

Panorama general
Informe sobre Desarrollo
Humano 2015



Trabajo al servicio del desarrollo humano





La cubierta refleja la idea básica de que el trabajo es un impulsor dinámico fundamental para mejorar el desarrollo humano. El fondo refleja el gráfico 2.2 del Informe, que se basa en un grupo de 156 países que abarcan el 98% de la población mundial. El gráfico muestra que, en los últimos 25 años, un mayor número de países y de personas ha salido de la categoría de desarrollo humano bajo (de 62 países con más de 3.000 millones de personas en 1990 a 43 países con algo más de 1.000 millones de personas en 2014); al mismo tiempo, un mayor número de países y de personas ha pasado a formar parte de las categorías de desarrollo humano alto y muy alto combinadas (de 47 países con 1.200 millones de personas en 1990 a 84 países y más de 3.600 millones de personas en 2014). En el fondo, la franja inferior azul claro representa la primera tendencia, y la franja verde superior, la segunda tendencia. En primer plano, el círculo de figuras humanas que representan a trabajadores de diversas actividades, incluidos el trabajo creativo y el voluntariado, no solo recuerda que su trabajo contribuye al progreso en materia de desarrollo humano simbolizado por los colores del fondo, sino que también refleja el dinamismo del trabajo y las sinergias mutuas de diversos tipos de trabajo.

Copyright © 2015
propiedad del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
1 UN Plaza, Nueva York, NY 10017, Estados Unidos

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción, la transmisión o el almacenamiento en un sistema de recuperación de alguna parte de esta publicación independientemente de la forma o el medio, ya sea electrónico, mecánico, fotocopiado, grabado, etc., sin consentimiento previo.

Un registro de catálogo de este libro se encuentra disponible en la Biblioteca Británica y la Biblioteca del Congreso.

Impreso en los Estados Unidos por PBM Graphics, una empresa de RR Donnelley, en papel certificado por el Consejo de Administración Forestal y libre de cloro elemental. Impreso con tintas vegetales.

[FSC LOGO WILL BE INSERTED HERE]

Edición y producción: Communications Development Incorporated, Washington DC, EE.UU.
Diseño de cubierta, diseño informativo y visualización de datos: Quinn Information Design, Phoenix Design Aid y Accurat s.r.l.

Para obtener una lista de los errores u omisiones encontrados después de la impresión, visite nuestra página web <http://hdr.undp.org>.

Panorama general
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 mejorar e 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 la fuerza de trabajo, 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. Espero que el Informe de este año no sea una excepción y que siga 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, 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 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 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 precisión y 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 benefició 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 asociados 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.

Agradezco 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 del 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 Oduola, 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 ODH Geneva Damayanti, Qiansheng Hou, Yiyang Sana Riaz, Elizabeth Scheib y Elle Wang 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 ODH 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 de contenidos del Informe sobre Desarrollo Humano 2015

Prólogo

Agradecimientos

Panorama general

CAPÍTULO 1

Trabajo y desarrollo humano: vínculos analíticos

El trabajo como concepto más amplio que el empleo

El trabajo en diferentes fases del ciclo de vida

El trabajo mejora el desarrollo humano

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

Trabajos que perjudican el desarrollo humano

Trabajadores en riesgo

Conclusiones

CAPÍTULO 2

Desarrollo humano y trabajo: progreso y desafíos

Magnitud del progreso humano y de las contribuciones del trabajo

Privaciones humanas graves, pero importante desaprovechamiento de potencial

Nuevos retos para el desarrollo humano

Desarrollo humano: proyección de futuro

CAPÍTULO 3

Evolución del mundo del trabajo

Transformación estructural del trabajo

Revolución tecnológica

Globalización del trabajo

El trabajo en la era digital

Nuevas fronteras del trabajo

La fuerza de trabajo moderna

Promesas aún no cumplidas

Implicaciones para el desarrollo humano

Conclusiones

CAPÍTULO 4

Desequilibrios en el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado

Disparidades en el ámbito del trabajo remunerado

Desequilibrios en el trabajo no remunerado

Nuevos desafíos: carencia de servicios de atención, crisis sanitarias y cambio climático

En busca del reequilibrio: ampliar las oportunidades, empoderar a las personas

Conclusiones

CAPÍTULO 5

Hacia el trabajo sostenible

Contextualización: objetivos en favor del desarrollo sostenible

Sostenibilidad en el marco del desarrollo humano

Trabajo y desarrollo sostenible

Revisión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: sus implicaciones para el trabajo

Conclusiones

CAPÍTULO 6

Estimulando el desarrollo humano por medio del trabajo

Estrategias para crear oportunidades de trabajo

Estrategias para garantizar el bienestar de los trabajadores

Estrategias para adoptar medidas específicas

Programa de acción: tres pilares

Conclusiones

Notas

Referencias

ANEXO ESTADÍSTICO

Guía para el lector

Tablas estadísticas

1. Índice de Desarrollo Humano y sus componentes
2. Tendencias del Índice de Desarrollo Humano (1990-2014)
3. Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad
4. Índice de Desarrollo de Género
5. Índice de Desigualdad de Género
6. Índice de Pobreza Multidimensional: países en desarrollo
7. Índice de Pobreza Multidimensional: cambios en el tiempo
8. Tendencias poblacionales
9. Salud
10. Rendimiento escolar
11. Ingresos nacionales y composición de los recursos
12. Sostenibilidad ambiental
13. Trabajo y empleo
14. Seguridad humana
15. Integración internacional
16. Indicadores complementarios: percepciones del bienestar

Regiones

Referencias estadísticas

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 implica 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 trabajo 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 forzosos, 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).

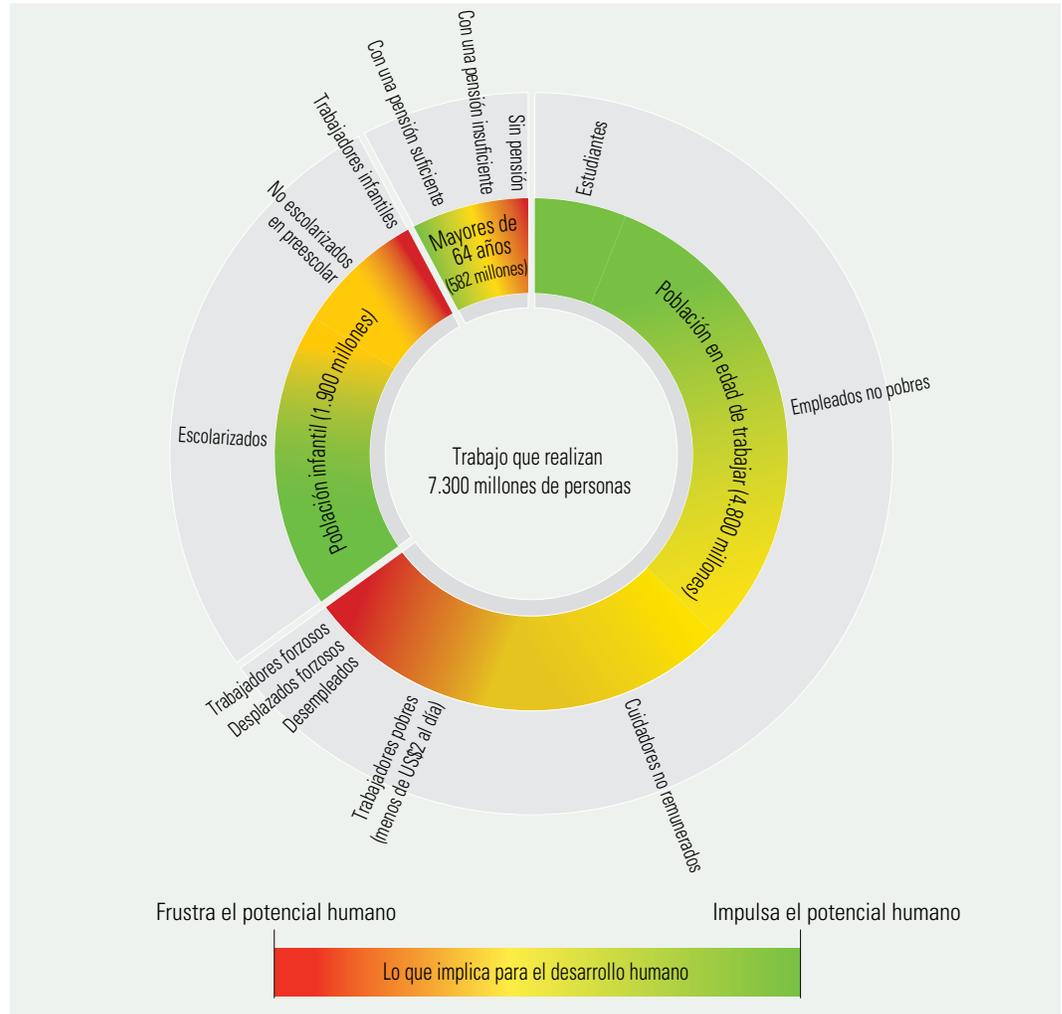
El concepto de desarrollo humano se complementa con un indicador —el Índice de Desarrollo Humano (IDH)— que evalúa el bienestar humano desde una perspectiva amplia que no se limita a los ingresos (cuadro 2).

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 humano a escala nacional. Esos documentos

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

GRÁFICO 1

El trabajo implica 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.

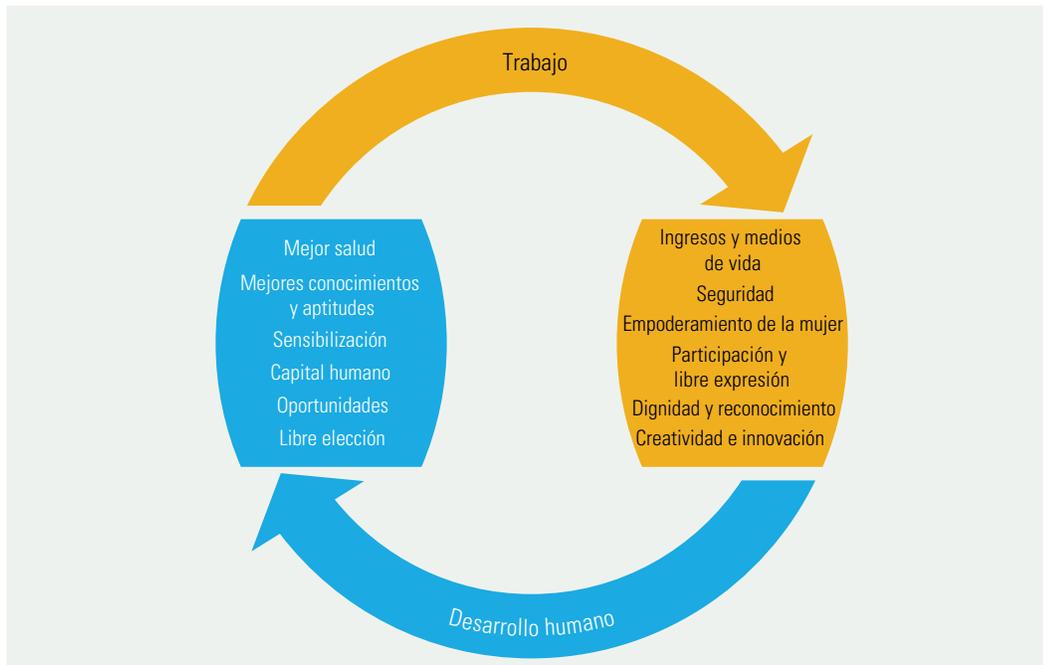
Para medir el desarrollo humano de un modo más completo, el *Informe sobre Desarrollo Humano* presenta, además, otros cuatro índices compuestos. El IDH ajustado por la Desigualdad descuenta el IDH en función de la magnitud de la desigualdad. El Índice de Desarrollo de Género compara los valores del IDH 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.

