
XI. MUNDO DEL TRABAJO

Cinco claves para ser un trabajador feliz y productivo (Revista Expansión)

El 30 de agosto de 2017, el portal de internet de la revista Expansión difundió una nota en la que mencionan cinco puntos clave que las empresas deben implementar para proveer un ambiente laboral sano a sus trabajadores, y así mejoren su productividad. A continuación se presentan los detalles.

Contar con un buen ambiente laboral debe ser clave para las empresas. Los especialistas aseguran que si se tienen empleados felices se sentirán más cómodos y comprometidos.

“Conseguir una armonía entre el trabajo y la vida personal es algo que varía conforme a lo que cada uno de nosotros entendemos como felicidad”, dice el director general para PayPal América Latina, Mario Mello.

Para lograrlo, señala, se debe comprender que la calidad de vida no tiene que ver con la cantidad de tiempo que se le dedica a la compañía.

Éstas son cinco tácticas que hacen una gran diferencia para alcanzar un mejor ambiente en el trabajo, de acuerdo con Mello:

Mantener cercanía con los empleados

La clave para un ambiente sano de trabajo es escuchar, escuchar y escuchar. Si es posible, abre espacios semanalmente para recibir a tus empleados, y déjalos hablar

sobre el trabajo, el día a día, la familia y las necesidades tanto personales como del equipo.

Dentro del lugar de trabajo deben llevarse a cabo prácticas propias de la mercadotecnia para tener una buena cultura laboral, sugiere el vicepresidente de *Right Management* Latinoamérica para *ManpowerGroup*, Javier Vargas.

“Imagina que tus empleados son los consumidores y que tu empresa es la marca. Todo este proceso debe tener consistencia. Sacar una nueva vacante debe ser como un nuevo producto, debe ser llamativo y que la descripción del puesto sea tal cual lo que se va a ofrecer”, recomendó.

Proveer una oficina con entretenimiento

Además de disminuir las paredes entre tus colaboradores, ofrece servicios que los quiten de enfrente de la computadora por unos minutos. Invierte en un ambiente de trabajo agradable también a los ojos, con espacios para conversaciones en el comedor, por ejemplo.

“He visto que varias compañías tienen *team building*, es decir, convivencias entre los empleados, por ejemplo, un viernes llevarlos fuera de la oficina para que convivan, armar tardes de boliche o dar determinada cantidad de dinero para que los uses en alguna actividad recreativa, ir al teatro, al cine, a cenar, recompensas como ser el empleado del mes”, comenta la *senior consultant de Hays* México, Karina Alcaraz.

Pensar ‘fuera de la caja’

Reforzar el espíritu de equipo es siempre una buena idea.

Alcaraz comenta que en el sector financiero como en bancos o aseguradoras, es muy común que se organicen equipos de futbol con el fin de invitar a los trabajadores a convivir entre ellos y ponerse verdaderamente la camiseta del equipo.

Ofrecer un ambiente cómodo

¿Cómo se ve reflejado el hecho de que los empleados se la estén pasando bien?

“Se llega al objetivo de la empresa y la gente no se va tan fácilmente al crear un mayor compromiso, se sienten más comprometidos y esto se ve reflejado cuando todos se ponen la camiseta del equipo y juegan por un mismo objetivo”, dijo Alcaraz.

Recompensar a quien lo merezca

Los trabajos basados en los méritos funcionan mejor que otros. Por eso, debes crear un sistema de recompensas bien definido y entendido al 100%, esto estimula la competencia saludable con premios individuales o colectivos.

Fuente de información:

<http://expansion.mx/carrera/2017/08/29/5-claves-para-ser-un-trabajador-feliz-y-productivo>

Busca Estados Unidos de Norteamérica con el nuevo TLCAN que suban salarios en México (WSJ)

El 30 de agosto de 2017, el periódico Reforma publicó una nota del Wall Street Journal (WSJ) de Dudley Althaus titulada “Busca Estados Unidos de Norteamérica con el nuevo TLCAN que suban salarios en México”. A continuación se presenta el contenido.

Ciudad Juárez, México. Emma Palacios empezó a trabajar en fábricas en esta ciudad en la frontera con Texas, en 1994, el año en que entró en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Desde entonces, dice, ha sido fácil hallar empleo en las fábricas estadounidenses que abrieron aquí. Lo que ha sido más difícil de encontrar es un sueldo decente.

