de carreteras, vías férreas y puertos, entre otras cosas⁴⁷. Estas inversiones generarán de inmediato trabajo para personal poco cualificado, lo que tendrá efectos en la pobreza y la desigualdad.
- *Regular el sector financiero para reducir los efectos regresivos de los ciclos.* Por ejemplo, el aumento de la inversión en activos fijos produce un desarrollo sostenido para empresas y trabajadores, mientras que una mayor inversión financiera puede resultar menos estable y menos propensa a generar empleos. Un entorno macroeconómico más estable puede favorecer una distribución “productivista” en lugar de “financierista” de la riqueza, promoviendo así la inversión en la economía real, y crear empleo⁴⁸.
- *Eliminar las asimetrías entre la movilidad de la mano de obra y la del capital.* La movilidad de la mano de obra no es equiparable a la del capital debido a las diferencias intrínsecas existentes entre ellas, pero también a las políticas aplicadas: los países industriales promueven la movilidad

Para poder sostener el progreso humano en el cambiante mundo del trabajo es preciso abordar los desafíos estructurales existentes, como las desigualdades

del capital pero desalientan la movilidad de la mano de obra. No obstante, la regulación de los movimientos del capital puede reducir la inestabilidad macroeconómica y la trampa del estancamiento de las rentas medias en los países en desarrollo al trasladarse el capital al extranjero cuando los salarios son demasiado elevados. Las políticas de migración abordadas en otros apartados del capítulo pueden, como mínimo, reducir los riesgos de la migración.

La desigualdad posee también una dimensión política. Para combatir la desigualdad es preciso equilibrar la actual distribución de los frutos del desarrollo. Es inevitable encontrarse con la oposición de las partes que se benefician del modelo de distribución actual, pero si se permite que la desigualdad crezca, se podría llegar a comprometer el *statu quo* del propio sistema. Así pues, han de adoptarse una serie de medidas de democratización, reparto de beneficios y políticas distributivas en materia de transferencias.

- *Democratización de la educación, en particular en el nivel terciario, a escala tanto nacional como internacional.* Los países imponen elevados costos a la educación terciaria, que no siempre se distribuyen de forma equitativa entre la población⁴⁹. Esta situación se observa tanto dentro de los países (ya que la mayoría de los trabajadores que tienen educación terciaria proceden de familias con ingresos altos) como entre ellos (pues los países que presentan mayores niveles y aumentos en la educación terciaria tienen un perfil industrial). En un mundo que exige

cualificaciones para trabajar, las desigualdades en materia de educación terciaria pueden reforzar las desigualdades de acceso al trabajo y a las prestaciones sociales y económicas conexas. Los montenegrinos comprenden lo necesaria que es la igualdad de acceso a la educación terciaria y apoyan políticas en este sentido (cuadro 6.12).

- *Participación de los empleados en los beneficios y la propiedad de la empresa.* La participación de los empleados en los beneficios y en el capital social de las empresas puede reducir la desigualdad en la distribución de los ingresos. Aparte de reducir la desigualdad, los programas de este tipo, combinados con un aumento de la formación y de la seguridad en el empleo, pueden incrementar la productividad y beneficiar a los trabajadores⁵⁰. Aun así, la participación en los beneficios es la excepción y no la norma. En la Unión Europea, menos del 30% de las empresas ofrecen participación en los beneficios y menos del 10% de los trabajadores posee acciones de su propia empresa⁵¹.
- *Adopción y cumplimiento de políticas distributivas.* Estas políticas podrían, entre otros aspectos, abarcar impuestos progresivos sobre la renta y la riqueza, reglamentaciones para reducir la extracción de rentas, una regulación más estricta (en particular de las finanzas) y un gasto público dirigido a los pobres. En muchos países (por ejemplo, en Senegal), los programas de almuerzo escolar han ayudado a abordar los problemas de hambre y nutrición de los niños de los hogares más pobres y han reducido

La participación de los empleados en los beneficios y en el capital social de las empresas puede reducir la desigualdad en la distribución de los ingresos

CUADRO 6.12

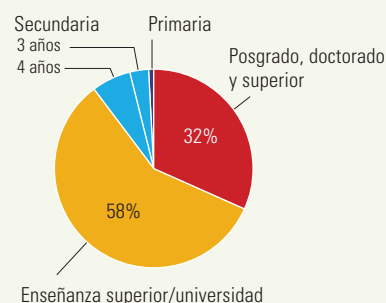
Cómo valoran los montenegrinos la educación terciaria

La densidad universitaria en Montenegro ha llegado a ser comparable o incluso superior a la de otros países de la región. Los resultados de una encuesta ciudadana del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo realizada en 2011 confirman que los montenegrinos otorgan un gran valor a la finalización de la educación superior. Cuando se les preguntó: "En su opinión, ¿qué tipo de educación sería el más adecuado para sus hijos/nietos?", en torno al 60% de los encuestados consideró que la educación superior era la más adecuada y el 32% mencionó los programas de posgrado y doctorado.

El Gobierno hace hincapié en el papel de la educación superior en el desarrollo del capital humano. Se ha incrementado el presupuesto general destinado al sector y se han adoptado estrategias de educación basadas en la premisa de la igualdad de derechos y los derechos de los estudiantes. La finalidad principal de estas medidas es garantizar que el sistema educativo

contribuya a la creación de conocimiento para el desarrollo personal y social, es decir, fomentar las competencias necesarias con vistas a favorecer el progreso económico y la participación activa en la comunidad política democrática, así como la prosperidad en un mundo en rápida y constante evolución en todos los niveles.

¿Qué tipo de educación es el más apropiado?



Fuente: PNUD 2013c.

CUADRO 6.13

Bolsa Familia, el programa de transferencias monetarias condicionadas de Brasil

Bolsa Familia es uno de los programas de transferencias monetarias condicionadas más importantes del mundo, del cual se benefician 13,8 millones de hogares. En 2012 abarcaba al 26% de la población de todos sus municipios, y en 2013 contó con un presupuesto de 10.750 millones de dólares —el 0,53% del PIB—. Se encuentra totalmente financiado mediante ingresos públicos generales con cargo al presupuesto de la seguridad social¹.

Los principales objetivos del programa son reducir la pobreza, fomentar la seguridad alimentaria, romper el ciclo intergeneracional de la pobreza a través de la acumulación de capital humano y ampliar el acceso a los servicios públicos, en especial la sanidad, la educación y la asistencia social. Las mujeres son las beneficiarias del programa y las encargadas de cumplir las condiciones: visitas periódicas a dispensarios, asistencia de las mujeres embarazadas y lactantes a las visitas prenatales y posnatales programadas, asistencia a actividades educativas en materia de salud y nutrición, vacunación completa de los niños menores de 7 años y reconocimientos médicos rutinarios y vigilancia del crecimiento.

Desde la puesta en marcha del programa han salido de la pobreza extrema 5 millones de brasileños, y en 2009 el programa había reducido el índice de pobreza en aproximadamente 8 puntos porcentuales². Asimismo, se le atribuye un aumento de la tasa de matriculación de 5,5 puntos porcentuales en los primeros cuatro cursos y de 6,5 puntos porcentuales en los cursos de quinto a octavo, aunque su efecto no ha sido tan bueno en lo que respecta a las tasas de abandono escolar. Durante el período 2001-2009, el promedio de años de escolaridad en Brasil aumentó de 6,8 a 8,3, si bien el índice de Gini relativo a los años de escolaridad descendió de 0,347 a 0,288³.

Pese a las preocupaciones iniciales por la posibilidad de que las transferencias de efectivo a los hogares pobres redujeran la oferta de mano de obra y la tasa de ocupación de estos, la experiencia ha sido más alentadora. Bolsa Familia ha hecho posible el incremento de la tasa de ocupación de la población económicamente activa, una reducción de las tasas de inactividad y de informalidad, un aumento del porcentaje de trabajadores que cotizan a la seguridad social y la subida del salario medio por hora en la ocupación principal⁴.

Notas

1. Fultz y Francis 2013. 2. Soares 2012. 3. Glewwe y Kassouf 2008. 4. Machado y otros 2011.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

CUADRO 6.14

Medidas propuestas para reducir las desigualdades

- El Estado debería prestar más atención a los monopolios y a la política de competencia.
- Se debería reforzar el papel de los sindicatos para que puedan representar mejor los intereses de los trabajadores.
- El Estado debería ofrecer empleos públicos con salario mínimo a aquellos que los soliciten, en ámbitos como el servicio de comidas a domicilio y el cuidado de ancianos y de niños, entre otros.
- Además de un salario mínimo, debería existir un marco que limite las retribuciones máximas. Algunas empresas han decretado voluntariamente que la retribución de los directivos no debería sobrepasar en más de 65 o 75 veces el sueldo medio de la empresa.
- Los impuestos sobre la renta de las personas físicas deberían ser más progresivos y alcanzar un tipo máximo del 65%.
- Todos los niños deberían recibir un subsidio infantil que los ayude a evitar la pobreza.

Fuente: Atkinson 2015.

efectivo a los hogares más pobres (por ejemplo, en Sudáfrica) también han resultado de ayuda para estos hogares⁵³. Los programas de transferencias monetarias condicionadas han tenido un notable impacto positivo en la pobreza y la desigualdad (cuadro 6.13). En los países desarrollados, una mejor regulación del sector financiero ayudaría a mitigar la desigualdad de ingresos.

Con miras a reducir las desigualdades, se ha propuesto un programa de 15 medidas, algunas de las cuales se recogen en el cuadro 6.14.

Estrategias de actuación específica

Es necesario adoptar estrategias de actuación específica que complementen las estrategias de creación de empleo y de garantía del bienestar de los trabajadores. Determinados ámbitos temáticos (como el trabajo sostenible), determinados colectivos (como los jóvenes) y determinadas situaciones (como los conflictos y las circunstancias posteriores a estos) requieren una especial atención en las políticas con vistas a fortalecer la relación entre el trabajo y el desarrollo humano. Algunas de estas cuestiones (como el empleo juvenil) podrían abordarse en el marco de medidas generales de

Las diferencias de género en el trabajo —tanto remunerado como no remunerado— son el reflejo de arraigadas pautas de desigualdad

algunas disparidades en materia de resultados sanitarios⁵². Los programas de transferencias de

política (como las estrategias nacionales de empleo), pero la particular naturaleza de ciertos desafíos también exige la adopción de medidas específicas.

Reducir las diferencias de género en el trabajo

Las diferencias de género en el trabajo —tanto remunerado como no remunerado— son el reflejo de arraigadas pautas de desigualdad. Dichas pautas pueden reforzarse mutuamente, atrapando a las mujeres y las niñas de todas las generaciones en ámbitos que ofrecen opciones y oportunidades limitadas. A fin de alcanzar un nuevo equilibrio en el trabajo, es preciso emprender iniciativas coherentes y simultáneas en muchos y diversos aspectos. Las políticas que amplían las oportunidades de trabajo remunerado de las mujeres, que mejoran los resultados en el trabajo, que equilibran el trabajo de cuidados dentro de los hogares y que cambian las normas de género con respecto al trabajo pueden ayudar a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral. Estas actuaciones normativas podrían girar en torno a los siguientes objetivos:

- *Ampliar y fortalecer las políticas que tienen en cuenta las cuestiones de género en lo que respecta al empleo asalariado de las mujeres.* Estas estrategias incluyen la mejora del acceso a la educación superior, sobre todo en el ámbito de las matemáticas y las ciencias, con el fin de que las mujeres mejoren sus competencias con una formación que responda a las exigencias del mercado. Esta medida podría complementarse con el acceso al desarrollo profesional permanente. El gráfico 6.4 muestra una relación

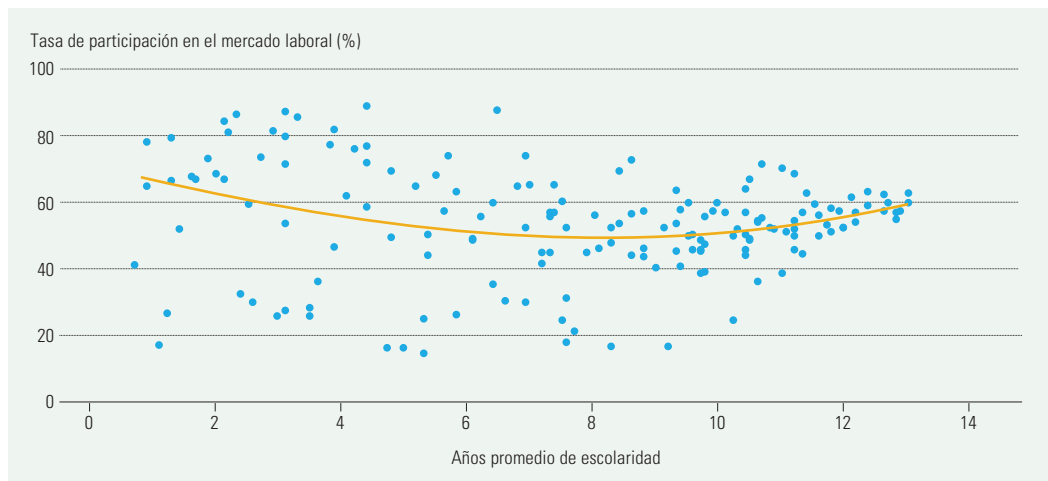
en ligera forma de U entre los años promedio de escolaridad de las mujeres y su participación en el mercado laboral. Con pocos años de escolaridad, las tasas de participación son elevadas, probablemente porque las mujeres pobres con poco nivel educativo tienen que trabajar para ganarse el sustento. Dichas tasas descienden con el aumento de los años de escolaridad, pero al final remontan con la mayor duración de los estudios.

- *Llevar a cabo intervenciones específicas.* Las mujeres pueden ser víctimas de acoso en el lugar de trabajo y de discriminación en la contratación y la remuneración, el acceso a la financiación y el acceso a la tecnología. Se precisan medidas legislativas que reduzcan estas desigualdades de oportunidad y velen por que se aplique a las mujeres y los hombres el principio de igual salario por trabajo igual. Unas políticas de contratación dinámicas que fomenten la contratación de mujeres candidatas a los puestos, así como programas que reduzcan los obstáculos al crédito, a la financiación y a la formación pueden ampliar las oportunidades de trabajo remunerado. Por otro lado, la reducción de los obstáculos al emprendimiento puede aumentar las opciones de empleo autónomo. Asimismo, en aras de la igualdad laboral, es imprescindible adoptar normativas contra el acoso en el lugar de trabajo.
- *Fomentar las licencias parentales tanto de maternidad como de paternidad.* Se pueden lograr importantes avances en el reparto equitativo del trabajo de cuidados no remunerado y en la reducción de las diferencias salariales en el trabajo remunerado si se incluye a los padres en políticas

Las mujeres pueden ser víctimas de acoso en el lugar de trabajo y de discriminación en la contratación, el acceso a la financiación y el acceso a la tecnología

GRÁFICO 6.4

La relación entre los años promedio de escolaridad de las mujeres y su participación en el mercado laboral describe una ligera forma de U



Fuente: Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la OIT (2015f) y del Instituto de Estadística de la UNESCO (2015).

CUADRO 6.15

Sistemas positivos de licencia parental

Suecia lleva 40 años aplicando políticas de licencia parental neutras en cuanto al género. Cada progenitor puede solicitar una licencia remunerada de, al menos, dos meses de duración. Al principio, la pedían muy pocos hombres, por lo que en 2002 se empezó a ofrecer un incentivo. Si ambos progenitores se toman dos meses, la familia consigue un mes adicional de licencia pagada en concepto de prima por igualdad. En la actualidad, el 90% de los padres suecos solicitan la licencia de paternidad. Gracias a ello, asumen una mayor parte del trabajo de cuidado infantil y participan más en la crianza de los hijos aún

mucho después de finalizar su licencia de paternidad. Tal vez no sea casualidad que Suecia presente una de las menores brechas salariales del mundo y uno de los mayores índices de felicidad de la mujer¹.

Asimismo, un estudio sobre el plan de seguro parental de Quebec (Canadá) reveló que el porcentaje de padres quebequeses que solicitan la licencia de paternidad aumentó de aproximadamente un 10% en 2001 a más del 80% en 2010 y que los padres que aprovechaban la licencia dedicaban un 23% más de su tiempo a las tareas domésticas, incluso transcurridos entre 1 y 3 años desde la finalización de su licencia².

Notas

1. *The Economist* 2014b. 2. Patnaik 2015.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

CUADRO 6.16

Efectivo para sufragar trabajo de cuidados

Los gobiernos pueden ayudar a los hogares mediante la concesión de pagos en efectivo. Desde mediados de los noventa, los Países Bajos han aplicado regímenes de dinero por cuidados. El importe de las prestaciones se basa en una evaluación de necesidades e ingresos, pero la media es de unos 14.500 euros por persona al año. Existen pocas restricciones acerca de su posible utilización. Los costos administrativos son bajos y las evaluaciones han puesto de manifiesto que se da un buen uso al efectivo recibido. Los hogares consideran adecuadas las prestaciones y el régimen ha adquirido popularidad.

Israel dispone de un régimen parecido. En 2008, el Gobierno estableció un programa piloto y en 2010 lo amplió al 15% del país. Para poder optar a la prestación en efectivo, es necesario que la persona

reciba cuidados de mediana o alta intensidad por parte de un cuidador que no sea un familiar. Sin embargo, el nivel de concesión es bajo y varía en función de la edad, los ingresos y la cuantía de la prestación. Los beneficiarios están satisfechos con el régimen de prestaciones en efectivo, pero parecen obtener menos beneficio que los destinatarios de prestaciones en especie.

En Francia, los beneficiarios pueden sufragar servicios de atención prolongada o contratar directamente a un cuidador a través del programa *Chèque emploi service universel* (cheque empleo servicio universal). Posteriormente, pueden solicitar el reembolso de los gastos a un organismo nacional acreditado. Este sistema tiene la ventaja de ser transparente y de optimizar el gasto público.

Fuente: Colombo y otros 2015.

generosas de licencia parental, y más aún si tienen incentivos para aprovecharlas (cuadro 6.15).

- *Ampliar las opciones de asistencia, como guarderías, programas de actividades extraescolares, residencias para las personas de edad y centros de atención prolongada.* Los empleadores también pueden ofrecer servicios de guardería en el lugar de trabajo. Otra alternativa es subvencionar los servicios asistenciales a través de instrumentos tales como vales y bonos (cuadro 6.16). La prestación pública de educación preescolar puede reducir las responsabilidades de cuidados y mejorar los resultados educativos y laborales posteriormente en el ciclo de vida⁵⁴. Los gobiernos pueden exigir a los empleadores que ofrezcan una licencia por atención prolongada, como en

el caso de Alemania, donde a partir de 2015 los empleados pueden solicitar diez días de licencia para cuidar de familiares gravemente enfermos, con cargo al sistema de seguridad social. Si un familiar precisa atención más prolongada, el empleado puede ampliar su licencia o reducir su jornada de trabajo durante un máximo de seis meses. A lo largo de dicho período, el empleado puede obtener un crédito sin intereses subsidiado por el gobierno. En determinados casos de dificultades económicas es posible condonar la deuda. Si el empleado necesita ampliar aún más la licencia, puede reducir su jornada a 15 horas semanales durante un máximo de 2 años sin perder el derecho a retomar sus actividades y su correspondiente jornada de trabajo⁵⁵.

- *Adoptar medidas proactivas para aumentar la representación de la mujer en otros cargos decisorios.* Las medidas proactivas en las políticas de recursos humanos, la inclusión de requisitos de género en los procesos de selección y contratación, y unos mecanismos que incentiven la retención del personal podrían mejorar la representación de la mujer tanto en el ámbito público como en el privado. Las políticas públicas también deberían dar prioridad a la consolidación de los avances en la ruptura del “techo de cristal”. Se deberían aplicar criterios idénticos a hombres y mujeres en lo que respecta al ascenso a cargos ejecutivos, el cual debería estar libre de prejuicios de género y basarse en el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Es posible aumentar la representación de las mujeres a través de medidas de discriminación positiva, tales como la introducción de cupos de mujeres en los consejos de administración, una iniciativa cada vez más frecuente en la Unión Europea⁵⁶. Estos esfuerzos pueden ser aún más eficaces si se acompañan de políticas que aumenten las tasas de retención. El tutelaje, la orientación profesional y el patrocinio pueden empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, por ejemplo, tomando como modelos y patrocinadoras a mujeres que ocupen con éxito cargos directivos⁵⁷. Todos estos planteamientos pueden ayudar a modificar las normas y promover el ascenso de mujeres

a cargos de categoría superior que entrañen responsabilidad y toma de decisiones. También podría contribuir a cambiar las normas el fomento de la participación de los hombres en profesiones que tradicionalmente han ejercido las mujeres .

- *Fomento de las modalidades de trabajo flexibles, incluido el teletrabajo.* Debería haber suficientes incentivos para que las mujeres retomem la actividad profesional después del parto. Estos pueden incluir la reserva durante un período de hasta un año de los puestos de trabajo de las mujeres que disfrutaban de su licencia de maternidad. Asimismo, se podría ofrecer a las mujeres un aumento salarial para regresar al trabajo. Las modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo o los horarios flexibles, también pueden permitir a las mujeres y los hombres conciliar el trabajo remunerado y no remunerado.
- *Mejorar las infraestructuras y servicios públicos para reducir la carga del trabajo de cuidados.* En el trabajo de cuidados se dedica mucho tiempo a tareas como ir a buscar agua y combustible, cocinar y otras similares. La mejora del acceso a agua salubre, a un sistema de saneamiento, a servicios energéticos y a infraestructuras públicas, entre ellas las de transporte, puede reducir en gran medida la carga del trabajo de cuidados de las familias, de modo que puedan dedicar más tiempo al trabajo remunerado.

Las políticas públicas también deberían dar prioridad a la consolidación de los avances en la ruptura del “techo de cristal”

CUADRO 6.17

Políticas de género en Noruega

Entre 1970 y 2010, las sólidas políticas de género aplicadas en Noruega ayudaron a aumentar el trabajo remunerado de las mujeres y a reducir su trabajo no remunerado. El Gobierno ya había implantado la licencia de maternidad con sueldo en 1956, pero reformó su política en 1993 para ampliarla a 49 semanas de licencia parental con sueldo íntegro para madres y padres. Una serie de cambios legislativos fueron aumentando progresivamente el número de semanas de la licencia parental que corresponden únicamente al padre en el marco de la denominada “cuota paterna”. En 1993, se introdujo una cuota de 4 semanas que fue ampliada (por etapas) hasta alcanzar las 10 en 2009. Esta medida estimuló un enorme aumento del porcentaje de padres que se tomaban un mínimo de 8 semanas de licencia, que pasó del 8% en 1996 al 41% en 2010¹.

Otro importante hito fue la Ley de Igualdad de Género de 1979, que prohibió toda forma de discriminación por razón de género en el lugar de

trabajo, en relación con el embarazo, el parto o las prestaciones de licencia. También disponía que todas las entidades públicas debían aspirar a la igualdad de género en el nombramiento de los miembros de los consejos, juntas y comisiones. Entre 2004 y 2006, se adoptaron normas sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades anónimas públicas y privadas. En 2007, Noruega introdujo un derecho jurídico a guardería, pagada en parte por los padres, pero con una contribución máxima de 300 euros al mes. Con arreglo al *Global Gender Gap Report* del Foro Económico Mundial de 2014, los salarios de las mujeres se asemejan más a los de los hombres en Noruega y Singapur, pero aun así representan únicamente el 80% de los masculinos². Estas políticas han ayudado a mitigar las incompatibilidades entre trabajo y familia. Asimismo, han ampliado la libertad de elección de las mujeres en cuanto al número de hijos y han ayudado a aumentar la tasa de natalidad.

Notas

1. Esther, Javorcik y Ulltveit-Moe 2015. 2. WEF 2014.

Fuente: Ministerio de Salud y Asuntos Sociales de Finlandia 2009.

La valoración del trabajo de cuidados no es meramente efectista, sino que contribuye a que los responsables políticos tomen conciencia

La transición hacia un trabajo sostenible exigirá diversas transformaciones

- *Valorar el trabajo de cuidados no remunerado.* Esta valoración no es meramente efectista, sino que contribuye a que los responsables políticos tomen conciencia y estudien opciones para remunerar dicho trabajo. La valoración también puede propiciar la redistribución del trabajo de cuidados entre las mujeres y los hombres. Pueden utilizarse diversos métodos estadísticos (descritos en el cuadro 4.1 del capítulo 4), pero también se necesitarán mejores métodos de recopilación de datos.
- *Recopilación de mejores datos sobre el trabajo remunerado y no remunerado.* Los sistemas nacionales de estadística pueden recopilar mejores datos sobre el trabajo no remunerado, empleando para ello a más investigadoras y utilizando muestras y cuestionarios adecuados. Si se dispone de datos, se pueden elaborar políticas que ayuden a equilibrar el trabajo remunerado y no remunerado, como ha hecho Noruega con excelentes resultados (cuadro 6.17).

Avanzar hacia el trabajo sostenible

Es posible eliminar, transformar y crear trabajo de formas que promuevan tanto el desarrollo humano como la sostenibilidad ambiental. No obstante, para que esto ocurra es preciso garantizar la coherencia en las políticas y acciones emprendidas a escala mundial, nacional y subnacional con el fin de procurar que impere la combinación más adecuada de competencias, tecnologías, inversiones, normativas e intervenciones sociales.

Hay una crisis de sostenibilidad a escala local y mundial, pero también existe la oportunidad de

que el trabajo ayude a encaminar a la humanidad por una senda de desarrollo humano más duradero y sostenible. Sin embargo, el plazo en que deben tomarse las principales medidas es muy ajustado, ya que las demoras aumentarían la probabilidad de repercusiones negativas.

Desarrollo de capacidades y competencias

Como ya se ha mencionado en el capítulo 5, la transición hacia un trabajo sostenible exigirá diversas transformaciones, en particular lo que se produce, cómo se produce y dónde se produce. Una transformación importante que cabe señalar es la relativa a las competencias necesarias para llevar a cabo estos cambios (por ejemplo, producir técnicos de energía solar en Nepal).

- *Identificación de las competencias necesarias en el momento actual y en el futuro.* El análisis de las competencias necesarias refleja las necesidades actuales y previstas de las sociedades para, por ejemplo, adoptar tecnologías más eficientes y limpias en un futuro inmediato, así como las competencias adecuadas para favorecer la innovación constante que permitirá el avance del trabajo hacia la sostenibilidad. No se dispone de datos mundiales fácilmente accesibles sobre los actuales niveles de competencias, pero se estima que su distribución es muy desigual y podrían no corresponderse con las necesarias para un trabajo sostenible.
- *Desarrollo de competencias para efectuar la transición hacia un trabajo sostenible.* Estas abarcarían competencias técnicas y científicas que posibiliten el desarrollo, la adaptación, instalación

CUADRO 6.18

Iniciativa del sector privado de Turquía para subsanar el desajuste de competencias a escala local

La Fundación para la Formación de la Cámara de Comercio e Industria de Bursa es una iniciativa impulsada y asumida como propia por el sector privado en Bursa, una de las ciudades más industrializadas y orientadas al comercio de Turquía. Desde 2009, la fundación ha contribuido a subsanar los desajustes de competencias a escala local. Funciona como un centro de formación profesional y técnica sin fines de lucro cuyos objetivos, complementarios entre sí, son aportar recursos humanos cualificados a la industria y aumentar la empleabilidad de los grupos marginados y, en especial, de los jóvenes desempleados. La Cámara de Comercio e Industria de Bursa es la propietaria de la fundación y financia todas las actividades del centro de formación.

Los objetivos generales de la iniciativa, así como el proceso de selección de alumnos y cursos, tienen en cuenta las necesidades de competencias de los

sectores locales y las observaciones de los industriales y los líderes del sector privado de Bursa. Prácticamente todos los servicios y cursos de formación ofertados son gratuitos. El liderazgo, el sentido de propiedad y el compromiso del sector privado han permitido a la fundación proporcionar a las personas desfavorecidas competencias profesionales y técnicas que responden a las necesidades del mercado y ayudarlas a conseguir un empleo. La fundación mantiene un estrecho y permanente contacto con industriales locales, lo que permite ofrecer modalidades de formación con los últimos adelantos y facilita la colocación de los alumnos. Dispone de instalaciones e infraestructura para formar a más de 3.000 jóvenes al año en una amplia variedad de ámbitos, desde textiles y mecatrónica hasta metales de automoción y *hardware*. La tasa de ocupación de los alumnos que superan la formación se sitúa en un 80%.

Fuente: PNUD 2014a.

y el mantenimiento de soluciones sostenibles; la alfabetización, la aritmética elemental, la empleabilidad y el emprendimiento que permiten a los trabajadores aprender y adoptar nuevas modalidades de trabajo; y la comunicación, la formación y la educación para todos los trabajadores de manera que faciliten el proceso de aprendizaje.

Por tanto, las políticas sociales deben incorporar esta forma de entender la dinámica del desarrollo de competencias a lo largo del ciclo de vida, así como la importancia de la educación en los primeros años de la infancia, para superar las desigualdades y dotar a los trabajadores de competencias acordes con las exigencias del mercado. También pueden resultar de utilidad las iniciativas del sector privado (cuadro 6.18).

- *Garantía de coherencia y oportunidad.* A la hora de desarrollar competencias para facilitar el avance hacia el trabajo sostenible, es preciso garantizar la coherencia y oportunidad de la citada transición de competencias. A menos que se garantice la eficacia de estas medidas, la transición al trabajo sostenible se enfrentará a obstáculos prácticos, sociales y políticos.

Adopción de distintas tecnologías y nuevas inversiones

La adopción de distintas tecnologías y nuevas inversiones ha de tener en cuenta las situaciones de los países. Por ejemplo, los países pobres, con infraestructuras precarias, escasas capacidades y recursos insuficientes para la inversión necesitarán el apoyo de la comunidad internacional (por ejemplo, para aumentar la transferencia de tecnología). No obstante, existen conocimientos indígenas sobre numerosas tecnologías de adaptación de bajo costo, y hay muchas tecnologías alternativas de dominio público. La colaboración Sur-Sur en relación con las enseñanzas extraídas de diversos experimentos puede ayudar a los países necesitados a través de la difusión de nuevas ideas, su aplicación a mayor escala y el fomento de su reproducción.

- *Distanciamiento de las prácticas habituales.* Ya existen diversas tecnologías de dominio público, como las variedades de cultivos resistentes a las inclemencias del clima desarrolladas por organismos públicos de investigación. Algunas son parte de sistemas de conocimientos indígenas locales (como los materiales de construcción de bajo costo) o han sido desarrolladas por profesionales u organizaciones no gubernamentales (como las cocinas eficientes). En estos casos, los principales retos son seleccionar las tecnologías, adaptarlas a los contextos locales (si fuera necesario) y ampliar su utilización.

- *Fomento de la transferencia de tecnología.* Como ocurre en el caso de la producción de energías renovables (hidráulica, solar y eólica), la adopción puede depender de la transferencia de tecnología, acompañada de una mayor inversión. La tasa media de crecimiento anual de las energías renovables (como la hidráulica, la solar y la eólica) durante el período 2010-2012 fue del 4%, es decir, demasiado lenta para alcanzar los objetivos de Energía Sostenible para Todos en 2030. La tasa de crecimiento anual debería alcanzar cerca de un 7,5%, y las inversiones anuales, que actualmente ascienden a unos 400.000 millones de dólares, tendrían que triplicarse para alcanzar los objetivos de 2030⁵⁸.
- *Salto hacia un trabajo más sostenible.* Si se invierte en las tecnologías más avanzadas y apropiadas, tal vez muchos países sean capaces de dar un salto hacia un trabajo más sostenible, logrando y asegurando importantes avances en materia de desarrollo humano. Si bien es posible que se disponga de diversas fuentes de inversión —recursos nacionales, inversión extranjera directa, bancos multilaterales de desarrollo—, también podría ser necesario contar con otros mecanismos adecuados para la transferencia tecnológica, como la concesión de licencias u otros dispositivos.

Existen precedentes internacionales de tales transferencias: el artículo 66.2 del Acuerdo de la Organización Mundial del Comercio sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio (1994) establece explícitamente un mecanismo acordado para facilitar la transferencia de tecnología a los países menos adelantados⁵⁹. En la práctica, el Protocolo de Montreal relativo a las Sustancias que Agotan la Capa de Ozono (1989), el Mecanismo para un Desarrollo Limpio del Protocolo de Kyoto (1997) y el Mecanismo Tecnológico de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (2012) han facilitado, en mayor o menor medida, la transferencia de tecnología. (El documento final de Río+20 recomendaba un “mecanismo de facilitación de la tecnología”, que también se incluye en los Objetivos de Desarrollo Sostenible).

Incentivos individuales, búsqueda de equilibrio entre ventajas y desventajas y prevención de la desigualdad

Algunas de las soluciones para potenciar la sostenibilidad se basarán en reconocer la importancia de las externalidades positivas en el trabajo humano y en la incentivación de dichas actuaciones (cuadro 6.19). Otras exigirán políticas reguladoras y macroeconómicas adecuadas para encauzar a los agentes en la dirección correcta.

Algunas de las soluciones para potenciar la sostenibilidad se basarán en reconocer la importancia de las externalidades positivas en el trabajo humano

El “salario social” del trabajo

El salario social
compensa el esfuerzo
del trabajador con
arreglo al valor que
reviste ese esfuerzo
para la sociedad

Ayudar a conservar el medio ambiente o promover de otro modo la sostenibilidad reporta beneficios a la sociedad y a las generaciones futuras que trascienden del beneficio inmediato para los individuos. También comparten esta característica otras formas de trabajo, entre ellas determinados trabajos de cuidados. El valor social de estos bienes y servicios puede divergir de su valor (de mercado) privado, y será deficitario en condiciones de mercado libre.

Esto se aplica, en particular, a los casos en los que la cantidad o la calidad de los trabajadores que ejercen la actividad beneficiosa para la sociedad es insuficiente para suministrar el nivel socialmente óptimo del bien o servicio en cuestión. Esta situación puede darse, por ejemplo, en el caso de un trabajador altamente cualificado que posea un elevado salario de reserva en una ocupación alternativa; no obstante, el escaso valor de mercado del producto de mayor utilidad social limita el importe que el trabajador puede cobrar, y los consiguientes bajos salarios reducen la cantidad o la calidad de las personas que ejercen la actividad.

Paradójicamente, esto podría ayudar a atraer a personas muy cualificadas que son voluntarias (o en parte voluntarias, al aceptar salarios inferiores a los que les ofrecería el mercado privado) y están dispuestas a trabajar sin sueldo porque creen firmemente en los resultados. Su compromiso y habilidades son importantes con vistas a subsanar el déficit de suministro, así como para motivar y concienciar a la población a fin de que, en última instancia, el sistema político pueda tomar medidas correctivas.

Una posibilidad sería ofrecer un salario social que compense el esfuerzo del trabajador con arreglo al valor que reviste ese esfuerzo para la sociedad. En algunas zonas ya existen incentivos en esta línea, como la prestación por condiciones de vida peligrosas o una promoción interina a empleados públicos en situaciones de conflicto o epidemia. También serían justificables en este sentido unas subvenciones bien orientadas u otro tipo de incentivos para promover, por ejemplo, la puesta a disposición del público de más estudios sobre sostenibilidad.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

- *Adopción de políticas públicas para buscar puntos de equilibrio entre ventajas y desventajas.* Algunos trabajadores perderán su empleo debido al cese de las actividades en su industria o sector. Un análisis de 21 estudios de casos nacionales señaló las industrias que probablemente crecerían gracias a las iniciativas de sostenibilidad —las energías renovables, la construcción de edificios ecológicos y la retroadaptación, el transporte, el reciclaje, y la gestión de desechos y de los recursos hídricos— y las industrias que probablemente se contraerían o cambiarían en gran medida, entre ellas la agricultura y la silvicultura, la pesca, las industrias extractivas y la producción de combustibles fósiles, las actividades manufactureras con gran intensidad de emisiones, la fabricación de automóviles, la construcción naval y la fabricación de cemento⁶⁰.

Otro ejemplo de búsqueda de equilibrio entre ventajas y desventajas es el de África Subsahariana, donde la pobreza rural es generalizada y gran parte de la población activa vive en zonas rurales. El incremento de la productividad agrícola en dicha región podría estimular un mayor crecimiento económico y la reducción de la pobreza, mejorando con rapidez la seguridad alimentaria y el desarrollo humano. Por ejemplo, en Ghana ha disminuido drásticamente la pobreza rural desde el año 2000, lo que ha permitido al país convertirse en el primero de la región en cumplir el Objetivo de Desarrollo del Milenio número 1. Este progreso se debió, en parte,

a la ampliación de la superficie de cultivo de cacao en pequeñas explotaciones agrícolas intensivas en mano de obra⁶¹. Sin embargo, la expansión y el cultivo extensivo han incrementado la tensión ambiental. Así pues, es preciso encontrar un punto de equilibrio entre los distintos y, en ocasiones, contrapuestos objetivos de sostenibilidad y empleo para fomentar el trabajo sostenible.

- *Aplicación de normas.* Con respecto al fomento del trabajo sostenible, el cuadro 5.2 del capítulo 5 describe cómo la aplicación de normas, reglamentaciones y medidas normativas adecuadas puede marcar diferencias en el contexto de la industria del desguace de navíos. Asimismo, destaca con acierto las dificultades relacionadas con la aplicación de tales normas, que, sin embargo, son fundamentales para garantizar la calidad del trabajo sostenible.
- *Medidas para abordar las desigualdades intergeneracionales.* Las personas más capaces de desarrollar unas competencias mejor remuneradas en el marco del trabajo sostenible son aquellas que disponen de tiempo y recursos para acceder a una educación y una alimentación de calidad: los hijos de las personas pertenecientes al segmento superior de la distribución del ingreso y la riqueza. Si la diferencia de ingresos de estas personas (con respecto a los trabajadores menos cualificados) es lo suficientemente amplia, sus hijos tendrían, a su vez, más posibilidades de aprovechar la oportunidad de

Posibles medidas a escala nacional para avanzar en el logro del trabajo sostenible

- Determinar las tecnologías y las opciones de inversión adecuadas, incluidas las oportunidades para impulsar grandes avances.
- Establecer marcos reguladores y macroeconómicos para facilitar la adopción de políticas sostenibles.
- Velar por que la población tenga una base de competencias adecuada, que combine capacidades técnicas y un elevado nivel de cualificaciones con habilidades elementales para el aprendizaje, la empleabilidad y la comunicación.
- Readiestrar y perfeccionar las competencias de un gran número de trabajadores en sectores informales, como la agricultura. Puede que algunos trabajadores lo logren a través del mercado, pero otros necesitarán la ayuda del sector público, las organizaciones no gubernamentales y otras instituciones. Estas oportunidades pueden servir para apoyar a las mujeres y a otros grupos tradicionalmente desfavorecidos.
- Gestionar los efectos adversos de la transición a través de conjuntos de medidas diversificadas de apoyo y mantener unas condiciones de competencia equitativas para romper la transmisión de desigualdad de generación en generación.
- Seguir construyendo la base de competencias de la población. A tal fin será necesario adoptar un enfoque basado en el ciclo de vida que reconozca la naturaleza acumulativa de las intervenciones que conducen al aprendizaje. Se necesitarán grandes inversiones en la cantidad y la calidad de los profesionales de la salud y la educación, destacando la función permanente que desempeña el sector público en la transformación de las capacidades.

Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

desarrollar unas competencias mejor remuneradas. Las políticas deben lograr la igualdad de condiciones en un terreno cada vez más escabroso, con objeto de evitar perpetuar la desigualdad de desarrollo humano de generación en generación.

- *Gestión y facilitación del cambio.* Puesto que el avance hacia el trabajo sostenible ocasionará la pérdida, la transformación (en la mayoría de los casos) y la creación de empleos, las políticas públicas resultarán esenciales para gestionar y facilitar el cambio. A este respecto, será precisa la colaboración de las diversas partes interesadas a escala mundial. Asimismo, se necesita un mecanismo para transformar los resultados mundiales deseados en acciones nacionales (cuadro 6.20).

Intervenciones dirigidas a grupos específicos

En el caso de determinados grupos y situaciones, será necesario emprender intervenciones normativas concretas, ya que es posible que las intervenciones de carácter general no aborden debidamente los desafíos específicos planteados. El desempleo juvenil, los trabajadores de más edad, el trabajo en situaciones de conflicto y post-conflicto, y el trabajo creativo y voluntario son algunas de las circunstancias que podrían requerir especial atención.

Desempleo juvenil

Algunas opciones de política planteadas anteriormente, en particular con respecto al cambiante mundo del trabajo, se refieren a la educación y a las competencias para preparar a las personas de cara al futuro. Estas políticas son especialmente pertinentes

con vistas a abordar el desempleo juvenil. Sin embargo, en vista de la frecuente gravedad de este problema y de sus repercusiones multidimensionales (económicas, sociales y políticas), también se precisan intervenciones de carácter específico. Deberían crearse oportunidades de trabajo estimulantes para los jóvenes a fin de que puedan dar rienda suelta a su creatividad, innovación y espíritu emprendedor en el nuevo mundo del trabajo.

- *Proporcionar apoyo normativo a los sectores y las entidades que están creando nuevas líneas de trabajo.* Ya hay en curso iniciativas de este tipo, y todos los días se están descubriendo nuevas oportunidades, pero necesitan apoyo normativo.
- *Invertir en el desarrollo de competencias, la creatividad y la solución de problemas.* Debe ofrecerse un apoyo especial a los hombres y mujeres jóvenes que realizan cursos de aprendizaje, cursos de capacitación artesanal y profesional y aprendizaje en el empleo.
- *Establecer políticas gubernamentales de apoyo para ayudar a los jóvenes emprendedores.* Pueden abarcar ámbitos como los servicios de asesoramiento para el establecimiento de empresas e iniciativas, así como unos mejores instrumentos y canales de financiación. Por ejemplo, en los países en desarrollo, la microfinanciación puede proporcionar a los jóvenes financiación comunitaria a pequeña escala; en las economías más desarrolladas, sobre todo en el ámbito de la tecnología de la información, el capital de riesgo puede sufragar empresas emergentes e iniciativas más amplias. Más recientemente, ha surgido la colaboración abierta distribuida (*crowdsourcing*) como forma de generar fondos para pequeñas iniciativas⁶².

Deberían crearse oportunidades de trabajo estimulantes para los jóvenes

- *Lograr que la educación terciaria tenga una mayor difusión por Internet.* Los cursos en línea masivos y abiertos siguen ganando adeptos entre instituciones académicas de renombre internacional y entre los estudiantes. Estos avances basados en Internet son importantes para impulsar la educación superior, pero aún son necesarios los contactos interpersonales, así como la resolución de problemas y el trabajo en equipo, para lograr un aprendizaje enriquecedor.
- *Utilizar programas de transferencias de efectivo para ofrecer empleo a escala local a los jóvenes y a la población pobre.* En la India y Uganda, estos programas han proporcionado recursos para financiar la búsqueda de empleo y apoyar la formación de alta calidad y el desarrollo de competencias⁶³. También han aumentado el acceso a otras fuentes de crédito para el emprendimiento.

Trabajadores de más edad

Es posible que las personas de edad más avanzada quieran seguir trabajando por dos motivos: desean mantenerse en activo y comprometidos con su trabajo o no pueden permitirse la jubilación. Los trabajadores de más edad que abandonan el empleo remunerado pueden dedicar más tiempo al trabajo voluntario y de cuidados y, de esta forma, contribuir a la sociedad y sentirse integrados en ella. En los países afectados por el VIH/SIDA, los abuelos han ejercido de padres adoptivos de niños que se habían quedado huérfanos a causa de la enfermedad⁶⁴. Asimismo, los parientes mayores pueden cuidar de los niños cuyos padres han emigrado para trabajar. Cerca de la mitad de la población mundial no recibirá una pensión y, en el caso del resto, es posible que la pensión percibida sea insuficiente⁶⁵. A menos que otros familiares los apoyen, estas personas tendrán que seguir trabajando, a menudo en el sector informal.

Algunos países han considerado que los trabajadores de más edad son recursos valiosos y se están esforzando por mantenerlos, en ocasiones mediante la derogación de leyes sobre la jubilación obligatoria o mediante el aumento de la edad de jubilación, como en el caso de Alemania, España, Francia, Italia, Polonia y el Reino Unido⁶⁶. Esto permite a las personas trabajar durante más tiempo y reduce el costo de las pensiones, pero podría privar a los mayores de la posibilidad de elegir cuándo jubilarse. A los trabajadores de más edad les conviene tener un mayor acceso a empleos a tiempo parcial y a modalidades de trabajo flexibles que les permitan tomárselo con calma hasta la jubilación. Una opción flexible sería el empleo autónomo: Google ha prometido ayudar a los nuevos emprendedores mayores de 50 años⁶⁷.

Trabajo en situaciones de conflicto y post-conflicto

En situaciones de conflicto y post-conflicto es importante centrarse en empleos productivos que empoderen a la población, fomenten la capacidad para actuar y la libre expresión de la opinión, ofrezcan una buena posición social y aumenten el respeto, la cohesión, la confianza y la disposición de los ciudadanos a participar en la sociedad civil. Tales empleos pueden crear vínculos económicos y sociales, así como generar incentivos para trabajar a través de las fronteras y resolver conflictos. Entre las opciones de política se incluyen las siguientes:

- *Crear nuevas formas de trabajo que emerjan con el aumento de las necesidades específicas en situaciones de conflicto.* Por ejemplo, durante el combate, pueden resultar de suma utilidad la atención a combatientes (como la preparación de comidas), la atención sanitaria a los heridos y la reconstrucción.
- *Apoyar el trabajo en el sistema de salud puede abarcar muchos objetivos.* En muchos países afectados por conflictos el sistema de salud se ha desmoronado, lo que convierte los servicios sanitarios en un desafío para auxiliares y heridos que atenta contra la vida humana. En este contexto, resulta indispensable la ayuda internacional, aunque los voluntarios locales contribuyen en gran medida a la prestación de servicios sanitarios esenciales y a salvar vidas.
- *Establecer y administrar servicios sociales básicos.* Dejando a un lado los aspectos económicos, esta medida reporta beneficios sociales y políticos. Las comunidades, las organizaciones no gubernamentales y las alianzas público-privadas pueden ser los elementos impulsores.
- *Poner en marcha programas de obras públicas.* Incluso los empleos temporales de emergencia, el trabajo a cambio de dinero en efectivo y otros trabajos similares pueden proporcionar medios de vida muy necesarios y contribuir a la construcción de infraestructuras físicas y sociales fundamentales.
- *Formular y aplicar programas comunitarios selectivos.* Estos programas pueden generar múltiples beneficios, entre ellos la estabilidad. Las actividades económicas pueden impulsarse volviendo a crear contactos entre las personas, reconstruyendo las redes y ayudando a restablecer el tejido social.

Trabajo creativo y voluntario

El trabajo creativo requiere un entorno de trabajo propicio, incluido apoyo financiero, así como oportunidades para colaborar y favorecer el intercambio fecundo de ideas. Se trata de un contexto común en el ámbito del desarrollo humano y constituye un requisito indispensable para ampliar las capacidades humanas, entre ellas la capacidad de

**El trabajo creativo
requiere un entorno
de trabajo propicio**

ser creativo y contribuir al bien común. Algunos de los principales requisitos para que la creatividad y la innovación prosperen son los siguientes:

- *Innovar de forma inclusiva.* A este respecto, se ponen en marcha nuevos bienes y servicios desarrollados por o para las personas que perciben los ingresos más bajos, o bien por mujeres, lo que amplía las oportunidades creativas a grupos que tal vez estén insuficientemente representados.
- *Lograr una creatividad democrática.* Los lugares de trabajo y las plataformas en línea pueden organizarse de tal forma que fomenten la innovación en todos los niveles.
- *Financiar la experimentación y el riesgo.* Esto implica solucionar problemas sociales y ambientales complejos que tal vez requieran de las fundaciones y las instituciones públicas que asuman riesgos financieros a la hora de experimentar con enfoques e iniciativas más novedosos, por ejemplo, mediante el apoyo a más programas de investigación básica. Esta medida podría ayudar a los innovadores y los trabajadores creativos a patentar sus innovaciones.
- *Innovar en favor del interés público.* La creatividad y la innovación pueden promover una gran cantidad de objetivos. Las políticas que dirigen la innovación hacia un bien social mayor, incluido el trabajo voluntario, pueden mejorar el desarrollo humano.
- *Fomentar el trabajo voluntario.* Este objetivo también puede lograrse a través de diversos instrumentos de política. Por ejemplo, los instrumentos de política fiscal como las desgravaciones fiscales, los subsidios y las subvenciones públicas pueden dar cobertura a las organizaciones voluntarias y respaldar su labor. En el plano político, el apoyo público para crear y proteger el espacio del trabajo voluntario puede aportar beneficios sociales, en particular durante situaciones de emergencia como los conflictos y los desastres naturales.

Programa de acción: tres pilares

Además de las opciones de política descritas en las tres secciones precedentes, con miras a garantizar la mejora del desarrollo humano a través del trabajo se podría poner en marcha un programa de acción más amplio que aborde el cambiante mundo laboral sobre la base de tres pilares: un nuevo contrato social, un pacto mundial y el Programa de Trabajo Decente.

No se trata de un programa sencillo. Exigirá compromiso político, respaldo en el marco del proceso político y apoyo por parte de los líderes mundiales. Algunas de las cuestiones abordadas en el programa de acción propuesto ya se han incluido en la agenda para el desarrollo post-2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (como el

Programa de Trabajo Decente), mientras que otras han recibido apoyo político pero aún no se han adoptado (como el nuevo pacto mundial). Así pues, existe un impulso latente que es necesario avivar. Algunas acciones del programa (como el nuevo contrato social) requerirán un amplio diálogo social tanto a escala mundial como nacional.

Dada la cambiante naturaleza del mundo con repercusiones sin precedentes en el ámbito del trabajo y del desarrollo humano, resulta indispensable entablar un diálogo formal acerca de estas cuestiones. Con ese espíritu, el Informe propone el siguiente programa de acción.

Elaboración de un nuevo contrato social

A lo largo del siglo XX, los contratos sociales entre el Estado, los empleadores y los empleados fueron evolucionando en los sectores industrial, público y de servicios, sobre todo en los países desarrollados. Esta evolución también tuvo lugar más adelante, aunque con menor alcance, en los países en desarrollo, principalmente en los sectores formal y público. A grandes rasgos, los contratos sociales sugerían modalidades en las que el Estado proporcionaba estabilidad macroeconómica y monetaria, el desarrollo de la mano de obra a través de la educación y la formación (y en gran parte a través del servicio militar) y la legislación sobre los derechos laborales, a cambio de contratos negociados entre los empleadores y los empleados, a menudo sindicados, y de la estabilidad del mercado de trabajo. Como parte del contrato implícito, el Estado podía aplicar impuestos de sociedades y sobre la renta de las personas físicas e imponer otros costos laborales adicionales para financiar, en principio, servicios educativos y algunas pensiones y atención médica de urgencia. A medida que las sociedades prosperaban, se iban ampliando los servicios y los sistemas de protección social.

Los contratos sociales abarcaban cada vez mayores segmentos de la población en los países desarrollados y a más trabajadores del sector formal y público en los países en desarrollo conforme fueron descolonizándose. Tras la Segunda Guerra Mundial, cuando las sociedades trataban de restaurar y aplicar políticas de “nunca más”, se ampliaron los programas educativos y sociales (en particular los de protección social con seguro de desempleo), así como las pensiones de invalidez y de jubilación. Asimismo, las oportunidades de trabajo se desplazaron rápidamente de la agricultura a los centros urbanos en la economía formal. En años más recientes, muchos países incorporaron también a su sistema de protección social la licencia de maternidad con sueldo y las ayudas a las personas en riesgo de marginación. Algunos sistemas llegaron a incluir a los trabajadores autónomos o a aquellos que regentan pequeñas empresas, con frecuencia en el sector servicios.

Es hora de iniciar un diálogo sobre un nuevo contrato social que aborde los desafíos del presente mundo del trabajo

CUADRO 6.21

Flexiguridad en Dinamarca

El mercado laboral danés ha incorporado lo que suele conocerse como “flexiguridad”, esto es, la coexistencia de la flexibilidad —en forma de bajos costos de ajuste para los empleadores y los empleados— y la seguridad —producto derivado de la avanzada red de seguridad social de Dinamarca—, lo que garantiza un alto nivel de cobertura y tasas de reemplazo (con respecto a salarios).

El principal objetivo de la flexiguridad es ofrecer seguridad en el empleo por encima de la seguridad del puesto de trabajo, lo que implica proteger a los trabajadores en lugar de sus empleos. Por consiguiente, los empleadores se benefician de todas las ventajas de una mano de obra flexible, al tiempo que los empleados pueden disfrutar de una sólida red de seguridad social que se aplica a través de políticas activas del mercado de trabajo.

Fuente: Banco Mundial 2015b.

En el nuevo y rápidamente cambiante mundo del trabajo, los participantes son menos propensos a mantener vínculos a largo plazo con un único empleador o a ser miembros de un sindicato. Es posible que colaboren con diversos empleadores y contratistas como trabajadores independientes o en microempleos externalizados. El modelo tradicional que dio origen a muchos de los actuales sistemas de protección social se está viendo sometido a grandes presiones a medida que el mundo del trabajo se vuelve más globalizado, menos organizado y sindicado, y más atomizado. Ya no encaja con las modalidades tradicionales de protección, y muchos trabajadores independientes son responsables de sus propias pensiones y de su atención sanitaria. ¿Cómo moviliza, entonces, la sociedad equitativamente los fondos para cubrir a una población cada vez mayor que no siempre tiene trabajo, incluir

CUADRO 6.22

Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente

- *Creación de empleo y fomento de la empresa.* Este pilar implica reconocer que el empleo es una de las principales vías para salir de la pobreza y que la economía debe generar oportunidades para la inversión, el emprendimiento, la creación de empleo y los medios de vida sostenibles.
- *Normas y derechos en el trabajo.* Los ciudadanos necesitan oportunidades de representación para participar, para expresar sus opiniones a fin de obtener derechos, y para ser respetados. La labor normativa de la Organización Internacional del Trabajo es esencial para el cumplimiento y la medición del progreso.
- *Protección social.* Menos de un 10% de la población de los países más pobres dispone de una protección social adecuada. La protección social básica, como la asistencia sanitaria y la seguridad en la jubilación, es un pilar fundamental para participar de forma productiva en la sociedad y la economía.
- *Gobernanza y diálogo social.* El diálogo social entre los gobiernos, los trabajadores y las empresas puede resolver importantes problemas económicos y sociales, fomentar una buena gobernanza, establecer relaciones laborales sólidas e impulsar el progreso económico y social.

Fuente: OIT 2008b.

a quienes trabajan fuera del sector formal, dar cabida a los nuevos participantes en el mercado laboral (en particular los migrantes) y proporcionar cobertura a quienes no encuentran trabajo remunerado?

Ya se han puesto en marcha algunas iniciativas, como el Sindicato de Trabajadores por Cuenta Propia en los Estados Unidos⁶⁸. En Dinamarca se ofrece seguridad junto con la actualización y el perfeccionamiento de las competencias en un mercado de trabajo cada vez más flexible (cuadro 6.21). No obstante, es preciso entablar un diálogo mucho más profundo y a mucha más escala o los países corren el riesgo de perder el terreno ganado a lo largo del siglo XX en materia de protección de los trabajadores y garantía del bienestar social. Es hora de iniciar un diálogo sobre un nuevo contrato social que aborde los desafíos del presente mundo del trabajo.

Establecimiento de un pacto mundial

En esta época de producción mundializada, las políticas y los contratos sociales nacionales pueden toparse con nuevas dificultades. Lo que funciona dentro de un país quizás no sea aplicable en un entorno competitivo mundial. Además, la verdadera globalización se basa en la idea de compartir: debemos compartir la tarea de asumir de manera definitiva la responsabilidad de una “vida laboral mundial”.

Estos avances hacia un pacto mundial exigirían, aparte de la ratificación y aplicación de las cartas de derechos de los trabajadores, la movilización de todos los interlocutores —trabajadores, empresas y gobiernos— a escala mundial, el respeto efectivo de los derechos de los trabajadores y la preparación para negociar acuerdos en todos los niveles. No será necesario crear nuevas instituciones, sino simplemente reorientar las tareas y programas en los sólidos foros internacionales de los que el mundo ya dispone.

Un pacto mundial podría orientar a los gobiernos en la aplicación de las políticas a fin de responder a las necesidades de sus ciudadanos. Sin acuerdos mundiales, las políticas nacionales podrían responder a las demandas laborales internas sin tener en cuenta las externalidades, lo cual implica que también se necesita un pacto mundial-nacional. El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, que entró en vigor en septiembre de 2013, constituye un acuerdo clave y estratégico cuya finalidad es establecer las normas mundiales relativas a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos remunerados de todo el mundo. Este tipo de acuerdo ofrece principios rectores a los signatarios, pero deja un margen para que los gobiernos de los países apliquen políticas motivadas por las acciones mundiales, pero adaptadas a los distintos contextos nacionales con el fin de cumplir los compromisos adquiridos, y que generen un verdadero cambio en las comunidades locales.

Aplicación del Programa de Trabajo Decente

El Programa de Trabajo Decente se refiere al trabajo productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Supone que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social, que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida, y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos⁶⁹. Los cuatro pilares del programa se describen en el cuadro 6.22.

El Programa de Trabajo Decente y el marco para el desarrollo humano se refuerzan mutuamente. El trabajo decente mejora el desarrollo humano a través de cada uno de sus pilares. La creación de empleo y el fomento de la empresa proporcionan

ingresos y medios de vida a la población, instrumentos esenciales para la equidad y espacios de participación, al tiempo que promueven la autoestima y la dignidad. Los derechos de los trabajadores favorecen el desarrollo humano mediante la defensa de los derechos humanos, la libertad humana y las normas laborales. La protección social contribuye al desarrollo humano garantizando redes de seguridad y protegiendo a los ciudadanos frente a los riesgos y las vulnerabilidades. El diálogo social contribuye a favorecer el desarrollo humano mediante una participación amplia, el empoderamiento y la cohesión social.

El desarrollo humano contribuye asimismo a los cuatro pilares. La ampliación de las capacidades humanas a través del desarrollo humano mejora las oportunidades de empleo y de emprendimiento. El aspecto participativo del desarrollo humano contribuye a enriquecer al diálogo social. Además, el desarrollo humano hace hincapié en la promoción de los derechos humanos, lo cual impulsa los derechos de los trabajadores y mejora la seguridad humana. En vista de todos estos vínculos, la aplicación del Programa de Trabajo Decente contribuirá a que el trabajo mejore el desarrollo humano.

Conclusiones

La comunidad internacional acaba de acordar una agenda para el desarrollo post-2015 y un conjunto de Objetivos de Desarrollo Sostenible. El ámbito de aplicación de dicha agenda es mundial, pero es probable que su adaptación a los contextos nacionales y su ejecución difieran de un país a otro. Parece que uno de los principios unificadores será “no dejar a nadie atrás”.

En este contexto de nuevos compromisos mundiales y de cambio, el presente Informe muestra cómo la creatividad, el ingenio, la innovación y el trabajo humanos pueden ampliar las oportunidades, mejorar el bienestar y garantizar la libertad de todo ser humano de una forma equitativa y sostenible, a fin de que, en efecto, el progreso humano no deje a nadie atrás.

Un pacto mundial podría orientar a los gobiernos en la aplicación de las políticas a fin de responder a las necesidades de sus ciudadanos

La aplicación del Programa de Trabajo Decente contribuirá a lograr que el trabajo mejore el desarrollo humano

TABLA A6.1

Situación de los convenios sobre derechos laborales fundamentales

País	Libertad sindical y negociación colectiva		Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		Abolición del trabajo infantil		
	C087: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948	C098: Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949	C029: Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930	C105: Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957	C100: Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951	C111: Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958	C138: Convenio sobre la Edad Mínima, 1973	C182: Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999	
	Entrada en vigor: 4 de julio de 1950	Entrada en vigor: 18 de julio de 1951	Entrada en vigor: 1 de mayo de 1932	Entrada en vigor: 17 de enero de 1959	Entrada en vigor: 23 de mayo de 1953	Entrada en vigor: 15 de junio de 1960	Entrada en vigor: 19 de junio de 1976	Edad	Entrada en vigor: 19 de noviembre de 2000
Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación
Afganistán				1963	1969	1969	2010	14 años	2010
Albania	1957	1957	1957	1997	1957	1997	1998	16 años	2001
Alemania	1957	1956	1956	1959	1956	1961	1976	15 años	2002
Angola	2001	1976	1976	1976	1976	1976	2001	14 años	2001
Antigua y Barbuda	1983	1983	1983	1983	2003	1983	1983	16 años	2002
Arabia Saudita			1978	1978	1978	1978	2014	15 años	2001
Argelia	1962	1962	1962	1969	1962	1969	1984	16 años	2001
Argentina	1960	1956	1950	1960	1956	1968	1996	16 años	2001
Armenia	2006	2003	2004	2004	1994	1994	2006	16 años	2006
Australia	1973	1973	1932	1960	1974	1973			2006
Austria	1950	1951	1960	1958	1953	1973	2000	15 años	2001
Azerbaiyán	1992	1992	1992	2000	1992	1992	1992	16 años	2004
Bahamas	2001	1976	1976	1976	2001	2001	2001	14 años	2001
Bahrein			1981	1998		2000	2012	15 años	2001
Bangladesh	1972	1972	1972	1972	1998	1972			2001
Barbados	1967	1967	1967	1967	1974	1974	2000	16 años	2000
Belarús	1956	1956	1956	1995	1956	1961	1979	16 años	2000
Bélgica	1951	1953	1944	1961	1952	1977	1988	15 años	2002
Belice	1983	1983	1983	1983	1999	1999	2000	14 años	2000
Benin	1960	1968	1960	1961	1968	1961	2001	14 años	2001
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1965	1973	2005	1990	1973	1977	1997	14 años	2003
Bosnia y Herzegovina	1993	1993	1993	2000	1993	1993	1993	15 años	2001
Botswana	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	14 años	2000
Brasil		1952	1957	1965	1957	1965	2001	16 años	2000
Brunei Darussalam							2011	16 años	2008
Bulgaria	1959	1959	1932	1999	1955	1960	1980	16 años	2000
Burkina Faso	1960	1962	1960	1997	1969	1962	1999	15 años	2001
Burundi	1993	1997	1963	1963	1993	1993	2000	16 años	2002
Cabo Verde	1999	1979	1979	1979	1979	1979	2011	15 años	2001
Camboya	1999	1999	1969	1999	1999	1999	1999	14 años	2006
Camerún	1960	1962	1960	1962	1970	1988	2001	14 años	2002
Canadá	1972		2011	1959	1972	1964			2000
Chad	1960	1961	1960	1961	1966	1966	2005	14 años	2000
Chile	1999	1999	1933	1999	1971	1971	1999	15 años	2000
China					1990	2006	1999	16 años	2002
Chipre	1966	1966	1960	1960	1987	1968	1997	15 años	2000
Colombia	1976	1976	1969	1963	1963	1969	2001	15 años	2005
Comoras	1978	1978	1978	1978	1978	2004	2004	15 años	2004
Congo	1960	1999	1960	1999	1999	1999	1999	14 años	2002
Costa Rica	1960	1960	1960	1959	1960	1962	1976	15 años	2001
Côte d'Ivoire	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2003	14 años	2003
Croacia	1991	1991	1991	1997	1991	1991	1991	15 años	2001
Cuba	1952	1952	1953	1958	1954	1965	1975	15 años	
Dinamarca	1951	1955	1932	1958	1960	1960	1997	15 años	2000
Djibouti	1978	1978	1978	1978	1978	2005	2005	16 años	2005
Dominica	1983	1983	1983	1983	1983	1983	1983	15 años	2001
Ecuador	1967	1959	1954	1962	1957	1962	2000	14 años	2000
Egipto	1957	1954	1955	1958	1960	1960	1999	15 años	2002
El Salvador	2006	2006	1995	1958	2000	1995	1996	14 años	2000
Emiratos Árabes Unidos			1982	1997	1997	2001	1998	15 años	2001
Eritrea	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	14 años	
Eslovaquia	1993	1993	1993	1997	1993	1993	1997	15 años	1999
Eslovenia	1992	1992	1992	1997	1992	1992	1992	15 años	2001
España	1977	1977	1932	1967	1967	1967	1977	16 años	2001
Estados Unidos de América				1991					1999
Estonia	1994	1994	1996	1996	1996	2005	2007	15 años	2001
Etiopía	1963	1963	2003	1999	1999	1966	1999	14 años	2003

País	Libertad sindical y negociación colectiva		Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		Abolición del trabajo infantil		
	C087: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948	C098: Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949	C029: Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930	C105: Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957	C100: Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951	C111: Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958	C138: Convenio sobre la Edad Mínima, 1973	C182: Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999	
	Entrada en vigor: 4 de julio de 1950	Entrada en vigor: 18 de julio de 1951	Entrada en vigor: 1 de mayo de 1932	Entrada en vigor: 17 de enero de 1959	Entrada en vigor: 23 de mayo de 1953	Entrada en vigor: 15 de junio de 1960	Entrada en vigor: 19 de junio de 1976	Entrada en vigor: 19 de noviembre de 2000	
Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Edad	Año de ratificación	
ex República Yugoslava de Macedonia	1991	1991	1991	2003	1991	1991	1991	15 años	2002
Federación de Rusia	1956	1956	1956	1998	1956	1961	1979	16 años	2003
Fiji	2002	1974	1974	1974	2002	2002	2003	15 años	2002
Filipinas	1953	1953	2005	1960	1953	1960	1998	15 años	2000
Finlandia	1950	1951	1936	1960	1963	1970	1976	15 años	2000
Francia	1951	1951	1937	1969	1953	1981	1990	16 años	2001
Gabón	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2010	16 años	2001
Gambia	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	14 años	2001
Georgia	1999	1993	1993	1996	1993	1993	1996	15 años	2002
Ghana	1965	1959	1957	1958	1968	1961	2011	15 años	2000
Granada	1994	1979	1979	1979	1994	2003	2003	16 años	2003
Grecia	1962	1962	1952	1962	1975	1984	1986	15 años	2001
Guatemala	1952	1952	1989	1959	1961	1960	1990	14 años	2001
Guinea Ecuatorial	2001	2001	2001	2001	1985	2001	1985	14 años	2001
Guinea-Bissau		1977	1977	1977	1977	1977	2009	14 años	2008
Guinea	1959	1959	1959	1961	1967	1960	2003	16 años	2003
Guyana	1967	1966	1966	1966	1975	1975	1998	15 años	2001
Haití	1979	1957	1958	1958	1958	1976	2009	14 años	2007
Honduras	1956	1956	1957	1958	1956	1960	1980	14 años	2001
Hungría	1957	1957	1956	1994	1956	1961	1998	16 años	2000
India			1954	2000	1958	1960			
Indonesia	1998	1957	1950	1999	1958	1999	1999	15 años	2000
Irán (República Islámica del)			1957	1959	1972	1964			2002
Iraq		1962	1962	1959	1963	1959	1985	15 años	2001
Irlanda	1955	1955	1931	1958	1974	1999	1978	16 años	1999
Islandia	1950	1952	1958	1960	1958	1963	1999	15 años	2000
Islas Salomón	2012	2012	1985	2012	2012	2012	2013	14 años	2012
Israel	1957	1957	1955	1958	1965	1959	1979	15 años	2005
Italia	1958	1958	1934	1968	1956	1963	1981	15 años	2000
Jamaica	1962	1962	1962	1962	1975	1975	2003	15 años	2003
Japón	1965	1953	1932		1967		2000	15 años	2001
Jordania		1968	1966	1958	1966	1963	1998	16 años	2000
Kazajstán	2000	2001	2001	2001	2001	1999	2001	16 años	2003
Kenya		1964	1964	1964	2001	2001	1979	16 años	2001
Kirguistán	1992	1992	1992	1999	1992	1992	1992	16 años	2004
Kiribati	2000	2000	2000	2000	2009	2009	2009	14 años	2009
Kuwait	1961	2007	1968	1961		1966	1999	15 años	2000
Lesotho	1966	1966	1966	2001	1998	1998	2001	15 años	2001
Letonia	1992	1992	2006	1992	1992	1992	2006	15 años	2006
Líbano		1977	1977	1977	1977	1977	2003	14 años	2001
Liberia	1962	1962	1931	1962		1959			2003
Libia	2000	1962	1961	1961	1962	1961	1975	15 años	2000
Lituania	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1998	16 años	2003
Luxemburgo	1958	1958	1964	1964	1967	2001	1977	15 años	2001
Madagascar	1960	1998	1960	2007	1962	1961	2000	15 años	2001
Malasia		1961	1957	1958 ^a	1997	1997		15 años	2000
Malawi	1999	1965	1999	1999	1965	1965	1999	14 años	1999
Maldivas	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	16 años	2013
Mali	1960	1964	1960	1962	1968	1964	2002	15 años	2000
Malta	1965	1965	1965	1965	1988	1968	1988	16 años	2001
Marruecos		1957	1957	1966	1979	1963	2000	15 años	2001
Mauricio	2005	1969	1969	1969	2002	2002	1990	15 años	2000
Mauritania	1961	2001	1961	1997	2001	1963	2001	14 años	2001
México	1950		1934	1959	1952	1961			2000
Mongolia	1969	1969	2005	2005	1969	1969	2002	15 años	2001
Montenegro	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006	15 años	2006
Mozambique	1996	1996	2003	1977	1977	1977	2003	15 años	2003

TABLA A6.1

Situación de los convenios sobre derechos laborales fundamentales (continuación)

País	Libertad sindical y negociación colectiva		Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		Abolición del trabajo infantil		
	C087: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948	C098: Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949	C029: Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930	C105: Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957	C100: Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951	C111: Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958	C138: Convenio sobre la Edad Mínima, 1973	C182: Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999	
	Entrada en vigor: 4 de julio de 1950	Entrada en vigor: 18 de julio de 1951	Entrada en vigor: 1 de mayo de 1932	Entrada en vigor: 17 de enero de 1959	Entrada en vigor: 23 de mayo de 1953	Entrada en vigor: 15 de junio de 1960	Entrada en vigor: 19 de junio de 1976	Edad	Entrada en vigor: 19 de noviembre de 2000
Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Edad	Año de ratificación
Myanmar	1955		1955						2013
Namibia	1995	1995	2000	2000	2010	2001	2000	14 años	2000
Nepal		1996	2002	2007	1976	1974	1997	14 años	2002
Nicaragua	1967	1967	1934	1967	1967	1967	1981	14 años	2000
Nigeria	1960	1960	1960	1960	1974	2002	2002	15 años	2002
Níger	1961	1962	1961	1962	1966	1962	1978	14 años	2000
Noruega	1949	1955	1932	1958	1959	1959	1980	15 años	2000
Nueva Zelandia		2003	1938	1968	1983	1983			2001
Omán		1998	2005				2005	15 años	2001
Países Bajos	1950	1993	1933	1959	1971	1973	1976	15 años	2002
Pakistán	1951	1952	1957	1960	2001	1961	2006	14 años	2001
Panamá	1958	1966	1966	1966	1958	1966	2000	14 años	2000
Papua Nueva Guinea	2000	1976	1976	1976	2000	2000	2000	16 años	2000
Paraguay	1962	1966	1967	1968	1964	1967	2004	14 años	2001
Perú	1960	1964	1960	1960	1960	1970	2002	14 años	2002
Polonia	1957	1957	1958	1958	1954	1961	1978	15 años	2002
Portugal	1977	1964	1956	1959	1967	1959	1998	16 años	2000
Qatar			1998	2007		1976	2006	16 años	2000
Reino Unido	1949	1950	1931	1957	1971	1999	2000	16 años	2000
República Árabe Siria	1960	1957	1960	1958	1957	1960	2001	15 años	2003
República Centroafricana	1960	1964	1960	1964	1964	1964	2000	14 años	2000
República Checa	1993	1993	1993	1996	1993	1993	2007	15 años	2001
República de Corea					1997	1998	1999	15 años	2001
República de Moldova	1996	1996	2000	1993	2000	1996	1999	16 años	2002
República Democrática del Congo	2001	1969	1960	2001	1969	2001	2001	14 años	2001
República Democrática Popular Lao			1964		2008	2008	2005	14 años	2005
República Dominicana	1956	1953	1956	1958	1953	1964	1999	14 años	2000
República Unida de Tanzania	2000	1962	1962	1962	2002	2002	1998	14 años	2001
Rumania	1957	1958	1957	1998	1957	1973	1975	16 años	2000
Rwanda	1988	1988	2001	1962	1980	1981	1981	14 años	2000
Saint Kitts y Nevis	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2005	16 años	2000
Samoa	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	15 años	2008
San Marino	1986	1986	1995	1995	1985	1986	1995	16 años	2000
San Vicente y las Granadinas	2001	1998	1998	1998	2001	2001	2006	14 años	2001
Santa Lucía	1980	1980	1980	1980	1983	1983			2000
Santo Tomé y Príncipe	1992	1992	2005	2005	1982	1982	2005	14 años	2005
Senegal	1960	1961	1960	1961	1962	1967	1999 ^b	15 años	2000
Serbia	2000	2000	2000	2003	2000	2000	2000	15 años	2003
Seychelles	1978	1999	1978	1978	1999	1999	2000	15 años	1999
Sierra Leona	1961	1961	1961	1961	1968	1966	2011	15 años	2011
Singapur		1965	1965	1965 ^c	2002		2005	15 años	2001
Somalia	2014	2014	1960	1961		1961			2014
Sri Lanka	1995	1972	1950	2003	1993	1998	2000	14 años	2001
Sudáfrica	1996	1996	1997	1997	2000	1997	2000	15 años	2000
Sudán del Sur		2012	2012	2012	2012	2012	2012	14 años	2012
Sudán		1957	1957	1970	1970	1970	2003	14 años	2003
Suecia	1949	1950	1931	1958	1962	1962	1990	15 años	2001
Suiza	1975	1999	1940	1958	1972	1961	1999 ^d	15 años	2000
Suriname	1976	1996	1976	1976					2006
Swazilandia	1978	1978	1978	1979	1981	1981	2002	15 años	2002
Tailandia		1969	1969	1969	1999		2004	15 años	2001
Tayikistán	1993	1993	1993	1999	1993	1993	1993	16 años	2005
Timor-Leste	2009	2009	2009						2009
Togo	1960	1983	1960	1999	1983	1983	1984	14 años	2000
Trinidad y Tabago	1963	1963	1963	1963	1997	1970	2004	16 años	2003
Túnez	1957	1957	1962	1959	1968	1959	1995	16 años	2000
Turkmenistán	1997	1997	1997	1997	1997	1997	2012	16 años	2010

País	Libertad sindical y negociación colectiva		Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		Abolición del trabajo infantil		
	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Año de ratificación	Edad	Año de ratificación
Turquía	1993	1952	1998	1961	1967	1967	1998	15 años	2001
Ucrania	1956	1956	1956	2000	1956	1961	1979	16 años	2000
Uganda	2005	1963	1963	1963	2005	2005	2003	14 años	2001
Uruguay	1954	1954	1995	1968	1989	1989	1977	15 años	2001
Uzbekistán		1992	1992	1997	1992	1992	2009	15 años	2008
Vanuatu	2006	2006	2006	2006	2006	2006			2006
Venezuela (República Bolivariana de)	1982	1968	1944	1964	1982	1971	1987	14 años	2005
Viet Nam	2007				1997	1997	2003	15 años	2000
Yemen	1976	1969	1969	1969	1976	1969	2000	14 años	2000
Zambia	1996	1996	1964	1965	1972	1979	1976	15 años	2001
Zimbabwe	2003	1998	1998	1998	1989	1999	2000	14 años	2000

NOTAS

- No vigente, denunciado el 10 de enero de 1990.
- De conformidad con el artículo 5, párrafo 2, del convenio, el Gobierno declaró que sus disposiciones no se aplican al trabajo rural o de pastoreo tradicional sin remuneración que realizan niños y niñas menores de 15 años en el entorno familiar y que tiene por finalidad una mejor integración de estos en su entorno social y en el medio ambiente.
- No vigente, denunciado el 19 de abril de 1979.
- De conformidad con el artículo 3, la edad mínima para realizar trabajos subterráneos es de 19 años y de 20 años para los aprendices.

DEFINICIONES

C087: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948: establece que los trabajadores y los empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, y que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a ellas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

C098: Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949: protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical, incluidas las condiciones de que el trabajador no se afilie a un sindicato o deje de ser

miembro de un sindicato para mantener su empleo, el despido a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, y también protege a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, principalmente la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. El convenio también consagra el derecho a la negociación colectiva.

C029: Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930: prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, definido como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de sanción y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Se establecen excepciones cuando el trabajo se exige en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio, cuando forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos, cuando se exige en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial (a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado), en casos de fuerza mayor y si se trata de pequeños trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad en su beneficio directo.

C105: Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957: prohíbe los trabajos forzosos u obligatorios como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener

expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

C100: Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951: garantiza el principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, definiendo en un sentido amplio el término "remuneración" de forma que comprenda el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro pago (en dinero o en especie) que realice el empleador directa o indirectamente.

C111: Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958: obliga a los Estados ratificantes a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, incluida la discriminación relativa al acceso a los medios de formación profesional, al empleo y a ocupaciones concretas, como también las condiciones de trabajo. Se define el término "discriminación" como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

C138: Convenio sobre la Edad Mínima, 1973: establece la edad mínima de admisión al empleo

o al trabajo en 15 años (13 en el caso de trabajos ligeros) y la edad mínima en el caso de los trabajos peligrosos en 18 años (16 en determinadas circunstancias bien definidas), con disposiciones para especificar inicialmente una edad mínima de 14 años (12 en el caso de trabajos ligeros) si la economía y los medios educativos están insuficientemente desarrollados.

C182: Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999: obliga a los Estados ratificantes a eliminar las peores formas de trabajo infantil (designando el término "niño" a toda persona menor de 18 años), incluidas todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños y niñas, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños y niñas para utilizarlos en conflictos armados; la prostitución infantil y la pornografía; la utilización de niños y niñas para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes; y el trabajo que es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y las niñas. El convenio también obliga a los Estados que lo ratifiquen a prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y garantizar su rehabilitación e inserción social y a asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la educación básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional.

PRINCIPAL FUENTE DE DATOS

Columnas 1 a 9: OIT (2015b).

Notas

Capítulo 1

- 1 Vodopivec y Arunatilake 2008.
- 2 Nobel Media 2015.
- 3 Kabanda 2015.
- 4 Kretkowski 1998.
- 5 Tate 2013.
- 6 Miller 2015a.
- 7 OCDE 2015c.
- 8 Kivimäki y otros 2015.
- 9 Ministerio de la Presidencia del Reino Unido 2013.
- 10 Helliwell y Huang 2011a.
- 11 Clark y otros 2008.
- 12 Beverly 2003; Gay 1994.
- 13 OIT 2014g.
- 14 OIT 2014g.
- 15 Voluntarios de las Naciones Unidas 2011.
- 16 Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos 2014.
- 17 Schifferes 2002.
- 18 ENAR 2013.
- 19 OIT 2011b.
- 20 Atal, Nopo y Winder 2009.
- 21 OMS y Banco Mundial 2011.
- 22 OIT 2013a.
- 23 Seckan 2013.
- 24 Chappell y Di Martino 2006.
- 25 OIT 2009.
- 26 Banco Mundial 2011. Este apartado se basa en Stewart (2015) y Cramer (2015).
- 27 Kuehnast 2015.
- 28 Naciones Unidas 2000a.
- 29 Kuehnast 2015.
- 30 Kuehnast 2015.
- 31 ONU Mujeres 2012b.
- 32 OIT 2013c.
- 33 OIT 2013c.
- 34 OIT 2014e.
- 35 OIT 2014e.
- 36 OIT 2014e.
- 37 OIT 2014e.
- 38 Kaye 2006.
- 39 UNODC 2012.
- 40 Euronews 2015.
- 41 Human Rights Watch 2014a, 2014b.
- 42 Human Rights Watch 2014a, 2014b.
- 43 Este apartado se basa en una contribución del Grupo sobre el VIH/SIDA del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que se agradece profundamente. ONUSIDA 2012.
- 44 OIT 2010a, 2010b.
- 45 Shannon y otros 2015.
- 46 Jana y otros 2014.
- 47 OIT 2015f.
- 48 Shi 2008.
- 49 OIT 2013e.

Capítulo 2

- 1 FAO 2014.

- 2 UNESCO 2014; OMS 2014; Banco Mundial 2015f.
- 3 OIT 2015e.
- 4 Pollin 2015.
- 5 OIT 2013b.
- 6 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de GERA (2015).
- 7 Kabanda 2015.
- 8 UNESCO y PNUD 2013.
- 9 Crow 2015.
- 10 Salamon, Sokolowski y Haddock 2011.
- 11 UNFPA y HelpAge International 2012.
- 12 ONU-DAES 2013a; Banco Mundial 2015c.
- 13 Banco Mundial 2015c.
- 14 Banco Mundial 2015c, 2015e.
- 15 Naciones Unidas 2015b.
- 16 Naciones Unidas 2015b.
- 17 Naciones Unidas 2015b; ONUSIDA 2015.
- 18 Naciones Unidas 2015b.
- 19 Naciones Unidas 2015b.
- 20 PNUD 2012b.
- 21 PNUD 2014d.
- 22 Hall 2015.
- 23 PNUD 2014e.
- 24 Naciones Unidas 2015b.
- 25 OIT 2015e.
- 26 Naciones Unidas 2015b.
- 27 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la tasa de participación de la fuerza de trabajo como el porcentaje de población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando trabajo. En función de la estructura de las encuestas, es posible que se subestime la participación entre determinados grupos de trabajadores, en particular en lo que respecta al número de personas empleadas que trabajan solo unas horas en el período de referencia, tienen un empleo no remunerado o trabajan cerca de casa o en casa. El número de mujeres tiende a subestimarse en mayor medida que el de los hombres. Véase OIT (2015e) para una definición y una disertación más amplias a este respecto.
- 28 Naciones Unidas 2015b.
- 29 UIP 2015; OIT 2015j.
- 30 Grant Thornton 2015.
- 31 BLS 2015b.
- 32 OIT 2015h.
- 33 OIT 2015i.
- 34 OIT 2015h.
- 35 Naciones Unidas 2015b.
- 36 WIEGO y OIT 2013.
- 37 ONU-DAES 2015.
- 38 Naciones Unidas 2015b.
- 39 OIT 2014b.
- 40 Eurostat 2015; OCDE 2015b.
- 41 McKinsey Global Institute 2012b.
- 42 McKinsey Global Institute 2012b.
- 43 Ortiz y Cummins 2012.
- 44 OCDE 2015b.
- 45 OIT 2012b.
- 46 OIT 2014e.
- 47 OIT 2013c.
- 48 PNUD 2013b.
- 49 Hellebrandt y Mauro 2015. El estudio estima que la desigualdad mundial ha disminuido, puesto que el coeficiente de Gini pasó de 0,69 en 2003 a 0,65 en 2013. En cuanto a la distribución mundial de los ingresos de los hogares, el factor primordial no son los cambios en la distribución nacional de los ingresos, sino los cambios en los ingresos medios relativos de los países, ponderados por la población. Así, el extraordinario crecimiento de China y, en menor medida, de la India —que juntos representan prácticamente el 40% de la población mundial— explican en gran parte la disminución de la desigualdad entre los hogares a escala mundial.
- 50 Alvaredo y otros 2011, 2013.
- 51 PNUD 2013b.
- 52 Oxfam 2015.
- 53 Oxfam 2015.
- 54 PNUD 2013b.
- 55 PNUD 2013b.
- 56 ONU-DAES 2013b.
- 57 Kharas y Gertz 2010.
- 58 Kharas y Gertz 2010.
- 59 ONU-DAES 2015.
- 60 Cortez 2012.
- 61 WEF 2015.
- 62 Anderlini 2015.
- 63 OMM 2014; Barbieri y otros 2010.
- 64 Banco Mundial 2015d.
- 65 WEF 2015.
- 66 Hawkins, Blackett y Heymans 2013.
- 67 Hawkins, Blackett y Heymans 2013.
- 68 Naciones Unidas 2015b.
- 69 Naciones Unidas 2015b.
- 70 IEP 2014.
- 71 PNUD 2014b.
- 72 Krug y otros 2002.
- 73 UNESCO 2013b.
- 74 PNUD 2012c.
- 75 OMS 2013.
- 76 ONU Mujeres 2012a.
- 77 Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2014.
- 78 ONU Mujeres 2012, 2014.
- 79 Grosh, Bussolo y Freije 2014.
- 80 OIT 2015i.
- 81 OMS 2015b.
- 82 OMS 2015b.
- 83 OMS 2015a.
- 84 Banco Mundial 2015a.
- 85 Naciones Unidas 2015b.
- 86 Naciones Unidas y otros 2015.
- 87 Naciones Unidas 2015b.
- 88 Naciones Unidas 2015b.
- 89 Banco Mundial 2002.
- 90 Naciones Unidas 2015b.

- 91 PNUD 2012a.
- 92 OMS 2003.
- 93 Guha-Sapir, Hoyois y Below 2014.
- 94 Consejo Noruego para los Refugiados e IDMC 2015.
- 95 Los “macrodatos” son un concepto amplio que describe grandes y complejas cantidades de información. A diferencia de los datos tradicionales, los macrodatos se caracterizan por las cinco uves: volumen, velocidad, variedad, veracidad y valor. Su volumen es gigantesco, del orden de *zettabytes* y *brontobytes* en un solo conjunto de datos. Los macrodatos se generan asimismo a gran velocidad (entendida como la necesaria para el almacenamiento y análisis de los datos) y presentan una enorme variedad. Además, los macrodatos están poco estructurados y también suelen tener en cuenta información cualitativa. La quinta uve, el valor, representa el potencial del uso de los macrodatos con fines de desarrollo.
- 96 Pulso Mundial de las Naciones Unidas 2013.
- 97 Un *gigabyte* o gigaocteto equivale a 1.000 millones de *bytes* u octetos, la unidad básica de información.
- 98 Hsu y otros 2014.

Capítulo 3

- 1 Banco Mundial 2015f; OIT 2014c.
- 2 Banco Mundial 2015f.
- 3 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la OIT 2014c.
- 4 FAO 2015. Las cifras de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura referentes a la población económicamente activa en el sector agrícola son más elevadas que las cifras de la Organización Internacional del Trabajo relativas a las personas empleadas en dicho sector. Esto se debe a que la primera organización define la población económicamente activa en el sector agrícola (mano de obra agrícola) como la parte de la población económicamente activa que está contratada o que busca trabajo en el sector agrícola, la caza, la pesca o la silvicultura, mientras que la definición de la Organización Internacional del Trabajo de “empleo por sector, agricultura” solo incluye a los empleados (trabajadores a sueldo y asalariados) y excluye a los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares. La parte del empleo correspondiente al sector agrícola según los cálculos de la Organización Internacional del

Trabajo es inferior a la estimada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. FAO 2014.

5 FAO 2014.

6 FAO 2014.

7 FAO 2014.

8 OIT 2013d.

9 OIT 2014c.

10 Timmer y otros 2014a.

11 McKinsey Global Institute 2012a.

12 Federación Internacional de Robótica 2014.

13 WEF 2012a.

14 McKinsey Global Institute 2012a.

15 Rodrik 2015a.

16 OIT 2014c.

17 Warhurst y otros 2012.

18 Timmer y otros 2014a.

19 McKinsey Global Institute 2013.

20 Social Tech Guide 2015.

21 Cowen 2013.

22 Dobbs, Manyika y Woetzel 2015.

23 Ryder 2015.

24 Masters 2015.

25 Kagermann, Lukas y Wahlster 2011.

26 Kingsley-Hughes 2012.

27 Kearney, Hershbein y Boddy 2015.

28 Gordon 2014.

29 Milken Institute 2013.

30 OIT 2015i.

31 OIT 2015i.

32 Luce y otros 2014.

33 Salazar-Xirinachs 2015.

34 OIT 2003a.

35 Bardhan, Jaffee y Kroll 2013.

36 Everest Research Institute 2008.

37 UNCTAD 2014.

38 OCDE 2007.

39 OCDE 2007.

40 Lippoldt 2012.

41 Andreoni 2015.

42 Elms y Low 2013.

43 OIT 2015i.

44 OIT 2015i.

45 OCDE 2014.

46 El comercio mundial equivale a la suma de todas las exportaciones e importaciones. Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la UNCTAD (2015).

47 McKinsey Global Institute 2014.

48 UIT 2015.

49 Gabre-Madhin 2012.

50 Atta, Boutraa y Akhka 2011.

51 GSMA 2014.

52 Deloitte 2014b.

53 Deloitte 2014b.

54 Deloitte 2014b.

55 Aker y Mbiti 2010.

56 IDRC 2013.

57 Selim 2013.

58 Sitio web de CARE International, www.lendwithcare.org.

59 Deloitte 2014b.

60 Sitio web de Twitter, <http://about.twitter.com/company>.

61 Sitio web de Twitter, <http://about.twitter.com/company>.

62 Wikipedia 2015.

63 McCarthy 2012.

64 Mandel 2013.

65 Selim 2013.

66 Cálculos basados en la base de datos Global Entrepreneurship Monitor, consultada en junio de 2015.

67 Boyde 2015.

68 Pooler 2014.

69 Amazon 2015.

70 *The Economist* 2014a.

71 McKinsey Global Institute 2014.

72 Salazar-Xirinachs 2015.

73 McKinsey & Company 2014.

74 McKinsey & Company 2014.

75 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de Wilson (2010).