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.

GRÁFICO 2

El trabajo y el desarrollo humano están mutuamente vinculados



Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

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 apoya 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 mejora 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 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*).

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

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 avances están estrechamente vinculados al aumento de los ingresos y han producido los niveles de vida más altos en la historia de la humanidad. Actualmente, la revolución digital conecta a personas de diferentes sociedades y países. Por otra parte, 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 millones¹.

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 salud². A escala mundial, 80 millones de trabajadores de los ámbitos de la salud y la educación han fortalecido las capacidades humanas³. Más de 1.000 millones de trabajadores del sector de los servicios han contribuido al progreso humano. En China y la India, 23 millones de empleos en el ámbito de la energía limpia están aumentando la sostenibilidad ambiental⁴.

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 humanas⁵. Cerca de 53 millones de trabajadores del servicio doméstico están dando respuesta a las necesidades de atención de la población⁶. El trabajo de cuidados destinado a los niños los está preparando 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 capacidades. 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 social⁷.

Pese a todo, el progreso humano no ha sido homogéneo, las privaciones humanas siguen siendo un problema generalizado, y se sigue 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 superior⁸. 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 recibía el 32% de los ingresos nacionales en 2012, mientras que el 10% más pobre de la población solo recibía el 2%⁹. 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 rural¹⁰.

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 tuberculosis¹¹.

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 se ven forzadas a la defecación abierta¹².

En todo el mundo, 780 millones de adultos y 103 millones de jóvenes (de entre 15 y 24 años de edad) son analfabetos. En los países desarrollados hay 160 millones de analfabetos funcionales. A escala mundial, 250 millones de niños y niñas no han adquirido los conocimientos básicos, pese a que 130 millones de ellos han asistido al menos 4 años a la escuela¹³.

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

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

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 adecuadas¹⁴.

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 disminuyendo¹⁵.

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 años¹⁶. 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 retos¹⁷.

La seguridad humana se ve amenazada por diversas causas. A finales de 2014, 60 millones de personas se habían visto desplazadas en todo el mundo¹⁸. 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 17.958¹⁹. 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 sexual²⁰.

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 peligro para la salud 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 medios²¹. 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 desarrollo²².

Las comunidades de todo el mundo son cada vez más vulnerables a los efectos del cambio climático, en particular la pérdida de diversidad biológica, que es de importancia vital para muchas comunidades pobres. Cerca de 1.300 millones de personas viven en tierras frágiles²³, 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 va más allá de los beneficios individuales y contribuye al logro 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 tratamiento. En los Estados Unidos de América, el salario de las asesoras financieras corresponde solo al 66% del salario de sus homólogos varones²⁴. Pero la discriminación también se observa por motivo 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%²⁵.

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 este²⁶.

El vínculo también se debilita en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos. El trabajo

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

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

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 destruyen su dignidad, como la mano de obra infantil, los trabajadores forzosos y los trabajadores víctimas de la trata (gráfico 3). Millones de trabajadores del servicio doméstico, trabajadores migrantes, trabajadores sexuales y trabajadores de industrias peligrosas afrontan riesgos de diversa naturaleza.

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 peligrosos²⁷.

En 2012, cerca de 21 millones de personas en todo el mundo realizaban trabajos forzosos, 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 ilegales²⁸.

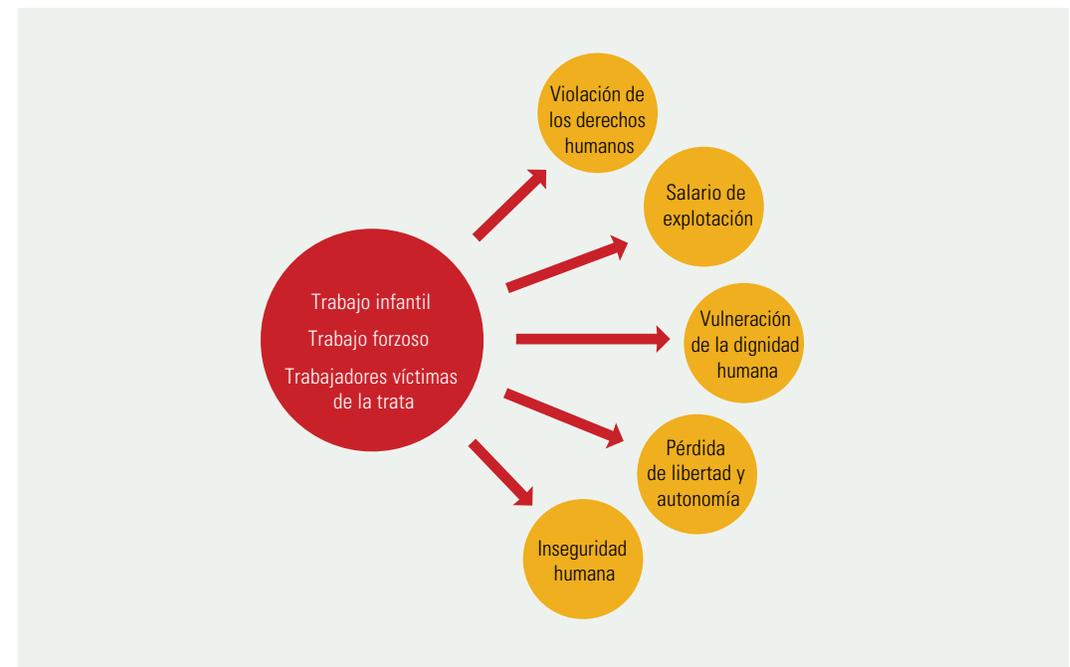
Después del tráfico de armas y de drogas, la trata de personas es la actividad ilegal más lucrativa a escala internacional. Entre 2007 y 2010, se detectaron víctimas de la trata de 136 nacionalidades en 118 países; entre el 55% y el 60% de ellas eran mujeres²⁹.

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 hundieron³⁰.

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, sin ningún día libre. 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 sexual³¹.

GRÁFICO 3

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



Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

En muchos países, la minería es una de las actividades más peligrosas. Pese a que ocupa solo al 1% de la fuerza de trabajo 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)³².

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 flujos³³.

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 Internet³⁴.

El acceso a la revolución digital no es homogéneo entre las regiones, los géneros, los grupos de edad y 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 adelantados³⁵.

La globalización reúne 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 productos³⁶.

Actualmente, muchas actividades económicas están integradas en cadenas mundiales de valor que abarcan varios países y, en ocasiones, varios continentes. Esta integración engloba desde las materias primas y los subcomponentes hasta el

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.

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 terminados 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 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 servicios³⁷.

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 flexibles. 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 representan en todas las nuevas patentes aumentó más del doble, pasando de más de un 25% a casi un 55%³⁸.

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

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 conocimientos y experiencia en tareas relacionadas con el desarrollo³⁹.

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 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, y han 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, que, a grandes rasgos, es la cohorte de edad nacida 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 han penetrado 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 aspirando a resolver problemas ambientales y sociales como parte de su modo de vida.

También asistimos al surgimiento de una nueva población activa constituida por empresarios 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 empresa) 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, a medida 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 de los 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 pasó de 284.000 a más de 2 millones⁴⁰. 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 servicios las 24 horas del día⁴¹. 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 el 0% en algunos países y casi el 55% de la pérdida total de empleos en Portugal⁴².

Actualmente, son los empleos relacionados con el apoyo administrativo, las operaciones comerciales y financieras y los trabajos informáticos y matemáticos los que tienen más probabilidades de ser externalizados. En Australia, el Canadá y los Estados Unidos, entre el 20% y el 29% de todos los empleos se enfrentan a una potencial externalización, aunque es improbable que todos ellos se vean afectados⁴³. 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 trabajos, 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.

Parece que estamos
viviendo nuevas
y aceleradas
revoluciones
tecnológicas

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 valor⁴⁴.

No obstante, tal integración no dice mucho sobre la calidad del trabajo ni sobre si los trabajadores han ampliado sus capacidades humanas. Suscitan inquietud 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 ejercer aún más presión en los gobiernos y los subcontratistas para reducir 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 agregado 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 ha conllevado 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 las cadenas mundiales de valor 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 integrados en las cadenas mundiales de valor y de los que están fuera de estas son los mismos⁴⁵, lo que genera dudas sobre la manera en que el aumento de la productividad está siendo compartido entre los trabajadores y el capital.

Los trabajadores suelen absorber las presiones del mercado que se transmiten a través de las cadenas mundiales de valor, ya sea en los salarios (reducidos a causa de la competencia mundial), en la progresiva desestructuración del trabajo y la precariedad de los contratos laborales (a través de diversas cadenas de subcontratación) o en 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 con contratos basados en proyectos y trabajadores

subcontratados⁴⁶. La participación en las cadenas de valor ofrece a algunas personas empleos seguros y dignos, 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 competencias y visión

Las nuevas tecnologías están transformando los tipos de trabajo que desempeñan las personas y la forma en que lo realizan. Este cambio no es nuevo, pero sí está reconfigurando 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 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.

La revolución digital tal vez esté asociada a las industrias 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 café⁴⁷. En la Arabia Saudita, los agricultores utilizan tecnología inalámbrica para distribuir a los cultivos de trigo la escasa agua de regadío existente⁴⁸. 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 a través de 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 el Senegal hasta los cuidadores de personas en Londres.

El acceso a Internet y a los teléfonos móviles empodera a las personas para que aprovechen su

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

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

creatividad y su ingenio. 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 el acceso a Internet en los países en desarrollo fuese el mismo que en 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 aumentarse hasta un 25%⁴⁹.