Tras 11 años con un proveedor automotriz importante, Palacios percibía el año pasado sólo un dólar la hora más prestaciones. Ella y docenas de compañeras de trabajo hicieron un paro de labores para exigir un aumento de seis centavos de dólar por hora. Terminó por perder su empleo y ahora está en otra fábrica con un sueldo más bajo. “No solucionamos nada”, declaró Palacios, de 37 años, madre de cuatro hijos.

México ha cosechado enormes beneficios en desarrollo y empleos industriales a raíz del pacto de 23 años, que funcionarios estadounidenses, canadienses y mexicanos empezaron a renegociar este mes y que abordarán de nuevo en una segunda ronda en la Ciudad de México a partir del viernes. Lo que no ha logrado son salarios mejores —o siquiera dignos— para Palacios y millones de trabajadores más. Los defensores de derechos laborales de los tres países señalan que los sueldos obstinadamente bajos de México —el salario mínimo aquí es de 4.50 dólares diarios, y una semana de 100 dólares es considerada entre los mejores sueldos para obreros de fábrica— generan

competencia injusta para trabajadores estadounidenses y canadienses y limitan el crecimiento económico de México.

Ahora, funcionarios comerciales y defensores laborales de Estados Unidos de Norteamérica y Canadá quieren aprovechar la renegociación del TLC para empujar a México a elevar sus salarios. “Tener salarios más altos en México es de beneficio para México y Estados Unidos de Norteamérica”, declaró hace poco el economista Peter Navarro, asesor comercial del Presidente Donald Trump, a *The Wall Street Journal*. “Sin este ajuste, México nunca tendrá una clase media sólida y nuestra clase media se debilitará, si no es que desaparecerá”.

Con eso en mente, es probable que Estados Unidos de Norteamérica promueva normas laborales mexicanas más estrictas, tales como asegurar que los trabajadores mexicanos puedan sindicalizarse y realizar huelgas libremente sin temor a perder sus empleos. Aunque México tienen promulgadas leyes de protección al trabajador, muchos críticos sostienen que el país las aplica de manera deficiente para ayudar a atraer productores internacionales a México.

“Los bajos estándares laborales son una ventaja injusta”, testificó Robert Lighthizer, representante comercial de Estados Unidos de Norteamérica, al Comité de Medios y Procedimientos de la Cámara de Representantes, adoptando un punto de vista que muchos demócratas en el Congreso han expresado desde hace tiempo. Cuando inició el TLC en 1994, las normas laborales y ambientales fueron relegadas a acuerdos secundarios en gran medida ineficaces.

Los funcionarios mexicanos dicen que están abiertos a incluir mecanismos para garantizar una aplicación más estricta de sus leyes laborales. Lo que no quieren, afirman son medidas que obliguen a México a elevar los salarios. “Creemos que los salarios son parte del libre mercado y queremos mantenerlo así”, declaró Moisés

Kalach, miembro del consejo de la iniciativa privada que asesora al Gobierno mexicano en las negociaciones.

El Secretario de Economía, Ildefonso Guajardo, apunta que los salarios bajos no son una ventaja competitiva, a largo plazo para México y señala que las reformas laborales aprobadas llevarán a mejores sueldos. Los salarios han permanecido bajos en México por muchas razones, y cualquier noma laboral modifica en el TLC podría tener poco impacto para elevarlos, al menos al corto plazo. La baja productividad golpea al 80% de la economía que no está involucrada con exportaciones de manufactura. Y casi 6 de cada 10 trabajadores laboran en el sector informal.

Aún al interior del sector de la exportación manufacturera, donde la productividad va al alza, el País enfrenta dura competencia de China y otros lugares de bajo costo en Asia. En mayo, los salarios promediaron 18 dólares diarios a nivel nacional para trabajadores incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social, que representa la mayor parte del empleo formal.