76 Naciones Unidas 2012a.

77 Conti y Heckman 2010.

78 Conti y Heckman 2010.

79 Rodrik 2015a.

80 Dowdy 2014.

81 Global Workplace Analytics 2012.

82 Smeaton, Ray y Knight 2014. Los datos sobre el trabajo flexible proceden de diversas fuentes, entre ellas estudios de casos, análisis econométricos de datos secundarios, metanálisis e investigación primaria a partir de encuestas específicas que solicitan la opinión de los cargos directivos o los empleados sobre los costos o los beneficios de las políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Por tanto, en este campo de investigación es difícil establecer resultados concluyentes, ya sea en cuanto a cobertura, calidad, indicadores diversos, metodología o pertinencia, y también en lo que se refiere a la interpretación y la generalización de las conclusiones.

83 Coenen y Kok 2014.

84 Brynjolfsson y McAfee 2014.

85 USPTO 2015.

86 USPTO 2015.

87 OMPI 2015.

88 Heyman 2015.

89 World Values Survey, sexta ronda, 2010-2014.

90 May 2007.

91 Voluntarios de las Naciones Unidas 2014.

92 Clark 2013.

93 Lagesse 2015.

94 Sitio web de Ushahidi, www.ushahidi.com.

95 Deloitte 2014a.

96 Yunus 2009.

97 Vissa 2015.

98 UIT 2013.

99 Maier 2008.

100 Maier 2008.

101 UNESCO 2015.

102 Mishkin 2014.

103 ONU-DAES 2015.

104 Jacobs 2015b.

105 Jacobs 2015b. La falacia de la porción de trabajo estriba en la suposición de que la cantidad de trabajo disponible para la mano de obra es fija. La mayoría de los economistas considera que esta afirmación es una falacia y sostiene que la cantidad de trabajo no es estática.

106 CBRE Global 2014.

107 Autor 2014.

108 Cooper y Mishel 2015.

109 OIT 2015b.

110 Cálculos de la OIHD basados en datos de la Comisión Europea (2015) relativos a 16 países desarrollados.

111 Stockhammer 2013.

112 Oxfam 2015.

113 Mishel y Davis 2014.

114 Stockhammer 2013.

115 Ffrench-Davis 2012.

116 Timmer y otros 2014b.

entre las estimaciones oficiales y las que proceden de otras fuentes, por lo que los resultados podrían tener algún margen de error. Estas conclusiones se basan en el análisis que hace la Organización Internacional del Trabajo de los microdatos procedentes de la Encuesta sobre el Empleo y el Desempleo de 2004/2005 (61ª ronda) realizada por la Organización Nacional de Encuestas por Muestreo de la India.

34 Raghuram 2001.

35 Tokman 2010. Debido al concepto superpuesto de trabajo doméstico y de cuidados, las estadísticas incluyen ambos tipos.

36 D'Conha, Lopez-Ekra y Mollard 2010.

37 TWC2 2011.

38 OIT 2013b.

39 Rakhee y Sasikumar 2012.

40 Human Rights Watch 2014b.

41 United Workers Congress s.f.

42 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano de la población mundial actual con menos de 15 años de edad; véase también la tabla 8 del *Anexo estadístico*.

43 UNFPA y HelpAge International 2012.

44 OMS y Banco Mundial 2011.

45 ONUSIDA 2015.

46 INDEC 2014.

47 DANE 2014.

48 Sayer 2015.

49 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de Charmes (2015).

50 Deen 2012.

51 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de Charmes (2015). Estos valores corresponden a la media ponderada de la población adulta por género.

52 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de Charmes (2015).

53 BLS 2015c; Sayer 2015.

54 Ko y Hank 2013.

55 Naciones Unidas 2015b.

56 Scheil-Adlung 2015.

57 OMS y Banco Mundial 2011.

58 *The Japan Times* 2015.

59 Para consultar la metodología empleada en el cálculo de la carga correspondiente a los cuidados, véase Mukherjee y Nayyar (2015).

60 Elson 2012.

61 UN WomenWatch 2009.

62 Charmes 2006.

63 Jiménez Cisneros *et al.* 2014.

64 Baker y Milligan 2008.

65 Los datos solo se refieren a las madres instruidas. Liu y Skans 2010.

66 Miller 2015b.

Capítulo 4

1 PNUD 1995.

2 Abdelali-Martin 2011.

3 Naciones Unidas 2015b.

4 OIT 2015e.

5 Bloom y otros 2009.

6 ONU-DAES 2013b.

7 ONU-DAES 2013b.

8 Bloom y McKenna 2015.

9 Esto es solo la consecuencia que un más alto nivel educativo de las mujeres tiene en su participación en el mercado laboral, pero no indica las consecuencias de la educación en la fecundidad. Asimismo, el hecho de que los hombres tengan un nivel educativo cada vez mayor puede conllevar un efecto compensatorio en la participación de las mujeres en el mercado laboral. El efecto de la educación de los hombres corresponde aproximadamente a –2 puntos porcentuales. Bloom y McKenna 2015.

10 Lewis 2015.

11 Bandara 2015.

12 ONU Mujeres 2015.

13 Miller 2014.

14 BID 2012.

15 OIT 2015b.

16 Grant Thornton 2015.

17 Grant Thornton 2015.

18 Grant Thornton 2015.

19 Grant Thornton 2015.

20 Singer, Amorós y Moska Arreola 2015.

21 Singer, Amorós y Moska Arreola 2015.

22 Demirgüç-Kunt y otros 2015; Banco Mundial 2014a.

23 GEDI 2014.

24 GEDI 2014.

25 Statista 2014, 2015; Turkish Statistical Institute 2015.

26 Grant Thornton 2015.

27 OIT 2015h.

28 OIT 2015h.

29 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la OIT (2015e).

30 FAO 2010.

31 FAO 2010, 2011b.

32 OIT 2013b.

33 OIT 2013b. Asimismo, como se indica en OIT (2013b), la India se caracteriza por las grandes discrepancias que existen

Capítulo 5

1 Naciones Unidas 2000b.

2 PNUD 1994.

- 3 Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo 1987.
- 4 Credit Suisse Research Institute 2014.
- 5 Arrow y otros 1996.
- 6 EPA 2011.
- 7 Walker 2013.
- 8 Masur y Posner 2011.
- 9 Walker 2013.
- 10 PNUD 2011.
- 11 USAID 2013.
- 12 IPCC 2014a.
- 13 AIE 2014.
- 14 PNUMA y otros 2008.
- 15 Poschen (2015) explica, además, que los empleos verdes son aquellos que reducen el consumo de energía y materias primas, limitan las emisiones de gases de efecto invernadero, reducen al mínimo los desechos y la contaminación, protegen y restablecen los ecosistemas, y permiten a las empresas y comunidades adaptarse al cambio climático.
- 16 OIT 2013f.
- 17 Naciones Unidas 2015a.
- 18 IUES y CASS 2010.
- 19 *The Economist* 2015a.
- 20 Suwala 2010.
- 21 FAO 2015.
- 22 Steffen y otros 2015.
- 23 FAO 2012.
- 24 WRI 2014.
- 25 Fuglie y Nin-Pratt 2012.
- 26 Yishay y Mobarak 2014.
- 27 Cole y Fernando 2012.
- 28 Swanson y Davis 2014.
- 29 Confederación de Industria India y Ministerio de Energías Nuevas y Renovables de la India 2010.
- 30 IFC 2010.
- 31 Naciones Unidas 2015c.
- 32 OMS 2005.
- 33 Naciones Unidas 2014.
- 34 Walk Free Foundation 2015.
- 35 OIT 2012c.
- 36 Cálculo de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basado en datos de la OIT (2014e) y ONU Mujeres (2014).
- 37 OIT 2003b.
- 38 OIT 2013f.
- 39 Los diez países que ofrecieron el mayor número de empleos en el sector de las energías renovables fueron China, Brasil, los Estados Unidos, la India, Alemania, Indonesia, Japón, Francia, Bangladesh y Colombia.
- 40 IRENA 2015.
- 41 Pollin 2015.
- 42 OIT 2013f.
- 43 UNESCO 2014.
- 44 OMS 2014; Banco Mundial 2014b.
- 45 Universidad de Columbia 2013.
- 15 Galindo, Izquierdo y Montero 2006; Prapat, Lobato y Somuano 2003; Bleakley y Cowan 2002.
- 16 Epstein 2007a.
- 17 Islam 2015.
- 18 La Universidad de Melbourne ha puesto en marcha un proyecto sobre la evaluación y la impartición de las competencias del siglo XXI. El proyecto cuenta con la colaboración de más de 250 investigadores de 60 instituciones de todo el mundo y ha clasificado las competencias del siglo XXI en 4 amplias categorías. Véase www.atc21s.org.
- 19 Force 2013.
- 20 OCDE 2013a.
- 21 OCDE 2013a.
- 22 Babcock y otros 2012.
- 23 OCDE 2013b.
- 24 Sitio web de WEConnect International, www.weconnectinternational.org.
- 25 Sitio web de Education for Employment, www.e4e.org.
- 26 Brynjolfsson y McAfee 2014.
- 27 Brynjolfsson y McAfee 2011.
- 28 OIT 2015h.
- 29 Islam e Islam 2015.
- 30 Skidelsky 2015.
- 31 Evans 2015.
- 32 ILGA 2014.
- 33 Lamichhane 2015.
- 34 OMS y Banco Mundial 2011.
- 35 Jacobs 2015a.
- 36 Sitio web de la Campaña Ropa Limpia, www.cleanclothes.org.
- 37 Kerrissey 2015.
- 38 OIT 2014h.
- 39 OIT 2014h.
- 40 Islam e Islam 2015.
- 41 Skidelsky 2015.
- 42 Beazley 2014; Kostzer 2008; PNUD 2014d.
- 43 Basado en datos de Holzman (2012).
- 44 Holzman 2012.
- 45 Bosch, Melguizo y Pagés 2013.
- 46 Bosch, Melguizo y Pagés 2013.
- 47 Leahy 2015.
- 48 Ffrench-Davis 2010.
- 49 Montenegro y Patrinos 2014.
- 50 Blasi, Freeman y Krauss 2014.
- 51 Blasi, Freeman y Krauss 2014.
- 52 PMA 2015.
- 53 Arnold, Conway y Greenslade 2011.
- 54 PNUD 2014b.
- 55 Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania 2015.
- 56 Smale y Miller 2015.
- 57 Grant Thornton 2014.
- 58 La iniciativa Energía Sostenible para Todos propone tres objetivos que han de cumplirse de aquí a 2030: garantizar el acceso universal a servicios energéticos modernos, duplicar el índice de mejora en eficiencia energética y duplicar la proporción de las energías renovables en el conjunto de fuentes de energía.
- 59 El artículo 66.2 del Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio (1994) dispone: "Los países desarrollados Miembros ofrecerán a las empresas e instituciones de su territorio incentivos destinados a fomentar y propiciar la transferencia de tecnología a los países menos adelantados Miembros, con el fin de que éstos puedan establecer una base tecnológica sólida y viable".
- 60 OIT 2011a.
- 61 PNUD 2013a.
- 62 Hazelhurst 2015.
- 63 Innovations for Poverty Action 2015.
- 64 Kasedde y otros 2014.
- 65 OIT 2014h.
- 66 Eversheds 2014.
- 67 Jacobs 2015b.
- 68 Jacobs 2015b.
- 69 OIT 2008a.

Capítulo 6

- 1 OIT y otros 2012.
- 2 OIT 2015a.
- 3 Epstein 2007a.
- 4 Epstein 2007a.
- 5 Dervis, 2012; Krugman 2014; Rosengren 2013.
- 6 Dervis, 2012; Krugman 2014; Rosengren 2013.
- 7 Jahan 2005.
- 8 Banco Mundial 2013.
- 9 Demirgüç-Kunt y Klapper 2012.
- 10 WEF 2012b.
- 11 Banco Mundial 2012.
- 12 Banco Central del Ecuador 2012.
- 13 Epstein 2007b.
- 14 OIT 2011a.

Referencias

- Abdelali-Martin, M. 2011.** "Empowering Women in the Rural Labor Force with a Focus on Agricultural Employment in the Middle East and North Africa (MENA)". EGM/RW/2011/EP.9. Documento preparado para la reunión del grupo de expertos sobre el tema "Facilitando la autonomía económica de las mujeres rurales: instituciones, oportunidades y participación". 20 a 23 de septiembre, Accra. www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw56/egm/Martini-EP-9-EGM-RW-Sep-2011.pdf. Consultado el 21 de agosto de 2015.
- ACE (Consejo de Arquitectos de Europa). 2014.** "The Architectural Profession in Europe 2014: A Sector Study". West Sussex, Reino Unido. www.ace-cae.eu/fileadmin/New_Upload/7_Publications/Sector_Study/2014/EN/2014_EN_FULL.pdf. Consultado el 23 de julio de 2015.
- Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio. 1994.** Firmado el 15 de abril, Marrakesh, Marruecos. www.wto.org/spanish/tratop_s/trips_s/t_agm0_s.htm. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. 2014.** *Violence against Women: An EU-wide Survey*. Viena. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf. Consultado el 14 de julio de 2015.
- AIE (Agencia Internacional de Energía). 2012.** *World Energy Outlook 2012*. París. www.iea.org/publications/freepublications/publication/WEO2012_free.pdf. Consultado el 26 de mayo de 2015.
- . **2014.** *World Energy Outlook 2014: Resumen ejecutivo*. París. www.iea.org/publications/freepublications/publication/WEO2014_ESSpanish.pdf. Consultado el 26 de mayo de 2015.
- Aker, J. C., y M. I. Mbiti. 2010.** "Mobile Phones and Economic Development in Africa". Working Paper 211. Center for Global Development, Washington, D.C.
- Altindag, D., y N. Mocan. 2010.** "Joblessness and Perceptions about the Effectiveness of Democracy". *Journal of Labor Research* 31(2): 99-123.
- Alvaredo, F., A. Atkinson, T. Piketty y E. Saez. 2011.** The World Top Incomes Database. <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/>. Consultado el 7 de julio de 2015.
- . **2013.** "The Top 1 Percent in International and Historical Perspective". *Journal of Economic Perspectives* 27(3): 3-20. <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.27.3.3>. Consultado el 7 de julio de 2015.
- . **2015.** 2015. "The World Top Incomes Database". <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/>. Consultado el 7 de julio de 2015.
- Amazon. 2015.** "Working on HITs". www.mturk.com/mturk/welcome?variant=worker. Consultado el 2 de julio de 2015.
- Anderlini, J. 2015.** "China's Great Migration". *FT Magazine*, 30 de abril. www.ft.com/intl/cms/s/2/44096ed2-eeb0-11e4-a5cd-00144feab7de.html. Consultado el 8 de julio de 2015.
- Andreoni, A. 2015.** "Production as a Missing Dimension of Human Development". Documento de reflexión para el Informe sobre Desarrollo Humano de 2015. PNUD-UIDH, Nueva York.
- Antonopoulos, R. 2009.** "The Unpaid Care Work-Paid Work Connection". Working Paper 86. Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Integración de Políticas y Estadística, Ginebra.
- Arnold, C., T. Conway y M. Greenslade. 2011.** "Cash Transfers: Literature Review". Policy Division, Londres.
- Arrow, K., M. Cropper, G. Eads, R. Hahn, L. Lave, R. Noll y otros. 1996.** "Is There a Role for Benefit-Cost Analysis in Environmental, Health, and Safety Regulation?". *Science* 272(5259): 221-222.
- Askitas, N., y K. Zimmermann. 2009.** "Google Econometrics and Unemployment Forecasting". *Applied Economics Quarterly* 55(2): 107-120.
- Atal, J., H. Ñopo y N. Winder. 2009.** "New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America". Working Paper 25. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1815933. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- Atkinson A. 2015.** *Inequality—What Can Be Done?* Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Atta, R., T. Boutraa y A. Akhkhha. 2011.** "Smart Irrigation System for Wheat in Saudi Arabia Using Wireless Sensors Network Technology". *International Journal of Water Resources and Arid Environments* 1(6): 478-482.
- Autur, D. 2014.** "Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth". Working Paper 20845. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.
- Babcock, L., W. J. Congdon, L. F. Katz y S. Mullainathan. 2012.** "Notes on Behavioral Economics and Labor Market Policy". *IZA Journal of Labor Policy* 1(1): 1-14.
- Baker, M., y K. Milligan. 2008.** "Maternal Employment, Breastfeeding and Health: Evidence from Maternity Leave Mandates". *Journal of Development Economics* 27(4): 871-887.
- Banco Central del Ecuador. 2012.** "De la Definición de la Política a la Práctica: Haciendo Inclusión Financiera". www.afi-global.org/library/publications. Quito.
- Banco Mundial. 2002.** "Improving Livelihoods on Fragile Lands". En *World Development Report 2003: Sustainable Development in a Dynamic World: Transforming Institutions, Growth, and Quality of Life*. Washington, D.C. http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/0821351508_Chapter4. Consultado el 30 de junio de 2015.
- . **2011.** *World Development Report 2011: Conflict, Security and Development*. Washington, D.C. http://siteresources.worldbank.org/INTWDRS/Resources/WDR2011_Full_Text.pdf. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- . **2012.** "Enterprise Surveys". www.enterprisesurveys.org. Consultado el 22 de junio de 2015.
- . **2013.** "Más de la mitad de los pobres del mundo carece de acceso a servicios bancarios". 19 de abril. <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/0,contentMDK:23175456~pagePK:64165401~piPK:64165026~theSitePK:469372,00.html>. Consultado el 20 de mayo de 2015.
- . **2014a.** Base de datos Global Index. <http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/>. Consultado el 10 de agosto de 2015.
- . **2014b.** Base de datos World Development Indicators. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>. Consultado el 5 de junio de 2015.
- . **2015a.** *Ending Poverty and Hunger by 2030: An Agenda for the Global Food System*. Washington, D.C. http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/06/03/090224b082eed2bb/2_0/Rendered/PDF/Ending0poverty0e0global0food0system.pdf. Consultado el 8 de julio de 2015.
- . **2015b.** *Global Monitoring Report 2014/2015: Ending Poverty and Sharing Prosperity*. Washington, D.C. http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/gmr/gmr2014/GMR_2014_Full_Report.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.
- . **2015c.** "Migration and Remittances: Recent Development and Outlook: Special Topic: Financing for Development". Migration and Development Brief 24. Washington, D.C. <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/MigrationandDevelopmentBrief24.pdf>. Consultado el 17 de septiembre de 2015.
- . **2015d.** "Overview". www.worldbank.org/en/topic/urbandevelopment/overview. Consultado el 8 de julio de 2015.
- . **2015e.** "Remittances Growth to Slow Sharply in 2015, as Europe and Russia Stay Weak; Pick Up Expected Next Year". Comunicado de prensa, 13 de abril. Washington, D.C. www.worldbank.org/en/news/press-release/2015/04/13/remittances-growth-to-slow-sharply-in-2015-as-europe-and-russia-stay-weak-pick-up-expected-next-year. Consultado el 22 de julio de 2015.
- . **2015f.** Base de datos World Development Indicators. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Bandara, A. 2015.** "The Economic Cost of Gender Gaps in Effective Labour: Africa's Missing Growth Reserve". *Feminist Economist* 21(2): 162-186. <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13545701.2014.986153>. Consultado el 23 de julio de 2015.
- Barbieri, A. F., E. Domingues, B. L. Queiroz, R. M. Ruiz, J. I. Rigotti, J. A. M. Carvalho y M. F. Resende. 2010.** "Climate Change and Population Migration in Brazil's Northeast: Scenarios for 2025–2050". *Population and Environment* 31(5): 344-370. <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11111-010-0105-1>. Consultado el 8 de julio de 2015.
- Bardhan, A., D. M. Jaffee y C.A. Kroll, eds. 2013.** *The Oxford Handbook of Offshoring and Global Employment*. Oxford, Reino Unido: Oxford University Press.
- Barnett, T. 2007.** "Decriminalizing Prostitution in New Zealand: The Campaign and the Outcome". <http://myweb.dal.ca/mgoodyea/Documents/New%20Zealand/Decriminalising%20Prostitution%20in%20NZ.pdf>. Consultado el 10 de julio de 2015.
- Beatty, C., S. Fothergill y R. Powell. 2007.** "Twenty Years On: Has the Economy of the UK Coalfields Recovered?". *Environment and Planning* 39(7): 1654-1675.
- Beazley, R. 2014.** "Social Protection through Public Works in Nepal: Improving the Karnali Employment Programme". Nota informativa. Oxford Policy Management, Oxford, Reino Unido.

- Bennett, K., H. Beynon y R. Hudson. 2000.** *Coalfields Regeneration: Dealing with the Consequences of Industrial Decline*. Bristol, Reino Unido: The Policy Press.
- Beverly, S. 2003.** *Forces of Labor: Worker's Movements and Globalization since 1870*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- Bharti, N., X. Lu, L. Bengtsson, E. Wetter y A. Tatem. 2013.** "Rapid Assessment of Population Movements in Crises: The Potential and Limitations of Using Nighttime Satellite Imagery and Mobile Phone Data". Tercera Conferencia sobre el Análisis de Conjuntos de Datos de Teléfonos Móviles y Redes, Massachusetts Institute of Technology (Media Lab), 1 de mayo, Cambridge, Massachusetts.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 2012.** "La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada". Washington, D.C. www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012-10-15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres,10155.html. Consultado el 3 de julio de 2015.
- Blasi, J., R. Freeman y D. Krauss. 2014.** *Citizen's Share: Reducing Inequality in the 21st Century?* New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Bleakley, H., y K. Cowan. 2002.** "Corporate Dollar Debt and Depreciations: Much Ado about Nothing?". Working Paper 02-5. Federal Reserve Bank of Boston, Massachusetts.
- Bloom, D.E., D. Canning, G. Fink y J.E. Finlay. 2009.** "Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend". *Journal of Economic Growth* 14(2): 79-101. <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10887-009-9039-9>. Consultado el 11 de junio de 2015.
- Bloom, D. E., M. J. McKenna. 2015.** "Population, Labor Force, and Unemployment: Implications for the Creation of Jobs and of Decent Jobs, 1990-2030". Documento de reflexión para el *Informe sobre Desarrollo Humano de 2015*. PNUD-OIDH, Nueva York.
- BLS (Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos). 2012.** "International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Cost Trends, 2011". Economic News Release USDL-12-2365. Washington, D.C. www.bls.gov/news.release/prod4.nr0.htm. Consultado el 18 de mayo de 2015.
- . **2015a.** "Economic News Release: Table 1. Number and Percent of the U.S. Population who Were Eldercare Providers 1 by Sex and Selected Characteristics, Averages for the Combined Years 2011-12". Washington, D.C. www.bls.gov/news.release/elcare.t01.htm. Consultado el 27 de julio de 2015.
- . **2015b.** "Economic News Release: Table A-12 Unemployment Persons by the Duration of Employment". Washington, D.C.
- . **2015c.** "Economic News Release: American Time Use Survey". www.bls.gov/news.release/atus.toc.htm. Consultado el 8 de octubre de 2015.
- Bosch, M., A. Melguizo y C. Pagés. 2013.** *Better Pensions, Better Jobs: Towards Universal Coverage in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Boyde, E. 2015.** "Asia Embraces the Start-up". *FT Wealth: Entrepreneurs*, mayo: 50-51.
- Brynjolfsson, E. y A. McAfee. 2011.** *Race against the Machine*. Lexington, Massachusetts: Digital Frontier Press.
- . **2014.** *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Nueva York: W. W. Norton and Company.
- Budlender, D. 2010.** "What Do Time Use Studies Tell Us about Unpaid Care Work?". En D. Budlender, ed., *Time Use Studies and Unpaid Care Work*. Ginebra: Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.
- Campbell, D. 2011.** "Employment-led Growth and Growth-led Employment in the Recovery". En *The Global Crisis: Causes, Responses, and Challenges*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Carson, R. 1962.** *Silent Spring*. Boston, Massachusetts: Houghton Mifflin.
- CBRE Global. 2014.** *Genesis Research Report: Fast Forward 2030: The Future of Work and the Workplace*. Beijing. www.cbre.com/o/international/AssetLibrary/CBRE_Genesis_FAST_FORWARD_Workplace_2030_Exec_Summary_E.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Chappell, D. y V. Di Martino. 2006.** *Violence at Work*. 3ª edición. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- Charmes, J. 2006.** "A Review of Empirical Evidence on Time Use in Africa from UN-Sponsored Surveys". En C.M. Blackden y Q. Wodon, *Gender, Time Use, and Poverty in Sub-Saharan Africa*. Working Paper 73. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- . **2015.** "Time Use across the World: Findings of a World Compilation of Time-Use Surveys". Documento de trabajo. PNUD-OIDH, Nueva York.
- Chen, M., C. Bonner y F. Carré. 2015.** "Organizing Informal Workers: Benefits, Challenges and Successes". Documento de reflexión para el *Informe sobre Desarrollo Humano de 2015*. PNUD-OIDH, Nueva York.
- Choi, H., y H. Varian. 2009.** "Predicting Initial Claims for Unemployment Benefits: Technical Report". Research at Google. <http://research.google.com/archive/papers/initialclaimsUS.pdf>.
- Cisco. 2015.** "VNI Forecast Highlights". www.cisco.com/web/solutions/sp/vni/vni_forecast_highlights/index.html. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Clark, A.E., E. Diener, Y. Georgellis y R. Lucas. 2008.** "Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis". *Economic Journal*, 118(529): F222-F243.
- Clark, L. 2013.** "How the Red Cross and Digital Volunteers are Mapping Typhoon Haiyan to Save Lives". *Wired*, 14 de noviembre. www.wired.co.uk/news/archive/2013-11/14/red-cross-typhoon-philippines. Consultado el 4 de mayo de 2015.
- Coenen, M., y R. Kok. 2014.** "Workplace Flexibility and New Product Development Performance: The Role of Telework and Flexible Work Schedules". *European Management Journal* 32(4): 564-576. www.sciencedirect.com/science/journal/02632373/32/4. Consultado el 4 de septiembre de 2015.
- Cole, S., y A. N. Fernando. 2012.** "The Value of Advice: Evidence from Mobile Phone-based Agricultural Extension". Finance Working Paper 13-047. Harvard Business School, Cambridge, Massachusetts.
- Colombo, F., A. Llana-Nozal, J. Mercier y F. Tjadens. 2015.** *Help Wanted? Providing and Paying for Long-term Care*. París. www.oecd.org/els/health-systems/help-wanted.htm. Consultado el 8 de junio de 2015.
- Comisión Europea. 2015.** Base de datos AMECO. http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm. Consultado el 1 de julio de 2015.
- Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. 1987.** *Our Common Future*. Nueva York: Oxford University Press.
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos. 2014.** "Charge Statistics. FY 1997 through FY 2014". <http://eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>. Consultado el 1 de julio de 2015.
- Confederación de Industria India y Ministerio de Energías Nuevas y Renovables de la India. 2010.** "Human Resource Development Strategies for Indian Renewable Energy Sector". Hyderabad, India. http://mnre.gov.in/file-manager/UserFiles/MNRE_HRD_Report.pdf. Consultado el 20 de julio de 2015.
- The Conference Board. 2015.** Total Economy Database. <https://www.conference-board.org/data/economydatabase/>. Consultado el 15 de mayo de 2015.
- Consejo Noruego para los Refugiados e IDMC (Centro de Seguimiento de los Desplazados Internos). 2015.** *Global Estimates 2015: People Displaced by Disasters*. Ginebra. www.internal-displacement.org/assets/library/Media/201507-globalEstimates-2015/20150713-global-estimates-2015-en-v1.pdf. Consultado el 31 de julio de 2015.
- Conti, G., y J. J. Heckman. 2010.** "Understanding the Early Origins of the Education-Health Gradient: A Framework That Can Also Be Applied to Analyze Gene-Environment Interactions". *Perspectives on Psychological Science* 5(5): 585-605.
- Cooper, D., y L. Mishel. 2015.** "The Erosion of Collective Bargaining Has Widened the Gap between Productivity and Pay". Economic Policy Institute, Washington, D.C. www.epi.org/publication/collective-bargainings-erosion-expanded-the-productivity-pay-gap/. Consultado el 10 de junio de 2015.
- Cortez, A. L. 2012.** "The International Development Strategy beyond 2015: Taking Demographic Dynamics into Account". Working Paper 122. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, Nueva York. www.un.org/esa/desa/papers/2012/wp122_2012. Consultado el 4 de junio de 2015.
- Cowen, T. 2013.** *Average Is Over: Powering America beyond the Age of Great Stagnation*. Nueva York: Penguin.
- Cramer, C. 2015.** "Peace Work". Documento de reflexión para el *Informe sobre Desarrollo Humano de 2015*. PNUD-OIDH, Nueva York.
- Credit Suisse Research Institute. 2014.** "Credit Suisse Global Wealth Report". Ginebra. <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/?fileID=60931FDE-A2D2-F568-B041B58C5EA591A4>. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Crow, D. 2015.** "Doctors Hail New 'Pillars' in Fight against Cancer as Trial Data Back Latest Drug". *Financial Times*, 29 de mayo.
- D' Cunha, J., S. Lopez-Ekra y B. Mollard. 2010.** "Uncovering the Interfaces between Gender, Family, Migration and Development: The Global Care Economy and Chains". Documento de antecedentes para la Mesa Redonda 2.2 sobre Migración, Género y Familia en el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo. www.gfmd.org/files/documents/gfmd_mexico10_rt_2-2-annex_en.pdf. Consultado el 30 de junio de 2015.
- DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia). 2014.** "Encuesta nacional de uso del tiempo: Resultados para Bogotá". Bogotá. www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Bol_ENUT_BTA_Ago2012_Jul2013.pdf. Consultado el 29 de junio de 2015.

- Deen, T. 2012.** "Women Spend 40 Billion Hours Collecting Water". Inter Press Service, 31 de agosto. www.ipsnews.net/2012/08/women-spend-40-billion-hours-collecting-water/. Consultado el 21 de agosto de 2015.
- Deloitte. 2014a.** "The Deloitte Millennial Survey: Big Demands and High Expectations: Executive Summary". Londres. http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/2014_MillennialSurvey_ExecutiveSummary_FINAL.pdf. Consultado el 10 de julio de 2015.
- . **2014b.** "Value of Connectivity: Economic and Social Benefits of Expanding Internet Access". Londres. http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/TechnologyMediaCommunications/2014_uk_tmt_value_of_connectivity_deloitte_ireland.pdf. Consultado el 10 de julio de 2015.
- Demirgüç-Kunt, A., y L. Klapper. 2012.** "Measuring Financial Inclusion: The Global Findex Database". Policy Research Working Paper 6025. Banco Mundial, Washington, D.C.
- Demirgüç-Kunt, A., L. Klapper, D. Singer y P. Van Oudheusden. 2015.** "The Global Findex Database 2014: Measuring Financial Inclusion around the World". Policy Research Working Paper 7255. World Bank, Development Research Group, Finance and Private Sector Development Team, Washington, D.C.
- Dervis, K. 2012.** "Should Central Banks Target Employment?". 19 de diciembre. Brookings Institution. www.brookings.edu/research/opinions/2012/12/19-central-banks-employment-dervis. Consultado el 18 de junio de 2015.
- Deville, P., C. Linard, S. Martin, M. Gilbert, F. Stevens, A. Gaughan y otros. 2014.** "Dynamic Population Mapping Using Mobile Phone Data". *Proceedings of the National Academy of Sciences* 111(45): 15888-15893.
- Dishman, L. 2013.** "Where Are All the Women Creative Directors?". *Fast Company*, 26 de febrero. www.fastcompany.com/3006255/where-are-all-women-creative-directors. Consultado el 23 de julio de 2015.
- Dobbs, R., J. Manyika y J. Woetzel. 2015.** *No Ordinary Disruption: The Four Global Forces Breaking All the Trends*. Nueva York: Public Affairs.
- Domestic Workers United y Data Center. 2006.** "Home Is Where Work Is: Inside New York's Domestic Work Industry". Bronx, Nueva York, y Oakland, California. www.datacenter.org/reports/homeiswheretheworkis.pdf. Consultado el 30 de junio de 2015.
- Donay, C. 2014.** "The Positive Shock of the New". Informe para Entrepreneur Summit 2014. Pictet Wealth Management, Ginebra.
- Dowdy, C. 2014.** "Make Yourself More at Home in the Office". *Financial Times*, 24 de noviembre.
- Easton, M. 2014.** "Vicar or Publican: Which Jobs Make You Happy?". BBC News, 20 de marzo. www.bbc.com/news/magazine-26671221. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- The Economist. 2014a.** "Arrested Development". 4 de octubre. <http://www.economist.com/news/special-report/21621158-model-development-through-industrialisation-its-way-out-arrested-development>. Consultado el 1 de julio de 2015.
- . **2014b.** "Why Swedish Men Take So Much Paternity Leave". 22 de junio. www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/07/economist-explains-15. Consultado el 22 de junio de 2015.
- . **2015a.** "Black Moods". 6 de junio. www.economist.com/news/business/21653622-coals-woes-are-spreading-it-still-has-its-fans-black-moods. Consultado el 15 de junio de 2015.
- . **2015b.** "Made to Measure". 30 de mayo. www.economist.com/news/technology-quarterly/21651925-robotic-sewing-machine-could-throw-garment-workers-low-cost-countries-out. Consultado el 15 de junio de 2015.
- . **2015c.** "Parenting and Work: A Father's Place". 14 de mayo. www.economist.com/news/international/21651203-men-have-long-been-discouraged-playing-equal-role-home-last-starting. Consultado el 23 de julio de 2015.
- Elms, D. K., y P. Low, eds. 2013.** *Global Value Chains in a Changing World*. Ginebra: Organización Mundial del Comercio.
- Elson, D. 2012.** "Social Reproduction in the Global Crisis". En P. Utting, S. Razavi y R. Varghese Buchholz, eds., *The Global Crisis and Transformative Social Change*. Londres: Palgrave Macmillan.
- ENAR (Red Europea contra el Racismo). 2013.** "ENAR Shadow Report 2012/13 on Racism in Europe: Key Findings on Racism and Discrimination in Employment". Bruselas. www.enar-eu.org/IMG/pdf/key_findings_shadow_report_2012-13_layout.pdf. Consultado el 1 de julio de 2015.
- EPA (Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos). 2011.** "The Benefits and Costs of the Clean Air Act from 1990 to 2010: Final Report – Rev. A". Washington, D.C. www.epa.gov/cleanairactbenefits/feb11/fullreport_rev_a.pdf. Consultado el 7 de julio de 2015.
- Epstein, G. 2007a.** *Central Banks, Inflation Targeting and Employment Creation*. Economic and Labour Market Paper 2007/2. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- . **2007b.** "Central Banks as Agents of Employment Creation". ST/ESA/2007/DWP/38. Working Paper 38. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, Nueva York.
- Esther A., B. Javorcik y K. Ullveit-Moe. 2015.** "Globalization: A Woman's Best Friend? Exporters and the Gender Wage Gap". Discussion Paper. University of Oxford, Reino Unido. www.economics.ox.ac.uk/materials/papers/13874/paper743.pdf. Consultado el 5 de junio de 2015.
- ETUI (Instituto Sindical Europeo). 2015.** "Job Quality Index (JQI)". www.etui.org/Topics/Labour-market-employment-social-policy/Job-quality-index-JQI. Consultado el 1 de julio de 2015.
- Eurofound. 2013.** "European Working Conditions Survey". www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs. Consultado el 1 de julio de 2015.
- Euronews. 2015.** "Greek Island of Samos Feels Strain of Migrant Influx". 21 de mayo. www.euronews.com/2015/05/21/greek-island-of-samos-feels-strain-of-migrant-influx/. Consultado el 2 de julio de 2015.
- EuropeAid. 2012.** "Food Security: Rural Employment Opportunities for Public Assets (REOPA), Bangladesh". Bruselas. http://ec.europa.eu/europeaid/documents/case-studies/bangladesh_food-security_reopa_en.pdf. Consultado el 12 de junio de 2015.
- Eurostat. 2015.** "Statistics Explained: Unemployment Statistics". http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page. 1 de junio de 2015.
- Evans, P. 2015.** "Expanding the Supply of Capability-Enhancing Jobs and Transforming Employment Structures: The Role of the Public Sector". Documento de reflexión para el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2015. PNUD-OIDH, Nueva York.
- Everest Research Institute. 2008.** "Share of Market for Business Process Offshoring by Location". Dallas, Texas.
- Eversheds. 2014.** "Compulsory Retirement: An International Comparison". Global Employment HR e-briefing, 11 de abril. www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Employment_and_labour_law/Global_Employment_HR_e-briefing-Compulsory_retirement_an_international_comparison. Consultado el 6 de julio de 2015.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2009.** *El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo 2009: Crisis económicas: repercusiones y enseñanzas extraídas*. Roma. [ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/012/i0876s/i0876s.pdf](http://ftp.fao.org/docrep/fao/012/i0876s/i0876s.pdf). Consultado el 14 de julio de 2015.
- . **2010.** "Componentes de género y empleo rural: Caminos diferentes para salir de la pobreza". Documentos de Orientación 1-7. Roma. www.fao.org/docrep/014/i2008s/i2008s00.htm. Consultado el 23 de julio de 2015.
- . **2011a.** *Gender Inequalities in Rural Employment in Malawi: An Overview*. Roma. www.fao.org/docrep/016/ap092e/ap092e00.pdf. Consultado el 23 de julio de 2015.
- . **2011b.** *El estado mundial de la alimentación y la agricultura 2010-2011: Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo*. Roma. <http://www.fao.org/docrep/013/i2050s/i2050s.pdf>. Consultado el 23 de julio de 2015.
- . **2012.** "World Agriculture towards 2030/2050: The 2012 Revision". ESA Working Paper 12-03. Roma. www.fao.org/docrep/016/ap106e/ap106e.pdf. Consultado el 15 de mayo de 2015.
- . **2014.** *El estado mundial de la alimentación y la agricultura 2014: La innovación en la agricultura familiar*. Roma. www.fao.org/3/a-i4040s.pdf. Consultado el 20 de mayo de 2015.
- . **2015.** Base de datos FAOSTAT. <http://faostat3.fao.org/home/S>. Consultado el 10 de junio de 2015.
- Federación Internacional de Robótica. 2014.** Industrial Robot Statistics. www.ifr.org/industrial-robots/statistics/. Consultado el 2 de junio de 2015.
- Ffrench-Davis, R. 2010.** "Macroeconomics for Development: From 'Financierism' to 'Productivism'". *CEPAL Review* 102: 7-26. www.cepal.org/publicaciones/xml/0/43000/rv102ffrenchdavis.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.
- . **2012.** "Employment and Real Macroeconomic Stability: The Regressive Role of Financial Flows in Latin America". *International Labour Review* 151(1-2): 21-41.
- Folbre, N. 2015.** "Valuing Non-Market Work". Documento de reflexión para el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2015. PNUD-OIDH, Nueva York.
- Force, L.M.T. 2013.** *Toward Universal Learning: What Every Child Should Learn*. Montreal, Canadá: Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; Washington, D.C. Center for Universal Education at Brookings. www.brookings.edu/~media/Research/Files/Reports/2013/02/learning-metrics/LMTRFpt1TowardUnivrsLlearning.pdf?la=en. Consultado el 8 de junio de 2015.
- Frey, C., y M. Osborne. 2013.** "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?". Oxford Martin School, Oxford, Reino Unido.
- Friedman, E., y S. Kuruvilla. 2015.** "Experimentation and Decentralization in China's Labor Relations". *Human Relations* 68(2): 181-195.

- Fuglie, K., y A. Nin-Pratt. 2012.** "Agricultural Productivity: A Changing Global Harvest". En International Food Policy Research Institute, *Global Food Policy Report 2012*. Washington, D.C. www.ifpri.org/publication/agricultural-productivity-changing-global-harvest. Consultado el 3 de junio de 2015.
- Fultz, E., y J. Francis. 2013.** "Cash Transfer Programmes, Poverty Reduction and Empowerment of Women: A Comparative Analysis: Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico and South Africa". Working Paper 4/2013. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_233599.pdf. Consultado el 16 de abril de 2015.
- Fundación Internacional de los Medios de Información Vinculados a la Mujer. 2011.** *Global Report on the Status of Women in the News Media*. Washington, D.C. www.iwmf.org/wp-content/uploads/2013/09/IWMF-Global-Report-Summary.pdf. Consultado el 29 de junio de 2015.
- Gabre-Madhin, E. 2012.** "A Market for Abdu: Creating a Commodity Exchange in Ethiopia". International Food Policy Research Institute, Washington, D.C.
- Galindo A., A. Izquierdo y J. Montero. 2006.** "Real Exchange Rates, Dollarization and Industrial Employment in Latin America". Working Paper 575. Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Investigación, Washington, D.C.
- Gallagher, M., J. Giles, A. Park y M. Wang. 2014.** "China's 2008 Labor Contract Law: Implementation and Implications for China's Workers". *Human Relations*.
- Gay, S. 1994.** *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa*. Berkeley, California: University of California Press. Consultado el 20 de julio de 2015.
- GEDI (Global Entrepreneurship and Development Institute). 2014.** "The Gender Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI): A 30-country Analysis of the Conditions That Foster High-potential Female Entrepreneurship". Washington, D.C. <http://cleancookstoves.org/binary-data/RESOURCE/file/000/000/299-2.pdf>. Consultado el 10 de agosto de 2015.
- GERA (Global Entrepreneurship Research Association). 2015.** Base de datos de Global Entrepreneurship Monitor. www.gemconsortium.org/data/sets. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Germany Trade and Invest. 2014.** "Industrie 4.0: Smart Manufacturing for the Future". Berlin. www.gtai.de/GTAI/Content/EN/Invest/_SharedDocs/Downloads/GTAI/Brochures/Industries/industrie4.0-smart-manufacturing-for-the-future-en.pdf. Consultado el 24 de junio de 2015.
- Glass, H., I. Kirkpatrick y A. Schiff. 2013.** "Analysing and Mapping Population Movements from Anonymous Cellphone Activity Data". Documento presentado en el período extraordinario de sesiones de 2013 sobre el concurso *D4D Challenge*, en el marco de la Tercera Conferencia Internacional sobre el Análisis de Conjuntos de Datos de Teléfonos Móviles NetMob, 1 a 3 de mayo, Cambridge, Massachusetts. <http://perso.uclouvain.be/vincent.blondel/netmob/2013/NetMob2013-program.pdf>. Consultado el 10 de junio de 2015.
- Glewwe, P., y A. L. Kassouf. 2008.** "What Is the Impact of the Bolsa Familia Programme on Education?". OnePager 107. International Policy Centre for Inclusive Growth, Brasilia. www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager107.pdf. Consultado el 10 de junio de 2015.
- Global Workplace Analytics. 2012.** "Latest Telecommuting Statistics". <http://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>. Consultado el 18 de mayo de 2015.
- Goldin, C. 2014.** "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review* 104(4): 1091-1119. http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf. Consultado el 29 de junio de 2015.
- Goldin, C., y L. Katz. 2008.** *The Race between Education and Technology*. Cambridge, Massachusetts: Belknap Press.
- Gordon, R. J. 2014.** "The Demise of U. S. Economic Growth: Restatement, Rebuttal, and Reflections". Working Paper 19895. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.
- Grant Thornton. 2014.** *Women in Business: From Classroom to Boardroom*. Grant Thornton International Business Report 2014. Londres. www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2014/ibr2014_wib_report_final.pdf. Consultado el 14 de junio de 2015.
- . 2015. *Mujeres directivas: En el camino hacia la alta dirección*. Grant Thornton International Business Report 2015. Londres. www.grantthornton.es/archivos/women-in-business.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Grosh, M., M. Bussolo y S. Freije, eds. 2014.** *Understanding the Poverty Impact of the Global Financial Crisis in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Grupo de Expertos de la CEPE (Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa) sobre la Medición de la Calidad del Empleo. 2012.** "Statistical Framework for Measuring Quality of Employment". Proyecto revisado tras la reunión del Grupo de Expertos celebrada los días 22 y 23 de noviembre. www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.12/2013/Statistical_framework_for_measuring_quality_of_employment.pdf. Consultado el 1 de julio de 2015.
- GSMA (Groupe Speciale Mobile Association). 2014.** *The Mobile Economy: Sub-Saharan Africa 2014*. Londres. www.gsma-mobileeconomyafrica.com/GSMA_ME_SubSaharanAfrica_Web_Singles.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Guha-Sapir, D., P. Hoyois y R. Below. 2014.** *Annual Disaster Statistical Review 2013: The Numbers and Trends*. Bruselas: Centre for Research on the Epidemiology of Disasters. www.cred.be/sites/default/files/ADSR_2013.pdf. Consultado el 14 de julio de 2015.
- Hall, K. 2015.** "Child Poverty: Measurements, Trends and Policy Directions". Documento presentado en una conferencia sobre la medición de las carencias para promover el desarrollo humano organizada por la Academia de Ciencias de Suráfrica, 9 y 10 de junio, Muldersdrift, Suráfrica.
- Handa, S., y B. Davis. 2006.** "The Experience of Conditional Cash Transfers in Latin America and the Caribbean". *Development Policy Review* 24(5): 513-536.
- Hawkins, P., I. Blackett y C. Heymans. 2013.** *Poor-Inclusive Urban Sanitation: An Overview*. Washington, D.C.: Banco Mundial. www.wsp.org/sites/wsp.org/files/publications/WSP-Poor-Inclusive-Urban-Sanitation-Overview.pdf. Consultado el 20 de julio de 2015.
- Hayashi, M. 2012.** "Japan's Fureai Kippu Time-banking in Elderly Care: Origins, Development, Challenges and Impact". *International Journal of Community Currency Research* 16(A): 30-44. <http://ijccr.net/2012/08/16/japans-fureai-kippu-time-banking-in-%E2%80%A8elderly-care-origins-development-%E2%80%A8challenges-and-impact>. Consultado el 30 de junio de 2015.
- Hazelhurst, J. 2015.** "The Search for Seed Capital". *FT Wealth: Entrepreneurs*, 8 de mayo, págs. 40-41.
- Heckman, J. 2013.** *Giving Kids a Fair Chance*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Hellebrandt, T., y P. Mauro. 2015.** "The Future of Worldwide Income Distribution". Working Paper 15-7. Peterson Institute for International Economics, Washington, D.C. www.iie.com/publications/wp/wp15-7.pdf. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- Helliwell, J., y H. Huang. 2011a.** "New Measures of the Costs of Unemployment: Evidence from the Subjective Well-being of 2.3 Million Americans". Working Paper 2011-03. University of Alberta, Department of Economics, Edmonton, Canadá. www.ualberta.ca/~econwps/2011/wp2011-03.pdf. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- . 2011b. "Wellbeing and Trust in the Workplace". *Journal of Happiness Studies* 12(5): 747-767.
- Heyman, S. 2015.** "A Museum at the Forefront of Digitization". *New York Times*, 13 de mayo.
- Holzman, R. 2012.** "Global Pension Systems and Their Reform: Worldwide Drivers, Trends, and Challenges". Social Protection and Labor Discussion Paper 1213. Banco Mundial, Washington, D.C.
- Hsu, A., O. Malik, L. Johnson y D.C. Esty. 2014.** "Development: Mobilize Citizens to Track Sustainability". *Nature* 508(7494): 33-35.
- Human Rights Watch. 2014a.** *Hidden Away: Abuses against Migrant Domestic Workers in the UK*. Nueva York. www.hrw.org/node/124191. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- . 2014b. "'I Already Bought You'. Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates". www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-female-migrant-domestic-workers-united. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- IDRC (Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo). 2013.** "Growth and Economic Opportunities for Women". Ottawa. www.idrc.ca/EN/Documents/GrOW-LiteratureReviewEN.pdf. Consultado el 3 de junio de 2015.
- IEP (Instituto para la Economía y la Paz). 2014.** *Global Terrorism Index 2014: Measuring and Understanding the Impact of Terrorism*. Nueva York. www.visionofhumanity.org/sites/default/files/Global%20Terrorism%20Index%20Report%202014_0.pdf. Consultado el 4 de junio de 2015.
- IFC (Corporación Financiera Internacional). 2010.** "Solar Lighting for the Base of the Pyramid: Overview of an Emerging Market". Washington, D.C. www.ifc.org/wps/wcm/connect/a68a120048fd175eb8dcbc849537832d/SolarLightingBasePyramid.pdf?MOD=AJPERES. Consultado el 1 de junio de 2015.
- ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex). 2014.** "State-Sponsored Homophobia: A World Survey of Laws: Criminalization, Protection and Recognition of Same-sex Love". Bruselas. http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_SSHR_2014_Eng.pdf. Consultado el 20 de julio de 2015.
- INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censo de Argentina). 2014.** "Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso de tiempo". 10 de julio. Buenos Aires. www.indec.mecon.ar/uploads/informesdeprerensa/trn_07_14.pdf. Consultado el 29 de junio de 2015.
- Innovations for Poverty Action. 2015.** "Northern Uganda Social Action Fund—Youth Opportunities Program". www.poverty-action.org/project/0189. Consultado el 1 de junio de 2015.

Instituto de Estadística de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2015. UIS.Stat. <http://data.uis.unesco.org>. Consultado el 17 de junio de 2015.

IPCC (Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático). 2014a. *Climate Change 2014: Mitigation of Climate Change*. Contribución del Grupo de Trabajo III al Quinto Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático. Ginebra. www.ipcc.ch/report/ar5/wg3/. Consultado el 26 de mayo de 2015.

———. 2014b. *Climate Change 2014: Informe de síntesis*. Contribución de los Grupos de trabajo I, II y III al Quinto Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático. Ginebra. http://www.ipcc.ch/report/ar5/syr/index_es.shtml. Consultado el 26 de mayo de 2015.

IRENA (Agencia Internacional de Energías Renovables).

2013. *Renewable Energy and Jobs*. Abu Dabi. www.irena.org/rejobs.pdf. Consultado el 27 de mayo de 2015.

———. 2015. *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2015*. Abu Dabi. www.irena.org/DocumentDownloads/Publications/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2015.pdf. Consultado el 27 de mayo de 2015.

Islam, R. 2015. "Globalization of Production, Work and Human Development: Is Race to the Bottom Inevitable?". Documento de reflexión para el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2015. PNUD-OIDH, Nueva York.

Islam, R., y I. Islam. 2015. *Employment and Inclusive Development*. Nueva York: Routledge.

IUES (Instituto de Estudios Urbanos y Ambientales) y CASS (Academia de Ciencias Sociales de China). 2010. "Study on Low Carbon Development and Green Employment in China". Beijing.

Jacobs, E. 2014. "Women Earn Less than Men Even When They Set the Pay". *Financial Times*, 6 de noviembre. www.ft.com/cms/s/0/79a98b40-59d6-11e4-9787-00144feab7de.html. Consultado el 27 de junio de 2015.

———. 2015a. "Workers of the Gig Economy". *Financial Times*, 13 de marzo.

———. 2015b. "Working Older". *Financial Times*, 3 de junio.

Jahan, S. 2005. "Reorienting Development: Towards an Engendered Employment Strategy". Working Paper 5. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Centro Internacional de la Pobreza, Brasilia.

Jana, S., B. Dey, S. Reza-Paul y R. Steen. 2014. "Combatting Human Trafficking in the Sex Trade: Can Sex Workers Do It Better?". *Journal of Development Economics* 36(4): 622-628.

The Japan Times. 2015. "Seniors Grow to 26% of Population as Japan Shrinks for Fourth Year Straight". 17 de abril. www.japantimes.co.jp/news/2015/04/17/national/seniors-grow-26-population-japan-shrinks-fourth-year-straight/. Consultado el 23 de julio de 2015.

Jaumotte, F., y C. Buitron. 2015. "Power for the People". *Finance & Development* 52(1): 29-31.

Jiménez Cisneros, B. E., Oki, T., Arnell, N.W. y otros. 2014. "Freshwater Resources". En C. B. Field, V. R. Barros, D. J. Dokken y otros, eds., *Climate Change 2014: Impacts, Adaptation, and Vulnerability. Part A: Global and Sectoral Aspects*. Contribución del Grupo de Trabajo II al Quinto Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático. Nueva York: Cambridge University Press.

Kabanda, P. 2015. "Work as Art: How the Linkages between Creative Work and Human Development Flow: Analytical Paper on the Linkages between Creative Work and Human Development". Documento de reflexión para el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2015. PNUD-OIDH, Nueva York.

Kagermann, H., W.-D. Lukas y W. Wahlster. 2011. "Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution". www.ingenieur.de/Themen/Produktion/Industrie-40-Mit-Internet-Dinge-Weg-4-industriellen-Revolution. Consultado el 3 de junio de 2015.

Kalil, T., y J. Miller. 2015. "Advancing U.S. Leadership in High-Performance Computing". Blog de la Casa Blanca, 29 de julio. www.whitehouse.gov/blog/2015/07/29/advancing-us-leadership-high-performance-computing. Consultado el 14 de septiembre de 2015.

Karabarbounis, L., y B. Neiman. 2014. "The Global Decline of the Labor Share". *Quarterly Journal of Economics* 129(1): 61-103.

Kasedde, S., A. Doyle, J. Seeley y D. Ross. 2014. "They Are Not Always a Burden: Older People and Child Fostering in Uganda during the HIV Epidemic". *Social Science and Medicine* 113: 161-168.

Kaye, M. 2006. *Formas contemporáneas de esclavitud en Argentina*. Anti-Slavery International 2006, Londres. http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/s/spanish_contemporary_forms_of_slavery_in_argentina.pdf. Consultado el 2 de julio de 2015.

Kearney, M.S., B. Hershbein y D. Boddy. 2015. "The Future of Work in the Age of the Machine". Framing Paper. The Hamilton Project, Washington, D.C. www.hamiltonproject.org/papers/future_of_work_in_machine_age/. Consultado el 9 de junio de 2015.

Kerrissey, J. 2015. "Collective Labour Rights and Income Inequality". *American Sociological Review* 80(3): 626-653.

Kharas, H., y G. Gertz. 2010. "The New Global Middle Class: A Crossover from West to East". En C. Li, ed., *China's Emerging Middle Class: Beyond Economic Transformation*. Washington, D.C.: Brookings Institution Press.

Kingsley-Hughes, A. 2012. "Apple Sells 645,000 Devices per Day in Q2". ZDNet, 25 de abril. www.zdnet.com/article/apple-sells-645000-devices-a-day-during-q2/. Consultado el 18 de mayo de 2015.

Kivimäki, M., M. Jokela, S. T. Nyberg, A. Singh-Manoux, E. I. Fransson, L. Alfredsson y otros. 2015. "Long Working Hours and Risk of Coronary Heart Disease and Stroke: A Systematic Review and Meta-analysis of Published and Unpublished Data for 603,838 Individuals". *Lancet*, Online First, 9 de agosto.

Ko, P., y K. Hank. 2013. "Grandparents Caring for Grandchildren in China and Korea: Findings from CHARLS and KLoSA". *Journal of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 69(4): 646-651. <http://psychsocgerontology.oxfordjournals.org/content/69/4/646.full.pdf+html>. Consultado el 23 de julio de 2015.

Kostzer, D. 2008. "Argentina: A Case Study of the Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, or Employment Road to economic Recovery". Working Paper 534. Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, Nueva York.

Kretkowski, P. 1998. "The 15 Percent Solution". *Wired*, 23 de enero. <http://archive.wired.com/techbiz/media/news/1998/01/9858>. Consultado el 5 de agosto de 2015.

Krug, E. G., L. L. Dahlberg, J. A. Mercy, A. B. Zwi y R. Lozano, eds. 2002. *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <http://apps.who.int/iris/>

bitstream/10665/112670/1/9275315884_spa.pdf?ua=1. Consultado el 4 de junio de 2015.

Krugman, P. 2014. "Inflation Targets Reconsidered". Proyecto de documento para el Foro del Banco Central Europeo sobre las operaciones de los bancos centrales, 21 a 23 de mayo, Sintra, Portugal. https://2014.ecbforum.eu/up/artigos-bin_paper_pdf_0134658001400681089-957.pdf. Consultado el 15 de mayo de 2015.

Kuehnast, K. 2015. "Gender and Peacebuilding: Why Women's Involvement in Peacebuilding Matters". United States Institute of Peace. www.buildingpeace.org/think-global-conflict/issues/gender-and-peacebuilding. Consultado el 29 de junio de 2015.

Kurtzleben, D. 2013. "CHARTS: New Data Show, Women, More Educated Doing Most Volunteering". U.S. News, 27 de febrero. www.usnews.com/news/articles/2013/02/27/charts-new-data-show-women-more-educated-doing-most-volunteering. Consultado el 29 de junio de 2015.

Kynge, J., y J. Wheatley. 2015. "Emerging Markets: Redrawing the World Map". *Financial Times*, 3 de agosto.

Lagesse, D. 2015. "Virtual Volunteers Use Twitter and Facebook to Make Maps of Nepal". NPR, 15 de mayo. www.npr.org/sections/goatsandsoda/2015/05/05/404438272/virtual-volunteers-use-twitter-and-facebook-to-make-maps-of-nepal. Consultado el 21 de mayo de 2015.

Lambert, K., y C. Driscoll. 2003. "Nitrogen Pollution: From the Sources to the Sea". Hubbard Brook Research Foundation, Hanover, NH.

Lamichhane, K. 2015. *Disability, Education and Employment in Developing Countries: From Disability to Investment*. Nueva Delhi, India: Cambridge University Press.

Leahy, J. 2015. "Rouseff Unveils Plan to Recovery". *Financial Times*, 10 de junio.

Lewis, L. 2015. "Mind the Gap". *Financial Times*. Big Read, 7 de julio. <https://soundcloud.com/ft-analysis/japan-mind-the-gap>. Consultado el 23 de julio de 2015.

Lippoldt, D., ed. 2012. *Policy Priorities for International Trade and Jobs*. Paris: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Littleton, C. 2014. "Employment of Women in Film Production Dips Below 1998 Levels". *Variety*, 14 de enero. <http://variety.com/2014/film/news/employment-of-women-in-film-production-dips-below-1998-levels-1201055095/>. Consultado el 23 de julio de 2015.

Liu, Q., y O. N. Skans. 2010. "The Duration of Paid Parental Leave and Children's Scholastic Performance". *B. E. Journal of Economic Analysis and Policy* 10(1).

Liu, Y., F. Yang y X. Li. 2013. "Employment and Decent Work in China's Forestry Industry". Proyecto de documento de trabajo. Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Oficina para China y Mongolia, Ginebra. <http://apgrejobs.ilo.org/resources/employment-and-decent-work-in-china2019s-forestry-industry-draft>. Consultado el 5 de junio de 2015.

Llorente, A., M. García-Herranz, M. Cebrián y E. Moro. 2014. "Social Media Fingerprints of Unemployment". arXiv:1411.3140 [physics.soc-ph].

Lu, Y., N. Nakicenovic, M. Visbeck y A. Stevance. 2015. "Five Priorities for the UN Sustainable Development Goals". *Nature* 520: 432-433. www.nature.com/polopoly_fs/1.17352!/menu/main/topColumns/topLeftColumn/pdf/520432a.pdf. Consultado el 8 de junio de 2015.

Luce, S., J. Luff, J.A. McCartin y R. Milkman, eds. 2014. *What Works for Workers? Public Policies and Innovative*

Strategies for Low-Wage Workers. Nueva York: Russell Sage Foundation.

- Machado A., G. Geaquinto Fontes, M. Furlan Antigo, R. Gonzalez y F. Veras Soares. 2011.** "Bolsa Família as Seen through the Lens of the Decent Work Agenda". OnePager 133. International Policy Centre for Inclusive Growth, Brasilia. www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager133.pdf. Consultado el 14 de julio de 2015.
- Maddison, A. 2008.** "Historical Statistics of the World Economy: 1-2008 AD". www.ggd.net/maddison/Historical_Statistics/horizontal-file_02-2010.xls. Consultado el 25 de junio de 2015.
- Maier, S. 2008.** "Empowering Women through ICT-Based Business Initiatives: An Overview of Best Practices in E-Commerce/E-Retailing Projects". *Information Technologies and International Development* 4(2): 43-60.
- Mandel, M. 2013.** "752,000 App Economy Jobs on the 5th Anniversary of the App Store". Progressive Policy Institute, Washington, D.C. www.progressivepolicy.org/slider/752000-app-economy-jobs-on-the-5th-anniversary-of-the-app-store/. Consultado el 25 de junio de 2015.
- Masters, B. 2015.** "The Nuts and Bolts of Robot-Human Working Relations". *Financial Times*, 3 de julio.
- Masur, J., y E. Posner. 2012.** "Regulation, Unemployment, and Cost-Benefit Analysis". *Virginia Law Review* 98(3): 579-634.
- May, M. 2007.** *The Elegant Solution: Toyota's Formula for Mastering Innovation*. Nueva York: Simon and Schuster.
- McCarthy, T. 2012.** "Encyclopedia Britannica Halts Print Publication after 244 Years". *The Guardian*, 13 de marzo www.theguardian.com/books/2012/mar/13/encyclopedia-britannica-halts-print-publication. Consultado el 26 de mayo de 2015.
- McKinsey & Company. 2014.** "Education to Employment: Getting Europe's Youth to Work". Nueva York. www.mckinsey.com/insights/social_sector/converting_education_to_employment_in_europe. Consultado el 25 de junio de 2015.
- McKinsey Global Institute 2014.** 2012a. "Manufacturing the Future: The Next Era of Global Growth and Innovation". Nueva York.
- . **2012b.** "The World at Work: Jobs, Pay and Skills for 3.5 Billion People". Nueva York.
- . **2013.** "Disruptive Technologies: Advances That Will Transform Life, Business, and the Global Economy". Nueva York.
- . **2014.** "Global Flows in a Digital Age: How Trade, Finance, People, and Data Connect the World Economy". Nueva York. www.mckinsey.com/insights/globalization/global_works_in_a_digital_age. Consultado el 18 de junio de 2015.
- Milken Institute. 2013.** "In Tech We Trust? A Debate with Peter Thiel and Marc Andreessen". Milken Institute, Santa Mónica, California.
- Miller, C. C. 2014.** "Pay Gap Is Because of Gender, Not Jobs". *New York Times*, 23 de abril. www.nytimes.com/2014/04/24/upshot/the-pay-gap-is-because-of-gender-not-jobs.html. Consultado el 3 de julio de 2015.
- . **2015a.** "The 24/7 Work Culture's Toll on Families and Gender Equality". *New York Times*, 28 de mayo. www.nytimes.com/2015/05/31/upshot/the-24-7-work-cultures-toll-on-families-and-gender-equality.html. Consultado el 5 de agosto de 2015.
- . **2015b.** "Mounting Evidence of Advantages for Children of Working Mothers". *New York Times*, 15 de

mayo. www.nytimes.com/2015/05/17/upshot/mounting-evidence-of-some-advantages-for-children-of-working-mothers.html. Consultado el 11 de agosto de 2015.

Ministerio de la Presidencia del Reino Unido. 2013.

"Subjective Wellbeing and Employment: Analysis of the Annual Population Survey (APS) Wellbeing Data, Apr-Oct 2011". Londres. www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/225510/subjective_wellbeing_employment.pdf. Consultado el 6 de agosto de 2015.

Ministerio de Salud y Asuntos Sociales de Finlandia. 2009.

"Promoting Children's Welfare in the Nordic Countries". *Our Schools/Our Selves*, primavera. www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2009/04/Promoting%20Children's%20Welfare%20in%20the%20Nordic%20Countries.pdf. Consultado el 22 de junio de 2015.

Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania. 2015.

"Social Security at a Glance 2015". Bonn. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a998-social-security-at-a-glance-total-summary.pdf?__blob=publicationFile. Consultado el 15 de junio de 2015.

Mishel, L., y A. Davis. 2014.

"CEO Pay Continues to Rise as Typical Workers Are Paid Less". Issue Brief 380. Economic Policy Institute, Washington, D.C.

Mishkin, S. 2014.

"Saudi Arabia to Use edX Web Courses to Train Unemployed". *Financial Times*, 15 de julio. www.ft.com/intl/cms/s/0/67fe0cb8-0c3d-11e4-943b-00144feabdc0.html. Consultado el 22 de julio de 2015.

Montenegro, C., y H. Patrinos. 2014.

"Comparable Estimates of Returns to Schooling around the World". Policy Research Working Paper 7020. Banco Mundial, Washington, D.C.

Mukherjee, S., y S. Nayyar. 2015.

"Aging and the Care Burden: Implications for Developed and Developing Countries". Documento de trabajo. PNUD-OIDH, Nueva York.

Munk, M.R., y R. Rückert. 2015.

"To Work or Not Shouldn't Be a Question". *Science* 348(6233): 470. www.sciencemag.org/cgi/pmidlookup?view=long&pmid=25908825. Consultado el 29 de junio de 2015.

Naciones Unidas. 2000a.

"Resolución 1325 (2000)". S/RES/1325, 31 de octubre. <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/RES/1325%20%282000%29>. Consultado el 29 de junio de 2015.

———. **2000b.**

"Declaración del Milenio de las Naciones Unidas". Resolución 55/2 aprobada por la Asamblea General, 8 de septiembre, Nueva York. <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552s.htm>. Consultado el 16 de junio de 2015.

———. **2012a.**

"Education and Skills for Inclusive Sustainable Development beyond 2015". Documento de reflexión temático. Equipo de Tareas del Sistema de las Naciones Unidas sobre la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo Después de 2015. Nueva York. www.un.org/millenniumgoals/pdf/Think%20Pieces/4_education.pdf. Consultado el 1 de julio de 2015.

———. **2012b.**

"El futuro que queremos". Resolución 66/288 aprobada por la Asamblea General, 27 de julio. Nueva York. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/288&referer=/english/&Lang=S. Consultado el 1 de julio de 2015.

———. **2014.**

A World That Counts: Mobilising the Data Revolution for Sustainable Development. Nueva York.

www.undatarevolution.org/report/. Consultado el 25 de junio de 2015.

———. **2015a.** "Achieving Sustainable Development through Employment Creation and Decent Work for All". Background Note. Nueva York. www.un.org/en/africa/osaa/pdf/events/20150330/background.pdf. Consultado el 25 de junio de 2015.

———. **2015b.** *The Millennium Development Goals Report 2015*. Nueva York. [www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%2015\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%2015).pdf). Consultado el 30 de junio de 2015.

———. **2015c.** "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible". Nueva York.

Naciones Unidas, Banco Mundial, Unión Europea y Banco Africano de Desarrollo. 2015.

Recovering from the Ebola Crisis. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_359364.pdf. Consultado el 20 de julio de 2015.

Nobel Media. 2015. "889 Nobel Laureates since 1901". www.nobelprize.org/nobel_prizes/. Consultado el 30 de junio de 2015.

Nuzhat, N. 2015. "Mobile Technology towards Human Development". Documento de reflexión para el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2015. PNUD-OIDH, Nueva York.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). 2007.

Offshoring and Employment: Trends and Impacts. París.

———. **2013a.** *Education at a Glance 2013: OECD Indicators*. París.

———. **2013b.** *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. París.

———. **2014.** *OECD Employment Outlook 2014*. París.

———. **2015a.** OECD Family database. París. www.oecd.org/social/family/database.htm. Consultado el 23 de julio de 2015.

———. **2015b.** OECDStat. <http://stats.oecd.org>. Consultado el 2 de julio de 2015.

———. **2015c.** "Balance vida-trabajo". <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>. Consultado el 22 de julio de 2015.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2003a.

"Empleo y política social en relación con las zonas francas industriales". GB.286/ESP/3. Comisión de Empleo y Política Social, Ginebra.

———. **2003b.** "Up in Smoke: What Future for Tobacco Jobs?". 18 de septiembre. www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_071230/lang-en/index.htm. Consultado el 15 de mayo de 2015.

———. **2008a.** *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*. Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172611.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.

———. **2008b.** "Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa". Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.

———. **2009.** "Violence at Work in the European Union". Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108536.pdf. Consultado el 22 de julio de 2015.

- . **2010a.** “Quinto punto del orden del día: El VIH/SIDA y el mundo del trabajo: Informe de la Comisión sobre el VIH/SIDA”. Actas Provisionales 13(Rev.), 99ª reunión, Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141777.pdf. Consultado el 2 de julio de 2015.
- . **2010b.** “Recomendación 200”. Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo adoptada por la Conferencia en su 99ª reunión. 17 de junio, Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_142615.pdf. Consultado el 20 de junio de 2015.
- . **2011a.** *Efficient Growth, Employment and Decent Work in Africa: Time for a New Vision*. Ginebra.
- . **2011b.** *La igualdad en el trabajo: Un objetivo que sigue pendiente de cumplirse: Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166923.pdf. Consultado el 1 de julio de 2015.
- . **2012a.** *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*. 1ª edición. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. Consultado el 5 de agosto de 2015.
- . **2012b.** *Global Employment Trends for Youth 2012*. Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf. Consultado el 9 de junio de 2015.
- . **2012c.** *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and Methodology*. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf. Consultado el 4 de junio de 2015.
- . **2013a.** “Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del estudio piloto”. GB.319/LILS/INF/1. Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo, Consejo de Administración, 319ª reunión, 16 a 31 de octubre, Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221738.pdf. Consultado el 22 de julio de 2015.
- . **2013b.** “Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection”. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf. Consultado el 23 de julio de 2015.
- . **2013c.** “Estimaciones y tendencias mundiales sobre el trabajo infantil 2000-2012”. Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_221885.pdf. Consultado el 1 de julio de 2015.
- . **2013d.** *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil: Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012*. Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_221514.pdf. Consultado el 6 de julio de 2015.
- . **2013e.** *Protecting Workplace Safety and Health in Difficult Economic Times: The Effect of the Financial Crisis and Economic Recession on Occupational Safety and Health*. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_214163.pdf. Consultado el 2 de julio de 2015.
- . **2013f.** “El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes: Informe V”. Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210289.pdf. Consultado el 3 de junio de 2015.
- . **2014a.** “Case Study: Better Work Vietnam Shows Path for Labour Law Reform”. Ginebra. http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/ILO-Better-Work-Vietnam.LRWeb_.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.
- . **2014b.** *Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery*. Ginebra.
- . **2014c.** Base de datos sobre los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-es/index.htm. Consultado el 20 de junio de 2015.
- . **2014d.** Base de datos NORMLEX. www.ilo.org/dyn/normlex/es/. Consultado el 20 de junio de 2015.
- . **2014e.** *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243391.pdf. Consultado el 22 de julio de 2015.
- . **2014f.** “Social Protection for Older Persons: Key Policy Trends and Statistics”. Social Protection Policy Paper. Ginebra.
- . **2014g.** *World of Work Report 2014: Developing with Jobs*. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- . **2014h.** *World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*. Ginebra.
- . **2015a. 1.** *What Is A National Employment Policy? National Employment Policies: A Guide for Workers' Organization*. Ginebra.
- . **2015b.** *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf. Consultado el 20 de julio de 2015.
- . **2015c.** “La OIT adopta una histórica norma del trabajo para hacer frente a la economía informal”. 12 de junio. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/media-centre/news/WCMS_375640/lang-es/index.htm. Consultado el 12 de junio de 2015.
- . **2015d.** Bases de datos del Departamento de Protección Social de la OIT. www.ilo.org/protection/information-resources/databases/. Consultado el 15 de mayo de 2015.
- . **2015e.** *Key Indicators on the Labour Market*. 8ª edición. Ginebra. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/. Consultado el 18 de mayo de 2015.
- . **2015f.** “La minería: un trabajo peligroso”. http://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356574/lang-es/index.htm. Consultado el 2 de julio de 2015.
- . **2015g.** “Overview and Topics of Labour Statistics”. www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/lang-en/index.htm. Consultado el 15 de mayo de 2015.
- . **2015h.** *World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs*. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf. Consultado el 6 de julio de 2015.
- . **2015i.** *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*. Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf. Consultado el 6 de julio de 2015.
- . **2015j.** Base de datos ILOSTAT. www.ilo.org/ilostat. Consultado el 30 de marzo de 2015.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo), UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo), ONU-DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas) y OMC (Organización Mundial del Comercio).** 2012. “Macroeconomic Growth, Inclusive Growth and Employment”. Documento de reflexión temático. Equipo de Tareas del Sistema de las Naciones Unidas sobre la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo Después de 2015. Nueva York. www.un.org/millenniumgoals/pdf/Think%20Pieces/12_macro_economics.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.
- OMI (Organización Marítima Internacional).** 2009. “Convenio internacional de Hong Kong para el reciclaje seguro y ambientalmente racional de los buques, 2009”. <http://www.imo.org/es/About/Conventions/ListOfConventions/Paginas/The-Hong-Kong-International-Convention-for-the-Safe-and-Environmentally-Sound-Recycling-of-Ships.aspx>. Consultado el 17 de junio de 2015.
- OMM (Organización Meteorológica Mundial).** 2014. *The Impact of Climate Change: Migration and Cities in South America*. Ginebra. www.wmo.int/bulletin/en/content/impact-climate-change-migration-and-cities-south-america. Consultado el 12 de mayo de 2015.
- OMPI (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual).** 2015. Base de datos estadística. www.wipo.int/ipstats/en/. Consultado el 3 de junio de 2015.
- OMS (Organización Mundial de la Salud).** 2003. “Climate Change and Human Health: Risks and Responses”. www.who.int/globalchange/summary/en/. Consultado el 18 de junio de 2015.
- . **2005.** “The WHO Framework Convention on Tobacco Control: An Overview”. www.who.int/fctc/about/WHO_FCTC_summary_January2015.pdf. Consultado el 12 de junio de 2015.
- . **2013.** *Global and Regional Estimates of Violence against Women*. Ginebra. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf. Consultado el 4 de junio de 2015.
- . **2014.** “Health Workforce 2030: Towards a Global Strategy on Human Resources for Health”. Documento de síntesis de los grupos de trabajo temáticos para la Alianza Mundial en pro del Personal Sanitario. Ginebra. www.who.int/workforcealliance/media/news/2014/public_consultations_GHWA_Synthesis_Paper_Towards_GSHRH_21Jan15.pdf. Consultado el 4 de junio de 2015.
- . **2015a.** “Contaminación del aire de interiores y salud”. Nota descriptiva 292. Ginebra. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs292/es/>. Consultado el 8 de julio de 2015.
- . **2015b.** “Enfermedades no transmisibles”. Nota descriptiva. www.who.int/mediacentre/factsheets/fs355/es/. Consultado el 8 de julio de 2015.
- OMS (Organización Mundial de la Salud) y Banco Mundial.** 2011. *World Report on Disability*. Ginebra. www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf. Consultado el 30 de junio de 2015.
- ONU-DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas).** 2012. “World Population 2012”. Nueva York. www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/trends/WPP2012_Wallchart.pdf. Consultado el 20 de mayo de 2015.
- . **2013a.** *International Migration Report 2013*. Nueva York. www.un.org/en/development/desa/population/

- publications/pdf/migration/migrationreport2013/Full_Document_final.pdf. Consultado el 20 de agosto de 2015.
- . **2013b.** *World Population Prospects: The 2012 Revision. Volume II: Demographic Profiles.* Nueva York. http://esa.un.org/wpp/Documentation/pdf/WPP2012_Volume-II-Demographic-Profiles.pdf. Consultado el 4 de junio de 2015.
- . **2015.** *World Population Prospects: The 2015 Revision.* Nueva York. http://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/Key_Findings_WPP_2015.pdf. Consultado el 30 de julio de 2015.
- ONU Mujeres 2012a.** *Estimating the Costs of Domestic Violence against Women in Viet Nam.* Hanoi. www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2013/2/costing-study-viet-nam%20pdf.pdf. Consultado el 4 de junio de 2015.
- . **2012b.** "Participación de las mujeres en las negociaciones de paz: relaciones entre presencia e influencia". En *Manual de consulta de ONU Mujeres sobre las mujeres, la paz y la seguridad.* Nueva York.
- . **2014.** "Hechos y cifras: Acabar con la violencia contra mujeres y niñas: Varias formas de violencia contra las mujeres". <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>. Consultado el 4 de junio de 2015.
- . **2015.** *El Progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos.* Nueva York. http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progresreport_es_10_12.pdf. Consultado el 20 de julio de 2015.
- ONUSIDA (Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA). 2012.** *UNAIDS Guidance Note on HIV and Sex Work.* Ginebra. www.unaids.org/sites/default/files/sub_janding/files/JC2306_UNAIDS-guidance-note-HIV-sex-work_en.pdf. Consultado el 2 de julio de 2015.
- . **2015.** *How AIDS Changed Everything—MDG6: 15 Years, 15 Lessons of Hope from the AIDS Response.* Ginebra. www.unaids.org/en/resources/documents/2015/MDG6_15years-15lessonsfromtheAIDSResponse. Consultado el 28 de mayo de 2015.
- Ortiz, I., y M. Cummins. 2012.** "When the Global Crisis and Youth Bulge Collide". Social and Economic Policy Working Paper. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Nueva York.
- Oxfam. 2015.** "Riqueza: tenerlo todo y querer más". Informe temático. Oxford, Reino Unido. https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/ib-wealth-having-all-wanting-more-190115-es.pdf. Consultado el 10 de julio de 2015.
- Patnaik, A. 2015.** "Reserving Time for Daddy: The Short and Long-Run Consequences of Fathers' Quotas". Cornell University, Ithaca, Nueva York. <http://ssrn.com/abstract=2475970>. Consultado el 18 de junio de 2015.
- Pearlin, L. I., S. Schieman, E. M. Fazio y S. C. Meersman. 2005.** "Stress, Health, and the Life Course: Some Conceptual Perspectives". *Journal of Health and Social Behavior* 46(2): 205-219.
- PMA (Programa Mundial de Alimentos). 2015.** "Senegal: Building Sustainable School Meal Programmes". 6 de mayo. www.wfp.org/stories/cash-vouchers-changing-students-lives-senegal. Consultado el 2 de junio de 2015.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 1994.** *Informe sobre Desarrollo Humano 1994.* Nueva York.
- . **1995.** *Informe sobre Desarrollo Humano 1995.* Nueva York.
- . **2011.** *Informe sobre Desarrollo Humano 2011: Sostenibilidad y equidad: Un mejor futuro para todos.* Nueva York.
- . **2012a.** *Africa Human Development Report 2012: Towards a Food Secure Future.* Nueva York. www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/Africa%20HDR/UNDP-Africa%20HDR-2012-EN.pdf. Consultado el 4 de junio de 2015.
- . **2012b.** *Malaysia National Human Development Report 2012.* Kuala Lumpur.
- . **2012c.** *Somalia National Human Development Report: Empowering Youth for Peace and Development.* Nairobi. http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/242/somalia_report_2012.pdf. Consultado el 31 de julio de 2015.
- . **2012d.** *National Human Development Report: Tajikistan: Institutions and Development.* Dushanbe.
- . **2013a.** *Acelerando el progreso: Manteniendo los resultados.* Nueva York.
- . **2013b.** *Humanity Divided: Confronting Inequality in Developing Countries.* Nueva York. www.undp.org/content/dam/undp/library/Poverty%20Reduction/Inclusive%20development/Humanity%20Divided/HumanityDivided_Full-Report.pdf. Consultado el 25 de junio de 2015.
- . **2013c.** *National Human Development Report 2013: People Are the Real Wealth of the Country: How Rich Is Montenegro?* Podgorica. www.me.undp.org/content/dam/montenegro/docs/publications/NHDR/NHDR2013/NHDR%202013%20ENG.pdf. Consultado el 8 de junio de 2015.
- . **2013d.** "Self-Employment Success Stories". Republic of Macedonia, Employment Service Agency, Podgorica. www.mk.undp.org/content/dam/the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/docs/SuccessStories_fullPreview.pdf. Consultado el 8 de junio de 2015.
- . **2014a.** "How the Private Sector Develops Skills Lessons from Turkey". Istanbul International Center for Private Sector in Development, Ankara.
- . **2014b.** *Informe sobre Desarrollo Humano 2014: Sustener el progreso humano: Reducir vulnerabilidades y construir resiliencia.* Nueva York. <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-es.pdf>. Consultado el 16 de julio de 2015.
- . **2014c.** *National Human Development Report 2014: Good Corporate Citizens: Public and Private Goals Aligned for Human Development.* Chisinau. http://hdr.undp.org/sites/default/files/engleza_final.pdf. Consultado el 21 de julio de 2015.
- . **2014d.** *Nepal Human Development Report 2014.* Katmandú. http://hdr.undp.org/sites/default/files/nepal_nhdr_2014-final.pdf. Consultado el 21 de julio de 2015.
- . **2014e.** *Roma Poverty from a Human Development Perspective.* Nueva York. www.eurasia.undp.org/content/dam/rbec/docs/roma%20poverty%20from%20a%20human%20development%20perspective.pdf. Consultado el 31 de julio de 2015.
- . **2015a.** *National Human Development Report 2014: Ethiopia: Accelerating Inclusive Growth for Sustainable Human Development in Ethiopia.* <http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr2015-ethiopia-en.pdf>. Consultado el 7 de julio de 2015.
- . **2015b.** "Integrated Results and Resources Framework". Anexo II del *Informe anual de la Administradora sobre el plan estratégico: ejecución y resultados en 2014.* Presentado en el período de sesiones anual, junio. www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Executive%20Board/2015/Annual-session/English/dp2015-11_Annexes%20I%20II%20and%20III.docx. Consultado el 16 de octubre de 2015.
- PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), OIT (Organización Internacional del Trabajo), OIE (Organización Internacional de Empleadores) y CIS (Confederación Sindical Internacional). 2008.** *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World.* Nairobi. www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf. Consultado el 18 de mayo de 2015.
- Pollin, R. 2015.** *Greening the Global Economy.* Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Pooler, M. 2014.** "Crowdworkers Team Up on Pay and Practices". *Financial Times*, 3 de noviembre.
- Poschen, P. 2015.** *Decent Work, Green Jobs and the Sustainable Economy.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_373209/lang-en/index.htm. Consultado el 1 de junio de 2015.
- Prada, M. F., G. Rucci y S. S. Urzúa. 2015.** "The Effect of Mandated Child Care on Female Wages in Chile". Working Paper 21080. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts. www.nber.org/papers/w21080.pdf. Consultado el 29 de junio de 2015.
- Pratap, S., I. Lobato y A. Somuano. 2003.** "Debt Composition and Balance Sheet Effects of Exchange Rate Volatility in Mexico: A Firm Level Analysis". *Emerging Markets Review* 4(4): 450-471.
- Pulso Mundial de las Naciones Unidas. 2013.** "Big Data for Development: A Primer". www.unglobalpulse.org/sites/default/files/Primer%202013_FINAL%20FOR%20PRINT.pdf. Consultado el 20 de junio de 2015.
- Pulso Mundial y SAS Institute Inc. 2011.** "Using Social Media and Online Conversations to Add Depth to Unemployment Statistics". Methodological White Paper. www.unglobalpulse.org/projects/can-social-media-mining-add-depth-unemployment-statistics. Consultado el 27 de mayo de 2015.
- The Pregnancy Test. 2014.** "Ending Discrimination at Work for New Mothers". Trade Union Congress, Londres. www.tuc.org.uk/sites/default/files/pregnancytestreport.pdf. Consultado el 29 de junio de 2015.
- Qiang C., S. Kuek, A. Dymond y S. Esselaar. 2011.** "Mobile Applications for Agriculture and Rural Development". Banco Mundial, Washington, D.C. http://siteresources.worldbank.org/INFORMATIONANDCOMMUNICATIONANDTECHNOLOGIES/Resources/MobileApplications_for_AR.D.pdf. Consultado el 4 de junio de 2015.
- Raghuram, P. 2001.** "Caste and Gender in the Organisation of Paid Domestic Work in India". *Work, Employment & Society* 15(3): 607-617.
- Rakkee, T., y S. K. Sasikumar. 2012.** *Migration of Women Workers from South Asia to the Gulf.* Nueva Delhi: V. V. Giri National Labour Institute y ONU Mujeres. www.ucis.pitt.edu/global/sites/www.ucis.pitt.edu/global/files/migration_women_southasia_gulf.pdf. Consultado el 24 de julio de 2015.

- Rodrik, D. 2015a.** "Premature Deindustrialization". Working Paper 20935. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.
- . **2015b.** "Work and Human Development in a De-industrializing World". Documento de reflexión para el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2015. PNUD-OIDH, Nueva York.
- Rosengren, E. 2013.** "Should Full Employment Be a Mandate for Central Banks?". Discurso pronunciado en la 57ª Conferencia económica del Banco de la Reserva Federal de Boston sobre el cumplimiento del mandato relativo al pleno empleo, la política monetaria y el mercado laboral, 12 de abril, Boston, Massachusetts.
- Ryder, G. 2015.** "Labor in the Age of Robots". Project Syndicate, 22 de enero. www.project-syndicate.org/commentary/labor-in-the-age-of-robots-by-guy-ryder-2015-01. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Salamon, L. M., S. W. Sokolowski y M. A. Haddock. 2011.** "Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates and a Roadmap to the Future". *Annals of Public and Cooperative Economics* 82(3): 217-252. <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf>. Consultado el 1 de julio de 2015.
- Salazar-Xirinachs, J. 2015.** "Trends and Disruptions and Their Implication for the Future of Jobs". Foro Económico Mundial, International Business Council, Ginebra.
- Sayer, L. C. 2015.** "The Complexities of Interpreting Changing Household Patterns". Council on Contemporary Families, 7 de mayo. <https://contemporaryfamilies.org/complexities-brief-report/>. Consultado el 29 de junio de 2015.
- Scheil-Adlung, X. 2015.** "Long-term Care Protection for Older Persons: A Review of Coverage Deficits in 46 Countries". ESS Working Paper 50. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf. Consultado del 8 de octubre de 2015.
- Schiffers, S. 2002.** "Racism at Work: Workers Feel the Effects of Prejudice". BBC. http://news.bbc.co.uk/1/hi/english/static/in_depth/uk/2002/race/racism_at_work.stm. Consultado el 1 de julio de 2015.
- Schrank, W. 2003.** "Introducción a las subvenciones pesqueras". Documento Técnico de Pesca 437. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Roma. www.fao.org/3/a-y4647s.pdf. Consultado el 10 de junio de 2015.
- Scott, J. 2008.** "SLIDES: Threats to Biological Diversity: Global, Continental, Local". Presentación en la Conferencia de Verano "Shifting Baselines and New Meridians: Water, Resources, Landscapes, and the Transformation of the American West", 4 a 6 de junio, Boulder, Colorado. <http://scholar.law.colorado.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=water-resources-and-transformation-of-American-West>. Consultado el 10 de junio de 2015.
- Seckan, B. 2013.** "Workplace Violence in America: Frequency and Effects". *Journalist's Resources*, 12 de mayo. <http://journalistsresource.org/studies/economics/workers/workplace-violence-america-frequency-effects>. Consultado el 22 de julio de 2015.
- Selim, N. 2013.** "Innovative Approaches to Job Creation". Nota de antecedentes para el *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2013*. Banco Mundial, Washington, D.C.
- Shannon, K., S. Z. Strathdee, S. M. Goldenberg, P. Duff, P. Mwangi, M. Rusakova y otros. 2015.** "Global Epidemiology of HIV among Female Sex Workers: Influence of Structural Determinants". *Lancet* 385(9962): 55-71. [www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)60931-4/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)60931-4/abstract). Consultado el 2 de julio de 2015.
- Shi, L. 2008.** "Rural Migrant Workers in China: Scenario, Challenges and Public Policy". Working Paper 89. Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Integración de Políticas y Estadística, Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_097744.pdf. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- Siemens AG. 2015.** "Fact Sheet: Amberg Electronics Plant". Múnich, Alemania. www.siemens.com/press/pool/de/events/2015/corporate/2015-02-amberg/factsheet-amberg-en.pdf. Consultado el 3 de junio de 2015.
- Singer, S., J. E. Amorós y D. Moska Arreola. 2015.** *Global Entrepreneurship Monitor: 2014 Global Report*. Londres: Global Entrepreneurship Research Association. www.gemconsortium.org/report. Consultado el 18 de junio de 2015.
- Skarhed, A. 2010.** "Förbud mot köp av sexuell tjänst En utvärdering 1999–2008". Gobierno de Suecia, Estocolmo.
- Skidelsky, R. 2015.** "Minimum Wage or Living Income". Project Syndicate, 16 de julio. www.project-syndicate.org/commentary/basic-income-tax-subsidies-minimum-wage-by-robert-skidelsky-2015-07. Consultado el 20 de julio de 2015.
- Smale, A., y C. C. Miller. 2015.** "Germany Sets Gender Quota in Boardrooms". *New York Times*, 6 de marzo.
- Smeaton, D., K. Ray y G. Knight. 2014.** "Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review". UK Department for Business, Innovation and Skills, Londres. <http://www.psi.org.uk/images/uploads/bis-14-903-costs-and-benefits-to-business-of-adopting-work-life-balance-working-practices-a-literature-review.pdf>. Consultado el 4 de septiembre de 2015.
- Soares, S. 2012.** "Bolsa Família, Its Design, Its Impacts and Possibilities for the Future". Working Paper 89. International Policy Center for Inclusive Growth, Brasilia.
- Social Tech Guide. 2015.** "Project Details: 3D Hubs". <http://socialtech.org.uk/projects/3d-hubs/>. Consultado el 4 de junio de 2015.
- Statista. 2014.** "Statistics and Facts on Internet Usage in India". www.statista.com/topics/2157/internet-usage-in-india/. Consultado el 2 de junio de 2015.
- . **2015.** "Distribution of Internet Users in China from December 2012 to December 2014, by Gender". www.statista.com/statistics/265148/percentage-of-internet-users-in-china-by-gender/. Consultado el 25 de junio de 2015.
- Steffen, W., K. Richardson, J. Rockström, S. Cornell, I. Fetzer, E. Bennett y otros. 2015.** "Planetary Boundaries: Guiding Human Development on a Changing Planet". *Science* 347(6223). www.sciencemag.org/content/347/6223/1259855.abstract. Consultado el 26 de mayo de 2015.
- Stevens, G. 2012.** "Women in Architecture 1: First Thoughts". Architectural Blatherations blog. www.archsoc.com/kcas/ArchWomen.html. Consultado el 16 de abril de 2012.
- Stewart, F. 2015.** "Employment in Conflict and Post-Conflict Situations". Documento de reflexión para el *Informe sobre el Desarrollo Humano* de 2015. PNUD-OIDH, Nueva York.
- Stiglitz, J. 2015.** *The Great Divide*. Nueva York: W. W. Norton and Company.
- Stockhammer, E. 2013.** "Why Have Wage Shares Fallen? A Panel Analysis of the Determinants of Functional Income Distribution". *Conditions of Work and Employment* 35. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Strietska-Iliina, O., C. Hofmann, M. Durán Haro y S. Jeon. 2011.** *Skills for Green Jobs: A Global View*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159585.pdf. Consultado el 28 de mayo de 2015.
- Suhoy T. 2009.** "Query Indices and a 2008 Downturn: Israeli Data". Discussion Paper 2009.06. Bank of Israel, Jerusalén. www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/papers/dp0906e.pdf. Consultado el 5 de junio de 2015.
- Surowiecki, J. 2008.** "The Open Secret of Success". *New Yorker*, 12 de mayo.
- Suwala, W. 2010.** "Lessons Learned from the Restructuring of Poland's Coal-mining Industry". International Institute for Sustainable Development, Winnipeg, Canadá.
- Swanson, B., y K. Davis. 2014.** "Status of Agricultural Extension and Rural Advisory Services Worldwide". Global Forum for Rural Advisory Services, Lindau, Suiza. www.g-fras.org/images/wwes/GFRAS-Status_of_Rural_Advisory_Services_Worldwide.pdf. Consultado el 20 de julio de 2015.
- Tal, B. 2015.** "Canadian Employment Quality Index: Employment Quality—Trending Down". Canadian Imperial Bank of Commerce. Toronto, Canadá. http://research.cibcwm.com/economic_public/download/eqi_20150305.pdf. Consultado el 1 de julio de 2015.
- Tate, R. 2013.** "Google Couldn't Kill 20 Percent Time Even If It Wanted To". *Wired*, 21 de agosto. www.wired.com/2013/08/20-percent-time-will-never-die/. Consultado el 3 de junio de 2015.
- Tcherneva, P. 2014.** "The Social Enterprise Model for a Job Guarantee in the United States". Policy Note Archive 2014/1. Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, Nueva York.
- Timmer, M.P., G.J. de Vries y K. de Vries. 2014a.** "Patterns of Structural Change in Developing Countries". Research Memorandum 149. Groningen Growth and Development Centre, Groningen, Países Bajos.
- Timmer, M. P., A. A. Erumban, B. Los, R. Stehrer y G. J. de Vries. 2014b.** "Slicing Up Global Value Chains". *Journal of Economic Perspectives* 28(2): 99-118.
- Tokman, V. 2010.** "Domestic Workers in Latin America: Statistics for new policies". Working Paper (Statistics) 17. Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, Cambridge, Massachusetts. http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Tokman_WIEGO_WP17.pdf. Consultado el 30 de junio de 2015.
- Turkish Statistical Institute. 2015.** "Information and Communication Technology (ICT) Usage in Households and by Individuals". Ankara. www.turkstat.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028. Consultado el 20 de junio de 2015.
- TWC2 (Transient Workers Count Too). 2011.** "Fact Sheet: Foreign Domestic Workers in Singapore (Basic Statistics)". <https://twc2.org.sg/2011/11/16/fact-sheet-foreign-domestic-workers-in-singapore-basic-statistics/>. Consultado el 30 de junio de 2015.
- UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones). 2013.** "Datos y cifras relativos a las TIC: El mundo en 2013". Ginebra.