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 Internet⁵⁰. 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, bien porque disfrutan de su trabajo, bien porque no pueden permitirse el lujo de jubilarse. 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 se produce 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 económicos 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 de tener un perfil con capacidades especiales y una formación adecuada, ya que estas personas pueden aprovechar las tecnologías para crear y obtener valor. Sin embargo, nunca ha habido peor momento para tener un perfil de trabajador solo con competencias y capacidades comunes, ya que las computadoras, los robots y otras tecnologías digitales están adquiriendo estas competencias y capacidades con una rapidez extraordinaria.

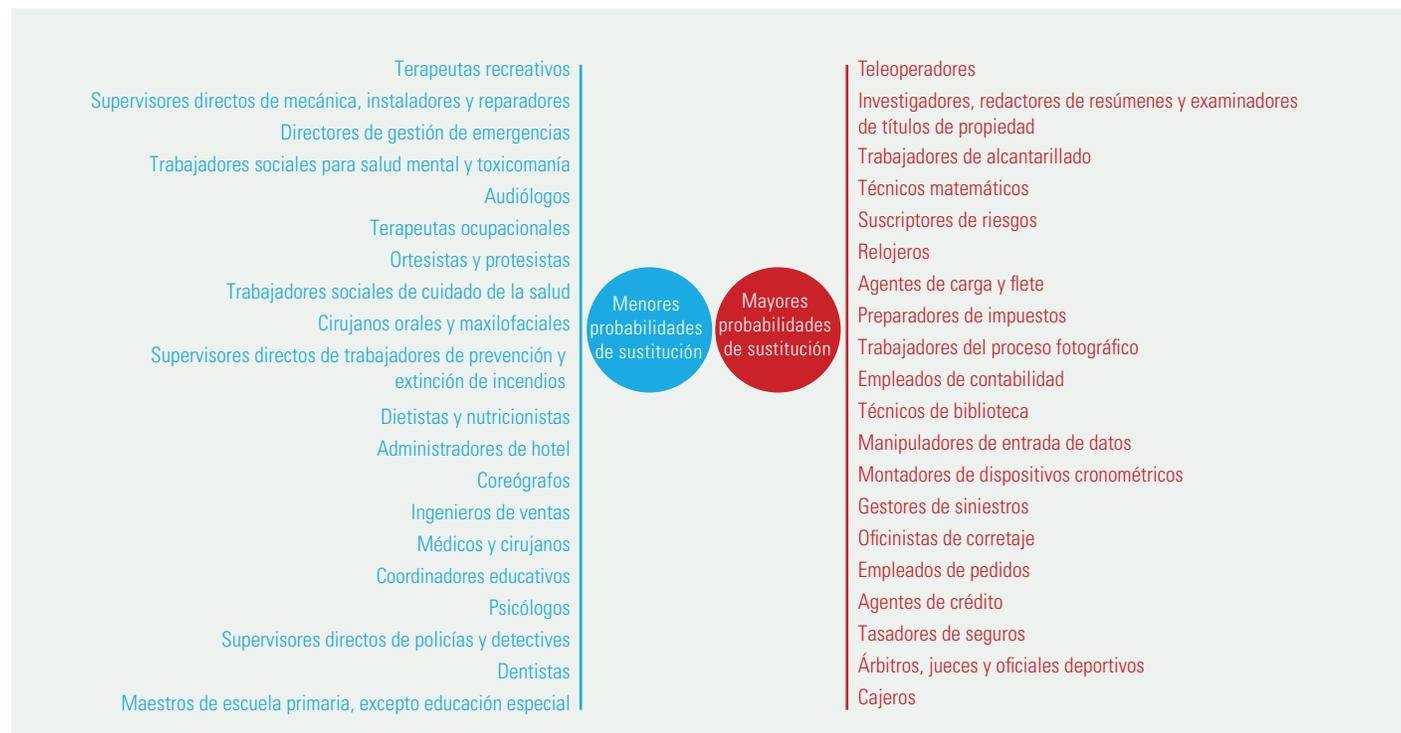
La revolución digital prometía de forma implícita que aumentaría la productividad laboral y que, por ende, lograría un aumento de los salarios. No parece que esa promesa se haya cumplido en ningún frente: la productividad no ha crecido a la velocidad esperada, y solo una pequeña parte de las ganancias 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 sueldo real de la mayoría de los trabajadores, los ingresos de los trabajadores mejor remunerados se disparaban.

La revolución tecnológica ha venido acompañada de un aumento de las desigualdades. Los trabajadores tienen una menor participación en la totalidad de los ingresos. 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.

La participación cada vez menor de los trabajadores en los ingresos puede entenderse como parte de la ralentización en el crecimiento de los salarios 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 de la remuneración laboral 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, una riqueza de 2,7 millones de dólares por adulto⁵¹.

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



Nota: Las ocupaciones del gráfico aparecen clasificadas 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 Uniforme de Ocupaciones del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Fuente: Frey y Osborne 2013.

¿Están preparados los trabajadores, los empresarios y los encargados de la formulación de políticas 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 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 un 48%⁵².

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 de la fuerza de trabajo a escala mundial fue del 50% en el caso de las mujeres y del 77% en el de los hombres⁵³. En 2015, a escala mundial, el 72% de los hombres en edad de trabajar (a partir de 15 años) tenía un empleo, frente a solo el 47% de las mujeres⁵⁴. 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

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

las mujeres lo hacen en el del trabajo 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)⁵⁵. 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 de los 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 varones⁵⁶. En la mayoría de las regiones, las mujeres también son más propensas a desempeñar “empleos

vulnerables”, trabajando por cuenta propia o ajena en contextos informales en los 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.

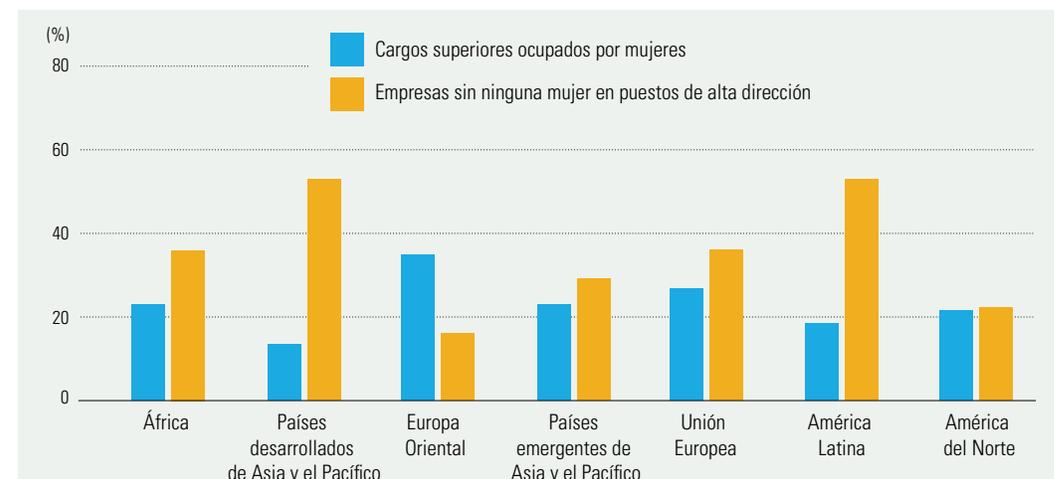
A causa de su porcentaje desproporcionado en el trabajo de cuidados, las mujeres tienen menos tiempo que los hombres para dedicarse a otras actividades, como, por ejemplo, el trabajo remunerado o la educación, y también menos tiempo libre. En una muestra de 62 países, los hombres dedicaban una media de 4,5 horas al día a la vida social y el ocio, y las mujeres 3,9 horas⁵⁷. 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 estima que trabajan en el servicio doméstico 53 millones de personas mayores de 15 años. De estas, el 83% son mujeres, algunas de ellas trabajadoras migrantes⁵⁸. De este modo, ha surgido una cadena mundial de trabajo de cuidados

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

GRÁFICO 6

Representación de las mujeres con cargos directivos superiores en la ámbito empresarial, por región, 2015



Fuente: Grant Thornton 2015.

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 auxiliares 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 estima que en la India el cuidado no remunerado representa un 39% del PIB, mientras que en Sudáfrica representaría un 15%⁵⁹.

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 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 consecuencias no deseadas.

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

El trabajo sostenible promueve el desarrollo humano

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).

Se prevé que algunas ocupaciones tendrán una mayor salida, como, por ejemplo, los técnicos ferroviarios, a medida que los países realizan inversiones en sistemas de transporte público. 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 embarcaciones—mediante la aplicación y el respeto de las normas.

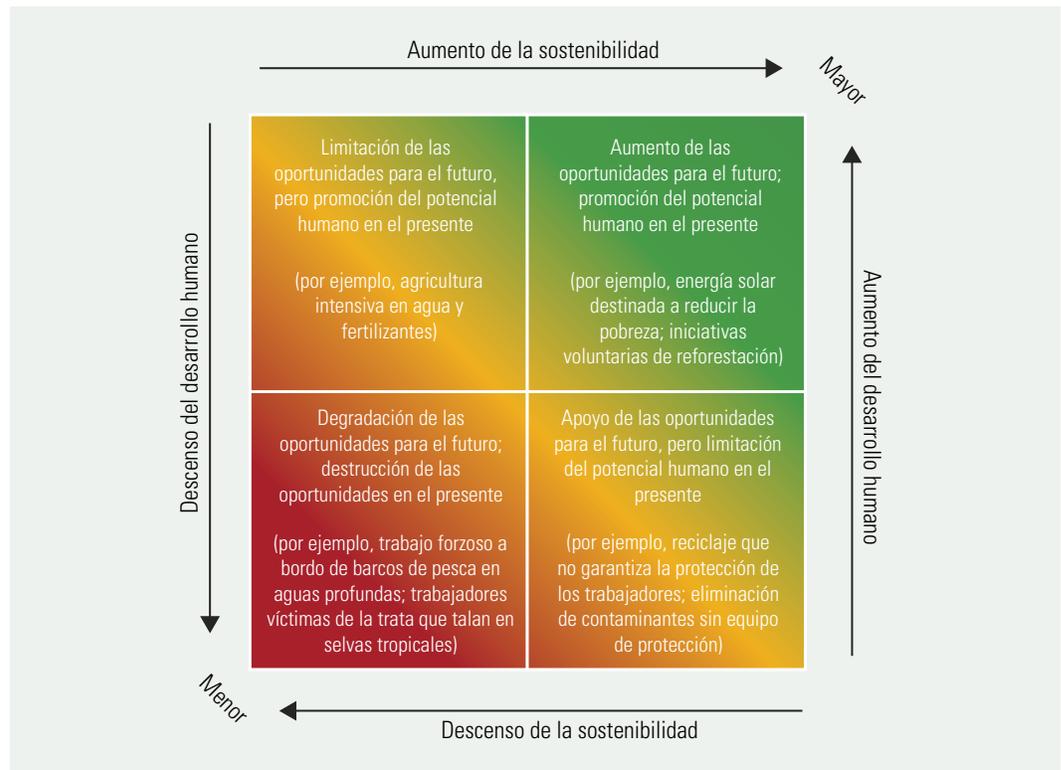
Entre los nuevos ámbitos de trabajo se incluyen las tecnologías de energía solar fotovoltaica, que constituyen una parte importante de las estrategias de energía renovable en muchos países. Las posibilidades que ofrecen estas tecnologías para el desarrollo humano son radicalmente distintas en función de si sustituyen el suministro eléctrico convencional, basado en redes de distribución, como en muchos países desarrollados, o si amplían el acceso a la energía fuera de los sistemas de conexión a la red eléctrica, como en muchos países en desarrollo. La energía renovable podría convertirse en un instrumento fundamental para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 7.1, dirigido a garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, seguros y modernos para 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

GRÁFICO 7

Matriz del trabajo sostenible



Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

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 modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 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 protegido 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 —para 2030, 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— 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— pretende reducir el trabajo asociado a la producción y distribución del tabaco y mejorar la salud de los trabajadores. La meta 9.4 —para 2030, mejorar la infraestructura y reajustar las industrias para que sean sostenibles, usando los recursos con mayor eficiencia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países adopten medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas— implica tomar una dirección concreta hacia la mejora 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 21 millones de niños y niñas que realizan trabajos forzados⁶⁰. La meta 5.2 asistiría a 4,4 millones de mujeres explotadas sexualmente⁶¹, y la meta 3.a afectaría a unos 100 millones de trabajadores de la industria tabacalera⁶². Se necesitarán políticas y programas activos para apoyar a las personas que antes realizaban estos tipos de trabajo.