Los salarios en el norte del país fortalecido por el TLCAN —más cerca de Estados Unidos de Norteamérica y con mayor inversión extranjera— tienden a ser más altos que en el sur rural. Algunos economistas dicen que eso deja entrever que los salarios podrían ser aún más bajos en México sin la inversión extranjera atraída por el TLC. La incapacidad de los salarios mexicanos de subir más rápido refleja en parte las mismas presiones globales que impiden que los salarios estadounidenses se eleven más rápido, como una creciente automatización, explicó Alfonso Navarrete Prida, Secretario del Trabajo. Otro factor son los sindicatos laborales dóciles, aseveró Benjamín Davis, director de asuntos internacionales en *United Steel Workers*.

Poco menos del 14% de los trabajadores mexicanos están sindicalizados, comparado con alrededor del 11% en Estados Unidos de Norteamérica. Pero casi todos los sindicatos del país son dirigidos por líderes escogidos mediante elecciones amañadas,

dejando a los miembros sin voz, apuntan los expertos. Muchos líderes sindicales han estado aliados al Partido Revolucionario Institucional del Presidente Enrique Peña Nieto, para el que han fungido como legisladores, Gobernadores y funcionarios de alto rango.

“Por lo general, no se tienen sindicatos libres e independientes en México”, dijo Raymond Robertson, economista en la Universidad Texas A&M quien preside el comité asesor del Departamento del Trabajo de Estados Unidos de Norteamérica sobre protección a trabajadores en negociaciones de libre comercio. Muchos sindicatos mexicanos regularmente llegan a acuerdos con compañías para forjar los así llamados contratos de protección —firmados sin la participación ni el conocimiento de los miembros—, o antes de que siquiera sea contratado un solo trabajador, revelan defensores laborales. Los líderes empresariales afirman que esos contratos son necesarios para evitar huelgas ilegales y extorsiones de sindicatos corruptos.

Los contratos de protección han sido condenados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y fueron prohibidos por el Congreso mexicano en febrero pasado. No obstante, los esfuerzos por formar sindicatos independientes son frustrados por reguladores estatales y federales. Los trabajadores que intentan organizarse sin permiso —o que de otra forma presionan por mejores salarios y condiciones laborales— a menudo son despedidos abruptamente, señalan los defensores.

Fuente de información:

[Periódico Reforma, sección negocios, página 4, México.](#)

Entra en actividades la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT)

El 21 de agosto de 2017, en presencia del Primer Ministro de Suecia y la Presidenta de Mauricio, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) puso en marcha un órgano internacional de alto nivel que abordará los desafíos planteados por un mundo del trabajo en rápida transformación: la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. A continuación se presenta la información.

La OIT instaló una Comisión Mundial de alto nivel sobre el Futuro del Trabajo¹. El órgano global deberá emprender un examen exhaustivo sobre el futuro del trabajo que proporcione una base analítica para la implementación de la justicia social en el siglo XXI. La Comisión se centrará específicamente en la relación entre el trabajo y la sociedad, el desafío de crear empleos decentes para todos, la organización del trabajo y de la producción, y la gobernabilidad del trabajo.

En su discurso durante la presentación de esta Comisión, el Director General de la OIT recordó a la audiencia que éstos son temas clave de nuestro tiempo, que cada vez con mayor frecuencia ocupan la vida política y determinan las esperanzas y, en ocasiones, los temores, de las familias en todo el mundo.

“Es de capital importancia que enfrentemos estos desafíos con la convicción que el futuro del trabajo no está determinado de antemano. Es un futuro que nosotros debemos forjar según los valores y prioridades que elijamos y a través de las políticas que formulamos y ponemos en práctica”, agregó.

A la ceremonia asistieron dos jefes de Estado y gobierno que presiden la Comisión: Ameenah Gurib-Fakim, Presidente de Mauricio, y Stefan Löfven Primer Ministro de Suecia.

¹ http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang--es/index.htm

En su discurso, la Presidenta de Mauricio exhortó encarecidamente a “todos los países y partes interesadas a aportar recomendaciones exhaustivas e ideas novedosas sobre la manera de hacer frente a las oportunidades y desafíos del futuro del trabajo. Podemos cumplir con esta tarea ‘poniendo a las personas en primer lugar’, al reconocer que el trabajo es más que una mercancía en el mercado de trabajo, o un factor de la producción, en consonancia con la Constitución de la OIT”.