- . 2015. "ICT Facts and Figures: The World in 2015". Ginebra. www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2015.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.
- UN WomenWatch. 2009.** "Fact Sheet: Women, Gender Equality and Climate Change". www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/. Consultado el 16 de octubre de 2015.
- UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2014.** *Services: New Frontier for Sustainable Development*. Ginebra.
- . 2015. Base de datos UNCTADStat. <http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx>. Consultado el 2 de junio de 2015.
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2013a.** "La alfabetización para todos sigue siendo una meta difícil de alcanzar según muestran nuevos datos de la UNESCO". Servicio de Prensa de la UNESCO, 5 de septiembre. http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/literacy_for_all_remains_an_elusive_goal_new_unesco_data_shows/#.VpYboLQP3t. Consultado el 20 de mayo de 2015.
- . 2013b. "UNESCO: La mitad de los niños no escolarizados vive en países afectados por conflictos". Servicio de Prensa de la UNESCO, 11 de julio. http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_half_of_all_out_of_school_children_live_in_conflict_affected_countries/#.VpYboLQP3s. Consultado el 20 de mayo de 2015.
- . 2014. *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo – 2013/4: Enseñanza y aprendizaje: Lograr la calidad para todos*. París. <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/0022256/225654s.pdf>. Consultado el 17 de junio de 2015.
- . 2015. "A Complex Formula: Girls and Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics in Asia". Bangkok. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002315/231519e.pdf>. Consultado el 17 de junio de 2015.
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) y PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2013.** *Informe sobre la economía creativa. Edición especial 2013: Ampliar los cauces de desarrollo local*. París.
- UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) y HelpAge International. 2012.** *Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and a Challenge*. Nueva York y Londres. www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Ageing%20report.pdf. Consultado el 11 de agosto de 2015.
- United Workers Congress. s.f.** "Domestic Workers". www.unitedworkerscongress.org/domestic-workers.html. Consultado el 30 de junio de 2015.
- Universidad de Columbia. 2013.** "Council of Malawi to Launch Clinical Mentorship Initiative". <http://icap.columbia.edu/news-events/detail/icap-supports-the-nurses-and-midwives-council-of-malawi-to-launch-clinical>. Consultado el 27 de mayo de 2015.
- UNODC (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito). 2012.** *Global Report on Trafficking in Persons 2012*. Viena. www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/Trafficking_in_Persons_2012_web.pdf. Consultado el 6 de agosto de 2015.
- USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional). 2013.** *USAID Mekong ARCC Climate Change Impact and Adaptation Study for the Lower Mekong Basin: Main Report*. Bangkok: Regional Development Mission for Asia. http://mekongarcc.net/sites/default/files/mekong_arcc_main_report_printed_-_final.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.
- USPTO (Oficina de Patentes y Marcas de los Estados Unidos). 2015.** Base de datos estadística. www.uspto.gov/learning-and-resources/statistics. Consultado el 9 de junio de 2015.
- Uthoff, A. 2015.** "Reforma al sistema de pensiones chileno". Serie Financiamiento para el Desarrollo 240. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5221/S1100849_es.pdf?sequence=1. Consultado el 23 de enero de 2015.
- Vanek, J., M.A. Chen, F. Carré, J. Heintz y R. Hussmanns. 2014.** "Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges". Working Paper (Statistics) 2. Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, Cambridge, Massachusetts. <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Vanek-Statistics-IE-WIEGO-WP2.pdf>. Consultado el 29 de junio de 2015.
- Villena, M.G., R. Sanchez y E. Rojas. 2011.** "Unintended Consequences of Childcare Regulation in Chile: Evidence from a Regression Discontinuity Design". Munich Personal RePEc Archive. http://mpra.ub.uni-muenchen.de/62096/1/MPRA_paper_62096.pdf. Consultado el 29 de junio de 2015.
- Vissa, B. 2015.** "Entrepreneurial Skills for Social Good". *FT Wealth*, 5 de julio de 2015.
- Vodopivec, M., y N. Arunatilake. 2008.** "Population Ageing and the Labor Market: The Case of Sri Lanka". SP Discussion Paper 821. Banco Mundial, Washington, D.C. <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0821.pdf>. Consultado el 5 de agosto de 2015.
- Voluntarios de las Naciones Unidas. 2011.** *Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo: Valores universales para alcanzar el bienestar mundial*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/Spanish/SWVR2011_%5BSpa%5D_full.pdf. Consultado el 20 de julio de 2015.
- . 2014. "El servicio Voluntariado en Línea". <https://www.onlinevolunteering.org/es/vol/about/index.html>. Consultado el 20 de julio de 2015.
- Walk Free Foundation. 2015.** *The Global Slavery Index 2014*. Dalkeith, Australia. http://d3mj66ag90b5fy.cloudfront.net/wp-content/uploads/2014/11/Global_Slavery_Index_2014_final_lowres.pdf. Consultado el 18 de junio de 2015.
- Walker, R. 2013.** "The Transitional Costs of Sectoral Reallocation: Evidence from the Clean Air Act and the Workforce". *Quarterly Journal of Economics* 128(4): 1787-1835.
- Warhurst, C., F. Carré, P. Findlay y C. Tilly. 2012.** *Are Bad Jobs Inevitable?* Basingstoke, Reino Unido: Palgrave Macmillan.
- WEF (Foro Económico Mundial). 2012a.** "The Future of Manufacturing: Opportunities to Drive Economic Growth". Ginebra. http://www3.weforum.org/docs/WEF_MOB_FutureManufacturing_Report_2012.pdf. Consultado el 6 de julio de 2015.
- . 2012b. *The Global Competitiveness Report 2012-2013*. Ginebra.
- . 2014. *Global Gender Gap Report 2014*. Ginebra. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>. Consultado el 4 de junio de 2015.
- . 2015. *Global Risks 2015, 10th Edition*. Ginebra. www.weforum.org/risks. Consultado el 20 de julio de 2015.
- West, P., J. Gerber, P. Engstrom, N. Mueller, K. Brauman, K. Carlson y otros. 2014.** "Leverage Points for Improving Global Food Security and the Environment". *Science* 345: 325-328.
- WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando) y OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2013.** *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. 2ª edición. Cambridge, Massachusetts, y Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf. Consultado el 29 de junio de 2014.
- Wikipedia. 2015.** "Wikipedia:About". <https://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:About>. Consultado el 2 de junio de 2015.
- Wilson, R. A. 2010.** *Skills Supply and Demand in Europe: Medium-term Forecast up to 2020*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- WIOD (World Input-Output Database). 2014.** World Input-Output Database. www.wiod.org/new_site/data.htm. Consultado el 26 de junio de 2015.
- World Values Survey. 2014.** Ronda 6. www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp. Consultado el 12 de junio de 2015.
- WRI (Instituto de Recursos Mundiales). 2014.** *Creating a Sustainable Food Future*. Washington, D.C. www.wri.org/sites/default/files/wri13_report_4c_wrr_online.pdf. Consultado el 20 de junio de 2015.
- Wyne, J. 2014.** "The Next Step: Breaking Barriers to Scale for MENA's Entrepreneurs". Wamda Research Lab, Beirut.
- Yang, S., y L. Zheng. 2011.** "The Paradox of De-coupling: A Study of Flexible Work Programs and Workers' Productivity". *Social Science Research* 40(1): 299-311. www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0049089X10000761. Consultado el 29 de junio de 2015.
- Yishay, A., y A. Mobarak. 2014.** "Social Learning and Communication". Working Paper 20139. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts. www.nber.org/papers/w20139. Consultado el 18 de mayo de 2015.
- Yunus, M. 2009.** *Creating a World without Poverty: Social Business and the Future of Capitalism*. Nueva York: Public Affairs.
- Zabriske, R. B., y B. P. McCormick. 2001.** "The Influences of Family Leisure Patterns on Perceptions of Family Functioning". *Family Relations* 50(3): 281-89.
- Zepeda, E., S. McDonald, M. Panda y G. Kumar. 2013.** *Employing India. Guaranteeing Jobs for the Rural Poor*. Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace.
- Zufiria, P., D. Pastor-Escuredo, L. Úbeda-Medina, M. Hernández-Medina, I. Barriales-Valbuena, A. Morales y otros. 2015.** "Mobility Profiles and Calendars for Food Security and Livelihoods Analysis". D4D Challenge proceedings, Netmob 2015. www.unglobalpulse.org/sites/default/files/UNG%20Case%20Study_D4D%20Mobility_2015.pdf. Consultado el 15 de julio de 2015.

Anexo estadístico

Guía para el lector	203
----------------------------	------------

Tablas estadísticas

Índices de desarrollo humano

1 Índice de Desarrollo Humano y sus componentes	210
2 Tendencias del Índice de Desarrollo Humano (1990-2014)	214
3 Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad	218
4 Índice de Desarrollo de Género	222
5 Índice de Desigualdad de Género	226
6 Índice de Pobreza Multidimensional: países en desarrollo	230
7 Índice de Pobreza Multidimensional: cambios en el tiempo	232

Indicadores de desarrollo humano

8 Tendencias poblacionales	236
9 Salud	240
10 Rendimiento escolar	244
11 Ingresos nacionales y composición de los recursos	248
12 Sostenibilidad ambiental	252
13 Trabajo y empleo	256
14 Seguridad humana	260
15 Integración internacional	264
16 Indicadores complementarios: percepciones del bienestar	268

Regiones	272
-----------------	------------

Referencias estadísticas	273
---------------------------------	------------

Guía para el lector

Las 16 tablas estadísticas del presente anexo, así como las tablas estadísticas de los capítulos 2, 4 y 6, ofrecen un panorama general de los aspectos clave del desarrollo humano. Las primeras siete tablas contienen la familia de los índices compuestos de desarrollo humano y sus componentes calculados por la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano (OIDH). El resto de las tablas presenta un conjunto más amplio de indicadores relacionados con el desarrollo humano.

A menos que en las notas se indique otra cosa, en las tablas se utilizan los datos que tenía a su disposición la OIDH a fecha de 15 de abril de 2015. Todos los índices e indicadores, junto con las notas técnicas sobre el cálculo de índices compuestos y otras fuentes de información, pueden consultarse en línea en <http://hdr.undp.org/es/data>.

Los países y territorios se clasifican de acuerdo con el valor del Índice de Desarrollo Humano (IDH) de 2014. El análisis de solidez y fiabilidad ha revelado que, en la mayoría de los países, las diferencias relativas al IDH no son estadísticamente significativas en el cuarto decimal¹. Por consiguiente, los países que tienen el mismo IDH hasta el tercer decimal ocupan el mismo puesto en la clasificación.

Fuentes y definiciones

A menos que se indique algo diferente, la OIDH utiliza datos procedentes de organismos estadísticos internacionales con mandato, recursos y experiencia para recopilar datos nacionales sobre indicadores específicos.

Las definiciones de los indicadores y las fuentes de los componentes de los datos originales se muestran al final de cada tabla, y se ofrece información detallada sobre las fuentes en la sección *Referencias estadísticas*.

Ingreso nacional bruto per cápita en términos de paridad del poder adquisitivo

Para comparar los niveles de vida en función del ingreso que tienen los distintos países, el componente de ingresos del IDH utiliza el ingreso nacional bruto (INB) per cápita convertido en paridad del poder adquisitivo (PPA) a fin de eliminar diferencias en los niveles de precios nacionales.

El Programa de Comparación Internacional (PCI) es la iniciativa estadística más importante del mundo dirigida a obtener niveles de precios comparables a escala internacional, agregados económicos en términos reales y estimaciones de PPA. Para calcular los valores del IDH de 2014, se han utilizado las estimaciones de las encuestas del PCI realizadas en 2011, que engloban a 190 países.

Actualizaciones metodológicas

El Informe de 2015 conserva todos los índices compuestos procedentes de la familia de índices de desarrollo humano: el IDH, el Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad, el Índice de Desarrollo de Género, el Índice de Desigualdad de Género y el Índice de Pobreza Multidimensional. Para calcular estos índices se emplea la misma metodología que en el Informe de 2014. Se puede consultar información más detallada en las *Notas técnicas 1-5* en <http://hdr.undp.org>.

Comparaciones en el tiempo y a través de distintas ediciones del Informe

Dado que los organismos nacionales e internacionales mejoran continuamente sus series de datos, la información —incluidos los valores y las clasificaciones del IDH— presentada en este Informe no es comparable a la de ediciones anteriores. Para poder realizar una comparación del IDH entre distintos años y países, véase la tabla 2, que muestra las tendencias a partir de datos coherentes.

Discrepancias entre cálculos nacionales e internacionales

Los datos nacionales e internacionales pueden presentar diferencias debido a que los organismos internacionales armonizan los datos nacionales utilizando una metodología coherente y a que, en ocasiones, realizan estimaciones de los datos no disponibles para permitir la comparación entre los distintos países. En otros casos, puede que los organismos internacionales no tengan acceso a los datos nacionales más recientes. Cuando la OIDH detecta discrepancias, las señala a la atención de las autoridades de estadística nacionales e internacionales.

Agrupaciones de países y cifras globales

En las tablas se presentan cifras globales ponderadas correspondientes a varias agrupaciones de países. Por lo general, se proporciona este tipo de cifras solo cuando se dispone de datos de al menos la mitad de los países y estos representan, como mínimo, dos terceras partes de la población correspondiente a la respectiva clasificación. Las cifras globales de cada clasificación representan solo a aquellos países de los que se tiene información.

Clasificación del desarrollo humano

Las clasificaciones del IDH se basan en puntos de corte fijo del IDH, que se derivan de los cuartiles de las distribuciones de indicadores de los componentes. Los puntos de corte se establecen en valores de IDH inferiores a 0,550 para el desarrollo humano bajo, 0,550-0,699 para el desarrollo humano medio, 0,700-0,799 para el desarrollo humano alto y 0,800 o valores superiores para el desarrollo humano muy alto.

Agrupaciones por región

Las agrupaciones por región se basan en las clasificaciones regionales del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo se definen con arreglo a las clasificaciones de las Naciones Unidas (véase www.unohrrls.org).

Países en desarrollo

Se ofrecen cifras globales para el grupo de países clasificados como países en desarrollo.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

Se ofrecen cifras globales para los 34 miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, de los que 31 son países desarrollados y 3 son países en desarrollo. Las cifras globales se refieren a todos los países del grupo de los que se tiene información.

Nota sobre países

Los datos sobre China no incluyen a Hong Kong (Región Administrativa Especial de China), Macao (Región Administrativa Especial de China) ni Taiwán (Provincia de China).

Símbolos

Un guion entre dos años, como en 2005-2014, significa que los datos presentados corresponden al año más reciente disponible para el período especificado. Una barra entre dos años, como en 2005/2014, indica el promedio de los años mostrados. Las tasas de crecimiento son, en general, el promedio de las tasas anuales de crecimiento entre el primer y el último año del período indicado.

En las tablas se utilizan los símbolos siguientes:

..	No se dispone de datos
0 o 0,0	Cero o insignificante
—	No aplicable

Agradecimientos en el apartado estadístico

Los índices compuestos y otros recursos estadísticos del Informe se basan en una amplia variedad de los proveedores de datos más respetados a escala internacional en sus ámbitos de especialización. La ODH desea trasladar un especial agradecimiento al Banco Mundial; el Centro de Seguimiento de los Desplazados Internos; el Centro para la Investigación de la Epidemiología de los Desastres; la Comisión Económica para América Latina y el Caribe; la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia Occidental; la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo; el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas; el Estudio de Ingresos de Luxemburgo; Eurostat; el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; el Fondo Monetario Internacional; Gallup; ICF Macro; el Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; la Organización Internacional del Trabajo; la Organización Mundial de la Salud; la Organización Mundial del Turismo; la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico; la Unión Internacional de Telecomunicaciones; y la Unión Interparlamentaria. La base de datos internacional en materia de educación que gestionan Robert Barro (Universidad de Harvard) y Jong-Wha Lee (Universidad de Corea) constituye otra fuente de inestimable valor para el cálculo de los índices del Informe.

Tablas estadísticas

Las primeras siete tablas se refieren a los cinco índices compuestos de desarrollo humano y sus componentes.

Desde el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2010, se han calculado cuatro índices compuestos de desarrollo humano: el IDH, el Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad, el Índice de Desigualdad de Género y el Índice de Pobreza Multidimensional. En el Informe del año pasado se introdujo el Índice de Desarrollo de Género, que compara el IDH calculado por separado para mujeres y hombres, y vuelve a incluirse en el Informe de este año.

Las tablas restantes presentan un conjunto más amplio de indicadores relacionados con el desarrollo humano y ofrecen una imagen más completa del desarrollo humano de un país. Tres de estas tablas se presentan como anexos a los capítulos 2, 4 y 6.

La tabla 1, Índice de Desarrollo Humano y sus componentes, clasifica los países con arreglo al valor del IDH de 2014 y detalla los valores de los tres componentes del IDH: longevidad, educación (con dos indicadores) e ingresos. En

la tabla también se presenta la diferencia entre la clasificación según el IDH y la clasificación según el INB.

La tabla 2, Tendencias del Índice de Desarrollo Humano (1990-2014), ofrece una serie temporal de valores del IDH que permite comparar los valores del IDH de 2014 con los de años anteriores. La tabla utiliza los datos históricos revisados más recientes disponibles en 2015 y la misma metodología aplicada para calcular el IDH de 2014. Además de los valores históricos del IDH, en la tabla se incluye también el cambio en la clasificación del IDH en los últimos cinco años y las tasas promedio de crecimiento anual del IDH en cuatro intervalos de tiempo distintos: 1990-2000, 2000-2010, 2010-2014 y 1990-2014.

La tabla 3, Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad, contiene dos medidas relacionadas de desigualdad: el Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad (IDH-D) y la pérdida en IDH debido a la desigualdad. El IDH-D va más allá del promedio de logros de un país en materia de salud, educación e ingresos con objeto de mostrar el modo en que estos logros se distribuyen entre sus residentes. El IDH-D puede interpretarse como el nivel de desarrollo humano cuando se tiene en cuenta la desigualdad. La diferencia relativa entre el IDH-D y el IDH es la pérdida debida a la desigualdad en la distribución del IDH en el país. La tabla también presenta el coeficiente de la desigualdad humana, que es un promedio no ponderado de las desigualdades en tres dimensiones. Asimismo, la tabla muestra la diferencia en la clasificación en cuanto al IDH y el IDH-D de todos los países. Los valores negativos indican que, al tener en cuenta la desigualdad, la clasificación de un país desciende en la distribución del IDH. La tabla también presenta tres medidas estándar relativas a la desigualdad de los ingresos: la proporción entre el quintil superior y el inferior; el índice de Palma, que es la relación entre los ingresos del 10% superior y los del 40% inferior; y el coeficiente de Gini.

La tabla 4, Índice de Desarrollo de Género, mide las disparidades con respecto al IDH entre los géneros. La tabla contiene valores del IDH calculados por separado para mujeres y hombres, cuya proporción es el Índice de Desarrollo de Género (IDG). Cuanto más se aproxima la proporción a 1, menor es la diferencia entre mujeres y hombres. Los valores de los tres componentes del IDH —longevidad, educación (con dos indicadores) e ingresos— también se presentan por género. Asimismo, la tabla incluye agrupaciones de países según la desviación absoluta de la paridad de los géneros en los valores del IDH.

La tabla 5, Índice de Desigualdad de Género, presenta una medida compuesta de desigualdad de género usando tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. La salud reproductiva se mide mediante

dos indicadores: el índice de mortalidad materna y la tasa de natalidad entre las adolescentes. El empoderamiento se mide mediante la proporción de escaños en el parlamento ocupados por mujeres y la proporción de población que cuenta con, al menos, algún tipo de educación secundaria. El mercado laboral se mide mediante la participación de la fuerza de trabajo. Un valor bajo del Índice de Desigualdad de Género indica un nivel bajo de desigualdad entre mujeres y hombres, y viceversa.

La tabla 6, Índice de Pobreza Multidimensional: países en desarrollo, refleja las numerosas carencias que sufren las personas en salud, educación y nivel de vida. El Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) muestra tanto la incidencia de la pobreza multidimensional no referida a ingresos (un recuento de quienes se encuentran en condiciones de pobreza multidimensional) como su intensidad (cantidad relativa de carencias que las personas pobres sufren a un mismo tiempo). En función de los umbrales de intensidad, la población se clasifica de la siguiente manera: población en situación cercana a la pobreza multidimensional, población en situación de pobreza multidimensional o población en situación de pobreza multidimensional extrema, respectivamente. Asimismo, se incluye la contribución de las carencias registradas en cada dimensión a la pobreza general. La tabla también presenta indicadores de pobreza económica: la población que vive con menos de US\$1,25 al día en términos de PPA y la población que vive por debajo del umbral de pobreza nacional. Para calcular el Índice de Pobreza Multidimensional se ha utilizado la metodología revisada introducida en el Informe de 2014. Esta metodología incluye algunas modificaciones realizadas al conjunto original de diez indicadores: la variable de altura para la edad sustituye a la variable de peso para la edad en los niños y niñas menores de 5 años debido a que el retraso en el crecimiento constituye un mejor indicador de la malnutrición crónica; la mortalidad infantil solo se considera una carencia en salud si se ha producido en los cinco años previos a la encuesta; el umbral mínimo para la carencia en educación se aumentó de cinco a seis años de escolarización para reflejar la definición estándar de educación primaria empleada en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y en las medidas internacionales de alfabetización funcional; y se han ampliado los indicadores de patrimonio de los hogares para reflejar mejor tanto los hogares rurales como los urbanos.

La tabla 7, Índice de Pobreza Multidimensional: cambios en el tiempo, presenta las estimaciones de los valores del Índice de Pobreza Multidimensional y sus componentes relativos a dos o más momentos distintos para los países de los que se tenían datos coherentes en 2015. Estas estimaciones se basan en la metodología revisada que se introdujo en el Informe de 2014.

La tabla 8, Tendencias poblacionales, contiene los principales indicadores de población —población total, mediana de la edad, tasas de dependencia y tasas globales de

fecundidad— que pueden ayudar a evaluar la carga de apoyo que recae sobre la fuerza de trabajo de un país. Las desviaciones con respecto al cociente entre niños y niñas al nacer tienen consecuencias en los niveles de reemplazo poblacional, indican la posibilidad de que en el futuro surjan problemas en materia socioeconómica y podrían reflejar prejuicios de género.

La tabla 9, Salud, presenta indicadores de la salud de los lactantes (porcentaje de lactantes que se alimentan exclusivamente de leche materna durante los primeros seis meses de vida, porcentaje de lactantes que no están vacunados contra la difteria, la tos ferina y el tétanos (DPT) y el sarampión, y la tasa de mortalidad de lactantes), la salud infantil (tasa de mortalidad infantil y porcentaje de niños y niñas menores de 5 años con retraso en el crecimiento) y la salud de los adultos (tasas de mortalidad por género, muertes por causa de la malaria y la tuberculosis, prevalencia del VIH y esperanza de vida a los 60 años). También se incluyen dos indicadores de la calidad de la atención médica: el número de médicos por cada 10.000 personas y el gasto público en salud como porcentaje del producto interno bruto (PIB).

La tabla 10, Rendimiento escolar, presenta los indicadores estándar en materia de educación junto con los indicadores de la calidad educativa, incluidas las puntuaciones medias en las pruebas de lectura, matemáticas y ciencias que han obtenido los estudiantes de 15 años de edad. La tabla ofrece los indicadores de los logros en educación: tasas de alfabetización de adultos y jóvenes y porcentaje de población adulta con, al menos, algún tipo de educación secundaria. Las tasas brutas de matriculación en todos los niveles educativos se complementan con las tasas de deserción escolar en la educación primaria. Asimismo, la tabla incluye dos indicadores de la calidad educativa —el número de maestros en la escuela primaria con formación docente y la proporción alumnos-maestro—, así como un indicador relativo al gasto público en educación como porcentaje del PIB.

La tabla 11, Ingresos nacionales y composición de los recursos, engloba varios indicadores macroeconómicos como el producto interno bruto (PIB), la formación bruta de capital fijo y los impuestos sobre la renta, los beneficios y las plusvalías como porcentaje del total de ingresos tributarios. La formación bruta de capital fijo es un indicador aproximado de los ingresos nacionales que se invierten en lugar de consumirse. En los momentos de incertidumbre o recesión económica, la formación bruta de capital fijo suele disminuir. El gasto público general en consumo final (expresado como porcentaje del PIB y como crecimiento anual medio) y el gasto en investigación y desarrollo son indicadores del gasto público. Además, la tabla presenta tres indicadores de la deuda: el crédito interno proporcionado por el sector bancario, el volumen de la deuda externa y el servicio total de la deuda, todos ellos medidos como porcentaje del PIB o del ingreso nacional bruto (INB). El índice de precios al

consumidor es una medida de la inflación. También se presentan dos indicadores relacionados con el precio de los alimentos: el índice de nivel de precios y el índice de volatilidad de los precios.

La tabla 12, Sostenibilidad ambiental, contempla la vulnerabilidad ambiental y los efectos de las amenazas medioambientales. La tabla muestra la proporción de combustibles fósiles y fuentes de energía renovables en el suministro de energía primaria, los niveles y el crecimiento anual de las emisiones de dióxido de carbono per cápita y las medidas para la preservación de los ecosistemas y los recursos naturales (el agotamiento de los recursos naturales como porcentaje del INB, la superficie forestal y su variación y la extracción de agua dulce). La tabla contiene las tasas de mortalidad de niños y niñas menores de 5 años por causa de la contaminación atmosférica en espacios abiertos y cerrados y del agua no apta para el consumo, la falta de saneamiento o unas condiciones de higiene precarias. Asimismo, la tabla muestra un indicador de los efectos directos de los desastres naturales (promedio anual de población afectada por cada millón de personas).

La tabla 13, Trabajo y empleo, contiene indicadores sobre tres componentes: empleo, desempleo y productividad laboral. Destacan dos indicadores relativos al empleo: la tasa de empleo en relación con la población y la Tasa de participación en la fuerza de trabajo. La tabla también muestra el empleo en los sectores agrícola y servicios y la variación desde 1990. Asimismo, se incluye el porcentaje de la fuerza de trabajo con educación terciaria, parámetro asociado a una fuerza de trabajo altamente cualificada. La tabla reúne los indicadores relativos al empleo vulnerable y a distintas formas de desempleo. Finalmente, la productividad laboral se refleja en términos de producción por trabajador y horas trabajadas por semana.

La tabla 14, Seguridad humana, refleja el grado de seguridad de la población. Comienza con el porcentaje de nacimientos registrados, seguido del número de refugiados por país de origen y el número de desplazados internos. Muestra el tamaño de la población de personas sin hogar por causa de desastres naturales, la población de niños y niñas huérfanos y la población penitenciaria. Se ofrecen indicadores relativos a los homicidios y los suicidios (por género). Asimismo, la tabla incluye la gravedad del déficit alimentario y un indicador de la violencia contra la mujer.

La tabla 15, Integración internacional, incluye indicadores de varios aspectos de la globalización. El comercio internacional se mide como porcentaje del PIB. Los flujos financieros se representan mediante entradas netas de inversión extranjera directa y capital privado, asistencia oficial para el desarrollo y entradas de remesas. La movilidad humana se refleja en la tasa neta de migración, el número de inmigrantes, la cifra neta de estudiantes de educación terciaria procedentes del extranjero (expresado como porcentaje de la matriculación total en

educación terciaria en ese país) y el volumen de entrada de turistas internacionales. La comunicación internacional se representa mediante la proporción de la población que utiliza Internet, el número de suscripciones a teléfonos móviles por cada 100 personas y el porcentaje de variación en dichas suscripciones entre 2009 y 2014.

La tabla 16, Indicadores complementarios: percepciones del bienestar, incluye indicadores que reflejan las opiniones y las autopercepciones de los individuos acerca de las dimensiones pertinentes del desarrollo humano: calidad de la educación, calidad de la atención médica, nivel de vida y mercado laboral, seguridad personal y satisfacción general con la libertad de elección y con la vida. Además, la tabla contiene indicadores de las percepciones sobre las políticas gubernamentales relativas a la preservación del medio ambiente y la confianza general en el gobierno nacional y el sistema judicial.

La tabla anexa del capítulo 1, Trabajo con explotación, riesgos e inseguridades, agrupa los indicadores del trabajo que supone un riesgo para el desarrollo humano: trabajo infantil, trabajadores del servicio doméstico y trabajadores pobres. La tabla también ofrece recuentos recientes de las lesiones ocupacionales. Tres son los indicadores utilizados —prestaciones por desempleo, licencia de maternidad remunerada y pensiones por vejez— para expresar el nivel de seguridad derivado del empleo.

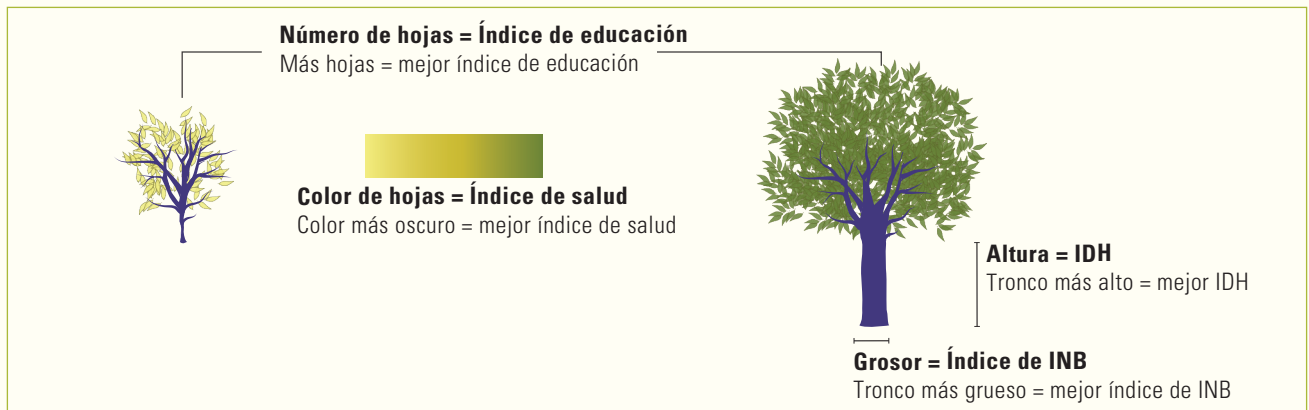
La tabla anexa del capítulo 4, Empleo del tiempo, recopila datos procedentes de más de 100 encuestas sobre el empleo del tiempo realizadas en los últimos 25 años con información sobre el tiempo que mujeres y hombres dedican a diario a las principales actividades: trabajo remunerado y no remunerado, aprendizaje, vida social y ocio, cuidado y mantenimiento personal, y otras actividades (no consideradas).

La tabla anexa del capítulo 6, Situación de los convenios sobre derechos laborales fundamentales, muestra las fechas en que los países ratificaron convenios clave sobre los derechos laborales. Los ocho convenios seleccionados engloban cuatro grupos principales de derechos y libertades: libertad sindical y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y abolición del trabajo infantil.

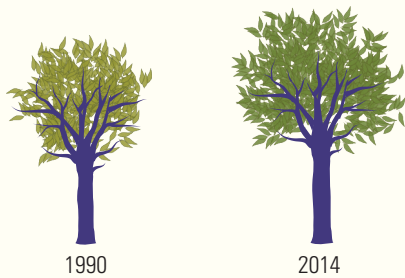
Nota:

1. Aguña y Kovacevic (2011), y Høyland, Moene y Willumsen (2011).

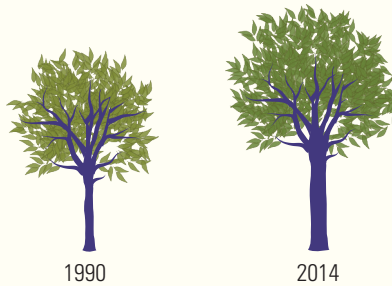
Índices de desarrollo humano



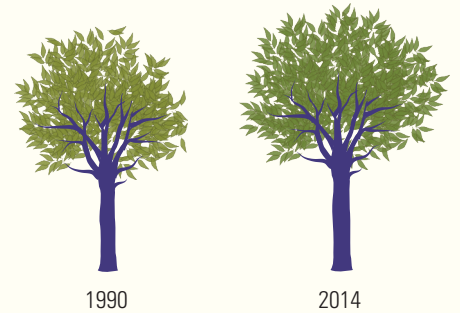
Estados Árabes



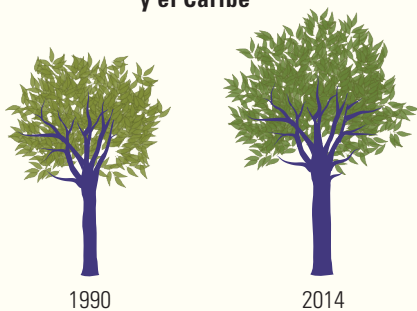
Asia Oriental y el Pacífico



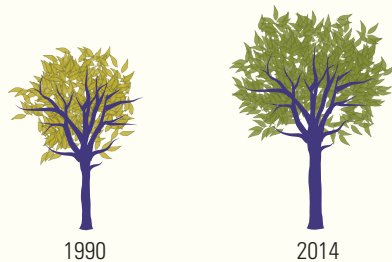
Europa y Asia Central



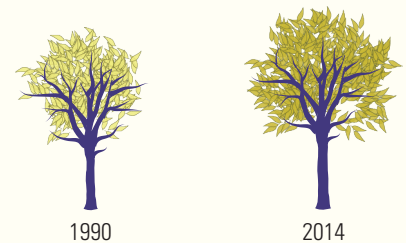
América Latina y el Caribe



Asia Meridional



África Subsahariana



Índice de Desarrollo Humano y sus componentes

	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Esperanza de vida al nacer	Años esperados de escolaridad	Años promedio de escolaridad	Ingreso nacional bruto (INB) per cápita	Clasificación según el INB per cápita menos la clasificación en función del IDH
	Valor	(años)	(años)	(años)	(PPA en US\$ de 2011)	
Clasificación según el IDH	2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014	2014
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO						
1 Noruega	0,944	81,6	17,5	12,6 ^b	64.992	5
2 Australia	0,935	82,4	20,2 ^c	13,0	42.261	17
3 Suiza	0,930	83,0	15,8	12,8	56.431	6
4 Dinamarca	0,923	80,2	18,7 ^c	12,7	44.025	11
5 Países Bajos	0,922	81,6	17,9	11,9	45.435	9
6 Alemania	0,916	80,9	16,5	13,1 ^d	43.919	11
6 Irlanda	0,916	80,9	18,6 ^c	12,2 ^e	39.568	16
8 Estados Unidos de América	0,915	79,1	16,5	12,9	52.947	3
9 Canadá	0,913	82,0	15,9	13,0	42.155	11
9 Nueva Zelanda	0,913	81,8	19,2 ^c	12,5 ^b	32.689	23
11 Singapur	0,912	83,0	15,4 ^f	10,6 ^e	76.628 ^g	-7
12 Hong Kong, China (RAE)	0,910	84,0	15,6	11,2	53.959	-2
13 Liechtenstein	0,908	80,0 ^h	15,0	11,8 ⁱ	79.851 ^{g,j}	-10
14 Suecia	0,907	82,2	15,8	12,1	45.636	-1
14 Reino Unido	0,907	80,7	16,2	13,1 ^d	39.267	9
16 Islandia	0,899	82,6	19,0 ^c	10,6 ^e	35.182	12
17 República de Corea	0,898	81,9	16,9	11,9 ^e	33.890	13
18 Israel	0,894	82,4	16,0	12,5	30.676	16
19 Luxemburgo	0,892	81,7	13,9	11,7	58.711	-11
20 Japón	0,891	83,5	15,3	11,5 ^e	36.927	7
21 Bélgica	0,890	80,8	16,3	11,3 ^d	41.187	0
22 Francia	0,888	82,2	16,0	11,1	38.056	4
23 Austria	0,885	81,4	15,7	10,8 ^d	43.869	-5
24 Finlandia	0,883	80,8	17,1	10,3 ^e	38.695	0
25 Eslovenia	0,880	80,4	16,8	11,9	27.852	12
26 España	0,876	82,6	17,3	9,6	32.045	7
27 Italia	0,873	83,1	16,0	10,1 ^d	33.030	4
28 República Checa	0,870	78,6	16,4	12,3	26.660	10
29 Grecia	0,865	80,9	17,6	10,3	24.524	14
30 Estonia	0,861	76,8	16,5	12,5 ^e	25.214	12
31 Brunei Darussalam	0,856	78,8	14,5	8,8 ^e	72.570 ^k	-26
32 Chipre	0,850	80,2	14,0	11,6	28.633	3
32 Qatar	0,850	78,2	13,8 ^l	9,1	123.124 ^g	-31
34 Andorra	0,845	81,3 ^h	13,5 ^f	9,6 ^m	43.978 ⁿ	-18
35 Eslovaquia	0,844	76,3	15,1	12,2 ^d	25.845	5
36 Polonia	0,843	77,4	15,5	11,8	23.177	10
37 Lituania	0,839	73,3	16,4	12,4	24.500	7
37 Malta	0,839	80,6	14,4	10,3	27.930	-1
39 Arabia Saudita	0,837	74,3	16,3	8,7 ^d	52.821	-27
40 Argentina	0,836	76,3	17,9	9,8 ^d	22.050 ^k	11
41 Emiratos Árabes Unidos	0,835	77,0	13,3 ^o	9,5 ^d	60.868	-34
42 Chile	0,832	81,7	15,2	9,8	21.290	11
43 Portugal	0,830	80,9	16,3	8,2	25.757	-2
44 Hungría	0,828	75,2	15,4	11,6 ^d	22.916	3
45 Bahrein	0,824	76,6	14,4 ^p	9,4 ^b	38.599	-20
46 Letonia	0,819	74,2	15,2	11,5 ^d	22.281	4
47 Croacia	0,818	77,3	14,8	11,0	19.409	11
48 Kuwait	0,816	74,4	14,7 ^l	7,2	83.961 ^g	-46
49 Montenegro	0,802	76,2	15,2	11,2	14.558	27
DESARROLLO HUMANO ALTO						
50 Belarús	0,798	71,3	15,7	12,0 ^q	16.676	14
50 Federación de Rusia	0,798	70,1	14,7	12,0	22.352	-1
52 Omán	0,793	76,8	13,6	8,0	34.858	-23
52 Rumania	0,793	74,7	14,2	10,8	18.108	10
52 Uruguay	0,793	77,2	15,5	8,5	19.283	7
55 Bahamas	0,790	75,4	12,6 ^r	10,9	21.336	-3
56 Kazajstán	0,788	69,4	15,0	11,4 ^e	20.867	-1
57 Barbados	0,785	75,6	15,4	10,5 ^q	12.488	27
58 Antigua y Barbuda	0,783	76,1	14,0	9,2 ^r	20.070	-1
59 Bulgaria	0,782	74,2	14,4	10,6 ^d	15.596	13
60 Palau	0,780	72,7 ^h	13,7	12,3 ^f	13.496	18
60 Panamá	0,780	77,6	13,3	9,3	18.192	1

	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Esperanza de vida al nacer	Años esperados de escolaridad	Años promedio de escolaridad	Ingreso nacional bruto (INB) per cápita	Clasificación según el INB per cápita menos la clasificación en función del IDH
	Valor	(años)	(años)	(años)	(PPA en US\$ de 2011)	
Clasificación según el IDH	2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014	2014
62 Malasia	0,779	74,7	12,7 ^l	10,0	22.762	-14
63 Mauricio	0,777	74,4	15,6	8,5	17.470	0
64 Seychelles	0,772	73,1	13,4	9,4 ^r	23.300	-19
64 Trinidad y Tabago	0,772	70,4	12,3 ^l	10,9	26.090	-25
66 Serbia	0,771	74,9	14,4	10,5	12.190	20
67 Cuba	0,769 ^s	79,4	13,8	11,5 ^q	7.301 ^t	47
67 Líbano	0,769	79,3	13,8	7,9 ^l	16.509	-1
69 Costa Rica	0,766	79,4	13,9	8,4	13.413	10
69 Irán (República Islámica del)	0,766	75,4	15,1	8,2 ^e	15.440	4
71 Venezuela (República Bolivariana de)	0,762	74,2	14,2	8,9 ^d	16.159	-2
72 Turquía	0,761	75,3	14,5	7,6	18.677	-12
73 Sri Lanka	0,757	74,9	13,7	10,8 ^b	9.779	29
74 México	0,756	76,8	13,1	8,5	16.056	-4
75 Brasil	0,755	74,5	15,2 ^u	7,7	15.175	-1
76 Georgia	0,754	74,9	13,8	12,1 ^q	7.164	40
77 Saint Kitts y Nevis	0,752	73,8 ^h	12,9	8,4 ^r	20.805	-21
78 Azerbaiyán	0,751	70,8	11,9	11,2 ^l	16.428	-11
79 Granada	0,750	73,4	15,8	8,6 ^r	10.939	14
80 Jordania	0,748	74,0	13,5	9,9	11.365	11
81 ex República Yugoslava de Macedonia	0,747	75,4	13,4	9,3 ^q	11.780	9
81 Ucrania	0,747	71,0	15,1	11,3 ^e	8.178	25
83 Argelia	0,736	74,8	14,0	7,6	13.054	-1
84 Perú	0,734	74,6	13,1	9,0	11.015	8
85 Albania	0,733	77,8	11,8 ^l	9,3	9.943	14
85 Armenia	0,733	74,7	12,3	10,9 ^e	8.124	22
85 Bosnia y Herzegovina	0,733	76,5	13,6	8,3 ^v	9.638	19
88 Ecuador	0,732	75,9	14,2	7,6	10.605	7
89 Santa Lucía	0,729	75,1	12,6	9,3 ^q	9.765	14
90 China	0,727	75,8	13,1	7,5 ^b	12.547	-7
90 Fiji	0,727	70,0	15,7 ^l	9,9	7.493	21
90 Mongolia	0,727	69,4	14,6	9,3 ^e	10.729	4
93 Tailandia	0,726	74,4	13,5	7,3	13.323	-13
94 Dominica	0,724	77,8 ^h	12,7 ^w	7,9 ^r	9.994	4
94 Libia	0,724	71,6	14,0 ^l	7,3 ^e	14.911 ^{kx}	-19
96 Túnez	0,721	74,8	14,6	6,8 ^q	10.404	1
97 Colombia	0,720	74,0	13,5	7,3 ^d	12.040	-9
97 San Vicente y las Granadinas	0,720	72,9	13,4 ^l	8,6 ^r	9.937	3
99 Jamaica	0,719	75,7	12,4	9,7 ^e	7.415	13
100 Tonga	0,717	72,8	14,7	10,7 ^e	5.069	32
101 Belice	0,715	70,0	13,6	10,5	7.614	9
101 República Dominicana	0,715	73,5	13,1	7,6	11.883	-12
103 Suriname	0,714	71,1	12,7 ^l	7,7 ^y	15.617	-32
104 Maldivas	0,706	76,8	13,0 ^l	5,8 ^z	12.328	-19
105 Samoa	0,702	73,4	12,9 ^f	10,3 ^f	5.327	24
DESARROLLO HUMANO MEDIO						
106 Botswana	0,698	64,5	12,5	8,9 ^e	16.646	-41
107 República de Moldova	0,693	71,6	11,9	11,2	5.223	23
108 Egipto	0,690	71,1	13,5	6,6 ^e	10.512	-12
109 Turkmenistán	0,688	65,6	10,8	9,9 ^r	13.066	-28
110 Gabón	0,684	64,4	12,5 ^l	7,8 ^y	16.367	-42
110 Indonesia	0,684	68,9	13,0	7,6 ^z	9.788	-9
112 Paraguay	0,679	72,9	11,9	7,7 ^b	7.643	-3
113 Estado de Palestina	0,677	72,9	13,0	8,9	4.699 ^x	21
114 Uzbekistán	0,675	68,4	11,5	10,9 ^{aa}	5.567	10
115 Filipinas	0,668	68,2	11,3	8,9 ^d	7.915	-7
116 El Salvador	0,666	73,0	12,3	6,5	7.349	-3
116 Sudáfrica	0,666	57,4	13,6	9,9	12.122	-29
116 Viet Nam	0,666	75,8	11,9 ^w	7,5 ^e	5.092	15
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,662	68,3	13,2	8,2	5.760	4
120 Kirguistán	0,655	70,6	12,5	10,6	3.044	29
121 Iraq	0,654	69,4	10,1	6,4 ^e	14.003	-44
122 Cabo Verde	0,646	73,3	13,5	4,7 ^r	6.094	-1
123 Micronesia (Estados Federados de)	0,640	69,1	11,7	9,7 ^f	3.432	21

TABLA 1 ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO Y SUS COMPONENTES

	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Esperanza de vida al nacer	Años esperados de escolaridad	Años promedio de escolaridad	Ingreso nacional bruto (INB) per cápita	Clasificación según el INB per cápita menos la clasificación en función del IDH
	Valor	(años)	(años)	(años)	(PPA en US\$ de 2011)	
Clasificación según el IDH	2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014	2014
124 Guyana	0,636	66,4	10,3	8,5 ^e	6.522	-4
125 Nicaragua	0,631	74,9	11,5 ^l	6,0 ^e	4.457	12
126 Marruecos	0,628	74,0	11,6	4,4 ^b	6.850	-8
126 Namibia	0,628	64,8	11,3	6,2 ^e	9.418	-21
128 Guatemala	0,627	71,8	10,7	5,6	6.929	-11
129 Tayikistán	0,624	69,4	11,2	10,4 ^y	2.517	27
130 India	0,609	68,0	11,7	5,4 ^e	5.497	-4
131 Honduras	0,606	73,1	11,1	5,5	3.938	7
132 Bhután	0,605	69,5	12,6	3,0 ^q	7.176	-17
133 Timor-Leste	0,595	68,2	11,7	4,4 ^y	5.363 ^{ab}	-6
134 República Árabe Siria	0,594	69,6	12,3	6,3 ^e	2.728 ^{k,x}	21
134 Vanuatu	0,594	71,9	10,6 ^l	6,8 ^{aa}	2.803	19
136 Congo	0,591	62,3	11,1	6,1 ^b	6.012	-14
137 Kiribati	0,590	66,0	12,3	7,8 ^r	2.434	21
138 Guinea Ecuatorial	0,587	57,6	9,0 ^l	5,5 ^y	21.056	-84
139 Zambia	0,586	60,1	13,5	6,6 ^e	3.734	2
140 Ghana	0,579	61,4	11,5	7,0	3.852	-1
141 República Democrática Popular Lao	0,575	66,2	10,6	5,0 ^q	4.680	-6
142 Bangladesh	0,570	71,6	10,0	5,1 ^e	3.191	5
143 Camboya	0,555	68,4	10,9	4,4 ^y	2.949	7
143 Santo Tomé y Príncipe	0,555	66,5	11,3	4,7 ^y	2.918	8
DESARROLLO HUMANO BAJO						
145 Kenya	0,548	61,6	11,0	6,3 ^b	2.762	9
145 Nepal	0,548	69,6	12,4	3,3 ^e	2.311	16
147 Pakistán	0,538	66,2	7,8	4,7	4.866	-14
148 Myanmar	0,536	65,9	8,6	4,1 ^e	4.608 ^k	-12
149 Angola	0,532	52,3	11,4	4,7 ^y	6.822	-30
150 Swazilandia	0,531	49,0	11,3	7,1 ^b	5.542	-25
151 República Unida de Tanzania	0,521	65,0	9,2	5,1 ^e	2.411	8
152 Nigeria	0,514	52,8	9,0 ^l	5,9 ^y	5.341	-24
153 Camerún	0,512	55,5	10,4	6,0 ^e	2.803	-1
154 Madagascar	0,510	65,1	10,3	6,0 ^q	1.328	24
155 Zimbabwe	0,509	57,5	10,9	7,3 ^e	1.615	13
156 Mauritania	0,506	63,1	8,5	3,8 ^e	3.560	-14
156 Islas Salomón	0,506	67,9	9,2	5,0 ^f	1.540	16
158 Papua Nueva Guinea	0,505	62,6	9,9 ^r	4,0 ^e	2.463	-1
159 Comoras	0,503	63,3	11,5	4,6 ^y	1.456	16
160 Yemen	0,498	63,8	9,2	2,6 ^e	3.519	-17
161 Lesotho	0,497	49,8	11,1	5,9 ^z	3.306	-16
162 Togo	0,484	59,7	12,2	4,5 ^y	1.228	17
163 Haití	0,483	62,8	8,7 ^r	4,9 ^y	1.669	4
163 Rwanda	0,483	64,2	10,3	3,7	1.458	11
163 Uganda	0,483	58,5	9,8	5,4 ^e	1.613	6
166 Benin	0,480	59,6	11,1	3,3 ^e	1.767	0
167 Sudán	0,479	63,5	7,0	3,1 ^b	3.809	-27
168 Djibouti	0,470	62,0	6,4	3,8 ^q	3.276 ^k	-22
169 Sudán del Sur	0,467	55,7	7,6 ^r	5,4	2.332	-9
170 Senegal	0,466	66,5	7,9	2,5	2.188	-8
171 Afganistán	0,465	60,4	9,3	3,2 ^e	1.885	-7
172 Côte d'Ivoire	0,462	51,5	8,9	4,3 ^b	3.171	-24
173 Malawi	0,445	62,8	10,8	4,3 ^e	747	13
174 Etiopía	0,442	64,1	8,5	2,4	1.428	2
175 Gambia	0,441	60,2	8,8	2,8 ^e	1.507	-2
176 República Democrática del Congo	0,433	58,7	9,8	6,0	680	11
177 Liberia	0,430	60,9	9,5 ^l	4,1 ^e	805	7
178 Guinea-Bissau	0,420	55,2	9,0	2,8 ^r	1.362	-1
179 Malí	0,419	58,0	8,4	2,0	1.583	-8
180 Mozambique	0,416	55,1	9,3	3,2 ^y	1.123	1
181 Sierra Leona	0,413	50,9	8,6 ^l	3,1 ^e	1.780	-16
182 Guinea	0,411	58,8	8,7	2,4 ^y	1.096	0
183 Burkina Faso	0,402	58,7	7,8	1,4 ^y	1.591	-13
184 Burundi	0,400	56,7	10,1	2,7 ^e	758	1
185 Chad	0,392	51,6	7,4	1,9	2.085	-22

	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Esperanza de vida al nacer	Años esperados de escolaridad	Años promedio de escolaridad	Ingreso nacional bruto (INB) per cápita	Clasificación según el INB per cápita menos la clasificación en función del IDH
	Valor	(años)	(años)	(años)	(PPA en US\$ de 2011)	
Clasificación según el IDH	2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014	2014
186 Eritrea	0,391	63,7	4,1	3,9 ^r	1.130	-6
187 República Centroafricana	0,350	50,7	7,2	4,2 ^q	581	1
188 Níger	0,348	61,4	5,4	1,5 ^e	908	-5
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS						
Islas Marshall	4.674	..
Mónaco
Nauru	9,3
República Popular Democrática de Corea	..	70,3
San Marino
Somalia	..	55,4
Tuvalu	5.278	..
Grupos de desarrollo humano						
Desarrollo humano muy alto	0,896	80,5	16,4	11,8	41.584	—
Desarrollo humano alto	0,744	75,1	13,6	8,2	13.961	—
Desarrollo humano medio	0,630	68,6	11,8	6,2	6.353	—
Desarrollo humano bajo	0,505	60,6	9,0	4,5	3.085	—
Países en desarrollo	0,660	69,8	11,7	6,8	9.071	—
Regiones						
África Subsahariana	0,518	58,5	9,6	5,2	3.363	—
América Latina y el Caribe	0,748	75,0	14,0	8,2	14.242	—
Asia Meridional	0,607	68,4	11,2	5,5	5.605	—
Asia Oriental y el Pacífico	0,710	74,0	12,7	7,5	11.449	—
Estados Árabes	0,686	70,6	12,0	6,4	15.722	—
Europa y Asia Central	0,748	72,3	13,6	10,0	12.791	—
Países menos adelantados	0,502	63,3	9,3	4,1	2.387	—
Pequeños Estados insulares en desarrollo	0,660	70,1	11,4	7,9	6.991	—
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	0,880	80,2	15,8	11,5	37.658	—
Total mundial	0,711	71,5	12,2	7,9	14.301	—

NOTAS

- a Los datos se refieren a 2014 o al año más reciente disponible.
- b Según Barro y Lee (2013b).
- c A fin de calcular el valor del IDH, los años esperados de escolaridad se limitan a 18 años.
- d Actualización de la OIHD basada en datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (2015) y en Barro y Lee (2014).
- e Según Barro y Lee (2014).
- f Según datos de la oficina nacional de estadística.
- g A fin de calcular el valor del IDH, el INB per cápita se limita a US\$75.000.
- h Valor procedente de ONU-DAES (2011).
- i Calculado como media de los años promedio de escolaridad en Austria y Suiza.
- j Cifras calculadas mediante la tasa de paridad del poder adquisitivo (PPA) y la tasa de crecimiento prevista de Suiza.
- k Estimación de la OIHD basada en datos del Banco Mundial (2015a) y la División de Estadística de las Naciones Unidas (2015).
- l Actualización de la OIHD basada en datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (2015).
- m Supone los mismos años promedio de escolaridad alcanzados por los adultos en España.
- n Cifras calculadas mediante la tasa de PPA y la tasa de crecimiento prevista de España.
- o Según datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (2011).
- p Según datos sobre la esperanza de vida escolar del Instituto de Estadística de la UNESCO (2013).

- q Según datos de las Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) para 2005-2014.
- r Según un modelo de regresión transnacional.
- s El valor del IDH de 2013 publicado en el *Informe sobre Desarrollo Humano de 2014* se basaba en un cálculo erróneo del ingreso nacional bruto per cápita según la paridad del poder adquisitivo en dólares de 2011, tal como publicó el Banco Mundial (2014). Un valor más realista, basado en el modelo desarrollado por la OIHD, y verificado y aceptado por la Oficina Nacional de Estadística de Cuba, es US\$7.222. El correspondiente valor del IDH de 2013 es 0,759, y el puesto en la clasificación es el 69.
- t Según un modelo de regresión transnacional y las tasas de crecimiento previstas por la CEPAL (2014).
- u Cálculos de la OIHD basados en datos del Instituto Nacional de Estudios sobre Educación de Brasil (2013).
- v Actualización de la OIHD basada en datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (2015) y una Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados del UNICEF.
- w Según datos sobre la esperanza de vida escolar del Instituto de Estadística de la UNESCO (2012).
- x Según las tasas de crecimiento previstas por la CESPAP (2014).
- y Según datos de las Encuestas Demográficas y de Salud de ICF Macro realizadas entre 2005 y 2014.

z Actualización de la OIHD basada en datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (2015), una Encuesta Demográfica y de Salud de ICF Macro, y Barro y Lee (2014).

aa Actualización de la OIHD basada en datos procedentes de una Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados del UNICEF.

ab Según datos procedentes del Ministerio de Finanzas de Timor-Leste (2015).

DEFINICIONES

Índice de Desarrollo Humano (IDH): índice compuesto que mide el promedio de los avances en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: una vida larga y saludable, conocimientos y un nivel de vida digno. Véase la *Nota técnica 1* en <http://hdr.undp.org/en> para obtener información más detallada sobre cómo se calcula el IDH.

Esperanza de vida al nacer: número de años que se espera que viva un recién nacido si los patrones de las tasas de mortalidad por edad vigentes en el momento del nacimiento se mantienen a lo largo de la vida del lactante.

Años esperados de escolaridad: número de años de escolaridad que puede esperar recibir un niño en edad de comenzar la escuela si los patrones vigentes de las tasas de matriculación por edad se mantienen a lo largo de la vida del niño.

Años promedio de escolaridad: número promedio de años de educación recibidos por las personas de 25 años o más, calculado a partir de los niveles de

logros educativos utilizando la duración oficial de cada nivel.

Ingreso nacional bruto (INB) per cápita: ingresos totales de una economía generados por su producción y la propiedad de los factores de producción, menos los ingresos pagados por el uso de factores de producción que son propiedad del resto del mundo, convertidos a dólares internacionales usando las tasas de la PPA, y divididos por la población a mitad del año.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columna 1: cálculos de la OIHD basados en datos de ONU-DAES (2015), el Instituto de Estadística de la UNESCO (2015), la División de Estadística de las Naciones Unidas (2015), el Banco Mundial (2015a), Barro y Lee (2014) y el FMI (2015).

Columna 2: ONU-DAES (2015).

Columna 3: Instituto de Estadística de la UNESCO (2015).

Columna 4: Instituto de Estadística de la UNESCO (2015), Barro y Lee (2014), Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados del UNICEF y Encuestas Demográficas y de Salud de ICF Macro.

Columna 5: Banco Mundial (2015a), FMI (2015) y División de Estadística de las Naciones Unidas (2015).

Columna 6: cálculos basados en los datos de las columnas 1 y 5.

Tendencias del Índice de Desarrollo Humano (1990-2014)

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo Humano (IDH)						Clasificación según el IDH		Crecimiento anual medio del IDH				
	Valor						Variación		(%)				
	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2013	2009-2014 ^a	1990-2000	2000-2010	2010-2014	1990-2014
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO													
1 Noruega	0,849	0,917	0,940	0,941	0,942	0,942	0,944	1	0	0,77	0,25	0,11	0,44
2 Australia	0,865	0,898	0,927	0,930	0,932	0,933	0,935	2	0	0,36	0,33	0,20	0,32
3 Suiza	0,831	0,888	0,924	0,925	0,927	0,928	0,930	3	0	0,67	0,40	0,14	0,47
4 Dinamarca	0,799	0,862	0,908	0,920	0,921	0,923	0,923	4	1	0,76	0,53	0,41	0,61
5 Países Bajos	0,829	0,877	0,909	0,919	0,920	0,920	0,922	5	0	0,56	0,36	0,34	0,44
6 Alemania	0,801	0,855	0,906	0,911	0,915	0,915	0,916	6	3	0,66	0,58	0,26	0,56
6 Irlanda	0,770	0,861	0,908	0,909	0,910	0,912	0,916	8	-2	1,12	0,54	0,21	0,72
8 Estados Unidos de América	0,859	0,883	0,909	0,911	0,912	0,913	0,915	7	-3	0,28	0,28	0,18	0,26
9 Canadá	0,849	0,867	0,903	0,909	0,910	0,912	0,913	8	1	0,22	0,41	0,28	0,31
9 Nueva Zelandia	0,820	0,874	0,905	0,907	0,909	0,911	0,913	10	-1	0,64	0,35	0,24	0,45
11 Singapur	0,718	0,819	0,897	0,903	0,905	0,909	0,912	11	11	1,33	0,92	0,41	1,00
12 Hong Kong, China (RAE)	0,781	0,825	0,898	0,902	0,906	0,908	0,910	12	2	0,55	0,85	0,32	0,64
13 Liechtenstein	0,902	0,903	0,906	0,907	0,908	13	-2	0,14	..
14 Suecia	0,815	0,897	0,901	0,903	0,904	0,905	0,907	14	-1	0,96	0,04	0,16	0,45
14 Reino Unido	0,773	0,865	0,906	0,901	0,901	0,902	0,907	15	-2	1,13	0,46	0,02	0,67
16 Islandia	0,802	0,859	0,892	0,896	0,897	0,899	0,899	16	-1	0,69	0,38	0,20	0,48
17 República de Corea	0,731	0,821	0,886	0,891	0,893	0,895	0,898	17	0	1,16	0,77	0,33	0,86
18 Israel	0,785	0,850	0,883	0,888	0,890	0,893	0,894	18	1	0,80	0,38	0,31	0,54
19 Luxemburgo	0,779	0,851	0,886	0,888	0,888	0,890	0,892	19	-3	0,88	0,41	0,16	0,56
20 Japón	0,814	0,857	0,884	0,886	0,888	0,890	0,891	19	-3	0,51	0,31	0,18	0,37
21 Bélgica	0,806	0,874	0,883	0,886	0,889	0,888	0,890	21	-2	0,81	0,10	0,21	0,41
22 Francia	0,779	0,848	0,881	0,884	0,886	0,887	0,888	22	-1	0,85	0,38	0,20	0,55
23 Austria	0,794	0,836	0,879	0,881	0,884	0,884	0,885	23	1	0,53	0,50	0,17	0,46
24 Finlandia	0,783	0,857	0,878	0,881	0,882	0,882	0,883	24	-1	0,90	0,25	0,13	0,50
25 Eslovenia	0,766	0,824	0,876	0,877	0,878	0,878	0,880	25	-1	0,73	0,61	0,13	0,58
26 España	0,756	0,827	0,867	0,870	0,874	0,874	0,876	26	2	0,90	0,47	0,27	0,62
27 Italia	0,766	0,829	0,869	0,873	0,872	0,873	0,873	27	-1	0,79	0,47	0,13	0,55
28 República Checa	0,761	0,821	0,863	0,866	0,867	0,868	0,870	28	0	0,76	0,50	0,21	0,56
29 Grecia	0,759	0,799	0,866	0,864	0,865	0,863	0,865	29	-2	0,51	0,81	-0,04	0,55
30 Estonia	0,726	0,780	0,838	0,849	0,855	0,859	0,861	30	3	0,73	0,71	0,69	0,71
31 Brunei Darussalam	0,782	0,819	0,843	0,847	0,852	0,852	0,856	31	1	0,46	0,29	0,37	0,38
32 Chipre	0,733	0,800	0,848	0,852	0,852	0,850	0,850	32	-2	0,87	0,59	0,04	0,62
32 Qatar	0,754	0,809	0,844	0,841	0,848	0,849	0,850	33	-1	0,71	0,42	0,18	0,50
34 Andorra	0,823	0,821	0,844	0,844	0,845	34	0,66	..
35 Eslovaquia	0,738	0,763	0,827	0,832	0,836	0,839	0,844	36	3	0,34	0,82	0,48	0,56
36 Polonia	0,713	0,786	0,829	0,833	0,838	0,840	0,843	35	1	0,99	0,53	0,41	0,70
37 Lituania	0,730	0,754	0,827	0,831	0,833	0,837	0,839	37	-1	0,32	0,93	0,38	0,58
37 Malta	0,729	0,766	0,824	0,822	0,830	0,837	0,839	37	4	0,49	0,74	0,45	0,59
39 Arabia Saudita	0,690	0,744	0,805	0,816	0,826	0,836	0,837	39	10	0,76	0,79	1,00	0,81
40 Argentina	0,705	0,762	0,811	0,818	0,831	0,833	0,836	40	7	0,78	0,62	0,75	0,71
41 Emiratos Árabes Unidos	0,726	0,797	0,828	0,829	0,831	0,833	0,835	40	-6	0,94	0,39	0,21	0,59
42 Chile	0,699	0,752	0,814	0,821	0,827	0,830	0,832	42	2	0,74	0,79	0,56	0,73
43 Portugal	0,710	0,782	0,819	0,825	0,827	0,828	0,830	43	0	0,97	0,47	0,33	0,65
44 Hungría	0,703	0,769	0,821	0,823	0,823	0,825	0,828	44	-4	0,90	0,67	0,21	0,69
45 Bahrein	0,746	0,794	0,819	0,817	0,819	0,821	0,824	45	-6	0,62	0,32	0,14	0,41
46 Letonia	0,692	0,727	0,811	0,812	0,813	0,816	0,819	47	-5	0,49	1,09	0,25	0,70
47 Croacia	0,670	0,749	0,807	0,814	0,817	0,817	0,818	46	-1	1,12	0,75	0,32	0,83
48 Kuwait	0,715	0,804	0,809	0,812	0,815	0,816	0,816	47	-3	1,18	0,06	0,23	0,55
49 Montenegro	0,792	0,798	0,798	0,801	0,802	49	1	0,32	..
DESARROLLO HUMANO ALTO													
50 Belarús	..	0,683	0,786	0,793	0,796	0,796	0,798	51	4	..	1,41	0,39	..
50 Federación de Rusia	0,729	0,717	0,783	0,790	0,795	0,797	0,798	50	8	-0,17	0,88	0,47	0,38
52 Omán	0,795	0,793	0,793	0,792	0,793	52	-4	-0,06	..
52 Rumania	0,703	0,706	0,784	0,786	0,788	0,791	0,793	53	-1	0,04	1,06	0,26	0,50
52 Uruguay	0,692	0,742	0,780	0,784	0,788	0,790	0,793	54	4	0,70	0,50	0,40	0,57
55 Bahamas	..	0,778	0,774	0,778	0,783	0,786	0,790	55	2	..	-0,06	0,51	..
56 Kazajstán	0,690	0,679	0,766	0,772	0,778	0,785	0,788	56	6	-0,15	1,20	0,73	0,56
57 Barbados	0,716	0,753	0,780	0,786	0,793	0,785	0,785	56	-3	0,50	0,36	0,18	0,39
58 Antigua y Barbuda	0,782	0,778	0,781	0,781	0,783	58	-6	0,03	..
59 Bulgaria	0,695	0,713	0,773	0,775	0,778	0,779	0,782	59	0	0,26	0,81	0,29	0,49
60 Palau	..	0,743	0,767	0,770	0,775	0,775	0,780	62	0	..	0,31	0,44	..
60 Panamá	0,656	0,714	0,761	0,759	0,772	0,777	0,780	60	4	0,85	0,64	0,61	0,72
62 Malasia	0,641	0,723	0,769	0,772	0,774	0,777	0,779	60	1	1,21	0,62	0,32	0,82

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo Humano (IDH)						Clasificación según el IDH		Crecimiento anual medio del IDH				
	Valor						2013	Variación 2009-2014 ^a	Crecimiento anual medio del IDH (%)				
	1990	2000	2010	2011	2012	2013			1990-2000	2000-2010	2010-2014	1990-2014	
63 Mauricio	0,619	0,674	0,756	0,762	0,772	0,775	0,777	62	6	0,86	1,15	0,68	0,95
64 Seychelles	..	0,715	0,743	0,752	0,761	0,767	0,772	68	8	..	0,39	0,97	..
64 Trinidad y Tabago	0,673	0,717	0,772	0,767	0,769	0,771	0,772	64	-4	0,63	0,74	0,01	0,57
66 Serbia	0,714	0,710	0,757	0,761	0,762	0,771	0,771	64	-1	-0,05	0,65	0,45	0,32
67 Cuba	0,675	0,685	0,778	0,776	0,772	0,768	0,769	66	-14	0,15	1,28	-0,28	0,54
67 Libano	0,756	0,761	0,761	0,768	0,769	66	1	0,43	..
69 Costa Rica	0,652	0,704	0,750	0,756	0,761	0,764	0,766	69	1	0,77	0,64	0,52	0,67
69 Irán (República Islámica del)	0,567	0,665	0,743	0,751	0,764	0,764	0,766	69	7	1,62	1,11	0,74	1,26
71 Venezuela (República Bolivariana de)	0,635	0,673	0,757	0,761	0,764	0,764	0,762	69	-4	0,59	1,17	0,18	0,76
72 Turquía	0,576	0,653	0,738	0,751	0,756	0,759	0,761	72	16	1,26	1,23	0,79	1,17
73 Sri Lanka	0,620	0,679	0,738	0,743	0,749	0,752	0,757	74	5	0,91	0,85	0,62	0,83
74 México	0,648	0,699	0,746	0,747	0,754	0,755	0,756	73	-2	0,77	0,65	0,35	0,65
75 Brasil	0,608	0,683	0,737	0,742	0,746	0,752	0,755	74	3	1,18	0,76	0,60	0,91
76 Georgia	..	0,672	0,735	0,740	0,747	0,750	0,754	76	4	..	0,89	0,65	..
77 Saint Kitts y Nevis	0,739	0,741	0,743	0,747	0,752	79	0,44	..
78 Azerbaiyán	..	0,640	0,741	0,742	0,745	0,749	0,751	77	-2	..	1,46	0,35	..
79 Granada	0,737	0,739	0,740	0,742	0,750	82	0,43	..
80 Jordania	0,623	0,705	0,743	0,743	0,746	0,748	0,748	78	-8	1,25	0,53	0,17	0,77
81 ex República Yugoslava de Macedonia	0,738	0,742	0,743	0,744	0,747	81	-2	0,31	..
81 Ucrania	0,705	0,668	0,732	0,738	0,743	0,746	0,747	80	2	-0,54	0,92	0,51	0,24
83 Argelia	0,574	0,640	0,725	0,730	0,732	0,734	0,736	84	4	1,09	1,26	0,35	1,04
84 Perú	0,613	0,677	0,718	0,722	0,728	0,732	0,733	85	15	1,00	0,58	0,57	0,75
85 Albania	0,624	0,656	0,722	0,728	0,729	0,732	0,733	85	2	0,50	0,96	0,35	0,67
85 Armenia	0,632	0,648	0,721	0,723	0,728	0,731	0,733	87	1	0,24	1,08	0,41	0,62
85 Bosnia y Herzegovina	0,710	0,724	0,726	0,729	0,733	89	2	0,78	..
88 Ecuador	0,645	0,674	0,717	0,723	0,727	0,730	0,732	88	5	0,45	0,61	0,52	0,53
89 Santa Lucía	..	0,683	0,730	0,730	0,730	0,729	0,729	89	-5	..	0,66	-0,02	..
90 China	0,501	0,588	0,699	0,707	0,718	0,723	0,727	93	13	1,62	1,74	1,02	1,57
90 Fiji	0,631	0,678	0,717	0,720	0,722	0,724	0,727	91	1	0,72	0,56	0,36	0,59
90 Mongolia	0,578	0,589	0,695	0,706	0,714	0,722	0,727	95	14	0,18	1,68	1,11	0,96
93 Tailandia	0,572	0,648	0,716	0,721	0,723	0,724	0,726	91	3	1,25	1,00	0,35	1,00
94 Dominica	..	0,694	0,723	0,723	0,723	0,723	0,724	93	-10	..	0,41	0,03	..
94 Libia	0,679	0,731	0,756	0,711	0,745	0,738	0,724	83	-27	0,75	0,34	-1,07	0,27
96 Túnez	0,567	0,654	0,714	0,715	0,719	0,720	0,721	96	-1	1,43	0,88	0,26	1,00
97 Colombia	0,596	0,654	0,706	0,713	0,715	0,718	0,720	97	3	0,93	0,76	0,50	0,79
97 San Vicente y las Granadinas	..	0,674	0,711	0,713	0,715	0,717	0,720	98	-5	..	0,55	0,30	..
99 Jamaica	0,671	0,700	0,727	0,727	0,723	0,717	0,719	98	-23	0,42	0,38	-0,30	0,28
100 Tonga	0,650	0,671	0,713	0,716	0,717	0,716	0,717	100	-4	0,32	0,60	0,14	0,41
101 Belice	0,644	0,683	0,709	0,711	0,716	0,715	0,715	101	-7	0,59	0,38	0,19	0,43
101 República Dominicana	0,596	0,655	0,701	0,704	0,708	0,711	0,715	103	0	0,95	0,68	0,50	0,76
103 Suriname	0,707	0,709	0,711	0,713	0,712	102	-5	0,24	..
104 Maldivas	..	0,603	0,683	0,690	0,695	0,703	0,706	104	2	..	1,25	0,86	..
105 Samoa	0,621	0,649	0,696	0,698	0,700	0,701	0,702	105	-3	0,45	0,70	0,21	0,52
DESARROLLO HUMANO MEDIO													
106 Botswana	0,584	0,561	0,681	0,688	0,691	0,696	0,698	106	1	-0,41	1,96	0,61	0,74
107 República de Moldova	0,652	0,597	0,672	0,679	0,683	0,690	0,693	107	2	-0,87	1,19	0,78	0,26
108 Egipto	0,546	0,622	0,681	0,682	0,688	0,689	0,690	108	-3	1,31	0,90	0,33	0,98
109 Turkmenistán	0,666	0,671	0,677	0,682	0,688	109	0,80	..
110 Gabón	0,620	0,632	0,663	0,668	0,673	0,679	0,684	111	1	0,20	0,48	0,76	0,41
110 Indonesia	0,531	0,606	0,665	0,671	0,678	0,681	0,684	110	3	1,34	0,92	0,71	1,06
112 Paraguay	0,579	0,623	0,668	0,671	0,669	0,677	0,679	113	-1	0,74	0,70	0,41	0,67
113 Estado de Palestina	0,670	0,675	0,685	0,679	0,677	111	-4	0,29	..
114 Uzbekistán	..	0,594	0,655	0,661	0,668	0,672	0,675	114	0	..	0,98	0,77	..
115 Filipinas	0,586	0,623	0,654	0,653	0,657	0,664	0,668	115	-1	0,61	0,50	0,52	0,55
116 El Salvador	0,522	0,603	0,653	0,658	0,662	0,664	0,666	115	0	1,46	0,79	0,50	1,02
116 Sudáfrica	0,621	0,632	0,643	0,651	0,659	0,663	0,666	117	4	0,17	0,18	0,87	0,29
116 Viet Nam	0,475	0,575	0,653	0,657	0,660	0,663	0,666	117	1	1,92	1,29	0,47	1,41
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,536	0,603	0,641	0,647	0,654	0,658	0,662	119	2	1,19	0,61	0,79	0,88
120 Kirguistán	0,615	0,593	0,634	0,639	0,645	0,652	0,655	121	3	-0,37	0,68	0,84	0,26
121 Iraq	0,572	0,606	0,645	0,648	0,654	0,657	0,654	120	-2	0,58	0,62	0,34	0,56
122 Cabo Verde	..	0,572	0,629	0,637	0,639	0,643	0,646	122	2	..	0,96	0,66	..
123 Micronesia (Estados Federados de)	..	0,603	0,638	0,640	0,641	0,639	0,640	123	-2	..	0,56	0,06	..
124 Guyana	0,542	0,602	0,624	0,630	0,629	0,634	0,636	124	1	1,05	0,36	0,47	0,66
125 Nicaragua	0,495	0,565	0,619	0,623	0,625	0,628	0,631	125	1	1,34	0,91	0,51	1,02

TABLA 2 TENDENCIAS DEL ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO (1990-2014)

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo Humano (IDH)						Clasificación según el IDH	Crecimiento anual medio del IDH					
	Valor							Variación	(%)				
	1990	2000	2010	2011	2012	2013			2014	2009-2014 ^a	1990-2000	2000-2010	2010-2014
126 Marruecos	0,457	0,528	0,611	0,621	0,623	0,626	0,628	126	5	1,44	1,48	0,69	1,33
126 Namibia	0,578	0,556	0,610	0,616	0,620	0,625	0,628	128	3	-0,39	0,94	0,70	0,35
128 Guatemala	0,483	0,552	0,611	0,617	0,624	0,626	0,627	126	0	1,35	1,03	0,65	1,10
129 Tayikistán	0,616	0,535	0,608	0,612	0,617	0,621	0,624	129	1	-1,39	1,28	0,68	0,06
130 India	0,428	0,496	0,586	0,597	0,600	0,604	0,609	131	6	1,49	1,67	0,97	1,48
131 Honduras	0,507	0,557	0,610	0,612	0,607	0,604	0,606	131	-4	0,95	0,91	-0,16	0,75
132 Bhután	0,573	0,582	0,589	0,595	0,605	134	1,39	..
133 Timor-Leste	..	0,468	0,600	0,611	0,604	0,601	0,595	133	1	..	2,51	-0,22	..
134 República Árabe Siria	0,553	0,586	0,639	0,635	0,623	0,608	0,594	130	-15	0,58	0,88	-1,82	0,30
134 Vanuatu	0,589	0,590	0,590	0,592	0,594	135	1	0,19	..
136 Congo	0,534	0,489	0,554	0,560	0,575	0,582	0,591	138	2	-0,87	1,25	1,61	0,42
137 Kiribati	0,588	0,585	0,587	0,588	0,590	136	-1	0,09	..
138 Guinea Ecuatorial	..	0,526	0,591	0,590	0,584	0,584	0,587	137	-5	..	1,18	-0,18	..
139 Zambia	0,403	0,433	0,555	0,565	0,576	0,580	0,586	139	1	0,71	2,52	1,36	1,57
140 Ghana	0,456	0,485	0,554	0,566	0,572	0,577	0,579	140	-2	0,63	1,33	1,13	1,00
141 República Democrática Popular Lao	0,397	0,462	0,539	0,552	0,562	0,570	0,575	141	2	1,51	1,56	1,62	1,55
142 Bangladesh	0,386	0,468	0,546	0,559	0,563	0,567	0,570	142	0	1,94	1,57	1,07	1,64
143 Camboya	0,364	0,419	0,536	0,541	0,546	0,550	0,555	144	1	1,40	2,50	0,87	1,77
143 Santo Tomé y Príncipe	0,455	0,491	0,544	0,548	0,552	0,553	0,555	143	-2	0,76	1,02	0,52	0,83
DESARROLLO HUMANO BAJO													
145 Kenya	0,473	0,447	0,529	0,535	0,539	0,544	0,548	145	0	-0,58	1,70	0,92	0,62
145 Nepal	0,384	0,451	0,531	0,536	0,540	0,543	0,548	146	3	1,62	1,64	0,78	1,49
147 Pakistán	0,399	0,444	0,522	0,527	0,532	0,536	0,538	147	0	1,07	1,62	0,79	1,25
148 Myanmar	0,352	0,425	0,520	0,524	0,528	0,531	0,536	148	1	1,90	2,03	0,72	1,76
149 Angola	..	0,390	0,509	0,521	0,524	0,530	0,532	149	1	..	2,70	1,11	..
150 Swazilandia	0,536	0,496	0,525	0,528	0,528	0,530	0,531	149	-5	-0,78	0,57	0,28	-0,04
151 República Unida de Tanzania	0,369	0,392	0,500	0,506	0,510	0,516	0,521	151	2	0,60	2,46	1,05	1,44
152 Nigeria	0,493	0,499	0,505	0,510	0,514	152	2	1,06	..
153 Camerún	0,443	0,437	0,486	0,496	0,501	0,507	0,512	154	6	-0,13	1,07	1,32	0,61
154 Madagascar	..	0,456	0,504	0,505	0,507	0,508	0,510	153	-4	..	1,02	0,27	..
155 Zimbabwe	0,499	0,428	0,461	0,474	0,491	0,501	0,509	158	12	-1,53	0,75	2,50	0,08
156 Mauritania	0,373	0,442	0,488	0,489	0,498	0,504	0,506	156	1	1,71	0,98	0,92	1,28
156 Islas Salomón	..	0,446	0,494	0,501	0,504	0,505	0,506	155	-2	..	1,02	0,57	..
158 Papua Nueva Guinea	0,353	0,424	0,493	0,497	0,501	0,503	0,505	157	-2	1,87	1,51	0,60	1,51
159 Comoras	0,488	0,493	0,499	0,501	0,503	158	-1	0,75	..
160 Yemen	0,400	0,441	0,496	0,495	0,496	0,498	0,498	160	-8	0,99	1,19	0,08	0,92
161 Lesoto	0,493	0,443	0,472	0,480	0,484	0,494	0,497	161	1	-1,05	0,62	1,30	0,03
162 Togo	0,404	0,426	0,459	0,468	0,470	0,473	0,484	167	3	0,52	0,76	1,29	0,75
163 Haití	0,417	0,442	0,471	0,475	0,479	0,481	0,483	162	-3	0,58	0,62	0,67	0,61
163 Rwanda	0,244	0,333	0,453	0,464	0,476	0,479	0,483	163	5	3,16	3,13	1,61	2,89
163 Uganda	0,308	0,393	0,473	0,473	0,476	0,478	0,483	164	-2	2,47	1,86	0,51	1,89
166 Benin	0,344	0,392	0,468	0,473	0,475	0,477	0,480	165	-2	1,33	1,78	0,64	1,40
167 Sudán	0,331	0,400	0,465	0,466	0,476	0,477	0,479	165	-5	1,90	1,52	0,74	1,55
168 Djibouti	..	0,365	0,453	0,462	0,465	0,468	0,470	168	0	..	2,17	0,97	..
169 Sudán del Sur	0,470	0,458	0,457	0,461	0,467	171	-0,15	..
170 Senegal	0,367	0,380	0,456	0,458	0,461	0,463	0,466	170	-3	0,36	1,83	0,55	1,00
171 Afganistán	0,297	0,334	0,448	0,456	0,463	0,464	0,465	169	0	1,20	2,97	0,97	1,89
172 Côte d'Ivoire	0,389	0,398	0,444	0,445	0,452	0,458	0,462	172	0	0,23	1,12	0,98	0,72
173 Malawi	0,284	0,340	0,420	0,429	0,433	0,439	0,445	174	2	1,83	2,14	1,49	1,90
174 Etiopía	..	0,284	0,412	0,423	0,429	0,436	0,442	175	2	..	3,78	1,78	..
175 Gambia	0,330	0,384	0,441	0,437	0,440	0,442	0,441	173	-2	1,55	1,38	-0,02	1,22
176 República Democrática del Congo	0,355	0,329	0,408	0,418	0,423	0,430	0,433	176	3	-0,77	2,18	1,52	0,83
177 Liberia	..	0,359	0,405	0,414	0,419	0,424	0,430	177	1	..	1,20	1,50	..
178 Guinea-Bissau	0,413	0,417	0,417	0,418	0,420	178	-4	0,42	..
179 Malí	0,233	0,313	0,409	0,415	0,414	0,416	0,419	179	-3	2,97	2,73	0,61	2,47
180 Mozambique	0,218	0,300	0,401	0,405	0,408	0,413	0,416	180	0	3,25	2,96	0,94	2,74
181 Sierra Leona	0,262	0,299	0,388	0,394	0,397	0,408	0,413	182	0	1,32	2,63	1,59	1,91
182 Guinea	..	0,323	0,388	0,399	0,409	0,411	0,411	181	1	..	1,83	1,50	..
183 Burkina Faso	0,378	0,385	0,393	0,396	0,402	184	2	1,58	..
184 Burundi	0,295	0,301	0,390	0,392	0,395	0,397	0,400	183	0	0,20	2,62	0,66	1,28
185 Chad	..	0,332	0,371	0,382	0,386	0,388	0,392	186	1	..	1,12	1,37	..
186 Eritrea	0,381	0,386	0,390	0,390	0,391	185	-5	0,62	..
187 República Centroafricana	0,314	0,310	0,362	0,368	0,373	0,348	0,350	187	0	-0,14	1,58	-0,84	0,45

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo Humano (IDH)						Clasificación según el IDH		Crecimiento anual medio del IDH				
	Valor						2013	Variación 2009-2014 ^a	Crecimiento anual medio del IDH (%)				
	1990	2000	2010	2011	2012	2013			2014	1990-2000	2000-2010	2010-2014	1990-2014
188 Níger	0,214	0,257	0,326	0,333	0,342	0,345	0,348	188	0	1,85	2,40	1,69	2,05
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS													
Islas Marshall
Mónaco
Nauru
República Popular Democrática de Corea
San Marino
Somalia
Tuvalu
Grupos de desarrollo humano													
Desarrollo humano muy alto	0,801	0,851	0,887	0,890	0,893	0,895	0,896	—	—	0,61	0,42	0,26	0,47
Desarrollo humano alto	0,592	0,642	0,723	0,730	0,737	0,741	0,744	—	—	0,81	1,20	0,71	0,95
Desarrollo humano medio	0,473	0,537	0,611	0,619	0,623	0,627	0,630	—	—	1,28	1,29	0,78	1,20
Desarrollo humano bajo	0,368	0,404	0,487	0,492	0,497	0,502	0,505	—	—	0,92	1,90	0,92	1,32
Países en desarrollo	0,513	0,568	0,642	0,649	0,654	0,658	0,660	—	—	1,02	1,23	0,70	1,06
Regiones													
África Subsahariana	0,400	0,422	0,499	0,505	0,510	0,514	0,518	—	—	0,54	1,68	0,94	1,08
América Latina y el Caribe	0,625	0,684	0,734	0,738	0,743	0,745	0,748	—	—	0,91	0,70	0,47	0,75
Asia Meridional	0,437	0,503	0,586	0,596	0,599	0,603	0,607	—	—	1,42	1,55	0,86	1,38
Asia Oriental y el Pacífico	0,516	0,593	0,686	0,693	0,702	0,706	0,710	—	—	1,39	1,48	0,87	1,34
Estados Árabes	0,553	0,613	0,676	0,679	0,684	0,686	0,686	—	—	1,02	0,99	0,38	0,90
Europa y Asia Central	0,651	0,665	0,731	0,739	0,743	0,746	0,748	—	—	0,22	0,94	0,59	0,58
Países menos adelantados	0,348	0,399	0,484	0,491	0,495	0,499	0,502	—	—	1,39	1,95	0,92	1,54
Pequeños Estados insulares en desarrollo	0,574	0,607	0,656	0,658	0,658	0,658	0,660	—	—	0,56	0,79	0,13	0,59
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico													
	0,785	0,834	0,872	0,875	0,877	0,879	0,880	—	—	0,61	0,44	0,24	0,48
Total mundial	0,597	0,641	0,697	0,703	0,707	0,709	0,711	—	—	0,71	0,85	0,47	0,73

NOTAS

a Los valores positivos indican que ha mejorado la clasificación.

DEFINICIONES

Índice de Desarrollo Humano (IDH): índice compuesto que mide el promedio de los avances en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: una

vida larga y saludable, conocimientos y un nivel de vida digno. Véase la *Nota técnica 1* (<http://hdr.undp.org/en>) para obtener información más detallada sobre cómo se calcula el IDH.

Crecimiento anual medio del IDH: crecimiento anual suavizado del IDH en un determinado período, calculado como la tasa de crecimiento compuesto anual.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columnas 1 a 7: cálculos de la ODH basados en datos de ONU-DAES (2015), el Instituto de Estadística de la UNESCO (2015), la División de Estadística de las Naciones Unidas (2015), el Banco Mundial (2015a), Barro y Lee (2014) y el FMI (2015).

Columna 8: cálculos basados en los datos de la columna 6.

Columna 9: cálculos basados en los datos del IDH procedentes de la ODH y en los datos de la columna 7.

Columnas 10 a 13: cálculos basados en los datos de las columnas 1, 2, 3 y 7.

Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad

	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	IDH ajustado por la Desigualdad (IDH-D)			Coefficiente de desigualdad humana	Desigualdad en la esperanza de vida	Índice de esperanza de vida ajustado por la desigualdad	Desigualdad en la educación ^a	Índice de educación ajustado por la desigualdad	Desigualdad en los ingresos ^a	Índice de ingresos ajustado por la desigualdad	Desigualdad de ingreso		
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto al IDH ^b		(%)	Valor	(%)	Valor	(%)	Valor	Proporción entre quintiles	Índice de Palma	Coefficiente de Gini
Clasificación según el IDH	2014	2014	2014	2014	2014	2010-2015 ^c	2014	2014 ^d	2014	2014 ^d	2014	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO														
1 Noruega	0,944	0,893	5,4	0	5,3	3,4	0,916	2,3	0,886	10,2	0,878	4,0	0,9	26,8
2 Australia	0,935	0,858	8,2	-2	7,9	4,2	0,920	1,9	0,914	17,7	0,752	5,8	1,3	34,0
3 Suiza	0,930	0,861	7,4	0	7,3	3,9	0,931	5,7	0,816	12,3	0,839	5,2	1,2	32,4
4 Dinamarca	0,923	0,856	7,3	-1	7,1	4,0	0,889	3,0	0,897	14,4	0,787	4,0	0,9	26,9
5 Países Bajos	0,922	0,861	6,6	3	6,5	3,9	0,911	4,1	0,858	11,6	0,817	4,5	1,0	28,9
6 Alemania	0,916	0,853	6,9	0	6,7	3,7	0,902	2,4	0,871	14,1	0,790	4,7	1,1	30,6
6 Irlanda	0,916	0,836	8,6	-3	8,5	3,7	0,902	5,4	0,858	16,3	0,756	5,3	1,2	32,1
8 Estados Unidos de América	0,915	0,760	17,0	-20	15,7	6,2	0,853	5,3	0,842	35,6	0,610	9,8	2,0	41,1
9 Canadá	0,913	0,832	8,8	-2	8,6	4,6	0,910	3,9	0,841	17,4	0,754	5,8	1,3	33,7
9 Nueva Zelandia	0,913	4,8	0,905
11 Singapur	0,912	2,8	0,942
12 Hong Kong, China (RAE)	0,910	2,8	0,957
13 Liechtenstein	0,908
14 Suecia	0,907	0,846	6,7	3	6,5	3,1	0,927	3,5	0,813	13,1	0,804	3,7	0,9	26,1
14 Reino Unido	0,907	0,829	8,6	-2	8,4	4,5	0,892	2,8	0,860	17,8	0,742	7,6	1,7	38,0
16 Islandia	0,899	0,846	5,9	4	5,8	2,8	0,936	2,4	0,832	12,2	0,777	3,8	0,9	26,3
17 República de Corea	0,898	0,751	16,4	-19	15,9	3,9	0,915	25,5	0,644	18,4	0,718
18 Israel	0,894	0,775	13,4	-9	12,9	3,8	0,923	9,9	0,776	25,0	0,649	10,3	2,2	42,8
19 Luxemburgo	0,892	0,822	7,9	0	7,7	3,3	0,918	6,0	0,729	13,9	0,829
20 Japón	0,891	0,780	12,4	-5	12,2	3,2	0,945	19,8	0,649	13,5	0,773	5,4	1,2	32,1
21 Bélgica	0,890	0,820	7,9	1	7,9	3,9	0,899	8,1	0,762	11,6	0,804	5,0	1,3	33,1
22 Francia	0,888	0,811	8,7	0	8,6	4,0	0,919	8,0	0,751	13,9	0,772	5,1	1,2	31,7
23 Austria	0,885	0,816	7,8	2	7,6	3,7	0,909	3,5	0,771	15,5	0,777	4,6	1,1	30,0
24 Finlandia	0,883	0,834	5,5	10	5,5	3,5	0,902	2,1	0,800	10,8	0,803	4,0	1,0	27,8
25 Eslovenia	0,880	0,829	5,9	8	5,8	3,8	0,894	2,6	0,840	11,0	0,757	3,6	0,8	24,9
26 España	0,876	0,775	11,5	0	11,0	3,9	0,926	5,2	0,759	23,9	0,663	7,6	1,4	35,8
27 Italia	0,873	0,773	11,5	-1	11,3	3,4	0,938	10,6	0,700	19,8	0,702	6,9	1,4	35,5
28 República Checa	0,870	0,823	5,4	10	5,3	3,7	0,868	1,4	0,854	11,0	0,751	3,9	0,9	26,4
29 Grecia	0,865	0,758	12,4	-5	12,1	4,0	0,899	11,6	0,735	20,6	0,660	6,4	1,4	34,7
30 Estonia	0,861	0,782	9,2	6	8,9	5,6	0,825	2,4	0,853	18,6	0,680	5,6	1,2	32,7
31 Brunei Darussalam	0,856	4,4	0,865
32 Chipre	0,850	0,758	10,7	-2	10,6	3,7	0,892	13,1	0,673	15,0	0,727
32 Qatar	0,850	6,0	0,841
34 Andorra	0,845
35 Eslovaquia	0,844	0,791	6,2	9	6,2	5,6	0,818	1,5	0,813	11,3	0,744	4,1	0,9	26,6
36 Polonia	0,843	0,760	9,8	2	9,6	5,7	0,833	5,6	0,778	17,5	0,678	5,2	1,3	32,8
37 Lituania	0,839	0,754	10,1	-1	10,0	6,6	0,766	5,9	0,817	17,5	0,686	5,7	1,2	32,6
37 Malta	0,839	0,767	8,5	4	8,5	4,8	0,888	7,3	0,690	13,3	0,737
39 Arabia Saudita	0,837	8,7	0,762
40 Argentina	0,836	0,711	15,0	-8	14,5	9,3	0,786	8,1	0,759	26,3	0,601	10,6	2,3	43,6
41 Emiratos Árabes Unidos	0,835	5,5	0,829
42 Chile	0,832	0,672	19,3	-13	18,2	5,9	0,893	12,6	0,655	36,0	0,519	12,6	3,3	50,8
43 Portugal	0,830	0,744	10,4	1	10,1	3,9	0,900	5,9	0,685	20,3	0,668
44 Hungría	0,828	0,769	7,2	10	7,1	5,4	0,803	3,2	0,789	12,6	0,717	4,5	1,0	28,9
45 Bahrein	0,824	6,3	0,816
46 Letonia	0,819	0,730	10,8	0	10,5	7,6	0,771	3,5	0,778	20,5	0,649	6,9	1,5	36,0
47 Croacia	0,818	0,743	9,1	3	8,9	5,2	0,836	4,3	0,745	17,2	0,659	5,3	1,4	33,6
48 Kuwait	0,816	7,2	0,776
49 Montenegro	0,802	0,728	9,2	1	9,2	7,6	0,799	7,4	0,735	12,6	0,658	4,7	1,1	30,6
DESARROLLO HUMANO ALTO														
50 Belarús	0,798	0,741	7,1	4	7,1	6,8	0,736	3,7	0,804	10,8	0,690	3,8	0,9	26,5
50 Federación de Rusia	0,798	0,714	10,5	1	10,3	9,8	0,695	2,3	0,788	18,7	0,664	7,3	1,8	39,7
52 Omán	0,793	7,0	0,813
52 Rumania	0,793	0,711	10,3	2	10,2	8,8	0,768	4,7	0,719	17,1	0,651	4,1	0,9	27,3
52 Uruguay	0,793	0,678	14,5	-4	14,2	9,2	0,799	9,2	0,647	24,2	0,602	9,0	2,0	41,3
55 Bahamas	0,790	9,4	0,772
56 Kazajstán	0,788	0,694	11,9	1	11,8	16,7	0,633	5,9	0,751	12,7	0,704	4,0	1,0	28,6
57 Barbados	0,785	8,1	0,786	5,5	0,734
58 Antigua y Barbuda	0,783	8,0	0,794
59 Bulgaria	0,782	0,699	10,5	3	10,4	7,9	0,768	5,5	0,710	17,8	0,627	6,4	1,4	34,3

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	IDH ajustado por la Desigualdad (IDH-D)				Coeficiente de desigualdad humana	Desigualdad en la esperanza de vida	Índice de esperanza de vida ajustado por la desigualdad	Desigualdad en la educación ^a	Índice de educación ajustado por la desigualdad	Desigualdad en los ingresos ^a	Índice de ingresos ajustado por la desigualdad	Desigualdad de ingreso							
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto al IDH ^b	(%)								Valor	(%)	Valor	(%)	Valor	Proporción entre quintiles	Índice de Palma	Coeficiente de Gini
	2014	2014	2014	2014	2014								2010-2015 ^c	2014	2014 ^d	2014	2014 ^d	2014	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e
60 Palau	0,780	12,0	0,696	23,0	0,570						
60 Panamá	0,780	0,604	22,5	-20	21,7	12,1	0,779	16,6	0,567	36,5	0,499	17,6	3,6	51,9						
62 Malasia	0,779	4,9	0,800	11,3	2,6	46,2						
63 Mauricio	0,777	0,666	14,2	-2	14,1	9,2	0,760	13,2	0,623	19,8	0,625	5,9	1,5	35,9						
64 Seychelles	0,772	7,9	0,752	18,8	6,4	65,8						
64 Trinidad y Tabago	0,772	0,654	15,2	-3	15,0	16,4	0,648	6,6	0,659	21,9	0,656						
66 Serbia	0,771	0,693	10,1	5	10,1	8,5	0,773	8,1	0,688	13,5	0,627	4,6	1,1	29,7						
67 Cuba	0,769	5,1	0,867	11,3	0,681						
67 Líbano	0,769	0,609	20,8	-15	20,2	6,7	0,852	24,1	0,491	30,0	0,540						
69 Costa Rica	0,766	0,613	19,9	-11	19,1	7,3	0,847	15,5	0,561	34,3	0,486	12,8	2,9	48,6						
69 Irán (República Islámica del)	0,766	0,509	33,6	-41	32,1	12,5	0,746	37,3	0,433	46,6	0,407	7,0	1,7	38,3						
71 Venezuela (República Bolivariana de)	0,762	0,612	19,7	-11	19,4	12,2	0,731	17,6	0,570	28,4	0,550	11,7	2,4	44,8						
72 Turquía	0,761	0,641	15,8	0	15,7	11,0	0,757	14,2	0,563	21,8	0,618	8,0	1,9	40,0						
73 Sri Lanka	0,757	0,669	11,6	7	11,6	8,3	0,774	12,8	0,646	13,7	0,597	5,8	1,6	36,4						
74 México	0,756	0,587	22,4	-12	21,8	10,9	0,778	19,7	0,518	34,6	0,501	11,1	2,8	48,1						
75 Brasil	0,755	0,557	26,3	-20	25,6	14,5	0,717	23,6	0,518	38,7	0,465	16,9	3,8	52,7						
76 Georgia	0,754	0,652	13,6	5	13,2	12,9	0,736	3,3	0,761	23,4	0,494	8,9	2,0	41,4						
77 Saint Kitts y Nevis	0,752						
78 Azerbaiyán	0,751	0,652	13,2	7	12,9	21,7	0,612	8,3	0,645	8,9	0,702	5,1	1,3	33,0						
79 Granada	0,750	8,4	0,753						
80 Jordania	0,748	0,625	16,5	2	16,4	11,9	0,732	16,9	0,586	20,5	0,568	5,1	1,4	33,7						
81 ex República Yugoslava de Macedonia	0,747	0,622	16,7	2	16,1	7,6	0,788	10,6	0,608	30,1	0,504	9,3	2,3	44,2						
81 Ucrania	0,747	0,689	7,8	16	7,7	10,4	0,703	3,6	0,770	9,2	0,604	3,4	0,9	24,8						
83 Argelia	0,736	16,7	0,702						
84 Perú	0,734	0,563	23,4	-10	23,0	13,9	0,723	23,3	0,509	31,9	0,484	11,9	2,5	45,3						
85 Albania	0,733	0,634	13,5	8	13,4	9,9	0,801	11,9	0,561	18,3	0,567	4,3	1,0	29,0						
85 Armenia	0,733	0,658	10,2	14	10,1	12,7	0,735	3,7	0,679	13,9	0,572	4,5	1,1	30,3						
85 Bosnia y Herzegovina	0,733	0,635	13,3	9	13,1	6,7	0,811	12,5	0,573	20,2	0,551	5,4	1,3	33,0						
88 Ecuador	0,732	0,570	22,1	-4	21,8	13,4	0,745	21,1	0,510	30,9	0,487	12,0	2,7	46,6						
89 Santa Lucía	0,729	0,613	15,9	5	15,5	9,9	0,764	9,2	0,600	27,4	0,502						
90 China	0,727	9,8	0,774	29,5	0,514	10,1	2,1	37,0						
90 Fiji	0,727	0,616	15,3	8	15,1	12,3	0,675	10,5	0,686	22,6	0,505	8,0	2,2	42,8						
90 Mongolia	0,727	0,632	12,9	12	12,8	16,6	0,634	9,4	0,647	12,3	0,619	6,2	1,6	36,5						
93 Tailandia	0,726	0,576	20,6	1	19,9	9,8	0,755	16,1	0,519	34,0	0,488	6,9	1,8	39,4						
94 Dominica	0,724						
94 Libia	0,724	10,1	0,714						
96 Túnez	0,721	0,561	22,0	-2	21,4	10,6	0,753	34,6	0,415	18,9	0,569	6,4	1,5	35,8						
97 Colombia	0,720	0,542	24,7	-10	24,1	13,5	0,718	21,3	0,489	37,4	0,453	17,5	4,0	53,5						
97 San Vicente y las Granadinas	0,720	13,0	0,708						
99 Jamaica	0,719	0,593	17,5	7	16,9	15,0	0,729	5,6	0,628	30,1	0,454	9,6	2,5	45,5						
100 Tonga	0,717	13,7	0,701						
101 Belice	0,715	0,553	22,6	-3	21,7	11,4	0,682	15,9	0,611	37,9	0,406						
101 República Dominicana	0,715	0,546	23,6	-6	23,4	16,9	0,684	22,9	0,474	30,3	0,503	10,3	2,5	45,7						
103 Suriname	0,714	0,543	24,0	-5	23,3	13,6	0,680	19,0	0,492	37,3	0,478						
104 Maldivas	0,706	0,531	24,9	-6	23,8	8,1	0,803	40,0	0,333	23,2	0,559	6,8	1,6	37,4						
105 Samoa	0,702	13,3	0,713						
DESARROLLO HUMANO MEDIO																				
106 Botswana	0,698	0,431	38,2	-23	36,5	21,9	0,535	32,1	0,437	55,5	0,344	22,9	5,8	60,5						
107 República de Moldova	0,693	0,618	10,8	20	10,8	11,0	0,707	7,3	0,651	14,0	0,514	4,6	1,1	30,6						
108 Egipto	0,690	0,524	24,0	-5	22,8	13,4	0,681	40,9	0,351	14,2	0,604	4,4	1,2	30,8						
109 Turkmenistán	0,688	26,0	0,519						
110 Gabón	0,684	0,519	24,0	-6	24,0	28,0	0,492	23,5	0,465	20,4	0,613	8,3	2,1	42,2						
110 Indonesia	0,684	0,559	18,2	6	18,2	16,4	0,629	20,8	0,486	17,3	0,573	5,7	1,5	38,1						
112 Paraguay	0,679	0,529	22,1	-1	21,8	19,2	0,657	16,2	0,492	30,1	0,458	13,0	2,9	48,0						
113 Estado de Palestina	0,677	0,577	14,9	16	14,8	13,1	0,707	16,5	0,549	15,0	0,494	5,5	1,4	34,5						
114 Uzbekistán	0,675	0,569	15,8	14	15,3	24,3	0,563	1,4	0,672	20,1	0,485	5,8	1,5	35,2						
115 Filipinas	0,668	0,547	18,1	7	17,8	15,2	0,629	11,6	0,539	26,8	0,483	8,4	2,2	43,0						
116 El Salvador	0,666	0,488	26,7	-6	26,2	14,5	0,697	30,2	0,389	34,0	0,428	8,4	2,0	41,8						
116 Sudáfrica	0,666	0,428	35,7	-15	33,0	25,7	0,427	16,1	0,594	57,3	0,310	28,5	8,0	65,0						
116 Viet Nam	0,666	0,549	17,5	9	17,4	12,1	0,755	18,0	0,474	22,0	0,463	6,1	1,5	35,6						
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,662	0,472	28,7	-5	28,4	24,5	0,561	24,7	0,480	36,1	0,391	15,2	2,7	46,6						

TABLA 3

3

TABLA 3 ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO AJUSTADO POR LA DESIGUALDAD

	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	IDH ajustado por la Desigualdad (IDH-D)			Coefficiente de desigualdad humana	Desigualdad en la esperanza de vida	Índice de esperanza de vida ajustado por la desigualdad	Desigualdad en la educación ^a	Índice de educación ajustado por la desigualdad	Desigualdad en los ingresos ^a	Índice de ingresos ajustado por la desigualdad	Desigualdad de ingreso		
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto al IDH ^b		(%)	Valor	(%)	Valor	(%)	Valor	Proporción entre quintiles	Índice de Palma	Coefficiente de Gini
	2014	2014	2014	2014	2014	2010-2015 ^c	2014	2014 ^d	2014	2014 ^d	2014	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e
Clasificación según el IDH														
120 Kirguistán	0,655	0,560	14,5	17	14,2	20,0	0,623	5,0	0,665	17,7	0,424	5,4	1,3	33,4
121 Iraq	0,654	0,512	21,8	2	21,5	17,6	0,626	30,6	0,342	16,1	0,626	4,4	1,1	29,5
122 Cabo Verde	0,646	0,519	19,7	5	19,4	12,0	0,722	18,2	0,433	28,0	0,447	8,7	2,3	43,8
123 Micronesia (Estados Federados de)	0,640	19,8	0,606	40,2	7,0	61,1
124 Guyana	0,636	0,520	18,3	8	18,1	19,2	0,577	10,5	0,511	24,4	0,477
125 Nicaragua	0,631	0,480	24,0	1	23,6	13,2	0,733	29,5	0,366	28,3	0,411	11,0	2,5	45,7
126 Marruecos	0,628	0,441	29,7	-2	28,5	16,8	0,692	45,8	0,253	23,0	0,492	7,3	2,0	40,9
126 Namibia	0,628	0,354	43,6	-25	39,3	21,7	0,539	27,8	0,377	68,3	0,217	19,6	5,8	61,3
128 Guatemala	0,627	0,443	29,4	1	28,9	17,4	0,658	36,2	0,308	33,1	0,429	14,8	3,6	52,4
129 Tayikistán	0,624	0,515	17,5	10	17,0	29,3	0,537	6,5	0,615	15,0	0,414	4,7	1,1	30,8
130 India	0,609	0,435	28,6	1	27,7	25,0	0,554	42,1	0,292	16,1	0,508	5,0	1,4	33,6
131 Honduras	0,606	0,412	32,1	-7	30,7	17,0	0,678	26,4	0,361	48,6	0,285	23,5	5,0	57,4
132 Bhután	0,605	0,425	29,8	-2	28,9	22,2	0,593	44,8	0,249	19,6	0,519	6,8	1,8	38,7
133 Timor-Leste	0,595	0,412	30,7	-4	29,4	22,8	0,572	47,6	0,247	17,8	0,494	4,4	1,2	30,4
134 República Árabe Siria	0,594	0,466	21,2	8	20,8	12,6	0,667	31,5	0,376	18,3	0,408	5,7	1,5	35,8
134 Vanuatu	0,594	0,492	17,2	12	17,2	15,4	0,675	17,5	0,430	18,5	0,410
136 Congo	0,591	0,434	26,6	6	26,2	36,0	0,417	21,5	0,402	21,2	0,488	8,2	1,9	40,2
137 Kiribati	0,590	0,405	31,5	-2	30,1	20,6	0,562	21,4	0,474	48,4	0,249
138 Guinea Ecuatorial	0,587	44,4	0,322
139 Zambia	0,586	0,384	34,4	-6	33,9	37,2	0,387	21,7	0,466	42,6	0,314	17,4	4,8	57,5
140 Ghana	0,579	0,387	33,1	-3	33,1	30,8	0,441	36,7	0,350	31,7	0,377	9,3	2,2	42,8
141 República Democrática Popular Lao	0,575	0,428	25,6	7	25,3	21,5	0,558	34,1	0,304	20,3	0,463	5,8	1,6	36,2
142 Bangladesh	0,570	0,403	29,4	1	29,0	20,1	0,634	38,6	0,274	28,3	0,375	4,7	1,3	32,1
143 Camboya	0,555	0,418	24,7	7	24,6	25,3	0,557	28,3	0,321	20,3	0,407	4,6	1,3	31,8
143 Santo Tomé y Príncipe	0,555	0,418	24,7	6	24,7	26,9	0,523	21,4	0,368	25,8	0,378	5,6	1,3	33,9
DESARROLLO HUMANO BAJO														
145 Kenya	0,548	0,377	31,3	-3	31,1	31,5	0,439	26,0	0,380	36,0	0,321	11,0	2,8	47,7
145 Nepal	0,548	0,401	26,8	3	25,9	21,1	0,602	41,4	0,266	15,1	0,403	5,0	1,3	32,8
147 Pakistán	0,538	0,377	29,9	0	28,6	29,9	0,498	44,4	0,208	11,6	0,519	4,1	1,1	29,6
148 Myanmar	0,536	27,1	0,515	19,4	0,303
149 Angola	0,532	0,335	37,0	-8	36,6	46,2	0,267	34,6	0,310	28,9	0,453	9,0	2,2	42,7
150 Swazilandia	0,531	0,354	33,3	-2	33,1	35,0	0,290	26,8	0,404	37,6	0,379	14,0	3,5	51,5
151 República Unida de Tanzania	0,521	0,379	27,3	4	27,2	30,4	0,482	28,5	0,304	22,7	0,372	6,2	1,7	37,8
152 Nigeria	0,514	0,320	37,8	-9	37,5	40,8	0,299	43,3	0,254	28,4	0,430	9,1	2,2	43,0
153 Camerún	0,512	0,344	32,8	-1	32,4	39,4	0,331	34,8	0,318	23,1	0,387	7,5	1,9	40,7
154 Madagascar	0,510	0,372	27,0	4	26,8	24,8	0,522	35,0	0,318	20,4	0,311	7,4	1,9	40,6
155 Zimbabue	0,509	0,371	27,0	4	26,7	26,8	0,422	17,4	0,449	35,8	0,270
156 Mauritania	0,506	0,337	33,4	1	32,9	36,6	0,420	40,8	0,214	21,2	0,425	7,8	1,9	40,5
156 Islas Salomón	0,506	0,385	23,8	11	23,8	22,3	0,573	22,8	0,328	26,3	0,304
158 Papua Nueva Guinea	0,505	26,5	0,481	11,5	0,360
159 Comoras	0,503	0,268	46,7	-18	46,0	34,2	0,438	47,6	0,248	56,0	0,178	26,7	7,0	64,3
160 Yemen	0,498	0,329	34,0	0	33,0	30,3	0,469	48,1	0,177	20,6	0,427	5,6	1,5	35,9
161 Lesotho	0,497	0,320	35,6	-2	34,9	33,5	0,305	24,3	0,383	47,0	0,280	20,4	4,3	54,2
162 Togo	0,484	0,322	33,4	1	33,1	36,8	0,386	38,9	0,299	23,5	0,290	10,7	2,6	46,0
163 Haití	0,483	0,296	38,8	-7	38,2	27,9	0,475	38,3	0,249	48,4	0,219	26,6	5,5	59,2
163 Rwanda	0,483	0,330	31,6	4	31,6	30,2	0,475	29,4	0,289	35,2	0,262	11,0	3,2	50,8
163 Uganda	0,483	0,337	30,2	6	30,2	33,8	0,392	29,4	0,319	27,3	0,305	8,8	2,4	44,6
166 Benin	0,480	0,300	37,4	-2	37,1	37,0	0,384	44,8	0,230	29,4	0,306	8,2	2,2	43,5
167 Sudán	0,479	32,8	0,450	42,7	0,171	6,2	1,4	35,3
168 Djibouti	0,470	0,308	34,6	1	33,7	32,5	0,436	47,0	0,162	21,7	0,413	7,7	1,9	40,0
169 Sudán del Sur	0,467	40,8	0,325	39,6	0,235
170 Senegal	0,466	0,305	34,4	1	34,0	29,5	0,504	44,7	0,168	27,7	0,337	7,8	1,9	40,3
171 Afganistán	0,465	0,319	31,4	5	30,0	34,3	0,408	44,8	0,202	10,8	0,396	4,0	1,0	27,8
172 Côte d'Ivoire	0,462	0,287	38,0	-1	37,6	40,2	0,290	45,1	0,214	27,4	0,379	9,4	2,2	43,2
173 Malawi	0,445	0,299	32,9	2	32,6	40,0	0,395	30,2	0,308	27,7	0,220	9,7	2,6	46,2
174 Etiopía	0,442	0,312	29,4	7	28,0	30,2	0,474	44,3	0,176	9,5	0,363	5,3	1,4	33,6
175 Gambia	0,441	34,8	0,403	26,9	0,299	11,0	2,8	47,3
176 República Democrática del Congo	0,433	0,276	36,2	0	35,3	49,9	0,298	27,7	0,341	28,2	0,208	9,3	2,4	44,4
177 Liberia	0,430	0,280	34,8	2	34,1	33,1	0,421	46,4	0,215	22,7	0,243	7,0	1,7	38,2
178 Guinea-Bissau	0,420	0,254	39,6	-5	39,4	45,3	0,296	40,3	0,206	32,5	0,267	5,9	1,5	35,5
179 Malí	0,419	0,270	35,7	1	34,5	45,6	0,318	41,6	0,176	16,1	0,350	5,2	1,3	33,0

	Índice de Desarrollo Humano (IDH)				Coeficiente de desigualdad humana	Desigualdad en la esperanza de vida	Índice de esperanza de vida ajustado por la desigualdad	Desigualdad en la educación ^a	Índice de educación ajustado por la desigualdad	Desigualdad en los ingresos ^a	Índice de ingresos ajustado por la desigualdad	Desigualdad de ingreso		
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto al IDH ^b								Proporción entre quintiles	Índice de Palma	Coefficiente de Gini
	2014	2014	2014	2014	2014	2010-2015 ^c	2014	2014 ^d	2014	2014 ^d	2014	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e
Clasificación según el IDH														
180 Mozambique	0,416	0,273	34,3	3	34,1	40,2	0,323	33,8	0,242	28,4	0,262	9,8	2,5	45,7
181 Sierra Leona	0,413	0,241	41,7	-4	40,0	51,2	0,232	49,6	0,171	19,2	0,351	5,6	1,5	35,4
182 Guinea	0,411	0,261	36,5	0	35,2	40,3	0,356	48,3	0,167	17,1	0,300	5,5	1,3	33,7
183 Burkina Faso	0,402	0,261	35,0	2	34,6	41,1	0,351	38,6	0,161	24,2	0,317	7,0	1,9	39,8
184 Burundi	0,400	0,269	32,6	5	31,5	43,6	0,318	36,9	0,234	14,1	0,263	4,8	1,3	33,3
185 Chad	0,392	0,236	39,9	-1	39,6	46,1	0,262	41,9	0,157	30,7	0,318	10,0	2,2	43,3
186 Eritrea	0,391	24,7	0,506
187 República Centroafricana	0,350	0,198	43,5	-1	43,1	45,7	0,256	34,5	0,224	49,2	0,135	18,0	4,5	56,3
188 Níger	0,348	0,246	29,2	3	28,4	37,9	0,396	35,0	0,129	12,3	0,292	4,5	1,2	31,2
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS														
Islas Marshall
Mónaco
Nauru
República Popular Democrática de Corea	15,4	0,655
San Marino
Somalia	42,1	0,316	43,5
Tuvalu	10,5
Grupos de desarrollo humano														
Desarrollo humano muy alto	0,896	0,788	12,1	—	11,8	4,9	0,885	8,0	0,782	22,5	0,706	—	—	—
Desarrollo humano alto	0,744	0,600	19,4	—	19,0	10,7	0,757	16,8	0,542	29,4	0,527	—	—	—
Desarrollo humano medio	0,630	0,468	25,8	—	25,5	21,9	0,584	34,7	0,348	19,8	0,503	—	—	—
Desarrollo humano bajo	0,505	0,343	32,0	—	31,7	35,0	0,405	37,9	0,247	22,0	0,404	—	—	—
Países en desarrollo	0,660	0,490	25,7	—	25,5	19,9	0,614	32,3	0,374	24,5	0,514	—	—	—
Regiones														
África Subsahariana	0,518	0,345	33,3	—	33,1	36,6	0,375	35,3	0,285	27,5	0,385	—	—	—
América Latina y el Caribe	0,748	0,570	23,7	—	23,2	13,3	0,734	21,0	0,522	35,2	0,485	—	—	—
Asia Meridional	0,607	0,433	28,7	—	27,9	24,4	0,563	41,5	0,288	17,9	0,499	—	—	—
Asia Oriental y el Pacífico	0,710	0,572	19,4	—	19,2	11,7	0,734	18,4	0,491	27,4	0,520	—	—	—
Estados Árabes	0,686	0,512	25,4	—	24,7	17,4	0,643	38,9	0,334	17,7	0,626	—	—	—
Europa y Asia Central	0,748	0,651	13,0	—	12,9	14,3	0,690	7,9	0,655	16,6	0,611	—	—	—
Países menos adelantados	0,502	0,347	30,9	—	30,7	32,3	0,451	36,4	0,253	23,4	0,367	—	—	—
Pequeños Estados insulares en desarrollo	0,660	0,493	25,3	—	24,9	18,6	0,628	21,3	0,457	34,9	0,418	—	—	—
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	0,880	0,763	13,3	—	12,9	5,6	0,873	9,5	0,744	23,6	0,685	—	—	—
Total mundial	0,711	0,548	22,8	—	22,7	17,4	0,654	26,8	0,442	24,0	0,570	—	—	—

NOTAS

- a Véase <http://hdr.undp.org> para obtener la lista de las encuestas empleadas en el cálculo de las desigualdades.
- b Cifra basada en los países para los que se calcula el Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad.
- c Cálculos basados en las tablas de vida del período 2010-2015 de ONU-DAES (2013a).
- d Los datos se refieren a 2014 o al año más reciente disponible.
- e Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado.

DEFINICIONES

Índice de Desarrollo Humano (IDH): índice compuesto que mide el promedio de los avances en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: una vida larga y saludable, conocimientos y un nivel de vida digno. Véase la *Nota técnica 1* en <http://hdr.undp.org> para obtener información más detallada sobre cómo se calcula el IDH.

IDH ajustado por la Desigualdad (IDH-D): valor del IDH ajustado por las desigualdades en las tres dimensiones básicas del desarrollo humano. Véase la *Nota técnica 2* en <http://hdr.undp.org> para obtener información más detallada sobre cómo se calcula el IDH-D.

Pérdida total: diferencia que existe entre el IDH-D y el IDH, expresada en porcentaje.

Diferencia respecto al IDH: diferencia en las clasificaciones según el IDH-D y el IDH; solo se aplica a los países para los que se calcula el IDH-D.

Coeficiente de desigualdad humana: desigualdad promedio en las tres dimensiones básicas del desarrollo humano. Véase la *Nota técnica 2* en <http://hdr.undp.org>.

Desigualdad en la esperanza de vida: desigualdad en la distribución de la esperanza de vida, basada en datos de tablas de vida calculadas mediante el índice de desigualdad de Atkinson.

Índice de esperanza de vida ajustado por la desigualdad: índice de esperanza de vida del IDH ajustado por la desigualdad en la distribución de la esperanza de vida, basado en datos de las tablas de vida incluidas en la sección *Principales fuentes de datos*.

Desigualdad en la educación: desigualdad en la distribución de los años de escolaridad, basada en datos procedentes de encuestas de hogares calculadas mediante el índice de desigualdad de Atkinson.

Índice de educación ajustado por la desigualdad: índice de educación del IDH ajustado por la desigualdad en la distribución de los años de escolaridad, basado en datos procedentes de encuestas de hogares incluidas en la sección *Principales fuentes de datos*.

Desigualdad en los ingresos: desigualdad en la distribución de los ingresos, basada en datos procedentes de encuestas de hogares calculadas mediante el índice de desigualdad de Atkinson.

Índice de ingresos ajustado por la desigualdad: índice de ingresos del IDH ajustado por la desigualdad en la distribución de los ingresos, basado en datos procedentes de las encuestas de

hogares incluidas en la sección *Principales fuentes de datos*.

Proporción entre quintiles: relación entre el promedio de ingresos correspondientes al 20% más rico de la población y el promedio de ingresos correspondientes al 20% más pobre.

Índice de Palma: relación entre la participación del 10% más rico de la población en el ingreso nacional bruto (INB) y la del 40% más pobre. Se basa en el trabajo de Palma (2011), quien halló que los ingresos de la clase media casi siempre representan alrededor de la mitad del INB y que la otra mitad se divide entre el 10% más rico y el 40% más pobre, aunque la manera como se reparte varía considerablemente entre los distintos países.

Coefficiente de Gini: mide la desviación de la distribución de los ingresos entre los individuos u hogares de un determinado país con respecto a una distribución de perfecta igualdad. El valor 0 corresponde a la igualdad absoluta y el valor 100, a la desigualdad absoluta.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columna 1: cálculos de la ODH basados en datos de ONU-DAES (2015), el Instituto de Estadística de la UNESCO (2015), la División de Estadística de las Naciones Unidas (2015), el Banco Mundial (2015a), Barro y Lee (2014) y el FMI (2015).

Columna 2: calculado como la media geométrica de los valores de las columnas 7, 9 y 11, utilizando la metodología descrita en la *Nota técnica 2* (disponible en <http://hdr.undp.org>).

Columna 3: cálculos basados en los datos de las columnas 1 y 2.

Columna 4: cálculos basados en los datos de la columna 2 y en las clasificaciones recalculadas del IDH para países con el IDH-D.

Columna 5: calculado como la media aritmética de los valores de las columnas 6, 8 y 10, utilizando la metodología descrita en la *Nota técnica 2* (disponible en <http://hdr.undp.org>).

Columna 6: cálculos basados en las tablas de vida resumidas de ONU-DAES (2013a).

Columna 7: cálculos basados en los datos de la columna 6 y en el índice de esperanza de vida.

Columnas 8 y 10: cálculos basados en información de la base de datos del Estudio de Ingresos de Luxemburgo, las Estadísticas de la Unión Europea sobre la Renta y las Condiciones de Vida de Eurostat, la Base de Datos de Distribución Internacional de los Ingresos del Banco Mundial, las Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y las Encuestas Demográficas y de Salud de ICF Macro, utilizando la metodología descrita en la *Nota técnica 2* (disponible en <http://hdr.undp.org>).

Columna 9: cálculos basados en los datos de la columna 8 y en el índice de educación sin ajustar.

Columna 11: cálculos basados en los datos de la columna 10 y en el índice de ingresos sin ajustar.

Columnas 12 y 13: cálculos de la ODH basados en datos del Banco Mundial (2015b).

Columna 14: Banco Mundial (2015b).

Índice de Desarrollo de Género

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desarrollo Humano (IDH)		Esperanza de vida al nacer		Años esperados de escolaridad		Años promedio de escolaridad		Ingreso nacional bruto estimado per cápita ^a	
	Valor	Grupo ^b	Valor		(años)		(años)		(años)		(PPA en US\$ de 2011)	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014	2014
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO												
1 Noruega	0,996	1	0,940	0,944	83,6	79,5	18,2	16,8	12,7	12,5	57.140	72.825
2 Australia	0,976	1	0,922	0,945	84,5	80,3	20,7	19,7	13,1	12,9	33.688	50.914
3 Suiza	0,950	2	0,898	0,945	85,0	80,8	15,7	15,9	11,5	13,1	44.132	69.077
4 Dinamarca	0,977	1	0,912	0,934	82,2	78,3	19,3	18,1	12,8	12,7	36.439	51.727
5 Países Bajos	0,947	3	0,893	0,943	83,3	79,7	18,0	17,9	11,6	12,2	29.500	61.641
6 Alemania	0,963	2	0,901	0,936	83,3	78,5	16,3	16,6	12,9	13,8	34.886	53.290
6 Irlanda	0,973	2	0,901	0,926	83,0	78,8	18,5	18,7	12,3	12,0	30.104	49.166
8 Estados Unidos de América	0,995	1	0,911	0,916	81,4	76,7	17,2	15,7	13,0	12,9	43.054	63.158
9 Canadá	0,982	1	0,904	0,921	84,0	80,0	16,3	15,5	13,1	13,0	33.587	50.853
9 Nueva Zelanda	0,961	2	0,894	0,930	83,6	80,0	20,0	18,3	12,5	12,6	24.309	41.372
11 Singapur	0,985	1	0,898	0,912	86,0	79,9	15,5 ^d	15,3 ^d	10,1 ^e	10,9 ^e	59.994	93.699 ^f
12 Hong Kong, China (RAE)	0,958	2	0,892	0,931	86,8	81,2	15,7	15,5	10,9	11,9	38.060	72.052
13 Liechtenstein	13,8	16,1
14 Suecia	0,999	1	0,906	0,906	83,9	80,4	16,6	15,1	12,2	12,0	40.222	51.084
14 Reino Unido	0,965	2	0,888	0,920	82,6	78,7	16,6	15,8	12,9	13,2	27.259	51.628
16 Islandia	0,975	1	0,886	0,909	84,0	81,0	20,1	17,9	10,8	10,4	28.792	41.486
17 República de Corea	0,930	3	0,861	0,926	85,0	78,5	16,0	17,7	11,2	12,7	21.896	46.018
18 Israel	0,971	2	0,879	0,905	84,1	80,5	16,5	15,5	12,5	12,6	22.451	39.064
19 Luxemburgo	0,971	2	0,877	0,903	83,9	79,3	14,0	13,7	11,3	12,1	47.723	69.800
20 Japón	0,961	2	0,870	0,905	86,7	80,2	15,2	15,5	11,3	11,7	24.975	49.541
21 Bélgica	0,975	1	0,872	0,895	83,2	78,3	16,7	16,0	10,6 ^e	11,1 ^e	31.879	50.845
22 Francia	0,987	1	0,881	0,893	85,1	79,2	16,4	15,6	11,0	11,3	31.073	45.497
23 Austria	0,943	3	0,856	0,909	83,8	78,8	16,1	15,4	9,9	11,9	29.598	58.826
24 Finlandia	0,996	1	0,879	0,882	83,6	78,0	17,7	16,5	10,2	10,2	31.644	45.994
25 Eslovenia	0,996	1	0,877	0,881	83,4	77,3	17,7	16,0	11,8	12,0	22.180	33.593
26 España	0,975	1	0,863	0,885	85,3	79,8	17,7	17,0	9,4	9,8	24.059	40.221
27 Italia	0,964	2	0,851	0,883	85,5	80,6	16,5	15,6	9,5	10,2	22.526	44.148
28 República Checa	0,980	1	0,859	0,877	81,5	75,7	16,9	15,8	12,1	12,5	19.929	33.604
29 Grecia	0,961	2	0,844	0,879	83,8	78,0	17,7	17,6	9,8	10,5	17.288	31.952
30 Estonia	1,030	2	0,872	0,847	81,3	72,0	17,4	15,6	12,7	12,2	20.854	30.254
31 Brunei Darussalam	0,977	1	0,840	0,860	80,7	77,0	14,9	14,2	8,5	9,0	54.228	90.437
32 Chipre	0,971	2	0,836	0,861	82,4	78,0	14,2	13,8	11,4	11,8	22.613	34.400
32 Qatar	0,998	1	0,853	0,854	79,9	77,3	14,0	13,9	10,4	8,8	55.123	143.979 ^f
34 Andorra
35 Eslovaquia	0,999	1	0,841	0,842	79,9	72,5	15,7	14,5	12,3	12,2	19.903	32.122
36 Polonia	1,007	1	0,844	0,839	81,4	73,4	16,3	14,7	11,7	11,9	18.423	28.271
37 Lituania	1,030	2	0,851	0,827	78,9	67,7	16,9	15,9	12,3	12,5	20.955	28.656
37 Malta	0,937	3	0,806	0,861	82,2	78,8	14,8	14,0	9,9	10,8	16.435	39.432
39 Arabia Saudita	0,901	4	0,778	0,864	75,7	73,0	16,6	16,1	7,8	9,3	20.094	77.044 ^f
40 Argentina	0,982	1	0,819	0,834	80,1	72,4	19,1	16,8	9,8	9,8	14.202	30.237
41 Emiratos Árabes Unidos	0,954	2	0,796	0,835	78,5	76,3	13,9 ^g	12,9 ^g	9,9	8,5	22.391	77.300 ^f
42 Chile	0,967	2	0,815	0,843	84,5	78,6	15,5	15,0	9,7	9,9	14.732	27.992
43 Portugal	0,985	1	0,823	0,836	83,8	77,9	16,5	16,1	8,1	8,4	21.259	30.543
44 Hungría	0,976	1	0,818	0,838	78,7	71,5	15,7	15,1	11,3 ^e	12,2 ^e	17.443	28.960
45 Bahrein	0,940	3	0,789	0,839	77,6	75,8	15,1 ^h	13,7 ^h	9,1	9,6	20.038	49.890
46 Letonia	1,029	2	0,829	0,805	78,9	69,1	15,9	14,6	11,7 ^e	11,2 ^e	18.437	26.845
47 Croacia	0,987	1	0,812	0,823	80,6	74,0	15,4	14,2	10,5	11,6	16.200	22.853
48 Kuwait	0,972	2	0,793	0,816	75,8	73,5	15,2	14,2	7,3	7,1	42.292	111.988 ^f
49 Montenegro	0,954	2	0,782	0,819	78,4	74,1	15,5	14,8	10,5	11,8	11.106	18.094
DESARROLLO HUMANO ALTO												
50 Belarús	1,021	1	0,806	0,789	77,2	65,5	16,2	15,1	11,9 ⁱ	12,1 ⁱ	12.922	21.010
50 Federación de Rusia	1,019	1	0,804	0,789	75,8	64,4	15,1	14,3	11,9	12,0	17.269	28.287
52 Omán	0,909	4	0,741	0,815	79,2	75,1	13,9	13,5	7,0	8,5	14.709	46.400
52 Rumania	0,989	1	0,787	0,796	78,3	71,2	14,6	13,8	10,3	11,1	15.250	21.117
52 Uruguay	1,018	1	0,797	0,783	80,6	73,5	16,6	14,4	8,7	8,2	14.721	24.166
55 Bahamas	78,3	72,3	11,1	10,7	17.868	24.957
56 Kazajstán	1,002	1	0,787	0,785	74,1	64,6	15,4	14,7	11,3	11,5	15.408	26.746
57 Barbados	1,018	1	0,791	0,777	78,0	73,2	17,2	13,8	10,6	10,2	10.245	14.739
58 Antigua y Barbuda	78,5	73,5	14,6	13,3
59 Bulgaria	0,991	1	0,777	0,784	77,7	70,8	14,6	14,1	10,6 ^e	10,4 ^e	12.448	18.926
60 Palau	13,9	13,5

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desarrollo Humano (IDH)		Esperanza de vida al nacer		Años esperados de escolaridad		Años promedio de escolaridad		Ingreso nacional bruto estimado per cápita ^a	
	Valor	Grupo ^b	Valor		(años)		(años)		(años)		(PPA en US\$ de 2011)	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014	2014
60 Panamá	0,996	1	0,776	0,779	80,7	74,6	13,8	12,8	9,6	9,1	13.699	22.597
62 Malasia	0,947	3	0,753	0,795	77,1	72,4	12,7	12,7	9,4	10,1	15.635	30.320
63 Mauricio	0,950	2	0,752	0,792	78,0	70,9	15,9	15,2	8,0	9,1	10.541	24.581
64 Seychelles	78,1	68,9	13,3	13,4
64 Trinidad y Tabago	0,985	1	0,763	0,774	74,0	67,0	12,5	12,1	10,7 ^e	10,9 ^e	19.669	32.656
66 Serbia	0,966	2	0,757	0,784	77,7	72,1	14,9	13,9	9,8	11,2	9.697	14.799
67 Cuba	0,954	2	0,747	0,783	81,5	77,4	14,4	13,3	11,4 ⁱ	11,6 ⁱ	4.912	9.665
67 Líbano	0,899	5	0,718	0,800	81,3	77,6	13,6	13,9	7,6 ^j	8,2 ^j	7.334	25.391
69 Costa Rica	0,974	2	0,753	0,774	81,9	77,0	14,3	13,4	8,4	8,3	9.680	17.033
69 Irán (República Islámica del)	0,858	5	0,689	0,804	76,5	74,3	15,0	15,2	7,7	8,6	4.828	25.924
71 Venezuela (República Bolivariana de)	1,030	2	0,772	0,749	78,5	70,2	15,3	13,1	9,2	8,6	12.458	19.840
72 Turquía	0,902	4	0,716	0,793	78,5	72,0	14,0	15,1	6,7	8,5	10.024	27.645
73 Sri Lanka	0,948	3	0,730	0,769	78,2	71,5	14,2	13,3	10,7	10,9	5.452	14.307
74 México	0,943	3	0,731	0,775	79,2	74,4	13,2	12,9	8,2	8,8	10.233	22.252
75 Brasil	0,997	1	0,752	0,754	78,3	70,7	15,6	14,8	7,8	7,5	11.393	19.084
76 Georgia	0,962	2	0,736	0,765	78,4	71,2	14,0	13,6	12,0 ⁱ	12,3 ⁱ	4.887	9.718
77 Saint Kitts y Nevis	13,4	12,4
78 Azerbaiyán	0,942	3	0,720	0,766	74,0	67,7	11,8	12,0	10,5 ^j	11,2 ^j	10.120	22.814
79 Granada	75,9	71,0	16,3	15,3
80 Jordania	0,860	5	0,674	0,784	75,8	72,4	13,7	13,3	9,3	10,5	3.587	18.831
81 ex República Yugoslava de Macedonia	0,949	3	0,726	0,765	77,7	73,1	13,5	13,2	8,7 ⁱ	9,8 ⁱ	8.796	14.754
81 Ucrania	1,003	1	0,747	0,745	75,9	66,0	15,4	14,9	11,3	11,4	6.518	10.120
83 Argelia	0,837	5	0,637	0,761	77,2	72,5	14,2	13,8	4,8	7,8	3.898	22.009
84 Perú	0,947	3	0,712	0,752	77,2	71,9	13,1	13,0	8,5	9,6	8.040	13.977
85 Albania	0,948	3	0,711	0,749	80,4	75,4	11,9	11,8	8,9	9,6	7.217	12.655
85 Armenia	1,008	1	0,734	0,727	78,6	70,9	13,6	11,2	10,8	10,9	6.042	10.089
85 Bosnia y Herzegovina	79,0	74,0	6,6 ⁱ	8,6 ⁱ	6.514	12.912
88 Ecuador	0,980	1	0,722	0,737	78,7	73,2	14,5	13,9	7,4	7,6	8.487	12.723
89 Santa Lucía	0,991	1	0,725	0,731	77,8	72,4	13,0	12,1	9,4	9,3	8.018	11.576
90 China	0,943	3	0,705	0,747	77,3	74,3	13,2	12,9	6,9	8,2	10.128	14.795
90 Fiji	0,941	3	0,699	0,743	73,2	67,2	16,0	15,5	9,8	10,0	4.274	10.592
90 Mongolia	1,028	2	0,737	0,716	73,9	65,3	15,3	13,9	9,5	9,0	9.029	12.462
93 Tailandia	1,000	1	0,726	0,726	77,9	71,1	13,9	13,1	7,1	7,5	11.820	14.888
94 Dominica
94 Libia	0,950	2	0,699	0,736	74,6	68,9	14,3	13,8	7,7	7,0	7.427	22.392
96 Túnez	0,894	5	0,670	0,751	77,3	72,5	15,0	14,0	5,9	7,8	4.748	16.159
97 Colombia	0,997	1	0,719	0,720	77,7	70,5	13,9	13,2	7,4	7,3	9.785	14.372
97 San Vicente y las Granadinas	75,1	70,9	13,4	13,1	7.283	12.541
99 Jamaica	0,995	1	0,715	0,719	78,1	73,3	13,1	11,6	10,0	9,4	5.820	9.059
100 Tonga	0,967	2	0,704	0,727	75,8	69,9	15,0	14,4	10,7	10,8	3.796	6.336
101 Belice	0,958	2	0,696	0,727	72,9	67,4	13,9	13,2	10,5	10,5	5.034	10.198
101 República Dominicana	0,995	1	0,710	0,713	76,7	70,4	13,6	12,6	7,7	7,2	8.860	14.903
103 Suriname	0,975	1	0,702	0,720	74,4	68,0	13,6	11,8	7,3	8,0	10.241	20.970
104 Maldivas	0,937	3	0,678	0,723	77,8	75,8	12,8	12,5	5,7 ^e	6,0 ^e	8.531	16.073
105 Samoa	0,956	2	0,681	0,713	76,8	70,4	13,2 ^k	12,5 ^k	10,3 ^k	10,3 ^k	3.416	7.124
DESARROLLO HUMANO MEDIO												
106 Botswana	0,982	1	0,692	0,704	66,8	62,1	12,6	12,4	8,7	9,1	15.179	18.096
107 República de Moldova	1,003	1	0,694	0,692	75,7	67,4	12,2	11,6	11,1	11,3	4.599	5.915
108 Egipto	0,868	5	0,632	0,729	73,4	69,0	13,3	13,8	5,4	7,7	4.928	16.049
109 Turkmenistán	69,9	61,5	10,6	11,0	8.725	17.552
110 Gabón	65,0	63,8	8,9	6,6	13.527	19.177
110 Indonesia	0,927	3	0,655	0,706	71,0	66,9	13,1	12,9	7,0	8,2	6.485	13.052
112 Paraguay	0,956	2	0,662	0,692	75,1	70,8	12,2	11,7	7,5	7,9	5.576	9.678
113 Estado de Palestina	0,860	5	0,606	0,706	74,9	71,0	13,8	12,2	8,4	9,3	1.580	7.726
114 Uzbekistán	0,945	3	0,640	0,678	71,8	65,0	11,3	11,7	9,5 ⁱ	9,9 ⁱ	3.811	7.342
115 Filipinas	0,977	1	0,648	0,664	71,8	64,9	11,5	11,1	8,4 ^e	7,9 ^e	5.382	10.439
116 El Salvador	0,965	2	0,652	0,676	77,4	68,3	12,1	12,4	6,2	6,9	5.497	9.406
116 Sudáfrica	0,948	3	0,646	0,681	59,3	55,2	13,7	13,4	9,7	10,2	8.713	15.737
116 Viet Nam	80,5	71,0	7,0	7,9	4.624	5.570
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,931	3	0,637	0,684	70,9	65,9	12,9	13,4	7,5	8,9	4.383	7.140
120 Kirguistán	0,961	2	0,638	0,664	74,6	66,6	12,7	12,3	10,5	10,6	2.122	3.992
121 Iraq	0,787	5	0,560	0,712	71,7	67,2	8,7	11,4	5,1	7,7	4.279	23.515

TABLA
4

TABLA 4 ÍNDICE DE DESARROLLO DE GÉNERO

	Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desarrollo Humano (IDH)		Esperanza de vida al nacer		Años esperados de escolaridad		Años promedio de escolaridad		Ingreso nacional bruto estimado per cápita ^a	
	Valor	Grupo ^b	Valor		(años)		(años)		(años)		PPA en US\$ de 2011	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Clasificación según el IDH	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014	2014
122 Cabo Verde	75,0	71,4	13,9	13,1	4.098	8.105
123 Micronesia (Estados Federados de)	70,1	68,1
124 Guyana	0,984	1	0,626	0,636	68,8	64,2	11,2	9,4	8,9	8,0	4.164	8.804
125 Nicaragua	0,960	2	0,615	0,640	77,9	71,9	11,8	11,3	6,2	5,8	2.967	5.979
126 Marruecos	0,828	5	0,555	0,670	75,1	73,0	10,6	11,6	3,2	5,3	3.222	10.573
126 Namibia	0,981	1	0,620	0,631	67,3	62,1	11,4	11,3	6,3	6,1	7.672	11.267
128 Guatemala	0,949	3	0,608	0,640	75,3	68,3	10,2	11,0	5,5	5,7	5.021	8.934
129 Tayikistán	0,926	3	0,600	0,648	73,2	66,2	10,5	12,0	9,6 ¹	11,2 ¹	2.014	3.017
130 India	0,795	5	0,525	0,660	69,5	66,6	11,3	11,8	3,6	7,2	2.116	8.656
131 Honduras	0,944	3	0,583	0,618	75,7	70,7	11,6	10,6	5,5	5,4	2.365	5.508
132 Bhután	0,897	5	0,572	0,638	69,7	69,2	12,8	12,6	2,0	4,1	5.733	8.418
133 Timor-Leste	0,868	5	0,548	0,631	70,1	66,5	11,3	12,0	3,6 ¹	5,3 ¹	3.122	7.530
134 República Árabe Siria	0,834	5	0,520	0,623	76,5	64,0	12,2	12,3	5,4	7,4	864	4.523
134 Vanuatu	0,903	4	0,587	0,650	74,0	69,9	10,2	10,9	8,0	10,0	2.141	3.445
136 Congo	0,922	4	0,560	0,609	63,9	60,8	10,9	11,3	4,9	6,5	5.165	6.859
137 Kiribati	69,2	62,8	12,7	11,9
138 Guinea Ecuatorial	59,0	56,3	4,0	7,2	17.073	24.850
139 Zambia	0,917	4	0,558	0,609	62,0	58,2	13,0	13,9	5,8	7,3	3.019	4.452
140 Ghana	0,885	5	0,540	0,610	62,3	60,4	11,0	12,0	5,6	7,9	3.200	4.515
141 República Democrática Popular Lao	0,896	5	0,543	0,606	67,5	64,8	10,1	11,0	3,9	6,1	4.086	5.279
142 Bangladesh	0,917	4	0,541	0,590	72,9	70,4	10,3	9,7	4,5	5,5	2.278	4.083
143 Camboya	0,890	5	0,519	0,584	70,3	66,2	10,3	11,5	3,2 ¹	5,4 ¹	2.526	3.393
143 Santo Tomé y Príncipe	0,891	5	0,520	0,584	68,4	64,4	11,4	11,2	4,0 ¹	5,5 ¹	1.886	3.976
DESARROLLO HUMANO BAJO												
145 Kenya	0,913	4	0,527	0,577	63,4	59,9	10,7	11,3	5,9	7,3	2.255	3.270
145 Nepal	0,908	4	0,521	0,574	71,1	68,2	12,5	12,2	2,3	4,5	1.956	2.690
147 Pakistán	0,726	5	0,436	0,601	67,2	65,3	7,0	8,5	3,1	6,2	1.450	8.100
148 Myanmar	68,0	63,9	4,3	3,8	3.873	5.386
149 Angola	53,8	50,8	8,7	14,0	5.497	8.169
150 Swazilandia	0,879	5	0,494	0,560	48,2	49,6	10,9	11,8	7,4	6,8	3.894	7.235
151 República Unida de Tanzania	0,938	3	0,504	0,538	66,4	63,5	9,0	9,3	4,5	5,8	2.320	2.502
152 Nigeria	0,841	5	0,466	0,556	53,1	52,4	8,2	9,8	4,9 ¹	7,1 ¹	4.052	6.585
153 Camerún	0,879	5	0,478	0,544	56,7	54,4	9,5	11,2	5,3	6,7	2.266	3.341
154 Madagascar	0,945	3	0,497	0,526	66,6	63,6	10,2	10,5	6,6 ¹	6,1 ¹	1.098	1.560
155 Zimbabwe	0,922	4	0,487	0,527	58,9	56,2	10,7	11,0	6,7	7,7	1.387	1.850
156 Mauritania	0,816	5	0,446	0,545	64,5	61,6	8,5	8,5	2,7	4,8	1.625	5.468
156 Islas Salomón	69,4	66,5	8,8	9,7	1.046	2.019
158 Papua Nueva Guinea	64,8	60,5	3,2	4,8	2.145	2.768
159 Comoras	0,813	5	0,443	0,545	65,0	61,6	11,0	11,9	3,7	5,6	778	2.123
160 Yemen	0,739	5	0,414	0,560	65,2	62,5	7,7	10,6	1,3	3,8	1.595	5.412
161 Lesotho	0,953	2	0,482	0,505	49,8	49,6	11,7	10,6	6,5 ^e	5,2 ^e	2.613	4.017
162 Togo	0,831	5	0,439	0,527	60,4	58,9	10,9	13,4	3,0	6,3	1.084	1.376
163 Haití	64,9	60,7	4,2	5,6	1.379	1.966
163 Rwanda	0,957	2	0,472	0,491	67,0	61,1	10,4	10,2	3,2	4,3	1.312	1.612
163 Uganda	0,886	5	0,452	0,510	60,3	56,7	9,7	9,9	4,5	6,3	1.226	1.997
166 Benin	0,823	5	0,431	0,524	61,0	58,1	9,4	12,7	2,1	4,6	1.493	2.043
167 Sudán	0,830	5	0,428	0,516	65,0	62,0	6,7	7,3	2,5	3,8	1.882	5.722
168 Djibouti	63,7	60,4	5,9	6,9	2.019	4.522
169 Sudán del Sur	56,7	54,7	4,5	5,8
170 Senegal	0,883	5	0,436	0,494	68,3	64,5	7,8	8,1	1,8	3,2	1.657	2.739
171 Afganistán	0,600	5	0,328	0,545	61,6	59,2	7,2	11,3	1,2	5,1	506	3.227
172 Côte d'Ivoire	0,810	5	0,410	0,507	52,4	50,7	7,9	10,0	3,2	5,3	2.146	4.157
173 Malawi	0,907	4	0,423	0,467	63,7	61,7	10,8	10,7	3,4	5,2	679	815
174 Etiopía	0,840	5	0,403	0,479	66,0	62,2	8,0	9,0	1,4	3,6	1.090	1.765
175 Gambia	0,889	5	0,414	0,466	61,6	58,9	8,7	8,9	2,0	3,7	1.267	1.753
176 República Democrática del Congo	0,833	5	0,393	0,472	60,1	57,2	8,6	10,8	4,5	7,7	597	765
177 Liberia	0,789	5	0,387	0,491	61,8	59,9	8,9	12,4	2,6	5,8	678	930
178 Guinea-Bissau	57,0	53,4	1.135	1.593
179 Malí	0,776	5	0,363	0,466	57,8	58,2	7,5	9,3	1,5	2,7	961	2.195
180 Mozambique	0,881	5	0,390	0,443	56,5	53,6	8,8	9,8	2,4 ¹	4,3 ¹	1.040	1.210
181 Sierra Leona	0,814	5	0,370	0,454	51,4	50,4	7,2	10,0	2,2	4,0	1.582	1.981
182 Guinea	0,778	5	0,358	0,460	59,2	58,3	7,3	10,0	1,4 ¹	3,7 ¹	877	1.314

	Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desarrollo Humano (IDH)		Esperanza de vida al nacer		Años esperados de escolaridad		Años promedio de escolaridad		Ingreso nacional bruto estimado per cápita ^a	
	Valor	Grupo ^b	Valor		(años)		(años)		(años)		(PPA en US\$ de 2011)	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^e	2014 ^e	2014	2014
Clasificación según el IDH												
183 Burkina Faso	0,881	5	0,376	0,427	59,9	57,3	7,4	8,1	1,0 ^l	1,9 ^l	1.325	1.859
184 Burundi	0,911	4	0,381	0,418	58,7	54,8	9,6	10,7	2,2	3,1	693	825
185 Chad	0,768	5	0,338	0,440	52,7	50,5	5,9	8,9	1,0	2,9	1.657	2.513
186 Eritrea	65,9	61,6	971	1.290
187 República Centroafricana	0,773	5	0,303	0,392	52,6	48,8	5,9	8,6	2,8	5,7	476	689
188 Níger	0,729	5	0,287	0,394	62,4	60,6	4,8	6,1	0,8	2,0	491	1.319
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS												
Islas Marshall
Mónaco
Nauru	9,9	8,9
República Popular Democrática de Corea	73,7	66,7
San Marino	15,9	14,7
Somalia	57,0	53,8
Tuvalu
Grupos de desarrollo humano												
Desarrollo humano muy alto	0,978	—	0,884	0,903	83,1	77,8	16,8	16,0	11,7	12,0	30.991	52.315
Desarrollo humano alto	0,954	—	0,724	0,758	77,4	72,8	13,8	13,4	7,7	8,5	10.407	17.443
Desarrollo humano medio	0,861	—	0,574	0,667	70,6	66,8	11,5	11,8	4,9	7,3	3.333	9.257
Desarrollo humano bajo	0,830	—	0,456	0,549	61,8	59,3	8,3	9,8	3,4	5,5	1.983	4.201
Países en desarrollo	0,899	—	0,617	0,686	71,7	68,0	11,6	11,9	5,4	7,3	5.926	12.178
Regiones												
África Subsahariana	0,872	—	0,480	0,550	59,7	57,1	9,1	10,3	4,2	6,0	2.626	4.148
América Latina y el Caribe	0,976	—	0,736	0,754	78,2	71,7	14,4	13,7	8,0	8,1	10.194	18.435
Asia Meridional	0,801	—	0,525	0,655	69,9	67,1	10,8	11,3	3,7	6,9	2.198	8.827
Asia Oriental y el Pacífico	0,948	—	0,692	0,730	76,0	72,2	13,0	12,8	6,9	8,0	9.017	13.780
Estados Árabes	0,849	—	0,611	0,719	72,7	68,8	11,6	12,3	4,9	6,9	5.686	24.985
Europa y Asia Central	0,945	—	0,719	0,760	76,1	68,5	13,5	13,8	9,0	10,0	8.238	17.607
Países menos adelantados	0,866	—	0,465	0,537	64,8	61,9	8,9	10,0	3,2	4,9	1.783	3.005
Pequeños Estados insulares en desarrollo	..	—	72,6	67,8	13,4	12,6	5.045	8.849
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	0,973	—	0,862	0,887	82,7	77,5	16,0	15,5	11,0	11,5	28.430	47.269
Total mundial	0,924	—	0,670	0,725	73,7	69,5	12,2	12,4	6,2	7,9	10.296	18.373

NOTAS

- a Dado que no se dispone de datos desglosados sobre los ingresos, los datos se calculan de manera aproximada. Véanse la sección *Definiciones* y la *Nota técnica 3* en <http://hdr.undp.org> para obtener información más detallada sobre cómo se calcula el Índice de Desarrollo de Género.
- b Los países se reúnen en cinco grupos según la desviación absoluta de la paridad de los géneros en los valores del IDH.
- c Los datos se refieren a 2014 o al año más reciente disponible.
- d Cálculos realizados por el Ministerio de Educación de Singapur.
- e Actualización de la OIDH basada en datos sobre los logros en educación del Instituto de Estadística de la UNESCO (2015) y en la metodología de Barro y Lee (2014).
- f A fin de calcular el valor del IDH para los hombres, el INB per cápita estimado se limita a US\$75.000.
- g Según datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (2011).
- h Según datos sobre la esperanza de vida escolar del Instituto de Estadística de la UNESCO (2013).
- i Cálculos de la OIDH basados en datos de recientes Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

- j Según la distribución prevista de los logros en educación del Instituto de Estadística de la UNESCO (2015).
- k Cálculos de la OIDH basados en datos del censo de población de 2011 de la Oficina de Estadística de Samoa (2013).
- l Cálculos de la OIDH basados en datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Macro más reciente del país realizada por ICF Macro.

DEFINICIONES

Índice de Desarrollo de Género: relación entre los valores del IDH para mujeres y hombres. Véase la *Nota técnica 3* en <http://hdr.undp.org> para obtener información más detallada sobre cómo se calcula el Índice de Desarrollo de Género.

Grupos del Índice de Desarrollo de Género: los países se reúnen en cinco grupos según la desviación absoluta de la paridad de los géneros en los valores del IDH. Grupo 1: países con un alto nivel de igualdad en cuanto a los logros en el IDH entre mujeres y hombres, y una desviación absoluta inferior al 2,5%; grupo 2: países con un nivel medio-alto de igualdad en cuanto a los logros en el IDH entre mujeres y hombres, y una desviación absoluta de entre el 2,5% y el 5%; grupo 3: países con un nivel medio de igualdad en cuanto a los logros en el IDH entre mujeres y hombres, y una desviación absoluta de entre el 5% y el 7,5%; grupo 4: países con un nivel medio-bajo de igualdad en cuanto a los logros en el IDH entre mujeres y hombres, y

una desviación absoluta de entre el 7,5% y el 10%; y grupo 5: países con un bajo nivel de igualdad en cuanto a los logros en el IDH entre mujeres y hombres, y una desviación absoluta de la paridad de los géneros superior al 10%.

Índice de Desarrollo Humano (IDH): índice compuesto que mide el promedio de los avances en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: una vida larga y saludable, conocimientos y un nivel de vida digno. Véase la *Nota técnica 1* en <http://hdr.undp.org> para obtener información más detallada sobre cómo se calcula el IDH.

Esperanza de vida al nacer: número de años que se espera que viva un recién nacido si los patrones de las tasas de mortalidad por edad vigentes en el momento del nacimiento se mantienen a lo largo de la vida del lactante.

Años esperados de escolaridad: número de años de escolaridad que puede esperar recibir un niño en edad de comenzar la escuela si los patrones vigentes de las tasas de matriculación por edad se mantienen a lo largo de la vida del niño.

Años promedio de escolaridad: número promedio de años de educación recibidos por las personas de 25 años o más, calculado a partir de los niveles de logros educativos utilizando la duración oficial de cada nivel.

Ingreso nacional bruto estimado per cápita: derivado de la relación entre los salarios de mujeres

y hombres, el porcentaje de mujeres y hombres en la población económicamente activa y el INB (en términos de paridad del poder adquisitivo de 2011). Véase la *Nota técnica 3* en <http://hdr.undp.org> para obtener información más detallada.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columna 1: cálculos basados en los datos de las columnas 3 y 4.

Columna 2: cálculos basados en los datos de la columna 1.

Columnas 3 y 4: cálculos de la OIDH basados en datos de ONU-DAES (2015), el Instituto de Estadística de la UNESCO (2015), Barro y Lee (2014), el Banco Mundial (2015a), la OIT (2015a) y el FMI (2015).

Columnas 5 y 6: ONU-DAES (2015).

Columnas 7 y 8: Instituto de Estadística de la UNESCO (2015).

Columnas 9 y 10: Instituto de Estadística de la UNESCO (2015), Barro y Lee (2014), Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados del UNICEF y Encuestas Demográficas y de Salud de ICF Macro.

Columnas 11 y 12: cálculos de la OIDH basados en datos de la OIT (2015a), ONU-DAES (2013a), el Banco Mundial (2015a) y el FMI (2015).

Índice de Desigualdad de Género

Clasificación según el IDH	Índice de Desigualdad de Género		Índice de mortalidad materna	Tasa de natalidad entre las adolescentes	Proporción de escaños en el parlamento	Población con al menos algún tipo de educación secundaria		Tasa de participación en la fuerza de trabajo ^a		
	Valor	Puesto	(muertes por cada 100.000 nacidos vivos)	(nacimientos por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años)	(% ocupados por mujeres)	(% de 25 años o más)		(% de 15 años o más)		
	2014	2014	2013	2010/2015 ^b	2014	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO										
1	Noruega	0,067	9	4	7,8	39,6	97,4	96,7	61,2	68,7
2	Australia	0,110	19	6	12,1	30,5	94,3 ^d	94,6 ^d	58,8	71,8
3	Suiza	0,028	2	6	1,9	28,5	95,0	96,6	61,8	74,9
4	Dinamarca	0,048	4	5	5,1	38,0	95,5 ^e	96,6 ^e	58,7	66,4
5	Países Bajos	0,062	7	6	6,2	36,9	87,7	90,5	58,5	70,6
6	Alemania	0,041	3	7	3,8	36,9	96,3	97,0	53,6	66,4
6	Irlanda	0,113	21	9	8,2	19,9	80,5	78,6	53,1	68,1
8	Estados Unidos de América	0,280	55	28	31,0	19,4	95,1	94,8	56,3	68,9
9	Canadá	0,129	25	11	14,5	28,2	100,0	100,0	61,6	71,0
9	Nueva Zelanda	0,157	32	8	25,3	31,4	95,0	95,3	62,0	73,8
11	Singapur	0,088	13	6	6,0	25,3	74,1	81,0	58,8	77,2
12	Hong Kong, China (RAE)	3,3	..	72,2	79,2	51,3	67,8
13	Liechtenstein	20,0
14	Suecia	0,055	6	4	6,5	43,6	86,5	87,3	60,3	67,9
14	Reino Unido	0,177	39	8	25,8	23,5	99,8	99,9	55,7	68,7
16	Islandia	0,087	12	4	11,5	41,3	91,0	91,6	70,5	77,4
17	República de Corea	0,125	23	27	2,2	16,3	77,0 ^f	89,1 ^f	50,1	72,1
18	Israel	0,101	18	2	7,8	22,5	84,4	87,3	57,9	69,1
19	Luxemburgo	0,100	17	11	8,3	28,3	100,0 ^e	100,0 ^e	50,7	64,6
20	Japón	0,133	26	6	5,4	11,6	87,0	85,8	48,8	70,4
21	Bélgica	0,063	8	6	6,7	42,4	77,5	82,9	47,5	59,3
22	Francia	0,088	13	12	5,7	25,7	78,0	83,2	50,7	61,6
23	Austria	0,053	5	4	4,1	30,3	100,0	100,0	54,6	67,7
24	Finlandia	0,075	11	4	9,2	42,5	100,0	100,0	55,7	64,0
25	Eslovenia	0,016	1	7	0,6	27,7	95,8	98,0	52,3	63,2
26	España	0,095	16	4	10,6	38,0	66,8	73,1	52,5	65,8
27	Italia	0,068	10	4	4,0	30,1	71,2	80,5	39,6	59,5
28	República Checa	0,091	15	5	4,9	18,9	99,9	99,7	51,1	68,3
29	Grecia	0,146	29	5	11,9	21,0	59,5	67,0	44,2	62,5
30	Estonia	0,164	33	11	16,8	19,8	100,0 ^e	100,0 ^e	56,2	68,9
31	Brunei Darussalam	27	23,0	..	63,9 ^f	67,8 ^f	52,6	75,3
32	Chipre	0,124	22	10	5,5	12,5	76,0	81,7	56,0	71,1
32	Qatar	0,524	116	6	9,5	0,0 ^g	66,7	59,0	50,8	95,5
34	Andorra	50,0	49,5	49,3
35	Eslovaquia	0,164	33	7	15,9	18,7	99,1	99,5	51,1	68,6
36	Polonia	0,138	28	3	12,2	22,1	79,4	85,5	48,9	64,9
37	Lituania	0,125	23	11	10,6	23,4	89,1	94,3	55,8	67,3
37	Malta	0,227	46	9	18,2	13,0	68,6	78,2	37,9	66,3
39	Arabia Saudita	0,284	56	16	10,2	19,9	60,5	70,3	20,2	78,3
40	Argentina	0,376	75	69	54,4	36,8	56,3 ^f	57,6 ^f	47,5	75,0
41	Emiratos Árabes Unidos	0,232	47	8	27,6	17,5	73,1	61,2	46,5	92,0
42	Chile	0,338	65	22	55,3	15,8	73,3	76,4	49,2	74,8
43	Portugal	0,111	20	8	12,6	31,3	47,7	48,2	54,9	66,2
44	Hungría	0,209	42	14	12,1	10,1	97,9 ^e	98,7 ^e	44,8	60,0
45	Bahrein	0,265	51	22	13,8	15,0	56,7 ^f	51,4 ^f	39,2	86,9
46	Letonia	0,167	36	13	13,5	18,0	98,9	99,0	54,9	67,6
47	Croacia	0,149	30	13	12,7	25,8	85,0	93,6	44,7	58,4
48	Kuwait	0,387	79	14	14,5	1,5	55,6	56,3	43,6	83,1
49	Montenegro	0,171	37	7	15,2	17,3	84,2	94,7	43,0	57,3
DESARROLLO HUMANO ALTO										
50	Belarús	0,151	31	1	20,6	30,1	87,0	92,2	50,1	63,1
50	Federación de Rusia	0,276	54	24	25,7	14,5	89,6	92,5	57,1	71,7
52	Omán	0,275	53	11	10,6	9,6	47,2	57,1	29,0	82,6
52	Rumania	0,333	64	33	31,0	12,0	86,1	92,0	48,7	64,9
52	Uruguay	0,313	61	14	58,3	11,5	54,4 ^f	50,3	55,6	76,8
55	Bahamas	0,298	58	37	28,5	16,7	91,2	87,6 ^f	69,3	79,3
56	Kazajstán	0,267	52	26	29,9	20,1	95,3	98,8	67,7	77,9
57	Barbados	0,357	69	52	48,4	19,6	89,5 ^f	87,7 ^f	65,9	76,6
58	Antigua y Barbuda	49,3	25,7
59	Bulgaria	0,212	44	5	35,9	20,4	93,0	95,7	47,9	59,0
60	Palau	10,3

Clasificación según el IDH	Índice de Desigualdad de Género		Índice de mortalidad materna	Tasa de natalidad entre las adolescentes	Proporción de escaños en el parlamento	Población con al menos algún tipo de educación secundaria		Tasa de participación en la fuerza de trabajo ^a	
	Valor	Puesto	(muertes por cada 100.000 nacidos vivos)	(nacimientos por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años)	(% ocupados por mujeres)	(% de 25 años o más)		(% de 15 años o más)	
	2014	2014	2013	2010/2015 ^b	2014	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
60 Panamá	0,454	96	85	78,5	19,3	54,0 ^f	49,9 ^f	49,0	81,8
62 Malasia	0,209	42	29	5,7	14,2	65,1 ^f	71,3 ^f	44,4	75,5
63 Mauricio	0,419	88	73	30,9	11,6	49,4	58,0	43,6	74,2
64 Seychelles	56,3	43,8	66,9	66,6
64 Trinidad y Tabago	0,371	73	84	34,8	24,7	59,7	60,9	53,0	75,5
66 Serbia	0,176	38	16	16,9	34,0	58,4	73,6	44,5	60,9
67 Cuba	0,356	68	80	43,1	48,9	74,3 ^f	78,8 ^f	43,4	70,0
67 Líbano	0,385	78	16	12,0	3,1	53,0	55,4	23,3	70,9
69 Costa Rica	0,349	66	38	60,8	33,3	50,7 ^f	50,5 ^f	46,6	79,0
69 Irán (República Islámica del)	0,515	114	23	31,6	3,1	62,2	67,6	16,6	73,6
71 Venezuela (República Bolivariana de)	0,476	103	110	83,2	17,0	56,6	50,8	51,1	79,2
72 Turquía	0,359	71	20	30,9	14,4	39,0	60,0	29,4	70,8
73 Sri Lanka	0,370	72	29	16,9	5,8	72,7	76,4	35,1	76,3
74 México	0,373	74	49	63,4	37,1	55,7	60,6	45,1	79,9
75 Brasil	0,457	97	69	70,8	9,6	54,6	52,4	59,4	80,8
76 Georgia	0,382	77	41	46,8	11,3	89,7	92,7	56,5	75,1
77 Saint Kitts y Nevis	6,7
78 Azerbaiyán	0,303	59	26	40,0	15,6	93,7	97,4	62,9	69,6
79 Granada	23	35,4	25,0
80 Jordania	0,473	102	50	26,5	11,6	69,5	78,5	15,6	66,6
81 ex República Yugoslava de Macedonia	0,164	33	7	18,3	33,3	40,2	55,6	43,1	67,5
81 Ucrania	0,286	57	23	25,7	11,8	91,7 ^f	95,9 ^f	53,2	66,9
83 Argelia	0,413	85	89	10,0	25,7	26,7	31,0	15,2	72,2
84 Perú	0,406	82	89	50,7	22,3	56,3	66,1	68,2	84,4
85 Albania	0,217	45	21	15,3	20,7	81,8	87,9	44,9	65,5
85 Armenia	0,318	62	29	27,1	10,7	94,0 ^f	95,0 ^f	54,2	72,6
85 Bosnia y Herzegovina	0,201	41	8	15,1	19,3	44,9	69,8	34,1	57,3
88 Ecuador	0,407	83	87	77,0	41,6	40,1	39,4	54,7	82,7
89 Santa Lucía	34	56,3	20,7	62,7	76,2
90 China	0,191	40	32	8,6	23,6	58,7	71,9	63,9	78,3
90 Fiji	0,418	87	59	42,8	14,0	64,2	64,5	37,5	72,0
90 Mongolia	0,325	63	68	18,7	14,9	85,3 ^f	84,1 ^f	56,6	69,3
93 Tailandia	0,380	76	26	41,0	6,1	35,7	40,8	64,3	80,7
94 Dominica	21,9	29,7	23,2
94 Libia	0,134	27	15	2,5	16,0	55,5 ^f	41,9 ^f	30,0	76,4
96 Túnez	0,240	48	46	4,6	31,3	32,8	46,1	25,1	70,9
97 Colombia	0,429	92	83	68,5	20,9	56,9	55,6	55,8	79,7
97 San Vicente y las Granadinas	45	54,5	13,0	55,7	78,0
99 Jamaica	0,430	93	80	70,1	16,7	74,0 ^f	70,2 ^f	56,1	70,9
100 Tonga	0,666	148	120	18,1	0,0 ^g	87,5	88,3	53,5	74,6
101 Belice	0,426	90	45	71,4	13,3	76,4 ^f	75,8 ^f	49,2	82,3
101 República Dominicana	0,477	104	100	99,6	19,1	55,6	53,1	51,3	78,6
103 Suriname	0,463	100	130	35,2	11,8	44,6	47,1	40,5	68,8
104 Maldivas	0,243	49	31	4,2	5,9	27,3	32,7	56,2	77,5
105 Samoa	0,457	97	58	28,3	6,1	64,3	60,0	23,5	58,4
DESARROLLO HUMANO MEDIO									
106 Botswana	0,480	106	170	44,2	9,5	73,6 ^f	77,9 ^f	71,9	81,6
107 República de Moldova	0,248	50	21	29,3	20,8	93,6	96,6	37,6	44,2
108 Egipto	0,573	131	45	43,0	2,2 ^h	43,9 ^f	60,6 ^f	23,7	74,8
109 Turkmenistán	61	18,0	25,8	46,9	76,9
110 Gabón	0,514	113	240	103,0	16,2	53,9 ^f	36,1 ^f	56,2	65,4
110 Indonesia	0,494	110	190	48,3	17,1	39,9	49,2	51,4	84,2
112 Paraguay	0,472	101	110	67,0	16,8	36,8	43,0	55,7	84,8
113 Estado de Palestina	45,8	..	53,9	59,4	15,4	66,4
114 Uzbekistán	36	38,8	16,4	48,1	75,6
115 Filipinas	0,420	89	120	46,8	27,1	65,9	63,7	51,1	79,7
116 El Salvador	0,427	91	69	76,0	27,4	36,8	43,6	47,8	79,0
116 Sudáfrica	0,407	83	140	50,9	40,7 ⁱ	72,7	75,9	44,5	60,5
116 Viet Nam	0,308	60	49	29,0	24,3	59,4	71,2	73,0	82,2
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,444	94	200	71,9	51,8	47,6	59,1	64,2	80,9
120 Kirguistán	0,353	67	75	29,3	23,3	94,5	96,8	56,0	79,5
121 Iraq	0,539	123	67	68,7	26,5	27,8	50,2	14,9	69,8

TABLA 5 ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

	Índice de Desigualdad de Género		Índice de mortalidad materna	Tasa de natalidad entre las adolescentes	Proporción de escaños en el parlamento	Población con al menos algún tipo de educación secundaria		Tasa de participación en la fuerza de trabajo ^a	
	Valor	Puesto	(muertes por cada 100.000 nacidos vivos)	(nacimientos por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años)	(% ocupados por mujeres)	(% de 25 años o más)		(% de 15 años o más)	
	2014	2014	2013	2010/2015 ^b	2014	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Clasificación según el IDH									
122 Cabo Verde	53	70,6	20,8	51,5	83,7
123 Micronesia (Estados Federados de)	96	18,6	0,0 ^g
124 Guyana	0,515	114	250	88,5	31,3	60,3 ^f	47,8 ^f	42,6	80,5
125 Nicaragua	0,449	95	100	100,8	39,1	39,4 ^f	38,3 ^f	47,4	80,3
126 Marruecos	0,525	117	120	35,8	11,0	20,7 ^f	30,2 ^f	26,5	75,8
126 Namibia	0,401	81	130	54,9	37,7	33,3 ^f	34,4 ^f	54,7	63,7
128 Guatemala	0,533	119	140	97,2	13,3	21,9	23,2	49,3	88,2
129 Tayikistán	0,357	69	44	42,8	15,2	95,1	91,2	58,9	77,1
130 India	0,563	130	190	32,8	12,2	27,0	56,6	27,0	79,9
131 Honduras	0,480	106	120	84,0	25,8	28,0	25,8	42,8	82,9
132 Bhután	0,457	97	120	40,9	8,3	34,0	34,5	66,7	77,2
133 Timor-Leste	270	52,2	38,5	24,6	50,8
134 República Árabe Siria	0,533	119	49	41,6	12,4	29,5	40,5	13,5	72,7
134 Vanuatu	86	44,8	0,0 ^g	61,5	80,0
136 Congo	0,593	137	410	126,7	11,5	39,7 ^f	47,0 ^f	68,5	73,0
137 Kiribati	130	16,6	8,7
138 Guinea Ecuatorial	290	112,6	19,7	80,7	92,2
139 Zambia	0,587	132	280	125,4	12,7	25,8 ^f	44,0 ^f	73,1	85,6
140 Ghana	0,554	127	380	58,4	10,9	45,2	64,7	67,3	71,4
141 República Democrática Popular Lao	65,0	25,0	22,9 ^f	37,0 ^f	76,3	79,1
142 Bangladesh	0,503	111	170	80,6	20,0	34,1 ^f	41,3 ^f	57,4	84,1
143 Camboya	0,477	104	170	44,3	19,0	9,9	22,9	78,8	86,5
143 Santo Tomé y Príncipe	210	65,1	18,2	45,3	77,8
DESARROLLO HUMANO BAJO									
145 Kenya	0,552	126	400	93,6	20,8	25,3	31,4	62,2	72,4
145 Nepal	0,489	108	190	73,7	29,5	17,7 ^f	38,2 ^f	79,9	87,1
147 Pakistán	0,536	121	170	27,3	19,7	19,3	46,1	24,6	82,9
148 Myanmar	0,413	85	200	12,1	4,7	22,9 ^f	15,3 ^f	75,2	82,3
149 Angola	460	170,2	36,8	63,3	76,9
150 Swazilandia	0,557	128	310	72,0	14,7	21,9 ^f	26,0 ^f	43,9	71,6
151 República Unida de Tanzania	0,547	125	410	122,7	36,0	5,6 ^f	9,5 ^f	88,1	90,2
152 Nigeria	560	119,6	6,6	48,2	63,7
153 Camerún	0,587	132	590	115,8	27,1	21,3 ^f	34,9 ^f	63,8	76,8
154 Madagascar	440	122,8	20,5	86,6	90,5
155 Zimbabwe	0,504	112	470	60,3	35,1	48,7	62,0	83,2 ^j	89,7 ^j
156 Mauritania	0,610	139	320	73,3	22,2	8,3 ^f	20,9 ^f	28,7	79,1
156 Islas Salomón	130	64,9	2,0	53,4	79,0
158 Papua Nueva Guinea	0,611	140	220	62,1	2,7	7,6 ^f	14,5 ^f	70,5	74,0
159 Comoras	350	51,1	3,0	35,2	80,1
160 Yemen	0,744	155	270	47,0	0,7	8,6 ^f	26,7 ^f	25,4	72,2
161 Lesoto	0,541	124	490	89,4	26,8	21,9	19,0	59,0	73,5
162 Togo	0,588	134	450	91,5	17,6	16,1 ^f	40,3 ^f	80,6	81,3
163 Haití	0,603	138	380	42,0	3,5	22,4 ^f	35,2 ^f	60,9	71,0
163 Rwanda	0,400	80	320	33,6	57,5	8,0 ^f	8,8 ^f	86,4	85,3
163 Uganda	0,538	122	360	126,6	35,0	22,9	33,5	75,8	79,2
166 Benin	0,614	142	340	90,2	8,4	11,3 ^f	27,0 ^f	67,6	78,3
167 Sudán	0,591	135	360	84,0	23,8	12,1 ^f	18,2 ^f	31,3	76,0
168 Djibouti	230	18,6	12,7	36,3	67,7
169 Sudán del Sur	730	75,3	24,3
170 Senegal	0,528	118	320	94,4	42,7	7,2	15,4	66,0	88,0
171 Afganistán	0,693	152	400	86,8	27,6	5,9 ^f	29,8 ^f	15,8	79,5
172 Côte d'Ivoire	0,679	151	720	130,3	9,2	14,0 ^f	30,1 ^f	52,4	81,4
173 Malawi	0,611	140	510	144,8	16,7	11,1	21,6	84,6	81,5
174 Etiopía	0,558	129	420	78,4	25,5	7,8	18,2	78,2	89,3
175 Gambia	0,622	143	430	115,8	9,4	17,4 ^f	31,5 ^f	72,2	82,9
176 República Democrática del Congo	0,673	149	730	135,3	8,2	12,8 ^f	32,4 ^f	70,7	73,2
177 Liberia	0,651	146	640	117,4	10,7	15,4 ^f	39,3 ^f	58,2	64,8
178 Guinea-Bissau	560	99,3	13,7	68,2	78,5
179 Malí	0,677	150	550	175,6	9,5	7,7	15,1	50,8	81,4
180 Mozambique	0,591	135	480	137,8	39,6	1,4 ^f	6,2 ^f	85,5	82,8

	Índice de Desigualdad de Género		Índice de mortalidad materna	Tasa de natalidad entre las adolescentes	Proporción de escaños en el parlamento	Población con al menos algún tipo de educación secundaria		Tasa de participación en la fuerza de trabajo ^a	
	Valor	Puesto	(muertes por cada 100.000 nacidos vivos)	(nacimientos por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años)	(% ocupados por mujeres)	(% de 25 años o más)		(% de 15 años o más)	
	2014	2014	2013	2010/2015 ^b	2014	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Clasificación según el IDH									
181 Sierra Leona	0,650	145	1.100	100,7	12,4	10,0 ^f	21,7 ^f	65,7	69,0
182 Guinea	650	131,0	21,9	65,6	78,3
183 Burkina Faso	0,631	144	400	115,4	13,3	0,9	3,2	77,1	90,0
184 Burundi	0,492	109	740	30,3	34,9	5,3 ^f	8,3 ^f	83,3	82,0
185 Chad	0,706	153	980	152,0	14,9	1,7	9,9	64,0	79,2
186 Eritrea	380	65,3	22,0	80,0	89,8
187 República Centroafricana	0,655	147	880	98,3	12,5 ^h	10,1 ^f	26,7 ^f	72,6	85,1
188 Níger	0,713	154	630	204,8	13,3	2,4 ^f	7,8 ^f	40,0	89,7
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS									
Islas Marshall	3,0
Mónaco	20,8
Nauru	5,3
República Popular Democrática de Corea	87	0,6	16,3	72,2	84,2
San Marino	16,7
Somalia	850	110,4	13,8	37,2	75,5
Tuvalu	6,7
Grupos de desarrollo humano									
Desarrollo humano muy alto	0,199	—	18	19,0	26,5	86,2	87,9	52,1	68,7
Desarrollo humano alto	0,310	—	41	28,8	20,6	60,6	69,5	57,0	77,2
Desarrollo humano medio	0,506	—	168	43,4	18,8	34,8	55,3	37,5	79,8
Desarrollo humano bajo	0,583	—	461	92,1	20,5	14,8	28,3	57,2	79,1
Países en desarrollo	0,478	—	225	51,5	20,2	44,2	58,4	49,5	78,7
Regiones									
África Subsahariana	0,575	—	506	109,7	22,5	22,1	31,5	65,4	76,6
América Latina y el Caribe	0,415	—	85	68,3	27,0	54,3	55,2	53,7	79,8
Asia Meridional	0,536	—	183	38,7	17,5	29,1	54,6	29,8	80,3
Asia Oriental y el Pacífico	0,328	—	72	21,2	18,7	54,7	66,3	62,6	79,4
Estados Árabes	0,537	—	155	45,4	14,0	34,7	47,6	23,2	75,3
Europa y Asia Central	0,300	—	28	30,8	19,0	70,8	80,6	45,6	70,0
Países menos adelantados	0,566	—	439	97,0	20,4	17,2	26,4	65,7	82,6
Pequeños Estados insulares en desarrollo	0,474	—	220	61,5	22,8	51,1	55,1	53,0	73,3
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	0,231	—	21	25,4	26,9	82,9	86,3	50,9	68,9
Total mundial	0,449	—	210^T	47,4	21,8	54,5	65,4	50,3	76,7

 TABLA
5
NOTAS

- a** Modelo de estimación de la Organización Internacional del Trabajo.
- b** Los datos son un promedio anual de los valores esperados para el período 2010-2015.
- c** Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado.
- d** Los datos se refieren a la población de entre 25 y 64 años.
- e** Los datos se refieren a la población de entre 25 y 74 años.
- f** Cálculos de Barro y Lee (2014) para 2010 basados en datos del Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- g** A fin de calcular el valor del Índice de Desigualdad de Género, se ha utilizado un valor de 0,1%.
- h** Se refiere a 2013.

- i** Las cifras no incluyen a los 36 delegados rotatorios especiales designados *ad hoc*.
- j** Se refiere a 2012.
- T** Procedente de la fuente de datos original.

DEFINICIONES

Índice de Desigualdad de Género: medida compuesta que refleja la desigualdad en los logros alcanzados entre hombres y mujeres en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. Véase la *Nota técnica 4* en <http://hdr.undp.org/en> para obtener información más detallada sobre cómo se calcula el Índice de Desigualdad de Género.

Índice de mortalidad materna: número de muertes por causas relacionadas con el embarazo por cada 100.000 nacidos vivos.

Tasa de natalidad entre las adolescentes: número de nacimientos por cada 1.000 mujeres de edades comprendidas entre los 15 y los 19 años.

Proporción de escaños en el parlamento:

proporción de escaños ocupados por mujeres en el parlamento nacional, expresada como porcentaje del total de escaños. En los países que cuentan con sistemas legislativos bicamerales, la proporción de escaños se calcula con arreglo a ambas cámaras.

Población con al menos algún tipo de educación secundaria: porcentaje de la población de 25 años o más que ha accedido a la enseñanza secundaria (pero que no la ha terminado necesariamente).