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

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 día⁶³. 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, es 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. Hay que hacer todo lo posible por ampliar los beneficios demostrables e inmediatos y crear nuevos productos para la fabricación industrial o artesanal⁶⁴.

Gran parte del trabajo asociado a la promoción de 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 (excluyendo las grandes hidroeléctricas, que contaban aproximadamente con 1,5 millones de puestos de trabajo directos) dieron empleo a 7,7 millones de personas directa e indirectamente⁶⁵. En el ámbito de la energía renovable, la energía solar fotovoltaica es el principal empleador a escala mundial, generando 2,5 millones de empleos.

Mediante la potenciación de los resultados en materia de salud y educación, especialmente entre 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.

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, e incluso más si cabe 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 oportunidades individuales y colectivas, las soluciones de compromiso a las que probablemente habrá que llegar cuando ambos tipos de oportunidades entren en conflicto, las jerarquías entre ellas y el equilibrio entre las oportunidades 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 tres desafíos más. 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 las herramientas de medición no suelen ser adecuadas para evaluar el bienestar humano en momentos de convulsiones y crisis, deberían renovarse para cubrir esta necesidad. En tercer lugar, habría que estudiar medidas de política de “orientación rápida”.

Todas estas iniciativas requieren datos sólidos, coherentes y creíbles. A tenor de lo expuesto, 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 hizo un llamamiento a favor de 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 en caso de que no se respeten la privacidad 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, la necesidad de revisar el concepto y las herramientas de medición del desarrollo humano es vital. El *Informe sobre Desarrollo Humano* del próximo año, el 25° de la serie, estará dedicado a esta cuestión.

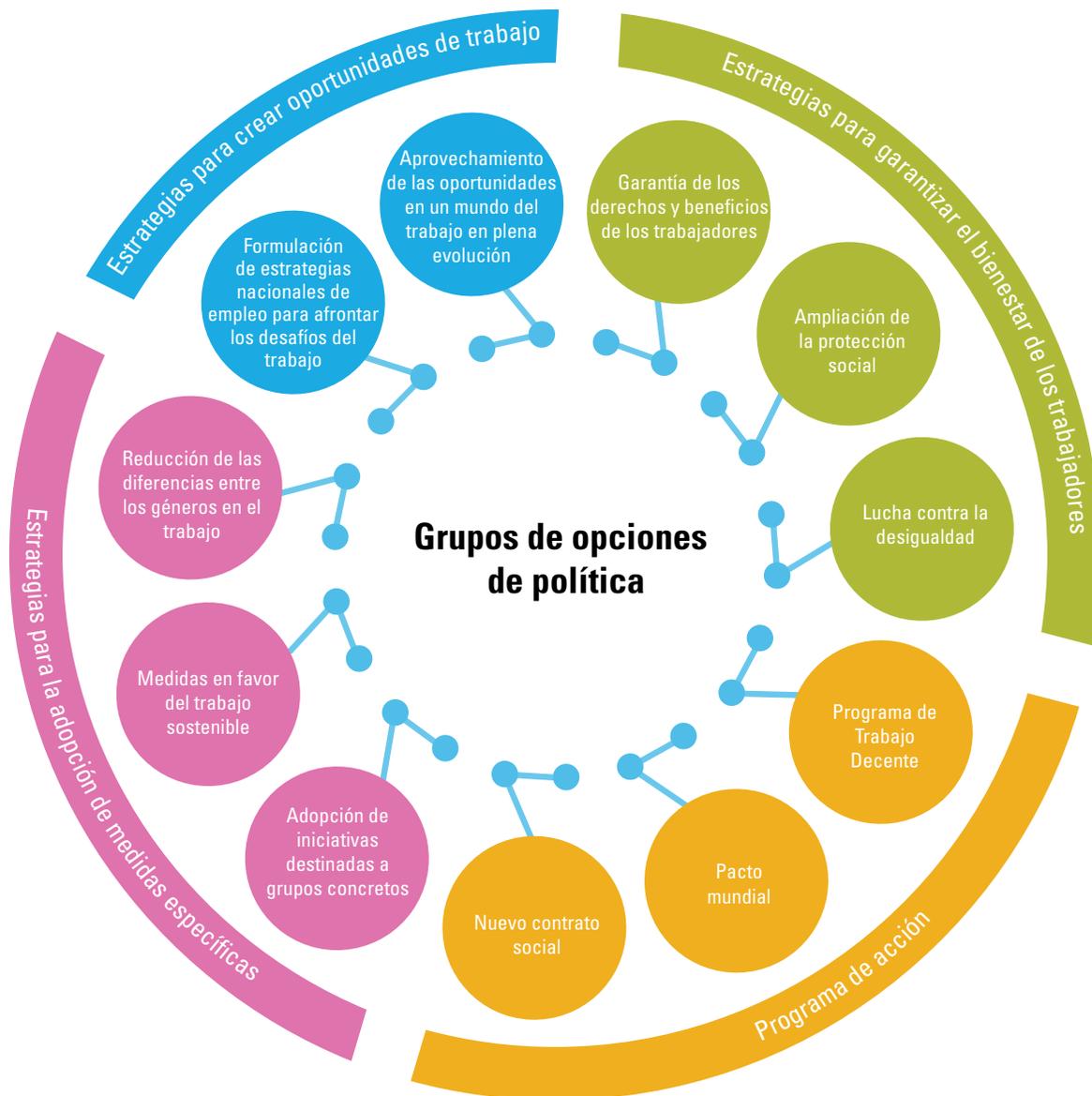
El concepto de desarrollo humano sigue siendo relevante para el discurso sobre el desarrollo, e incluso más si cabe en el mundo actual

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: la creación de más oportunidades de trabajo para ampliar las opciones laborales; la garantía del bienestar de los trabajadores para reforzar la relación positiva entre el trabajo y el desarrollo humano; y 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

Políticas 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 asegurar que haya oportunidades de trabajo remunerado, adecuado y de calidad a disposición de las personas que necesitan y desean un trabajo remunerado. Se precisan 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 este proceso de adopción y 5 están revisando sus políticas para afrontar mejor los nuevos problemas relacionados con el empleo⁶⁶. 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.* Ya no puede considerarse que el empleo sea solo 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; la mejora 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 regulatorios; y la búsqueda de soluciones para la distribución del capital y la mano de obra en el gasto público para hacer hincapié en las tecnologías generadoras de empleo.
- *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 empresarial y el crecimiento, 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 el Ecuador)⁶⁷, la orientación del crédito hacia las zonas remotas no atendidas y hacia sectores específicos (como en la Argentina, Malasia y la República de Corea)⁶⁸ 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 regulatorio 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.

Ya no puede considerarse que el empleo sea solo un derivado del crecimiento económico

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

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

Las políticas podrían contemplar los siguientes aspectos:

- **Establecimiento de legislación y reglamentación.** 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 garantizar 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 capacidades 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 de los derechos y la seguridad de los trabajadores como una cuestión transfronteriza.** Entre otras medidas cabe contemplar el

establecimiento de marcos regulatorios 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.

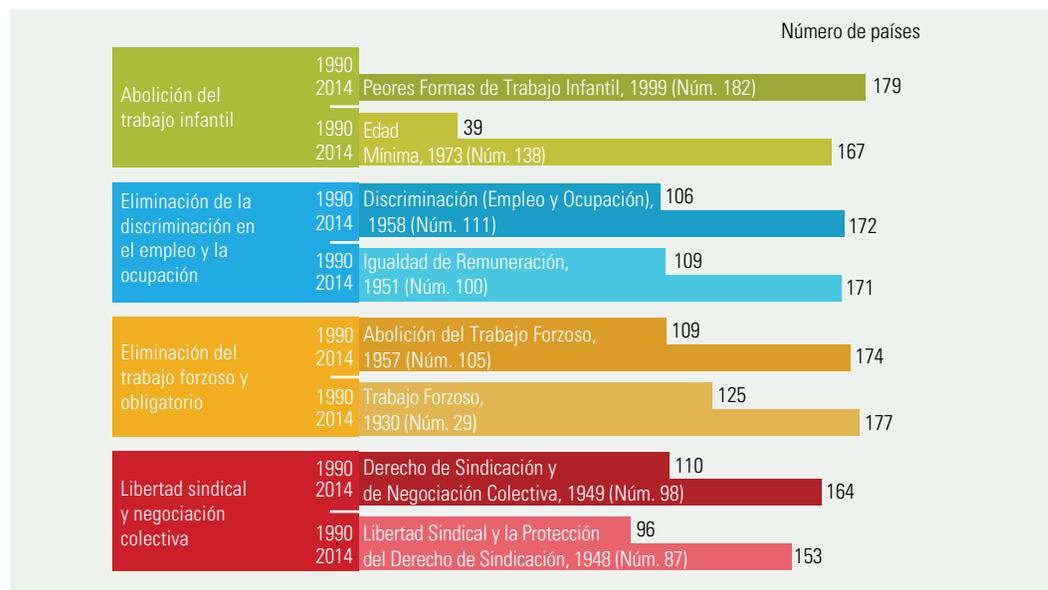
- **Promoción de las acciones colectivas y el sindicalismo.** Teniendo en cuenta la globalización, la revolución tecnológica y los cambios en los mercados laborales, es preciso apoyar las nuevas formas de acción colectiva (como la Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia de la India)⁶⁹, las organizaciones innovadoras para trabajadores flexibles (como el Sindicato de Trabajadores por Cuenta Propia de los Estados Unidos)⁷⁰ y la negociación colectiva, en particular 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 trabajadores⁷¹. Las medidas dirigidas a ampliar la protección social deberían centrarse en los siguientes aspectos:

- **Elaboración de programas bien diseñados, focalizados y aplicados.** Se puede proporcionar a todos los ciudadanos un conjunto básico y modesto de garantías de seguridad social a través de transferencias sociales en efectivo o en especie.