Por su parte, el Primer Ministro Sueco aseveró: “No podemos detener el desarrollo, tampoco deberíamos intentarlo. Lo que debemos hacer es unirnos a fin de aprovechar la innovación para mejorar la vida de millones de personas, de utilizar las nuevas tecnologías para construir sociedades más limpias y sostenibles y, al mismo tiempo, crear nuevos empleos con mejores condiciones para todos. Estos objetivos se encuentran en el corazón de esta Comisión”.

La Comisión está constituida por 28 miembros², incluyendo a los dos copresidentes y los cuatro miembros de mérito: el Director General de la OIT y los integrantes de la Mesa del Consejo de Administración de la OIT.

La Comisión fue creada en el marco de la Iniciativa del Centenario relativa al futuro del trabajo de la OIT por el Director General de la OIT en 2013. Los miembros de la Comisión elaborarán un informe independiente que será presentado a la Conferencia del centenario de la OIT en 2019.

² http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang--es/index.htm

A lo largo de los últimos 18 meses, los mandantes tripartitos de la OIT –gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores– han sostenido diálogos nacionales en más de 110 países en el período previo al lanzamiento de la Comisión. Los resultados de estos diálogos que aportarán una contribución al informe de la Comisión.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_570691/lang--es/index.htm

Para tener acceso a información relacionada visite:

http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang--es/index.htm

Presentarán estimaciones sobre accidentes en el trabajo (OIT)

El 29 de agosto de 2017, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentará nuevas estimaciones mundiales sobre el número de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales sobre una base anual, así como su impacto económico durante el XXI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2017³ que abre sus puertas el 3 de septiembre en Singapur. A continuación se presenta la información.

Según las nuevas cifras, numerosos hechos confirman el costo mundial que resulta de la incapacidad de responder eficazmente a los problemas de seguridad y salud en el trabajo (SST), actuales y emergentes, y recuerdan la importancia de la SST para el desarrollo sostenible. Cada vez más, los desafíos de la SST son reconocidos como desafíos mundiales que requieren de soluciones globales.

El Congreso Mundial es el principal evento internacional sobre seguridad y salud en el trabajo, el cual congrega a más de 3 mil especialistas e investigadores en el ámbito de la seguridad y la salud, representantes de los empleadores y de los trabajadores, responsables de la toma de decisiones en los gobiernos y autoridades públicas de todas las regiones del mundo a fin de intercambiar ideas, estudios y buenas prácticas relativos a los principales desafíos de la seguridad y la salud en el trabajo.

En calidad de coorganizadora de este Congreso Mundial, la OIT abordará los principales problemas y desafíos relacionados con la SST durante el Congreso trienal sobre la seguridad y la salud en el trabajo, que tendrá lugar en Singapur del 3 al 6 de septiembre, en particular los siguientes:

- El futuro del trabajo y su impacto sobre la SST.

³ <https://www.safety2017singapore.com/?lang=es>

- Los desafíos mundiales en materia de SST que requieren soluciones globales.
- La necesidad de disponer de datos confiables y comparables sobre SST.
- Mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en las cadenas mundiales de suministro.
- El estado del desarrollo de los conocimientos en materia de SST y el trabajo en red.
- Trabajo saludable y tendencias de la salud profesional.
- Estrategias de conformidad y buenas prácticas en materia de SST.

Para este Congreso Mundial, la OIT organizó en el marco del proyecto SafeYouth@Work⁴, un Congreso paralelo que congregará en Singapur a 125 jóvenes, seleccionados en base a su compromiso a favor de la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes. El trabajo de este congreso paralelo⁵ servirá para constituir un Grupo de jóvenes promotores de la SST, que puedan representar a los jóvenes en la solución de los más desafíos más importantes de SST que enfrentan sus coetáneos. Además, el proyecto presentará a los ganadores y los trabajos premiados del primer concurso de medios informativos SafeYouth@Work⁶. El concurso mostrará las propuestas presentadas por los jóvenes de todo el mundo sobre lo que la seguridad y la salud en el trabajo significa para ellos.

⁴ http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_516592/lang--es/index.htm

⁵ <https://safeyouth/en/mission.html>

⁶ <https://safeyouth/en/categories.html>

Realizado cada tres años, el Congreso Mundial es organizado conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo y la Asociación Internacional de la Seguridad Social⁷ y, este año, es patrocinado por el Ministerio de Trabajo de Singapur⁸.