Tasa de participación en la fuerza de trabajo: proporción de población en edad de trabajar (15 años o más) de un país que participa en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo, expresada como porcentaje de la población en edad de trabajar.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columna 1: cálculos de la ODH basados en los datos de las columnas 3 a 9.

Columna 2: cálculos basados en los datos de la columna 1.

Columna 3: Grupo Interinstitucional para la Estimación de la Mortalidad Materna de las Naciones Unidas (2014).

Columna 4: ONU-DAES (2013a).

Columna 5: UIP (2015).

Columnas 6 y 7: Instituto de Estadística de la UNESCO (2015).

Columnas 8 y 9: OIT (2015a).

Índice de Pobreza Multidimensional: países en desarrollo

País	Año y encuesta ^a	Índice de Pobreza Multidimensional ^b				Población en situación de pobreza multidimensional ^c				Contribución de las carencias a la pobreza general			Población por debajo del umbral de pobreza		
		Especificaciones de la ODH ^e		Especificaciones de 2010 ^e		Recuento	Intensidad de la carencia	Población en situación cercana a la pobreza multi-dimensional ^c	Población en situación de pobreza multi-dimensional extrema ^c	(%)	Educación	Salud	Nivel de vida	(%)	
		Índice	Recuento	Índice	Recuento									Umbral de pobreza nacional	US\$1,25 al día en PPA
2005-2014	Valor	(%)	Valor	(%)	(miles)	(%)	(%)	(%)	(%)				2004-2014 ^e	2002-2012 ^e	
Afganistán	2010/2011 M	0,293 ^f	58,8 ^f	0,353 ^f	66,2 ^f	17.116 ^f	49,9 ^f	16,0 ^f	29,8 ^f	45,6 ^f	19,2 ^f	35,2 ^f	35,8	..	
Albania	2008/2009 D	0,005	1,2	0,005	1,4	38	38,3	7,2	0,1	22,4	47,1	30,5	14,3	0,5	
Argentina	2005 N	0,015 ^g	3,7 ^g	0,011 ^g	2,9 ^g	1.438 ^g	39,1 ^g	5,2 ^g	0,5 ^g	38,2 ^g	27,8 ^g	34,0 ^g	..	1,4	
Armenia	2010 D	0,002	0,6	0,001	0,3	18	37,0	3,0	0,1	3,4	87,8	8,7	32,0	1,8	
Azerbaiján	2006 D	0,009	2,4	0,021	5,3	210	38,2	11,5	0,2	20,0	50,7	29,3	5,3	0,3	
Bangladesh	2011 D	0,237	49,5	0,253	51,3	75.610	47,8	18,8	21,0	28,4	26,6	44,9	31,5	43,3	
Barbados	2012 M	0,004 ^h	1,2 ^h	0,003 ^h	0,9 ^h	3 ^h	33,7 ^h	0,3 ^h	0,0 ^h	1,5 ^h	95,9 ^h	2,6 ^h	
Belarús	2005 M	0,001	0,4	0,000	0,0	41	34,5	1,1	0,0	2,6	89,7	7,7	5,5	0,0	
Belice	2011 M	0,030	7,4	0,018	4,6	23	41,2	6,4	1,5	36,2	34,8	29,0	
Benin	2011/2012 D	0,343	64,2	0,307	62,2	6.455	53,3	16,9	37,7	33,1	24,8	42,1	36,2	51,6	
Bhután	2010 M	0,128	29,4	0,119	27,2	211	43,5	18,0	8,8	40,3	26,3	33,4	12,0	2,4	
Bolivia (Estado Plurinacional de)	2008 D	0,097	20,6	0,089	20,5	2.022	47,0	17,3	7,8	21,9	27,9	50,2	45,0	8,0	
Bosnia y Herzegovina	2011/2012 M	0,006 ^h	1,7 ^h	0,002 ^h	0,5 ^h	65 ^h	37,3 ^h	3,2 ^h	0,0 ^h	7,8 ^h	79,5 ^h	12,7 ^h	17,9	0,0	
Brasil	2013 N	0,011 ^{ij}	2,9 ^{ij}	5.738 ^{ij}	40,2 ^{ij}	7,2 ^{ij}	0,4 ^{ij}	27,6 ^{ij}	40,7 ^{ij}	31,7 ^{ij}	8,9	3,8	
Burkina Faso	2010 D	0,508	82,8	0,535	84,0	12.875	61,3	7,6	63,8	39,0	22,5	38,5	46,7	44,5	
Burundi	2010 D	0,442	81,8	0,454	80,8	7.553	54,0	12,0	48,2	25,0	26,3	48,8	66,9	81,3	
Camboya	2010 D	0,211	46,8	0,212	45,9	6.721	45,1	20,4	16,4	25,9	27,7	46,4	17,7	10,1	
Camerún	2011 D	0,260	48,2	0,248	46,0	10.187	54,1	17,8	27,1	24,5	31,3	44,2	39,9	27,6	
Chad	2010 M	0,545	86,9	0,554	87,2	10.186	62,7	8,8	67,6	32,3	22,5	45,2	46,7	36,5	
China	2012 N	0,023 ⁱ	5,2 ⁱ	0,023 ⁱ	5,2 ⁱ	71.939 ⁱ	43,3 ⁱ	22,7 ⁱ	1,0 ⁱ	30,0 ⁱ	36,6 ⁱ	33,4 ⁱ	..	6,3	
Colombia	2010 D	0,032	7,6	0,022	5,4	3.534	42,2	10,2	1,8	34,3	24,7	41,0	30,6	5,6	
Comoras	2012 D/M	0,165	34,3	0,173	36,0	247	48,1	23,1	14,9	29,1	25,9	45,0	44,8	46,1	
Congo	2011/2012 D	0,192	43,0	0,181	39,7	1.866	44,7	26,2	12,2	10,6	32,8	56,6	46,5	32,8	
Côte d'Ivoire	2011/2012 D	0,307	59,3	0,310	58,7	11.772	51,7	17,9	32,4	36,5	25,8	37,7	42,7	35,0	
Djibouti	2006 M	0,127	26,9	0,139	29,3	212	47,3	16,0	11,1	36,1	22,7	41,2	..	18,8	
Ecuador	2013/2014 N	0,015	3,7	0,013	3,5	588	39,6	8,4	0,5	23,6	42,4	34,0	22,5	4,0	
Egipto	2014 D	0,016 ^j	4,2 ^j	0,014 ^j	3,6 ^j	3.491 ^j	37,4 ^j	5,6 ^j	0,4 ^j	45,6 ^j	46,7 ^j	7,8 ^j	25,2	1,7	
Estado de Palestina	2010 M	0,007	1,9	0,006	1,5	75	37,4	6,2	0,1	13,9	68,8	17,3	25,8	0,1	
Etiopía	2011 D	0,537	88,2	0,564	87,3	78.887	60,9	6,7	67,0	27,4	25,2	47,4	29,6	36,8	
ex República Yugoslava de Macedonia	2011 M	0,007 ^h	1,7 ^h	0,002 ^h	0,7 ^h	36 ^h	38,4 ^h	2,4 ^h	0,1 ^h	18,5 ^h	57,2 ^h	24,3 ^h	27,1	0,3	
Filipinas	2013 D	0,033 ^{ij}	6,3 ^{ij}	0,052 ^{ij}	11,0 ^{ij}	6.221 ^{ij}	51,9 ^{ij}	8,4 ^{ij}	4,2 ^{ij}	35,3 ^{ij}	30,2 ^{ij}	34,5 ^{ij}	25,2	19,0	
Gabón	2012 D	0,073	16,7	0,070	16,5	273	43,4	19,9	4,4	15,2	43,8	40,9	32,7	6,1	
Gambia	2013 D	0,289	57,2	0,323	60,4	1.058	50,5	21,3	31,7	32,9	30,9	36,2	48,4	33,6	
Georgia	2005 M	0,008	2,2	0,003	0,8	99	37,6	4,1	0,1	7,4	67,4	25,2	14,8	14,1	
Ghana	2011 M	0,144	30,5	0,139	30,4	7.559	47,3	18,7	12,1	27,7	27,1	45,2	24,2	28,6	
Guinea-Bissau	2006 M	0,495	80,4	0,462	77,5	1.168	61,6	10,5	58,4	30,5	27,9	41,6	69,3	48,9	
Guinea	2012 D/M	0,425	73,8	0,459	75,1	8.456	57,6	12,7	49,8	36,6	22,8	40,6	55,2	40,9	
Guyana	2009 D	0,031	7,8	0,030	7,7	61	40,0	18,8	1,2	16,8	51,2	32,0	
Haití	2012 D	0,242	50,2	0,248	49,4	5.104	48,1	22,2	20,1	24,8	23,4	51,8	58,5	..	
Honduras	2011/2012 D	0,098 ^k	20,7 ^k	0,072 ^k	15,8 ^k	1.642 ^k	47,4 ^k	28,6 ^k	7,2 ^k	36,6 ^k	23,1 ^k	40,3 ^k	64,5	16,5	
India	2005/2006 D	0,282	55,3	0,283	53,7	631.999	51,1	18,2	27,8	22,7	32,5	44,8	21,9	23,6	
Indonesia	2012 D	0,024 ^f	5,9 ^f	0,066 ^f	15,5 ^f	14.574 ^f	41,3 ^f	8,1 ^f	1,1 ^f	24,7 ^f	35,1 ^f	40,2 ^f	11,3	16,2	
Iraq	2011 M	0,052	13,3	0,045	11,6	4.236	39,4	7,4	2,5	50,1	38,6	11,3	18,9	3,9	
Jamaica	2010 N	0,014 ^{hi}	3,7 ^{hi}	0,008 ^{hi}	2,0 ^{hi}	102 ^{hi}	38,8 ^{hi}	9,1 ^{hi}	0,5 ^{hi}	7,7 ^{hi}	59,3 ^{hi}	33,0 ^{hi}	19,9	0,2	
Jordania	2012 D	0,004	1,2	0,006	1,7	85	35,3	1,0	0,1	31,5	65,0	3,5	14,4	0,1	
Kazajstán	2010/2011 M	0,004	1,1	0,001	0,2	173	36,4	2,3	0,0	4,3	83,9	11,8	2,9	0,1	
Kenya	2008/2009 D	0,226	48,2	0,229	47,8	19.190	47,0	29,1	15,7	11,2	32,4	56,4	45,9	43,4	
Kirguistán	2012 D	0,006	1,8	0,007	2,0	96	36,9	10,7	0,1	6,6	70,5	22,9	37,0	5,1	
Lesotho	2009 D	0,227	49,5	0,156	35,3	984	45,9	20,4	18,2	14,8	33,8	51,4	57,1	56,2	
Liberia	2013 D	0,356	70,1	0,374	71,2	3.010	50,8	21,5	35,4	23,0	25,6	51,4	63,8	83,8	
Libia	2007 N	0,005	1,4	0,006	1,5	79	37,5	6,3	0,1	31,9	47,9	20,2	
Madagascar	2008/2009 D	0,420	77,0	0,357	66,9	15.774	54,6	11,7	48,0	31,6	24,5	43,9	75,3	87,7	
Malawi	2010 D	0,332	66,7	0,334	66,7	10.012	49,8	24,5	29,8	18,9	27,7	53,4	50,7	72,2	
Maldivas	2009 D	0,008	2,0	0,018	5,2	6	37,5	8,5	0,1	27,8	60,2	11,9	..	1,5	
Mali	2012/2013 D	0,456	78,4	0,457	77,7	11.998	58,2	10,8	55,9	37,9	22,4	39,7	43,6	50,6	
Marruecos	2011 N	0,069	15,6	0,067	15,4	5.016	44,3	12,6	4,9	44,8	21,8	33,4	8,9	2,57	
Mauritania	2011 M	0,291	55,6	0,285	52,2	2.060	52,4	16,8	29,9	34,5	20,3	45,3	42,0	23,4	
México	2012 N	0,024	6,0	0,011	2,8	7.272	39,9	10,1	1,1	31,4	25,6	43,0	52,3	1,0	
Mongolia	2010 M	0,047	11,1	0,037	9,2	302	42,5	19,3	2,3	18,1	27,7	54,2	27,4	..	
Montenegro	2013 M	0,002	0,5	0,001	0,3	3	38,9	2,0	0,0	22,0	59,9	18,1	11,3	0,2	

País	Año y encuesta ^a	Índice de Pobreza Multidimensional ^b				Población en situación de pobreza multidimensional ^c		Contribución de las carencias a la pobreza general			Población por debajo del umbral de pobreza			
		Especificaciones de la ODH ^e		Especificaciones de 2010 ^f		Recuento	Intensidad de la carencia	Población en situación cercana a la pobreza multidimensional ^c	Población en situación de pobreza multidimensional extrema ^g	Educación	Salud	Nivel de vida	Umbral de pobreza nacional	
		Índice	Recuento	Índice	Recuento								(%)	(%)
2005-2014	Valor	(%)	Valor	(%)	(miles)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	US\$1,25 al día en PPA	(%)	
Mozambique	2011 D	0,390	70,2	0,389	69,6	17.246	55,6	14,8	44,1	30,4	22,3	47,3	54,7	60,7
Namibia	2013 D	0,205	44,9	0,193	42,0	1.034	45,5	19,3	13,4	11,0	39,2	49,8	28,7	23,5
Nepal	2011 D	0,197	41,4	0,217	44,2	11.255	47,4	18,1	18,6	27,3	28,2	44,5	25,2	23,7
Nicaragua	2011/2012 D	0,088	19,4	0,072	16,1	1.146	45,6	14,8	6,9	37,8	12,6	49,6	42,5	8,5
Nigeria	2013 D	0,279	50,9	0,303	53,2	88.425	54,8	18,4	30,0	29,8	29,8	40,4	46,0	62,0
Níger	2012 D	0,584	89,8	0,605	89,3	15.408	65,0	5,9	73,5	35,9	24,0	40,0	48,9	40,8
Pakistán	2012/2013 D	0,237	45,6	0,230	44,2	83.045	52,0	14,9	26,5	36,2	32,3	31,6	22,3	12,7
Perú	2012 D	0,043	10,4	0,043	10,5	3.132	41,4	12,3	2,1	19,4	29,8	50,8	23,9	2,9
República Árabe Siria	2009 N	0,028	7,2	0,016	4,4	1.519	39,1	7,4	1,3	54,7	34,0	11,3	35,2	1,7
República Centroafricana	2010 M	0,424	76,3	0,430	77,6	3.320	55,6	15,7	48,5	23,8	26,2	50,0	62,0	62,8
República de Moldova	2012 M	0,004	1,1	0,003	0,8	38	38,4	2,2	0,1	11,0	66,9	22,1	12,7	0,2
República Democrática del Congo	2013/2014 D	0,369	72,5	0,401	75,1	50.312	50,8	18,5	36,7	15,6	31,0	53,4	63,6	87,7
República Democrática Popular Lao	2011/2012 M	0,186	36,8	0,174	34,1	2.447	50,5	18,5	18,8	37,7	25,4	36,9	23,2	30,3
República Dominicana	2013 D	0,025	6,0	0,020	5,1	620	41,6	20,6	1,0	28,4	39,6	32,0	41,1	2,3
República Unida de Tanzania	2010 D	0,335	66,4	0,332	65,6	29.842	50,4	21,5	32,1	16,9	28,2	54,9	28,2	43,5
Rwanda	2010 D	0,352	70,8	0,350	69,0	7.669	49,7	17,9	34,6	23,8	27,2	49,0	44,9	63,0
Santa Lucía	2012 M	0,003	0,8	0,003	1,0	2	34,5	0,9	0,0	15,8	65,2	19,0
Santo Tomé y Príncipe	2008/2009 D	0,217	47,5	0,154	34,5	82	45,5	21,5	16,4	29,1	26,5	44,4	61,7	43,5
Senegal	2014 D	0,278	51,9	0,309	56,9	7.556	53,5	18,1	30,8	43,6	23,1	33,4	46,7	34,1
Serbia	2014 M	0,002	0,4	0,001	0,2	41	40,6	2,7	0,1	30,7	40,7	28,7	24,6	0,1
Sierra Leona	2013 D	0,411	77,5	0,464	81,0	4.724	53,0	14,6	43,9	25,7	28,5	45,9	52,9	56,6
Somalia	2006 M	0,500	81,8	0,514	81,2	7.104	61,1	8,3	63,6	33,7	18,8	47,5
Sudáfrica	2012 N	0,041	10,3	0,044	11,1	5.400	39,6	17,1	1,3	8,4	61,4	30,2	53,8	9,4
Sudán del Sur	2010 M	0,551	89,3	0,557	91,1	8.877	61,7	8,5	69,6	39,3	14,3	46,3	50,6	..
Sudán	2010 M	0,290	53,1	0,321	57,8	18.916	54,6	17,9	31,9	30,4	20,7	48,9	46,5	19,8
Suriname	2010 M	0,033 ^h	7,6 ^h	0,024 ^h	5,9 ^h	40 ^h	43,1 ^h	4,7 ^h	2,0 ^h	31,0 ^h	37,2 ^h	31,8 ^h
Swazilandia	2010 M	0,113	25,9	0,086	20,4	309	43,5	20,5	7,4	13,7	41,0	45,3	63,0	39,3
Tailandia	2005/2006 M	0,004	1,0	0,006	1,6	664	38,8	4,4	0,1	19,4	51,3	29,4	12,6	0,3
Tayikistán	2012 D	0,031	7,9	0,054	13,2	629	39,0	23,4	1,2	13,4	52,6	34,0	47,2	6,5
Timor-Leste	2009/2010 D	0,322	64,3	0,360	68,1	694	50,1	21,4	31,5	20,0	30,4	49,6	49,9	34,9
Togo	2013/2014 D	0,242	48,5	0,252	50,1	3.394	49,9	19,9	23,2	26,4	28,8	44,9	58,7	52,5
Trinidad y Tabago	2006 M	0,007 ^f	1,7 ^f	0,020 ^f	5,6 ^f	23 ^f	38,0 ^f	0,5 ^f	0,2 ^f	2,2 ^f	86,1 ^f	11,7 ^f
Túnez	2011/2012 M	0,006	1,5	0,004	1,2	161	39,3	3,2	0,2	33,7	48,2	18,1	15,5	0,7
Ucrania	2012 M	0,001 ^f	0,4 ^f	0,004 ^f	1,2 ^f	162 ^f	34,5 ^f	0,0 ^f	0,0 ^f	19,0 ^f	77,5 ^f	3,5 ^f	8,4	0,0
Uganda	2011 D	0,359	70,3	0,367	69,9	24.712	51,1	20,6	33,3	18,0	30,2	51,9	19,5	37,8
Uzbekistán	2006 M	0,013	3,5	0,008	2,3	935	36,6	6,2	0,1	3,7	83,4	12,8	16,0	..
Vanuatu	2007 M	0,135	31,2	0,129	30,1	69	43,1	32,6	7,3	24,4	24,1	51,6
Viet Nam	2010/2011 M	0,026	6,4	0,017	4,2	5.796	40,7	8,7	1,3	35,9	25,7	38,4	17,2	2,4
Yemen	2013 D	0,200	40,0	9.754	50,1	22,4	19,4	29,5	32,2	38,2	34,8	9,8
Zambia	2013/2014 D	0,264	54,4	0,281	56,6	8.173	48,6	23,1	22,5	17,9	29,8	52,3	60,5	74,3
Zimbabwe	2014 M	0,128	28,9	0,127	29,7	4.222	44,1	29,3	7,8	10,8	34,5	54,8	72,3	..

NOTAS

- a La D indica que los datos proceden de Encuestas Demográficas y de Salud, la M indica que los datos proceden de Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados, y la N indica que los datos proceden de encuestas nacionales (véase <http://hdr.undp.org> para consultar la lista de las encuestas nacionales).
- b Dado que no se disponía de la totalidad de los indicadores para todos los países, las comparaciones entre países deben realizarse con cautela. Cuando falta un indicador, las ponderaciones de los indicadores disponibles se ajustan para totalizar el 100%. Véase la *Nota técnica 5* en <http://hdr.undp.org> para obtener información más detallada.
- c Las especificaciones de la ODH se refieren a definiciones de carencias ligeramente modificadas en algunos indicadores con respecto a las especificaciones de 2010. Véase la *Nota técnica 5* para obtener información más detallada.
- d Según una metodología de Alkire y Santos (2010).

- e Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado.
- f Faltan los indicadores sobre nutrición.
- g Se refiere únicamente a las zonas urbanas.
- h Falta el indicador sobre la mortalidad infantil.
- i Falta el indicador sobre el tipo de suelo.
- j Falta el indicador sobre el combustible de cocina.
- k Falta el indicador sobre la electricidad.
- l Falta el indicador sobre la asistencia a la escuela.

DEFINICIONES

Índice de Pobreza Multidimensional: porcentaje de la población que se encuentra en situación de pobreza multidimensional, ajustado según la intensidad de las carencias. Véase la *Nota técnica 5* para obtener información más detallada sobre cómo se calcula el Índice de Pobreza Multidimensional.

Recuento de la pobreza multidimensional: porcentaje de la población con una puntuación de carencia ponderada de al menos el 33%. También se expresa en miles de personas en el año de la encuesta.

Intensidad de la carencia en la pobreza

multidimensional: porcentaje medio de las carencias que sufre la población en situación de pobreza multidimensional.

Población en situación cercana a la pobreza multidimensional: porcentaje de la población que se encuentra en riesgo de sufrir múltiples carencias, es decir, aquella con una puntuación de carencia del 20% al 33%.

Población en situación de pobreza multidimensional extrema: porcentaje de la población que se encuentra en situación de pobreza multidimensional extrema, es decir, aquella con una puntuación de carencia del 50% o superior.

Contribución de las carencias a la pobreza general: porcentaje del Índice de Pobreza Multidimensional atribuido a las carencias en cada dimensión.

Población por debajo del umbral de pobreza nacional: porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza nacional, que es el

umbral de pobreza considerado apropiado por las autoridades del país. Las estimaciones nacionales se basan en cálculos de subgrupos ponderados en función de la población procedentes de encuestas de hogares.

Población por debajo de US\$1,25 al día en PPA: porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza internacional de US\$1,25 al día (en términos de paridad del poder adquisitivo).

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

- Columna 1:** se refiere al año y la encuesta cuyos datos se utilizaron para calcular los valores de las columnas 2 a 10.
- Columnas 2, 3 y 6 a 12:** cálculos de la ODH basados en datos sobre las carencias de los hogares en educación, salud y nivel de vida procedentes de diversas encuestas de hogares que figuran en la columna 1, utilizando la metodología revisada descrita en la *Nota técnica 5*.
- Columnas 4 y 5:** Alkire y Robles (2015).
- Columnas 13 y 14:** Banco Mundial (2015a).

Índice de Pobreza Multidimensional: cambios en el tiempo

País	Año y encuesta ^a	Índice de Pobreza Multi-dimensional ^b	Población en situación de pobreza multidimensional ^c			Población en situación cercana a la pobreza multidimensional ^c	Población en situación de pobreza multidimensional extrema ^c	Contribución de las carencias a la pobreza general		
		Especificaciones de la ODH ^b	Recuento		Intensidad de la carencia			Educación	Salud	Nivel de vida
			Valor	(%)	(miles)					
Bangladesh	2011 D	0,237	49,5	75.610	47,8	18,8	21,0	28,4	26,6	44,9
Bangladesh	2007 D	0,294	59,5	87.185	49,3	18,7	27,2	26,0	26,5	47,5
Belice	2011 M	0,030	7,4	23	41,2	6,4	1,5	36,2	34,8	29,0
Belice	2006 M	0,028	6,9	19	40,8	6,5	1,2	13,8	52,6	33,6
Benin	2011/2012 D	0,343	64,2	6.455	53,3	16,9	37,7	33,1	24,8	42,1
Benin	2006 D	0,401	69,8	5.897	57,4	18,8	45,7	35,0	24,9	40,1
Bosnia y Herzegovina	2011/2012 M	0,006 ^d	1,7 ^d	65 ^d	37,3 ^d	3,2 ^d	0,0 ^d	7,8 ^d	79,5 ^d	12,7 ^d
Bosnia y Herzegovina	2006 M	0,013 ^d	3,5 ^d	134 ^d	38,1 ^d	5,3 ^d	0,1 ^d	7,9 ^d	76,3 ^d	15,8 ^d
Brasil	2013 N ^e	0,011 ^{fg}	2,9 ^{fg}	5.738 ^{fg}	40,2 ^{fg}	7,2 ^{fg}	0,4 ^{fg}	27,6 ^{fg}	40,7 ^{fg}	31,7 ^{fg}
Brasil	2012 N ^e	0,012 ^{fg}	3,1 ^{fg}	6.083 ^{fg}	40,8 ^{fg}	7,4 ^{fg}	0,5 ^{fg}	27,7 ^{fg}	38,4 ^{fg}	33,9 ^{fg}
Brasil	2006 N ^e	0,017 ^h	4,0 ^h	7.578 ^h	41,4 ^h	11,2 ^h	0,7 ^h	41,4 ^h	20,4 ^h	38,2 ^h
Burkina Faso	2010 D	0,508	82,8	12.875	61,3	7,6	63,8	39,0	22,5	38,5
Burkina Faso	2006 M	0,538	85,2	11.775	63,2	6,9	67,1	38,0	22,3	39,6
Burundi	2010 D	0,442	81,8	7.553	54,0	12,0	48,2	25,0	26,3	48,8
Burundi	2005 M	0,485 ^f	87,9 ^f	6.833 ^f	55,2 ^f	8,5 ^f	53,5 ^f	37,8 ^f	11,1 ^f	51,1 ^f
Camboya	2010 D	0,211	46,8	6.721	45,1	20,4	16,4	25,9	27,7	46,4
Camboya	2005 D	0,282	58,0	7.746	48,7	17,5	26,4	29,0	26,3	44,7
Camerún	2011 D	0,260	48,2	10.187	54,1	17,8	27,1	24,5	31,3	44,2
Camerún	2006 M	0,304 ^d	51,8 ^d	9.644 ^d	58,7 ^d	14,0 ^d	35,9 ^d	24,8 ^d	31,7 ^d	43,5 ^d
China	2012 N ^e	0,023 ^g	5,2 ^g	71.939 ^g	43,3 ^g	22,7 ^g	1,0 ^g	30,0 ^g	36,6 ^g	33,4 ^g
China	2009 N ^e	0,026 ^{g,i}	6,0 ^{g,i}	80.784 ^{g,i}	43,4 ^{g,i}	19,0 ^{g,i}	1,3 ^{g,i}	21,0 ^{g,i}	44,4 ^{g,i}	34,6 ^{g,i}
Congo	2011/2012 D	0,192	43,0	1.866	44,7	26,2	12,2	10,6	32,8	56,6
Congo	2009 D	0,154 ^f	32,7 ^f	1.308 ^f	47,1 ^f	29,9 ^f	15,1 ^f	16,2 ^f	25,6 ^f	58,2 ^f
Côte d'Ivoire	2011/2012 D	0,307	59,3	11.772	51,7	17,9	32,4	36,5	25,8	37,7
Côte d'Ivoire	2005 D	0,269 ^{f,h}	50,0 ^{f,h}	8.693 ^{f,h}	53,9 ^{f,h}	22,7 ^{f,h}	26,7 ^{f,h}	42,8 ^{f,h}	20,8 ^{f,h}	36,5 ^{f,h}
Ecuador	2013/2014 N	0,015	3,7	588	39,6	8,4	0,5	23,6	42,4	34,0
Ecuador	2006 N	0,043	10,6	1.486	40,9	9,4	2,1	22,2	44,3	33,5
Egipto	2014 D	0,016 ^h	4,2 ^h	3.491 ^h	37,4 ^h	5,6 ^h	0,4 ^h	45,6 ^h	46,7 ^h	7,8 ^h
Egipto	2008 D	0,036 ^h	8,9 ^h	6.740 ^h	40,3 ^h	8,6 ^h	1,5 ^h	41,8 ^h	45,6 ^h	12,6 ^h
Estado de Palestina	2010 M	0,007	1,9	75	37,4	6,2	0,1	13,9	68,8	17,3
Estado de Palestina	2006/2007 N	0,007	2,0	74	36,9	7,4	0,1	16,6	72,3	11,1
ex República Yugoslava de Macedonia	2011 M	0,007 ^d	1,7 ^d	36 ^d	38,4 ^d	2,4 ^d	0,1 ^d	18,5 ^d	57,2 ^d	24,3 ^d
ex República Yugoslava de Macedonia	2005 M	0,013	3,0	64	42,2	7,1	0,7	50,7	22,3	27,0
Filipinas	2013 D	0,033 ^{f,k}	6,3 ^{f,k}	6.221 ^{f,k}	51,9 ^{f,k}	8,4 ^{f,k}	4,2 ^{f,k}	35,3 ^{f,k}	30,2 ^{f,k}	34,5 ^{f,k}
Filipinas	2008 D	0,038 ^{f,k}	7,3 ^{f,k}	6.559 ^{f,k}	51,9 ^{f,k}	12,2 ^{f,k}	5,0 ^{f,k}	37,1 ^{f,k}	25,7 ^{f,k}	37,2 ^{f,k}
Gambia	2013 D	0,289	57,2	1.058	50,5	21,3	31,7	32,9	30,9	36,2
Gambia	2005/2006 M	0,329	60,8	901	54,1	15,7	35,9	34,0	30,5	35,5
Ghana	2011 M	0,144	30,5	7.559	47,3	18,7	12,1	27,7	27,1	45,2
Ghana	2008 D	0,186	39,2	9.057	47,4	20,3	15,4	26,5	28,5	45,0
Guinea	2012 D/M	0,425	73,8	8.456	57,6	12,7	49,8	36,6	22,8	40,6
Guinea	2005 D	0,548	86,5	8.283	63,4	7,7	68,6	34,4	22,3	43,3
Guyana	2009 D	0,031	7,8	61	40,0	18,8	1,2	16,8	51,2	32,0
Guyana	2007 M	0,032	7,9	61	40,1	10,7	1,5	16,9	44,8	38,3
Haití	2012 D	0,242	50,2	5.104	48,1	22,2	20,1	24,8	23,4	51,8
Haití	2005/2006 D	0,315	59,3	5.566	53,2	18,1	32,8	28,8	22,8	48,5
Honduras	2011/2012 D	0,098 ⁱ	20,7 ⁱ	1.642 ⁱ	47,4 ⁱ	28,6 ⁱ	7,2 ⁱ	36,6 ⁱ	23,1 ⁱ	40,3 ⁱ
Honduras	2005/2006 D	0,156 ^j	31,5 ^j	2.214 ^j	49,6 ^j	26,6 ^j	13,3 ^j	38,4 ^j	22,6 ^j	39,0 ^j
Indonesia	2012 D	0,024 ^f	5,9 ^f	14.574 ^f	41,3 ^f	8,1 ^f	1,1 ^f	24,7 ^f	35,1 ^f	40,2 ^f
Indonesia	2007 D	0,043 ^f	10,1 ^f	23.432 ^f	42,4 ^f	15,4 ^f	2,3 ^f	30,4 ^f	21,0 ^f	48,7 ^f
Iraq	2011 M	0,052	13,3	4.236	39,4	7,4	2,5	50,1	38,6	11,3
Iraq	2006 M	0,077	18,5	5.182	41,8	15,0	4,3	45,7	33,9	20,4
Jordania	2012 D	0,004	1,2	85	35,3	1,0	0,1	31,5	65,0	3,5
Jordania	2009 D	0,004	1,0	64	36,8	4,1	0,1	33,7	56,3	10,0
Kazajstán	2010/2011 M	0,004	1,1	173	36,4	2,3	0,0	4,3	83,9	11,8
Kazajstán	2006 M	0,007	1,8	277	38,5	4,7	0,2	5,5	73,4	21,2
Kirguistán	2012 D	0,006	1,8	96	36,9	10,7	0,1	6,6	70,5	22,9
Kirguistán	2005/2006 M	0,013	3,4	173	37,9	10,1	0,3	5,0	63,9	31,2
Liberia	2013 D	0,356	70,1	3.010	50,8	21,5	35,4	23,0	25,6	51,4
Liberia	2007 D	0,459	81,9	2.883	56,1	12,9	52,8	30,4	21,8	47,8
Malí	2012/2013 D	0,456	78,4	11.998	58,2	10,8	55,9	37,9	22,4	39,7
Malí	2006 D	0,533	85,6	10.545	62,4	7,8	66,8	37,4	22,6	40,1
Mauritania	2011 M	0,291	55,6	2.060	52,4	16,8	29,9	34,5	20,3	45,3
Mauritania	2007 M	0,362	66,0	2.197	54,9	12,8	42,3	33,5	18,2	48,3

País	Año y encuesta ^a	Índice de Pobreza Multi-dimensional ^b	Población en situación de pobreza multidimensional ^c		Población en situación de pobreza multidimensional ^e	Población en situación de pobreza multidimensional extrema ^e	Contribución de las carencias a la pobreza general			
		Especificaciones de la ODH ^b	Recuento				Intensidad de la carencia	Constitución de las carencias		
			(%)	(miles)				(%)	(%)	Educación
México	2012 N	0,024	6,0	7.272	39,9	10,1	1,1	31,4	25,6	43,0
México	2006 N	0,028	6,9	7.779	40,9	10,7	1,6	32,0	29,0	39,0
Mongolia	2010 M	0,047	11,1	302	42,5	19,3	2,3	18,1	27,7	54,2
Mongolia	2005 M	0,077	18,3	462	42,0	19,0	4,2	13,5	35,7	50,8
Montenegro	2013 M	0,002	0,5	3	38,9	2,0	0,0	22,0	59,9	18,1
Montenegro	2005/2006 M	0,012 ^d	3,0 ^d	19 ^d	40,1 ^d	1,3 ^d	0,5 ^d	21,0 ^d	63,8 ^d	15,3 ^d
Mozambique	2011 D	0,390	70,2	17.246	55,6	14,8	44,1	30,4	22,3	47,3
Mozambique	2009 D	0,395 ^f	70,0 ^f	16.343 ^f	56,5 ^f	14,7 ^f	43,2 ^f	31,3 ^f	20,3 ^f	48,4 ^f
Namibia	2013 D	0,205	44,9	1.034	45,5	19,3	13,4	11,0	39,2	49,8
Namibia	2006/2007 D	0,200	42,1	876	47,5	22,6	15,7	14,8	33,4	51,8
Nepal	2011 D	0,197	41,4	11.255	47,4	18,1	18,6	27,3	28,2	44,5
Nepal	2006 D	0,314	62,1	15.910	50,6	15,5	31,6	26,0	28,0	46,0
Nicaragua	2011/2012 D	0,088	19,4	1.146	45,6	14,8	6,9	37,8	12,6	49,6
Nicaragua	2006/2007 D	0,137	27,9	1.561	49,2	15,3	12,9	38,1	12,3	49,7
Níger	2012 D	0,584	89,8	15.408	65,0	5,9	73,5	35,9	24,0	40,0
Níger	2006 D	0,677	93,4	12.774	72,5	3,4	86,1	35,2	24,5	40,3
Nigeria	2013 D	0,279	50,9	88.425	54,8	18,4	30,0	29,8	29,8	40,4
Nigeria	2011 M	0,239	43,3	71.014	55,2	17,0	25,7	26,9	32,6	40,4
Nigeria	2008 D	0,294	53,8	81.357	54,7	18,2	31,4	27,2	30,8	42,0
Pakistán	2012/2013 D	0,237	45,6	83.045	52,0	14,9	26,5	36,2	32,3	31,6
Pakistán	2006/2007 D	0,218 ^f	43,5 ^f	71.378 ^f	50,0 ^f	13,2 ^f	21,7 ^f	43,0 ^f	19,7 ^f	37,3 ^f
Perú	2012 D	0,043	10,4	3.132	41,4	12,3	2,1	19,4	29,8	50,8
Perú	2011 D	0,051	12,2	3.607	42,2	12,3	2,8	20,2	29,0	50,8
Perú	2010 D	0,056	13,2	3.859	42,1	14,3	3,1	18,3	30,3	51,4
Perú	2008 D	0,069	16,1	4.605	42,7	15,1	3,9	17,9	29,1	53,0
República Árabe Siria	2009 N	0,028	7,2	1.519	39,1	7,4	1,3	54,7	34,0	11,3
República Árabe Siria	2006 M	0,024	6,4	1.197	38,0	7,7	0,9	44,4	43,1	12,5
República Centroafricana	2010 M	0,424	76,3	3.320	55,6	15,7	48,5	23,8	26,2	50,0
República Centroafricana	2006 M	0,464	80,5	3.245	57,7	12,1	54,5	30,2	24,3	45,6
República de Moldova	2012 M	0,004	1,1	38	38,4	2,2	0,1	11,0	66,9	22,1
República de Moldova	2005 D	0,005	1,3	49	38,8	5,2	0,2	17,7	46,6	35,6
República Democrática del Congo	2013/2014 D	0,369	72,5	50.312	50,8	18,5	36,7	15,6	31,0	53,4
República Democrática del Congo	2010 M	0,399	74,4	46.278	53,7	15,5	46,2	18,5	25,5	55,9
República Democrática Popular Lao	2011/2012 M	0,186	36,8	2.447	50,5	18,5	18,8	37,7	25,4	36,9
República Democrática Popular Lao	2006 M	0,320 ^d	55,0 ^d	3.242 ^d	58,3 ^d	11,1 ^d	35,2 ^d	32,3 ^d	32,6 ^d	35,2 ^d
República Dominicana	2013 D	0,025	6,0	620	41,6	20,6	1,0	28,4	39,6	32,0
República Dominicana	2007 D	0,026	6,2	599	41,9	10,8	1,4	36,2	30,4	33,3
Rwanda	2010 D	0,352	70,8	7.669	49,7	17,9	34,6	23,8	27,2	49,0
Rwanda	2005 D	0,481	86,5	8.155	55,6	9,7	60,4	23,3	22,3	54,4
Senegal	2014 D	0,278	51,9	7.556	53,5	18,1	30,8	43,6	23,1	33,4
Senegal	2012/2013 D	0,296	54,8	7.744	54,0	17,8	32,6	41,8	23,6	34,5
Senegal	2010/2011 D	0,390	69,4	9.247	56,2	14,4	45,1	36,7	33,1	30,2
Senegal	2005 D	0,436	71,1	8.018	61,3	11,7	51,6	38,4	26,1	35,5
Serbia	2014 M	0,002	0,4	41	40,6	2,7	0,1	30,7	40,7	28,7
Serbia	2010 M	0,001	0,3	25	39,9	3,1	0,0	24,7	48,6	26,7
Serbia	2005/2006 M	0,011 ^d	3,0 ^d	296 ^d	38,3 ^d	3,8 ^d	0,3 ^d	18,1 ^d	60,1 ^d	21,8 ^d
Sierra Leona	2013 D	0,411	77,5	4.724	53,0	14,6	43,9	25,7	28,5	45,9
Sierra Leona	2010 M	0,405	72,7	4.180	55,8	16,7	46,4	24,2	28,3	47,4
Sierra Leona	2008 D	0,451	79,7	4.409	56,6	12,5	51,7	32,0	22,7	45,3
Sudáfrica	2012 N	0,041	10,3	5.400	39,6	17,1	1,3	8,4	61,4	30,2
Sudáfrica	2008 N	0,039 ^g	9,4 ^g	4.701 ^g	41,5 ^g	21,4 ^g	1,4 ^g	13,4 ^g	45,6 ^g	41,1 ^g
Suriname	2010 M	0,033 ^d	7,6 ^d	40 ^d	43,1 ^d	4,7 ^d	2,0 ^d	31,0 ^d	37,2 ^d	31,8 ^d
Suriname	2006 M	0,044	9,2	46	47,4	6,3	3,6	36,7	21,1	42,2
Tayikistán	2012 D	0,031	7,9	629	39,0	23,4	1,2	13,4	52,6	34,0
Tayikistán	2005 M	0,059	14,7	1.002	39,8	18,6	2,3	11,0	57,3	31,7
Togo	2013/2014 D	0,242	48,5	3.394	49,9	19,9	23,2	26,4	28,8	44,9
Togo	2010 M	0,260	50,9	3.207	51,2	20,3	26,4	28,9	25,0	46,1
Togo	2006 M	0,277	53,1	3.021	52,2	20,3	28,8	31,4	23,2	45,4
Ucrania	2012 M	0,001 ^f	0,4 ^f	162 ^f	34,5 ^f	0,0 ^f	0,0 ^f	19,0 ^f	77,5 ^f	3,5 ^f
Ucrania	2007 D	0,002 ^f	0,6 ^f	264 ^f	34,3 ^f	0,2 ^f	0,0 ^f	1,0 ^f	95,1 ^f	3,8 ^f
Uganda	2011 D	0,359	70,3	24.712	51,1	20,6	33,3	18,0	30,2	51,9
Uganda	2006 D	0,399	74,5	22.131	53,6	18,2	41,5	17,1	30,4	52,5
Yemen	2013 D	0,200	40,0	9.754	50,1	22,4	19,4	29,5	32,2	38,2

TABLA
7

TABLA 7 ÍNDICE DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL: CAMBIOS EN EL TIEMPO

País	Año y encuesta ^a	Índice de Pobreza Multidimensional ^b	Población en situación de pobreza multidimensional ^c		Población en situación cercana a la pobreza multidimensional ^c	Población en situación de pobreza multidimensional extrema ^c	Contribución de las carencias a la pobreza general			
		Especificaciones de la ODH ^d	Recuento	Intensidad de la carencia	(%)	(%)	(%)	(%)		
	2005-2014	Valor	(%)	(miles)	(%)	(%)	(%)	Educación	Salud	Nivel de vida
Yemen	2006 M	0,191 ^f	37,5 ^f	7.741 ^f	50,9 ^f	16,7 ^f	18,4 ^f	33,4 ^f	21,3 ^f	45,3 ^f
Zambia	2013/2014 D	0,264	54,4	8.173	48,6	23,1	22,5	17,9	29,8	52,3
Zambia	2007 D	0,318	62,8	7.600	50,7	18,7	31,3	16,3	29,4	54,3
Zimbabwe	2014 M	0,128	28,9	4.222	44,1	29,3	7,8	10,8	34,5	54,8
Zimbabwe	2010/2011 D	0,181	41,0	5.482	44,1	24,9	12,2	7,8	37,9	54,3
Zimbabwe	2006 D	0,193	42,4	5.399	45,4	22,8	15,7	11,5	29,6	58,9

NOTAS

- a** La *D* indica que los datos proceden de Encuestas Demográficas y de Salud, la *M* indica que los datos proceden de Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados, y la *N* indica que los datos proceden de encuestas nacionales (véase <http://hdr.undp.org> para consultar la lista de las encuestas nacionales).
- b** Dado que no se disponía de la totalidad de los indicadores para todos los países, las comparaciones entre países deben realizarse con cautela. Cuando falta un indicador, las ponderaciones de los indicadores disponibles se ajustan para totalizar el 100%. Véase la *Nota técnica 5* en <http://hdr.undp.org> para obtener información más detallada.
- c** Las especificaciones de la ODH se refieren a definiciones de carencias ligeramente modificadas en algunos indicadores con respecto a las especificaciones de 2010. Véase

la *Nota técnica 5* para obtener información más detallada.

- d** Falta el indicador sobre la mortalidad infantil.
- e** Los cálculos basados en encuestas de hogares nacionales que se refieren a distintos años no son necesariamente comparables. Conviene actuar con cautela al comparar los cálculos a lo largo del tiempo.
- f** Faltan los indicadores sobre nutrición.
- g** Falta el indicador sobre el tipo de suelo.
- h** Falta el indicador sobre el combustible de cocina.
- i** Se refiere únicamente a una parte del país (nueve provincias).
- j** Falta el indicador sobre la electricidad.
- k** Falta el indicador sobre la asistencia a la escuela.

DEFINICIONES

Índice de Pobreza Multidimensional: porcentaje de la población que se encuentra en situación

de pobreza multidimensional, ajustado según la intensidad de las carencias. Véase la *Nota técnica 5* para obtener información más detallada sobre cómo se calcula el Índice de Pobreza Multidimensional.

Recuento de la pobreza multidimensional:

población con una puntuación de carencia ponderada de al menos el 33%.

Intensidad de la carencia en la pobreza

multidimensional: porcentaje medio de las carencias que sufre la población en situación de pobreza multidimensional.

Población en situación cercana a la pobreza

multidimensional: porcentaje de la población que se encuentra en riesgo de sufrir múltiples carencias, es decir, aquella con una puntuación de carencia del 20% al 33%.

Población en situación de pobreza

multidimensional extrema: porcentaje de la población que se encuentra en situación de pobreza

multidimensional extrema, es decir, aquella con una puntuación de carencia del 50% o superior.

Contribución de las carencias a la pobreza

general: porcentaje del Índice de Pobreza Multidimensional atribuido a las carencias en cada dimensión.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columna 1: se refiere al año y la encuesta cuyos datos se utilizaron para calcular los valores de las columnas 2 a 10.

Columnas 2 a 10: cálculos de la ODH basados en datos sobre las carencias de los hogares en educación, salud y nivel de vida procedentes de diversas encuestas de hogares que figuran en la columna 1, utilizando la metodología revisada descrita en la *Nota técnica 5*.

Indicadores de desarrollo humano

Tendencias poblacionales

Clasificación según el IDH	Población								Tasa de dependencia			Tasa global de fecundidad		Proporción entre niños y niñas al nacer ^b
	Total		Crecimiento anual medio		Urbana ^a	Menor de 5 años	Entre 15 y 64 años	A partir de 65 años	Mediana de la edad	(por cada 100 personas de entre 15 y 64 años)		(nacimientos por mujer)		
	(millones)		(%)		(%)		(millones)		(años)	Edad temprana (0 a 14 años)	Edad avanzada (a partir de 65 años)			
	2014 ^c	2030 ^c	2000/2005	2010/2015 ^e	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2015 ^e	2015 ^e	2015 ^e	2000/2005	2010/2015 ^e	2010/2015 ^e
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO														
1 Noruega ^d	5,1	5,8	0,6	1,0	80,2	0,3	3,3	0,8	39,2	28,6	25,2	1,8	1,9	1,06
2 Australia ^e	23,6	28,3	1,3	1,3	89,6	1,6	15,6	3,5	37,4	29,1	22,7	1,8	1,9	1,06
3 Suiza	8,2	9,5	0,7	1,0	73,9	0,4	5,5	1,5	42,3	21,9	27,1	1,4	1,5	1,05
4 Dinamarca	5,6	6,0	0,3	0,4	87,3	0,3	3,6	1,0	41,5	27,0	29,1	1,8	1,9	1,06
5 Países Bajos	16,8	17,3	0,6	0,3	84,3	0,9	11,0	3,0	42,4	25,8	27,8	1,7	1,8	1,06
6 Alemania	82,7	79,6	0,1	-0,1	74,3	3,5	54,3	17,6	46,3	19,7	32,7	1,4	1,4	1,06
6 Irlanda	4,7	5,3	1,8	1,1	63,1	0,4	3,1	0,6	35,9	32,9	19,2	2,0	2,0	1,07
8 Estados Unidos de América	322,6	362,6	0,9	0,8	83,1	21,0	213,6	46,2	37,7	29,4	22,2	2,0	2,0	1,05
9 Canadá	35,5	40,6	1,0	1,0	81,0	2,0	24,1	5,5	40,5	24,4	23,7	1,5	1,7	1,06
9 Nueva Zelanda	4,6	5,2	1,4	1,0	86,4	0,3	3,0	0,7	37,3	30,8	22,5	1,9	2,1	1,06
11 Singapur	5,5	6,6	2,7	2,0	100,0	0,3	4,1	0,6	38,7	20,8	15,2	1,3	1,3	1,07
12 Hong Kong, China (RAE)	7,3	7,9	0,2	0,7	100,0	0,3	5,4	1,1	43,2	16,0	20,5	1,0	1,1	1,07
13 Liechtenstein	0,0	0,0	1,0	0,7
14 Suecia	9,6	10,7	0,4	0,7	85,7	0,6	6,1	1,9	41,2	27,6	31,8	1,7	1,9	1,06
14 Reino Unido	63,5	68,6	0,5	0,6	80,0	3,9	41,0	11,3	40,5	27,4	28,1	1,7	1,9	1,05
16 Islandia	0,3	0,4	1,1	1,1	94,1	0,0	0,2	0,0	35,9	31,2	20,3	2,0	2,1	1,05
17 República de Corea	49,5	52,2	0,5	0,5	84,0	2,4	36,1	6,2	40,5	19,5	17,9	1,2	1,3	1,07
18 Israel	7,8	9,6	1,9	1,3	92,1	0,8	4,8	0,8	30,1	45,8	17,8	2,9	2,9	1,05
19 Luxemburgo	0,5	0,6	1,0	1,3	86,1	0,0	0,4	0,1	39,1	25,4	21,2	1,7	1,7	1,05
20 Japón	127,0	120,6	0,2	-0,1	93,0	5,4	77,8	32,8	46,5	21,2	43,6	1,3	1,4	1,06
21 Bélgica	11,1	11,7	0,5	0,4	97,6	0,7	7,2	2,0	41,9	26,7	29,0	1,7	1,9	1,05
22 Francia	64,6	69,3	0,7	0,5	87,4	4,0	41,1	11,8	41,0	28,6	29,6	1,9	2,0	1,05
23 Austria	8,5	9,0	0,5	0,4	68,3	0,4	5,7	1,6	43,3	21,6	27,9	1,4	1,5	1,06
24 Finlandia ^f	5,4	5,6	0,3	0,3	84,1	0,3	3,5	1,1	42,6	26,1	32,3	1,8	1,9	1,04
25 Eslovenia	2,1	2,1	0,1	0,2	49,8	0,1	1,4	0,4	43,0	21,4	26,4	1,2	1,5	1,05
26 España ^g	47,1	48,2	1,5	0,4	77,9	2,5	31,3	8,5	42,2	23,4	27,6	1,3	1,5	1,06
27 Italia	61,1	61,2	0,6	0,2	68,9	2,9	39,4	13,1	45,0	21,8	33,8	1,3	1,5	1,06
28 República Checa	10,7	11,1	0,0	0,4	73,4	0,6	7,3	1,8	40,9	23,0	26,3	1,2	1,6	1,06
29 Grecia	11,1	11,0	0,1	0,0	62,2	0,6	7,3	2,2	43,5	22,6	31,1	1,3	1,5	1,07
30 Estonia	1,3	1,2	-0,6	-0,3	69,7	0,1	0,8	0,2	41,3	24,7	28,2	1,4	1,6	1,06
31 Brunei Darussalam	0,4	0,5	2,1	1,4	77,1	0,0	0,3	0,0	31,1	34,6	6,9	2,3	2,0	1,06
32 Chipre ^h	1,2	1,3	1,8	1,1	71,1	0,1	0,8	0,1	35,9	23,5	18,1	1,6	1,5	1,07
32 Qatar	2,3	2,8	6,5	5,9	99,2	0,1	1,9	0,0	31,7	15,9	1,1	3,0	2,1	1,05
34 Andorra	0,1	0,1	4,3	0,8
35 Eslovaquia	5,5	5,4	0,0	0,1	54,6	0,3	3,9	0,7	38,9	21,4	19,1	1,2	1,4	1,05
36 Polonia	38,2	37,4	-0,1	0,0	60,7	2,0	26,8	5,7	39,4	21,7	22,0	1,3	1,4	1,06
37 Lituania	3,0	2,8	-1,2	-0,5	67,4	0,2	2,1	0,5	39,7	22,4	22,8	1,3	1,5	1,05
37 Malta	0,4	0,4	0,4	0,3	95,3	0,0	0,3	0,1	41,4	20,8	26,0	1,4	1,4	1,06
39 Arabia Saudita	29,4	35,6	4,1	1,8	82,9	2,9	20,1	0,9	28,4	41,2	4,4	3,5	2,7	1,03
40 Argentina	41,8	46,9	0,9	0,9	93,0	3,4	27,1	4,6	31,6	36,7	17,3	2,4	2,2	1,04
41 Emiratos Árabes Unidos	9,4	12,3	6,3	2,5	85,2	0,7	7,9	0,0	31,4	19,4	0,6	2,4	1,8	1,05
42 Chile	17,8	19,8	1,1	0,9	89,8	1,2	12,3	1,8	33,7	29,9	15,3	2,0	1,8	1,04
43 Portugal	10,6	10,4	0,4	0,0	62,7	0,5	7,0	2,0	43,0	21,8	29,3	1,5	1,3	1,06
44 Hungría	9,9	9,5	-0,3	-0,2	70,9	0,5	6,7	1,7	41,0	21,9	26,1	1,3	1,4	1,06
45 Bahrein	1,3	1,6	5,5	1,7	88,9	0,1	1,0	0,0	30,2	28,3	3,0	2,7	2,1	1,04
46 Letonia	2,0	1,9	-1,3	-0,6	67,7	0,1	1,4	0,4	41,7	23,5	28,2	1,3	1,6	1,05
47 Croacia	4,3	4,0	-0,4	-0,4	58,7	0,2	2,8	0,8	43,1	22,0	28,6	1,4	1,5	1,06
48 Kuwait	3,5	4,8	3,7	3,6	98,3	0,3	2,5	0,1	29,7	33,6	3,3	2,6	2,6	1,04
49 Montenegro	0,6	0,6	0,2	0,0	63,9	0,0	0,4	0,1	37,6	26,9	20,2	1,8	1,7	1,07
DESARROLLO HUMANO ALTO														
50 Belarús	9,3	8,5	-0,6	-0,5	76,3	0,5	6,6	1,3	39,5	22,4	19,7	1,2	1,5	1,06
50 Federación de Rusia	142,5	133,6	-0,4	-0,2	74,3	8,4	100,8	18,6	38,5	23,4	18,8	1,3	1,5	1,06
52 Omán	3,9	4,9	2,8	7,9	74,2	0,4	2,9	0,1	27,1	29,2	4,0	3,2	2,9	1,05
52 Rumania	21,6	20,2	-0,2	-0,3	52,9	1,1	15,1	3,3	40,0	21,8	22,3	1,3	1,4	1,06
52 Uruguay	3,4	3,6	0,0	0,3	92,8	0,2	2,2	0,5	34,8	33,4	22,3	2,2	2,1	1,05
55 Bahamas	0,4	0,4	2,0	1,4	84,8	0,0	0,3	0,0	32,5	29,4	11,7	1,9	1,9	1,06
56 Kazajstán	16,6	18,6	0,7	1,0	53,3	1,6	11,2	1,1	29,7	39,4	10,1	2,0	2,4	1,07
57 Barbados	0,3	0,3	0,5	0,5	46,0	0,0	0,2	0,0	37,4	26,7	16,2	1,8	1,9	1,04
58 Antigua y Barbuda	0,1	0,1	1,2	1,0	29,8	0,0	0,1	0,0	30,9	35,2	10,4	2,3	2,1	1,03

Clasificación según el IDH	Población									Tasa de dependencia			Proporción entre niños y niñas al nacer ^a		
	Total		Crecimiento anual medio		Urbana ^a	Menor de 5 años	Entre 15 y 64 años	A partir de 65 años	Mediana de la edad	(por cada 100 personas de entre 15 y 64 años)			Tasa global de fecundidad		(nacimientos de niños por cada nacimiento de niña)
	(millones)		(%)		(%)	(millones)			(años)	Edad temprana (0 a 14 años)	Edad avanzada (a partir de 65 años)	(nacimientos por mujer)			
	2014 ^e	2030 ^e	2000/2005	2010/2015 ^f	2014 ^e	2014 ^e	2014 ^e	2014 ^e	2015 ^f	2015 ^f	2015 ^f	2000/2005	2010/2015 ^f	2010/2015 ^f	
59 Bulgaria	7,2	6,2	-0,8	-0,8	74,8	0,3	4,8	1,4	43,4	21,2	30,1	1,2	1,5	1,06	
60 Palau	0,0	0,0	0,8	0,8	
60 Panamá	3,9	4,9	1,9	1,6	77,0	0,4	2,5	0,3	28,5	42,5	11,7	2,8	2,5	1,05	
62 Malasia ⁱ	30,2	36,8	2,0	1,6	74,8	2,6	20,8	1,7	28,2	36,6	8,3	2,5	2,0	1,06	
63 Mauricio ^j	1,2	1,3	0,5	0,4	41,8	0,1	0,9	0,1	35,5	26,4	13,3	1,9	1,5	1,04	
64 Seychelles	0,1	0,1	1,8	0,6	54,8	0,0	0,1	0,0	33,2	31,7	11,2	2,2	2,2	1,06	
64 Trinidad y Tabago	1,3	1,3	0,5	0,3	14,5	0,1	0,9	0,1	34,2	29,9	13,8	1,8	1,8	1,04	
66 Serbia ^k	9,5	8,6	-0,6	-0,5	57,4	0,5	6,6	1,4	39,3	22,9	21,7	1,6	1,4	1,05	
67 Cuba	11,3	10,8	0,3	-0,1	75,1	0,5	7,9	1,5	41,3	22,1	19,9	1,6	1,5	1,06	
67 Líbano	5,0	5,2	4,2	3,0	87,6	0,3	3,5	0,4	30,7	27,1	12,3	2,0	1,5	1,05	
69 Costa Rica	4,9	5,8	1,9	1,4	66,0	0,4	3,4	0,4	30,6	32,5	10,8	2,3	1,8	1,05	
69 Irán (República Islámica del)	78,5	91,3	1,2	1,3	69,5	7,1	55,5	4,2	29,5	34,2	7,8	2,0	1,9	1,05	
71 Venezuela (República Bolivariana de)	30,9	37,2	1,8	1,5	94,1	3,0	20,2	2,0	27,7	42,6	10,1	2,7	2,4	1,05	
72 Turquía	75,8	86,8	1,4	1,2	74,3	6,3	50,9	5,7	30,1	37,0	11,4	2,3	2,1	1,05	
73 Sri Lanka	21,4	23,3	1,1	0,8	15,3	1,9	14,2	1,9	32,0	38,1	13,7	2,3	2,4	1,04	
74 México	123,8	143,7	1,3	1,2	79,0	11,2	81,1	8,1	27,7	41,7	10,3	2,5	2,2	1,05	
75 Brasil	202,0	222,7	1,3	0,8	85,4	14,7	138,6	15,7	31,2	33,6	11,6	2,3	1,8	1,05	
76 Georgia ^l	4,3	4,0	-1,2	-0,4	53,2	0,3	2,9	0,6	38,1	27,6	22,0	1,6	1,8	1,11	
77 Saint Kitts y Nevis	0,1	0,1	1,5	1,1	
78 Azerbaiyán ^m	9,5	10,5	1,1	1,1	54,4	0,8	6,9	0,5	30,4	30,8	7,8	2,0	1,9	1,15	
79 Granada	0,1	0,1	0,3	0,4	40,2	0,0	0,1	0,0	27,2	40,0	10,7	2,4	2,2	1,05	
80 Jordania	7,5	9,4	1,9	3,5	83,4	1,0	4,7	0,3	24,0	53,0	5,8	3,9	3,3	1,05	
81 ex República Yugoslava de Macedonia	2,1	2,1	0,4	0,1	59,7	0,1	1,5	0,3	37,8	23,2	18,3	1,6	1,4	1,05	
81 Ucrania	44,9	39,8	-0,8	-0,6	69,5	2,5	31,6	6,7	39,9	21,4	21,2	1,2	1,5	1,06	
83 Argelia	39,9	48,6	1,4	1,8	75,5	4,6	26,9	1,8	27,5	42,4	7,0	2,4	2,8	1,05	
84 Perú	30,8	36,5	1,3	1,3	78,3	2,9	20,0	2,0	27,1	42,9	10,3	2,8	2,4	1,05	
85 Albania	3,2	3,3	-0,7	0,3	56,6	0,2	2,2	0,3	33,5	28,1	16,3	2,2	1,8	1,08	
85 Armenia	3,0	3,0	-0,4	0,2	64,2	0,2	2,1	0,3	33,4	29,2	15,0	1,7	1,7	1,14	
85 Bosnia y Herzegovina	3,8	3,7	0,2	-0,1	49,9	0,2	2,6	0,6	40,1	21,2	22,9	1,2	1,3	1,07	
88 Ecuador	16,0	19,6	1,9	1,6	69,1	1,6	10,2	1,1	26,7	45,8	10,7	3,0	2,6	1,05	
89 Santa Lucía	0,2	0,2	1,1	0,8	15,5	0,0	0,1	0,0	31,2	34,1	13,2	2,1	1,9	1,03	
90 China	1.393,8	1.453,3	0,6	0,6	54,4	91,0	1.014,3	127,2	36,0	25,1	13,1	1,6	1,7	1,16	
90 Fiji	0,9	0,9	0,3	0,7	53,4	0,1	0,6	0,0	27,5	43,9	8,9	3,0	2,6	1,06	
90 Mongolia	2,9	3,4	1,0	1,5	71,2	0,3	2,0	0,1	27,5	40,4	5,6	2,1	2,4	1,03	
93 Tailandia	67,2	67,6	1,0	0,3	35,2	3,6	48,5	6,8	38,0	24,2	14,5	1,6	1,4	1,06	
94 Dominica	0,1	0,1	0,2	0,4	
94 Libia	6,3	7,5	1,6	0,9	78,2	0,6	4,1	0,3	27,2	44,7	7,6	2,9	2,4	1,06	
96 Túnez	11,1	12,6	1,0	1,1	67,0	0,9	7,7	0,8	31,2	33,4	10,8	2,0	2,0	1,05	
97 Colombia	48,9	57,2	1,6	1,3	76,1	4,5	32,4	3,1	28,3	40,7	10,0	2,6	2,3	1,05	
97 San Vicente y las Granadinas	0,1	0,1	0,2	0,0	50,5	0,0	0,1	0,0	29,8	36,0	10,7	2,2	2,0	1,03	
99 Jamaica	2,8	2,9	0,8	0,5	52,3	0,2	1,8	0,2	28,2	39,5	12,3	2,5	2,3	1,05	
100 Tonga	0,1	0,1	0,6	0,4	23,7	0,0	0,1	0,0	21,3	64,3	10,2	4,2	3,8	1,05	
101 Belice	0,3	0,5	2,6	2,4	44,2	0,0	0,2	0,0	23,7	52,1	6,5	3,4	2,7	1,03	
101 República Dominicana	10,5	12,2	1,5	1,2	71,4	1,1	6,7	0,7	26,4	46,4	10,3	2,8	2,5	1,05	
103 Suriname	0,5	0,6	1,4	0,9	70,9	0,0	0,4	0,0	29,1	39,6	10,2	2,6	2,3	1,08	
104 Maldivas	0,4	0,4	1,7	1,9	44,5	0,0	0,2	0,0	26,0	42,2	7,3	2,8	2,3	1,06	
105 Samoa	0,2	0,2	0,6	0,8	19,3	0,0	0,1	0,0	21,2	64,9	9,1	4,4	4,2	1,08	
DESARROLLO HUMANO MEDIO															
106 Botswana	2,0	2,3	1,3	0,9	63,6	0,2	1,3	0,1	22,8	52,3	6,0	3,2	2,6	1,03	
107 República de Moldova ⁿ	3,5	3,1	-1,7	-0,8	49,8	0,2	2,5	0,4	36,3	23,6	16,4	1,5	1,5	1,06	
108 Egipto	83,4	102,6	1,6	1,6	44,0	9,3	52,7	4,9	25,8	48,8	9,4	3,2	2,8	1,05	
109 Turkmenistán	5,3	6,2	1,1	1,3	49,7	0,5	3,6	0,2	26,4	41,7	6,1	2,8	2,3	1,05	
110 Gabón	1,7	2,4	2,4	2,4	87,1	0,2	1,0	0,1	20,9	67,6	8,9	4,5	4,1	1,03	
110 Indonesia	252,8	293,5	1,4	1,2	53,0	23,3	167,4	13,4	28,4	42,2	8,2	2,5	2,4	1,05	
112 Paraguay	6,9	8,7	2,0	1,7	63,5	0,8	4,3	0,4	24,4	50,8	9,1	3,5	2,9	1,05	
113 Estado de Palestina ^o	4,4	6,4	2,1	2,5	75,0	0,6	2,5	0,1	19,7	67,3	5,3	5,0	4,1	1,05	
114 Uzbekistán	29,3	34,1	1,0	1,4	36,3	3,0	19,8	1,3	26,0	41,5	6,4	2,6	2,3	1,05	
115 Filipinas	100,1	127,8	2,0	1,7	49,6	11,5	62,3	4,0	23,4	53,4	6,5	3,7	3,1	1,06	
116 El Salvador	6,4	6,9	0,4	0,7	66,2	0,6	4,1	0,5	24,7	45,2	11,5	2,6	2,2	1,05	
116 Sudáfrica	53,1	58,1	1,5	0,8	63,3	5,3	34,5	3,0	26,5	45,1	8,8	2,8	2,4	1,03	

TABLA 8

TABLA 8 TENDENCIAS POBLACIONALES

Clasificación según el IDH	Población								Tasa de dependencia			Tasa global de fecundidad		Proporción entre niños y niñas al nacer ^b
	Total		Crecimiento anual medio		Urbana ^a	Menor de 5 años	Entre 15 y 64 años	A partir de 65 años	Mediana de la edad	(por cada 100 personas de entre 15 y 64 años)		(nacimientos por mujer)		(nacimientos de niños por cada nacimiento de niña)
	(millones)		(%)		(%)	(millones)			(años)	Edad temprana (0 a 14 años)	Edad avanzada (a partir de 65 años)			
	2014 ^c	2030 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2010/2015 ^c
116 Viet Nam	92,5	101,8	1,0	1,0	33,0	7,1	65,5	6,2	30,7	31,7	9,6	1,9	1,8	1,10
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	10,8	13,7	1,9	1,6	68,1	1,3	6,6	0,5	22,8	56,1	8,3	4,0	3,3	1,05
120 Kirguistán	5,6	6,9	0,4	1,4	35,6	0,7	3,7	0,2	25,1	47,6	6,3	2,5	3,1	1,06
121 Iraq	34,8	51,0	2,8	2,9	66,4	5,0	19,9	1,1	20,0	68,1	5,5	4,8	4,1	1,07
122 Cabo Verde	0,5	0,6	1,6	0,8	64,9	0,0	0,3	0,0	25,2	42,4	7,9	3,3	2,3	1,03
123 Micronesia (Estados Federados de)	0,1	0,1	-0,2	0,2	22,9	0,0	0,1	0,0	21,5	55,3	7,1	4,1	3,3	1,07
124 Guyana	0,8	0,9	0,4	0,5	28,6	0,1	0,5	0,0	23,0	55,7	5,7	2,7	2,6	1,05
125 Nicaragua	6,2	7,4	1,3	1,4	58,5	0,7	3,9	0,3	23,8	50,4	7,6	3,0	2,5	1,05
126 Marruecos	33,5	39,2	1,0	1,4	58,1	3,6	22,5	1,7	27,5	41,7	7,6	2,5	2,8	1,06
126 Namibia	2,3	3,0	1,3	1,9	40,1	0,3	1,4	0,1	21,8	57,0	5,9	3,8	3,1	1,03
128 Guatemala	15,9	22,6	2,5	2,5	51,1	2,3	8,8	0,7	19,7	71,3	8,4	4,6	3,8	1,05
129 Tayikistán	8,4	11,4	1,9	2,4	26,7	1,2	5,1	0,3	22,0	59,4	5,2	3,7	3,9	1,05
130 India	1.267,4	1.476,4	1,6	1,2	32,4	122,0	835,2	67,9	26,9	42,9	8,3	3,0	2,5	1,11
131 Honduras	8,3	10,8	2,0	2,0	53,9	1,0	5,0	0,4	22,5	56,1	7,5	3,7	3,0	1,05
132 Bhután	0,8	0,9	2,8	1,6	37,9	0,1	0,5	0,0	26,7	39,9	7,3	3,1	2,3	1,04
133 Timor-Leste	1,2	1,6	3,1	1,7	29,5	0,2	0,6	0,0	16,9	86,5	6,6	7,0	5,9	1,05
134 República Árabe Siria	22,0	29,9	2,1	0,7	57,3	2,6	13,4	0,9	22,7	56,4	7,1	3,7	3,0	1,05
134 Vanuatu	0,3	0,4	2,5	2,2	25,8	0,0	0,2	0,0	22,1	60,3	6,7	4,1	3,4	1,07
136 Congo	4,6	6,8	2,5	2,6	64,9	0,8	2,5	0,2	18,7	78,5	6,3	5,1	5,0	1,03
137 Kiribati	0,1	0,1	1,8	1,5	44,3	0,0	0,1	0,0	24,1	47,8	6,7	3,6	3,0	1,07
138 Guinea Ecuatorial	0,8	1,1	3,1	2,8	40,0	0,1	0,5	0,0	20,9	65,6	4,8	5,6	4,9	1,03
139 Zambia	15,0	25,0	2,5	3,2	40,5	2,7	7,6	0,4	16,7	90,6	5,0	6,0	5,7	1,02
140 Ghana	26,4	35,3	2,5	2,1	53,9	3,7	15,4	0,9	20,9	65,0	5,9	4,6	3,9	1,05
141 República Democrática Popular Lao	6,9	8,8	1,4	1,9	37,6	0,9	4,2	0,3	22,0	55,6	6,2	3,7	3,1	1,05
142 Bangladesh	158,5	185,1	1,6	1,2	29,9	15,2	104,1	7,6	25,8	43,8	7,3	2,9	2,2	1,05
143 Camboya	15,4	19,1	1,8	1,7	20,5	1,8	9,8	0,8	25,0	49,0	8,9	3,5	2,9	1,05
143 Santo Tomé y Príncipe	0,2	0,3	2,1	2,6	64,7	0,0	0,1	0,0	19,4	74,8	5,8	4,6	4,1	1,03
DESARROLLO HUMANO BAJO														
145 Kenya	45,5	66,3	2,7	2,7	25,2	7,1	25,2	1,2	19,0	75,4	5,0	5,0	4,4	1,03
145 Nepal	28,1	32,9	1,7	1,2	18,0	2,9	17,1	1,5	23,1	53,4	8,6	3,7	2,3	1,07
147 Pakistán	185,1	231,7	1,9	1,7	37,2	21,5	115,4	8,1	23,2	52,3	7,0	4,0	3,2	1,09
148 Myanmar	53,7	58,7	0,7	0,8	34,4	4,4	37,7	2,8	29,8	34,4	7,7	2,2	2,0	1,03
149 Angola	22,1	34,8	3,4	3,1	61,5	4,1	11,1	0,5	16,4	92,9	4,8	6,8	5,9	1,03
150 Swazilandia	1,3	1,5	0,8	1,5	21,1	0,2	0,7	0,0	20,5	63,1	6,1	4,0	3,4	1,03
151 República Unida de Tanzania ^p	50,8	79,4	2,6	3,0	28,1	8,8	26,4	1,6	17,6	85,9	6,2	5,7	5,2	1,03
152 Nigeria	178,5	273,1	2,6	2,8	51,5	31,4	94,4	4,9	17,7	83,9	5,1	6,1	6,0	1,06
153 Camerún	22,8	33,1	2,6	2,5	53,8	3,7	12,3	0,7	18,5	78,4	5,9	5,5	4,8	1,03
154 Madagascar	23,6	36,0	3,0	2,8	34,5	3,7	13,0	0,7	18,7	75,2	5,1	5,3	4,5	1,03
155 Zimbabwe	14,6	20,3	0,3	2,8	40,1	2,1	8,4	0,6	20,1	66,9	6,7	4,0	3,5	1,02
156 Mauritania	4,0	5,6	3,0	2,5	42,3	0,6	2,3	0,1	20,0	69,4	5,6	5,2	4,7	1,05
156 Islas Salomón	0,6	0,8	2,6	2,1	21,8	0,1	0,3	0,0	19,9	69,4	5,9	4,6	4,1	1,07
158 Papua Nueva Guinea	7,5	10,0	2,5	2,1	12,7	1,0	4,4	0,2	21,2	62,2	5,0	4,4	3,8	1,08
159 Comoras	0,8	1,1	2,6	2,4	28,3	0,1	0,4	0,0	19,1	75,1	5,1	5,3	4,7	1,05
160 Yemen	25,0	34,0	2,8	2,3	34,1	3,5	14,3	0,7	19,7	67,5	5,1	5,9	4,2	1,05
161 Lesotho	2,1	2,4	0,7	1,1	29,8	0,3	1,3	0,1	21,2	59,2	6,9	3,8	3,1	1,03
162 Togo	7,0	10,0	2,6	2,6	39,5	1,1	3,9	0,2	19,0	74,6	4,9	5,1	4,7	1,02
163 Haití	10,5	12,5	1,5	1,4	57,4	1,3	6,4	0,5	22,7	55,8	7,5	4,0	3,2	1,05
163 Rwanda	12,1	17,8	2,3	2,7	20,0	1,9	6,7	0,3	18,4	74,1	4,5	5,6	4,6	1,02
163 Uganda	38,8	63,4	3,4	3,3	16,8	7,3	19,2	0,9	15,9	96,6	4,9	6,7	5,9	1,03
166 Benin	10,6	15,5	3,3	2,7	46,9	1,7	5,8	0,3	18,6	76,7	5,3	5,8	4,9	1,04
167 Sudán	38,8	55,1	2,6	2,1	33,7	5,8	21,7	1,3	19,4	72,1	5,9	5,3	4,5	1,04
168 Djibouti	0,9	1,1	1,4	1,5	77,3	0,1	0,6	0,0	23,4	53,9	6,6	4,2	3,4	1,04
169 Sudán del Sur	11,7	17,3	3,8	4,0	18,6	1,8	6,4	0,4	18,9	75,3	6,4	5,9	5,0	1,04
170 Senegal	14,5	21,9	2,7	2,9	43,5	2,4	7,8	0,4	18,2	80,5	5,4	5,4	5,0	1,04
171 Afganistán	31,3	43,5	3,8	2,4	24,5	4,8	16,2	0,8	17,0	85,4	4,7	7,4	5,0	1,06
172 Côte d'Ivoire	20,8	29,2	1,5	2,3	53,5	3,3	11,6	0,7	19,1	73,4	5,7	5,2	4,9	1,03
173 Malawi	16,8	26,0	2,6	2,8	16,1	2,9	8,7	0,5	17,3	86,3	6,3	6,1	5,4	1,03
174 Etiopía	96,5	137,7	2,9	2,6	17,8	14,4	52,6	3,3	18,6	75,2	6,3	6,1	4,6	1,04
175 Gambia	1,9	3,1	3,1	3,2	58,9	0,3	1,0	0,0	17,0	87,9	4,5	5,9	5,8	1,03
176 República Democrática del Congo	69,4	103,7	2,8	2,7	35,9	12,1	36,3	2,0	17,5	84,7	5,4	6,9	6,0	1,03

	Población									Tasa de dependencia			Proporción entre niños y niñas al nacer ^a	
	Total		Crecimiento anual medio		Urbana ^a	Menor de 5 años	Entre 15 y 64 años	A partir de 65 años	Mediana de la edad	(por cada 100 personas de entre 15 y 64 años)		Tasa global de fecundidad		(nacimientos de niños por cada nacimiento de niña)
	(millones)		(%)		(%)		(millones)		(años)	Edad temprana (0 a 14 años)	Edad avanzada (a partir de 65 años)	(nacimientos por mujer)		(nacimientos de niños por cada nacimiento de niña)
Clasificación según el IDH	2014 ^c	2030 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2010/2015 ^c
177 Liberia	4,4	6,4	2,5	2,6	49,3	0,7	2,4	0,1	18,6	77,4	5,5	5,7	4,8	1,05
178 Guinea-Bissau	1,7	2,5	2,2	2,4	46,0	0,3	1,0	0,1	19,3	73,3	5,3	5,7	5,0	1,03
179 Malí	15,8	26,0	3,0	3,0	36,9	3,0	7,8	0,4	16,2	95,5	5,4	6,8	6,9	1,05
180 Mozambique	26,5	38,9	2,8	2,5	32,0	4,5	13,6	0,9	17,3	87,4	6,4	5,7	5,2	1,03
181 Sierra Leona	6,2	8,1	4,3	1,9	40,4	0,9	3,5	0,2	19,3	72,4	4,7	5,7	4,8	1,02
182 Guinea	12,0	17,3	1,8	2,5	36,9	1,9	6,6	0,4	18,8	75,9	5,6	5,8	5,0	1,02
183 Burkina Faso	17,4	26,6	2,9	2,8	29,0	3,0	9,1	0,4	17,3	85,6	4,6	6,4	5,7	1,05
184 Burundi	10,5	16,4	3,0	3,2	11,8	2,0	5,5	0,2	17,6	85,3	4,5	6,9	6,1	1,03
185 Chad	13,2	20,9	3,8	3,0	22,1	2,5	6,5	0,3	15,9	96,3	4,8	7,2	6,3	1,03
186 Eritrea	6,5	9,8	4,2	3,2	22,7	1,1	3,6	0,2	18,5	78,8	4,3	5,7	4,7	1,05
187 República Centroafricana	4,7	6,3	1,7	2,0	39,8	0,7	2,7	0,2	20,0	68,7	6,7	5,3	4,4	1,03
188 Níger	18,5	34,5	3,6	3,9	18,6	3,8	8,8	0,5	15,0	106,0	5,5	7,7	7,6	1,05
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS														
Islas Marshall	0,1	0,1	0,0	0,2
Mónaco	0,0	0,0	1,0	0,8
Nauru	0,0	0,0	0,1	0,2
República Popular Democrática de Corea	25,0	26,7	0,8	0,5	60,7	1,7	17,3	2,4	33,9	30,5	13,8	2,0	2,0	1,05
San Marino	0,0	0,0	2,0	0,6
Somalia	10,8	16,9	2,7	2,9	39,2	2,0	5,4	0,3	16,5	92,6	5,6	7,4	6,6	1,03
Tuvalu	0,0	0,0	0,6	0,2
Grupos de desarrollo humano														
Desarrollo humano muy alto	1.185,3	1.266,3	0,7	0,6	81,9	69,1	783,5	197,4	40,2	26,1	25,8	1,7	1,8	1,05
Desarrollo humano alto	2.516,7	2.676,6	0,7	0,7	62,3	178,5	1.782,2	223,9	34,2	28,7	13,0	1,8	1,8	1,06
Desarrollo humano medio	2.288,2	2.712,0	1,6	1,3	38,7	228,9	1.493,3	119,0	26,5	44,6	8,1	3,0	2,6	1,05
Desarrollo humano bajo	1.185,2	1.692,9	2,5	2,4	34,8	181,1	660,6	39,5	19,5	72,6	6,0	5,3	4,6	1,04
Países en desarrollo	5.962,5	7.091,5	1,4	1,3	47,9	591,3	3.912,5	369,4	28,1	42,7	9,6	2,8	2,7	1,04
Regiones														
África Subsahariana	911,9	1.348,9	2,6	2,7	37,8	149,4	492,1	28,4	18,5	78,9	5,8	5,7	5,1	1,03
América Latina y el Caribe	618,0	711,1	1,3	1,1	79,8	53,6	408,3	45,6	29,0	39,4	11,4	2,5	2,2	1,05
Asia Meridional	1.771,5	2.085,5	1,6	1,3	33,7	175,5	1.158,5	92,0	26,4	44,2	8,1	3,1	2,6	1,06
Asia Oriental y el Pacífico	2.051,5	2.211,9	0,8	0,8	51,8	149,5	1.456,1	166,1	33,7	29,5	11,8	1,8	1,9	1,05
Estados Árabes	373,1	481,3	2,2	2,0	58,1	44,4	236,4	15,9	24,6	50,8	6,8	3,6	3,2	1,05
Europa y Asia Central	234,9	251,0	0,4	0,7	60,9	18,8	160,1	21,3	32,2	33,4	13,4	2,0	2,0	1,07
Países menos adelantados	919,1	1.287,0	2,4	2,3	29,8	133,9	521,4	32,6	20,2	69,1	6,2	5,0	4,2	1,04
Pequeños Estados insulares en desarrollo	54,9	63,4	1,3	1,1	53,3	5,4	34,9	3,8	27,9	45,4	11,0	3,1	2,7	1,06
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	1.272,4	1.366,6	0,7	0,6	80,6	77,8	837,3	202,0	39,0	27,8	24,7	1,8	1,8	1,06
Total mundial	7.243,8^T	8.424,9^T	1,2^T	1,1^T	53,5^T	663,0^T	4.765,8^T	586,3^T	30,2^T	39,6^T	12,5^T	2,6^T	2,5^T	1,05^T

TABLA
8

NOTAS

- a Dado que los datos se basan en definiciones nacionales de lo que constituye una ciudad o área metropolitana, las comparaciones entre países deben hacerse con cautela.
- b Por lo general, la proporción entre niños y niñas al nacer se supone y se confirma empíricamente en 1,05 nacimientos de niños por 1 nacimiento de niña.
- c Proyecciones basadas en la variante de fecundidad media.
- d Se incluyen las Islas Svalbard y Jan Mayen.
- e Se incluyen las Islas Cocos (Keeling), la Isla de Navidad y la Isla Norfolk.
- f Se incluyen las Islas Åland.
- g Se incluyen las Islas Canarias, Ceuta y Melilla.
- h Se incluye Chipre Septentrional.
- i Se incluyen Sabah y Sarawak.

j Se incluyen Agalega, Rodrigues y San Brandón.

k Se incluye Kosovo.

l Se incluyen Abjasia y Osetia del Sur.

m Se incluye Nagorno-Karabaj.

n Se incluye Transnistria.

o Se incluye Jerusalén Oriental.

p Se incluye Zanzíbar.

T Procedente de la fuente de datos original.

DEFINICIONES

Población total: población *de facto* de un país, zona o región a fecha de 1 de julio.

Crecimiento anual medio de la población: tasa promedio anual de crecimiento exponencial para el período especificado.

Población urbana: población *de facto* que vive en zonas clasificadas como urbanas con arreglo al criterio utilizado por cada territorio o país a 1 de julio.

Población menor de 5 años: población *de facto* menor de 5 años de un país, zona o región a fecha de 1 de julio.

Población de entre 15 y 64 años: población *de facto* de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años de un país, zona o región a fecha de 1 de julio.

Población a partir de 65 años: población *de facto* de 65 años o más de un país, zona o región a 1 de julio.

Mediana de la edad: edad que divide la distribución poblacional en dos partes iguales, es decir, el 50% de la población supera esa edad y el 50% restante se sitúa por debajo.

Tasa de dependencia de la población de edad temprana: relación entre la población de entre 0 y 14 años y la población de entre 15 y 64 años, expresada como el número de personas a cargo por cada 100 personas en edad de trabajar (de entre 15 y 64 años).

Tasa de dependencia de la población de edad avanzada: relación entre la población de 65 años o más y la población de 15 a 64 años, expresada como el número de personas a cargo por cada 100 personas en edad de trabajar (de 15 a 64 años).

Tasa global de fecundidad: cantidad de hijos que nacerían de cada mujer si esta viviera hasta el final de sus años fértiles y tuviera hijos en cada edad de acuerdo con las tasas de fecundidad imperantes específicas de cada edad.

Proporción entre niños y niñas al nacer: número de nacimientos de niños por cada nacimiento de niña.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columnas 1 a 4 y 6 a 14: ONU-DAES (2013a).

Columna 5: ONU-DAES (2014).