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).

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 para vivir.* 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 de los programas de protección social que han dado buenos resultados a los contextos locales.* 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 el 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 India⁷².
- *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 capitalizados (como, por ejemplo, en Chile)⁷³.

Dado que los trabajadores tienen una menor participación en la totalidad de los ingresos y que 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 a 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. Estas medidas 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 divulgación 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 trabajo⁷⁴, 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 donde se observa un mayor aumento 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 contribuirían a reducir la desigualdad de ingreso⁷⁵.
- *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 igual que 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 de capital puede reducir la inestabilidad macroeconómica y la trampa del estancamiento de los ingresos medios 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.

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

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 posteriores a conflictos

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

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 políticas relativas al empleo asalariado de las mujeres que tengan en cuenta las cuestiones de género.* 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 las mujeres en los cargos decisorios de alto nivel.* 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.
- *Orientación hacia la licencia parental de maternidad y 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 induciría a que los padres hicieran 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 del modelo convencional de empresa, buscar 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 “sueldo social”, que va más allá del sueldo 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 (por ejemplo, la minería), aplicación de normas (como en el sector de desguace de embarcaciones), lucha contra la desigualdad intergeneracional y gestión y facilitación del proceso de cambio.

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

Las opciones de política mencionadas anteriormente, en particular las relacionadas con la educación y el desarrollo de capacidades, revisten especial interés para el empleo juvenil. Sin embargo, en vista de la gravedad de este problema y sus repercusiones multidimensionales (económicas, sociales y políticas),

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 regulatorios 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 mejorar 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.

Fuente: Atkinson 2015.

también se requieren 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 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 y unos mejores instrumentos y canales de financiación. Recientemente, ha surgido el micromecenazgo como forma de generar fondos para pequeñas iniciativas⁷⁶.
- *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 mundial 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 competencias⁷⁷. También han aumentado el acceso a otras fuentes de crédito para el emprendimiento.

El trabajo creativo requiere un entorno de trabajo propicio, en particular 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.* Esta medida implica la solución de problemas sociales y ambientales complejos que tal vez requieran que las fundaciones y las instituciones públicas asuman riesgos financieros a la hora de experimentar con enfoques e iniciativas más novedosos.

Deberían crearse oportunidades de trabajo estimulantes para los jóvenes

- *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.

El voluntariado puede fomentarse mediante desgravaciones fiscales, subsidios y subvenciones públicas a las organizaciones que lo promuevan. El apoyo público destinado a crear espacio para el trabajo voluntario y proteger dicho espacio 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, creen capacidad institucional, faciliten la participación, ofrezcan un estatus social y fomenten 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 conlleva 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.

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

- *Elaborar un nuevo contrato social.* En el nuevo mundo del trabajo, es menos probable que los participantes mantengan vínculos a largo plazo con un único empleador o que sean 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).
- *Establecer un pacto mundial.* En una época de producción globalizada, 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 globalizada”.

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. Ello no requeriría el establecimiento de nuevas instituciones, sino que bastaría con reorientar la atención de los foros internacionales consolidados.

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 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, que entró en vigor en septiembre de 2013, constituye un acuerdo clave y estratégico cuya finalidad es establecer normas de eficacia mundial 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.

- *Aplicar el 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 fortalecen 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 apoyan el desarrollo humano garantizando 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.

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 sólida red de seguridad social en 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

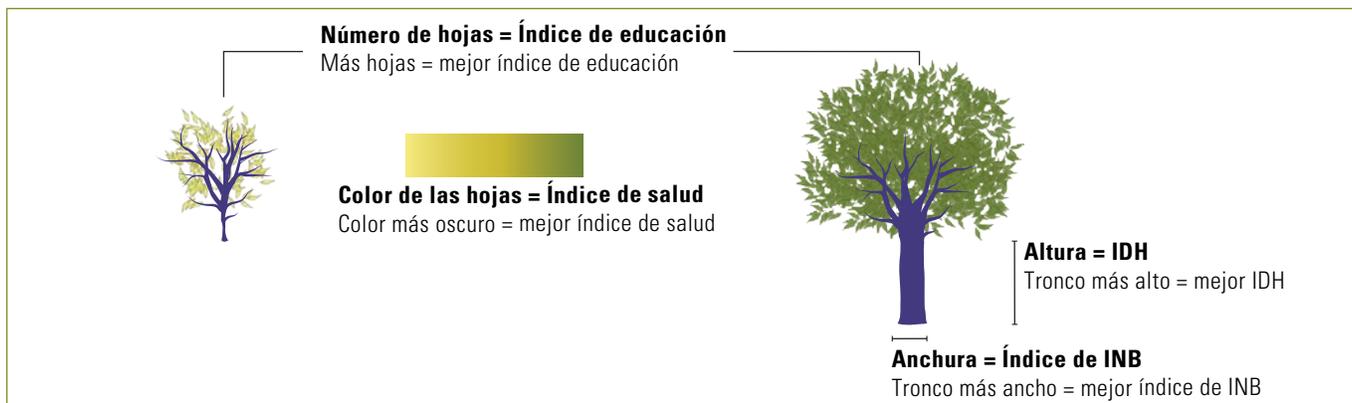
- *Creación de empleo y fomento de la empresa.* Este pilar implica reconocer que el empleo es una de las principales vías para salir de la pobreza y que la economía debe generar oportunidades para la inversión, el emprendimiento, la creación de empleo y los medios de vida sostenibles.
- *Normas y derechos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

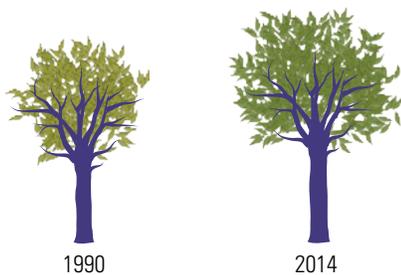
A la inversa, el desarrollo humano contribuye a los cuatro pilares. Cuando las capacidades se ven ampliadas a través del desarrollo humano, mejoran las oportunidades de empleo y emprendimiento. El aspecto participativo del desarrollo humano contribuye a enriquecer al diálogo social. Además, el

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 lograr que el trabajo mejore el desarrollo humano⁷⁸.

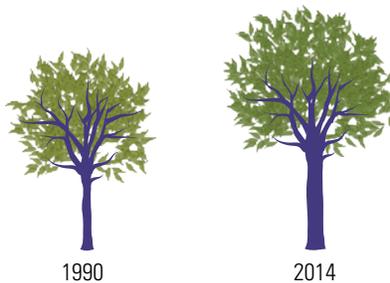
Infografía: Árbol del Índice de Desarrollo Humano



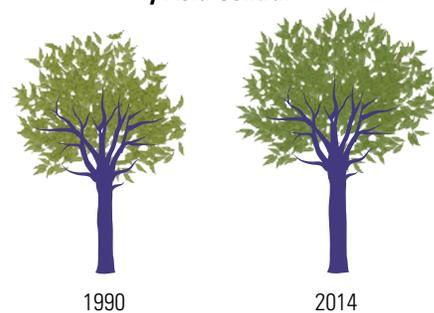
Estados Árabes



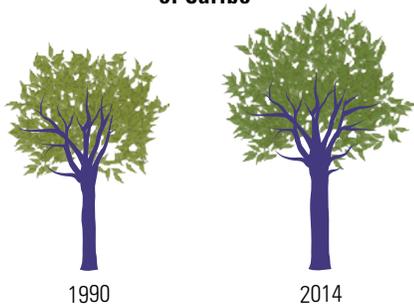
Asia Oriental y el Pacífico



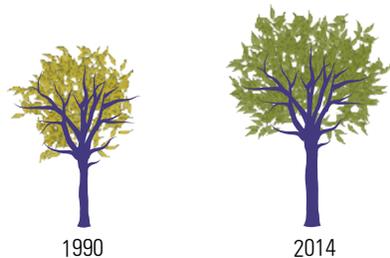
Europa y Asia Central



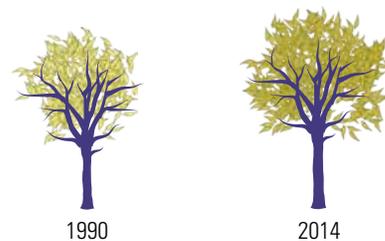
América Latina y el Caribe



Asia Meridional



África Subsahariana



Nota: La infografía está inspirada en el trabajo de Jurjen Verhagen, ganador del concurso de visualización de datos del Festival de Datos de Cartagena 2015.