El Congreso representa para la OIT una oportunidad de mostrar el trabajo que ha realizado en materia de SST durante los últimos tres años y contribuir a la realización de los objetivos del Congreso de construir un mundo del trabajo que sea seguro y saludable.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_571951/lang--es/index.htm

⁷ <https://www.issa.int/es/the-issa>

⁸ <http://www.mom.gov.sg/>

Presentan Informe de capital humano (FEM)

El 13 de septiembre de 2017, el Foro Económico Mundial (FEM) presentó su Informe de capital humano (ICH). Los rasgos a destacar son:

- El Informe de capital humano concluye que la incapacidad de los países de desarrollar adecuadamente el talento de las personas refuerza la desigualdad, al privarlas de oportunidades y de la posibilidad de acceder a una amplia base de trabajos de calidad.
- Las inversiones en educación a menudo fracasan debido a un enfoque erróneo de la formación continua, a un fracaso en el desarrollo de oportunidades para trabajadores cualificados y a la brecha entre las habilidades requeridas para acceder al mercado de trabajo y tener éxito.
- Con tan solo 62% del capital humano del mundo completamente desarrollado, Estados Unidos de Norteamérica y Alemania son las únicas potencias mundiales en una lista (la de los diez primeros) dominada por países europeos más pequeños.

Mayores detalles se presentan a continuación.

Los esfuerzos por desarrollar todo el potencial económico de las personas (en países en cualquier fase de desarrollo económico) se están quedando cortos debido a un despliegue ineficaz tanto de habilidades en la fuerza de trabajo, como en el desarrollo de habilidades futuras, y también como consecuencia de una falta de oferta adecuada de formación continua para quienes ya están trabajando. Este fracaso para traducir las inversiones en educación durante los años formativos en oportunidades de trabajo cualificado y de calidad durante la vida laboral contribuye a fomentar la desigualdad

salarial, bloqueando las dos vías de inclusión social, es decir, educación y trabajo, según el Informe de capital humano⁹ del Foro Económico Mundial.

Este informe evalúa a 130 países en cuatro áreas clave de desarrollo de capital humano: **Capacidad**, ampliamente determinada por las inversiones realizadas en la educación formal; **Despliegue**, la aplicación y acumulación de habilidades en el trabajo; **Desarrollo**, la educación formal de las nuevas generaciones de mano de obra y la formación y reciclaje continuo de la actual; y **Conocimiento**, el abanico de conocimientos especializados que se utiliza en el trabajo. Además, también se mide el rendimiento de los países en cinco grupos de edad o generaciones claramente diferenciados: de 0 a 14 años; de 15 a 24 años; de 25 a 54 años; de 55 a 64 años y de 65 años en adelante.

Según el ICH (Índice de Capital Humano) del Informe, actualmente se ha desarrollado el 62% del capital humano en todo el mundo. Tan solo 25 países han desarrollado el 70% o más de su capital humano. Si bien la mayoría de países aprovecha entre 50 y 70% de su capital humano, hay 14 que se mantienen por debajo del 50 por ciento.

Un principio fundamental del informe es que la adquisición de habilidades no acaba con una educación formal, y que la aplicación y acumulación de habilidades mediante el trabajo forma parte del desarrollo de capital humano. Por desgracia, es frecuente que las economías posean el talento requerido, pero que no consigan desplegarlo.

Pese a que se habla mucho de las desigualdades intergeneracionales en lo que respecta a la realización del capital humano, el Informe concluye que todas las generaciones se enfrentan a importantes retos a la hora de desarrollar el potencial individual. Por ejemplo, pese a que la situación de los más jóvenes es mucho mejor que la de otras

⁹ <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pksjpatvawdb>

generaciones en lo que respecta a la inversión inicial en su educación, sus habilidades no siempre se despliegan de forma eficaz, por lo que demasiados empleadores siguen buscando talento “listo para usar”, un problema que afecta también a aquellos que están a punto de llegar al final de su vida laboral. Mientras tanto, pocos de los trabajadores que ya tienen empleo (en todas las franjas de edad) están accediendo a trabajos y oportunidades más cualificados para ampliar sus conocimientos.