	Lactantes alimentados exclusivamente de leche materna		Lactantes no vacunados		Tasas de mortalidad		Malnutrición infantil	Tasa de mortalidad de adultos		Muertes por causa de		Prevalencia del VIH en adultos	Esperanza de vida a los 60 años	Médicos	Gasto público en salud
	(de niños y niñas de 1 año de edad)		(por cada 1.000 nacidos vivos)		(% de niños y niñas menores de 5 años)	(por cada 1.000 personas)		(por cada 100.000 personas)							
	(% entre 0 y 5 meses)	DPT	Sarampión	Lactantes	Menores de 5 años	Retraso en el crecimiento (moderado o grave)	Mujeres	Hombres	Malaria	Tuberculosis	(% entre 15 y 49 años)	(años)	(por cada 10.000 personas)	(% del PIB)	
	2008-2013 ^a	2013	2013	2013	2013	2008-2013 ^a	2013	2013	2012	2012	2013	2010/2015 ^b	2001-2013 ^a	2013	
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO															
1 Noruega	..	1	7	2,3	2,8	..	47	73	..	0,1	..	24,0	37,4	9,6	
2 Australia	..	8	6	3,4	4,0	..	45	78	..	0,2	0,2	25,1	32,7	9,0	
3 Suiza	..	2	7	3,6	4,2	..	40	66	..	0,2	0,3	25,0	39,4	11,5	
4 Dinamarca	..	3	11	2,9	3,5	..	60	100	..	0,4	0,2	22,4	34,2	10,6	
5 Países Bajos	..	1	4	3,3	4,0	..	54	69	..	0,2	..	23,5	31,5	12,9	
6 Alemania	..	2	3	3,2	3,9	1,3 ^c	50	92	..	0,4	..	23,5	38,1	11,3	
6 Irlanda	..	2	7	3,2	3,8	..	49	82	..	0,4	..	23,4	27,2	8,9	
8 Estados Unidos de América	..	2	9	5,9	6,9	2,1	76	128	..	0,1	..	23,2	24,5	17,1	
9 Canadá	..	2	5	4,6	5,2	..	52	81	..	0,2	..	24,4	20,7	10,9	
9 Nueva Zelandia	..	7	8	5,2	6,3	..	52	80	..	0,1	..	24,1	27,4	9,7	
11 Singapur	..	2	5	2,2	2,8	4,4 ^c	38	69	..	1,7	..	24,5	19,2	4,6	
12 Hong Kong, China (RAE)	2,6	..	25,4	
13 Liechtenstein	
14 Suecia	..	1	3	2,4	3,0	..	43	69	..	0,1	..	24,1	32,7	9,7	
14 Reino Unido	..	2	5	3,9	4,6	..	55	88	..	0,5	0,3	23,5	27,9	9,1	
16 Islandia	..	3	9	1,6	2,1	..	37	61	..	0,3	..	24,3	34,8	9,1	
17 República de Corea	..	1	1	3,2	3,7	2,5	38	93	0,0	5,4	..	24,0	21,4	7,2	
18 Israel	..	5	3	3,2	4,0	..	41	72	..	0,2	..	24,3	33,5	7,2	
19 Luxemburgo	..	1	5	1,6	2,0	..	50	79	..	0,4	..	23,4	28,2	7,1	
20 Japón	..	1	5	2,1	2,9	..	42	81	..	1,7	..	26,1	23,0	10,3	
21 Bélgica	..	1	8	3,5	4,4	..	57	98	..	0,4	..	23,6	29,9	11,2	
22 Francia	..	1	11	3,5	4,2	..	52	109	..	0,5	..	25,1	31,8	11,7	
23 Austria	..	7	24	3,2	3,9	..	46	91	..	0,4	..	23,9	48,3	11,0	
24 Finlandia	..	1	3	2,1	2,6	..	51	114	..	0,3	..	23,8	29,1	9,4	
25 Eslovenia	..	2	6	2,3	2,9	..	49	112	..	1,0	..	22,8	25,2	9,2	
26 España	..	2	5	3,6	4,2	..	40	86	..	0,6	0,4	24,8	37,0	8,9	
27 Italia	..	1	10	3,0	3,6	..	38	69	..	0,4	0,3	24,7	40,9	9,1	
28 República Checa	..	1	1	2,9	3,6	2,6 ^c	57	127	..	0,4	0,1	21,1	36,2	7,2	
29 Grecia	..	1	1	3,7	4,4	..	41	98	..	0,7	..	23,5	43,8	9,8	
30 Estonia	..	4	6	2,7	3,4	..	64	195	..	2,8	1,3	20,2	32,6	5,7	
31 Brunei Darussalam	..	4	1	8,4	9,9	..	69	101	..	3,0	..	21,4	15,0	2,5	
32 Chipre	..	1	14	2,8	3,6	..	36	75	..	0,2	0,1	22,0	22,9	7,4	
32 Qatar	..	1	1	7,0	8,2	11,6 ^c	50	72	..	0,2	..	21,2	77,4	2,2	
34 Andorra	..	2	5	2,2	3,0	..	43	90	..	0,9	37,0	8,1	
35 Eslovaquia	..	1	2	6,0	7,2	..	67	168	..	0,6	..	19,8	30,0	8,2	
36 Polonia	..	1	2	4,5	5,2	..	70	186	..	1,8	..	21,1	22,0	6,7	
37 Lituania	..	3	7	4,0	4,9	..	88	254	..	3,0	..	19,1	41,2	6,2	
37 Malta	..	1	1	5,3	6,1	..	41	75	..	0,4	..	22,3	35,0	8,7	
39 Arabia Saudita	..	2	2	13,4	15,5	9,3 ^c	67	89	0,0	3,9	..	19,2	7,7	3,2	
40 Argentina	32,7	7	9	11,9	13,3	8,2 ^c	83	151	..	1,3	..	21,4	31,6	7,3	
41 Emiratos Árabes Unidos	..	6	6	7,0	8,2	..	59	84	..	0,1	..	19,8	19,3	3,2	
42 Chile	..	8	10	7,1	8,2	1,8	55	107	..	1,2	0,3	23,6	10,2	7,7	
43 Portugal	..	1	2	3,1	3,8	..	48	111	..	1,3	..	23,2	34,2	9,7	
44 Hungría	..	1	1	5,2	6,1	..	91	201	..	0,7	..	19,9	29,6	8,0	
45 Bahrein	..	1	1	5,2	6,1	13,6 ^c	54	70	..	0,3	..	19,5	9,1	4,9	
46 Letonia	..	4	4	7,4	8,4	..	85	224	..	2,6	..	19,1	28,8	5,7	
47 Croacia	..	2	6	3,8	4,5	..	58	135	..	1,4	..	20,6	28,4	7,3	
48 Kuwait	..	1	1	8,1	9,5	4,3	42	59	..	0,9	..	17,6	17,9	2,9	
49 Montenegro	19,3 ^c	2	12	4,9	5,3	9,4	79	152	..	0,2	..	19,2	19,8	6,5	
DESARROLLO HUMANO ALTO															
50 Belarús	19,0	1	1	3,7	4,9	4,5 ^c	100	299	..	6,0	0,5	17,1	37,6	6,1	
50 Federación de Rusia	..	3	2	8,6	10,1	..	126	339	..	13,0	..	17,5	43,1	6,5	
52 Omán	..	1	1	9,8	11,4	9,8	73	116	..	0,9	..	20,5	22,2	2,6	
52 Rumania	15,8 ^c	4	8	10,5	12,0	12,8 ^c	81	205	..	5,6	0,1	19,4	23,9	5,3	
52 Uruguay	..	2	4	9,5	11,1	10,7	79	148	..	1,5	0,7	21,8	37,4	8,8	
55 Bahamas	..	1	8	10,4	12,9	..	88	141	..	0,4	3,2	22,3	28,2	7,3	
56 Kazajstán	31,8	1	1	14,6	16,3	13,1	146	322	..	7,8	..	16,5	35,8	4,3	
57 Barbados	19,7	7	10	13,3	14,4	..	65	116	..	0,7	0,9	19,5	18,1	6,8	

	Lactantes alimentados exclusivamente de leche materna	Lactantes no vacunados		Tasas de mortalidad		Malnutrición infantil	Tasa de mortalidad de adultos		Muertes por causa de		Prevalencia del VIH en adultos	Esperanza de vida a los 60 años	Médicos	Gasto público en salud
		(% de niños y niñas de 1 año de edad)		(por cada 1.000 nacidos vivos)		(% de niños y niñas menores de 5 años)	(por cada 1.000 personas)		(por cada 100.000 personas)					(% del PIB)
	(% entre 0 y 5 meses)	DPT	Sarampión	Lactantes	Menores de 5 años	Retraso en el crecimiento (moderado o grave)	Mujeres	Hombres	Malaria	Tuberculosis	(% entre 15 y 49 años)	(años)	(por cada 10.000 personas)	
	2008-2013 ^a	2013	2013	2013	2013	2008-2013 ^a	2013	2013	2012	2012	2013	2010/2015 ^b	2001-2013 ^a	2013
Clasificación según el IDH														
58 Antigua y Barbuda	..	1	2	7,7	9,3	..	145	201	..	1,4	..	21,5	..	4,9
59 Bulgaria	..	4	6	10,1	11,6	8,8 ^c	83	189	..	2,0	..	18,8	38,1	7,6
60 Palau	..	1	1	15,1	17,5	..	106	156	..	4,4	13,8	9,9
60 Panamá	..	7	8	15,4	17,9	19,1	81	149	0,0	4,9	0,6	23,9	15,5	7,2
62 Malasia	..	1	5	7,2	8,5	17,2 ^c	86	169	1,0	5,4	0,4	19,0	12,0	4,0
63 Mauricio	21,0 ^c	1	1	12,5	14,3	13,6 ^c	95	202	..	1,0	1,1	19,3	10,6	4,8
64 Seychelles	..	1	3	12,2	14,2	7,7 ^c	99	214	..	1,8	..	19,4	15,1	4,0
64 Trinidad y Tabago	12,8 ^c	6	9	19,0	21,3	5,3 ^c	129	229	..	2,1	1,7	17,8	11,8	5,3
66 Serbia	13,7	2	8	5,8	6,6	6,6	84	172	..	1,5	0,1	18,7	21,1	10,6
67 Cuba	48,6	2	1	5,0	6,2	7,0 ^c	73	115	..	0,3	0,2	22,9	67,2	8,8
67 Líbano	14,8	16	21	7,8	9,1	16,5 ^c	46	70	..	1,5	..	22,7	32,0	7,2
69 Costa Rica	32,5	2	9	8,4	9,6	5,6	64	111	0,0	0,8	0,2	23,8	11,1	9,9
69 Irán (República Islámica del)	53,1	2	2	14,4	16,8	6,8	83	153	0,0	2,9	0,1	19,9	8,9	6,7
71 Venezuela (República Bolivariana de)	..	10	15	12,9	14,9	13,4	88	198	2,2	2,4	0,6	21,1	19,4	3,4
72 Turquía	41,6 ^c	1	2	16,5	19,2	12,3	73	147	0,0	0,5	..	20,9	17,1	5,6
73 Sri Lanka	75,8 ^c	1	1	8,2	9,6	14,7	75	184	0,0	1,1	0,1 ^d	19,6	6,8	3,2
74 México	14,4	10	11	12,5	14,5	13,6	93	174	0,0	1,8	0,2	22,7	21,0	6,2
75 Brasil	38,6 ^c	1	1	12,3	13,7	7,1 ^c	97	197	0,6	2,5	0,5	21,8	18,9	9,7
76 Georgia	54,8	1	4	11,7	13,1	11,3	66	174	0,0	4,5	0,3	19,8	42,4	9,4
77 Saint Kitts y Nevis	..	1	1	7,8	10,2	..	79	165	..	2,5	11,7	6,3
78 Azerbaiyán	11,8 ^c	5	2	29,9	34,2	26,8 ^c	83	167	0,1	4,2	0,2	18,3	34,3	5,6
79 Granada	..	1	6	10,7	11,8	..	120	194	..	1,0	..	18,5	6,6	6,3
80 Jordania	22,7	1	3	16,0	18,7	7,8	96	131	..	0,5	..	19,0	25,6	7,2
81 ex República Yugoslava de Macedonia	23,0	1	4	5,8	6,6	4,9	71	134	..	0,8	0,1 ^d	19,1	26,2	6,4
81 Ucrania	19,7	10	21	8,6	10,0	3,7 ^c	114	295	..	13,0	0,8	17,4	35,3	7,8
83 Argelia	6,9 ^c	1	5	21,6	25,2	15,9 ^c	121	164	0,0	15,0	0,1	17,9	12,1	6,6
84 Perú	72,3	3	15	12,9	16,7	18,4	90	116	0,7	5,1	0,3	21,5	11,3	5,3
85 Albania	38,6	1	1	13,3	14,9	23,1	85	118	..	0,3	0,1 ^d	21,1	11,5	5,9
85 Armenia	34,6	3	3	14,0	15,6	20,8	95	227	..	6,3	0,2	20,0	26,9	4,5
85 Bosnia y Herzegovina	18,5	5	6	5,7	6,6	8,9	64	138	..	5,2	..	20,2	16,9	9,6
88 Ecuador	40,0 ^c	1	3	19,1	22,5	25,3	85	157	0,0	2,7	0,4	23,6	16,9	6,4 ^e
89 Santa Lucía	..	1	1	12,7	14,5	2,5	85	177	..	1,2	..	21,0	4,7	8,5
90 China	27,6 ^c	1	1	10,9	12,7	9,4	76	103	0,0	3,2	..	19,5	14,6	5,6
90 Fiji	39,8 ^c	1	6	20,0	23,6	7,5 ^c	143	239	..	1,7	0,1	17,0	4,3	4,1
90 Mongolia	65,7	2	3	26,4	31,8	15,9	148	309	..	7,2	0,1 ^d	16,3	27,6	6,0
93 Tailandia	12,3	1	1	11,3	13,1	16,3	90	177	0,9	14,0	1,1	21,4	3,9	4,6
94 Dominica	..	2	7	10,2	11,4	..	116	219	..	2,0	15,9	6,0
94 Libia	..	1	2	12,4	14,5	21,0 ^c	80	117	..	6,8	..	19,7	19,0	4,3
96 Túnez	8,5	1	6	13,1	15,2	10,1	69	130	..	2,9	0,1	20,2	12,2	7,1
97 Colombia	42,8	3	8	14,5	16,9	12,7	73	148	0,9	1,6	0,5	21,3	14,7	6,8
97 San Vicente y las Granadinas	..	4	1	17,2	19,0	..	110	169	..	2,6	..	19,7	5,3	5,2
99 Jamaica	23,8	3	6	14,3	16,6	4,8	105	173	..	0,2	1,8	21,3	4,1	5,8
100 Tonga	52,2	1	1	10,4	12,1	2,2 ^c	245	115	..	2,5	..	18,6	5,6	4,7
101 Belice	14,7	4	1	14,3	16,7	19,3	78	145	0,0	4,3	1,5	21,5	8,3	5,4
101 República Dominicana	6,7	9	21	23,6	28,1	10,1 ^c	146	160	0,1	4,4	0,7	21,9	14,9	5,4
103 Suriname	2,8	5	7	20,3	22,8	8,8	94	171	1,2	2,6	0,9	18,5	9,1	4,8
104 Maldivas	47,8	1	1	8,4	9,9	20,3	55	86	..	2,0	0,1 ^d	21,0	14,2	10,8
105 Samoa	51,3	1	1	15,5	18,1	6,4 ^c	97	166	..	3,2	..	18,9	4,5	7,5
DESARROLLO HUMANO MEDIO														
106 Botswana	20,3 ^c	2	6	36,3	46,6	31,4 ^c	254	321	0,4	21,0	21,9	16,4	3,4	5,4
107 República de Moldova	36,4	4	9	13,3	15,4	11,3 ^c	106	277	..	18,0	0,6	16,2	28,6	11,8
108 Egipto	53,2 ^c	3	4	18,6	21,8	30,7	117	193	..	0,5	0,1 ^d	17,5	28,3	5,1
109 Turkmenistán	13,0 ^c	1	1	46,6	55,2	28,1 ^c	200	376	..	8,4	..	17,0	41,8	2,0
110 Gabón	6,0	20	30	39,1	56,1	17,5	235	296	67,4	44,0	3,9	18,2	2,9	3,8
110 Indonesia	41,5	2	16	24,5	29,3	36,4	121	176	9,8	27,0	0,5	17,8	2,0	3,1
112 Paraguay	24,4 ^c	7	8	18,7	21,9	17,5 ^c	96	178	0,0	3,0	0,4	20,8	11,1	9,0
113 Estado de Palestina	28,8	1	1	18,6	21,8	10,9	0,2	..	18,7
114 Uzbekistán	26,4 ^c	1	3	36,7	42,5	19,6 ^c	130	210	..	2,1	0,2	18,3	23,8	6,1
115 Filipinas	34,0 ^c	2	10	23,5	29,9	30,3	136	255	0,1	24,0	..	17,0	11,5	4,4

TABLA 9 SALUD

Clasificación según el IDH	Lactantes alimentados exclusivamente de leche materna	Lactantes no vacunados		Tasas de mortalidad		Malnutrición infantil	Tasa de mortalidad de adultos		Muertes por causa de		Prevalencia del VIH en adultos	Esperanza de vida a los 60 años	Médicos	Gasto público en salud
	(% entre 0 y 5 meses)	(de niños y niñas de 1 año de edad)		(por cada 1.000 nacidos vivos)		(% de niños y niñas menores de 5 años)	(por cada 1.000 personas)		(por cada 100.000 personas)		(% entre 15 y 49 años)	(años)	(por cada 10.000 personas)	(% del PIB)
	2008-2013 ^a	DPT	Sarampión	Lactantes	Menores de 5 años	Retraso en el crecimiento (moderado o grave)	Mujeres	Hombres	Malaria	Tuberculosis	2013	2010/2015 ^b	2001-2013 ^a	2013
		2013	2013	2013	2013	2008-2013 ^a	2013	2013	2012	2012	2013	2010/2015 ^b	2001-2013 ^a	2013
116 El Salvador	31,4 ^c	3	6	13,5	15,7	20,6	136	290	0,0	1,0	0,5	22,0	16,0	6,9
116 Sudáfrica	8,3 ^c	31	34	32,8	43,9	23,9	320	441	2,2	59,0	19,1	16,0	7,8	8,9
116 Viet Nam	17,0	17	2	19,0	23,8	23,3	69	189	0,2	20,0	0,4	22,4	11,6	6,0
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	60,4 ^c	2	5	31,2	39,1	27,2	172	247	0,1	21,0	0,2	18,6	4,7	6,1
120 Kirguistán	56,1	2	1	21,6	24,2	17,8	130	272	0,0	9,5	0,2	16,8	19,6	6,7
121 Iraq	19,6	18	37	28,0	34,0	22,6	104	203	..	2,9	..	17,5	6,1	5,2
122 Cabo Verde	59,6 ^c	7	9	21,9	26,0	21,4 ^c	68	144	0,0	23,0	0,5	19,9	3,0	4,4
123 Micronesia (Estados Federados de)	..	2	9	29,8	36,4	..	154	181	..	24,0	..	17,3	1,8	12,6
124 Guyana	33,2	2	1	29,9	36,6	19,5	256	377	23,6	15,0	1,4	16,6	2,1	6,5
125 Nicaragua	30,6 ^c	1	1	20,0	23,5	23,0 ^c	116	200	0,1	3,1	0,2	22,2	3,7	8,3
126 Marruecos	31,0 ^c	1	1	26,1	30,4	14,9	121	170	..	9,2	0,2	17,9	6,2	6,0
126 Namibia	23,9 ^c	6	18	35,2	49,8	29,6 ^c	177	255	0,1	14,0	14,3	17,3	3,7	7,7
128 Guatemala	49,6	3	15	25,8	31,0	48,0	126	236	0,0	2,1	0,6	21,5	9,3	6,5
129 Tayikistán	34,3	2	8	40,9	47,7	26,8	153	176	0,0	7,6	0,3	18,2	19,0	6,8
130 India	46,4 ^c	12	26	41,4	52,7	47,9 ^c	158	239	4,1	22,0	0,3	17,0	7,0	4,0
131 Honduras	31,2	12	11	18,9	22,2	22,7	120	173	0,1	2,9	0,5	22,1	3,7	8,6
132 Bhután	48,7	3	6	29,7	36,2	33,6	212	219	0,0	14,0	0,1	19,5	2,6	3,6
133 Timor-Leste	51,5	14	30	46,2	54,6	57,7	164	208	16,2	74,0	..	16,9	0,7	1,3
134 República Árabe Siria	42,6	45	39	11,9	14,6	27,5	73	116	..	2,1	..	19,9	15,0	3,3
134 Vanuatu	40,0 ^c	22	48	14,6	16,9	25,9 ^c	113	161	3,7	7,9	..	18,0	1,2	3,9
136 Congo	20,5	10	35	35,6	49,1	25,0	280	323	103,8	42,0	2,5	17,1	1,0	4,1
137 Kiribati	69,0	5	9	45,1	58,2	..	134	206	..	17,0	..	17,4	3,8	10,1
138 Guinea Ecuatorial	7,4	45	58	69,3	95,8	26,2	319	368	69,3	0,0	..	15,9	3,0	3,5
139 Zambia	60,9 ^c	14	20	55,8	87,4	45,8 ^c	303	356	79,2	28,0	12,5	17,0	0,7	5,0
140 Ghana	45,7	6	11	52,3	78,4	22,7	222	261	67,0	6,9	1,3	15,5	1,0	5,4
141 República Democrática Popular Lao	40,4	11	18	53,8	71,4	43,8	158	197	9,5	11,0	0,1	17,1	1,8	2,0
142 Bangladesh	64,1	1	7	33,2	41,1	41,4	126	156	13,9	45,0	0,1 ^d	18,4	3,6	3,7
143 Camboya	73,5	5	10	32,5	37,9	40,9	157	210	3,7	63,0	0,7	23,8	2,3	7,5
143 Santo Tomé y Príncipe	51,4	1	9	36,7	51,0	31,6	168	221	42,5	16,0	0,6	18,2	4,9	6,9
DESARROLLO HUMANO BAJO														
145 Kenya	31,9	18	7	47,5	70,7	35,2	250	299	49,6	22,0	6,0	17,8	1,8	4,5
145 Nepal	69,6	6	12	32,2	39,7	40,5	159	192	0,2	20,0	0,2	17,1	2,1	6,0
147 Pakistán	37,7	21	39	69,0	85,5	45,0	155	189	1,8	34,0	0,1	17,4	8,3	2,8
148 Myanmar	23,6	10	14	39,8	50,5	35,1	183	240	11,3	48,0	0,6	16,6	6,1	1,8
149 Angola	..	3	9	101,6	167,4	29,2 ^c	322	372	100,9	42,0	2,4	15,7	1,7	3,8
150 Swazilandia	44,1	1	15	55,9	80,0	31,0	496	515	1,2	63,0	27,4	16,3	1,7	8,4
151 República Unida de Tanzania	49,8	1	1	36,4	51,8	34,8	244	314	50,5	13,0	5,0	17,9	0,1	7,3
152 Nigeria	17,4	37	41	74,3	117,4	36,4	325	357	106,6	16,0	3,2	13,7	4,1	3,9
153 Camerún	20,4	5	17	60,8	94,5	32,6	341	370	64,7	29,0	4,3	16,4	0,8	5,1
154 Madagascar	41,9	20	37	39,6	56,0	49,2	208	257	41,4	46,0	0,4	16,9	1,6	4,2
155 Zimbabue	31,4	2	7	55,0	88,5	32,3	288	385	18,4	33,0	15,0	18,8	0,6	..
156 Mauritania	26,9	5	20	67,1	90,1	22,0	187	234	67,2	93,0	..	16,4	1,3	3,8
156 Islas Salomón	73,7 ^c	12	24	25,1	30,1	32,8 ^c	162	203	5,5	15,0	..	16,9	2,2	5,1
158 Papua Nueva Guinea	56,1 ^c	12	30	47,3	61,4	49,5	243	319	40,3	54,0	0,6	14,9	0,5	4,5
159 Comoras	12,1	15	18	57,9	77,9	32,1	234	281	70,4	6,3	..	15,9	1,5	5,8
160 Yemen	10,3	6	22	40,4	51,3	46,6	211	255	10,0	5,6	0,1 ^d	16,2	2,0	5,4
161 Lesotho	53,5	3	8	73,0	98,0	39,0	492	577	..	17,0	22,9	15,5	0,5	11,5
162 Togo	62,4	6	28	55,8	84,7	29,8	279	323	82,8	8,7	2,3	14,5	0,5	8,6
163 Haití	39,7	14	35	54,7	72,8	21,9	221	263	5,1	25,0	2,0	17,2	..	9,4
163 Rwanda	84,9	1	3	37,1	52,0	44,3	196	246	33,2	10,0	2,9	17,8	0,6	11,1
163 Uganda	63,2	11	18	43,8	66,1	33,7	307	380	57,9	13,0	7,4	17,5	1,2	9,8
166 Benin	32,5	15	37	56,2	85,3	44,7 ^c	238	284	79,6	9,4	1,1	15,6	0,6	4,6
167 Sudán	41,0	1	15	51,2	76,6	35,0	212	274	16,5	22,0	0,2	17,4	2,8	6,5
168 Djibouti	1,3 ^c	13	20	57,4	69,6	33,5	245	286	27,9	76,0	0,9	17,5	2,3	8,9
169 Sudán del Sur	45,1	43	70	64,1	99,2	31,1	323	353	55,4	30,0	2,2	16,4	..	2,2
170 Senegal	39,0	4	16	43,9	55,3	19,2	192	244	59,5	20,0	0,5	16,2	0,6	4,2
171 Afganistán	..	14	25	70,2	97,3	59,3 ^c	232	252	0,2	37,0	0,1 ^d	15,9	2,3	8,1
172 Côte d'Ivoire	12,1	7	26	71,3	100,0	29,6	398	410	70,6	22,0	2,7	13,9	1,4	5,7
173 Malawi	71,4	4	12	44,2	67,9	47,8	290	362	62,9	9,0	10,3	17,0	0,2	8,3

TABLA 9

Clasificación según el IDH	Lactantes alimentados exclusivamente de leche materna	Lactantes no vacunados		Tasas de mortalidad		Malnutrición infantil	Tasa de mortalidad de adultos		Muertes por causa de		Prevalencia del VIH en adultos	Esperanza de vida a los 60 años	Médicos	Gasto público en salud
	(% entre 0 y 5 meses)	(% de niños y niñas de 1 año de edad)		(por cada 1.000 nacidos vivos)		(% de niños y niñas menores de 5 años)	(por cada 1.000 personas)		(por cada 100.000 personas)		(% entre 15 y 49 años)	(años)	(por cada 10.000 personas)	(% del PIB)
	2008-2013 ^a	DPT	Sarampión	Lactantes	Menores de 5 años	Retraso en el crecimiento (moderado o grave)	Mujeres	Hombres	Malaria	Tuberculosis	2013	2010/2015 ^b	2001-2013 ^a	2013
174 Etiopía	52,0	16	38	44,4	64,4	44,2	198	239	48,1	18,0	1,2	17,8	0,3	5,1
175 Gambia	33,5	1	4	49,4	73,8	23,4	240	295	83,7	51,0	1,2	15,2	1,1	6,0
176 República Democrática del Congo	37,0	14	27	86,1	118,5	43,5	320	379	106,6	54,0	1,1	15,2	1,1	3,5
177 Liberia	55,2	3	26	53,6	71,1	41,8	240	279	69,2	46,0	1,1	15,4	0,1	10,0
178 Guinea-Bissau	38,3	8	31	77,9	123,9	32,2	325	393	96,2	29,0	3,7	14,9	0,7	5,5
179 Malí	20,4	18	28	77,6	122,7	38,5 ^c	275	277	92,1	9,0	0,9	15,4	0,8	7,1
180 Mozambique	42,8	7	15	61,5	87,2	43,1	432	438	71,4	53,0	10,8	16,8	0,4	6,8
181 Sierra Leona	31,6	2	17	107,2	160,6	44,9	423	444	108,7	143,0	1,6	12,5	0,2	11,8
182 Guinea	20,5	24	38	64,9	100,7	31,3	267	301	104,8	23,0	1,7	14,8	1,0	4,7
183 Burkina Faso	38,2	6	18	64,1	97,6	32,9	256	298	103,3	8,5	0,9	15,1	0,5	6,4
184 Burundi	69,3	2	2	54,8	82,9	57,5	300	359	63,7	18,0	1,0	16,0	0,3	8,0
185 Chad	3,4	45	41	88,5	147,5	38,7	377	410	152,6	18,0	2,5	15,6	0,4	3,6
186 Eritrea	68,7	3	4	36,1	49,9	50,3	229	301	3,6	4,6	0,6	15,1	0,5	3,0
187 República Centroafricana	34,3	65	75	96,1	139,2	40,7	412	433	114,9	50,0	3,8	15,9	0,5	3,9
188 Níger	23,3	15	33	59,9	104,2	43,0	241	252	131,1	16,0	0,4	15,5	0,2	6,5
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS														
Islas Marshall	31,3 ^c	27	30	30,6	37,5	..	104	153	..	111,0	4,4	16,5
Mónaco	..	1	1	3,0	3,7	..	48	105	..	0,1	71,7	4,0
Nauru	67,2 ^c	2	4	29,9	36,6	24,0 ^c	44	88	..	9,5	7,1	..
República Popular Democrática de Corea	68,9	6	1	21,7	27,4	27,9	111	183	0,0	9,0	..	16,8	32,9	..
San Marino	..	28	26	2,8	3,1	..	46	54	..	0,0	51,3	6,5
Somalia	9,1 ^c	48	54	89,8	145,6	42,1 ^c	289	339	33,5	64,0	0,5	16,1	0,4	..
Tuvalu	34,7 ^c	1	4	24,4	29,2	10,0 ^c	182	236	..	37,0	10,9	19,7
Grupos de desarrollo humano														
Desarrollo humano muy alto	..	2	7	5,1	6,0	..	57	106	..	0,9	0,3	23,0	27,9	12,2
Desarrollo humano alto	30,0	2	3	12,0	13,9	10,6	85	143	..	4,2	0,4	20,0	17,6	6,2
Desarrollo humano medio	43,8	10	20	35,2	44,5	40,2	148	225	6,6	23,0	0,9	18,5	7,7	4,6
Desarrollo humano bajo	36,0	17	27	61,5	89,4	39,5	249	291	54,5	27,3	2,4	16,2	2,9	4,5
Países en desarrollo														
Regiones														
África Subsahariana	35,4	18	26	60,8	91,2	37,2	288	337	72,9	26,4	4,7	16,6	1,9	5,6
América Latina y el Caribe	35,0	5	8	15,2	17,9	13,9	96	177	0,6	3,0	0,5	21,2	18,9	7,6
Asia Meridional	47,9	12	24	43,2	54,9	45,1	151	222	4,4	24,4	0,2	18,6	6,8	4,3
Asia Oriental y el Pacífico	30,7	3	5	16,1	19,5	18,1	89	130	1,8	10,2	0,6	18,5	12,2	5,3
Estados Árabes	30,1	9	15	28,6	37,6	25,7	124	172	..	8,2	0,1	19,0	13,8	4,1
Europa y Asia Central	32,1	3	5	20,9	23,8	14,3	102	216	..	5,2	0,4	18,7	25,9	5,9
Países menos adelantados														
Pequeños Estados insulares en desarrollo														
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico														
..	3	7	6,5	7,6	..	60	113	..	0,9	..	23,4	27,0	12,3	
Total mundial	37,4	9	16	33,6^T	45,6^T	29,7	120	181	..	13,4	1,1	20,7	13,8	9,9

TABLA 9

NOTAS

- a Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado.
- b Los datos son un promedio anual de los valores esperados para el período 2010-2015.
- c Se refiere a un año anterior al especificado.
- d 0,1 o inferior.
- e Se refiere a 2012.
- T Procedente de la fuente de datos original.

DEFINICIONES

Lactantes alimentados exclusivamente de leche materna: porcentaje de niños y niñas de 0 a 5 meses que se alimentan exclusivamente de leche materna en las 24 horas anteriores a la encuesta.

Lactantes no vacunados contra la DPT: porcentaje de lactantes supervivientes que no han

recibido su primera dosis de la vacuna contra la difteria, la tos ferina y el tétanos.

Lactantes no vacunados contra el sarampión: porcentaje de lactantes supervivientes que no han recibido su primera dosis de la vacuna contra el sarampión.

Tasa de mortalidad de lactantes: probabilidad de morir entre el nacimiento y la edad exacta de 1 año, expresada por cada 1.000 nacidos vivos.

Tasa de mortalidad de niños y niñas menores de 5 años: probabilidad de morir entre el nacimiento y la edad exacta de 5 años, expresada por cada 1.000 nacidos vivos.

Niños y niñas con retraso en el crecimiento: porcentaje de niños y niñas de 0 a 59 meses que presentan más de dos desviaciones estándar por debajo de la mediana de altura para la edad del patrón de crecimiento infantil de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Tasa de mortalidad de adultos: probabilidad de que un joven de 15 años muera antes de alcanzar los 60 años, expresado por cada 1.000 personas.

Muertes por causa de la malaria: número de muertes por causa de la malaria procedente de casos confirmados y probables, expresado por cada 100.000 personas.

Muertes por causa de la tuberculosis: número de muertes por causa de la tuberculosis procedente de casos confirmados y probables, expresado por cada 100.000 personas.

Prevalencia del VIH en adultos: porcentaje de la población de 15 a 49 años que viven con el VIH.

Esperanza de vida a los 60 años: número adicional de años que una persona de 60 años podría esperar vivir si los patrones de las tasas de mortalidad por edad se mantienen vigentes el resto de su vida.

Médicos: número de médicos, tanto generalistas como especialistas, expresados por cada 10.000 personas.

Gasto público en salud: gastos presupuestarios corrientes y de capital en salud que realiza el gobierno (central y local), préstamos externos y subvenciones (incluidas las donaciones de organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales) y de fondos de seguros de salud sociales (u obligatorios), expresados como porcentaje del PIB.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

- Columnas 1 a 6:** UNICEF (2015).
- Columnas 7 a 11 y 13:** OMS (2015).
- Columna 12:** ONU-DAES (2013a).
- Columna 14:** Banco Mundial (2015b).

Rendimiento escolar

	Tasa de alfabetización			Población con al menos algún tipo de educación secundaria	Tasa bruta de matriculación				Tasa de deserción en la escuela primaria	Calidad de la educación				Gasto público en educación	
	Adultos (% de 15 años o más)	Jóvenes (% entre 15 y 24 años)			Preescolar	Primaria	Secundaria	Terciaria		Rendimiento de los estudiantes de 15 años			Maestros de primaria con formación docente		Proporción alumnos-maestro en la escuela primaria
		Mujeres	Hombres							Lectura ^a	Matemáticas ^b	Ciencia ^c			
		2005-2013 ^d	2005-2013 ^d												
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO															
1 Noruega	97,1	99	99	111	74	1,5	504	489	495	6,6
2 Australia	94,4 ^e	108	105	136	86	..	512	504	521	5,1
3 Suiza	95,7	100	103	96	56	..	509	531	515	..	11	5,3
4 Dinamarca	96,1 ^f	102	101	125	80	1,1	496	500	498	8,7
5 Países Bajos	89,0	91	106	130	77	..	511	523	522	..	12	5,9
6 Alemania	96,6	113	100	101	62	3,8	508	514	524	..	12	5,0
6 Irlanda	79,6	52	104	119	71	..	523	501	522	..	16	6,2
8 Estados Unidos de América	95,0	74	98	94	94	..	498	481	497	..	14	5,2
9 Canadá	100,0	72	98	103	523	518	525	5,3
9 Nueva Zelanda	95,2	92	99	120	80	..	512	500	516	..	15	7,4
11 Singapur	96,4	99,8	99,8	77,4	1,3	542	573	551	94	17	2,9
12 Hong Kong, China (RAE)	75,4	101	105	99	67	1,0	545	561	555	96	14	3,8
13 Liechtenstein	99	104	110	42	20,6	516	535	525	..	7	2,1
14 Suecia	86,9	95	102	98	70	4,4	483	478	485	..	10	6,8
14 Reino Unido	99,9	84	109	95	62	..	499	494	514	..	18	6,0
16 Islandia	91,3	97	98	112	81	2,1	483	493	478	..	10	7,4
17 República de Corea	82,9	118	103	97	98	0,8	536	554	538	..	18	4,9
18 Israel	97,8	99,4	99,7	85,8	101	106	101	68	1,1	486	466	470	..	13	5,6
19 Luxemburgo	100,0 ^f	92	97	100	20	..	488	490	491	..	8	..
20 Japón	86,4	88	102	102	61	0,2	538	536	547	..	17	3,8
21 Bélgica	80,1	118	103	107	71	13,5	509	515	505	..	11	6,5
22 Francia	80,5	110	107	110	58	..	505	495	499	..	18	5,7
23 Austria	100,0	103	101	98	72	0,3	490	506	506	..	11	5,8
24 Finlandia	100,0	70	100	108	94	0,4	524	519	545	..	14	6,8
25 Eslovenia	99,7	99,9	99,8	96,9	94	99	98	86	1,2	481	501	514	..	17	5,7
26 España	97,9	99,7	99,6	69,8	127	103	131	85	2,9	488	484	496	..	13	5,0
27 Italia	99,0	99,9	99,9	75,7	99	99	99	62	0,7	490	485	494	..	10 ^g	4,3
28 República Checa	99,8	103	100	97	64	0,7	493	499	508	..	19	4,5
29 Grecia	97,4	99,3	99,4	63,2	76	102	109	117	5,6	477	453	467	..	9	4,1
30 Estonia	99,9	100,0	99,9	100,0 ^f	93	98	107	77	3,0	516	521	541	..	12	5,2
31 Brunei Darussalam	95,4	99,7	99,8	65,9 ^h	64	94	106	24	3,6	85	10	3,8
32 Chipre	98,7	99,8	99,8	78,7	78	100	95	46	4,7 ^g	449	440	438	..	14	7,2
32 Qatar	96,7	99,8	98,7	60,5	58	103 ⁱ	112	14	2,3	388	376	384	58	10	2,4
34 Andorra	49,4	100	9	3,1
35 Eslovaquia	99,3	91	102	94	55	2,0	463	482	471	..	15	4,1
36 Polonia	99,7	100,0	100,0	82,3	78	101	98	73	1,5	518	518	526	..	10	4,9
37 Lituania	99,8	99,9	99,8	91,4	76	99	106	74	2,5	477	479	496	..	12	5,2
37 Malta	92,4	99,1	97,5	73,3	116	96	86	41	5,5	11	8,0
39 Arabia Saudita	94,4	99,1	99,3	66,5	13	106	116	58	1,3	91 ^g	10	5,1
40 Argentina	97,9	99,4	99,1	56,9	76	124	107	80	2,9	396	388	406	..	16	5,1
41 Emiratos Árabes Unidos	90,0	97,0	93,6	64,3	79	108	8,0	442	434	448	100	16	..
42 Chile	98,6	98,9	98,9	74,8	114	101	89	74	1,3	441	423	445	..	21	4,6
43 Portugal	94,5	99,5	99,4	48,0	86	106	113	69	..	488	487	489	..	12	5,3
44 Hungría	99,4	99,5	99,3	98,3 ^f	87	100	102	60	1,9	488	477	494	..	10	4,7
45 Bahrein	94,6	97,6	98,6	54,9 ^h	50	..	96	33	2,2	82	12	2,7
46 Letonia	99,9	99,9	99,8	98,9	92	103	98	65	9,7	489	491	502	..	11	4,9
47 Croacia	99,1	99,7	99,7	89,1	63	97	98	62	0,6	485	471	491	100 ^j	14	4,2
48 Kuwait	95,5	98,8	98,7	56,0	81 ^g	106 ^g	100 ^g	28	5,9	77	9	3,8
49 Montenegro	98,4	99,1	99,4	89,2	61	101	91	56	19,5	422	410	410
DESARROLLO HUMANO ALTO															
50 Belarús	99,6	99,8	99,8	89,3	104	98	105	93	1,3	100	15	5,1
50 Federación de Rusia	99,7	99,8	99,7	90,9	91	101	95	76	3,4	475	482	486	..	20	4,1
52 Omán	86,9	98,2	97,4	53,9	52	113	94	28	6,4	20 ^j	4,2
52 Rumania	98,6	99,0	99,0	88,9	77	94	95	52	6,0	438	445	439	..	18	3,1
52 Uruguay	98,4	99,3	98,6	52,5	89	112	90	63	5,3	411	409	416	..	14	4,4
55 Bahamas	108	93	..	10,5	92	14	..
56 Kazajstán	99,7	99,9	99,8	99,3	58	106	98	45	0,7	393	432	425	..	16	3,1
57 Barbados	88,7 ^h	79	105	105	61	6,6	55	13	5,6

Clasificación según el IDH	Tasa de alfabetización			Población con al menos algún tipo de educación secundaria	Tasa bruta de matriculación					Tasa de deserción en la escuela primaria	Calidad de la educación				
	Adultos (% de 15 años o más)	Jóvenes (% entre 15 y 24 años)			Preescolar	Primaria	Secundaria	Terciaria	Rendimiento de los estudiantes de 15 años		Maestros de primaria con formación docente	Proporción alumnos-maestro en la escuela primaria	Gasto público en educación		
		Mujeres	Hombres	(% de 25 años o más)						(% de niños y niñas en edad preescolar)				(% de población en edad de cursar primaria)	(% de población en edad de cursar secundaria)
	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2012	2012	2012	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2005-2014 ^d
58 Antigua y Barbuda	99,0	89	98	105	23	8,7 ^g	60	14	2,6
59 Bulgaria	98,4	97,7	98,1	94,3	86	100	93	63	3,1	436	439	446	..	17	3,8
60 Palau	99,5	99,8	99,8	..	65	103	89	46
60 Panamá	94,1	97,3	97,9	52,0	70	99	73	43	8,4	90	25	3,3
62 Malasia	93,1	98,5	98,4	68,2 ^h	84	101 ⁱ	71	37	0,9	398	421	420	..	12	5,9
63 Mauricio	89,2	98,6	97,7	53,6	113	108	96	41	4,2	100	20	3,7
64 Seychelles	91,8	99,4	98,8	..	113	108	80	1	15,1 ^j	87	13	3,6
64 Trinidad y Tabago	98,8	99,6	99,6	59,3	83 ^g	106	86 ^k	12 ^k	10,6	88	18	..
66 Serbia	98,2	99,2	99,3	65,6	58	101	94	56	0,8	446	449	445	56	15	0,1
67 Cuba	99,8	100,0	100,0	76,5 ^h	98	98	92	48	4,2	100	9	12,8
67 Líbano	89,6	99,1	98,4	54,2	102	113	75	48	6,7	91	12	2,6
69 Costa Rica	97,4	99,3	99,0	50,6	77	103	109	48	12,3	441	407	429	97	16	6,9
69 Irán (República Islámica del)	84,3	97,7	98,3	65,1	38	119	86	55	3,8	100	26	3,7
71 Venezuela (República Bolivariana de)	95,5	98,8	98,3	53,7	76	102	93	78	4,9	6,9
72 Turquía	94,9	98,4	99,6	49,4	31	100	86	69	10,0	475	448	463	..	20	2,9
73 Sri Lanka	91,2	98,6	97,7	74,0	89	98	99	17	3,4	82	24	1,7
74 México	94,2	99,0	98,7	58,0	101	105	86	29	4,2	424	413	415	96	28	5,1
75 Brasil	91,3	99,0	98,2	53,6	69 ⁱ	136 ⁱ	105 ⁱ	26 ⁱ	19,4 ⁱ	410	391	405	..	21	5,8
76 Georgia	99,7	99,9	99,7	..	58	103	101	33	0,2	95	9	2,0
77 Saint Kitts y Nevis	82	85	101	18	7,2	65	15	4,2
78 Azerbaiyán	99,8	99,9	100,0	95,5	25	98	100	20	1,8	100	12	2,4
79 Granada	99	103	108	53	65	16	..
80 Jordania	97,9	99,2	99,0	74,1	34	98	88	47	2,1	399	386	409	..	20 ^j	..
81 ex República Yugoslava de Macedonia	97,5	98,5	98,8	..	29	89	83	38	2,5 ^l	15	..
81 Ucrania	99,7	99,8	99,7	93,6 ^h	83	105	99	79	0,6	100	16	6,7
83 Argelia	72,6	89,1	94,4	28,9	79	117	98	31	7,2	99 ^g	23	4,3
84 Perú	93,8	98,7	98,7	61,1	86	102	94	41	26,1	384	368	373	..	18	3,3
85 Albania	96,8	98,9	98,7	84,8	71	100 ⁱ	82	56	1,3	394	394	397	32	19	3,3
85 Armenia	99,6	99,8	99,7	94,5 ^h	46	102	97	46	4,4	77 ⁱ	19 ^g	2,3
85 Bosnia y Herzegovina	98,2	99,7	99,7	56,8	17,2	17	..
88 Ecuador	93,3	98,6	98,6	39,8	167	112	103	41	11,1	85	19	4,4
89 Santa Lucía	60	100 ^g	88	14	10,4	89	17	4,7
90 China	95,1	99,6	99,7	65,3 ^h	70	128	89	27	..	570 ^m	613 ^m	580 ^m	..	18	..
90 Fiji	64,3	18	105	88	16 ⁱ	3,5	100	28	4,2
90 Mongolia	98,3	98,9	98,0	84,8 ^h	86	109	92	62	9,1 ^j	100	28	5,5
93 Tailandia	96,4	96,6	96,6	38,1	119	93	87	51	..	441	427	444	..	16	7,6
94 Dominica	99	118	97	..	13,6	65	15	..
94 Libia	89,9	99,9	99,9	48,5 ^h	10 ^g	114 ^l	104 ^l	61 ^j
96 Túnez	79,7	96,3	98,2	39,3	40	110	91	35	5,9	404	388	398	100	17	6,2
97 Colombia	93,6	98,7	97,8	56,3	49	115	93	48	15,3	403	376	399	97	25	4,9
97 San Vicente y las Granadinas	78	105	103	..	31,4	83	15	5,1
99 Jamaica	87,5	98,6	93,3	72,2 ^h	92	92	78	29	13,9	70	21	6,3
100 Tonga	99,4	99,5	99,4	87,9	35	110	91	6 ^j	9,6 ⁱ	21	..
101 Belice	76,1	49	118	86	26	9,1	49	23	6,6
101 República Dominicana	90,9	98,3	96,8	54,4	42	103	76	46	8,9	85	24	3,8
103 Suriname	94,7	98,8	98,0	45,9	96	113	76	..	9,7	94	13	..
104 Maldivas	98,4	99,4	99,2	30,1	82 ^g	98	72 ^k	13	17,2	77	11	6,2
105 Samoa	98,9	99,6	99,4	..	34	105	86	..	10,0	30	5,8
DESARROLLO HUMANO MEDIO															
106 Botswana	86,7	97,9	94,2	75,7 ^h	18	106	82	18	7,0	100	25	9,5
107 República de Moldova	99,1	100,0	100,0	95,0	82	94	88	41	5,4	16	8,3
108 Egipto	73,9	86,1	92,4	52,1 ^h	27	113	86	30	3,9	28	3,8
109 Turkmenistán	99,6	99,9	99,8	..	47	89	85	8	3,0
110 Gabón	82,3	89,4	87,4	45,2 ^h	35	165	..	9 ^j	100 ^j	25	..
110 Indonesia	92,8	98,8	98,8	44,5	48	109	83	32	11,0	396	375	382	..	19	3,6
112 Paraguay	93,9	98,7	98,5	38,8	35	95	70	35	19,9	22	5,0
113 Estado de Palestina	95,9	99,2	99,3	56,7	48	95	82	46	3,5	100	24	..
114 Uzbekistán	99,5	100,0	99,9	..	25	93	105	9	1,9	100	16	..
115 Filipinas	95,4	98,5	97,0	64,8	51	106	85	28	24,2	31	3,4

TABLA 10 RENDIMIENTO ESCOLAR

	Tasa de alfabetización			Población con al menos algún tipo de educación secundaria	Tasa bruta de matriculación				Tasa de deserción en la escuela primaria	Calidad de la educación			Gasto público en educación (% del PIB)		
	Adultos (% de 15 años o más)	Jóvenes (% entre 15 y 24 años)			Preescolar	Primaria	Secundaria	Terciaria		Rendimiento de los estudiantes de 15 años				Maestros de primaria con formación docente (%)	Proporción alumnos-maestro en la escuela primaria (número de alumnos por maestro)
		Mujeres	Hombres							Lectura ^a	Matemáticas ^b	Ciencia ^c			
	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d		2005-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d		2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2012		2012	2012
Clasificación según el IDH															
116 El Salvador	85,5	96,9	96,2	39,8	62	110	70	25	16,2	96	24	3,4
116 Sudáfrica	93,7	99,3	98,5	74,3	76	101	111	20	23,0 ^j	87	29	6,2
116 Viet Nam	93,5	96,8	97,4	65,0	82	105	..	25	5,5	508	511	528	100	19	6,3
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	94,5	98,8	99,2	53,1	60	91	80	38 ^g	3,3	24 ^g	6,4
120 Kirguistán	99,2	99,8	99,7	95,6	25	106	88	48	2,9	72	24	6,8
121 Iraq	79,0	80,6	83,7	39,0 ^h	7 ^g	107 ^g	53 ^g	16 ⁱ	100 ^k	17 ^g	..
122 Cabo Verde	85,3	98,4	97,9	..	76	112	93	23	8,6	96	23	5,0
123 Micronesia (Estados Federados de)	29	98	83 ⁱ
124 Guyana	85,0	93,7	92,4	54,5 ^h	66	75	101	13	7,8	70	23	3,2
125 Nicaragua	78,0	88,8	85,2	38,9 ^h	55	117	69	..	51,6 ^g	75	30	4,4
126 Marruecos	67,1	74,0	88,8	25,3	62	118	69	16	10,7	100	26	6,6
126 Namibia	76,5	90,6	83,2	33,9 ^h	16	109	65 ^g	9	15,5	96	30	8,5
128 Guatemala	78,3	91,9	95,5	22,6	59	108	65	19	33,3	26	2,8
129 Tayikistán	99,7	99,9	99,9	93,2	9	96	87	22	2,0	100	22	4,0
130 India	62,8	74,4	88,4	42,1 ^h	58	113	69	25	35	3,8
131 Honduras	85,4	96,0	94,0	27,0	41	105	71	21	30,3	87 ^k	34	..
132 Bhután	52,8	68,0	80,0	34,4	14	107	78	9	21,1	91	24	5,5
133 Timor-Leste	58,3	78,6	80,5	..	10 ⁱ	125	57	18	16,4	31	9,4
134 República Árabe Siria	85,1	94,5	96,6	34,1	6	74	48	28	6,8	4,9
134 Vanuatu	83,4	95,1	94,7	..	61	122	60	5 ^k	28,5	100 ^g	22	5,0
136 Congo	79,3	76,9	85,7	43,2	14	109	54	10	29,7 ^g	80	44	6,2
137 Kiribati	71 ⁱ	116	86	..	21,1 ⁱ	85	25	..
138 Guinea Ecuatorial	94,5	98,5	97,7	..	73	91	28 ⁱ	..	27,9	49	26	..
139 Zambia	61,4	58,5	70,3	35,0 ^h	..	108	44,5	93	48	1,3
140 Ghana	71,5	83,2	88,3	54,3 ^h	117	107	67	12	16,3	52	30	8,1
141 República Democrática Popular Lao	72,7	78,7	89,2	29,8 ^h	26	121	50	18	26,7	98	26	2,8
142 Bangladesh	58,8	81,9	78,0	37,8 ^h	26	114	54	13	33,8	58	40	2,2
143 Camboya	73,9	85,9	88,4	15,5	15	125	45	16	35,8	100	47	2,6
143 Santo Tomé y Príncipe	69,5	77,3	83,1	..	45	117	80	8	33,9	48	31	9,5
DESARROLLO HUMANO BAJO															
145 Kenya	72,2	81,6	83,2	28,6	60	114	67	4	22,4 ^k	97	57	6,6
145 Nepal	57,4	77,5	89,2	27,4 ^h	87	133	67	14	39,6	94	24	4,7
147 Pakistán	54,7	63,1	78,0	33,2	82	92	38	10	37,8	85	43	2,5
148 Myanmar	92,6	95,8	96,2	19,2 ^h	9	114	50	13	25,2	100	28	0,8
149 Angola	70,6	66,4	79,8	..	87	140	32	7	68,1	47	43	3,5
150 Swazilandia	83,1	94,7	92,2	23,8 ^h	25	114	61	5	32,7	68	29	7,8
151 República Unida de Tanzania	67,8	72,8	76,5	7,5 ^h	33	90	33	4	33,3	99	43	6,2
152 Nigeria	51,1	58,0	75,6	..	13	85	44	10 ⁱ	20,7	66	38	..
153 Camerún	71,3	76,4	85,4	28,0 ^h	30	111	50	12	30,2	79	46	3,0
154 Madagascar	64,5	64,0	65,9	..	12	145	38	4	62,0	19	40	2,7
155 Zimbabwe	83,6	92,1	89,6	55,3 ^h	34	109	47	6	88	36	2,0
156 Mauritania	45,5	47,7	66,4	14,4 ^h	2 ^k	97	30	5	35,9	100	35	3,8
156 Islas Salomón	43	114	48	..	25,1	63	21	9,9
158 Papua Nueva Guinea	62,9	75,8	66,8	11,1 ^h	100	114	40
159 Comoras	75,9	86,5	86,3	..	22	103	64	10	44,6 ^j	75	28	7,6
160 Yemen	66,4	77,8	96,7	17,6 ^h	1	101	49	10	40,5 ^k	30	4,6
161 Lesotho	75,8	92,1	74,2	20,9	37	108	53	11	43,2	72	33	13,0
162 Togo	60,4	72,7	86,9	26,8	14	134	55	10	36,1	82	41	4,0
163 Haití	48,7	70,5	74,4	28,5 ^h
163 Rwanda	65,9	78,0	76,7	8,4 ^h	14	134	33	7	65,3	96	60	5,1
163 Uganda	73,2	85,5	89,6	28,8	11	107	27	4	75,2	95	46	3,3
166 Benin	28,7	30,8	54,9	19,2 ^h	19	124	54	12	46,8	47	44	5,3
167 Sudán	73,4	85,5	90,3	15,2 ^h	38	70	41	17	20,1	68	46	2,2
168 Djibouti	4	68	48	5	15,6	96	33	4,5
169 Sudán del Sur	6	86	44	50	0,7
170 Senegal	52,1	59,0	74,0	10,8	15	84	41	8	38,6	48	32	5,6
171 Afganistán	31,7	32,1	61,9	18,2 ^h	1 ^j	106	54	4	45	..
172 Côte d'Ivoire	41,0	38,8	58,3	22,4 ^h	6	96	39	9	26,9	83	41	4,6
173 Malawi	61,3	70,0	74,3	16,3 ^h	..	141	37	1	40,3	91	69	5,4

Clasificación según el IDH	Tasa de alfabetización			Población con al menos algún tipo de educación secundaria	Tasa bruta de matriculación					Tasa de deserción en la escuela primaria	Calidad de la educación				Gasto público en educación
	Adultos (% de 15 años o más)	Jóvenes (% entre 15 y 24 años)			Preescolar	Primaria	Secundaria	Terciaria	Rendimiento de los estudiantes de 15 años		Maestros de primaria con formación docente	Proporción alumnos-maestro en la escuela primaria			
		Mujeres	Hombres	(% de 25 años o más)	(% de niños y niñas en edad preescolar)	(% de población en edad de cursar primaria)	(% de población en edad de cursar secundaria)	(% de población en edad de realizar estudios post-secundarios)	(% del grupo en edad de cursar primaria)	Lectura ^a	Matemáticas ^b	Ciencia ^c	(%)	(número de alumnos por maestro)	
	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2012	2012	2012	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2005-2014 ^d
174 Etiopía	39,0	47,0	63,0	12,5	3 ^g	87 ⁱ	29 ^j	3 ⁱ	63,4	57	54	4,7
175 Gambia	52,0	65,5	73,4	24,3 ^h	32	87	57	..	27,0	82	36	4,1
176 República Democrática del Congo	61,2	53,3	78,9	22,4 ^h	4	111	43	8	29,3	94	35	1,6
177 Liberia	42,9	37,2	63,5	26,7 ^h	..	96	38	12	32,2	56	26	2,8
178 Guinea-Bissau	56,7	68,9	79,7	..	7	116	34 ^j	3 ^j	39	52	..
179 Malí	33,6	39,0	56,3	10,9	4	84	45	7	38,4	52	41	4,8
180 Mozambique	50,6	56,5	79,8	3,6 ^h	..	105	26	5	68,4	87	55	5,0
181 Sierra Leona	44,5	53,8	71,6	15,7 ^h	10	134	45	..	52,2	57	35	2,9
182 Guinea	25,3	21,8	37,6	..	16	91	38	10	41,4	75	44	2,5
183 Burkina Faso	28,7	33,1	46,7	2,0	4	87	28	5	30,9	86	46	3,4
184 Burundi	86,9	88,1	89,6	6,7 ^h	9	134	33	3	52,5	95	45	5,8
185 Chad	37,3	44,0	53,8	5,5	1	103	23	2	49,0	65	62	2,3
186 Eritrea	70,5	88,7	93,2	2	31,0	90	41	2,1
187 República Centroafricana	36,8	27,0	48,9	18,1 ^h	6	95	18	3	53,4	58	80	1,2
188 Níger	15,5	15,1	34,5	5,2 ^h	6	71	16	2	30,7	97	39	4,4
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS															
Islas Marshall	48	105	103	43	16,5
Mónaco	1,6
Nauru	79	94	72	74	22	..
República Popular Democrática de Corea	100,0	100,0	100,0
San Marino	108	92	95	64	3,8	6	..
Somalia	29 ^g	7 ^g	36 ^g	..
Tuvalu	84	88	84	19 ^k	..
Grupos de desarrollo humano															
Desarrollo humano muy alto	87,0	86	103	102	77	2,0	—	—	—	..	14	5,1
Desarrollo humano alto	94,5	99,0	99,1	64,9	72	118	91	35	9,0	—	—	—	95	19	4,9
Desarrollo humano medio	71,8	82,2	90,1	45,0	52	110	70	24	18,1	—	—	—	83	30	4,1
Desarrollo humano bajo	57,1	62,7	75,7	21,6	27	101	41	8	39,4	—	—	—	78	41	3,6
Países en desarrollo															
	79,9	84,1	90,4	51,2	50	110	70	25	25,3	—	—	—	84	27	4,7
Regiones															
África Subsahariana	58,4	62,7	74,7	26,5	22	101	43	8	37,9	—	—	—	75	42	5,1
América Latina y el Caribe	92,3	98,0	97,6	54,6	78	114	94	38	13,8	—	—	—	93	22	5,5
Asia Meridional	62,5	74,3	86,3	42,0	57	111	64	23	22,8	—	—	—	80	35	3,5
Asia Oriental y el Pacífico	94,5	98,7	98,8	60,5	64	118	85	28	17,3	—	—	—	..	19	4,9
Estados Árabes	78,0	86,9	93,1	41,5	33	104	74	29	8,8	—	—	—	91	23	4,3
Europa y Asia Central	98,0	99,3	99,7	75,5	42	100	93	51	3,7	—	—	—	94	17	3,4
Países menos adelantados															
	58,4	65,9	75,5	21,6	18	106	42	8	39,6	—	—	—	76	41	3,4
Pequeños Estados insulares en desarrollo															
	80,1	86,7	86,1	..	66	106	71	..	15,1	—	—	—	88	18	7,6
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico															
	84,5	87	102	98	71	2,8	—	—	—	..	16	5,1
Total mundial	81,2	84,7	90,8	59,7	54	109	74	32	17,6	—	—	—	..	25	5,0

NOTAS

- a La puntuación media de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es 496.
- b La puntuación media de los países de la OCDE es 494.
- c La puntuación media de los países de la OCDE es 501.
- d Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado.
- e Los datos se refieren a la población de entre 25 y 64 años.
- f Los datos se refieren a la población de entre 25 y 74 años.
- g Se refiere a 2007.
- h Cálculos de Barro y Lee (2014) para 2010 basados en los datos del Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

- i Se refiere a 2005.
- j Se refiere a 2003.
- k Se refiere a 2004.
- l Se refiere a 2006.
- m Se refiere únicamente a Shanghái.

DEFINICIONES

Tasa de alfabetización de los adultos: porcentaje de la población de 15 años o más que puede leer y escribir, con comprensión, una frase corta y sencilla sobre su vida cotidiana.

Tasa de alfabetización de los jóvenes: porcentaje de la población de entre 15 y 24 años que puede leer y escribir, con comprensión, una frase corta y sencilla sobre su vida cotidiana.

Población con al menos algún tipo de educación secundaria: porcentaje de la población de 25 años o más que ha accedido al menos a la educación secundaria.

Tasa bruta de matriculación: total de matriculaciones en un determinado nivel de educación (preescolar, primaria, secundaria o terciaria), independientemente de la edad, expresado como porcentaje de la población en edad escolar oficial para dicho nivel de educación.

Tasa de deserción en la escuela primaria: porcentaje de estudiantes pertenecientes a una determinada cohorte que se han matriculado en la escuela primaria, pero que abandonan antes de terminar el último grado de ese nivel. Se calcula como 100 menos la tasa de supervivencia hasta el último grado de educación primaria, bajo el supuesto de que las tasas de flujo observadas no varían durante la vida de la cohorte y que las personas que abandonan no vuelven a ingresar en el sistema educativo.

Rendimiento de los estudiantes de 15 años en lectura, matemáticas y ciencia: puntuación que han obtenido los alumnos de 15 años en pruebas de

destrezas y conocimientos en estas materias, que resultan esenciales para participar en la sociedad.

Maestros de primaria con formación docente: porcentaje de maestros de la escuela primaria que han recibido la formación pedagógica formal mínima (formación previa al empleo o en el empleo) necesaria para enseñar en educación primaria.

Proporción alumnos-maestro en la escuela primaria: promedio de alumnos por maestro en educación primaria en un año escolar determinado.

Gasto público en educación: gastos corrientes y de capital en educación, expresados como porcentaje del PIB.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columnas 1 a 9, 13 y 14: Instituto de Estadística de la UNESCO (2015).

Columnas 10 a 12: OCDE (2014).

Columna 15: Banco Mundial (2015b).

Ingresos nacionales y composición de los recursos

Clasificación según el IDH	Producto interno bruto (PIB)		Formación bruta de capital fijo (% del PIB)	Gasto público general en consumo final		Total de ingresos tributarios (% del PIB)	Impuestos sobre la renta, los beneficios y las plusvalías (% del total de ingresos tributarios)	Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB)	Deudas			Precios		
	Total (PPA en miles de millones de US\$ de 2011)	Per cápita (PPA en US\$ de 2011)		Total (% del PIB)	Crecimiento anual medio (%)				Crédito interno proporcionado por el sector financiero (% del PIB)	Volumen de la deuda externa (% del INB)	Servicio total de la deuda (% del INB)	Índice de precios al consumidor (2010=100)	Nivel nacional de precios de los alimentos	
	2013	2013	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2012 ^a	2013	2005-2013 ^a	2013	2013	2009-2014 ^a	2009-2014 ^a
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO														
1 Noruega	317,5	62.448	22,6	21,9	1,8	27,3	31,8	1,7	87,0 ^b	104	1,5	11,3
2 Australia	990,7	42.831	28,3	17,7	0,0	21,4	65,3	2,4	158,8	108	1,4	..
3 Suiza	442,0	54.697	23,4	11,0	1,4	9,8	22,7	2,9	173,4	99	1,4	6,6
4 Dinamarca	235,7	41.991	18,3	26,7	-0,5	33,4	39,7	3,0	199,6	106	1,3	6,0
5 Países Bajos	755,3	44.945	18,2	26,3	-0,3	19,7	23,5	2,2	193,0	107	1,4	5,6
6 Alemania	3.483,4	43.207	19,8	19,3	0,7	11,5	16,3	2,9	113,5	106	1,5	5,6
6 Irlanda	206,5	44.931	15,2	17,5	0,0	22,0	37,8	1,7	186,1	105	1,2	3,3
8 Estados Unidos de América	16.230,2	51.340	19,3	15,2	-1,3	10,6	53,2	2,8	240,5	107	1,0	0,0
9 Canadá	1.472,9	41.894	23,7	21,7	0,6	11,5	51,6	1,7	173,1 ^c	105	1,3	7,1
9 Nueva Zelandia	146,7	32.808	20,6	18,7	1,9	29,3	36,3	1,3	154,0 ^d	107	2,0	..
11 Singapur	411,6	76.237	25,9	10,2	9,9	14,0	34,7	2,1	112,6	113	1,0	4,0
12 Hong Kong, China (RAE)	370,2	51.509	23,9	9,3	2,3	12,5	36,2	0,7	224,0	114
13 Liechtenstein
14 Suecia	419,6	43.741	22,1	26,2	1,6	20,7	9,8	3,4	138,1	104	1,5	6,7
14 Reino Unido	2.372,7	37.017	16,4	20,2	0,7	25,3	31,8	1,7	184,1	110	1,2	5,0
16 Islandia	13,3	41.250	15,1	24,3	0,8	22,3	27,4	2,6	130,9	114	1,8	5,4
17 República de Corea	1.642,6	32.708	29,7	14,9	2,7	14,4	30,3	4,0	155,9	108	1,9	9,1
18 Israel	249,3	30.927	19,5	22,5	3,5	22,1	27,9	3,9	81,4 ^e	107	2,2	5,9
19 Luxemburgo	47,7	87.737	17,1	17,3	5,0	25,5	30,0	1,4	163,9	108	1,3	8,9
20 Japón	4.535,1	35.614	21,7	20,6	1,9	10,1	46,0	3,4	366,5	100	1,9	5,6
21 Bélgica	454,6	40.607	22,3	24,4	1,1	24,9	35,2	2,2	111,2	108	1,7	6,0
22 Francia	2.453,3	37.154	22,1	24,1	2,0	21,4	24,6	2,3	130,8	105	1,7	4,8
23 Austria	376,0	44.376	22,2	19,8	0,7	18,3	23,7	2,8	127,9	108	1,4	5,9
24 Finlandia	211,3	38.846	21,2	24,9	1,5	20,0	14,8	3,5	104,9	108	1,6	6,2
25 Eslovenia	56,8	27.576	19,7	20,4	-1,1	17,5	10,4	2,8	82,8	106	2,2	9,4
26 España	1.473,9	31.596	18,5	19,5	-2,9	7,1	20,1	1,3	205,1	107	2,0	8,4
27 Italia	2.044,3	34.167	17,8	19,4	-0,7	22,4	32,8	1,3	161,8	107	2,0	5,0
28 República Checa	294,2	27.959	24,9	19,6	2,3	13,4	14,5	1,9	67,0	107	2,3	10,7
29 Grecia	270,7	24.540	11,2	20,0	-6,5	22,4	19,0	0,7	134,3	104	2,6	11,2
30 Estonia	33,3	25.132	27,3	19,1	2,8	16,3	8,9	2,2	71,6	112	2,8	7,4
31 Brunei Darussalam	29,0	69.474	15,3	18,3	1,1	20,8	103	3,0	4,7
32 Chipre	23,8	27.394	18,4	19,7	0,5	25,5	26,5	0,5	335,8	105	2,0	12,7
32 Qatar	276,6	127.562	..	12,9	10,1	14,7	40,2	..	73,9	107	1,8	6,3
34 Andorra
35 Eslovaquia	142,2	26.263	20,4	18,1	2,4	12,2	10,3	0,8	53,1 ^e	109	2,6	9,2
36 Polonia	881,5	22.877	18,8	18,1	2,1	16,0	13,4	0,9	65,8	109	2,7	7,0
37 Lituania	72,4	24.483	17,4	18,7	-3,0	13,4	9,0	0,9	51,0	109	3,5	5,5
37 Malta	12,2	28.828	14,3	20,2	0,9	27,0	33,1	0,8	146,7	107	2,6	8,6
39 Arabia Saudita	1.501,1	52.068	23,2	22,1	9,2	0,1	-7,9	113	2,9	3,8
40 Argentina	17,0	15,5	5,1	0,6	33,3	22,7	2,3
41 Emiratos Árabes Unidos	525,1 ^f	57.045 ^f	22,0	6,8	4,2	0,4	..	0,5	76,5 ^f	103
42 Chile	382,6	21.714	23,6	12,4	4,2	19,0	30,4	0,4	115,5	108	2,6	7,4
43 Portugal	267,7	25.596	15,1	19,0	-1,9	20,3	22,2	1,5	183,3	107	2,5	9,0
44 Hungría	226,8	22.914	19,9	19,9	3,2	22,9	15,9	1,3	64,7	170,8	99,0	112	2,4	5,8
45 Bahrein	56,5	42.444	19,2	14,4	10,7	1,1	0,7	..	78,6	106	2,2	18,5
46 Letonia	43,9	21.825	22,2	15,5	-11,0	13,8	8,7	0,7	58,6	107	2,9	7,9
47 Croacia	85,3	20.063	19,3	20,0	0,5	19,6	7,9	0,8	94,1	108	3,2	2,7
48 Kuwait	267,7 ^f	82.358 ^f	18,0	16,7	15,0	0,7	0,6	0,1	47,9 ^f	111	2,6	3,7
49 Montenegro	8,8	14.152	19,2	19,8	1,4	0,4	61,0	65,5	8,1	109	5,6	9,1
DESARROLLO HUMANO ALTO														
50 Belarús	161,4	17.055	36,9	14,2	-2,6	15,1	3,5	0,7	39,9	56,7	6,7	289	5,3	6,0
50 Federación de Rusia	3.381,5	23.564	21,5	19,5	0,5	15,1	1,9	1,1	48,3	122	4,3	5,2
52 Omán	147,6 ^f	44.532 ^f	22,3	19,2	10,0	2,6	2,6	0,1	35,7	108	3,3	9,2
52 Rumania	363,3	18.200	23,5	6,2	2,3	18,8	18,4	0,5	52,0	72,9	16,6	114	3,7	4,3
52 Uruguay	64,6	18.966	22,9	13,8	4,2	19,3	18,4	0,4	36,3	127	3,1	6,4
55 Bahamas	8,5	22.518	26,3	16,1	3,7	15,5	104,9	106	1,6	5,4
56 Kazajstán	382,8	22.467	21,2	10,3	1,7	0,2	39,1	74,6	15,0	121
57 Barbados	4,3 ^f	15.299 ^f	18,4	16,1	..	25,2	31,6	..	106,7 ^e	116	2,4	5,4

Clasificación según el IDH	Producto interno bruto (PIB)		Formación bruta de capital fijo (% del PIB)	Gasto público general en consumo final (% del PIB)	Total de ingresos tributarios (% del PIB)	Impuestos sobre la renta, los beneficios y las plusvalías (% del total de ingresos tributarios)	Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB)	Deudas			Precios			
	Total (PPA en millones de US\$ de 2011)	Per cápita (PPA en US\$ de 2011)						Crédito interno proporcionado por el sector financiero		Índice de precios al consumidor		Nivel nacional de precios de los alimentos		
	2013	2013	2005-2013 ^a	Total (2005-2013 ^a)	Crecimiento anual medio (%) (2005-2013 ^a)	2005-2013 ^a	2005-2012 ^a	2013	2005-2013 ^a	2013	2013	2009-2014 ^b	2009-2014 ^b	
58 Antigua y Barbuda	1,8	20.353	23,2	18,5	..	18,6	12,0	..	90,0	108	2,6	..
59 Bulgaria	114,0	15.695	21,3	16,5	2,8	19,0	14,6	0,6	71,1	104,9	9,5	108	3,2	5,9
60 Palau	0,3	14.612
60 Panamá	72,6	18.793	26,5	10,0	-1,7	0,2	67,6	38,9	3,9	116	3,0	2,1
62 Malasia	671,3	22.589	26,9	13,6	6,3	16,1	52,0	1,1	142,6	70,7	3,2	107	2,9	4,3
63 Mauricio	21,6	16.648	21,2	14,4	0,7	19,0	17,9	0,4	122,4	91,4	28,4	115	4,9	11,7
64 Seychelles	2,1	23.799	33,6	25,6	6,9	31,2	27,9	0,3	35,2	222,4	4,5	115	6,7	7,2
64 Trinidad y Tabago	39,5	29.469	9,7	9,5	-0,6	28,3	49,6	0,0	33,7	121	4,0	16,5
66 Serbia	92,4	12.893	21,2	19,6	2,1	19,7	7,6	1,0	49,5	88,1	19,4	128	4,0	8,5
67 Cuba	211,9 ^g	18.796 ^g	12,2	37,9	2,7	0,4
67 Líbano	74,3	16.623	27,9	14,7	23,2	15,5	19,0	..	187,6	68,9	7,8	112 ^f
69 Costa Rica	65,4	13.431	21,0	17,9	3,9	13,6	15,1	0,5	56,5	35,9	6,2	115	3,2	7,6
69 Irán (República Islámica del)	1.168,7	15.090	25,8	11,2	-4,3	8,4	19,3	0,7	18,0 ^d	2,1	0,1	214	4,5	13,0
71 Venezuela (República Bolivariana de)	535,6	17.615	20,3	12,2	3,3	15,5	21,5	..	52,5	27,5	4,6	215	4,5	12,8
72 Turquía	1.398,3	18.660	20,3	15,1	6,2	20,4	17,6	0,9	84,3	47,9	7,6	125	3,8	12,9
73 Sri Lanka	193,1	9.426	29,2	13,1	5,5	12,0	16,2	0,2	48,4 ^f	38,5	2,8	123	6,9	8,3
74 México	1.992,9	16.291	21,0	11,9	1,1	0,4	49,5	35,9	3,4	112	3,7	4,7
75 Brasil	2.916,3	14.555	18,2	22,0	2,0	15,4	26,5	1,2	110,1	21,9	3,8	119	2,6	4,4
76 Georgia	31,1	6.946	21,9	16,7	..	24,1	35,2	0,2	42,9	86,4	11,2	107
77 Saint Kitts y Nevis	1,1	20.709	28,7	19,2	..	20,2	9,8	..	65,9	109	2,9	..
78 Azerbaiyán	156,3	16.594	24,6	11,2	2,2	13,0	13,6	0,2	25,5	13,3	3,6	112
79 Granada	1,2	11.272	20,1	16,8	..	18,7	16,9	..	80,0	72,6	4,4	105	3,4	..
80 Jordania	73,7	11.407	27,2	19,7	-11,4	15,3	13,6	0,4	111,9	71,9	3,0	115	4,5	6,1
81 ex República Yugoslava de Macedonia	24,5	11.609	24,8	17,5	-3,6	16,7	10,7	0,2	52,4	69,5	9,1	110	5,1	7,9
81 Ucrania	387,0	8.508	18,2	19,4	2,2	18,2	11,8	0,7	95,7	81,6	20,9	108	5,2	3,9
83 Argelia	505,5	12.893	33,8	18,9	80,4	37,4	60,2	0,1	3,0	2,5	0,3	118	5,1	5,5
84 Perú	346,2	11.396	26,6	11,2	6,7	16,5	34,0	..	22,0	29,0	3,6	110	3,9	3,4
85 Albania	28,9	10.405	26,2	10,7	0,1	0,2	66,9	60,1	3,2	108	6,4	10,3
85 Armenia	22,4	7.527	20,9	14,5	16,3	18,7	21,3	0,3	46,0	79,4	18,5	117	8,9	11,9
85 Bosnia y Herzegovina	35,9	9.387	17,9	22,8	-0,5	20,9	6,7	0,0	67,7	60,9	6,2	106	4,8	6,3
88 Ecuador	165,9	10.541	27,9	14,1	7,7	0,2	29,6	22,9	3,4	113	3,4	5,7
89 Santa Lucía	1,9	10.152	23,3	14,8	..	23,0	27,1	..	123,1	37,2	2,9	109	3,4	12,3
90 China	15.643,2	11.525	47,3	14,1	8,2	10,6	24,9	2,0	163,0	9,5	0,4	111	3,3	8,1
90 Fiji	6,6	7.502	21,1	15,0	..	23,2	32,5	..	121,8	20,7	1,2	116	5,1	8,3
90 Mongolia	25,9	9.132	44,2	11,3	-25,0	18,2	11,6	0,3	63,6	176,0	13,0	137	4,8	16,7
93 Tailandia	933,6	13.932	26,7	13,8	4,9	16,5	36,2	0,3	173,3	37,2	3,6	109	4,5	2,8
94 Dominica	0,7	10.011	12,0	19,1	..	21,8	16,2	..	61,9	59,4	3,7	104
94 Libia	126,3	20.371	27,9	9,3	-51,1	126
96 Túnez	117,2	10.768	20,2	19,0	2,8	21,0	26,7	1,1	83,4	55,5	5,9	116	3,9	4,7
97 Colombia	581,1	12.025	24,5	16,7	5,8	13,2	19,7	0,2	70,1	25,3	2,8	109	2,7	4,5
97 San Vicente y las Granadinas	1,1	10.154	24,9	18,5	..	23,0	24,5	..	58,4	40,6	4,0	107	3,4	4,8
99 Jamaica	23,4	8.607	19,7	16,3	0,3	27,1	33,0	..	51,4	100,6	8,8	126	5,0	7,0
100 Tonga	0,5	5.134	33,1	18,9	27,1	41,6	1,4	108
101 Belice	2,7	8.215	17,8	15,1	0,7	22,6	28,7	..	58,3	80,5	9,0	98	3,0	27,9
101 República Dominicana	122,7	11.795	21,5	10,1	-6,4	12,2	20,5	..	47,8	41,2	4,9	118	4,1	5,2
103 Suriname	8,4	15.556	24,9	23,3	..	19,4	31,9	..	31,5	126	6,2	9,7
104 Maldivas	3,9	11.283	40,4	16,8	..	15,5	2,8	..	86,9	42,0	3,7	129	3,5	14,2
105 Samoa	1,1	5.584	0,0	20,3	..	40,8	67,2	1,9	108
DESARROLLO HUMANO MEDIO														
106 Botswana	30,8	15.247	33,9	19,7	4,3	27,1	23,9	0,5	13,6	16,6	1,3	123	2,9	3,6
107 República de Moldova	16,1	4.521	22,9	20,3	-2,0	18,6	2,7	0,4	44,0	75,0	7,6	118	4,8	5,7
108 Egipto	880,8	10.733	13,8	11,7	3,4	13,2	26,2	0,4	86,2	16,7	1,3	129	7,5	9,8
109 Turkmenistán	71,0	13.555	47,2	8,9	1,3	0,1
110 Gabón	31,2	18.646	33,3	8,9	18,2	0,6	11,7	25,0	6,5	104	5,2	21,0
110 Indonesia	2.312,4	9.254	31,7	9,1	4,9	11,4	36,8	0,1	45,6	30,8	4,8	117	6,7	10,7
112 Paraguay	53,3	7.833	15,1	12,1	5,3	12,8	11,6	0,1	38,3	47,2	6,8	115	4,3	11,2
113 Estado de Palestina	18,7	4.484	22,2	27,7	-9,0	5,1	2,1	119
114 Uzbekistán	151,3	5.002	23,2	22,4	18,1	1,2
115 Filipinas	622,5	6.326	20,5	11,1	7,7	12,9	42,1	0,1	51,9	18,6	1,8	111	6,8	2,6
116 El Salvador	47,6	7.515	15,1	12,0	6,0	14,5	23,0	0,0	72,1	57,1	4,7	108	4,3	3,0

TABLA 11 INGRESOS NACIONALES Y COMPOSICIÓN DE LOS RECURSOS

Clasificación según el IDH	Producto interno bruto (PIB)		Formación bruta de capital fijo	Gasto público general en consumo final		Total de ingresos tributarios	Impuestos sobre la renta, los beneficios y las plusvalías	Gasto en investigación y desarrollo	Deudas			Precios		
	Total (PPA en millones de US\$ de 2011)	Per cápita (PPA en US\$ de 2011)	(% del PIB)	Total (% del PIB)	Crecimiento anual medio (%)	(% del PIB)	(% del total de ingresos tributarios)	(% del PIB)	Crédito interno proporcionado por el sector financiero	Volumen de la deuda externa	Servicio total de la deuda	Índice de precios al consumidor	Nivel nacional de precios de los alimentos	
	2013	2013	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2012 ^a	2013	2005-2013 ^a	2013	2013	2009-2014 ^a	2009-2014 ^a
116 Sudáfrica	641,4	12.106	19,3	22,2	2,4	26,5	49,4	0,8	190,2	40,7	2,8	117	3,0	6,2
116 Viet Nam	459,7	5.125	23,8	6,2	7,3	108,2	40,2	3,1	138
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	63,3	5.934	19,1	13,9	9,3	17,0	9,6	0,2	50,4	27,5	1,9	121	5,9	12,2
120 Kirguistán	17,8	3.110	30,5	18,1	0,2	18,1	19,1	0,2	14,0 ^h	98,4	5,6	128
121 Iraq	483,6	14.471	16,7	21,3	0,0	-1,4	114	5,1	16,4
122 Cabo Verde	3,1	6.210	35,9	18,5	..	17,8	23,3	0,1	82,8	80,9	2,2	109	5,7	5,4
123 Micronesia (Estados Federados de)	0,3	3.286	-27,2
124 Guyana	5,1	6.336	24,9	14,2	53,7	74,9	2,6	109
125 Nicaragua	27,3	4.494	22,9	5,7	1,8	14,8	30,0	..	44,8	87,7	5,8	124	4,5	6,4
126 Marruecos	233,9	6.967	30,2	19,0	3,7	24,5	26,2	0,7	115,5	38,7	5,0	104	5,7	4,9
126 Namibia	21,4	9.276	25,7	27,6	8,9	23,1	32,6	0,1	49,7	118	3,5	7,2
128 Guatemala	109,2	7.063	14,3	10,5	4,8	10,8	29,4	0,0	40,6	32,0	2,4	115	7,1	5,5
129 Tayikistán	20,0	2.432	14,1	11,7	1,1	0,1	19,0	41,8	5,0	125
130 India	6.558,7	5.238	28,3	11,8	3,8	10,7	44,8	0,8	77,1	23,0	2,2	132	4,7	8,4
131 Honduras	36,0	4.445	24,5	16,6	4,1	14,7	21,6	..	57,3	39,6	5,4	118	4,8	4,8
132 Bhután	5,4	7.167	47,3	17,5	-6,6	9,2	15,9	..	50,2	83,6	4,5	129	5,1	6,4
133 Timor-Leste	2,3 ^f	2.040 ^f	55,7	85,7	3,6	-53,6 ^f	141
134 República Árabe Siria	20,4	12,3	23,6	14,2	30,2	..	36,2 ^h	14,3	1,7 ^h	143 ^f
134 Vanuatu	0,7	2.895	25,2	16,3	2,2	16,0	68,7	16,7	1,0	104
136 Congo	25,3	5.680	30,7	13,6	-11,8	5,9	4,1	..	-7,2	30,4	2,7	112	6,3	18,8
137 Kiribati	0,2	1.796	16,1	8,7
138 Guinea Ecuatorial	24,7	32.685	58,4	6,7	9,8	20,5	35,7	..	-3,5	121
139 Zambia	55,2	3.800	25,9	2,8	..	16,0	48,0	0,3	27,5	25,9	1,2	121	10,1	3,2
140 Ghana	100,1	3.864	22,7	16,6	-7,9	14,9	24,7	0,4	34,8	33,8	2,0	132	5,4	18,3
141 República Democrática Popular Lao	31,6	4.667	29,2	14,5	33,9	14,8	17,6	..	26,5 ^d	81,4	2,9	119	8,6	3,6
142 Bangladesh	446,8	2.853	28,4	5,1	5,8	8,7	22,4	..	57,9	19,5	1,0	126	8,0	4,5
143 Camboya	44,6	2.944	18,1	5,2	21,3	11,6	13,8	..	40,3	44,4	1,1	112	7,8	4,7
143 Santo Tomé y Príncipe	0,6	2.876	41,7	13,5	..	14,0	12,8	..	28,8	69,6	1,9	132	9,1	50,5
DESARROLLO HUMANO BAJO														
145 Kenya	120,0	2.705	20,4	14,0	1,1	15,9	40,9	1,0	42,8	30,8	1,1	132	5,8	6,0
145 Nepal	60,4	2.173	22,6	9,9	-6,9	15,3	18,7	0,3	69,1	19,7	1,1	130	9,5	10,2
147 Pakistán	811,3	4.454	13,0	11,0	10,2	11,1	27,9	0,3	49,0	22,8	3,3	132	7,1	13,2
148 Myanmar	25,2	..	24,6 ⁱ	112	8,5	8,1
149 Angola	160,8	7.488	14,7	19,9	-2,7	18,8	31,9	..	18,9	22,0	4,3	136	7,2	13,7
150 Swazilandia	8,1	6.471	9,6	19,9	5,5	18,4	13,1	0,9	122
151 República Unida de Tanzania	82,2	1.718	32,1	19,0	36,2	16,1	21,9	0,5	24,3	39,7	0,5	141	11,5	4,8
152 Nigeria	941,5	5.423	14,5	8,1	1,4	1,6	28,3	0,2	22,3	2,8	0,1	135	6,3	4,0
153 Camerún	61,0	2.739	19,4	11,6	6,5	15,5	17,1	0,7	108	7,8	10,0
154 Madagascar	31,4	1.369	15,7	8,6	-14,3	10,1	21,2	0,1	15,6	27,3	0,7	123	7,1	3,5
155 Zimbabue	25,1	1.773	13,0	20,0	2,7	75,5 ^b	69,5	21,2	109
156 Mauritania	11,5	2.945	38,0	17,0	2,8	39,1 ^f	91,7	4,2	115	10,1	3,1
156 Islas Salomón	1,1	2.003	13,4	39,2	20,3	21,2	4,6	120
158 Papua Nueva Guinea	18,0	2.458	49,2	148,4	30,3	115
159 Comoras	1,0	1.400	17,8	16,2	2,2	26,9	22,3	0,1	106
160 Yemen	93,5	3.832	16,4	13,8	33,9	22,1	0,8	146	7,6	11,0
161 Lesoto	5,2	2.494	36,7	37,7	12,3	58,7	17,4	0,0	1,7	30,9	1,4	117	4,4	6,4
162 Togo	9,2	1.346	18,3	9,6	15,8	16,4	10,1	0,3	36,0	24,4	1,5	108	6,8	15,5
163 Haití	17,0	1.648	..	9,1	20,4	14,9	0,1	122	9,7	3,4
163 Rwanda	16,8	1.426	25,5	14,2	1,0	13,4	25,7	..	8,0 ⁱ	23,0	0,6	117	8,6	10,5
163 Uganda	51,4	1.368	23,8	8,3	7,5	13,0	30,6	0,6	16,3	21,0	0,4	143	5,2	21,8
166 Benin	17,9	1.733	26,3	11,2	4,2	15,6	16,8	..	21,5	28,7	1,4	111	8,1	21,8
167 Sudán	123,9	3.265	20,0	7,5	20,9	24,0	47,9	0,5	218
168 Djibouti	2,5	2.903	37,5	25,1	8,0	33,9	62,5	2,3 ^j	112
169 Sudán del Sur	22,2	1.965	11,9	23,0	10,9	149 ^g
170 Senegal	30,7	2.170	25,1	15,5	-1,1	19,2	23,1	0,5	35,1	34,9	2,7	106	8,4	8,7
171 Afganistán	57,6	1.884	17,7	12,3	..	7,5	3,7	..	-3,9	12,3	0,1	127
172 Côte d'Ivoire	63,1	3.107	17,0	8,4	8,7	14,2	21,4	..	26,9	37,9	4,2	109	6,7	8,8
173 Malawi	12,4	755	19,7	22,1	11,6	31,2	43,6	1,2	166	7,6	23,6
174 Etiopía	125,7	1.336	35,8	8,3	..	9,2	16,0	0,2	36,9 ^c	26,8	1,4	177	6,3	9,0
175 Gambia	3,0	1.608	20,7	7,5	3,0	15,1	18,0	0,1	50,1	59,0	3,1	115	7,3	2,7

	Producto interno bruto (PIB)		Formación bruta de capital fijo		Gasto público general en consumo final		Total de ingresos tributarios		Impuestos sobre la renta, los beneficios y las plusvalías		Gasto en investigación y desarrollo		Deudas			Precios	
	Total (PPA en millones de US\$ de 2011)	Per cápita (PPA en US\$ de 2011)	Total (% del PIB)	Crecimiento anual medio (%)	Total (% del PIB)	Crecimiento anual medio (%)	Total (% del PIB)	(% del total de ingresos tributarios)	Total (% del PIB)	Crédito interno proporcionado por el sector financiero	Volumen de la deuda externa	Servicio total de la deuda	Índice de precios al consumidor	Nivel nacional de precios de los alimentos	Índice de volatilidad		
	2013	2013	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2012 ^a	2013	2005-2013 ^a	2013	2013	2013	2009-2014 ^b	2009-2014 ^b		
Clasificación según el IDH																	
176	República Democrática del Congo	52,9	783	20,6	12,4	14,2	8,4	11,9	0,1	7,3	21,9	1,1	129		
177	Liberia	3,6	850	25,4	15,5	6,2	20,9	27,7	..	38,7	30,9	0,3	125		
178	Guinea-Bissau	2,3	1.362	18,6	32,3	0,2	108		
179	Mali	24,3	1.589	16,3	11,3	-4,2	15,8	21,9	0,7	20,9	33,3	0,9	108	7,7	9,4		
180	Mozambique	27,6	1.070	17,4	20,4	16,5	20,8	29,5	0,5	29,3	45,0	0,9	117	8,6	6,7		
181	Sierra Leona	9,1	1.495	16,6	10,4	6,5	11,7	31,0	..	14,5	31,1	0,6	145	6,8	3,3		
182	Guinea	14,2	1.213	15,0	9,7	5,8	32,2 ^g	20,8	1,1	156	9,9	7,3		
183	Burkina Faso	26,8	1.582	17,6	18,2	8,4	16,3	20,1	0,2	25,4	23,2	0,7	107	8,4	11,8		
184	Burundi	7,6	747	28,7	22,1	2,0	0,1	23,9	23,5	1,2	140	7,0	8,3		
185	Chad	25,9	2.022	27,4	7,6	10,3	7,0	17,2	0,8	110	8,0	11,7		
186	Eritrea	7,3	1.157	10,0	21,1	-9,5	104,0 ^g	27,7	2,6		
187	República Centroafricana	2,7	584	14,8	7,7	1,0	9,5	6,9	..	36,7	37,4	0,4	109		
188	Níger	15,8	887	34,4	14,6	7,9	11,3	11,6	..	11,8	36,3	0,6	106	7,2	9,4		
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS																	
	Islas Marshall	0,2	3.776		
	Mónaco	0,0		
	Nauru		
	República Popular Democrática de Corea		
	San Marino	22,3	14,6	107		
	Somalia		
	Tuvalu	0,0	3.528		
Grupos de desarrollo humano																	
	Desarrollo humano muy alto	46.814,6	41.395	20,5	18,2	3,0	14,3	36,8	2,4	196,7	—	—	—		
	Desarrollo humano alto	33.466,1	13.549	33,8	15,5	4,1	13,3	22,9	1,4	114,6	21,8	2,5	—	—	—		
	Desarrollo humano medio	13.654,0	6.106	25,9	12,5	6,5	13,1	40,0	0,5	73,0	27,2	2,7	—	—	—		
	Desarrollo humano bajo	3.205,5	2.904	17,3	11,4	5,3	8,7	25,5	..	28,7	20,2	1,8	—	—	—		
	Países en desarrollo	49.538,3	8.696	31,3	14,4	6,1	12,5	29,5	1,1	101,3	22,2	2,4	—	—	—		
Regiones																	
	África Subsahariana	2.977,6	3.339	19,5	14,2	6,1	13,5	42,8	0,4	62,7	23,7	1,8	—	—	—		
	América Latina y el Caribe	7.911,4	13.877	20,0	16,7	2,7	15,6	26,0	..	74,1	27,4	3,5	—	—	—		
	Asia Meridional	9.305,8	5.324	26,6	11,3	-0,1	10,3	38,4	0,7	64,3	20,3	2,0	—	—	—		
	Asia Oriental y el Pacífico	20.776,2	10.779	43,8	13,5	..	11,1	28,4	..	149,6	15,0	1,2	—	—	—		
	Estados Árabes	5.508,7	16.697	22,2	16,2	11,8	12,2	41,3	..	37,8	25,5	1,9	—	—	—		
	Europa y Asia Central	3.005,8	12.929	22,0	15,0	1,8	19,3	..	0,7	70,5	54,5	9,8	—	—	—		
	Países menos adelantados	1.770,8	2.122	23,8	11,9	7,5	30,4	28,1	1,3	—	—	—		
	Pequeños Estados insulares en desarrollo	513,1	9.391	18,0	20,7	54,7	65,9	8,7	—	—	—		
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico																	
		46.521,4	36.923	20,5	18,2	1,1	14,6	36,4	2,5	199,1	—	—	—		
	Total mundial	97.140,4	13.964	24,3	17,0	3,6	13,9	33,7	2,0	164,0	23,6	2,9	—	—	—		

NOTAS

- a Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado.
 b Se refiere a 2006.
 c Se refiere a 2008.
 d Se refiere a 2010.
 e Se refiere a 2009.
 f Se refiere a 2012.
 g Se refiere a 2011.
 h Se refiere a 2007.
 i Se refiere a 2004.
 j Se refiere a 2005.

DEFINICIONES

Producto interno bruto (PIB): suma del valor bruto agregado por todos los productores residentes de la economía más todos los impuestos a los productos y menos todos los subsidios no incluidos en el valor de los productos, expresada en dólares internacionales de 2011, utilizando las tasas de paridad del poder adquisitivo.

PIB per cápita: PIB de un período concreto dividido por la población total durante el mismo período.

Formación bruta de capital fijo: valor de las adquisiciones de activos fijos nuevos o existentes por parte del sector empresarial, los gobiernos y los hogares (sin incluir las empresas no constituidas en sociedad) menos las disposiciones de activos fijos, expresado como porcentaje del PIB. No se realizan ajustes por la depreciación de activos fijos.

Gasto público general en consumo final: todos los gastos públicos corrientes por la compra de bienes y servicios (esto incluye la remuneración de empleados y la mayoría de los gastos en defensa y seguridad nacional, pero no los gastos militares que forman parte de la formación de capital del sector público), expresados como porcentaje del PIB.

Ingresos tributarios: transferencias obligatorias al gobierno central con fines públicos, expresadas como porcentaje del PIB.

Impuestos sobre la renta, los beneficios y las plusvalías: impuestos sobre la renta neta real o estimada de las personas, sobre los beneficios de las sociedades y empresas y sobre las plusvalías,

realizadas o no, en relación con terrenos, valores y otros activos.

Gasto en investigación y desarrollo: gastos corrientes y de capital (tanto públicos como privados) en proyectos creativos llevados a cabo de forma sistemática para aumentar los conocimientos y el uso de estos en nuevas aplicaciones, expresados como porcentaje del PIB. Este concepto abarca la investigación básica, la investigación aplicada y el desarrollo experimental.

Crédito interno proporcionado por el sector financiero: crédito a diversos sectores en términos brutos (salvo el crédito al gobierno central, que es neto), expresado como porcentaje del PIB.

Volumen de la deuda externa: deuda contraída con no residentes reembolsable en moneda extranjera, bienes o servicios, expresada como porcentaje del ingreso nacional bruto (INB).

Servicio total de la deuda: suma de las amortizaciones del principal y de los intereses pagados en moneda extranjera, bienes o servicios por deudas a largo plazo, intereses pagados por deudas a corto plazo y amortizaciones (recompras y

cargos) al Fondo Monetario Internacional, expresada como porcentaje del INB.

Índice de precios al consumidor: índice que refleja las variaciones en el costo, para el consumidor promedio, de adquirir una cesta de productos y servicios que puede ser fija o cambiar a intervalos específicos, como una vez al año.

Nivel nacional de precios de los alimentos: tasa de paridad del poder adquisitivo de alimentos dividida por la tasa de PPA general. El índice muestra el precio de los alimentos en un país en relación con el precio de la cesta genérica de la compra en dicho país.

Índice de volatilidad del nivel nacional de precios de los alimentos: medida de la variación del nivel nacional de precios de los alimentos, calculada como la desviación estándar de las desviaciones con respecto a la tendencia durante los cinco años anteriores.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columnas 1 a 12: Banco Mundial (2015b).
Columnas 13 y 14: FAO (2015a).