Índices de desarrollo humano

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo Humano		IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desigualdad de Género		Índice de Pobreza Multidimensional ^a		
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto a la clasificación en el IDH ^b	Valor	Grupo ^c	Valor	Puesto	Especificaciones de la ODH ^d	Año y encuesta ^e	
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valor	2005-2014	
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO											
1	Noruega	0,944	0,893	5,4	0	0,996	1	0,067	9
2	Australia	0,935	0,858	8,2	-2	0,976	1	0,110	19
3	Suiza	0,930	0,861	7,4	0	0,950	2	0,028	2
4	Dinamarca	0,923	0,856	7,3	-1	0,977	1	0,048	4
5	Países Bajos	0,922	0,861	6,6	3	0,947	3	0,062	7
6	Alemania	0,916	0,853	6,9	0	0,963	2	0,041	3
6	Irlanda	0,916	0,836	8,6	-3	0,973	2	0,113	21
8	Estados Unidos de América	0,915	0,760	17,0	-20	0,995	1	0,280	55
9	Canadá	0,913	0,832	8,8	-2	0,982	1	0,129	25
9	Nueva Zelanda	0,913	0,961	2	0,157	32
11	Singapur	0,912	0,985	1	0,088	13
12	Hong Kong, China (RAE)	0,910	0,958	2
13	Liechtenstein	0,908
14	Suecia	0,907	0,846	6,7	3	0,999	1	0,055	6
14	Reino Unido	0,907	0,829	8,6	-2	0,965	2	0,177	39
16	Islandia	0,899	0,846	5,9	4	0,975	1	0,087	12
17	República de Corea	0,898	0,751	16,4	-19	0,930	3	0,125	23
18	Israel	0,894	0,775	13,4	-9	0,971	2	0,101	18
19	Luxemburgo	0,892	0,822	7,9	0	0,971	2	0,100	17
20	Japón	0,891	0,780	12,4	-5	0,961	2	0,133	26
21	Bélgica	0,890	0,820	7,9	1	0,975	1	0,063	8
22	Francia	0,888	0,811	8,7	0	0,987	1	0,088	13
23	Austria	0,885	0,816	7,8	2	0,943	3	0,053	5
24	Finlandia	0,883	0,834	5,5	10	0,996	1	0,075	11
25	Eslovenia	0,880	0,829	5,9	8	0,996	1	0,016	1
26	España	0,876	0,775	11,5	0	0,975	1	0,095	16
27	Italia	0,873	0,773	11,5	-1	0,964	2	0,068	10
28	República Checa	0,870	0,823	5,4	10	0,980	1	0,091	15
29	Grecia	0,865	0,758	12,4	-5	0,961	2	0,146	29
30	Estonia	0,861	0,782	9,2	6	1,030	2	0,164	33
31	Brunei Darussalam	0,856	0,977	1
32	Chipre	0,850	0,758	10,7	-2	0,971	2	0,124	22
32	Qatar	0,850	0,998	1	0,524	116
34	Andorra	0,845
35	Eslovaquia	0,844	0,791	6,2	9	0,999	1	0,164	33
36	Polonia	0,843	0,760	9,8	2	1,007	1	0,138	28
37	Lituania	0,839	0,754	10,1	-1	1,030	2	0,125	23
37	Malta	0,839	0,767	8,5	4	0,937	3	0,227	46
39	Arabia Saudita	0,837	0,901	4	0,284	56
40	Argentina	0,836	0,711	15,0	-8	0,982	1	0,376	75	0,015 ^f	2005 N
41	Emiratos Árabes Unidos	0,835	0,954	2	0,232	47
42	Chile	0,832	0,672	19,3	-13	0,967	2	0,338	65
43	Portugal	0,830	0,744	10,4	1	0,985	1	0,111	20
44	Hungría	0,828	0,769	7,2	10	0,976	1	0,209	42
45	Bahrein	0,824	0,940	3	0,265	51
46	Letonia	0,819	0,730	10,8	0	1,029	2	0,167	36
47	Croacia	0,818	0,743	9,1	3	0,987	1	0,149	30
48	Kuwait	0,816	0,972	2	0,387	79
49	Montenegro	0,802	0,728	9,2	1	0,954	2	0,171	37	0,002	2013 M
DESARROLLO HUMANO ALTO											
50	Belarús	0,798	0,741	7,1	4	1,021	1	0,151	31	0,001	2005 M
50	Federación de Rusia	0,798	0,714	10,5	1	1,019	1	0,276	54
52	Omán	0,793	0,909	4	0,275	53
52	Rumania	0,793	0,711	10,3	2	0,989	1	0,333	64
52	Uruguay	0,793	0,678	14,5	-4	1,018	1	0,313	61
55	Bahamas	0,790	0,298	58
56	Kazajstán	0,788	0,694	11,9	1	1,002	1	0,267	52	0,004	2010/2011 M
57	Barbados	0,785	1,018	1	0,357	69	0,004 ^g	2012 M
58	Antigua y Barbuda	0,783

Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo Humano	IDH ajustado por la Desigualdad			Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desigualdad de Género		Índice de Pobreza Multidimensional ^a		
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto a la clasificación en el IDH ^b	Valor	Grupo ^c	Valor	Puesto	Especificaciones de la ODH ^d	Año y encuesta ^e	
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valor	2005-2014	
59	Bulgaria	0,782	0,699	10,5	3	0,991	1	0,212	44
60	Palau	0,780
60	Panamá	0,780	0,604	22,5	-20	0,996	1	0,454	96
62	Malasia	0,779	0,947	3	0,209	42
63	Mauricio	0,777	0,666	14,2	-2	0,950	2	0,419	88
64	Seychelles	0,772
64	Trinidad y Tabago	0,772	0,654	15,2	-3	0,985	1	0,371	73	0,007 ^h	2006 M
66	Serbia	0,771	0,693	10,1	5	0,966	2	0,176	38	0,002	2014 M
67	Cuba	0,769 ⁱ	0,954	2	0,356	68
67	Líbano	0,769	0,609	20,8	-15	0,899	5	0,385	78
69	Costa Rica	0,766	0,613	19,9	-11	0,974	2	0,349	66
69	Irán (República Islámica del)	0,766	0,509	33,6	-41	0,858	5	0,515	114
71	Venezuela (República Bolivariana de)	0,762	0,612	19,7	-11	1,030	2	0,476	103
72	Turquía	0,761	0,641	15,8	0	0,902	4	0,359	71
73	Sri Lanka	0,757	0,669	11,6	7	0,948	3	0,370	72
74	México	0,756	0,587	22,4	-12	0,943	3	0,373	74	0,024	2012 N
75	Brasil	0,755	0,557	26,3	-20	0,997	1	0,457	97	0,011 ^{h,i}	2013 N
76	Georgia	0,754	0,652	13,6	5	0,962	2	0,382	77	0,008	2005 M
77	Saint Kitts y Nevis	0,752
78	Azerbaiyán	0,751	0,652	13,2	7	0,942	3	0,303	59	0,009	2006 D
79	Granada	0,750
80	Jordania	0,748	0,625	16,5	2	0,860	5	0,473	102	0,004	2012 D
81	ex República Yugoslava de Macedonia	0,747	0,622	16,7	2	0,949	3	0,164	33	0,007 ^g	2011 M
81	Ucrania	0,747	0,689	7,8	16	1,003	1	0,286	57	0,001 ^h	2012 M
83	Argelia	0,736	0,837	5	0,413	85
84	Perú	0,734	0,563	23,4	-10	0,947	3	0,406	82	0,043	2012 D
85	Albania	0,733	0,634	13,5	8	0,948	3	0,217	45	0,005	2008/2009 D
85	Armenia	0,733	0,658	10,2	14	1,008	1	0,318	62	0,002	2010 D
85	Bosnia y Herzegovina	0,733	0,635	13,3	9	0,201	41	0,006 ^g	2011/2012 M
88	Ecuador	0,732	0,570	22,1	-4	0,980	1	0,407	83	0,015	2013/2014 N
89	Santa Lucía	0,729	0,613	15,9	5	0,991	1	0,003	2012 M
90	China	0,727	0,943	3	0,191	40	0,023 ⁱ	2012 N
90	Fiji	0,727	0,616	15,3	8	0,941	3	0,418	87
90	Mongolia	0,727	0,633	12,9	12	1,028	2	0,325	63	0,047	2010 M
93	Tailandia	0,726	0,576	20,6	1	1,000	1	0,380	76	0,004	2005/2006 M
94	Dominica	0,724
94	Libia	0,724	0,950	2	0,134	27	0,005	2007 N
96	Túnez	0,721	0,562	22,0	-2	0,894	5	0,240	48	0,006	2011/2012 M
97	Colombia	0,720	0,542	24,7	-10	0,997	1	0,429	92	0,032	2010 D
97	San Vicente y las Granadinas	0,720
99	Jamaica	0,719	0,593	17,5	7	0,995	1	0,430	93	0,014 ^{g,i}	2010 N
100	Tonga	0,717	0,967	2	0,666	148
101	Belice	0,715	0,553	22,6	-3	0,958	2	0,426	90	0,030	2011 M
101	República Dominicana	0,715	0,546	23,6	-6	0,995	1	0,477	104	0,025	2013 D
103	Suriname	0,714	0,543	24,0	-5	0,975	1	0,463	100	0,033 ^g	2010 M
104	Maldivas	0,706	0,531	24,9	-6	0,937	3	0,243	49	0,008	2009 D
105	Samoa	0,702	0,956	2	0,457	97
DESARROLLO HUMANO MEDIO											
106	Botswana	0,698	0,431	38,2	-23	0,982	1	0,480	106
107	República de Moldova	0,693	0,618	10,8	20	1,003	1	0,248	50	0,004	2012 M
108	Egipto	0,690	0,524	24,0	-5	0,868	5	0,573	131	0,016 ^k	2014 D
109	Turkmenistán	0,688
110	Gabón	0,684	0,519	24,0	-6	0,514	113	0,073	2012 D
110	Indonesia	0,684	0,559	18,2	6	0,927	3	0,494	110	0,024 ^h	2012 D
112	Paraguay	0,679	0,529	22,1	-1	0,956	2	0,472	101
113	Estado de Palestina	0,677	0,577	14,9	16	0,860	5	0,007	2010 M
114	Uzbekistán	0,675	0,569	15,8	14	0,945	3	0,013	2006 M
115	Filipinas	0,668	0,547	18,1	7	0,977	1	0,420	89	0,033 ^{h,i}	2013 D
116	El Salvador	0,666	0,488	26,7	-6	0,965	2	0,427	91
116	Sudáfrica	0,666	0,428	35,7	-15	0,948	3	0,407	83	0,041	2012 N