“La cuarta revolución industrial no solo afecta al empleo, sino que también genera escasez de nuevas habilidades demandadas. Por lo tanto, nos enfrentamos a una crisis de talento mundial. Necesitamos una nueva mentalidad y una verdadera revolución para adaptar nuestros sistemas educativos a la formación que necesita la mano de obra del futuro”, afirma Klaus Schwab, fundador y presidente ejecutivo del Foro Económico Mundial.

Según Saadia Zahidi, directora de Educación, Género y Trabajo del Foro, “las estrategias de los países para desarrollar el capital humano deberían variar en función de su estructura demográfica, pero todos corren el riesgo de crear generaciones perdidas si no consiguen adoptar un enfoque más integrador y proactivo a la hora de fomentar el talento para gestionar la transición de la educación al empleo, a la formación continua y a la adquisición de nuevas habilidades”.

El índice de capital humano 2017

La lista de los diez primeros está liderada por tres países europeos pequeños –**Noruega (1), Finlandia (2), Suiza (3)** –, además de grandes economías como **Estados Unidos de Norteamérica (4)** y **Alemania (6)**. Entre los veinte primeros también aparecen cuatro países de Asia Oriental y El Pacífico, tres países de Europa Oriental y Asia Central, y un país de la región de Oriente Medio y Norte de África.

A nivel regional, la brecha de desarrollo de capital humano es menor en Norteamérica, seguida de Europa Occidental, Europa Oriental y Asia Central, Asia Oriental y El Pacífico, Latinoamérica y Oriente Medio y Norte de África. Esta brecha es mayor en el sur de Asia y el África Subsahariana.

Norteamérica es la región mejor posicionada con una puntuación media de 73.95. Estados Unidos de Norteamérica (en la posición 4) aparece en la lista de los diez primeros países, y Canadá (14), en la de los veinte primeros.

Europa Occidental tiene una puntuación media global de 71.10, la segunda más alta después de Norteamérica. Las listas están dominadas por los países nórdicos –Noruega (1), Finlandia (2), Dinamarca (5) y Suecia (8) –, además de Suiza (3) y Alemania (6), que colectivamente ocupan los primeros puestos de la región. Doce países han cruzado el umbral de desarrollo de al menos el 70% de su capital humano. Países Bajos (13) y Bélgica (15) están por delante de Reino Unido (23) y Francia (26) en los puestos medios de la “liga” regional, mientras que tres países Mediterráneos –Portugal (43), España (44) y Grecia (48) – ocupan los puestos más bajos.

Europa Oriental y Asia Central ocupan el tercer puesto mundial con una puntuación media global de 67.36. Hay tres países de la región entre los veinte primeros: Eslovenia (9), Estonia (12) y Rusia (16). La República Checa (22), Ucrania (24) y Lituania (25) superan el umbral del 70%. Los países peor posicionados en la región, la Antigua República Yugoslava de Macedonia (67) y Albania (85), se han visto lastrados por unos altos índices de desempleo y subempleo en todas las franjas de edad.

La región de **Asia Oriental y El Pacífico** aparece en la zona media del Índice, con una puntuación media global de 65.77. Los países mejor posicionados de la región como Singapur (11), Japón (17) y la República de Corea (27) son bastiones mundiales de capital humano, mientras que otros países como Laos (84), Birmania (89) y

Camboya (92) bajan la media de la región a pesar de su altísimo grado de utilización de capital humano en el pilar de Despliegue. Las economías ASEAN como **Tailandia** (40), **Vietnam** (64), **Indonesia** (65) y **Malasia** (33) se encuentran en la zona media de la lista. **China** (34) está muy por encima de otros BRICS excepto de Rusia.

Latinoamérica y Caribe aparecen en la zona media-baja del Índice, con una puntuación media global de 59.86. La brecha entre los mejores y los peores posicionados es menor que en ninguna otra región. Los dos mejores países de la zona son Argentina (52) y Chile (53). Las dos mayores economías de la región, **México** (69) y Brasil (77) aparecen en las zonas media y baja del Índice junto con Perú (66) y Colombia (68). Los puestos más bajos de la región son para Venezuela (94) y países centroamericanos como Honduras (101).