Sostenibilidad ambiental

Clasificación según el IDH	Suministro de energía primaria		Tasa de electrificación		Emisiones de dióxido de carbono per cápita		Recursos naturales				Efectos de las amenazas ambientales					
	Combustibles fósiles	Fuentes renovables	Total	Zonas rurales	(toneladas)	Crecimiento anual medio (%)	Agotamiento de los recursos naturales	Superficie forestal	Extracción de agua dulce	Muertes de menores de 5 años por causa de			Población que vive en tierras degradadas	Desastres naturales		
	(% del total)	(% de la población)	(% de la población rural)	(% de la superficie terrestre total)						(% de variación)	(por cada 100.000 niños y niñas menores de 5 años)	Contaminación atmosférica en espacios abiertos			Contaminación atmosférica en espacios cerrados	Mala calidad del agua, el saneamiento y la higiene
	2012 ^a	2012 ^a	2012	2012	2011	1970/2011	2008-2013 ^b	2012	1990/2012	2005-2014 ^b	2008		2004	2004		
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO																
1	Noruega	57,3	47,8	100,0	100,0	9,2	0,8	9,0	28,0	11,9	0,8	0	0	0	0,2	12
2	Australia	95,4	4,6	100,0	100,0	16,5	1,1	3,8	19,2	-4,6	3,9	0	0	0	9,0	1.337
3	Suiza	51,1	49,7 ^c	100,0	100,0	4,6	-1,1	0,0	31,6	8,6	..	0	0	0	0,5	73
4	Dinamarca	70,6	26,8	100,0	100,0	7,2	-1,8	1,5	12,9	23,0	10,8	0	0	1	8,5	0
5	Países Bajos	91,4	6,7 ^c	100,0	100,0	10,1	-0,3	0,9	10,8	5,9	11,7	0	0	0	5,4	0 ^d
6	Alemania	80,2	20,4 ^c	100,0	100,0	8,9	..	0,1	31,8	3,3	21,0	0	0	0	8,1	10
6	Irlanda	84,7	6,4	100,0	100,0	7,9	0,6	0,1	11,0	62,7	..	0	0	..	0,5	14
8	Estados Unidos de América	83,6	16,3 ^c	100,0	100,0	17,0	-0,7	1,0	33,3	3,0	15,5	0	0	0	1,1	5.074
9	Canadá	73,7	27,9 ^c	100,0	100,0	14,1	-0,4	2,4	34,1	0,0	..	0	0	0	2,7	364
9	Nueva Zelanda	61,4	38,4	100,0	100,0	7,1	1,1	1,6	31,3	6,9	..	0	0	..	5,3	14.226
11	Singapur	97,2	2,8	100,0	99,0	4,3	-2,3	..	3,3	-4,3	..	0	0	0	..	0
12	Hong Kong, China (RAE)	94,8	0,4	100,0	100,0	5,7	3,2	221
13	Liechtenstein	100,0	100,0	1,4	43,1	6,2
14	Suecia	31,7	70,5 ^c	100,0	100,0	5,5	-2,3	0,3	69,2	4,1	1,5	0	0	0	0,3	0
14	Reino Unido	85,1	14,4 ^c	100,0	100,0	7,1	-1,6	0,9	12,0	10,9	8,8	0	0	..	2,7	665
16	Islandia	15,3	84,7	100,0	100,0	5,9	-0,5	0,0	0,3	264,4	0,1	0	0	0	..	0
17	República de Corea	82,8	17,2 ^c	100,0	100,0	11,8	6,5	0,0	63,8	-3,4	..	0	0	..	2,9	206
18	Israel	96,7	4,8	100,0	100,0	9,0	1,5	0,2	7,1	16,4	..	0	0	..	12,9	27.775
19	Luxemburgo	87,4	4,0	100,0	100,0	20,9	-2,1	0,0	33,5	0	0	2	..	0
20	Japón	94,8	5,2 ^c	100,0	100,0	9,3	0,8	0,0	68,6	0,2	..	0	0	0	0,3	921
21	Bélgica	70,1	28,3 ^c	100,0	100,0	8,8	-1,2	0,0	22,5	..	34,0	0	0	0	10,5	9
22	Francia	49,1	52,4 ^c	100,0	100,0	5,2	-1,6	0,0	29,3	10,4	14,8	0	0	..	3,9	819
23	Austria	67,1	32,2	100,0	100,0	7,8	0,4	0,2	47,3	3,3	..	0	0	0	2,7	19
24	Finlandia	43,0	47,5 ^c	100,0	100,0	10,2	0,5	0,2	72,9	1,5	1,5	0	0	0	0,0	7
25	Eslovenia	66,6	34,5 ^c	100,0	100,0	7,5	..	0,3	62,4	5,8	3,0	0	0	..	8,4	3.114
26	España	75,9	24,9 ^c	100,0	100,0	5,8	1,7	0,0	37,1	34,2	28,6	0	0	0	1,4	51
27	Italia	83,7	13,9	100,0	100,0	6,7	0,6	0,1	31,6	22,6	..	0	0	..	2,2	153
28	República Checa	76,9	26,5 ^c	100,0	100,0	10,4	..	0,2	34,5	1,3	12,9	0	0	1	4,2	12.572
29	Grecia	90,6	8,8	100,0	100,0	7,6	3,3	0,1	30,7	20,1	13,8	0	0	..	1,1	827
30	Estonia	88,1	14,6	100,0	100,0	14,0	..	1,1	51,8	5,1	14,0	0	0	0	5,0	8
31	Brunei Darussalam	100,0	0,0	76,2	67,1	24,0	-3,1	29,8	71,4	-8,9	..	0	0	0
32	Chipre	94,9	5,1	100,0	100,0	6,7	2,9	0,0	18,8	7,6	17,6	0	0	13	11,4	0
32	Qatar	100,0	0,0	97,7	92,9	43,9	-1,5	17,4	0,0	—	374,1	1	0	6	0,1	..
34	Andorra	100,0	100,0	6,3	34,0	0,0	..	0	0	0
35	Eslovaquia	67,5	32,3 ^c	100,0	100,0	6,4	..	0,5	40,2	0,6	1,4	0	0	0	9,1	19
36	Polonia	90,7	9,6	100,0	100,0	8,3	-0,4	1,0	30,7	5,8	19,4	0	0	..	13,2	279
37	Lituania	74,0	14,5	100,0	100,0	4,5	..	0,4	34,7	11,9	9,5	0	0	..	4,8	0
37	Malta	94,5	5,5	100,0	100,0	6,0	3,3	..	0,9	0,0	..	0	0
39	Arabia Saudita	100,0	0,0	97,7	92,9	18,7	2,9	20,6	0,5	0,0	943,3	2	0	..	4,3	41
40	Argentina	89,7	9,3 ^c	99,8	95,8	4,7	1,0	3,1	10,6	-16,9	4,3	0	0	3	1,7	1.667
41	Emiratos Árabes Unidos	..	0,1	97,7	92,9	20,0	-3,8	11,7	3,8	30,4	1.867,0	1	0	10	1,9	..
42	Chile	75,6	24,2	99,6	97,8	4,6	1,9	8,3	21,9	6,8	3,8	0	0	1	1,1	24.051
43	Portugal	74,9	22,0	100,0	100,0	4,7	3,2	0,1	37,8	4,0	..	0	0	..	2,3	48
44	Hungría	71,1	26,0 ^c	100,0	100,0	4,9	-1,1	0,4	22,6	12,9	5,4	0	0	0	17,1	1.055
45	Bahrein	99,9	0,0	97,7	92,9	18,1	1,3	9,7	0,7	154,2	..	0	0
46	Letonia	63,7	33,8	100,0	100,0	3,8	..	1,0	54,3	6,4	..	0	0	0	1,8	0
47	Croacia	81,6	10,6	100,0	100,0	4,8	..	1,6	34,4	4,1	0,6	0	0	0	17,5	277
48	Kuwait	100,0	0,0	97,7	92,9	29,1	-0,4	25,1	0,4	86,6	..	1	0	..	0,6	0
49	Montenegro	60,2	28,4	100,0	100,0	4,1	40,4	0,0	8,0	2.000
DESARROLLO HUMANO ALTO																
50	Belarús	90,4	5,9	100,0	100,0	6,7	..	1,5	42,9	11,9	..	0	0	1	4,7	472
50	Federación de Rusia	91,0	9,2 ^c	100,0	100,0	12,6	..	11,8	49,4	0,1	..	0	0	5	3,1	161
52	Omán	100,0	0,0	97,7	92,9	21,4	14,5	25,7	0,0	0,0	..	1	0	..	5,8	682
52	Rumania	77,7	22,8 ^c	100,0	100,0	4,2	-1,1	1,5	28,9	4,0	3,3	1	6	..	13,5	562
52	Uruguay	57,0	42,1	99,5	95,1	2,3	0,4	1,6	10,5	99,3	..	0	0	3	5,7	3.682
55	Bahamas	100,0	100,0	5,2	-3,4	0,0	51,4	0,0	..	0	0	2	..	6.305
56	Kazajstán	98,9	1,0	100,0	100,0	15,8	..	17,2	1,2	-3,6	18,4	5	3	249	23,5	634
57	Barbados	90,9	79,8	5,6	3,7	0,8	19,4	0,0	87,5	0	0	0	..	894
58	Antigua y Barbuda	90,9	79,8	5,8	-0,6	..	22,3	-4,9	8,5	0	1	0	..	35.508

Clasificación según el IDH	Suministro de energía primaria		Tasa de electrificación		Emisiones de dióxido de carbono per cápita			Recursos naturales			Efectos de las amenazas ambientales				
	Combustibles fósiles (% del total)	Fuentes renovables (% del total)	Total (% de la población)	Zonas rurales (% de la población rural)	Emissiones de dióxido de carbono (toneladas)	Crecimiento anual medio (%) 1970/2011	Agotamiento de los recursos naturales (% del INB) 2008-2013 ^b	Superficie forestal		Extracción de agua dulce (% del total de recursos hídricos renovables) 2005-2014 ^b	Muertes de menores de 5 años por causa de (por cada 100,000 niños y niñas menores de 5 años)			Población que vive en tierras degradadas (%)	Desastres naturales Población afectada (promedio anual por cada millón de personas) 2005/2012
								(% de la superficie terrestre total)	(% de variación)		2008	2004	2004		
	2012 ^a	2012 ^a	2012	2012	2011			2012	1990/2012		2008	2004	2004	2010	2005/2012
59 Bulgaria	75,0	29,4 ^c	100,0	100,0	6,7	-0,2	0,9	37,2	23,7	28,7	1	2	2	7,8	808
60 Palau	59,3	45,5	10,9	-0,3	..	87,6	0	0	40	..	0
60 Panamá	79,7	20,2	90,9	79,8	2,6	1,9	0,2	43,4	-14,9	0,7	0	16	55	4,1	2.457
62 Malasia	94,5	5,5	100,0	100,0	7,8	5,9	8,1	61,7	-9,4	1,9	0	0	33	1,2	10.160
63 Mauricio	100,0	100,0	3,1	5,4	0,0	17,3	-9,7	..	0	0	7	..	214
64 Seychelles	100,0	17,3	6,8	8,5	0,1	88,5	0,0	..	0	0	14.228
64 Trinidad y Tabago	99,9	0,1	99,8	99,0	37,2	4,5	29,3	43,9	-6,5	8,8	0	1	5	..	0
66 Serbia	89,1	11,1	100,0	100,0	6,8	32,1	21,4	2,5	18,5	18.081
67 Cuba	86,7	13,3	100,0	95,4	3,2	1,3	3,6	27,6	44,1	18,3	0	1	1	17,0	30.624
67 Líbano	95,5	3,3	100,0	100,0	4,7	3,3	0,0	13,4	4,6	24,3	1	0	40	1,2	0 ^d
69 Costa Rica	48,3	51,8	99,5	98,7	1,7	2,9	0,8	51,9	3,4	2,1	0	2	4	1,3	9.470
69 Irán (República Islámica del)	99,5	0,7 ^c	100,0	97,3	7,8	2,9	17,6	6,8	0,0	..	6	3	..	25,1	1.467
71 Venezuela (República Bolivariana de)	88,9	11,2	100,0	100,0	6,4	-0,3	10,0	51,8	-12,2	1,7	0	1	30	1,9	545
72 Turquía	89,5	10,3	100,0	100,0	4,4	4,2	0,3	15,0	19,5	..	2	11	85	5,5	217
73 Sri Lanka	48,7	51,3	88,7	86,0	0,7	3,1	0,4	29,2	-22,1	24,5	0	8	42	21,1	46.648
74 México	90,1	9,9 ^c	99,1	97,2	3,9	1,9	6,4	33,2	-8,3	17,2	1	8	23	3,8	9.882
75 Brasil	54,6	44,2 ^c	99,5	97,0	2,2	2,7	3,8	61,6	-10,4	0,9	0	18	123	7,9	4.506
76 Georgia	72,8	28,3	100,0	100,0	1,8	..	0,7	39,4	-1,5	2,9	2	70	169	1,9	3.301
77 Saint Kitts y Nevis	90,9	79,8	5,1	7,3	..	42,3	0,0	51,3	0	0	28	..	0
78 Azerbaiyán	97,9	2,6	100,0	100,0	3,6	..	26,0	11,3	0,7	34,5	2	132	269	3,8	1.079
79 Granada	90,9	79,8	2,4	5,4	..	50,0	0,0	7,1	0	12	5	..	1.578
80 Jordania	96,0	2,0	99,5	99,4	3,6	4,1	0,9	1,1	-0,6	92,4	3	0	59	22,0	0
81 ex República Yugoslava de Macedonia	82,1	10,4	100,0	100,0	4,4	..	2,7	39,9	11,4	16,1	0	1	..	7,1	48.256
81 Ucrania	79,6	20,7 ^c	100,0	100,0	6,3	..	4,6	16,8	5,2	13,8	0	0	3	6,2	944
83 Argelia	99,9	0,1	100,0	100,0	3,2	3,8	18,0	0,6	-11,6	..	1	5	101	28,8	343
84 Perú	76,0	24,0	91,2	72,9	1,8	0,9	5,7	52,9	-3,5	0,7	2	21	69	0,7	13.408
85 Albania	60,5	26,6	100,0	100,0	1,6	-0,3	3,5	28,2	-1,9	4,3	0	5	50	5,7	20.568
85 Armenia	71,5	32,7 ^c	100,0	100,0	1,7	..	2,2	8,9	-26,9	37,9	2	17	65	9,6	2.549
85 Bosnia y Herzegovina	93,9	7,9	100,0	100,0	6,2	42,8	-1,1	0,9	1	1	2	6,1	27.578
88 Ecuador	86,3	12,9	97,2	92,3	2,3	3,9	8,6	38,1	-23,6	2,2	1	2	63	1,6	6.002
89 Santa Lucía	90,9	79,8	2,3	4,2	0,1	77,0	7,3	14,3	0	3	2	..	115.690
90 China	88,3	11,7 ^c	100,0	100,0	6,7	6,5	4,2	22,6	35,2	19,5	2	10	55	8,6	73.314
90 Fiji	59,3	45,5	1,4	1,1	1,7	55,9	7,1	..	1	18	11	..	9.681
90 Mongolia	95,4	4,1	89,8	69,9	6,9	3,7	19,8	6,9	-14,4	1,6	19	78	195	31,5	29.190
93 Tailandia	80,4	18,9	100,0	99,8	4,6	8,0	4,7	37,2	-2,8	13,1	0	21	59	17,0	70.701
94 Dominica	92,7	79,8	1,7	5,2	0,1	58,8	-11,8	10,0	0	1	0	..	10.905
94 Libia	98,7	1,3	100,0	100,0	6,4	-2,8	23,5	0,1	0,0	..	3	2	..	8,5	34
96 Túnez	85,3	14,8	100,0	100,0	2,4	3,9	4,6	6,7	61,6	69,7	1	3	64	36,7	62
97 Colombia	75,6	24,8	97,0	87,9	1,5	0,5	9,2	54,3	-3,6	0,5	1	6	33	2,0	18.001
97 San Vicente y las Granadinas	75,9	31,8	2,2	6,3	0,1	68,9	6,2	7,9	0	2	22.280
99 Jamaica	82,1	17,9	92,6	86,7	2,9	0,2	0,8	31,0	-2,4	7,5	1	15	47	3,3	13.248
100 Tonga	95,9	82,8	1,0	3,9	0,1	12,5	0,0	..	0	16	55	..	4.364
101 Belice	100,0	100,0	1,7	1,8	5,9	60,2	-13,4	..	0	21	27	1,1	22.279
101 República Dominicana	89,3	10,7	98,0	96,7	2,2	3,8	0,2	40,8	0,0	30,4	2	12	73	7,0	4.057
103 Suriname	100,0	100,0	3,6	-0,6	20,5	94,6	-0,2	0,6	0	0	43	..	6.040
104 Maldivas	100,0	100,0	3,3	..	0,0	3,0	0,0	15,7	1	41	167	..	908
105 Samoa	100,0	92,8	1,3	6,0	0,8	60,4	31,5	..	0	26	63	..	9.854
DESARROLLO HUMANO MEDIO															
106 Botswana	65,4	22,3	53,2	23,9	2,4	..	1,6	19,6	-19,0	..	4	210	341	22,0	1.610
107 República de Moldova	94,9	3,4	100,0	100,0	1,4	..	0,2	12,0	23,9	9,1	1	13	15	21,8	6.840
108 Egipto	96,5	3,7	100,0	100,0	2,8	5,1	8,1	0,1	61,8	..	2	2	86	25,3	5
109 Turkmenistán	..	0,0	100,0	100,0	12,2	..	37,0	8,8	0,0	..	2	2	449	11,1	0
110 Gabón	38,9	61,1	89,3	44,9	1,4	-2,9	29,1	85,4	0,0	0,1	9	33	102	..	6.531
110 Indonesia	66,4	33,6	96,0	92,9	2,3	6,7	4,8	51,4	-21,5	..	2	41	130	3,1	4.292
112 Paraguay	33,8	145,2	98,2	96,3	0,8	3,2	4,6	43,4	-18,6	0,6	1	21	56	1,3	39.146
113 Estado de Palestina	97,7	92,9	0,6	1,5	1,0	48,8	1.624
114 Uzbekistán	98,2	1,8	100,0	100,0	3,9	..	13,8	7,7	7,3	100,6	1	192	325	27,0	6
115 Filipinas	59,7	40,3	87,5	81,5	0,9	0,7	2,2	26,1	18,3	17,0	1	37	96	2,2	105.941
116 El Salvador	47,9	51,9	93,7	85,7	1,1	3,4	1,7	13,4	-26,2	8,1	1	24	82	6,3	9.378
116 Sudáfrica	87,2	12,9 ^c	85,4	66,9	9,3	1,0	4,8	7,6	0,0	..	2	23	104	17,5	860

TABLA 12 SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

	Suministro de energía primaria		Tasa de electrificación		Emisiones de dióxido de carbono per cápita		Recursos naturales				Efectos de las amenazas ambientales				
	Combustibles fósiles	Fuentes renovables	Total	Zonas rurales	(toneladas)	Crecimiento anual medio (%)	Agotamiento de los recursos naturales	Superficie forestal		Extracción de agua dulce	Muertes de menores de 5 años por causa de			Población que vive en tierras degradadas	Desastres naturales
	(% del total)	(% de la población)	(% de la población rural)	(toneladas)	Crecimiento anual medio (%)	(% del INB)	(% de la superficie terrestre total)	(% de variación)	(% del total de recursos hídricos renovables)	Contaminación atmosférica en espacios abiertos	Contaminación atmosférica en espacios cerrados	Mala calidad del agua, el saneamiento y la higiene	(%)	Población afectada (promedio anual por cada millón de personas)	
	2012 ^a	2012 ^a	2012	2012	2011	1970/2011	2008-2013 ^a	2012	1990/2012	2005-2014 ^b	2008	2004	2004	2010	2005/2012
Clasificación según el IDH															
116 Viet Nam	71,0	28,2	99,0	97,7	2,0	3,6	6,7	45,4	57,9	9,3	1	27	65	8,0	20.060
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	72,7	27,3	90,5	72,5	1,6	3,2	13,0	52,2	-9,9	0,4	0	93	245	2,0	25.572
120 Kirguistán	68,4	39,4	100,0	100,0	1,2	..	7,9	5,1	18,1	32,6	1	115	245	9,7	38.560
121 Iraq	97,5	1,0	100,0	96,9	4,2	1,8	19,5	1,9	3,3	..	12	12	383	4,5	231
122 Cabo Verde	70,6	46,8	0,9	6,2	0,5	21,3	48,3	..	0	26	93	..	4.351
123 Micronesia (Estados Federados de)	59,3	45,5	1,2	..	0,1	91,7	0	30	83	..	0
124 Guyana	79,5	75,1	2,3	0,1	8,8	77,2	0,0	0,5	0	38	132	..	52.340
125 Nicaragua	49,8	50,3	77,9	42,7	0,8	1,1	4,7	24,7	-34,1	0,9	1	49	102	13,9	10.726
126 Marruecos	93,6	4,1	100,0	100,0	1,8	4,4	1,5	11,5	2,0	35,7	6	8	114	39,1	737
126 Namibia	66,0	21,0	47,3	17,4	1,3	..	1,0	8,7	-18,5	..	1	11	21	28,5	63.965
128 Guatemala	33,5	66,2	78,5	72,1	0,8	1,9	3,6	33,1	-25,3	2,6	2	57	126	9,1	50.204
129 Tayikistán	42,9	57,5	100,0	100,0	0,4	..	1,3	2,9	0,5	51,1	1	343	551	10,5	38.572
130 India	72,3	27,6 ^c	78,7	69,7	1,7	5,2	3,6	23,1	7,5	33,9	5	131	316	9,6	11.986
131 Honduras	51,6	48,8	82,2	65,8	1,1	2,4	2,8	44,3	-39,1	..	1	49	106	15,0	23.856
132 Bhután	75,6	52,8	0,8	14,2	16,6	85,8	32,1	0,4	0	124	324	0,1	2.821
133 Timor-Leste	41,6	26,8	0,2	48,4	-25,5	..	0	0	149	..	951
134 República Árabe Siria	98,7	1,4	96,3	81,1	2,6	3,0	..	2,7	35,3	84,2	2	12	54	33,3	6.280
134 Vanuatu	27,1	17,8	0,6	0,7	0,0	36,1	0,0	..	0	9	41	..	28.826
136 Congo	48,9	51,0	41,6	11,7	0,5	0,7	54,4	65,6	-1,5	..	19	149	220	0,1	1.463
137 Kiribati	59,3	45,5	0,6	0,7	0,1	15,0	0,0	..	0	0	206	..	314
138 Guinea Ecuatorial	66,0	43,0	9,3	14,9	67,6	57,1	-13,8	..	10	0	505	..	0
139 Zambia	8,8	91,8	22,1	5,8	0,2	-4,4	10,5	66,1	-6,9	..	12	378	503	4,6	26.183
140 Ghana	37,4	63,1	64,1	41,0	0,4	0,9	12,6	20,7	-36,8	..	3	152	226	1,4	3.055
141 República Democrática Popular Lao	70,0	54,8	0,2	-0,5	8,3	67,6	-9,9	1,1	1	157	242	4,1	22.280
142 Bangladesh	71,5	28,5	59,6	49,3	0,4	..	2,8	11,0	-3,8	2,9	2	142	334	11,3	28.112
143 Camboya	26,2	71,1	31,1	18,8	0,3	2,0	2,5	55,7	-24,0	0,5	3	346	595	39,3	28.828
143 Santo Tomé y Príncipe	60,5	47,0	0,6	3,4	2,3	28,1	0,0	..	9	225	428	..	0
DESARROLLO HUMANO BAJO															
145 Kenya	19,7	80,3	23,0	6,7	0,3	0,5	3,3	6,1	-7,1	..	4	217	362	31,0	46.271
145 Nepal	12,5	86,9	76,3	71,6	0,2	7,0	4,2	25,4	-24,7	4,5	1	139	337	2,3	8.366
147 Pakistán	60,9	39,1 ^c	93,6	90,5	0,9	2,7	3,1	2,1	-36,6	74,4	22	132	205	4,5	29.014
148 Myanmar	21,3	78,7	52,4	31,2	0,2	0,5	..	47,7	-20,5	..	3	181	378	19,2	6.406
149 Angola	39,3	60,7	37,0	6,0	1,5	2,9	31,0	46,7	-4,5	0,5	11	1.073	1.266	3,3	13.473
150 Swazilandia	42,0	24,5	0,9	0,2	1,8	33,2	21,1	..	2	148	252	..	35.652
151 República Unida de Tanzania	10,7	89,3	15,3	3,6	0,2	0,6	3,2	36,8	-21,4	..	4	239	322	25,0	11.026
152 Nigeria	17,4	82,6	55,6	34,4	0,5	1,1	8,1	9,0	-52,3	4,6	14	370	559	11,5	5.667
153 Camerún	26,8	73,2	53,7	18,5	0,3	3,4	5,1	41,2	-19,9	..	14	361	497	15,3	607
154 Madagascar	15,4	8,1	0,1	-0,9	3,7	21,4	-9,2	..	2	390	540	0,0	22.638
155 Zimbabue	28,3	70,3	40,5	16,1	0,7	-2,4	5,6	38,7	-32,5	..	5	168	256	29,4	46.023
156 Mauritania	21,8	4,4	0,6	1,7	32,6	0,2	-44,1	11,8	16	220	390	23,8	45.968
156 Islas Salomón	22,8	12,6	0,4	1,2	31,3	78,7	-5,3	..	0	54	84	..	19.098
158 Papua Nueva Guinea	18,1	10,4	0,7	3,2	18,7	62,8	-9,8	0,1	1	108	288	..	7.920
159 Comoras	69,3	61,4	0,2	1,9	3,5	1,2	-81,7	..	2	108	177	..	55.515
160 Yemen	98,5	1,5	48,4	33,5	1,0	2,8	7,5	1,0	0,0	168,6	5	174	377	32,4	360
161 Lesotho	20,6	10,2	1,1	..	4,5	1,5	11,0	..	2	19	44	63,6	60.491
162 Togo	15,2	82,4	31,5	8,9	0,3	3,0	9,2	4,9	-61,0	..	5	302	419	5,1	4.818
163 Haití	22,0	78,0	37,9	15,0	0,2	3,3	1,9	3,6	-14,3	10,3	5	297	428	15,2	53.388
163 Rwanda	18,0	7,7	0,1	4,4	6,1	18,4	43,1	..	2	803	970	10,1	369
163 Uganda	18,2	8,1	0,1	-1,1	13,2	14,1	-40,8	1,1	2	327	427	23,5	10.376
166 Benín	41,7	56,2	38,4	14,5	0,5	5,5	1,9	39,6	-22,6	..	8	394	518	1,6	13.001
167 Sudán	29,5	70,5	32,6	17,8	0,4	0,0	4,8	23,2 ^e	-27,9	71,2	11	181	255	39,9	27.986
168 Djibouti	53,3	13,0	0,6	-1,4	..	0,2	0,0	..	31	41	454	7,5	88.442
169 Sudán del Sur	5,1	3,5	1,3	7.598
170 Senegal	53,2	46,4	56,5	26,6	0,6	2,1	1,5	43,6	-10,2	..	14	292	530	16,2	12.059
171 Afganistán	43,0	32,0	0,4	3,3	1,2	2,1	0,0	..	21	1.183	1.405	11,0	17.311
172 Côte d'Ivoire	21,5	79,0	55,8	29,0	0,3	-1,1	5,4	32,7	1,8	1,8	9	370	561	1,3	104
173 Malawi	9,8	2,0	0,1	-0,8	12,5	33,6	-18,6	7,9	3	498	617	19,4	54.758
174 Etiopía	5,7	94,3	26,6	7,6	0,1	1,2	14,0	12,0	-21,0	..	2	538	705	72,3	25.871
175 Gambia	34,5	25,7	0,2	2,7	6,8	47,8	9,4	..	7	197	286	17,9	29.355
176 República Democrática del Congo	4,2	95,8	16,4	5,8	0,1	-3,0	31,0	67,7	-4,3	0,1	16	644	786	0,1	471

Clasificación según el IDH	Suministro de energía primaria				Emisiones de dióxido de carbono per cápita	Agotamiento de los recursos naturales	Recursos naturales				Efectos de las amenazas ambientales				
	Tasa de electrificación		Total	Zonas rurales			Superficie forestal	Extracción de agua dulce	Muertes de menores de 5 años por causa de			Población que vive en tierras degradadas	Desastres naturales		
	Combustibles fósiles	Fuentes renovables							(por cada 100 000 niños y niñas menores de 5 años)						
									Contaminación atmosférica en espacios abiertos	Contaminación atmosférica en espacios cerrados	Mala calidad del agua, el saneamiento y la higiene				
(% del total)	(% de la población)	(% de la población rural)	(toneladas)	Crecimiento anual medio (%)	(% del INB)	(% de la superficie terrestre total)	(% de variación)	(% del total de recursos hídricos renovables)	2008	2004	2004	2010	2005/2012		
177 Liberia	9,8	1,2	0,2	-4,9	36,4	44,3	-13,4	..	6	676	885	..	14.150
178 Guinea-Bissau	60,6	21,5	0,2	1,3	15,0	71,2	-9,7	..	12	648	873	1,0	8.168
179 Malí	25,6	11,9	0,1	2,9	8,1	10,1	-12,4	4,3	9	703	880	59,5	38.351
180 Mozambique	9,5	93,3	20,2	5,4	0,1	-2,7	4,0	49,1	-11,0	..	11	270	388	1,9	18.424
181 Sierra Leona	14,2	1,2	0,2	-2,6	8,0	37,2	-13,8	0,1	11	1.207	1.473	..	1.028
182 Guinea	26,2	2,9	0,2	0,7	21,6	26,3	-10,9	..	11	324	480	0,8	1.473
183 Burkina Faso	13,1	1,4	0,1	5,2	13,9	20,2	-19,2	6,1	9	632	786	73,2	48.243
184 Burundi	6,5	1,2	0,0	0,6	26,9	6,6	-41,7	..	4	897	1.088	18,5	27.356
185 Chad	6,4	3,1	0,0	0,9	11,0	9,0	-13,3	1,9	14	488	618	45,4	43.132
186 Eritrea	21,7	78,3	36,1	12,0	0,1	..	17,3	15,1	-6,0	..	3	237	379	58,8	29.975
187 República Centroafricana	10,8	8,2	0,1	-1,8	0,2	36,2	-2,8	0,1	10	411	511	..	2.515
188 Níger	14,4	5,2	0,1	1,8	16,1	0,9	-39,4	2,9	6	1.023	1.229	25,0	97.330
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS															
Islas Marshall	59,3	45,5	2,0	70,2	45	201	..	14.022
Mónaco	100,0	100,0	0,0 ^f	—	..	0	0	2
Nauru	0	1
República Popular Democrática de Corea	88,4	11,6	29,6	12,8	3,0	45,0	-34,0	11,2	3	0	245	2,9	22.195
San Marino	100,0	100,0	0,0	—	..	0	0
Somalia	32,7	17,3	0,1	-0,2	..	10,5	-20,4	..	19	710	885	26,3	120.989
Tuvalu	44,6	31,8	33,3	0,0	..	0	18	148	..	0
Grupos de desarrollo humano															
Desarrollo humano muy alto	81,8	17,9	99,9	99,7	11,1	-1,2	1,9	27,5	1,5	..	0	0	..	3,2	—
Desarrollo humano alto	87,2	12,8	99,6	98,9	6,1	0,3	6,1	35,8	-1,1	4,8	2	10	60	8,9	—
Desarrollo humano medio	74,5	25,3	81,9	72,8	1,9	0,9	5,3	29,5	-8,9	..	4	106	260	10,2	—
Desarrollo humano bajo	43,6	27,7	0,4	-0,2	7,8	26,2	-14,4	..	10	405	552	20,2	—
Países en desarrollo	80,6	19,2	81,2	68,5	3,3	-1,1	6,3	27,2	-7,2	..	5	161	287	11,6	—
Regiones															
África Subsahariana	35,4	14,9	0,8	-0,1	10,0	28,2	-11,3	..	8	428	578	22,3	—
América Latina y el Caribe	74,2	25,8	96,4	87,0	2,9	0,6	5,5	46,8	-9,6	1,7	1	22	79	5,3	—
Asia Meridional	76,3	23,7	78,9	69,9	1,7	3,1	5,2	14,6	3,4	25,2	7	156	333	10,0	—
Asia Oriental y el Pacífico	95,7	92,5	5,3	1,5	4,4	29,7	2,8	..	2	29	93	..	—
Estados Árabes	96,3	3,2	86,9	74,2	4,9	-1,6	15,3	5,9	-22,6	..	6	76	219	24,3	—
Europa y Asia Central	88,8	10,5	100,0	100,0	5,5	..	6,2	9,1	8,2	33,5	2	63	169	10,7	—
Países menos adelantados	34,2	20,2	0,3	-0,1	9,6	28,7	-12,4	..	7	440	599	23,5	—
Pequeños Estados insulares en desarrollo	70,5	48,0	2,6	0,3	5,6	62,9	-3,8	..	2	121	216	..	—
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	81,2	18,7	99,9	99,7	9,9	-0,5	1,0	30,5	1,2	..	0	2	14	3,4	—
Total mundial	81,2	18,6	84,5	70,9	4,6	-0,9	4,0	30,9	-3,7	..	5	144	263	10,2	—

NOTAS

- a Los datos se refieren a 2012 o al año más reciente disponible.
- b Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado.
- c Se incluye la energía nuclear.
- d Menos de 0,5.
- e Se refiere a 2010.
- f Se refiere a 2011.

DEFINICIONES

Combustibles fósiles: porcentaje del suministro total de energía que proviene de los recursos naturales generados a partir de la biomasa en el pasado geológico (por ejemplo, carbón, petróleo y gas natural).

Fuentes de energía renovables: porcentaje del suministro total de energía que proviene de procesos naturales que se renuevan constantemente, como la energía solar, eólica, de biomasa, geotérmica, hidroeléctrica y la que se genera a partir de recursos marinos y de desechos. No se incluye la energía nuclear, a menos que se indique otra cosa.

Tasa de electrificación: cantidad de personas con acceso a la electricidad, expresada como porcentaje de la población total. Esta tasa incluye la electricidad que se vende comercialmente (fuera y

dentro de la red) y la que se genera de forma propia, pero no las conexiones no autorizadas.

Emisiones de dióxido de carbono per cápita: emisiones de dióxido de carbono originadas por el ser humano que emanan de la quema de combustibles fósiles, la combustión de gases y la producción de cemento, divididas por la población a mitad del año. Se incluye el dióxido de carbono emitido por la biomasa forestal como consecuencia de la destrucción de los bosques.

Agotamiento de los recursos naturales: expresión monetaria que se refiere al agotamiento de la energía, los minerales y los recursos forestales, expresada como porcentaje del ingreso nacional bruto (INB).

Superficie forestal: superficie terrestre que abarca más de 0,5 hectáreas con árboles de más de 5 metros de altura y una cubierta de copas de más del 10%, o árboles que pueden alcanzar estos umbrales *in situ*. Esto no incluye las tierras de uso predominantemente agrícola o urbano, las plantaciones de árboles en sistemas de producción agrícola (por ejemplo, en plantaciones frutales y sistemas de agroforestación) ni los árboles de jardines y parques urbanos. Se incluyen las áreas en reforestación que aún no han alcanzado —pero que se espera que alcancen— una cubierta de copas del 10% y una altura de árboles de 5 metros, ya que

son superficies deforestadas de forma temporal, producto de la intervención humana o de causas naturales, que se espera que se regeneren.

Extracción de agua dulce: total de agua dulce extraída, expresado como porcentaje del total de los recursos hídricos renovables.

Muertes de menores de 5 años por causa de la contaminación atmosférica en espacios abiertos: número de muertes de niños y niñas menores de 5 años causadas por infecciones y enfermedades respiratorias, cáncer de pulmón y ciertas enfermedades cardiovasculares atribuibles a la contaminación atmosférica en espacios abiertos.

Muertes de menores de 5 años por causa de la contaminación atmosférica en espacios cerrados: número de muertes de niños y niñas menores de 5 años causadas por infecciones respiratorias agudas atribuibles al humo proveniente de combustibles sólidos en lugares cerrados.

Muertes de menores de 5 años por causa de la mala calidad del agua, el saneamiento y la higiene: número de muertes de niños y niñas menores de 5 años causadas por colitis atribuible al agua no apta para el consumo, la falta de saneamiento o las condiciones de higiene precarias.

Población que vive en tierras degradadas: porcentaje de la población que vive en tierras muy degradadas o gravemente degradadas. Las

estimaciones sobre tierras degradadas tienen en cuenta la biomasa, la salud del suelo, la cantidad del agua y la biodiversidad.

Impacto de desastres naturales, población afectada: promedio anual de personas que requieren asistencia inmediata durante una situación de emergencia a causa de un desastre natural, incluidas las personas desplazadas, evacuadas, sin hogar y lesionadas, expresado por cada millón de personas.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columnas 1, 3 a 5, 7 y 8: Banco Mundial (2015a).

Columna 2: cálculos de la OIHD basados en datos sobre el suministro total de energía primaria procedentes del Banco Mundial (2015a).

Columna 6: cálculos de la OIHD basados en datos sobre las emisiones de dióxido de carbono per cápita procedentes del Banco Mundial (2015a).

Columna 9: cálculos de la OIHD basados en datos sobre la superficie terrestre forestal y total procedentes del Banco Mundial (2015a).

Columna 10: FAO (2015b).

Columnas 11 a 13: OMS (2015).

Columna 14: FAO (2011).

Columna 15: CRED EM-DAT (2015) y ONU-DAES (2013a).

Clasificación según el IDH	Empleo								Desempleo				Productividad laboral		
	Tasa de empleo en relación con la población ^a	Tasa de participación en la fuerza de trabajo ^a	Empleo en agricultura		Empleo en servicios		Fuerza de trabajo con educación terciaria	Empleo vulnerable	Total	Larga duración	Juvenil	Jóvenes que no estudian ni trabajan	Producción por trabajador	Horas trabajadas por semana	
	(% de 15 años o más)	(% de 15 años o más)	(% del empleo total)		(% del empleo total)		(%)	(% del empleo total)	(% de la fuerza de trabajo)	(% de la fuerza de trabajo)	(% entre 15 y 24 años)	(PPA en US\$ de 2005)	(por cada persona empleada)		
	2013	2013	1990 ^b	2012 ^c	1990 ^b	2012 ^c	2007-2012 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2013 ^d	2005-2012 ^d	2003-2012 ^d	
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO															
1	Noruega	62,6	64,9	6,4	2,2	69,2	77,4	41,9	5,1	3,5	0,7	9,2	5,6	92.694	27,3
2	Australia	61,5	65,2	5,6	3,3	69,3	75,5	37,3	9,0	5,2	1,1	12,2	4,7	69.987	33,2
3	Suiza	65,2	68,2	4,2	3,5	63,6	72,5	38,8	9,1	4,4	1,3	8,5	7,1	70.738	31,5
4	Dinamarca	58,1	62,5	5,5	2,6	66,6	77,5	36,6	5,6	7,0	1,8	12,6	6,0	67.033	29,7
5	Países Bajos	60,1	64,4	4,5	2,5	68,6	71,5	36,1	12,3	6,7	2,4	11,0	5,1	72.312	26,6
6	Alemania	56,7	59,9	..	1,5	..	70,2	30,8	6,5	5,3	2,3	7,9	6,3	70.030	26,9
6	Irlanda	52,6	60,5	12,7	4,7	59,6	76,9	43,7	12,7	13,0	7,8	26,8	16,1	91.507	29,4
8	Estados Unidos de América	57,8	62,5	2,9	1,6	70,7	81,2	61,9	..	8,1	1,9	13,4	16,5	91.710	34,4
9	Canadá	61,5	66,2	4,1	2,4	71,9	76,5	50,8	..	7,2	0,9	13,5	13,4	69.930	32,9
9	Nueva Zelanda	63,6	67,8	10,6	6,6	64,5	72,5	38,6	12,1	6,9	0,7	15,8	11,9	50.713	33,4
11	Singapur	65,9	67,8	..	1,1	63,4	77,1	..	8,7	2,8	0,6	7,0	..	96.573	..
12	Hong Kong, China (RAE)	57,0	58,9	0,9	0,2	62,4	87,7	25,3	6,9	3,4	..	9,4	6,6	88.809	44,0
13	Liechtenstein
14	Suecia	58,9	64,1	3,4	2,0	67,2	77,9	37,6	6,8	8,0	1,4	23,6	7,4	71.577	31,2
14	Reino Unido	57,4	62,1	2,1	1,2	64,9	78,9	41,2	12,1	7,7	2,7	20,9	13,3	69.955	31,8
16	Islandia	69,8	73,9	..	5,5	..	75,8	37,0	8,3	5,4	1,0	10,7	5,5	60.672	32,8
17	República de Corea	59,1	61,0	17,9	6,6	46,7	76,4	31,0	24,8	3,2	0,0	9,3	..	57.271	40,2
18	Israel	59,4	63,4	4,1	1,7	67,5	77,1	51,0	7,2	6,9	0,8	10,5	15,7	65.705	36,7
19	Luxemburgo	54,2	57,6	3,3	1,3	66,4	84,1	43,3	6,2	5,8	1,8	15,5	5,0	149.978	30,9
20	Japón	56,8	59,2	7,2	3,7	58,2	69,7	37,5	10,5	4,3	1,6	6,9	3,9	64.383	33,6
21	Bélgica	48,8	53,3	3,1	1,2	65,6	77,1	41,3	10,8	8,4	3,9	23,2	12,7	80.810	30,3
22	Francia	50,1	55,9	5,6	2,9	64,8	74,9	34,9	7,0	9,9	4,0	23,9	11,2	74.114	28,4
23	Austria	58,0	61,0	7,9	4,9	54,9	68,9	22,5	8,7	4,9	1,3	9,2	7,1	72.743	32,7
24	Finlandia	54,9	59,8	8,8	4,1	61,1	72,7	43,1	9,4	8,2	1,7	20,0	9,3	68.638	32,2
25	Eslovenia	51,8	57,7	..	8,3	..	60,3	30,7	13,6	10,1	5,2	21,6	9,2	53.749	31,5
26	España	43,3	59,0	11,8	4,4	54,8	74,9	36,2	12,8	26,1	13,0	55,5	18,6	69.619	32,4
27	Italia	43,1	49,1	8,8	3,7	59,3	68,5	18,9	17,9	12,2	6,9	40,0	22,2	69.989	33,7
28	República Checa	55,4	59,5	..	3,1	..	58,8	21,0	14,5	7,0	3,0	19,0	9,1	50.197	34,6
29	Grecia	38,7	53,2	23,9	13,0	48,3	70,3	29,9	30,3	27,3	18,0	58,3	20,4	61.648	39,1
30	Estonia	56,5	62,0	21,0	4,7	41,8	64,1	40,0	5,4	8,6	3,8	18,7	11,3	41.503	36,3
31	Brunei Darussalam	61,6	64,0	1,7	100.057	..
32	Chipre	53,6	63,7	13,5	2,9	56,3	76,9	42,4	13,5	15,9	6,1	38,9	18,7	39.165	..
32	Qatar	86,2	86,7	..	1,4	..	46,8	..	0,2	0,3	0,1	1,1	9,4	96.237	..
34	Andorra
35	Eslovaquia	51,1	59,5	..	3,2	..	59,2	20,8	12,4	14,2	10,0	33,6	13,7	48.653	34,3
36	Polonia	50,7	56,5	25,2	12,6	35,8	57,0	29,6	17,6	10,3	4,4	27,3	12,2	42.704	37,1
37	Lituania	53,8	61,0	..	8,9	..	65,9	38,5	9,6	11,8	5,1	19,3	11,1	41.579	..
37	Malta	48,6	52,0	..	1,0	..	76,4	22,2	9,1	6,4	2,9	13,0	9,9	54.662	..
39	Arabia Saudita	51,8	54,9	..	4,7	..	70,7	5,6	1,1	29,5	18,6	78.918	..
40	Argentina	56,2	60,8	0,4	0,6	67,6	75,3	23,5	19,0	6,6	2,0	19,4	18,6	28.204	39,4
41	Emiratos Árabes Unidos	76,9	79,9	..	3,8	..	73,1	19,5 ^e	1,0	4,2	..	12,1	..	55.567	56,8
42	Chile	58,1	61,8	19,3	10,3	55,5	66,4	19,9	24,4	6,4	..	16,1	..	34.967	39,0
43	Portugal	50,4	60,3	17,9	10,5	47,6	63,8	20,3	16,7	16,2	9,1	38,1	14,1	47.474	32,5
44	Hungría	46,6	51,9	18,2	5,2	45,0	64,9	25,5	6,0	10,2	5,0	27,2	15,4	43.100	36,3
45	Bahrein	65,0	70,2	..	1,1	..	62,4	..	2,0	1,2	20,3 ^e	5,3	..	41.315	..
46	Letonia	53,8	60,6	..	8,4	..	68,1	32,8	7,4	11,9	5,7	23,2	13,0	35.380	..
47	Croacia	42,2	51,3	..	13,7	..	58,7	23,1	13,7	17,3	12,0	50,0	19,6	43.551	..
48	Kuwait	66,3	68,4	..	2,7	73,2	76,0	18,4	2,2	3,6	..	14,6	..	80.172	..
49	Montenegro	40,1	50,0	..	5,7	..	76,2	19,6	15,8	41,1	..	32.875	..
DESARROLLO HUMANO ALTO															
50	Belarús	52,7	56,0	21,6	10,5	36,1	49,9	..	2,1	6,1	..	12,5	12,1
50	Federación de Rusia	60,1	63,7	13,9	9,7	45,6	62,3	54,9	5,7	5,5	1,7	13,8	12,0	29.974	38,1
52	Omán	59,9	65,1	..	5,2	..	57,9
52	Rumania	52,4	56,5	29,1	29,0	27,4	42,4	18,4	30,9	7,3	3,0	23,6	17,2	24.556	..
52	Uruguay	61,3	65,7	0,0	10,9	67,0	68,0	26,3	22,2	6,4	..	19,2	..	28.774	33,1
55	Bahamas	64,1	74,1	..	3,7	79,6	83,0	16,2	7,1	30,8	..	54.282	..
56	Kazajstán	68,7	72,5	..	25,5	..	55,1	..	28,6	5,2	..	3,9	..	24.289	..
57	Barbados	62,5	71,2	6,3	2,8	62,0	72,6	19,0 ^e	14,0 ^e	11,6	2,3	29,6	..	33.312	..

Clasificación según el IDH	Empleo							Desempleo				Productividad laboral		
	Tasa de empleo en relación con la población ^a	Tasa de participación en la fuerza de trabajo ^a	Empleo en agricultura		Empleo en servicios		Fuerza de trabajo con educación terciaria	Empleo vulnerable	Total	Larga duración	Juvenil	Jóvenes que no estudian ni trabajan	Producción por trabajador	Horas trabajadas por semana
	(% de 15 años o más)	(% de 15 años o más)	(% del empleo total)		(% del empleo total)		(%)	(% del empleo total)	(% de la fuerza de trabajo)		(% entre 15 y 24 años)	(PPA en US\$ de 2005)	(por cada persona empleada)	
	2013	2013	1990 ^b	2012 ^c	1990 ^b	2012 ^c	2007-2012 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2013 ^d	2005-2012 ^d	2003-2012 ^d
58	Antigua y Barbuda	2,8	..	81,6	8,4 ^e	..	19,9
59	Bulgaria	46,4	53,3	18,5	6,4	37,3	62,2	28,0	8,2	12,9	7,4	28,4	21,6	30.327
60	Palau	4,2 ^e
60	Panamá	62,8	65,5	..	16,7	52,8	65,2	38,7	29,2	4,1	..	10,8	17,6	32.080
62	Malasia	57,5	59,4	26,0	12,6	46,5	59,0	18,9	22,2	3,0	..	10,4	..	35.036
63	Mauricio	53,7	58,6	16,7	7,8	40,0	64,7	9,8	17,1	7,6	2,0	23,2	..	32.602
64	Seychelles	4,1	..	11,0	1,2	..
64	Trinidad y Tabago	60,4	64,1	12,3	3,8	60,5	63,8	..	15,6 ^e	3,6	..	9,2	52,5	48.012
66	Serbia	40,8	52,4	..	21,0	..	52,6	..	28,6	22,1	18,7	49,4	19,5	20.857
67	Cuba	54,9	56,7	..	19,7	..	63,2	15,9	..	3,2	..	6,1
67	Líbano	44,4	47,6	22,5	27,8 ^e	9,0 ^e	..	22,1 ^e	..	35.544
69	Costa Rica	58,2	63,0	25,9	13,4	47,5	66,9	24,7	20,2	8,5	0,7	21,8	19,2	25.232
69	Irán (República Islámica del)	39,2	45,1	..	21,2	..	46,5	..	42,0	10,4	..	28,7	34,4	35.432
71	Venezuela (República Bolivariana de)	60,2	65,1	13,4	7,7	61,2	70,7	39,7	30,3	7,8	..	17,1	19,2	27.251
72	Turquía	44,5	49,4	46,9	23,6	32,4	50,4	19,2	31,3	9,7	1,9	18,7	25,5	41.353
73	Sri Lanka	52,6	55,0	47,8	39,4	30,0	41,5	14,6 ^e	43,1	4,4	1,9	20,1	0,5	13.234
74	México	58,5	61,6	22,6	13,4	46,1	61,9	25,4	29,2	4,8	0,1	9,2	18,2	30.344
75	Brasil	65,6	69,8	22,8	15,3	54,5	62,7	18,3	25,1	6,7	9,8	15,0	19,6	20.921
76	Georgia	55,8	65,0	..	53,4	..	36,2	..	60,6	14,6	..	35,6	..	11.630
77	Saint Kitts y Nevis	43,0	11,0
78	Azerbaiyán	62,5	66,1	30,9	37,7	31,1	48,0	14,5	56,4	5,0	..	13,8	..	18.958
79	Granada	49,4
80	Jordania	36,3	41,6	..	2,0	76,3	80,5	..	9,7	12,2	4,3	29,3	..	20.007
81	ex República Yugoslava de Macedonia	39,2	55,2	..	17,3	..	52,8	22,0	23,4	29,0	23,9	51,9	24,2	29.528
81	Ucrania	54,7	59,4	19,8	17,2	15,4	62,1	..	18,1	7,5	2,1	17,4	..	13.670
83	Argelia	39,6	43,9	..	10,8	..	58,4	10,9 ^e	26,9	9,8	7,1	24,8	21,5	25.678
84	Perú	73,3	76,2	1,2	25,8	71,5	56,8	15,7	46,3	4,0	..	8,8	16,5	18.191
85	Albania	46,3	55,1	..	41,5	..	37,7	..	58,1	13,4	11,4	30,2	30,5	21.813
85	Armenia	53,2	63,4	..	38,9	..	44,4	22,9	29,8	18,4	9,7	36,0	..	14.109
85	Bosnia y Herzegovina	32,5	45,3	..	20,5	..	49,0	..	25,3	27,5	25,4	62,8	..	27.060
88	Ecuador	65,7	68,6	7,5	27,8	67,3	54,4	21,5	51,2	4,1	..	10,9	3,8	18.547
89	Santa Lucía	..	69,2	..	14,8	..	59,4	22,2	..	27,5 ^e
90	China	68,0	71,3	60,1	34,8	18,5	35,7	2,9
90	Fiji	50,5	55,0	38,8	6,9	2,6 ^e	18,7 ^e	..	11.894
90	Mongolia	59,8	62,9	..	32,6	..	49,6	26,8	51,4	7,9	3,4	16,5	1,5	10.921
93	Tailandia	71,7	72,3	64,0	39,6	22,0	39,4	..	55,9	0,8	0,1	3,4	..	14.443
94	Dominica	38,8	26,0
94	Libia	42,6	53,0	50,2	19,0	..	48,7
96	Túnez	41,3	47,6	..	16,2	39,1	49,6	..	28,8	17,6	..	37,6	..	26.335
97	Colombia	60,3	67,4	1,4	16,9	67,7	62,2	23,1	48,6	8,9	1,0	19,1	22,0	21.001
97	San Vicente y las Granadinas	..	67,0	8,0	18,8	16,9	33,8
99	Jamaica	53,8	63,3	..	18,1	..	66,5	..	37,5	13,7	..	34,0	..	17.128
100	Tonga	..	63,9	..	31,8	44,7	37,5	..	55,2 ^e	1,1 ^e	..	11,9 ^e
101	Belice	56,0	65,6	..	19,5	..	61,9	12,3 ^e	23,5 ^e	11,7	..	25,0	19,0	17.017
101	República Dominicana	55,2	64,9	..	14,5	..	67,8	21,1	37,1	15,0	..	31,4	..	22.415
103	Suriname	50,3	54,5	3,7	8,0	73,3	64,3	4,8	..	15,3
104	Maldivas	59,1	66,8	25,2	11,5	48,5	60,0	..	29,6 ^e	14,4 ^e	..	25,4	56,4	18.670
105	Samoa	..	41,5	38,1	5,7	..	19,1	98,8	..
DESARROLLO HUMANO MEDIO														
106	Botswana	62,6	76,7	..	29,9	31,4	54,9	..	12,9	17,9	10,4 ^e	36,0	..	33.651
107	República de Moldova	38,6	40,7	33,8	26,4	33,9	54,3	25,3	30,5	5,6	1,7	12,2	28,6	11.587
108	Egipto	42,9	49,1	39,0	29,2	40,1	47,1	..	26,4	13,2	11,7	34,3	27,9	19.525
109	Turkmenistán	55,0	61,5
110	Gabón	48,9	60,8	..	24,2	..	64,0	..	52,9 ^e	20,4	..	35,7	..	46.714
110	Indonesia	63,5	67,7	55,9	35,9	30,2	43,5	7,1	33,0	6,2	..	31,3	..	9.536
112	Paraguay	66,6	70,3	2,1	27,2	70,3	56,7	16,6	43,2	5,0	..	10,5	12,3	11.967
113	Estado de Palestina	31,6	41,2	..	11,5	..	62,2	23,3	25,6	23,3	..	41,0
114	Uzbekistán	55,1	61,6
115	Filipinas	60,6	65,2	45,2	32,2	39,7	52,5	25,3	39,8	7,1	0,1	15,7	24,8	9.571

TABLA 13 TRABAJO Y EMPLEO

	Empleo								Desempleo				Productividad laboral	
	Tasa de empleo en relación con la población ^a	Tasa de participación en la fuerza de trabajo ^a	Empleo en agricultura		Empleo en servicios		Fuerza de trabajo con educación terciaria	Empleo vulnerable	Total	Larga duración	Juvenil	Jóvenes que no estudian ni trabajan	Producción por trabajador	Horas trabajadas por semana
	(% de 15 años o más)	(% de 15 años o más)	(% del empleo total)		(% del empleo total)		(%)	(% del empleo total)	(% de la fuerza de trabajo)	(% de la fuerza de trabajo)	(% entre 15 y 24 años)		(PPA en US\$ de 2005)	(por cada persona empleada)
	2013	2013	1990 ^b	2012 ^c	1990 ^b	2012 ^c	2007-2012 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2013 ^d	2005-2012 ^d	2003-2012 ^d
Clasificación según el IDH	2013	2013	1990 ^b	2012 ^c	1990 ^b	2012 ^c	2007-2012 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2013 ^d	2005-2012 ^d	2003-2012 ^d
116 El Salvador	58,2	62,1	7,4	21,0	63,4	57,9	14,1	37,6	5,9	..	12,4	..	15.306	35,6
116 Sudáfrica	39,2	52,1	..	4,6	..	62,7	6,6	10,0	24,7	15,5	51,4	31,4	35.206	..
116 Viet Nam	75,9	77,5	..	47,4	..	31,5	..	62,6	2,0	0,3	6,0	9,3	5.250	..
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	70,6	72,5	1,2	32,1	73,2	47,9	15,7	54,9	2,7	1,3	6,2	..	10.026	..
120 Kirguistán	62,0	67,5	32,7	34,0	39,4	45,3	1,5 ^e	47,3 ^e	8,3	..	13,4	21,2	4.938	..
121 Iraq	35,5	42,3	..	23,4	..	58,3	15,3	17.067	..
122 Cabo Verde	62,8	67,5	10,7
123 Micronesia (Estados Federados de)
124 Guyana	54,5	61,4	24,0	..	9.652	..
125 Nicaragua	58,8	63,4	39,3	32,2	38,2	51,2	13,9	47,1	5,3	..	11,9	..	9.043	37,4
126 Marruecos	45,9	50,5	3,9	39,2	59,5	39,3	9,5 ^e	50,7	9,2	5,8	19,1	..	13.769	..
126 Namibia	49,0	59,0	..	27,4	..	58,7	10,8 ^e	7,8	29,6	30,9	56,2	32,0	21.086	..
128 Guatemala	65,8	67,7	12,9	32,3	57,2	48,2	7,5	49,9 ^e	3,0	..	6,3	29,8	11.461	..
129 Tayikistán	60,7	67,9	..	55,5	..	26,2	..	47,1	11,5	..	16,7
130 India	52,2	54,2	..	47,2	..	28,1	..	80,8	3,6	1,4	10,7	..	8.821	..
131 Honduras	60,0	62,6	50,1	35,3	33,2	44,9	8,0	53,3	3,9	..	8,0	41,4	9.564	34,9
132 Bhután	70,9	72,5	..	62,2	..	29,1	..	53,1	2,1	..	9,6	..	11.438	..
133 Timor-Leste	36,2	37,9	..	50,6	..	39,8	2,4	69,6	3,9	0,4	14,8	..	8.156	46,3
134 República Árabe Siria	38,9	43,6	..	14,3	46,2	53,0	..	32,9	8,4	..	35,8	..	18.563	..
134 Vanuatu	..	70,8	..	60,5	..	31,1	..	70,0	4,6	..	10,6
136 Congo	66,1	70,7	..	35,4	..	42,2	..	75,1 ^e
137 Kiribati	30,6	..	54,0
138 Guinea Ecuatorial	79,8	86,7	17,6
139 Zambia	68,8	79,3	49,8	72,2	20,8	20,6	..	81,3	7,8	..	15,2	..	4.015	..
140 Ghana	66,2	69,3	..	41,5	..	43,1	..	76,8	4,2	..	11,2	..	4.308	..
141 República Democrática Popular Lao	76,6	77,7	88,0 ^e	1,4 ^e	5.114	..
142 Bangladesh	67,8	70,8	..	48,1	14,8	37,4	..	85,0 ^e	4,5	..	8,7	..	3.457	44,3
143 Camboya	82,3	82,5	..	51,0	..	30,4	..	64,1	0,3	..	0,5	79,2	3.849	..
143 Santo Tomé y Príncipe	..	61,1	28,3	16,7 ^e
DESARROLLO HUMANO BAJO														
145 Kenya	61,1	67,3	..	61,1	..	32,2
145 Nepal	81,1	83,3	2,7	1,0	3,5	..	2.448	37,6
147 Pakistán	51,6	54,4	51,1	44,7	28,9	35,2	24,6	63,1	5,0	1,1	7,7	..	7.367	33,1
148 Myanmar	75,9	78,6	69,7	..	21,0
149 Angola	65,2	70,0
150 Swazilandia	44,5	57,4	28,2 ^e
151 República Unida de Tanzania	86,0	89,1	..	76,5	..	19,2	..	74,0	3,5	..	5,8	..	2.822	..
152 Nigeria	51,8	56,1	..	44,6	43,7	41,7	23,9
153 Camerún	67,4	70,3	..	53,3	14,0	34,1	..	76,4	3,8	..	6,4	10,8	5.255	..
154 Madagascar	85,4	88,5	..	80,4	..	15,8	4,4 ^e	88,3	3,8	..	2,6	..	1.722	..
155 Zimbabwe	81,9	86,5	..	64,8	..	15,3	11,1	..	8,7
156 Mauritania	37,2	53,9	31,2	10.112	..
156 Islas Salomón	63,7	66,3
158 Papua Nueva Guinea	70,7	72,3	5,3	..	5.738	..
159 Comoras	53,9	57,6
160 Yemen	40,3	48,8	..	24,7	..	56,2	11,3	29,6	17,8	4,0	33,7	..	9.057	..
161 Lesotho	49,7	66,0	24,4	15,6	34,4	..	5.526	..
162 Togo	75,4	81,0	..	54,1	..	37,5	..	89,1 ^e
163 Haití	61,2	65,8	65,6	..	22,8
163 Rwanda	85,4	85,9	..	78,8	6,7	16,6	3,4	..	4,5
163 Uganda	74,5	77,5	..	65,6	..	28,4	..	80,6 ^e	4,2	..	2,6	7,0	3.046	..
166 Benin	72,1	72,9	..	42,7	..	46,2	..	89,9 ^e	1,0	..	2,4	3,5	3.317	..
167 Sudán	45,4	53,5	14,8	..	22,9	..	7.093	..
168 Djibouti	..	52,0
169 Sudán del Sur	13,7	..	18,5
170 Senegal	68,7	76,5	..	33,7	..	36,1	..	58,0	10,4	..	12,7	..	4.308	..
171 Afganistán	44,0	47,9	8,2	5.417	..
172 Côte d'Ivoire	64,6	67,3	9,4
173 Malawi	76,7	83,0	7,8 ^e	..	8,6	..	1.857	..

Clasificación según el IDH	Empleo						Desempleo				Productividad laboral			
	Tasa de empleo en relación con la población ^a	Tasa de participación en la fuerza de trabajo ^a	Empleo en agricultura		Empleo en servicios		Fuerza de trabajo con educación terciaria	Empleo vulnerable	Total	Larga duración	Juvenil	Jóvenes que no estudian ni trabajan	Producción por trabajador	Horas trabajadas por semana
	(% de 15 años o más)	(% de 15 años o más)	(% del empleo total)		(% del empleo total)		(%)	(% del empleo total)	(% de la fuerza de trabajo)		(% entre 15 y 24 años)	(PPA en US\$ de 2005)	(por cada persona empleada)	
	2013	2013	1990 ^b	2012 ^c	1990 ^b	2012 ^c	2007-2012 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2013 ^d	2005-2012 ^d	2003-2012 ^d
174 Etiopía	79,0	83,7	..	79,3	..	13,0	..	91,2 ^e	4,5	1,3 ^e	7,3	1,1	2.185	..
175 Gambia	72,0	77,4
176 República Democrática del Congo	66,2	71,9	3,7 ^e
177 Liberia	59,3	61,5	..	48,9	..	41,9	..	78,7	3,7	..	5,1	..	1.675	..
178 Guinea-Bissau	68,1	73,3
179 Malí	60,6	66,0	..	66,0	..	28,3	..	82,9 ^e	7,3	..	10,7	13,5	3.267	..
180 Mozambique	77,2	84,2	..	80,5	..	16,1	..	87,8 ^e	22,5	5,9 ^e	39,3	10,1
181 Sierra Leona	65,2	67,3	..	68,5	..	25,0	..	92,4 ^e	3,4 ^e	..	5,2 ^e	..	3.093	..
182 Guinea	70,7	72,0	1,7	..	1,0
183 Burkina Faso	80,8	83,4	..	84,8	..	12,2	..	89,6 ^e	3,3 ^e	..	3,8 ^e	..	2.973	..
184 Burundi	76,9	82,6	94,6 ^e
185 Chad	66,6	71,6
186 Eritrea	78,7	84,8
187 República Centroafricana	72,7	78,7
188 Níger	61,4	64,7	..	56,9	..	31,1	..	84,8 ^e	3,2
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS														
Islas Marshall	4,7
Mónaco	6,9
Nauru	38,0
República Popular Democrática de Corea	74,4	78,0
San Marino	2,5	0,3	53,7	62,7	12,2	..	6,0
Somalia	52,2	56,1
Tuvalu	6,5 ^e
Grupos de desarrollo humano														
Desarrollo humano muy alto	55,4	60,3	..	3,3	..	74,3	32,5	12,4	8,3	3,0	18,0	13,4	64.041	33,3
Desarrollo humano alto	63,4	67,1	..	28,8	..	43,8	..	28,7	4,7	..	16,7	..	23.766	..
Desarrollo humano medio	55,7	58,8	..	42,5	..	35,3	..	65,1	5,3	..	15,1	..	9.483	..
Desarrollo humano bajo	63,9	68,1	9,7	..	9,8
Países en desarrollo	60,7	64,3	..	36,9	..	39,1	..	54,0	5,6	..	14,6
Regiones														
África Subsahariana	65,7	70,9	..	59,0	..	30,0	11,9	..	13,5
América Latina y el Caribe	62,2	66,4	..	16,3	54,2	62,1	..	31,3	6,2	..	13,7	..	23.243	..
Asia Meridional	53,2	55,6	..	45,9	..	30,6	..	77,3	4,2	..	10,9	..	8.117	..
Asia Oriental y el Pacífico	67,9	71,1	..	35,5	..	37,3	3,3	..	18,6
Estados Árabes	44,7	50,3	..	20,8	..	53,9	..	29,5	11,8	..	29,0	..	26.331	..
Europa y Asia Central	51,5	57,2	..	24,5	..	52,5	..	28,8	9,9	..	19,5	..	30.460	..
Países menos adelantados	69,8	74,0	6,3	..	10,3
Pequeños Estados insulares en desarrollo	58,3	63,1	8,7	..	18,0
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	54,9	59,7	10,1	5,1	59,9	72,3	31,1	15,7	8,2	2,8	16,5	14,7	58.391	34,3
Total mundial	59,7	63,5	..	30,3	..	46,0	..	47,6^T	6,1	..	15,1	..	24.280	..

NOTAS

- a** Modelo de estimación de la OIT.
b Los datos se refieren a 1990 o al año más reciente disponible.
c Los datos se refieren a 2012 o al año más reciente disponible.
d Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado.
e Se refiere a un año entre 2003 y el primer año del encabezado de columna.
T Procedente de la fuente de datos original.

DEFINICIONES

Tasa de empleo en relación con la población: porcentaje de la población de 15 años o más con empleo.

Tasa de participación en la fuerza de trabajo: proporción de la población en edad de trabajar de un país que participa en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo. Ofrece una indicación de la magnitud relativa de la oferta de trabajo disponible para producir bienes y servicios.

Empleo en agricultura: proporción del empleo total dedicada al sector agrícola.

Empleo en servicios: proporción del empleo total dedicada al sector servicios.

Fuerza de trabajo con educación terciaria: porcentaje de la fuerza de trabajo que ha alcanzado el nivel de educación terciaria, es decir, los niveles 5, 5A, 5B y 6 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación.

Empleo vulnerable: porcentaje de personas contratadas como trabajadores familiares no remunerados y trabajadores por cuenta propia.

Tasa de desempleo: porcentaje de la fuerza de trabajo de 15 años o más que no tiene un empleo remunerado ni por cuenta propia, pero que está disponible para trabajar y ha tomado medidas para buscar un empleo remunerado o por cuenta propia.

Tasa de desempleo de larga duración: porcentaje de la fuerza de trabajo de 15 años o más que lleva, como mínimo, 12 meses sin trabajar, pero que está disponible para hacerlo y ha tomado medidas para buscar un empleo remunerado o por cuenta propia.

Tasa de desempleo juvenil: porcentaje de la fuerza de trabajo de entre 15 y 24 años que no tiene un empleo remunerado ni por cuenta propia, pero que está

disponible para trabajar y ha tomado medidas para buscar un empleo remunerado o por cuenta propia.

Jóvenes que no estudian ni trabajan: porcentaje de jóvenes de entre 15 y 24 años que no tienen trabajo ni reciben educación o formación.

Producción por trabajador: producción por unidad de insumo de trabajo, expresada como PIB por persona contratada, en dólares internacionales de 2005, utilizando las tasas de paridad del poder adquisitivo.

Horas trabajadas por semana: número de horas que los empleados (trabajadores asalariados y trabajadores por cuenta propia) trabajan por semana.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columnas 1 a 7 y 9 a 13: OIT (2015a).

Columnas 8 y 14: OIT (2015b).

Seguridad humana

	Registro de nacimientos	Refugiados por país de origen ^a	Desplazados internos ^b	Personas sin hogar por causa de desastres naturales	Niños y niñas huérfanos	Población penitenciaria	Tasa de homicidios	Tasa de suicidios		Gravedad del déficit alimentario	Violencia contra la mujer	
								(por cada 100.000 personas)			Violencia sufrida alguna vez a manos de la pareja o de una persona que no es la pareja	
								Mujeres	Hombres		(%)	
2005-2013 ^c		2014	2014	2005/2014	2013	2002-2013 ^c	2008-2012 ^e	2012	2012	2012/2014	2001-2011 ^e	
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO												
1	Noruega	100	0,0	..	0	..	72	2,2	5,2	13,0	..	26,8 ^d
2	Australia	100	0,0	..	33	..	130	1,1	5,2	16,1	..	39,9
3	Suiza	100	0,0	..	0	..	82	0,6	5,1	13,6	..	39,0
4	Dinamarca	100	0,0	..	0	..	73	0,8	4,1	13,6	..	50,0
5	Países Bajos	100	0,1	..	0	..	82	0,9	4,8	11,7
6	Alemania	100	0,2	..	0	..	79	0,8	4,1	14,5	..	40,0
6	Irlanda	100	0,0	..	0	..	88	1,2	5,2	16,9	..	14,5 ^{d,e}
8	Estados Unidos de América	100	4,8	..	15	..	716	4,7	5,2	19,4	..	35,6 ^{d,e}
9	Canadá	100	0,1	..	21	..	118 ^f	1,6	4,8	14,9	..	6,4 ^d
9	Nueva Zelanda	100	0,0	..	16	..	192	0,9	5,0	14,4	..	33,1 ^{d,g}
11	Singapur	..	0,1	..	0	..	230	0,2	5,3	9,8	..	9,2
12	Hong Kong, China (RAE)	..	0,0	..	0	..	128	0,4	21,0
13	Liechtenstein	100	24 ^f	0,0
14	Suecia	100	0,0	..	0	..	67	0,7	6,1	16,2	..	46,0
14	Reino Unido	100	0,1	..	48	..	147 ^h	1,0	2,6	9,8	..	28,4 ^d
16	Islandia	100	0,0	..	0	..	47	0,3	6,7	21,0	..	42,0
17	República de Corea	..	0,5	..	9	..	99	0,9	18,0	41,7	5	..
18	Israel	100	1,0	..	0	..	223	1,8	2,3	9,8
19	Luxemburgo	100	0,0	..	0	..	122	0,8	4,4	13,0
20	Japón	100	0,3	..	32	..	51	0,3	10,1	26,9	..	18,5 ^g
21	Bélgica	100	0,1	..	0	..	108	1,6	7,7	21,0	..	28,9
22	Francia	100	0,1	..	1	..	98 ^f	1,0	6,0	19,3
23	Austria	100	0,0	..	0	..	98	0,9	5,4	18,2
24	Finlandia	100	0,0	..	0	..	58	1,6	7,5	22,2	..	43,5
25	Eslovenia	100	0,1	..	51	..	66	0,7	4,4	20,8
26	España	100	0,1	..	33	..	147	0,8	2,2	8,2
27	Italia	100	0,1	..	124	..	106	0,9	1,9	7,6	..	31,9
28	República Checa	100	1,3	..	0	..	154	1,0	3,9	21,5	..	58,0
29	Grecia	100	0,1	..	37	..	111	1,7	1,3	6,3
30	Estonia	100	0,4	..	0	..	238	5,0	3,8	24,9
31	Brunei Darussalam	..	0,0	..	0	..	122	2,0	5,2	7,7	15	..
32	Chipre	100	0,0	212,4	0	..	106 ^f	2,0	1,5	7,7
32	Qatar	..	0,0	60	1,1	1,2	5,7
34	Andorra	100	0,0	38	1,3
35	Eslovaquia	100	0,2	..	0	..	187	1,4	2,5	18,5	..	27,9 ^d
36	Polonia	100	1,4	..	0	..	217	1,2	3,8	30,5	..	35,0
37	Lituania	100	0,2	..	0	..	329	6,7	8,4	51,0	..	37,6 ^d
37	Malta	100	0,0	145	2,8	0,7	11,1	..	16,0 ^{d,e}
39	Arabia Saudita	..	0,6	..	37	..	162	0,8	0,2	0,6	11	..
40	Argentina	100 ⁱ	0,4	..	18	..	147	5,5	4,1	17,2	6	..
41	Emiratos Árabes Unidos	100 ⁱ	0,1	238	0,7 ^j	1,7	3,9	26	..
42	Chile	99 ⁱ	0,6	..	4.832	..	266	3,1	5,8	19,0	23	35,7 ^d
43	Portugal	100	0,0	..	1	..	136	1,2	3,5	13,6	..	38,0
44	Hungría	100	1,2	..	0	..	186	1,3	7,4	32,4
45	Bahrein	..	0,3	275	0,5	2,9	11,6
46	Letonia	100	0,2	..	0	..	304	4,7	4,3	30,7
47	Croacia	..	40,2	..	0	..	108	1,2	4,5	19,8
48	Kuwait	..	1,0	..	0	..	137	0,4	0,8	1,0	17	..
49	Montenegro	99	0,5	..	0	..	208	2,7	6,4	24,7
DESARROLLO HUMANO ALTO												
50	Belarús	100 ⁱ	4,4	..	0	..	335	5,1	6,4	32,7
50	Federación de Rusia	100	75,0	25,4	10	..	475	9,2	6,2	35,1
52	Omán	..	0,0	..	0	..	61	1,1	0,6	1,2	28	..
52	Rumania	..	2,3	..	27	..	155	1,7	2,9	18,4	..	28,5 ^{d,e}
52	Uruguay	100 ⁱ	0,1	..	297	..	281	7,9	5,2	20,0	25	..
55	Bahamas	..	0,2	..	0	..	444	29,8	1,3	3,6
56	Kazajstán	100	2,2	..	55	..	295	7,8	9,3	40,6	20	..
57	Barbados	..	0,1	..	0	..	521	7,4	0,6	4,1	24	30,0 ^{dk}
58	Antigua y Barbuda	..	0,0	..	0	..	403	11,2
59	Bulgaria	100	1,9	..	0	..	151	1,9	5,3	16,6

Clasificación según el IDH	Registro de nacimientos	Refugiados por país de origen ^a	Desplazados internos ^b	Personas sin hogar por causa de desastres naturales	Niños y niñas huérfanos	Población penitenciaria	Tasa de homicidios	Tasa de suicidios		Gravedad del déficit alimentario	Violencia contra la mujer
	(% de niños y niñas menores de 5 años)	(miles)	(miles)	(promedio anual por cada millón de personas)	(miles)	(por cada 100.000 personas)	(por cada 100.000 personas)	(por cada 100.000 personas)		(kilocalorías por persona y día)	Violencia sufrida alguna vez a manos de la pareja o de una persona que no es la pareja (%)
	2005-2013 ^c	2014	2014	2005/2014	2013	2002-2013 ^e	2008-2012 ^e	2012	2012	2012/2014	2001-2011 ^c
60 Palau	..	0,0	..	0	..	295	3,1
60 Panamá	..	0,1	..	35	..	411	17,2	1,3	8,1	75	..
62 Malasia	..	0,5	..	103	..	132	2,3	1,5	4,7	20	..
63 Mauricio	..	0,1	..	0	..	202	2,8	2,9	13,2	36	..
64 Seychelles	..	0,0	..	0	..	709	9,5
64 Trinidad y Tabago	97	0,3	..	0	..	281	28,3	6,2	20,4	64	..
66 Serbia	99	48,8	97,3	15	..	142	1,2	5,8	19,9	..	26,2 ^g
67 Cuba	100 ⁱ	6,5	..	666	..	510	4,2	4,5	18,5	10	..
67 Líbano	100	4,2	19,7	0	..	118	2,2	0,6	1,2	34	..
69 Costa Rica	100	0,5	..	0	..	314	8,5	2,2	11,2	40	60,0
69 Irán (República Islámica del)	99 ⁱ	76,4	..	9	..	284	4,1	3,6	6,7	41	..
71 Venezuela (República Bolivariana de)	81 ⁱ	8,4	..	13	..	161	53,7	1,0	4,3	12	..
72 Turquía	94	65,9	953,7	45	..	179	2,6	4,2	11,8	1	19,7
73 Sri Lanka	97	123,0	90,0	5.767	..	132	3,4	12,8	46,4	209	..
74 México	93 ⁱ	9,4	281,4	319	..	210	21,5	1,7	7,1	30	46,7 ^{de}
75 Brasil	93 ⁱ	1,0	..	53	..	274	25,2	2,5	9,4	11	38,8 ⁱ
76 Georgia	100	6,8	232,7	137	..	225 ^f	4,3	1,0	5,7	68	9,1 ^d
77 Saint Kitts y Nevis	..	0,0	..	0	..	714	33,6
78 Azerbaiyán	94	10,9	568,9	77	..	413 ^f	2,1	1,0	2,4	15	15,0
79 Granada	..	0,3	..	0	..	424	13,3
80 Jordania	99	1,6	..	0	..	95	2,0	1,9	2,2	13	23,0 ^d
81 ex República Yugoslava de Macedonia	100	1,8	0,2	0	..	122	1,4	3,2	7,3
81 Ucrania	100	6,3	646,5	7	..	305	4,3	5,3	30,3	..	18,3
83 Argelia	99	3,7	..	12	..	162	0,7	1,5	2,3	23	..
84 Perú	96 ⁱ	4,8	150,0	196	..	202	9,6	2,1	4,4	58	38,9 ^d
85 Albania	99	10,5	..	7	..	158	5,0	5,2	6,6
85 Armenia	100	12,2	8,4	0	..	164	1,8	0,9	5,0	48	9,5 ^d
85 Bosnia y Herzegovina	100	22,3	100,4	0	..	78 ^h	1,3	4,1	18,0
88 Ecuador	90	0,7	..	98	..	149	12,4	5,3	13,2	73	46,3 ^{de}
89 Santa Lucía	92	0,7	..	0	..	317	21,6
90 China	..	205,0	..	212	..	121 ^f	1,0	8,7	7,1	83	..
90 Fiji	..	1,1	..	0	..	174	4,0	4,1	10,6	30	..
90 Mongolia	99	2,1	..	0	..	287	9,7	3,7	16,3	174	..
93 Tailandia	99 ⁱ	0,2	35,0	24	..	398	5,0	4,5	19,1	60	43,8 ⁱ
94 Dominica	..	0,0	..	135	..	391	21,1
94 Libia	..	3,4	400,0	0	..	81	1,7	1,4	2,2
96 Túnez	99	1,4	..	0	..	199	2,2	1,4	3,4	4	..
97 Colombia	97	108,5	6.044,2	27	..	245	30,8	1,9	9,1	73	37,4 ^d
97 San Vicente y las Granadinas	..	1,5	..	550	..	376	25,6	46	..
99 Jamaica	98	1,5	..	43	..	152	39,3	0,7	1,8	62	35,0 ^{de}
100 Tonga	..	0,0	..	0	..	150	1,0
101 Belice	95	0,0	..	0	..	476	44,7	0,5	4,9	40	..
101 República Dominicana	81	0,3	..	116	..	240	22,1	2,1	6,1	91	17,2 ^d
103 Suriname	99	0,0	..	0	..	186	6,1	11,9	44,5	59	..
104 Maldivas	93	0,0	..	0	..	307 ^f	3,9	4,9	7,8	45	28,4
105 Samoa	48	0,0	..	0	..	228	3,6	23	75,8
DESARROLLO HUMANO MEDIO											
106 Botswana	72	0,2	..	0	130	205	18,4	2,0	5,7	191	..
107 República de Moldova	100	2,2	..	0	..	188 ^f	6,5	4,8	24,1	..	24,6 ^d
108 Egipto	99 ⁱ	13,1	..	1	..	80	3,4	1,2	2,4	12	33,7 ^d
109 Turkmenistán	..	0,5	4,0	0	..	224	12,8	7,5	32,5	27	..
110 Gabón	90	0,2	..	52	66	196	9,1	4,5	12,1	20	..
110 Indonesia	67	9,8	84,0	327	..	59	0,6	4,9	3,7	55	3,1
112 Paraguay	76 ⁱ	0,1	..	31	..	118	9,7	3,2	9,1	80	..
113 Estado de Palestina	99	5.589,8 ^m	275,0 ⁿ	13	7,4
114 Uzbekistán	100	5,0	3,4	0	..	152	3,7	4,1	13,2	37	..
115 Filipinas	90	0,7	77,7	98	..	111	8,8	1,2	4,8	97	23,6
116 El Salvador	99	9,7	288,9	287	..	422	41,2	5,7	23,5	88	26,3 ^d
116 Sudáfrica	85 ⁱ	0,4	..	17	3.600	294	31,0	1,1	5,5	16	..
116 Viet Nam	95	314,1	..	948	..	145	3,3	2,4	8,0	95	38,5
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	76 ⁱ	0,6	..	1.490	..	140	12,1	8,5	16,2	120	67,6 ^e

TABLA 14 SEGURIDAD HUMANA

	Registro de nacimientos (% de niños y niñas menores de 5 años)	Refugiados por país de origen* (miles)	Desplazados internos* (miles)	Personas sin hogar por causa de desastres naturales (promedio anual por cada millón de personas)	Niños y niñas huérfanos (miles)	Población penitenciaria (por cada 100.000 personas)	Tasa de homicidios (por cada 100.000 personas)	Tasa de suicidios (por cada 100.000 personas)		Gravedad del déficit alimentario (kilocalorías por persona y día)	Violencia contra la mujer
								Mujeres	Hombres		Violencia sufrida alguna vez a manos de la pareja o de una persona que no es la pareja
								2012	2012		2001-2011 ^e
2005-2013 ^e	2014	2014	2005/2014	2013	2002-2013 ^e	2008-2012 ^e	2012	2012	2012/2014	2001-2011 ^e	
Clasificación según el IDH	2005-2013 ^e	2014	2014	2005/2014	2013	2002-2013 ^e	2008-2012 ^e	2012	2012	2012/2014	2001-2011 ^e
120 Kirguistán	98	2,3	..	59	..	181	9,1	4,5	14,2	42	..
121 Iraq	99	426,1	3.276,0	8	..	110	8,0	2,1	1,2	190	..
122 Cabo Verde	91	0,0	..	0	..	267	10,3	1,6	9,1	77	16,1 ^d
123 Micronesia (Estados Federados de)	0	..	80	4,6
124 Guyana	88	0,8	..	0	..	260	17,0	22,1	70,8	79	..
125 Nicaragua	85	1,5	..	99	..	153	11,3	4,9	15,4	130	29,3 ^d
126 Marruecos	94 ⁱ	1,3	..	0	..	220	2,2	1,2	9,9	34	44,5
126 Namibia	78 ⁱ	1,1	..	0	150	191	17,2	1,4	4,4	315	42,5 ^o
128 Guatemala	97	6,6	248,5	433	..	105	39,9	4,3	13,7	99	27,6 ^d
129 Tayikistán	88	0,7	..	32	..	130	1,6	2,8	5,7	268	58,3 ^{d,p}
130 India	84 ⁱ	11,2	853,9	743	..	30	3,5	16,4	25,8	110	35,4
131 Honduras	94	3,3	29,4	141	..	153	90,4	2,8	8,3	89	..
132 Bhután	100	26,7	..	0	..	135	1,7	11,2	23,1
133 Timor-Leste	55	0,0	0,9	0	..	25	3,6	5,8	10,2	198	39,2
134 República Árabe Siria	96	3.017,5	7.600,0	0	..	58	2,2	0,2	0,7
134 Vanuatu	43 ⁱ	0,0	..	0	..	76	2,9	40	48,0 ^q
136 Congo	91	11,7	7,8	519	220	31	12,5	4,6	14,7	188	..
137 Kiribati	94	0,0	..	88	..	114	8,2	24	73,0
138 Guinea Ecuatorial	54	0,2	..	0	..	95	19,3	8,6	24,1
139 Zambia	14	0,2	..	154	1.400	119	10,7	10,8	20,8	415	51,9
140 Ghana	63	22,5	..	0	990	54	6,1	2,2	4,2	25	44,5
141 República Democrática Popular Lao	75	7,7	4,5	0	..	69	5,9	6,6	11,2	134	..
142 Bangladesh	31	10,0	431,0	76	..	42	2,7	8,7	6,8	122	53,3 ^d
143 Camboya	62	13,6	..	0	..	106	6,5	6,5	12,6	108	22,3
143 Santo Tomé y Príncipe	75	0,0	..	0	..	128	3,3	37	..
DESARROLLO HUMANO BAJO											
145 Kenya	60	8,6	309,2	12	2.500	121	6,4	8,4	24,4	140	45,1
145 Nepal	42	8,1	50,0	316	..	48	2,9	20,0	30,1	50	26,0
147 Pakistán	34	32,8	1.900,0	2.920	..	39	7,7	9,6	9,1	170	..
148 Myanmar	72	223,7	645,3	14	..	120	15,2	10,3	16,5	113	..
149 Angola	36	10,3	..	520	1.100	105	10,0	7,3	20,7	104	..
150 Swazilandia	50	0,1	..	22	100	284	33,8	4,1	8,6	186	..
151 República Unida de Tanzania	16	1,0	..	68	3.100	78	12,7	18,3	31,6	241	45,4
152 Nigeria	30	32,2	1.075,3	9	10.000	32	20,0	2,9	10,3	39	29,5
153 Camerún	61	11,5	40,0	233	1.500	119	7,6	3,4	10,9	66	51,1 ^d
154 Madagascar	83	0,3	..	1.206	..	87	11,1	6,9	15,2	223	..
155 Zimbabwe	49	19,7	36,0	0	1.100	129	10,6	9,7	27,2	259	43,4
156 Mauritania	59	34,3	..	362	..	45	5,0	1,5	4,5	41	..
156 Islas Salomón	..	0,1	..	113	..	55	4,3	7,2	13,9	65	64,0
158 Papua Nueva Guinea	..	0,2	7,5	327	300	48	10,4	9,1	15,9
159 Comoras	87	0,5	..	0	..	16	10,0	10,3	24,0
160 Yemen	17 ⁱ	2,5	334,1	17	..	55	4,8	3,0	4,3	177	..
161 Lesotho	45	0,0	..	130	220	121	38,0	3,4	9,2	75	..
162 Togo	78	10,3	10,0	214	360	64	10,3	2,8	8,5	96	..
163 Haití	80	38,5	..	948	340	96	10,2	2,4	3,3	510	20,0 ^d
163 Rwanda	63	82,6	..	55	..	492 ^f	23,1	7,2	17,1	247	47,9
163 Uganda	30	6,7	29,8	853	2.400	97	10,7	12,3	26,9	167	62,2
166 Benín	80	0,3	..	1.638	450	75	8,4	3,1	8,8	60	..
167 Sudán	59	657,8 ^r	3.100,0	627	..	56	11,2	11,5	23,0	176 ^s	..
168 Djibouti	92	0,8	..	0	42	83	10,1	9,5	20,9	143	..
169 Sudán del Sur	35	508,5 ^t	1.498,2	0	570	65	13,9	12,8	27,1
170 Senegal	73	21,8	24,0	0	..	64	2,8	2,8	8,6	134	..
171 Afganistán	37	2.690,8	805,4	161	..	76	6,5	5,3	6,2	158	..
172 Côte d'Ivoire	65	70,9	300,9	53	1.300	34	13,6	4,1	10,6	96	..
173 Malawi	2 ⁱ	0,3	..	565	1.200	76	1,8	8,9	23,9	139	41,2
174 Etiopía	7	74,5	397,2	1	4.000	136	12,0	6,7	16,5	250	55,9 ⁱ
175 Gambia	53	3,4	..	24	83	56	10,2	2,6	7,6	34	..
176 República Democrática del Congo	28	493,3	2.756,6	36	4.000	33	28,3	4,8	15,8	..	64,1 ^d
177 Liberia	4 ⁱ	16,8	23,0	100	200	46	3,2	2,0	6,8	269	38,6 ^d
178 Guinea-Bissau	24	1,2	..	48	120	..	8,4	2,4	7,2	157	..
179 Malí	81	147,7	61,6	72	1.100	36	7,5	2,7	7,2	23	..