	Índice de Desarrollo Humano		IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desigualdad de Género		Índice de Pobreza Multidimensional ^a	
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto a la clasificación en el IDH ^b	Valor	Grupo ^c	Valor	Puesto	Especificaciones de la ODH ^d	Año y encuesta ^e
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valor	2005-2014
Clasificación según el IDH										
116 Viet Nam	0,666	0,549	17,5	9	0,308	60	0,026	2010/2011 M
119 Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,662	0,472	28,7	-5	0,931	3	0,444	94	0,097	2008 D
120 Kirguistán	0,655	0,560	14,5	17	0,961	2	0,353	67	0,006	2012 D
121 Iraq	0,654	0,512	21,8	2	0,787	5	0,539	123	0,052	2011 M
122 Cabo Verde	0,646	0,519	19,7	5
123 Micronesia (Estados Federados de)	0,640
124 Guyana	0,636	0,520	18,3	8	0,984	1	0,515	114	0,031	2009 D
125 Nicaragua	0,631	0,480	24,0	1	0,960	2	0,449	95	0,088	2011/2012 D
126 Marruecos	0,628	0,441	29,7	-2	0,828	5	0,525	117	0,069	2011 N
126 Namibia	0,628	0,354	43,6	-25	0,981	1	0,401	81	0,205	2013 D
128 Guatemala	0,627	0,443	29,4	1	0,949	3	0,533	119
129 Tayikistán	0,624	0,515	17,5	10	0,926	3	0,357	69	0,031	2012 D
130 India	0,609	0,435	28,6	1	0,795	5	0,563	130	0,282	2005/2006 D
131 Honduras	0,606	0,412	32,1	-7	0,944	3	0,480	106	0,098 ^m	2011/2012 D
132 Bhután	0,605	0,425	29,8	-2	0,897	5	0,457	97	0,128	2010 M
133 Timor-Leste	0,595	0,412	30,7	-4	0,868	5	0,322	2009/2010 D
134 República Árabe Siria	0,594	0,468	21,2	8	0,834	5	0,533	119	0,028	2009 N
134 Vanuatu	0,594	0,492	17,2	12	0,903	4	0,135	2007 M
136 Congo	0,591	0,434	26,6	6	0,922	4	0,593	137	0,192	2011/2012 D
137 Kiribati	0,590	0,405	31,5	-2
138 Guinea Ecuatorial	0,587
139 Zambia	0,586	0,384	34,4	-6	0,917	4	0,587	132	0,264	2013/2014 D
140 Ghana	0,579	0,387	33,1	-3	0,885	5	0,554	127	0,144	2011 M
141 República Democrática Popular Lao	0,575	0,428	25,6	7	0,896	5	0,186	2011/2012 M
142 Bangladesh	0,570	0,403	29,4	1	0,917	4	0,503	111	0,237	2011 D
143 Camboya	0,555	0,418	24,7	7	0,890	5	0,477	104	0,211	2010 D
143 Santo Tomé y Príncipe	0,555	0,418	24,7	6	0,891	5	0,217	2008/2009 D
DESARROLLO HUMANO BAJO										
145 Kenya	0,548	0,377	31,3	-3	0,913	4	0,552	126	0,226	2008/2009 D
145 Nepal	0,548	0,401	26,8	3	0,908	4	0,489	108	0,197	2011 D
147 Pakistán	0,538	0,377	29,9	0	0,726	5	0,536	121	0,237	2012/2013 D
148 Myanmar	0,536	0,413	85
149 Angola	0,532	0,335	37,0	-8
150 Swazilandia	0,531	0,354	33,3	-2	0,879	5	0,557	128	0,113	2010 M
151 República Unida de Tanzania	0,521	0,379	27,3	4	0,938	3	0,547	125	0,335	2010 D
152 Nigeria	0,514	0,320	37,8	-9	0,841	5	0,279	2013 D
153 Camerún	0,512	0,344	32,8	-1	0,879	5	0,587	132	0,260	2011 D
154 Madagascar	0,510	0,372	27,0	4	0,945	3	0,420	2008/2009 D
155 Zimbabwe	0,509	0,371	27,0	4	0,922	4	0,504	112	0,128	2014 M
156 Mauritania	0,506	0,337	33,4	1	0,816	5	0,610	139	0,291	2011 M
156 Islas Salomón	0,506	0,385	23,8	11
158 Papua Nueva Guinea	0,505	0,611	140
159 Comoras	0,503	0,268	46,7	-18	0,813	5	0,165	2012 D/M
160 Yemen	0,498	0,329	34,0	0	0,739	5	0,744	155	0,200	2013 D
161 Lesotho	0,497	0,320	35,6	-2	0,953	2	0,541	124	0,227	2009 D
162 Togo	0,484	0,322	33,4	1	0,831	5	0,588	134	0,242	2013/2014 D
163 Haití	0,483	0,296	38,8	-7	0,603	138	0,242	2012 D
163 Rwanda	0,483	0,330	31,6	4	0,957	2	0,400	80	0,352	2010 D
163 Uganda	0,483	0,337	30,2	6	0,886	5	0,538	122	0,359	2011 D
166 Benin	0,480	0,300	37,4	-2	0,823	5	0,614	142	0,343	2011/2012 D
167 Sudán	0,479	0,830	5	0,591	135	0,290	2010 M
168 Djibouti	0,470	0,308	34,6	1	0,127	2006 M
169 Sudán del Sur	0,467	0,551	2010 M
170 Senegal	0,466	0,305	34,4	1	0,883	5	0,528	118	0,278	2014 D
171 Afganistán	0,465	0,319	31,4	5	0,600	5	0,693	152	0,293 ⁿ	2010/2011 M
172 Côte d'Ivoire	0,462	0,287	38,0	-1	0,810	5	0,679	151	0,307	2011/2012 D
173 Malawi	0,445	0,299	32,9	2	0,907	4	0,611	140	0,332	2010 D
174 Etiopía	0,442	0,312	29,4	7	0,840	5	0,558	129	0,537	2011 D
175 Gambia	0,441	0,889	5	0,622	143	0,289	2013 D
176 República Democrática del Congo	0,433	0,276	36,2	0	0,833	5	0,673	149	0,369	2013/2014 D

	Índice de Desarrollo Humano		IDH ajustado por la Desigualdad		Índice de Desarrollo de Género		Índice de Desigualdad de Género		Índice de Pobreza Multidimensional ^a	
	Valor	Valor	Pérdida total (%)	Diferencia respecto a la clasificación en el IDH ^b	Valor	Grupo ^c	Valor	Puesto	Especificaciones de la OIH ^d	Año y encuesta ^e
Clasificación según el IDH	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valor	2005-2014
177 Liberia	0,430	0,280	34,8	2	0,789	5	0,651	146	0,356	2013 D
178 Guinea-Bissau	0,420	0,254	39,6	-5	0,495	2006 M
179 Malí	0,419	0,270	35,7	1	0,776	5	0,677	150	0,456	2012/2013 D
180 Mozambique	0,416	0,273	34,3	3	0,881	5	0,591	135	0,390	2011 D
181 Sierra Leona	0,413	0,241	41,7	-4	0,814	5	0,650	145	0,411	2013 D
182 Guinea	0,411	0,261	36,5	0	0,778	5	0,425	2012 D/M
183 Burkina Faso	0,402	0,261	35,0	2	0,881	5	0,631	144	0,508	2010 D
184 Burundi	0,400	0,269	32,6	5	0,911	4	0,492	109	0,442	2010 D
185 Chad	0,392	0,236	39,9	-1	0,768	5	0,706	153	0,545	2010 M
186 Eritrea	0,391
187 República Centroafricana	0,350	0,198	43,5	-1	0,773	5	0,655	147	0,424	2010 M
188 Níger	0,348	0,246	29,2	3	0,729	5	0,713	154	0,584	2012 D
OTROS PAÍSES O TERRITORIOS										
Islas Marshall
Mónaco
Nauru
República Popular Democrática de Corea
San Marino
Somalia	0,500	2006 M
Tuvalu
Grupos de desarrollo humano										
Desarrollo humano muy alto	0,896	0,788	12,1	—	0,978	—	0,199	—	—	—
Desarrollo humano alto	0,744	0,600	19,4	—	0,954	—	0,310	—	—	—
Desarrollo humano medio	0,630	0,468	25,8	—	0,861	—	0,506	—	—	—
Desarrollo humano bajo	0,505	0,343	32,0	—	0,830	—	0,583	—	—	—
Países en desarrollo	0,660	0,490	25,7	—	0,899	—	0,478	—	—	—
Regiones										
África Subsahariana	0,518	0,345	33,3	—	0,872	—	0,575	—	—	—
América Latina y el Caribe	0,748	0,570	23,7	—	0,976	—	0,415	—	—	—
Asia Meridional	0,607	0,433	28,7	—	0,801	—	0,536	—	—	—
Asia Oriental y el Pacífico	0,710	0,572	19,4	—	0,948	—	0,328	—	—	—
Estados Árabes	0,686	0,512	25,4	—	0,849	—	0,537	—	—	—
Europa y Asia Central	0,748	0,651	13,0	—	0,945	—	0,300	—	—	—
Países menos adelantados	0,502	0,347	30,9	—	0,866	—	0,566	—	—	—
Pequeños Estados insulares en desarrollo	0,660	0,493	25,3	—	..	—	0,474	—	—	—
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	0,880	0,763	13,3	—	0,973	—	0,231	—	—	—
Total mundial	0,711	0,548	22,8	—	0,924	—	0,449	—	—	—

NOTAS

- a** 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.
- b** Cifra basada en los países para los que se calcula el Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad.
- c** Los países se dividen en cinco grupos según la desviación absoluta de la paridad de los géneros en los valores del IDH.
- d** Las especificaciones de la OIH se refieren a definiciones de carencias ligeramente modificadas en algunos indicadores con respecto a las especificaciones de 2010. Véase Kovacevic y Calderón (2014) para obtener información más detallada.
- e** 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).

- f** Se refiere únicamente a las zonas urbanas.
- g** Falta el indicador sobre la mortalidad infantil.
- h** Faltan los indicadores sobre nutrición.
- i** El valor del IDH de 2013 publicado en el *Informe sobre Desarrollo Humano* 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 OIH, y verificado y aceptado por la Oficina Nacional de Estadística de Cuba, es US\$7.222. El valor correspondiente del IDH de 2013 es 0,759, y el puesto en la clasificación es el 69.
- j** Falta el indicador sobre el tipo de suelo.
- k** Falta el indicador sobre el combustible de cocina.
- l** Falta el indicador sobre la asistencia a la escuela.
- m** Falta el indicador sobre la electricidad.

FUENTES

Columna 1: cálculos de la OIH basados en datos de ONU-DAES (2015), el Instituto de Estadística de la UNESCO (2015a), la División de Estadística de las Naciones Unidas (2015), el Banco Mundial (2015), Barro y Lee (2014) y el FMI (2015).

Columna 2: cálculos de la OIH basados en los datos de la columna 1 y en la desigualdad en la distribución de la esperanza de vida, los años de escolaridad y los ingresos o el consumo tal como se explica 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 ajustado por la Desigualdad.

Columna 5: cálculos de la OIH 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).

Columna 6: cálculos basados en los datos de la columna 5.

Columna 7: cálculos de la OIH basados en datos del Grupo Interinstitucional para la Estimación de la Mortalidad Materna de las Naciones Unidas (2014), ONU-DAES (2013a), la UIP (2015), el Instituto de Estadística de la UNESCO (2015) y la OIT (2015a).

Columna 8: cálculos basados en los datos de la columna 7.

Columnas 9 y 10: cálculos basados en las Encuestas Demográficas y de Salud de ICF Macro, las Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y, en algunos casos, en las encuestas de hogares nacionales basadas en la metodología de las Encuestas Demográficas y de Salud o bien de las Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados.

Notas

- 1 Naciones Unidas 2015a.
- 2 FAO 2014.
- 3 UNESCO 2014; OMS 2014; Banco Mundial 2015c.
- 4 Pollin 2015.
- 5 Cálculo basado en datos de GERA (2015).
- 6 OIT 2013.
- 7 Salamon, Sokolowski y Haddock 2011.
- 8 Naciones Unidas 2015a; Grant Thornton 2015.
- 9 PNUD 2012.
- 10 PNUD 2014.
- 11 Naciones Unidas 2015a; ONUSIDA 2015.
- 12 Naciones Unidas 2015a.
- 13 UNESCO 2013; Instituto de Estadística de la UNESCO 2015.
- 14 Naciones Unidas 2015a.
- 15 Oxfam 2015.
- 16 Scheil-Adlung 2015.
- 17 Foro Económico Mundial 2015.
- 18 Naciones Unidas 2015a.
- 19 IEP 2014.
- 20 OMS 2013.
- 21 OMS 2015.
- 22 Banco Mundial 2015a.
- 23 Banco Mundial 2002.
- 24 Miller 2014.
- 25 BID 2012.
- 26 OIT 2009.
- 27 Banco Mundial 2011.
- 28 OIT 2014b.
- 29 UNODC 2012.
- 30 Euronews 2015.
- 31 Human Rights Watch 2014a, 2014b.
- 32 OIT 2015b.
- 33 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la UNCTAD (2015) y Cisco (2015).
- 34 UIT 2015.
- 35 UIT 2013, 2015.
- 36 Luce y otros 2014.
- 37 McKinsey Global Institute 2014.
- 38 USPTO 2015.
- 39 Voluntarios de las Naciones Unidas 2014.
- 40 Bardhan, Jaffee y Kroll 2013.
- 41 UNCTAD 2014.
- 42 OCDE 2007.
- 43 Lippoldt 2012.
- 44 OIT 2015c.
- 45 OIT 2015c.
- 46 OCDE 2014.
- 47 Gabre-Madhin 2012.
- 48 Atta, Boutraa y Akhkhha 2011.
- 49 Deloitte 2014.
- 50 UIT 2013.
- 51 Oxfam 2015.
- 52 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en Charmes (2015).
- 53 Naciones Unidas 2015a.
- 54 Naciones Unidas 2015a.
- 55 Grant Thornton 2015.
- 56 BID 2012.
- 57 Compilación de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano procedente de Charmes (2015). Estos valores corresponden a la media ponderada de la población adulta por género.
- 58 OIT 2013.
- 59 Budlender 2010.
- 60 OIT 2012.
- 61 Cálculos de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano basados en datos de la OIT (2014b) y ONU-Mujeres (2015).
- 62 OIT 2003.
- 63 FAO 2015.
- 64 Fuglie y Nin-Pratt 2012.
- 65 IRENA 2015. Los diez países que ofrecieron el mayor número de empleos en el sector de las energías renovables fueron China, el Brasil, los Estados Unidos, la India, Alemania, Indonesia, el Japón, Francia, Bangladesh y Colombia.
- 66 OIT 2015a.
- 67 Banco Central del Ecuador 2012.
- 68 Epstein 2007.
- 69 Chen, Bonner y Carré 2015.
- 70 Jacobs 2015.
- 71 OIT 2014d.
- 72 Zepeda y otros 2013.
- 73 Bosch, Melguizo y Pages 2013; Uthoff 2015.
- 74 Montenegro y Patrinos 2014.
- 75 Blasi, Freeman y Krauss 2014.
- 76 Hazelhurst 2015.
- 77 Innovations for Poverty Action 2015.
- 78 OIT 2008a.

Referencias

- 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.
- 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/Resourses/WDR2011_Full_Text.pdf. Consultado el 6 de agosto 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/EndingPoverty0e0global0food0system.pdf. Consultado el 8 de julio de 2015.
- . **2015b.** *Global Monitoring Report 2014/2015: Ending Poverty and Sharing Prosperity*. Washington, D.C. www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/gmr/gmr2014/GMR_2014_Full_Report.pdf. Consultado el 15 de junio de 2015.
- . **2015c.** Base de datos de Indicadores de Desarrollo Mundial. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>. Consultado el [fecha] de junio 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.
- 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.
- Bosch, M., A. Melguizo y C. Pages. 2013.** *Better Pensions, Better Jobs: Towards Universal Coverage in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- 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.
- Charmes, J. 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.
- Cisco. 2015.** “VNI Forecast Highlights”. www.cisco.com/web/solutions/sp/vni/vni_forecast_highlights/index.html. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Deloitte. 2014.** “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.
- Donay, C. 2014.** “The Positive Shock of the New”. Informe para Entrepreneur Summit 2014. Pictet Wealth Management, Ginebra.
- Epstein, G. 2007.** “Central Banks as Agents of Employment Creation”. ST/ESA/2007/DWP/38. Documento de trabajo 38. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, Nueva York.
- 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.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 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.
- Frey, C., y M. Osborne. 2013.** “The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?”. Oxford Martin School, Oxford (Reino Unido).
- 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.
- Gabre-Madhin, E. 2012.** “A Market for Abdu: Creating a Commodity Exchange in Ethiopia”. International Food Policy Research Institute, Washington, D.C.
- GERA (Global Entrepreneurship Research Association). 2015.** Base de datos Global Entrepreneurship Monitor sobre el seguimiento de la actividad emprendedora. www.gemconsortium.org/data/sets. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Grant Thornton. 2015.** *Mujeres directivas: En el camino hacia la alta dirección*. Grant Thornton International Business Report 2015. Londres. <http://www.grantthornton.es/archivos/women-in-business.pdf>. Consultado el 15 de junio de 2015.
- Hazelhurst, J. 2015.** “The Search for Seed Capital”. *FT Wealth: Entrepreneurs*, 8 de mayo, págs. 40-41.
- 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.
- IEP (Institute for Economics and Peace). 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.
- 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.
- IRENA (International Renewable Energy Agency).** 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.
- Jacobs, E.** 2015. "Workers of the Gig Economy". *The Financial Times*, 13 de marzo.
- Kynge, J., y J. Wheatley.** 2015. "Emerging markets: Redrawing the world map". *The Financial Times*, 3 de agosto.
- Lippoldt, D. (Ed.).** 2012. *Policy Priorities for International Trade and Jobs*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- 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.
- McKinsey Global Institute** 2014. 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_flows_in_a_digital_age. Consultado el 18 de junio de 2015.
- 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.
- 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.
- Naciones Unidas.** 2015a. *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 julio de 2015.
- . 2015b. "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible". Nueva York.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).** 2007. *Offshoring and Employment: Trends and Impacts*. París.
- . 2014. *OECD Employment Outlook 2014*. París.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo).** 2003. "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.
- . 2012. *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.
- . 2013. "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.
- . 2014a. 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.
- . 2014b. *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.
- . 2014c. Base de datos NORMLEX. www.ilo.org/dyn/normlex/es/. Consultado el 20 de junio de 2015.
- . 2014d. *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. "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.
- . 2015c. *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.
- OMS (Organización Mundial de la Salud).** 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.
- . 2015. "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-Mujeres** 2015. *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights*. Nueva York. http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf. Consultado el 20 de julio de 2015.
- ONUSIDA (Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA).** 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.
- 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.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo).** 2012. *Malaysia National Human Development Report 2012*. Kuala Lumpur.
- . 2014. *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.
- Pollin, R.** 2015. *Greening the Global Economy*. Cambridge (Massachusetts): MIT Press.

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* 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.

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 el 8 de octubre 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.

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). 2013. "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/#.Vidr8it8v3s](#). 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/0022/002256/225654s.pdf>. Consultado el 17 de junio 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.

USPTO (United States Patent and Trademark Office). 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.

Voluntarios de las Naciones Unidas. 2014. "El servicio Voluntariado en Línea". <https://www.onlinevolunteering.org/es/vol/about/index.html>. Consultado el 20 de julio de 2015.

WEF (Foro Económico Mundial). 2015. *Global Risks 2015, 10th Edition*. Ginebra. www.weforum.org/risks. Consultado el [fecha].

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.

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.

Informes Mundiales sobre Desarrollo Humano: el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2015 es el más reciente de una serie de informes mundiales sobre desarrollo humano publicados por el PNUD desde 1990, dedicados a analizar las cuestiones, tendencias y políticas más importantes en materia de desarrollo, de manera independiente y con base en evidencia empírica.

Los recursos adicionales relacionados con el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2015 se pueden encontrar en línea en hdr.undp.org, incluidos ediciones completas o extractos del Informe en más de 20 idiomas; una selección de documentos de antecedentes sobre desarrollo humano encargados para el Informe de 2015; mapas interactivos y bases de datos de los indicadores de desarrollo humano nacional; explicaciones completas de las fuentes y metodologías empleadas en los índices de desarrollo humano del Informe; perfiles de países; y otros materiales de apoyo. Los informes sobre desarrollo humano mundiales, regionales y nacionales anteriores también se encuentran disponibles en hdr.undp.org.

Informes Regionales sobre Desarrollo Humano: en las dos últimas décadas, también se han elaborado informes sobre desarrollo humano regionales para todas las principales zonas del mundo en desarrollo, apoyados por las direcciones regionales del PNUD. Con unos análisis provocadores y unas claras recomendaciones normativas, los Informes Regionales sobre Desarrollo Humano han examinado estos problemas críticos, como el empoderamiento político en los Estados Árabes, la seguridad alimentaria en África, el cambio climático en Asia, el tratamiento que reciben las minorías étnicas en Europa Central y los retos de la desigualdad y la seguridad de los ciudadanos en América Latina y el Caribe.

Informes Nacionales sobre Desarrollo Humano: desde que se publicó el primer Informe Nacional sobre Desarrollo Humano en 1992, los equipos editoriales locales han estado elaborando estos informes en 140 países con el apoyo del PNUD. Estos informes (unos 700 hasta la fecha) ofrecen una perspectiva del desarrollo humano para las preocupaciones políticas nacionales a través de consultas e investigación. Los Informes Nacionales sobre Desarrollo Humano han abordado varios problemas clave del desarrollo, desde el cambio climático hasta el empleo de los jóvenes, pasando por las desigualdades motivadas por el género o la etnia.

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	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-Bissau	178	Portugal	43
Azerbaiyán	78	Guinea Ecuatorial	138	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	Santa Lucía	89
Burkina Faso	183	Japón	20	Santo Tomé y Príncipe	143
Burundi	184	Jordania	80	San Vicente y las Granadinas	97
Cabo Verde	122	Kazajistán	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

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 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 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 mejora 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 implica 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 trabajo forzoso, pueden perjudicar el desarrollo humano, al violar los derechos humanos, atentar contra la dignidad humana y sacrificar la libertad y la autonomía. Además, algunos tipos de trabajo, como el realizado en industrias peligrosas, 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 desigualdades en la sociedad.

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 la fuerza de trabajo, ganan menos, su trabajo suele ser más vulnerable, y están insuficientemente representadas en los cargos directivos superiores y los cargos decisivos. 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 es un problema aislado y no se puede resolver de manera aislada. La comunidad internacional debe darse cuenta de que, si no podemos proteger a nuestros niños, no podremos proteger nuestro desarrollo. Debemos poner fin a la violencia contra los niños”.

Kailash Satyarthi, ganador del Premio Nobel de la Paz de 2014

“El concepto de trabajo creativo puede plantear problemas y puede resultar difícil de conceptualizar, pero eso no debe impedir que consideremos la creatividad como un indicador fundamental del desarrollo humano. Hoy en día, valoramos nuestra creatividad como un componente 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, el trabajo de las mujeres en el desarrollo de las comunidades y la resolución de conflictos, que tiene importantes repercusiones para el desarrollo humano, también suele recibir escaso 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