Clasificación según el IDH	Registro de nacimientos (% de niños y niñas menores de 5 años)	Refugiados por país de origen ^a (miles)	Desplazados internos ^b (miles)	Personas sin hogar por causa de desastres naturales (promedio anual por cada millón de personas)	Niños y niñas huérfanos (miles)	Población penitenciaria (por cada 100.000 personas)	Tasa de suicidios (por cada 100.000 personas)		Gravedad del déficit alimentario (kilocalorías por persona y día)	Violencia contra la mujer	
							Tasa de homicidios (por cada 100.000 personas)	Violencia sufrida alguna vez a manos de la pareja o de una persona que no es la pareja			
										Mujeres	Hombres
	2005-2013 ^c	2014	2014	2005/2014	2013	2002-2013 ^e	2008-2012 ^e	2012	2012	2012/2014	2001-2011 ^c
180 Mozambique	48	0,1	..	331	2.100	65	12,4	21,1	34,2	195	31,5 ^d
181 Sierra Leona	78	5,3	..	40	310	52	1,9	4,5	11,0	169	..
182 Guinea	58	15,2	..	37	670	25	8,9	2,4	7,1	120	..
183 Burkina Faso	77	1,6	..	412	990	28	8,0	2,8	7,3	167	15,4 ^d
184 Burundi	75	71,9	77,6	564	740	72	8,0	12,5	34,1
185 Chad	16	14,6	71,0	106	980	41	7,3	2,3	7,4	288	..
186 Eritrea	..	286,0	10,0	0	180	..	7,1	8,7	25,8
187 República Centroafricana	61	377,1	438,5	1.044	320	19	11,8	5,3	14,1	302	..
188 Níger	64	0,7	11,0	517	..	42	4,7	1,9	5,3	59	..
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS											
Islas Marshall	96	0,0	..	0	..	58	4,7	36,3
Mónaco	100	0,0	73 ^f	0,0
Nauru	83	277	1,3
República Popular Democrática de Corea	100	1,2	..	1.451	5,2	344	..
San Marino	100	0,0	6 ^f	0,7
Somalia	3	1.080,8	1.106,8	258	630	..	8,0	6,8	18,1
Tuvalu	50	0,0	..	0	..	120	4,2	46,6
Grupos de desarrollo humano											
Desarrollo humano muy alto	100	56,7	212,4	—	..	281	2,2	5,5	18,2
Desarrollo humano alto	96	839,4	9.653,8	—	..	188	6,5	6,4	10,3	64	..
Desarrollo humano medio	80	9.511,5	13.185,0	—	..	63	5,0	10,8	17,4	98	..
Desarrollo humano bajo	39	5.984,7	14.012,2	—	4.125	71	12,1	7,7	15,2	147	..
Países en desarrollo	67	17.341,9	38.144,8	—	..	109	6,9	8,3	13,4	94	..
Regiones											
África Subsahariana	41	2.366,1 ^u	7.177,7 ^u	—	3.987	90	14,5	6,3	15,6	133	..
América Latina y el Caribe	92	207,3 ^u	7.042,4 ^u	—	..	230	23,2	2,8	9,9	43	..
Asia Meridional	72	2.979,0 ^u	4.130,3 ^u	—	..	46	3,9	14,2	21,5	115	..
Asia Oriental y el Pacífico	79	780,0 ^u	854,9 ^u	—	..	123	2,1	7,3	7,3	83	..
Estados Árabes	81	10.806,0 ^u	16.111,6 ^u	—	..	116	4,0	2,6	5,5	68	..
Europa y Asia Central	97	203,5 ^u	2.615,5 ^u	—	..	220	3,9	4,8	18,5
Países menos adelantados	39	6.948,0 ^u	11.886,5 ^u	—	..	77	10,0	8,6	15,6	167	..
Pequeños Estados insulares en desarrollo	..	54,4 ^u	8,4 ^u	—	..	230	13,0
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	98	88,3 ^u	1.235,1 ^u	—	..	279	4,0	5,3	17,4	..	32,5
Total mundial	71	17.474,2^u	38.170,2^u	—	..	144	6,2	7,8	14,7	93	..

NOTAS

- a Los datos se refieren a personas reconocidas como refugiados con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas de 1951, el Protocolo de 1967 y la Convención de la Organización de la Unidad Africana de 1969. A falta de datos gubernamentales, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) ha calculado la población de refugiados en muchos países industrializados sobre la base del reconocimiento como refugiados de los solicitantes de asilo en un período de diez años.
- b Para obtener información más detallada sobre estos cálculos, véase www.internal-displacement.org.
- c Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado.
- d Se refiere únicamente a la violencia dentro de la pareja.
- e Se incluyen formas de violencia emocional.
- f Para consultar más en detalle las notas sobre países, véase www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison_population_rate.
- g Se refiere únicamente a las zonas urbanas.
- h Cálculos de la ODH basados en datos del Centro Internacional de Estudios Penitenciarios (2014).
- i Los datos se apartan de la definición normalizada o se refieren únicamente a una parte del país.
- j Los datos se actualizaron el 6 de octubre de 2014 y sustituyen a los datos publicados en la UNODC (2014).

- k Se refiere a 1990.
- l Se refiere únicamente a las zonas urbanas.
- m Se incluye a los refugiados palestinos que tiene a su cargo el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente.
- n Cifras basadas en información secundaria y encuestas que utilizan diversas metodologías. No reflejan la magnitud del desplazamiento. No hay ninguna organización ni mecanismo que realice un seguimiento sistemático del número de desplazados internos.
- o Solo Windhoek.
- p Solo la región de Khatlon.
- q Se refiere únicamente a la violencia infligida por una persona que no es la pareja.
- r Puede incluir a los ciudadanos de Sudán del Sur.
- s Se refiere al promedio correspondiente al período 2009-2011 antes de la independencia de Sudán del Sur.
- t Es posible que un número desconocido de refugiados y solicitantes de asilo procedentes de Sudán del Sur esté incluido en los datos de Sudán.
- u Suma no ponderada de las estimaciones nacionales.

DEFINICIONES

Registro de nacimientos: porcentaje de niños y niñas menores de 5 años que estaban registrados en el momento de realizar la encuesta. Se incluyen los niños y niñas cuyo certificado de nacimiento se

mostró al entrevistador o cuya madre o cuidador dijo que se había registrado el nacimiento.
Refugiados por país de origen: número de personas que han huido de su país de origen por fundados temores de sufrir persecución a causa de su raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o pertenencia a un determinado grupo social, y que no pueden o no desean regresar a su país de origen.
Desplazados internos: número de personas que se han visto forzadas a abandonar sus hogares o lugares habituales de residencia —en particular, a causa de conflictos armados, situaciones de violencia generalizada, violaciones de los derechos humanos o desastres naturales o causados por el hombre, o para evitar los efectos de tales situaciones— y que no han cruzado ninguna frontera estatal reconocida internacionalmente.
Personas sin hogar por causa de desastres naturales: promedio anual de personas que carecen de vivienda como consecuencia de desastres naturales, que llevan su escasas pertenencias consigo y que duermen en la calle, portales o muelles o en cualquier otro espacio, de forma más o menos aleatoria, expresado por cada millón de personas.
Niños y niñas huérfanos: número de niños y niñas (entre 0 y 17 años) que han perdido a uno o a ambos progenitores por cualquier causa.
Población penitenciaria: número de prisioneros adultos y menores —incluidos los reclusos en prisión preventiva, a menos que se indique otra cosa (véase la nota f)—, expresado por cada 100.000 personas.

Tasa de homicidios: número de muertes ilícitas infligidas deliberadamente a personas por parte de otras, expresado por cada 100.000 personas.
Tasa de suicidios: número de muertes por lesiones autoinfligidas de forma deliberada, expresado por cada 100.000 personas en la población de referencia.
Gravedad del déficit alimentario: número de kilocalorías necesarias para mejorar la condición de desnutrición de la población, mientras se mantienen constantes todos los demás factores.
Violencia sufrida alguna vez por una mujer a manos de su pareja o de una persona que no es su pareja: porcentaje de la población femenina de 15 años o más que ha sufrido alguna vez un acto de violencia física o sexual cometido por su pareja o por una persona que no es la pareja.
PRINCIPALES FUENTES DE DATOS
Columnas 1 y 5: UNICEF (2015).
Columna 2: ACNUR (2015).
Columna 3: Centro de Seguimiento de los Desplazados Internos (2015).
Columna 4: CRED EM-DAT (2015) y ONU-DAES (2013a).
Columna 6: Centro Internacional de Estudios Penitenciarios (2014).
Columna 7: UNODC (2014).
Columnas 8 y 9: OMS (2015).
Columna 10: FAO (2015a).
Columna 11: ONU Mujeres (2014).

TABLA
14

Integración internacional

	Comercio		Flujos financieros				Movilidad humana				Comunicación	
	Exportaciones e importaciones	Inversión extranjera directa, entradas netas	Flujos de capital privado	Asistencia oficial para el desarrollo neta recibida ^a	Remesas, entradas	Tasa neta de migración	Volumen de inmigrantes	Movilidad internacional de los estudiantes	Volumen de entrada de turistas internacionales	Usuarios de Internet	Suscripciones a teléfonos móviles	
	(% del PIB)	(% del PIB)	(% del PIB)	(% del INB)	(% del PIB)	(por cada 1.000 personas)	(% de la población)	(% de la matriculación total en educación terciaria)	(miles)	(% de la población)	(por cada 100 personas)	(% de variación)
Clasificación según el IDH	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2010/2015 ^c	2013	2013 ^b	2013 ^b	2014	2014	2009-2014
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO												
1 Noruega	67,0	0,5	11,5	..	0,15	6,0	13,8 ^d	-3,4	4.963	96,3	116,5	5,2
2 Australia	41,0	3,3	-6,8	..	0,16	6,5	27,7 ^e	17,1	6.382	84,6	131,2	30,3
3 Suiza	132,2	-1,2	12,6	..	0,46	8,0	28,9	12,6	8.967	87,0	140,5	16,7
4 Dinamarca	102,8	0,5	-0,1	..	0,43	2,7	9,9	8,3	8.557	96,0	126,0	1,8
5 Países Bajos	155,6	3,8	7,6	..	0,18	0,6	11,7	5,4	12.800	93,2	116,4	-4,3
6 Alemania	85,3	1,4	6,7	..	0,42	1,3	11,9	2,8	31.500	86,2	120,4	-4,6
6 Irlanda	189,8	21,5	19,3	..	0,31	2,2	15,9	-3,9	8.260	79,7	104,3	-2,3
8 Estados Unidos de América	30,0	1,8	0,7	..	0,04	3,1	14,3	3,6	69.800	87,4	98,4	11,0
9 Canadá	61,9	3,9	-2,0	..	0,07	6,3	20,7	..	16.600	87,1	83,0	17,6
9 Nueva Zelandia	57,5	-0,3	0,8	..	0,25	3,3	25,1	14,0	2.629	85,5	112,1	3,1
11 Singapur	358,0	21,4	3,4	15,0	42,9	10,3	11.900	82,0	158,1	14,0
12 Hong Kong, China (RAE)	458,3	28,0	21,1	..	0,13	4,2	38,9	-1,7	25.700	74,6	239,3	33,1
13 Liechtenstein	33,1	-16,8	52	95,2	104,3	6,9
14 Suecia	82,7	-0,9	-3,3	..	0,20	4,2	15,9	1,8	5.229	92,5	127,8	14,0
14 Reino Unido	61,6	1,8	-3,9	..	0,06	2,9	12,4	16,3	31.200	91,6	123,6	-0,3
16 Islandia	103,1	3,1	8,5	..	1,15	3,3	10,4	-8,2	800	98,2	111,1	2,6
17 República de Corea	102,8	0,9	1,9	..	0,49	1,2	2,5	-1,7	12.200	84,3	115,5	16,1
18 Israel	64,5	4,1	0,2	..	0,26	-2,0	26,5	-2,6	2.962	71,5	121,5	-2,1
19 Luxemburgo	371,4	50,0	-168,9	..	3,02	9,7	43,3	-85,9	945	94,7	148,4	2,7
20 Japón	35,1	0,1	-2,7	..	0,05	0,6	1,9	3,0	10.400	90,6	120,2	31,7
21 Bélgica	164,2	-0,6	-10,0	..	2,12	2,7	10,4	6,6	7.684	85,0	114,3	5,4
22 Francia	58,0	0,2	-3,6	..	0,83	2,0	11,6	6,6	84.700	83,8	100,4	9,0
23 Austria	103,4	3,6	0,0	..	0,66	3,5	15,7	13,1	24.800	81,0	151,9	11,2
24 Finlandia	77,3	-2,0	0,7	..	0,40	1,8	5,4	4,4	4.226	92,4	139,7	-3,1
25 Eslovenia	143,4	-0,9	-9,6	..	1,43	2,1	11,3	-0,1	2.259	71,6	112,1	9,1
26 España	59,7	3,2	-5,8	..	0,69	2,6	13,8 ^f	1,4	60.700	76,2	107,9	-3,3
27 Italia	54,8	0,6	-0,2	..	0,35	3,0	9,4	1,6	47.700	62,0	154,3	3,2
28 República Checa	148,6	2,4	-3,1	..	1,09	3,8	4,0	6,5	9.004	79,7	130,0	4,4
29 Grecia	63,4	1,2	1,7	..	0,33	0,9	8,9	-0,8	17.900	63,2	115,0	-4,0
30 Estonia	171,3	3,9	0,3	..	1,72	0,0	16,3	-3,5	2.868	84,2	160,7	33,3
31 Brunei Darussalam	108,6	5,6	-1,0	0,8	49,3	-38,3	225	68,8	110,1	5,1
32 Chipre	86,7	2,8	-71,9	..	0,38	6,2	18,2 ^g	-61,0	2.405	69,3	96,3	7,5
32 Qatar	97,5	-0,4	11,4	..	0,28	48,8	73,8	16,6	2.611	91,5	145,8	17,0
34 Andorra	56,9	-182,3	2.335	95,9	82,6	0,7
35 Eslovaquia	181,4	2,2	-10,8	..	2,12	0,6	2,7	-10,9	6.235	80,0	116,9	15,4
36 Polonia	90,3	-0,9	0,0	..	1,33	-0,2	1,7	0,2	15.800	66,6	156,5	33,4
37 Lituania	155,7	1,6	3,1	..	4,48	-1,9	4,9	-5,0	2.012	72,1	147,0	-8,1
37 Malta	182,5	-19,4	52,7	..	0,35	2,1	8,0	-6,3	1.582	73,2	127,0	27,2
39 Arabia Saudita	82,4	1,2	0,3	0,0	0,04	2,1	31,4	-0,8	13.400	63,7	179,6	7,3
40 Argentina	29,3	1,9	-1,7	0,0	0,09	-0,5	4,5	..	5.571	64,7	158,7	21,1
41 Emiratos Árabes Unidos	176,1	2,6	11,4	83,7	38,2	7.126	90,4	178,1	28,8
42 Chile	65,5	7,3	-5,2	0,0	0,00	0,3	2,3	-0,5	3.576	72,4	133,3	37,6
43 Portugal	77,5	3,5	-0,2	..	1,92	1,9	8,4	1,4	8.097	64,6	111,8	0,3
44 Hungría	169,9	-3,2	-2,4	..	3,24	1,5	4,7	3,4	10.700	76,1	118,1	0,4
45 Bahrein	122,2	3,0	-10,4	3,4	54,7	-4,7	9.163	91,0	173,3	47,3
46 Letonia	121,5	2,8	-0,6	..	2,46	-1,0	13,8	-2,9	1.536	75,8	124,2	13,9
47 Croacia	85,4	1,0	-5,7	0,3	2,59	-0,9	17,6	-5,2	11.000	68,6	104,4	-2,8
48 Kuwait	98,1	1,0	20,5	..	0,00	18,3	60,2	..	300	78,7	218,4	137,8
49 Montenegro	103,9	10,1	-11,0	2,8	9,59	-0,8	8,2	..	1.324	61,0	163,0	-22,0
DESARROLLO HUMANO ALTO												
50 Belarús	125,2	3,1	-2,7	0,2	1,69	-0,2	11,6	-4,0	137	59,0	122,5	20,5
50 Federación de Rusia	50,9	3,4	1,3	..	0,32	1,5	7,7	1,2	30.800	70,5	155,1	-3,1
52 Omán	98,6	2,0	-0,6	0,0	0,05	59,2	30,6	-11,8	1.551	70,2	157,8	5,8
52 Rumania	84,5	2,2	-6,0	..	1,86	-0,4	0,9	-1,4	8.019	54,1	105,9	-7,5
52 Uruguay	51,3	5,0	-10,0	0,1	0,22	-1,8	2,2	..	2.683	61,5	160,8	31,4
55 Bahamas	97,7	4,5	-4,1	5,2	16,3	..	1.364	76,9	71,4	-29,4
56 Kazajstán	64,9	4,2	-0,8	0,0	0,09	0,0	21,1	-5,1	4.926	54,9	168,6	55,6
57 Barbados	96,8	12,2	-9,6	0,4	1,85	1,4	11,3	3,9	509	76,7	106,8	-11,6
58 Antigua y Barbuda	103,5	11,2	-11,6	0,1	1,76	-0,1	31,9	-19,0	244	64,0	120,0	-23,2

	Comercio		Flujos financieros				Movilidad humana				Comunicación		
	Exportaciones e importaciones	Inversión extranjera directa, entradas netas	Flujos de capital privado	Asistencia oficial para el desarrollo neta recibida ^a	Remesas, entradas	Tasa neta de migración	Volumen de inmigrantes	Movilidad internacional de los estudiantes	Volumen de entradas de turistas internacionales	Usuarios de Internet	Suscripciones a teléfonos móviles		
	(% del PIB)	(% del PIB)	(% del PIB)	(% del INB)	(% del PIB)	(por cada 1.000 personas)	(% de la población)	(% de la matriculación total en educación terciaria)	(miles)	(% de la población)	(por cada 100 personas)	(% de variación)	
Clasificación según el IDH	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2010/2015 ^c	2013	2013 ^b	2013 ^b	2014	2014	2009-2014	
59 Bulgaria	137,4	3,5	-2,0	..	3,06	-1,4	1,2	-4,6	6.898	55,5	137,7	-1,9	
60 Palau	137,2	2,3	..	14,8	26,7	..	105	..	90,6	44,6	
60 Panamá	154,8	11,8	-11,1	0,0	1,06	1,5	4,1	..	1.658	44,9	158,1	-5,8	
62 Malasia	154,1	3,7	0,7	0,0	0,45	3,1	8,3 ^h	-0,2	25.700	67,5	148,8	37,2	
63 Mauricio	120,8	2,2	-34,1	1,2	0,00	0,0	3,6 ⁱ	-11,6	993	41,4	132,3	49,3	
64 Seychelles	164,0	12,3	-11,8	1,8	0,89	-3,4	13,0	-198,3	230	54,3	162,2	32,8	
64 Trinidad y Tabago	103,2	7,0	..	0,0	0,53	-2,2	2,4	-27,8	434	65,1	147,3	5,5	
66 Serbia	92,7	4,3	-9,2	1,8	8,84	-2,1	5,6 ^j	-1,2	922	53,5	122,1	-1,8	
67 Cuba	39,1	0,1	..	-2,5	0,1	4,1	2.829	30,0	22,5	308,5	
67 Líbano	138,7	6,8	-6,5	1,4	17,73	21,3	17,6	6,9	1.274	74,7	88,4	57,0	
69 Costa Rica	73,9	6,5	-9,7	0,1	1,20	2,7	8,6	-0,1	2.428	49,4	143,8	239,3	
69 Irán (República Islámica del)	53,7	0,8	..	0,0	0,25	-0,8	3,4	-1,0	4.769	39,4	87,8	22,9	
71 Venezuela (República Bolivariana de)	50,4	1,6	-1,2	0,0	0,03	0,3	3,9	-0,5	986	57,0	99,0	0,6	
72 Turquía	57,9	1,6	-4,1	0,3	0,14	0,9	2,5	0,2	37.800	51,0	94,8	7,6	
73 Sri Lanka	54,5	1,4	-4,4	0,6	9,56	-3,0	1,5	-5,1	1.275	25,8	103,2	30,3	
74 México	64,2	3,3	-6,0	0,0	1,83	-2,0	0,9	-0,6	24.200	44,4	82,5	15,5	
75 Brasil	27,6	3,6	-4,1	0,1	0,11	-0,2	0,3	-0,2	5.813	57,6	139,0	58,7	
76 Georgia	102,3	5,9	-4,9	4,1	12,05	-5,8	4,4 ^k	-5,8	5.392	48,9	124,9	93,8	
77 Saint Kitts y Nevis	87,7	14,5	-14,0	3,9	6,73	..	10,5	-57,9	107	65,4	139,8	-4,2	
78 Azerbaiyán	75,6	3,6	-2,5	-0,1	2,36	0,0	3,4 ^l	-6,6	2.130	61,0	110,9	28,5	
79 Granada	75,8	8,9	-10,6	1,2	3,55	-8,1	10,7	54,1	116	37,4	126,5	15,3	
80 Jordania	113,8	5,3	-10,0	4,2	10,82	11,3	40,2	3,7	3.945	44,0	147,8	51,9	
81 ex República Yugoslava de Macedonia	126,7	4,1	-1,6	2,5	3,69	-0,5	6,6	-5,2	400	68,1	109,1	17,9	
81 Ucrania	102,2	2,5	-7,3	0,4	5,45	-0,2	11,4	0,5	24.700	43,4	144,1	21,3	
83 Argelia	63,4	0,8	-1,0	0,1	0,10	-0,3	0,7	-1,1	2.634	18,1	93,3	3,7	
84 Perú	48,4	4,6	-7,1	0,2	1,34	-2,0	0,3	..	3.164	40,2	102,9	20,6	
85 Albania	87,9	9,7	-8,3	2,3	8,46	-3,2	3,1	-12,1	2.857	60,1	105,5	34,9	
85 Armenia	75,0	3,5	-10,0	2,7	21,01	-3,4	10,6	-2,6	1.084	46,3	115,9	57,0	
85 Bosnia y Herzegovina	85,0	1,8	-1,1	3,0	10,80	-0,3	0,6	-3,2	529	60,8	91,3	8,0	
88 Ecuador	60,8	0,8	0,2	0,2	2,60	-0,4	2,3	-1,3	1.364	43,0	103,9	15,8	
89 Santa Lucía	97,2	6,3	-13,3	1,9	2,26	0,0	6,7	-31,5	319	51,0	102,6	-5,3	
90 China	50,3	3,8	-2,7	0,0	0,42	-0,2	0,1	-1,8	55.700	49,3	92,3	66,9	
90 Fiji	136,4	4,1	-14,1	2,4	5,28	-6,6	2,6	20,1	658	41,8	98,8	31,6	
90 Mongolia	112,2	18,7	-17,0	4,0	2,22	-1,1	0,6	-3,9	418	27,0	105,1	24,8	
93 Tailandia	143,8	3,3	0,4	0,0	1,47	0,3	5,6	-0,2	26.500	34,9	144,4	45,2	
94 Dominica	81,0	3,5	-0,3	4,0	4,56	..	8,9	..	78	62,9	127,5	-8,1	
94 Libia	94,8	0,9	3,5	0,1	0,03	-7,7	12,2	..	34	17,8	161,1	0,8	
96 Túnez	103,1	2,3	-2,4	1,6	4,87	-0,6	0,3	-3,2	6.269	46,2	128,5	37,9	
97 Colombia	38,0	4,3	-4,1	0,2	1,09	-0,5	0,3	..	2.288	52,6	113,1	22,9	
97 San Vicente y las Granadinas	87,2	17,9	-19,9	1,1	4,45	-9,1	9,4	..	72	56,5	105,2	-5,1	
99 Jamaica	83,4	4,6	-5,5	0,5	15,05	-5,8	1,3	..	2.008	40,5	102,9	-5,0	
100 Tonga	80,5	2,5	..	16,8	23,80	-15,4	5,2	..	45	40,0	64,3	25,6	
101 Belice	127,2	5,5	-4,5	3,3	4,58	4,6	15,3	..	294	38,7	50,7	-5,6	
101 República Dominicana	56,8	2,6	-6,1	0,3	7,33	-2,7	3,9	2,7	4.690	49,6	78,9	-9,7	
103 Suriname	75,6	2,6	-2,6	0,6	0,13	-1,9	7,7	..	249	40,1	170,6	16,2	
104 Maldivas	223,6	15,7	-13,4	1,2	0,14	0,0	24,4	-1.678,1	1.125	49,3	189,4	32,3	
105 Samoa	80,9	3,0	-2,8	15,3	19,71	-13,4	3,0	..	116	21,2	55,5	..	
DESARROLLO HUMANO MEDIO													
106 Botswana	115,0	1,3	7,1	0,7	0,24	2,0	7,2	-5,4	2.145	18,5	167,3	74,2	
107 República de Moldova	125,3	3,1	-2,7	4,2	24,91	-5,9	11,2 ^m	-12,3	12	46,6	108,0	82,2	
108 Egipto	42,3	2,0	-0,2	2,1	7,32	-0,5	0,4	1,0	9.174	31,7	114,3	58,6	
109 Turkmenistán	117,7	7,3	..	0,1	..	-1,0	4,3	..	8	12,2	135,8	217,0	
110 Gabón	93,6	4,4	-2,0	0,5	0,13	0,6	23,6	-38,3	269	9,8	210,4	120,4	
110 Indonesia	49,5	2,7	-2,7	0,0	0,88	-0,6	0,1	-0,5	8.802	17,1	126,2	83,1	
112 Paraguay	94,1	1,2	-3,0	0,5	2,04	-1,2	2,7	..	610	43,0	105,6	19,3	
113 Estado de Palestina	72,4	1,6	-1,2	19,1	18,29	-2,0	5,9 ⁿ	-9,8	545	53,7	72,1	56,7	
114 Uzbekistán	59,3	1,9	..	0,5	..	-1,4	4,4	-8,3	1.969	43,6	73,8	23,1	
115 Filipinas	59,9	1,3	-0,3	0,1	9,81	-1,4	0,2	-0,2	4.681	39,7	111,2	35,2	
116 El Salvador	72,2	0,8	-0,7	0,7	16,37	-7,1	0,7	-1,3	1.283	29,7	144,0	17,7	
116 Sudáfrica	64,2	2,2	-2,5	0,4	0,27	-0,4	4,5	3,6	9.537	49,0	149,7	64,0	

TABLA 15 INTEGRACIÓN INTERNACIONAL

	Comercio		Flujos financieros				Movilidad humana				Comunicación		
	Exportaciones e importaciones	Inversión extranjera directa, entradas netas	Flujos de capital privado	Asistencia oficial para el desarrollo neta recibida ^a	Remesas, entradas	Tasa neta de migración	Volumen de inmigrantes	Movilidad internacional de los estudiantes	Volumen de entrada de turistas internacionales	Usuarios de Internet	Suscripciones a teléfonos móviles		
		(% del PIB)	(% del PIB)	(% del PIB)	(% del INB)	(% del PIB)	(por cada 1.000 personas)	(% de la población)	(% de la matriculación total en educación terciaria)	(miles)	(% de la población)	(por cada 100 personas)	(% de variación)
Clasificación según el IDH	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2010/2015 ^c	2013	2013 ^b	2013 ^b	2014	2014	2009-2014	
116 Viet Nam	163,7	5,2	-4,9	2,5	6,35	-0,4	0,1	-2,2	7.572	48,3	147,1	32,1	
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	81,4	5,7	-4,3	2,4	3,93	-2,4	1,4	..	798	39,0	96,3	48,9	
120 Kirguistán	143,1	10,5	-10,6	7,7	31,52	-6,3	4,1	1,9	3.076	28,3	134,5	57,8	
121 Iraq	66,7	1,2	1,3	0,7	0,13	2,7	0,3	-0,2	892	11,3	94,9	42,3	
122 Cabo Verde	87,2	2,2	-1,4	13,4	9,34	-6,9	3,0	-34,5	503	40,3	121,8	103,6	
123 Micronesia (Estados Federados de)	..	0,6	..	41,7	6,97	-15,7	2,5	..	42	
124 Guyana	203,8	6,7	-7,0	3,4	10,98	-8,2	1,8	-16,9	177	37,4	70,5	12,8	
125 Nicaragua	92,6	7,5	-7,9	4,5	9,61	-4,0	0,7	..	1.229	17,6	114,6	96,7	
126 Marruecos	80,5	3,2	-3,0	1,9	6,63	-2,7	0,2	-7,7	10.000	56,8	131,7	62,8	
126 Namibia	104,1	6,9	-3,0	2,0	0,09	-0,3	2,2	-32,7	1.176	14,8	113,8	49,5	
128 Guatemala	58,6	2,5	-3,2	0,9	9,98	-1,0	0,5	..	1.331	23,4	106,6	-13,8	
129 Tayikistán	87,5	1,3	-1,0	4,5	47,50	-2,5	3,4	-4,2	208	17,5	95,1	44,6	
130 India	53,3	1,5	-1,8	0,1	3,73	-0,4	0,4	-0,6	6.968	18,0	74,5	68,8	
131 Honduras	117,5	5,8	-11,0	3,6	16,91	-1,2	0,3	-0,9	863	19,1	93,5	-16,8	
132 Bhután	103,7	2,8	..	8,1	0,66	2,7	6,7	-29,9	116	34,4	82,1	70,6	
133 Timor-Leste	136,7	1,6	178,6	6,0	9,44	-13,3	1,0	..	58	1,1	58,7	78,1	
134 República Árabe Siria	76,5	3,1	..	0,2	2,55	-13,7	6,4	..	5.070	28,1	71,0	48,9	
134 Vanuatu	99,1	4,0	-2,0	11,4	2,86	0,0	1,2	..	110	18,8	60,4	5,9	
136 Congo	142,6	14,5	-31,4	1,4	0,18	-2,1	9,7	-20,9	297	
137 Kiribati	121,0	5,3	4,0	25,5	7,30	-2,0	2,6	..	6	12,3	17,4	69,2	
138 Guinea Ecuatorial	156,8	12,3	..	0,1	..	5,3	1,3	..	0	18,9	66,4	124,7	
139 Zambia	81,6	6,8	-6,4	4,4	0,20	-0,6	0,7	..	915	17,3	67,3	96,0	
140 Ghana	89,4	6,7	-8,1	2,8	0,25	-0,8	1,4	0,5	931	18,9	114,8	80,0	
141 República Democrática Popular Lao	83,4	3,8	-3,9	4,0	0,53	-2,2	0,3	-3,4	2.510	14,3	67,0	29,8	
142 Bangladesh	46,3	1,0	-0,9	1,6	9,24	-2,6	0,9	-1,1	148	9,6	75,9	121,0	
143 Camboya	139,5	8,8	-8,4	5,6	1,15	-2,3	0,5	-2,7	4.210	9,0	155,1	250,0	
143 Santo Tomé y Príncipe	58,3	3,4	-1,4	16,8	8,53	-1,6	3,3	..	12	24,4	64,9	39,2	
DESARROLLO HUMANO BAJO													
145 Kenya	50,9	0,9	-0,5	5,9	2,41	-0,2	2,2	..	1.434	43,4	73,8	51,9	
145 Nepal	48,2	0,4	..	4,5	28,77	-2,9	3,5	-7,6	798	15,4	82,5	291,2	
147 Pakistán	33,1	0,6	-0,5	0,9	6,30	-1,8	2,2	-5,3	966	13,8	73,3	32,2	
148 Myanmar	-0,4	0,2	-1,0	2.044	2,1	49,5	..	
149 Angola	96,5	-5,7	10,7	0,3	0,00	0,6	0,4	..	650	21,3	63,5	48,2	
150 Swazilandia	114,6	0,6	-0,3	3,4	0,79	-1,0	2,0	-32,8	968	27,1	72,3	27,8	
151 República Unida de Tanzania	49,5	4,3	-5,7	7,9	0,14	-0,6	0,6	-9,3	1.063	4,9	62,8	56,8	
152 Nigeria	31,0	1,1	-4,5	0,5	4,46	-0,4	0,7	..	600	42,7	77,8	62,3	
153 Camerún	49,6	1,1	-2,1	2,5	0,83	-0,5	1,3	-8,0	912	11,0	75,7	90,1	
154 Madagascar	73,1	7,9	..	4,9	0,22	0,0	0,1	-2,6	196	3,7	38,2	24,7	
155 Zimbabwe	86,4	3,0	..	6,5	..	5,7	2,6	-16,7	1.833	19,9	80,8	161,0	
156 Mauritania	133,7	27,1	..	7,5	..	-1,0	2,3	-23,0	0	10,7	94,2	51,8	
156 Islas Salomón	119,1	4,1	-4,0	30,0	1,51	-4,3	1,4	..	24	9,0	65,8	577,2	
158 Papua Nueva Guinea	..	0,1	-4,0	4,5	0,09	0,0	0,3	..	174	9,4	44,9	112,5	
159 Comoras	78,2	2,3	-1,6	13,3	20,02	-2,8	1,7	-70,5	19	7,0	50,9	176,6	
160 Yemen	82,1	-0,4	0,8	2,9	9,30	-1,1	1,3	-0,8	990	22,6	68,5	83,1	
161 Lesotho	150,6	1,9	-1,1	11,2	19,81	-1,9	0,1	-11,7	433	11,0	101,9	206,8	
162 Togo	95,8	1,9	-0,8	6,0	10,61	-0,3	3,0	-9,4	327	5,7	69,0	93,7	
163 Haití	71,1	2,2	..	13,7	21,05	-3,4	0,4	..	295	11,4	64,7	73,2	
163 Rwanda	45,4	1,5	-1,5	14,6	2,26	-0,8	3,8	-5,7	864	10,6	64,0	177,5	
163 Uganda	50,7	4,8	-5,5	7,0	3,77	-0,8	1,4	7,2	1.206	17,7	52,4	83,6	
166 Benin	51,8	3,9	-0,9	7,9	2,75	-0,2	2,3	4,3	231	5,3	101,7	86,7	
167 Sudán	25,7	3,3	-3,3	1,8	0,64	-4,3	1,2	..	591	24,6	72,2	99,9	
168 Djibouti	134,2	19,6	..	9,6	2,45	-3,7	14,2	-39,3	63	10,7	32,4	106,7	
169 Sudán del Sur	61,0	13,4	..	15,7	5,6	..	0	15,9	24,5	..	
170 Senegal	73,6	2,0	-8,1	6,7	11,18	-1,4	1,5	..	1.063	17,7	98,8	80,3	
171 Afganistán	55,4	0,3	0,0	25,7	2,65	-2,6	0,3	-5,8	..	6,4	74,9	97,6	
172 Côte d'Ivoire	91,0	1,2	-3,1	4,2	1,50	0,5	12,0	0,2	289	14,6	106,3	49,9	
173 Malawi	110,5	3,2	-1,9	31,5	0,67	0,0	1,3	-20,1	770	5,8	30,5	78,8	
174 Etiopía	41,5	2,0	..	8,1	1,44	-0,1	0,8	..	681	2,9	31,6	561,5	
175 Gambia	87,8	2,8	..	12,7	15,45	-1,5	8,8	..	171	15,6	119,6	48,4	
176 República Democrática del Congo	74,7	5,2	-5,2	8,6	0,10	-0,2	0,7	-0,1	191	3,0	53,5	242,1	

	Comercio		Flujos financieros				Movilidad humana			Comunicación		
	Exportaciones e importaciones	Inversión extranjera directa, entradas netas	Flujos de capital privado	Asistencia oficial para el desarrollo neta recibida ^a	Remesas, entradas	Tasa neta de migración	Volumen de inmigrantes	Movilidad internacional de los estudiantes	Volumen de entradas de turistas internacionales	Usuarios de Internet	Suscripciones a teléfonos móviles	
	(% del PIB)	(% del PIB)	(% del PIB)	(% del INB)	(% del PIB)	(por cada 1.000 personas)	(% de la población)	(% de la matriculación total en educación terciaria)	(miles)	(% de la población)	(por cada 100 personas)	(% de variación)
Clasificación según el IDH	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2010/2015 ^c	2013	2013 ^b	2013 ^b	2014	2014	2009-2014
177 Liberia	121,9	35,9	..	30,5	19,65	-0,9	5,3	..	0	5,4	73,4	158,3
178 Guinea-Bissau	..	1,5	-1,1	10,8	4,76	-1,2	1,1	..	30	3,3	63,5	75,7
179 Malí	69,0	3,7	-5,7	13,5	7,36	-4,0	1,3	-5,3	142	7,0	149,0	353,0
180 Mozambique	70,5	42,8	-44,3	14,9	1,39	-0,2	0,8	-1,1	1.886	5,9	69,7	172,6
181 Sierra Leona	107,5	3,5	-5,4	9,8	1,63	-0,7	1,6	..	81	2,1	76,7	272,8
182 Guinea	83,1	2,2	-10,6	8,8	1,51	-0,2	3,2	-5,1	56	1,7	72,1	118,9
183 Burkina Faso	57,1	2,9	1,8	8,1	1,34	-1,5	4,1	-2,0	218	9,4	71,7	183,2
184 Burundi	41,6	0,3	..	20,1	1,79	-0,4	2,5	-3,5	142	1,4	30,5	195,3
185 Chad	69,6	4,0	..	3,1	..	-1,9	3,4	-11,9	100	2,5	39,8	98,1
186 Eritrea	37,5	1,3	..	2,5	..	1,8	0,2	..	107	1,0	6,4	151,5
187 República Centroafricana	33,4	0,1	..	12,3	..	0,4	2,9	6,2	71	4,0	31,4	54,9
188 Níger	64,7	8,5	-13,0	10,7	2,30	-0,3	0,7	-5,1	123	2,0	44,4	161,7
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS												
Islas Marshall	..	11,9	..	41,4	11,93	..	3,2	-18,0	5	16,8	29,4	..
Mónaco	64,2	..	328	92,4	88,5	39,7
Nauru	20,6
República Popular Democrática de Corea	0,0	0,2	..	0	0,0	11,2	..
San Marino	15,4	..	70	..	118,9	21,8
Somalia	-2,9	0,2	..	0	1,6	50,9	644,9
Tuvalu	..	0,9	..	48,3	10,59	..	1,5	..	1	..	38,4	276,7
Grupos de desarrollo humano												
Desarrollo humano muy alto	62,5	1,9	-0,1	..	0,28	2,6	12,6	3,6	638.685	82,5	119,8	15,7
Desarrollo humano alto	55,6	3,4	-2,8	0,1	0,76	-0,1	1,8	-1,1	317.832	49,8	104,6	26,2
Desarrollo humano medio	62,3	2,3	-2,0	0,6	3,92	-0,9	0,7	-0,7	88.252	21,9	91,5	72,1
Desarrollo humano bajo	48,4	1,5	-2,4	3,5	4,10	-0,7	1,6	-4,2	22.802	16,0	65,6	140,6
Países en desarrollo	59,3	3,0	-2,6	0,4	1,50	-0,5	1,6	-1,2	428.877	31,9	91,2	65,5
Regiones												
África Subsahariana	60,0	2,4	-3,4	3,0	2,18	-0,1	1,8	-2,1	33.865	19,3	71,1	111,5
América Latina y el Caribe	44,9	3,5	-4,3	0,2	1,03	-1,0	1,3	-0,2	73.630	50,0	114,9	24,0
Asia Meridional	51,4	1,3	-1,7	0,5	4,09	-0,9	0,9	-1,2	16.165	17,6	75,6	77,1
Asia Oriental y el Pacífico	58,5	3,6	-2,4	0,1	0,82	-0,3	0,4	-1,5	139.481	42,1	100,5	91,3
Estados Árabes	92,6	1,7	2,0	0,9	2,06	0,4	8,3	-0,8	75.632	34,8	109,4	59,6
Europa y Asia Central	72,6	2,7	-4,0	0,6	2,26	-0,6	6,7	-1,3	87.474	47,4	113,0	45,4
Países menos adelantados	66,8	2,7	-1,1	5,6	4,42	-1,1	1,2	-2,3	23.829	8,6	63,1	157,5
Pequeños Estados insulares en desarrollo	72,4	3,8	-6,7	1,9	6,11	-2,8	1,9	-7,8	17.532	28,2	64,8	44,0
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	57,0	1,7	-0,5	..	0,31	1,9	9,6	3,4	602.443	78,1	110,4	9,7
Total mundial	60,4	2,3	-0,9	0,4	0,71	0,0	3,2	0,3	1.067.976	40,5	96,2	50,0

NOTAS

- a Los valores negativos se refieren a la asistencia oficial para el desarrollo neta realizada por países donantes.
- b Los datos se refieren a 2013 o al año más reciente disponible.
- c Los datos son un promedio anual de los valores esperados para el período 2010-2015.
- d Se incluyen las Islas Svalbard y Jan Mayen.
- e Se incluyen las Islas Cocos (Keeling), la Isla de Navidad y la Isla Norfolk.
- f Se incluyen las Islas Canarias, Ceuta y Melilla.
- g Se incluye Chipre Septentrional.
- h Se incluyen Sabah y Sarawak.
- i Se incluyen Agalega, Rodrigues y San Brandón.
- j Se incluye Kosovo.
- k Se incluyen Abjasia y Osetia del Sur, que han declarado su independencia de Georgia.
- l Se incluye Nagorno-Karabaj.
- m Se incluye Transnistria.
- n Se incluye Jerusalén Oriental. Los refugiados no forman parte de la población de migrantes nacidos en el extranjero que hay en el Estado de Palestina.

DEFINICIONES

Exportaciones e importaciones: suma de exportaciones e importaciones de bienes y servicios, expresada como porcentaje del producto interno bruto (PIB). Se trata de un indicador básico de la apertura al comercio exterior y la integración económica, que indica la dependencia de los productores nacionales con respecto a la demanda extranjera (exportaciones) y de los consumidores y productores nacionales con respecto al suministro extranjero (importaciones), y que guarda relación con la dimensión económica (PIB) del país.

Inversión extranjera directa, entradas netas: suma de participaciones de capital, reinversión de las ganancias y otros tipos de capital a corto y largo plazo, expresada como porcentaje del PIB.

Flujos de capital privado: inversión extranjera directa neta e inversión de cartera, expresadas como porcentaje del PIB.

Asistencia oficial para el desarrollo neta recibida: desembolsos de préstamos realizados en condiciones favorables (una vez deducidos los reembolsos del principal) y subvenciones concedidas por organismos oficiales para promover el desarrollo

económico y el bienestar en los países y territorios que pertenecen a la lista de beneficiarios del Comité de Asistencia para el Desarrollo, expresados como porcentaje del PIB del país beneficiario.

Remesas, entradas: ganancias y recursos materiales transferidos por los migrantes o refugiados internacionales a beneficiarios de su país de origen o del país en que dichos migrantes residían anteriormente.

Tasa neta de migración: cociente de la diferencia entre el número de migrantes que entra a un país y sale de él y la población promedio, expresada por cada 1.000 personas.

Volumen de inmigrantes: relación entre la cantidad de inmigrantes de un país y la población, expresada como porcentaje de la población del país. La definición de inmigrante varía en cada país, pero, en general, incluye la cantidad de personas nacidas en el extranjero o la cantidad de personas extranjeras (según su ciudadanía), o la combinación de ambas.

Movilidad internacional de los estudiantes: número total de estudiantes de educación terciaria procedentes del extranjero (estudiantes entrantes) que estudian en un determinado país menos el número de estudiantes con el mismo nivel educativo de ese país

que estudian en el extranjero (estudiantes salientes), expresado como porcentaje de la matriculación total en educación terciaria de dicho país.

Volumen de entrada de turistas internacionales: llegadas de visitantes no residentes (visitantes por una noche, turistas, visitantes por un solo día y excursionistas) a las fronteras nacionales.

Usuarios de Internet: personas que tienen acceso a Internet.

Suscripciones a teléfonos móviles: número de suscripciones a servicios de telefonía móvil, expresado por cada 100 personas.

PRINCIPALES FUENTES DE DATOS

Columnas 1, 2, 4, 5 y 9: Banco Mundial (2015b).

Columna 3: cálculos de la ODH basados en datos del Banco Mundial (2015b).

Columnas 6 y 7: ONU-DAES (2013b).

Columna 8: Instituto de Estadística de la UNESCO (2015).

Columnas 10 y 11: UIT (2015).

Columna 12: cálculos de la ODH basados en datos de la UIT (2015).

Indicadores complementarios: percepciones del bienestar

Clasificación según el IDH	Percepciones del bienestar individual						Percepciones sobre el trabajo y el mercado laboral				Percepciones sobre el gobierno			
	Calidad de la educación	Calidad de la atención médica	Nivel de vida	Sensación de seguridad	Libertad de elección		Índice de satisfacción general con la vida	Empleo ideal	Sensación de ser activo y productivo	Voluntariado	Mercado laboral local	Confianza en el gobierno nacional	Medidas encaminadas a preservar el medio ambiente	Confianza en el sistema judicial
	(% de satisfechos)	(% de satisfechos)	(% de satisfechos)	(% con respuesta "sí")	(% de satisfechos)		(de 0, menos satisfechos, a 10, más satisfechos)	(% con respuesta "sí")	(% con respuesta "totalmente de acuerdo")	(% con respuesta "sí")	(% con respuesta "bueno")	(% con respuesta "sí")	(% de satisfechos)	(% con respuesta "sí")
	2014	2014	2014	2014	Mujeres	Hombres	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO														
1 Noruega	82	82	95	86	95	96	7,4	85 ^a	..	32	52	70	56	83
2 Australia	67	82	83	62	91	93	7,3	70	60	40	25	46	58	60
3 Suiza	81	94	94	81	96	93	7,5	84 ^a	..	27	47	75	86	81
4 Dinamarca	75	85	91	80	93	94	7,5	79	70	21	32	46	75	83
5 Países Bajos	78	86	85	81	89	93	7,3	60	64	36	24	53	74	65
6 Alemania	66	85	90	80	88	91	7,0	80	56	32	55	60	71	67
6 Irlanda	83	67	77	75	93	91	7,0	68	63	41	40	46	75	67
8 Estados Unidos de América	68	77	74	73	87	86	7,2	65 ^a	67	44	51	35	60	59
9 Canadá	73	77	79	80	94	94	7,3	71	67	44	50	52	59	67
9 Nueva Zelandia	73	84	83	65	93	93	7,3	66	65	45	41	63	67	63
11 Singapur	87	89	89	91	83	76	7,1	71 ^a	..	27	48	84	84	85
12 Hong Kong, China (RAE)	51	62	75	91	84	83	5,5	60 ^a	..	15	46	46	51	76
13 Liechtenstein
14 Suecia	64	78	89	76	94	94	7,2	79	64	17	33	56	62	69
14 Reino Unido	65	77	79	79	86	81	6,8	71	59	32	43	42	65	60
16 Islandia	83 ^b	73 ^b	81 ^b	78 ^b	92 ^b	90 ^b	7,5 ^b	66	55	29 ^b	42 ^b	46 ^b	64 ^b	63 ^b
17 República de Corea	49	62	63	61	55	61	5,8	51	39	21	19	28	34	19
18 Israel	67	72	67	77	68	69	7,4	57	60	21	36	44	45	60
19 Luxemburgo	74	88	86	68	94	91	6,9	58	37	34	20	66	81	76
20 Japón	60	71	61	68	79	75	5,9	69	39	26	30	38	51	64
21 Bélgica	83	89	81	72	85	87	6,9	73	58	25	27	47	70	49
22 Francia	66	81	74	70	77	82	6,5	74	52	30	11	26	59	48
23 Austria	75	89	84	81	88	88	6,9	84	63	32	31	41	68	66
24 Finlandia	81	69	76	81	92	94	7,4	71	49	30	16	47	68	74
25 Eslovenia	76	81	61	84	89	87	5,7	65	60	35	12	18	66	30
26 España	54	67	68	85	71	76	6,5	62	63	20	12	21	44	36
27 Italia	55	48	64	58	59	64	6,0	66	49	17	3	31	29	29
28 República Checa	63	75	68	61	76	76	6,5	70	40	13	19	34	64	39
29 Grecia	45	35	36	62	33	39	4,8	59	45	7	10	19	25	44
30 Estonia	52	51	46	65	73	73	5,6	50	57	19	26	41	61	54
31 Brunei Darussalam
32 Chipre	56	52	59	67	66	73	5,6	67	48	25	10	24	48	31
32 Qatar	72 ^a	90 ^c	86	92 ^a	89 ^a	91 ^a	6,4	73 ^a	..	19 ^a	66 ^a	..	91 ^a	..
34 Andorra
35 Eslovaquia	58	56	58	56	57	58	6,1	61	47	11	8	31	45	30
36 Polonia	59	43	71	63	86	85	5,8	44	62	13	23	25	55	36
37 Lituania	54	52	34	47	46	43	6,1	50	41	8	16	34	49	30
37 Malta	81	79	76	74	90	90	6,5	80	69	26	17 ^b	72	64	47
39 Arabia Saudita	66	72	78	..	76	74	6,3	61	49	15	59	..	65	..
40 Argentina	62	61	69	42	73	73	6,7	69	68	12	30	41	44	34
41 Emiratos Árabes Unidos	70	84	81	90 ^d	94	91	6,6	70	53	22	59	..	93	..
42 Chile	41	34	81	55	69	74	6,8	74	69	16	41	40	40	23
43 Portugal	66	62	44	72	82	86	5,1	71	58	15	19	23	63	33
44 Hungría	53	56	48	47	48	46	5,2	71	54	11	19	31	41	46
45 Bahrein	74	83	74	..	80	84	6,2	69	54	30	42	..	69	..
46 Letonia	55	48	49	57	60	62	5,7	41	47	9	25	23	50	38
47 Croacia	57	49	48	60	56	42	5,4	42	41	17	14	16	42	45
48 Kuwait	53	75	81	..	82	78	6,2	69	49	15	47	..	66	..
49 Montenegro	52	45	41	75	50	47	5,3	50	41	7	13	40	26	39
DESARROLLO HUMANO ALTO														
50 Belarús	48	37	49	62	56	58	5,8	46	43	16	31	51	44	43
50 Federación de Rusia	48	38	55	51	65	66	6,0	48	56	19	31	64	28	36
52 Omán	70 ^c	78 ^c	87 ^c	..	92 ^c	..	6,9 ^c	22 ^c	69 ^c
52 Rumania	55	55	48	55	67	72	5,7	41	47	7	16	24	26	36
52 Uruguay	59	69	74	49	90	88	6,6	63	70	18	40	60	64	45
55 Bahamas
56 Kazajstán	46	39	66	53	70	70	6,0	48	47	25	40	60	34	43
57 Barbados

Clasificación según el IDH	Percepciones del bienestar individual					Percepciones sobre el trabajo y el mercado laboral					Percepciones sobre el gobierno				
	Calidad de la educación	Calidad de la atención médica	Nivel de vida	Sensación de seguridad	Libertad de elección		Índice de satisfacción general con la vida	Empleo ideal	Sensación de ser activo y productivo	Voluntariado	Mercado laboral local	Confianza en el gobierno nacional	Medidas encaminadas a preservar el medio ambiente	Confianza en el sistema judicial	
					(% de satisfechos)										
	(% de satisfechos)	(% de satisfechos)	(% de satisfechos)	(% con respuesta "sí")	Mujeres	Hombres	(de 0, menos satisfechos, a 10, más satisfechos)	(% con respuesta "sí")	(% con respuesta "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo")	(% con respuesta "sí")	(% con respuesta "bueno")	(% con respuesta "sí")	(% de satisfechos)	(% con respuesta "sí")	
2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014		
58 Antigua y Barbuda	
59 Bulgaria	42	38	37	54	53	53	4,4	51	49	4	13	14	22	19	
60 Palau	
60 Panamá	71	62	77	40	89	88	6,6	76	85	31	60	44	56	38	
62 Malasia	76	85	62	48	77	79	6,0	76	58	37	55	63	67	57	
63 Mauricio	81	78	71	64	81	80	5,6	74 ^c	..	34	31	56	75	61	
64 Seychelles	
64 Trinidad y Tabago	64 ^b	54 ^b	54 ^b	57 ^b	82 ^b	83 ^b	6,2 ^b	56	68	37 ^b	43 ^b	38 ^b	34 ^b	33 ^b	
66 Serbia	50	37	36	70	52	48	5,1	45	49	6	7	45	22	28	
67 Cuba	
67 Líbano	67	54	48	52	63	67	5,2	64	50	8	15	24	28	32	
69 Costa Rica	79	66	82	42	93	91	7,2	80	74	27	24	40	55	42	
69 Irán (República Islámica del)	55	44	55	4,7	72	38	24	24	..	58	..	
71 Venezuela (República Bolivariana de)	61	40	54	22	56	57	6,1	78	70	11	22	20	27	22	
72 Turquía	53	71	57	60	62	67	5,6	61	36	5 ^b	30	56	43	48	
73 Sri Lanka	83	82	60	70	81	81	4,3	73	50	48	51	77	71	74	
74 México	66	55	70	52	78	73	6,7	72	60	18	41	33	56	39	
75 Brasil	46	33	75	36	70	71	7,0	76	72	13	44	36	41	41	
76 Georgia	59	51	27	79	64	67	4,3	33 ^c	41	21	11	53	45	45	
77 Saint Kitts y Nevis	
78 Azerbaiyán	51	34	51	74	66	66	5,3	45	53	20	35	78	54	42	
79 Granada	
80 Jordania	58	73	62	75	73	69	5,3	62	46	5	27	..	51	..	
81 ex República Yugoslava de Macedonia	64	62	46	73	59	65	5,2	56	49	9	19	44	45	34	
81 Ucrania	49	28	27	46	45	48	4,3	39	43	13	8	24	17	12	
83 Argelia	70	47	72	..	57 ^a	56 ^a	6,4	51 ^a	..	8 ^a	43	..	48 ^a	..	
84 Perú	48	37	62	45	63	77	5,9	67	62	16	42	24	39	18	
85 Albania	52	47	46	56	68	77	4,8	32	34	9	15	50	40	24	
85 Armenia	49	41	31	82	46	46	4,5	30	41	7	15	21	31	26	
85 Bosnia y Herzegovina	60	55	49	66	41	32	5,2	47	48	8	5	10	18	25	
88 Ecuador	77	56	77	56	70	73	5,9	77	73	10	43	65	61	47	
89 Santa Lucía	
90 China	64 ^b	65 ^b	77	75 ^b	76 ^b	77 ^b	5,2	51	45	4	38 ^b	..	63 ^b	..	
90 Fiji	
90 Mongolia	54	37	62	51	66	70	4,8	74	58	34	11	34	29	31	
93 Tailandia	88	83	76	72	88	91	7,0	80	65	14	58	72	80	81	
94 Dominica	
94 Libia	33 ^a	67 ^a	70 ^a	5,8 ^a	62 ^a	..	37 ^a	49 ^a	..	37 ^a	..	
96 Túnez	49	39	60	61	55	57	4,8	55	26	6	36	39	34	58	
97 Colombia	62	45	79	44	79	79	6,4	69	78	20	40	30	40	26	
97 San Vicente y las Granadinas	
99 Jamaica	65	53	42	65	82	79	5,3	50	53	38	22	28	35	29	
100 Tonga	
101 Belice	62	50	66	50	88	84	6,0	26	40	38	62	37	
101 República Dominicana	84	57	70	38	89	91	5,4	56	57	35	31	56	61	31	
103 Suriname	82 ^a	78 ^a	64 ^a	60 ^a	85 ^a	88 ^a	6,3 ^a	70 ^a	..	22 ^a	34 ^a	72 ^a	65 ^a	71 ^a	
104 Maldivas	
105 Samoa	
DESARROLLO HUMANO MEDIO															
106 Botswana	56	52	32	35	78	79	4,0	48	42	26	27	71	71	72	
107 República de Moldova	49	42	46	41	57	56	5,9	32	50	14	7	18	23	19	
108 Egipto	36	33	70	74	55	59	4,9	58	30	7	30	70	36	68	
109 Turkmenistán	77 ^c	..	92	71	74	76	5,8	76	61	21	73	..	83	..	
110 Gabón	33	20	37	29	61	60	3,9	46	41	10	44	32	39	38	
110 Indonesia	78	74	70	85	68	70	5,6	76	61	38	49	65	53	54	
112 Paraguay	60	41	82	32	70	76	5,1	79	69	10	54	19	41	9	
113 Estado de Palestina	67	65	56	61	63	67	4,7	56	38	7	12	47	43	42	
114 Uzbekistán	85	85	75	81	92	93	6,0	66	..	43	62	..	84	..	
115 Filipinas	83	80	70	62	89	91	5,3	87	64	42	66	69	88	63	

TABLA 16 INDICADORES COMPLEMENTARIOS: PERCEPCIONES DEL BIENESTAR

Clasificación según el IDH	Percepciones del bienestar individual						Percepciones sobre el trabajo y el mercado laboral				Percepciones sobre el gobierno			
	Calidad de la educación	Calidad de la atención médica	Nivel de vida	Sensación de seguridad	Libertad de elección		Índice de satisfacción general con la vida	Empleo ideal	Sensación de ser activo y productivo	Voluntariado	Mercado laboral local	Confianza en el gobierno nacional	Medidas encaminadas a preservar el medio ambiente	Confianza en el sistema judicial
	(% de satisfechos)	(% de satisfechos)	(% de satisfechos)	(% con respuesta "sí")	(% de satisfechos)		(de 0, menos satisfechos, a 10, más satisfechos)	(% con respuesta "sí")	(% con respuesta "totalmente de acuerdo")	(% con respuesta "sí")	(% con respuesta "bueno")	(% con respuesta "sí")	(% de satisfechos)	(% con respuesta "sí")
	2014	2014	2014	2014	Mujeres	Hombres	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014
116 El Salvador	69	59	72	45	78	75	5,9	78	75	19	32	32	52	28
116 Sudáfrica	73	57	44	31	80	77	4,8	51	33	28	25	49	51	44
116 Viet Nam	85	72	78	61	80 ^b	82 ^b	5,1	65	46	14	42	81 ^b	73	66 ^b
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	66	47	72	47	88	87	5,9	76	68	22	51	47	62	23
120 Kirguistán	58	57	76	49	70	63	5,3	55	49	36	41	37	33	28
121 Iraq	45	50	67	60	66	62	4,5	64	42	18	30	51	35	51
122 Cabo Verde
123 Micronesia (Estados Federados de)
124 Guyana
125 Nicaragua	80	54	69	56	81	80	6,3	76	67	20	38	58	68	46
126 Marruecos	34	27	76	66	58	65	5,2	40	56	5	18	38 ^b	45	28
126 Namibia	71	58	43	44	85	85	4,6	21	46	78	64	68
128 Guatemala	70	49	72	50	82	84	6,5	77	72	41	36	37	55	41
129 Tayikistán	71	60	82	83	73	73	4,9	67	49	37	49	..	51	..
130 India	69	58	58	52	75	79	4,4	80	47	17	34	73	54	67
131 Honduras	70	50	63	49	66	71	5,1	78	62	33	21	33	46	25
132 Bhután	94	90	92	63	84	80	4,9	88	42	38	54	96	95	97
133 Timor-Leste
134 República Árabe Siria	36 ^b	37 ^b	35 ^b	33 ^b	40 ^b	39 ^b	2,7 ^b	28	52	21 ^b	15 ^b	..	38 ^b	..
134 Vanuatu
136 Congo	36	23	41	48	65	61	4,1	55	55	14	45	48	32	47
137 Kiribati
138 Guinea Ecuatorial
139 Zambia	62	45	30	36	79	82	4,3	53	45	29	39	61	44	59
140 Ghana	44	41	24	71	67	64	3,9	59	63	27	14	34	30	50
141 República Democrática Popular Lao	73 ^a	66 ^a	73 ^a	75 ^a	87 ^c	..	4,9 ^a	80 ^a	..	20 ^a	66 ^a	..	90 ^c	..
142 Bangladesh	87	59	80	81	63	69	4,6	85	49	10	39	72	50	72
143 Camboya	87	79	78	42	94	92	3,9	80	49	9	65	..	89	..
143 Santo Tomé y Príncipe
DESARROLLO HUMANO BAJO														
145 Kenya	68	53	45	52	82	81	4,9	63	46	43	44	64	60	51
145 Nepal	83	60	73	59	62	71	5,0	87	37	27	50	59	60	63
147 Pakistán	53	39	57	50	52	53	5,4	74	65	12	30	43	31	57
148 Myanmar	78	76	70	81	73 ^b	74 ^b	4,8	52	47	50	42 ^b	..	68 ^b	..
149 Angola	46	29	35	46	30	37	3,8	60	39	17	43	57	37	44
150 Swazilandia	77 ^c	42 ^c	62 ^c	56 ^c	25 ^c	35 ^c	56 ^c	56 ^c
151 República Unida de Tanzania	40	23	27	52	64	65	3,5	60	37	13	37	65	40	50
152 Nigeria	51	46	40	52	60	66	4,8 ^b	48	55	32	35	29	37	45
153 Camerún	52	32	55	51	76	81	4,2	56	48	12	43	61	55	51
154 Madagascar	49	30	23	42	55	50	3,7	56	49	34	47	51	42	43
155 Zimbabwe	64	57	43	55	67	57	4,2	52	45	21	25	57	46	52
156 Mauritania	40	30	57	52	45	46	4,5	52	63	22	43	35	39	28
156 Islas Salomón
158 Papua Nueva Guinea
159 Comoras	49 ^a	24 ^a	38 ^a	72 ^a	50 ^a	57 ^a	4,0 ^a	64 ^a	..	18 ^a	30 ^a	46 ^a	39 ^a	34 ^a
160 Yemen	44	21	51	57	60	63	4,0	47	31	3	14	34	27	29
161 Lesotho	40 ^c	21 ^c	27 ^c	38 ^c	61 ^c	41 ^c	..	16 ^c	21 ^c	40 ^c	23 ^c	64 ^c
162 Togo	37	24	23	52	65	66	2,8	43 ^c	..	9	28	48	49	44
163 Haití	37	21	18	41	46	53	3,9	31	27	24	17	33	34	24
163 Rwanda	84	80	44	85	90	89	3,6	63	61	11	50	..	92	..
163 Uganda	47	38	35	46	83	81	3,8	53	49	24	31	58	52	36
166 Benin	42	32	27	51	79	76	3,3	51	49	11	37	57	47	59
167 Sudán	28	22	52	71	25	29	4,1	51 ^a	..	23	18	..	11	65 ^c
168 Djiboutí	67 ^c	49 ^c	63 ^c	72 ^c	76 ^c	59 ^c	..	8 ^c	55 ^c	68 ^c	58 ^c	..
169 Sudán del Sur	33	21	25	44	51	55	3,8	24	23	45	30	43
170 Senegal	40	26	39	64	68	70	4,4	43	57	14	32	66	39	67
171 Afganistán	52	32	32	34	45	51	3,1	87	58	9	19	41	41	27
172 Côte d'Ivoire	47	32	29	51	79	77	3,6	50	45	8	54	63	44	50
173 Malawi	54	44	41	43	78	79	4,6	48	46	33	47	62	60	57

Clasificación según el IDH	Percepciones del bienestar individual					Percepciones sobre el trabajo y el mercado laboral					Percepciones sobre el gobierno			
	Calidad de la educación	Calidad de la atención médica	Nivel de vida	Sensación de seguridad	Libertad de elección	Índice de satisfacción general con la vida	Empleo ideal	Sensación de ser activo y productivo	Voluntariado	Mercado laboral local	Confianza en el gobierno nacional	Medidas encaminadas a preservar el medio ambiente	Confianza en el sistema judicial	
														(% de satisfichos)
	(% de satisfichos)	(% de satisfichos)	(% de satisfichos)	(% con respuesta "sí")	(% de satisfichos)		(de 0, menos satisfichos, a 10, más satisfichos)	(% con respuesta "sí")	(% con respuesta "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo")	(% con respuesta "sí")	(% con respuesta "bueno")	(% con respuesta "sí")	(% de satisfichos)	(% con respuesta "sí")
2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014	
174 Etiopía	75	58	53	68	65	64	4,5	65	61	13	42	68	79	56
175 Gambia
176 República Democrática del Congo	37	22	35	30	49	59	4,4	49	47	14	25	31	40	29
177 Liberia	39	29	29	35	56	56	4,6	31	45	46	30	35	28	27
178 Guinea-Bissau
179 Malí	34	30	35	64	62	68	4,0	62	49	5	58	62	32	45
180 Mozambique	65 ^c	47 ^c	38 ^c	42 ^c	63 ^c	..	5,0 ^c	59 ^c	..	17 ^c	45 ^c	63 ^c	55 ^c	62 ^c
181 Sierra Leona	33 ^b	35	33 ^b	56	66	67	4,5	49	46	25	27	59	41	38
182 Guinea	41	26	37	51	64	70	3,4	53	54	20	41	57	47	42
183 Burkina Faso	67	45	41	67	68	72	3,5	50	53	11	47	54	55	52
184 Burundi	54	37	26	43	47	39	2,9	10	10	..	41	..
185 Chad	49	26	43	51	57	55	3,5	70	42	9	38	37	53	30
186 Eritrea
187 República Centroafricana	39 ^c	..	34 ^c	60 ^c	75 ^c	80 ^c	3,7 ^c	62 ^c	..	15 ^c	36 ^c	78 ^c	69 ^c	..
188 Níger	49	29	50	69	62	70	4,2	62	54	9	56	58	50	59
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS														
Islas Marshall
Mónaco
Nauru
República Popular Democrática de Corea
San Marino
Somalia	49	34	67	71	82	85	16	38	63	75	49
Tuvalu
Grupos de desarrollo humano														
Desarrollo humano muy alto	64	72	73	71	6,6	68	57	30	36	38	56	53
Desarrollo humano alto	61	58	71	65	5,6	69	50	10	37	45	55	41
Desarrollo humano medio	70	60	63	59	4,7	76	49	20	38	69	55	63
Desarrollo humano bajo	53	41	45	53	4,4	56	52	20	35	48	45	49
Países en desarrollo	63	56	63	61	5,0	72	50	16	37	58	54	..
Regiones														
África Subsahariana	54	41	39	51	4,3	52	50	22	37	50	48	47
América Latina y el Caribe	57	44	71	43	6,5	74	..	17	39	35	46	35
Asia Meridional	68	55	60	55	4,5	81	49	17	34	69	52	66
Asia Oriental y el Pacífico
Estados Árabes	46	41	65	66	5,0	53	41	12	31	..	41	..
Europa y Asia Central	57	55	53	62	5,3	56	42	17	30	46	42	35
Países menos adelantados	60	43	50	59	4,2	66	49	17	37	58	51	52
Pequeños Estados insulares en desarrollo
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	63	70	72	69	6,6	68	56	28	35	38	55	52
Total mundial	63	58	64	62	5,3	71	52	18	37	54	54	54

NOTAS

- a Se refiere a 2012.
- b Se refiere a 2013.
- c Se refiere a 2011.
- d Se refiere a 2010.

DEFINICIONES

Satisfacción con la calidad de la educación: porcentaje de encuestados que respondieron "satisfecho" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "¿Está satisfecho o insatisfecho con el sistema educativo?".

Satisfacción con la calidad de la atención médica: porcentaje de encuestados que respondieron "satisfecho" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "¿Está satisfecho o insatisfecho con el acceso a una atención médica de calidad?".

Satisfacción con el nivel de vida: porcentaje de encuestados que respondieron "satisfecho" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "¿Está

satisfecho o insatisfecho con su nivel de vida, es decir, con todo lo que puede comprar y hacer?".

Sensación de seguridad: porcentaje de encuestados que respondieron "sí" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "¿Se siente seguro de noche caminando solo por la ciudad o la zona donde vive?".

Satisfacción con la libertad de elección: porcentaje de encuestados que respondieron "satisfecho" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "En este país, ¿está satisfecho o insatisfecho con la libertad que tiene para escoger qué hacer con su vida?".

Índice de satisfacción general con la vida: respuesta promedio a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "Imagíne una escalera numerada del cero (el primer escalón) al diez (el último escalón). Supongamos que el último escalón representa la mejor vida que pudiera tener y el primero, la peor vida. ¿En qué escalón diría que se encuentra en este momento, suponiendo que cuanto

más alto esté mejor es la percepción que tiene sobre su vida y cuanto más bajo, peor será esta percepción? ¿Qué escalón se aproxima más a cómo se siente con respecto a su vida?".

Empleo ideal: porcentaje de encuestados empleados que respondieron "satisfecho" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "¿Diría que tiene el empleo ideal para usted o no?".

Sensación de ser activo y productivo: porcentaje de encuestados que respondieron que están "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "¿Se ha sentido activo y productivo todos los días en la última semana?".

Voluntariado: porcentaje de encuestados que respondieron "sí" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "¿En el pasado mes ha trabajado como voluntario en alguna organización?".

Satisfacción con el mercado laboral local: porcentaje de encuestados que respondieron "bueno" a la pregunta de la Encuesta Mundial

Gallup: "Si reflexiona sobre la situación laboral de su ciudad o de la zona donde vive actualmente, ¿diría que es ahora un buen momento o un mal momento para encontrar trabajo?".

Confianza en el gobierno nacional: porcentaje de encuestados que respondieron "sí" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "En este país, ¿tiene confianza en el gobierno nacional?".

Satisfacción con las medidas encaminadas a preservar el medio ambiente: porcentaje de encuestados que respondieron "satisfecho" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "En este país, ¿está satisfecho o insatisfecho con las medidas encaminadas a preservar el medio ambiente?".

Confianza en el sistema judicial: porcentaje de encuestados que respondieron "sí" a la pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: "En este país, ¿tiene confianza en el sistema judicial y los tribunales?".

PRINCIPAL FUENTE DE DATOS
Columnas 1 a 14: Gallup (2015).

TABLA
16

Regiones

África Subsahariana (46 países)

Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camerún, Chad, Comoras, Congo, Côte d'Ivoire, Gabón, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Eritrea, Etiopía, Kenya, Lesotho, Liberia, Madagascar, Malawi, Malí, Mauricio, Mauritania, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, República Unida de Tanzania, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Seychelles, Sierra Leona, Sudáfrica, Sudán del Sur, Swazilandia, Togo, Uganda, Zambia, Zimbabwe

América Latina y el Caribe (33 países)

Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de)

Asia Meridional (9 países)

Afganistán, Bangladesh, Bhután, India, Irán (República Islámica del), Maldivas, Nepal, Pakistán, Sri Lanka

Asia Oriental y el Pacífico (24 países)

Camboya, China, Fiji, Filipinas, Indonesia, Islas Marshall, Islas Salomón, Kiribati, Malasia, Micronesia (Estados Federados de), Mongolia, Myanmar, Nauru, Palau, Papua Nueva Guinea, República Democrática Popular Lao, República Popular Democrática de Corea, Samoa, Tailandia, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Viet Nam

Estados Árabes (20 países o territorios)

Arabia Saudita, Argelia, Bahrein, Djibouti, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Estado de Palestina, Iraq, Jordania, Kuwait, Líbano, Libia, Marruecos, Omán, Qatar, República Árabe Siria, Somalia, Sudán, Túnez, Yemen

Europa y Asia Central (17 países)

Albania, Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Bosnia y Herzegovina, ex República Yugoslava de Macedonia, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, Montenegro, República de Moldova, Serbia, Tayikistán, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uzbekistán

Nota: Los países incluidos en el conjunto de los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo se ajustan a la clasificación de las Naciones Unidas, que puede consultarse en www.unohrls.org.

Referencias estadísticas

- ACNUR (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados).** 2015. *UNHCR Mid-Year Trends 2014*. www.unhcr.org/544aa91d89.html. Consultado el 7 de abril de 2015.
- Agüña, C., y M. Kovacevic.** 2011. "Uncertainty and Sensitivity Analysis of the Human Development Index". Documento de investigación sobre desarrollo humano 2010/11. PNUD-ODH, Nueva York. <http://hdr.undp.org/es/content/uncertainty-and-sensitivity-analysis-human-development-index>. Consultado el 15 de abril de 2015.
- Alkire, S., y G. Robles.** 2015. "Multidimensional Poverty Index 2015: Brief Methodological Note and Results". Oxford Poverty and Human Development Initiative, Oxford University. <http://ophi.queh.ox.ac.uk>. Consultado el 10 de septiembre de 2015.
- Alkire, S., y M. Santos.** 2010. "Acute Multidimensional Poverty: A New Index for Developing Countries". Documentos de investigación sobre desarrollo humano 2010/11. PNUD-ODH, Nueva York. <http://hdr.undp.org/en/content/acute-multidimensional-poverty>. Consultado el 15 de abril de 2015.
- Banco Mundial.** 2014. Base de datos de Indicadores de Desarrollo Mundial. Washington, D.C. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/wdi-2014>. Consultado el 7 de mayo de 2014.
- . 2015a. Base de datos de Indicadores de Desarrollo Mundial. Washington, D.C. <http://data.worldbank.org>. Consultado el 1 de julio de 2015.
- . 2015b. Base de datos de Indicadores de Desarrollo Mundial. Washington, D.C. <http://data.worldbank.org>. Consultado el 16 de abril de 2015.
- . 2015c. "Getting a Job". <http://wbi.worldbank.org/Data/ExploreTopics/getting-a-job#Parental>. Consultado el 15 de mayo de 2015.
- Barro, R. J., y J.-W. Lee.** 2013a. Conjunto de datos sobre los logros educativos, revisión de abril de 2013. www.barrolee.com. Consultado el 9 de abril de 2013.
- . 2013b. "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950–2010". *Journal of Development Economics* 104: 184-198.
- . 2014. Conjunto de datos sobre los logros educativos, revisión de junio de 2014. www.barrolee.com. Consultado el 15 de diciembre de 2014.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe).** 2014. *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2014*. Santiago. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37344/S1420978_es.pdf?sequence=68. Consultado el 15 de marzo de 2015.
- CESPAO (Comisión Económica y Social para Asia Occidental de las Naciones Unidas).** 2014. *Survey of Economic and Social Developments in Western Asia, 2013-2014*. Beirut. www.escwa.un.org/information/publications/edit/upload/E_ESCWA_EDGD_14_3_E.pdf. Consultado el 15 de marzo de 2015.
- Charmes, J.** 2015. "Time Use across the World: Findings of a World Compilation of Time-Use Surveys". Documento de trabajo. PNUD-ODH, Nueva York.
- CRED EM-DAT (Centro para la Investigación de la Epidemiología de los Desastres).** 2015. Base de datos internacional sobre desastres. www.emdat.be. Consultado el 31 de marzo de 2015.
- Eurostat.** 2015. Estadísticas de la UE sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC). Bruselas. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>. Consultado el 15 de enero de 2015.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura).** 2011. Cuadro sin publicar elaborado para el tercer informe temático de antecedentes "Land degradation" de *State of the World's Land and Water Resources for Food and Agriculture*. Roma.
- . 2015a. Base de datos FAOSTAT. <http://faostat3.fao.org/home/S>. Consultado el 2 de junio de 2015.
- . 2015b. Base de datos AQUASTAT. <http://www.fao.org/nr/water/aquastat/main/indexexp.stm>. Consultado el 4 de junio de 2015.
- FMI (Fondo Monetario Internacional).** 2015. Base de datos World Economic Outlook. Washington, D.C. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/01/weodata/index.aspx>. Consultado el 15 de abril de 2015.
- Gallup.** 2015. Base de datos de la Encuesta Mundial Gallup Analytics. www.gallup.com/products/170987/gallup-analytics.aspx. Consultado el 15 de mayo de 2015.
- Grupo Interinstitucional para la Estimación de la Mortalidad Materna de las Naciones Unidas (Organización Mundial de la Salud, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Fondo de Población de las Naciones Unidas y Banco Mundial).** 2014. Datos sobre la mortalidad materna. www.childinfo.org/maternal_mortality_ratio.php. Consultado el 15 de abril de 2015.
- Hayland, B., K. Moene y F. Willumsen.** 2011. "The Tyranny of International Rankings". *Journal of Development Economics* 97(1): 1-14.
- ICF Macro.** Diversos años. Sitio web sobre las Encuestas Demográficas y de Salud. www.measuredhs.com. Consultado el 15 de marzo de 2015.
- ICPS (Centro Internacional de Estudios Penitenciarios).** 2014. "World Prison Population List". 10ª edición. Londres. www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison_population_rate. Consultado el 21 de noviembre de 2014.
- IDMC (Centro de Seguimiento de los Desplazados Internos).** 2015. Pestaña IDPs Worldwide. www.internal-displacement.org. Consultado el 9 de junio de 2015.
- Instituto de Estadística de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura).** 2011. *Compendio Mundial de la Educación 2011: Comparación de las estadísticas de educación en el mundo*. París. <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/ged-2011-sp.pdf>. Consultado el 15 de marzo de 2015.
- . 2012. *Compendio Mundial de la Educación 2012: Oportunidades perdidas: El impacto de la repetición y de la salida prematura de la escuela*. París. <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/ged-2012-sp.pdf>. Consultado el 15 de marzo de 2015.
- . 2013. Datos de 2013 sobre alfabetización a escala internacional. www.uis.unesco.org/literacy/Pages/data-release-map-2013.aspx. Consultado el 15 de marzo de 2015.
- . 2015. Centro de datos. <http://data.uis.unesco.org>. Consultado el 26 de marzo de 2015.
- Instituto Nacional de Ciencias de la Educación de Brasil.** 2013. Correspondencia sobre la esperanza de vida escolar. Brasilia.
- LIS (Estudio de Ingresos de Luxemburgo).** 2014. Proyecto de Estudio de Ingresos de Luxemburgo. www.lisdatacenter.org/data-access/. Consultado el 15 de diciembre de 2014.
- Ministerio de Finanzas de Timor-Leste.** 2015. Cuentas nacionales para 2000-2013. Dili. www.statistics.gov.tl/timor-leste-nacional-account-2000-2013. Consultado el 25 de junio de 2015.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).** 2014. Resultados de PISA 2012. www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm. Consultado el 20 de noviembre de 2014.
- Oficina de Estadística de Samoa.** 2013. Tablas censales. www.sbs.gov.ws. Consultado el 15 de noviembre de 2014.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo).** 2012. *Informe mundial sobre salarios*. http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/global_wage?locale=es&afriLoop=1793472726152126#%40%3Flocale%3Des%26_afriLoop%3D1793472726152126%26_adf.ctrl-state%3D290dp7ad9_21. Consultado el 15 de mayo de 2015.
- . 2013. *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. Ginebra.
- . 2015a. *Key Indicators on the Labour Market*. 8ª edición. Ginebra. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/. Consultado el 18 de mayo de 2015.
- . 2015b. Base de datos ILOSTAT. www.ilo.org/ilostat. Consultado el 30 de marzo de 2015.
- . 2015c. Bases de datos del Departamento de Protección Social. www.ilo.org/protection/information-resources/databases/. Consultado el 15 de mayo de 2015.
- . 2015d. Base de datos NORMLEX. www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12001:0::NO. Consultado el 15 de junio de 2015.
- OMS (Organización Mundial de la Salud).** 2015. Observatorio Mundial de la Salud. www.who.int/gho/es/. Consultado el 31 de marzo de 2015.
- ONU-DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas).** 2011. *World Population Prospects: The 2010 Revision*. Nueva York. www.un.org/en/development/desa/population/publications/trends/population-prospects_2010_revision.shtml. Consultado el 15 de octubre de 2015.
- . 2013a. *World Population Prospects: The 2012 Revision*. Nueva York. <http://esa.un.org/unpd/wpp/>. Consultado el 15 de abril de 2015.
- . 2013b. *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision*. Nueva York. <http://esa.un.org/unmigration/migrantstocks2013.htm?msax>. Consultado el 15 de abril de 2015.
- . 2014. *World Population Prospects: The 2014 Revision*. Edición en CD-ROM. <http://esa.un.org/unpd/wup/CD-ROM>. Consultado el 15 de mayo de 2015.
- . 2015. Base de datos de *World Population Prospects*. Extraído el 9 de julio de 2015.
- ONU Mujeres.** 2014. "Violence against Women Prevalence Data: Surveys by Country". Nueva York. www.endvavnow.org/uploads/browser/files/vavprevalence_matrix_june2013.pdf. Consultado el 19 de noviembre de 2014.
- Palma, J. G.** 2011. "Homogeneous Middles vs. Heterogeneous Tails, and the End of the 'Inverted-U': The Share of the Rich Is What It's All About". Cambridge Working Paper in Economics, 1111. Universidad de Cambridge (Reino Unido). <http://www.econ.cam.ac.uk/dae/repec/cam/pdf/cwpe1111.pdf>. Consultado el 15 de septiembre de 2015.
- UIP (Unión Interparlamentaria).** 2015. Datos sobre las mujeres en los parlamentos nacionales. www.ipu.org/wmn-e/classif-arc.htm. Consultado el 12 de marzo de 2015.
- UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones).** 2015. *ICT Facts and Figures: The World in 2015*. www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/. Consultado el 1 de julio de 2015.
- UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia).** 2015. *Estado mundial de la infancia 2015*. Nueva York. <http://sowc2015.unicef.org/?lang=es>. Consultado el 2 de abril de 2015.
- . Diversos años. Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados. Nueva York. http://www.unicef.org/spanish/statistics/index_24302.html. Consultado el 15 de abril de 2015.
- UNODC (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito).** 2014. *Global Study on Homicide: UNODC Homicide Statistics 2013*. www.unodc.org/gsh/en/data.html. Consultado el 21 de noviembre de 2014.
- UNSD (División de Estadística de las Naciones Unidas).** 2015. Base de datos sobre los principales agregados de las cuentas nacionales. <http://unstats.un.org/unsd/snaama>. Consultado el 1 de julio de 2015.

Informes sobre Desarrollo Humano 1990-2015

1990	Concepto y medición del desarrollo humano
1991	Financiación del desarrollo humano
1992	Dimensiones internacionales del desarrollo humano
1993	Participación popular
1994	Nuevas dimensiones de la seguridad humana
1995	Género y desarrollo humano
1996	Crecimiento económico y desarrollo humano
1997	Desarrollo humano para erradicar la pobreza
1998	Consumo para el desarrollo humano
1999	La mundialización con rostro humano
2000	Derechos humanos y desarrollo humano
2001	Poner el adelanto tecnológico al servicio del desarrollo humano
2002	Profundizar la democracia en un mundo fragmentado
2003	Los Objetivos de Desarrollo del Milenio: Un pacto entre las naciones para eliminar la pobreza
2004	La libertad cultural en el mundo diverso de hoy
2005	La cooperación internacional ante una encrucijada: Ayuda al desarrollo, comercio y seguridad en un mundo desigual
2006	Más allá de la escasez: Poder, pobreza y la crisis mundial del agua
2007/2008	La lucha contra el cambio climático: Solidaridad frente a un mundo dividido
2009	Superando barreras: Movilidad y desarrollo humanos
2010	La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano
2011	Sostenibilidad y Equidad: Un mejor futuro para todos
2013	El ascenso del Sur: Progreso humano en un mundo diverso
2014	Sostener el Progreso Humano: Reducir vulnerabilidades y construir resiliencia
2015	Trabajo al servicio del desarrollo humano

Guía de países y clasificación según el IDH, 2014

Afganistán	171	Filipinas	115	Noruega	1
Albania	85	Finlandia	24	Nueva Zelanda	9
Alemania	6	Francia	22	Omán	52
Andorra	34	Gabón	110	Países Bajos	5
Angola	149	Gambia	175	Pakistán	147
Antigua y Barbuda	58	Georgia	76	Palau	60
Arabia Saudita	39	Ghana	140	Panamá	60
Argelia	83	Granada	79	Papua Nueva Guinea	158
Argentina	40	Grecia	29	Paraguay	112
Armenia	85	Guatemala	128	Perú	84
Australia	2	Guinea	182	Polonia	36
Austria	23	Guinea Ecuatorial	138	Portugal	43
Azerbaiyán	78	Guinea-Bissau	178	Qatar	32
Bahamas	55	Guyana	124	Reino Unido	14
Bahrein	45	Haití	163	República Árabe Siria	134
Bangladesh	142	Honduras	131	República Centroafricana	187
Barbados	57	Hong Kong, China (RAE)	12	República Checa	28
Belarús	50	Hungría	44	República de Corea	17
Bélgica	21	India	130	República de Moldova	107
Belice	101	Indonesia	110	República Democrática del Congo	176
Benin	166	Irán (República Islámica del)	69	República Democrática Popular Lao	141
Bhután	132	Iraq	121	República Dominicana	101
Bolivia (Estado Plurinacional de)	119	Irlanda	6	República Unida de Tanzania	151
Bosnia y Herzegovina	85	Islandia	16	Rumania	52
Botswana	106	Islas Salomón	156	Rwanda	163
Brasil	75	Israel	18	Saint Kitts y Nevis	77
Brunei Darussalam	31	Italia	27	Samoa	105
Bulgaria	59	Jamaica	99	San Vicente y las Granadinas	97
Burkina Faso	183	Japón	20	Santa Lucía	89
Burundi	184	Jordania	80	Santo Tomé y Príncipe	143
Cabo Verde	122	Kazajstán	56	Senegal	170
Camboya	143	Kenya	145	Serbia	66
Camerún	153	Kirguistán	120	Seychelles	64
Canadá	9	Kiribati	137	Sierra Leona	181
Chad	185	Kuwait	48	Singapur	11
Chile	42	Lesotho	161	Sri Lanka	73
China	90	Letonia	46	Sudáfrica	116
Chipre	32	Líbano	67	Sudán	167
Colombia	97	Liberia	177	Sudán del Sur	169
Comoras	159	Libia	94	Suecia	14
Congo	136	Liechtenstein	13	Suiza	3
Costa Rica	69	Lituania	37	Suriname	103
Côte d'Ivoire	172	Luxemburgo	19	Swazilandia	150
Croacia	47	Madagascar	154	Tailandia	93
Cuba	67	Malasia	62	Tayikistán	129
Dinamarca	4	Malawi	173	Timor-Leste	133
Djibouti	168	Maldivas	104	Togo	162
Dominica	94	Malí	179	Tonga	100
Ecuador	88	Malta	37	Trinidad y Tabago	64
Egipto	108	Marruecos	126	Túnez	96
El Salvador	116	Mauricio	63	Turkmenistán	109
Emiratos Árabes Unidos	41	Mauritania	156	Turquía	72
Eritrea	186	México	74	Ucrania	81
Eslovaquia	35	Micronesia Estados Federados de)	123	Uganda	163
Eslovenia	25	Mongolia	90	Uruguay	52
España	26	Montenegro	49	Uzbekistán	114
Estado de Palestina	113	Mozambique	180	Vanuatu	134
Estados Unidos de América	8	Myanmar	148	Venezuela (República Bolivariana de)	71
Estonia	30	Namibia	126	Viet Nam	116
Etiopía	174	Nepal	145	Yemen	160
ex República Yugoslava de Macedonia	81	Nicaragua	125	Zambia	139
Federación de Rusia	50	Níger	188	Zimbabwe	155
Fiji	90	Nigeria	152		



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

One United Nations Plaza

Nueva York, NY 10017

www.undp.org

ISBN 978-92-1-326063-0



El desarrollo humano tiene por objetivo ampliar las oportunidades de las personas, prestando especial atención a la riqueza de las vidas humanas y no solamente a la riqueza de las economías. El trabajo constituye un aspecto esencial de este proceso, ya que involucra a las personas de todo el planeta de diversas formas y ocupa una gran parte de sus vidas. De los 7.300 millones de habitantes del planeta, 3.200 millones tienen un empleo, mientras que otros llevan a cabo trabajo de cuidados, trabajos creativos o trabajos voluntarios, o bien se preparan para convertirse en futuros trabajadores.

Desde la perspectiva del desarrollo humano, el concepto de trabajo es más amplio y profundo que el de empleo por sí solo. El marco del empleo no incluye muchos tipos de trabajo que tienen importantes implicaciones para el desarrollo humano, como el trabajo de cuidados, el trabajo voluntario y expresiones creativas como la escritura o la pintura.

El vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano es sinérgico. El trabajo estimula el desarrollo humano, ya que proporciona ingresos y medios de vida, reduce la pobreza y permite un crecimiento equitativo. También permite a los ciudadanos participar plenamente en la sociedad y les confiere un sentido de dignidad y valía personal. Asimismo, el trabajo que consiste en atender a otras personas fomenta la cohesión social y refuerza los vínculos dentro de las familias y las comunidades.

Los seres humanos que trabajan juntos no solo aumentan su bienestar material, sino que también atesoran un amplio conjunto de conocimientos que constituyen el fundamento de las culturas y las civilizaciones. Además, cuando todo este trabajo es favorable al medio ambiente, los beneficios se prolongan durante

generaciones. En última instancia, el trabajo fomenta el potencial humano, la creatividad humana y el espíritu humano.

Pero no existe un vínculo automático entre el trabajo y el desarrollo humano, y algunos tipos de trabajo, como el forzoso, pueden perjudicar el desarrollo humano al violar los derechos humanos, atentar contra la dignidad humana y sacrificar la libertad y la autonomía. Además, hay tipos de trabajo, como el realizado en industrias peligrosas, que ponen a las personas en situación de riesgo. Si no se adoptan las políticas adecuadas, la desigualdad de oportunidades y de remuneración en el trabajo puede generar división y perpetuar las disparidades sociales.

Los rápidos cambios del mundo laboral, impulsados por la globalización del trabajo y la revolución digital, ofrecen oportunidades, pero también plantean riesgos. Los beneficios de este nuevo mundo laboral en plena evolución no se distribuyen de manera equitativa, lo que genera ganadores y perdedores. Hacer frente a los desequilibrios en el trabajo remunerado y no remunerado será un reto, en particular para las mujeres, que se encuentran en situación de desventaja en ambos frentes. Crear oportunidades de trabajo para las generaciones actuales y futuras requerirá un cambio de orientación hacia el trabajo sostenible.

El trabajo puede mejorar el desarrollo humano cuando las políticas ofrecen mayores oportunidades de trabajo productivo, remunerado y satisfactorio, mejoran las competencias y el potencial de los trabajadores y garantizan sus derechos, su seguridad y su bienestar, y cuando se establecen estrategias específicas dirigidas a problemas y grupos de personas concretos. Pero también sería necesario promover un programa de acción basado en un nuevo contrato social, un pacto mundial y el trabajo decente.

“Las mujeres se encuentran en situación de desventaja en el mundo laboral, tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado. En el ámbito del trabajo remunerado, participan menos que los hombres en el mercado laboral, ganan menos, su trabajo suele ser más vulnerable, y están insuficientemente representadas en los cargos directivos superiores y los cargos decisorios. Por lo que se refiere al trabajo no remunerado, soportan una carga desproporcionada de los quehaceres domésticos y el trabajo de cuidados”.

Helen Clark, Administradora del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

“El trabajo infantil no constituye un problema aislado ni se puede resolver de forma aislada. La comunidad internacional debe darse cuenta de que, si no podemos proteger a nuestros hijos, no podremos proteger nuestro desarrollo. Tenemos que poner fin a la violencia contra los niños y las niñas”.

Kailash Satyarthi, ganador del Premio Nobel de la Paz de 2014

“El concepto de trabajo creativo puede resultar problemático y difícil de conceptualizar, pero eso no debe impedir que consideremos la creatividad como un indicador fundamental del desarrollo humano y del trabajo. Hoy valoramos nuestra creatividad como parte esencial del desarrollo humano”.

Orhan Pamuk, ganador del Premio Nobel de Literatura de 2006

“Al igual que sucede con el trabajo invisible que realizan las mujeres en el hogar, su labor en el desarrollo de las comunidades y la resolución de los conflictos, con importantes repercusiones para el desarrollo humano, a menudo queda sin reconocimiento”.

Leymah Gbowee, ganadora del Premio Nobel de la Paz de 2011

“El trabajo, no solo el empleo, contribuye al progreso humano y mejora el desarrollo humano. Pero no existe un vínculo automático entre el trabajo y el desarrollo humano”.

Selim Jahan, autor principal del Informe