Oriente Medio y Norte de África tiene una puntuación media global de 55.91. Solo un país de la región, Israel (18), está entre los veinte primeros. Tres estados del golfo –Emiratos Árabes Unidos (45), Bahrein (47) y Qatar (55) – superan al resto de países árabes de la región y aparecen en la zona media del Índice. Turquía (75) llega al 60%. Arabia Saudí (82), la mayor economía de la región, adelanta a Egipto (97), la más poblada. Argelia (112), Túnez (115) y Marruecos (118) ocupan la zona baja de la lista, por delante de Mauritania (129) y Yemen (130).

El **sur de Asia** es la segunda región peor posicionada del Índice, con una puntuación media global de 54.10. Sri Lanka (70) es el país mejor posicionado de la zona mientras que Nepal (98), India (103), Bangladés (111) y Pakistán (125) se quedan muy atrás. A excepción de Sri Lanka, el resto aún tiene que alcanzar el umbral del 60% en lo que respecta al desarrollo de su capital humano.

Con una puntuación media global de 52.97, el **África subsahariana** es la región peor posicionada en el Índice. Ruanda (71), Ghana (72), Camerún (73) y Mauricio (74) han desarrollado más del 60% de su capital humano. Sudáfrica (87), la segunda mayor

economía de la región, ocupa un puesto intermedio dentro de la zona. Nigeria (114) aparece en la zona media-baja y Etiopía (127) es el país peor posicionado, situándose en el cuarto puesto del Índice global empezando por el final.

ÍNDICE MUNDIAL DE CAPITAL HUMANO 2017

País	Índice general		Subíndice de:							
			Capacidad		Despliegue		Desarrollo		Conocimiento	
	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar
Noruega	77.12	1	80.46	13	73.18	24	82.63	6	72.22	6
Finlandia	77.07	2	81.05	8	65.09	68	88.51	1	73.62	2
Suiza	76.48	3	76.36	28	69.12	42	84.87	2	75.57	1
Estados Unidos de Norteamérica	74.84	4	78.18	22	68.72	43	83.45	4	68.99	13
Dinamarca	74.40	5	79.37	16	71.41	34	78.65	14	68.18	17
Alemania	74.30	6	76.33	29	69.52	40	79.38	12	71.96	7
Nueva Zelanda	74.14	7	78.92	18	72.76	27	80.38	8	64.50	22
Suecia	73.95	8	76.21	31	69.60	39	77.10	16	72.89	3
Eslovenia	73.33	9	81.10	7	65.90	64	79.21	13	67.10	18
Austria	73.29	10	73.71	45	68.00	44	81.53	7	69.92	11
Singapur	73.28	11	76.45	27	70.52	36	73.62	25	72.52	4
Estonia	73.13	12	80.94	10	72.70	28	76.20	18	62.68	26
Países Bajos	73.07	13	74.09	43	65.37	67	83.60	3	69.22	12
Canadá	73.06	14	80.38	15	71.96	32	74.06	22	65.85	20
Bélgica	72.46	15	75.14	35	63.39	75	82.84	5	68.47	16
Rusia	72.16	16	83.19	4	74.33	18	72.97	33	58.14	42
Japón	72.05	17	80.96	9	66.32	62	73.92	23	67.00	19
Israel	71.75	18	70.70	58	70.56	35	74.69	21	71.03	8
Irlanda	71.67	19	75.47	34	62.33	78	80.04	10	68.84	15
Australia	71.56	20	78.44	20	66.20	63	80.24	9	61.36	29
Islandia	71.44	21	58.39	96	75.55	14	79.50	11	72.33	5
Rep. Checa	71.41	22	69.20	67	73.74	22	78.13	15	64.58	21
Reino Unido	71.31	23	71.59	54	67.40	51	76.23	17	70.02	10
Ucrania	71.27	24	81.70	5	72.65	31	71.47	38	59.26	38
Lituania	70.81	25	80.42	14	70.28	37	73.05	31	59.50	37
Francia	69.94	26	74.68	39	60.90	86	75.34	20	68.86	14
Corea del Sur	69.88	27	76.59	26	66.73	58	73.34	26	62.87	25
Letonia	69.85	28	81.57	6	67.23	52	72.07	35	58.52	41
Kazajstán	69.78	29	83.60	2	74.66	17	68.80	45	52.08	64
Luxemburgo	69.61	30	69.19	68	66.98	57	71.34	39	70.94	9
Polonia	69.61	31	76.65	25	65.87	65	72.70	34	63.21	24
Bulgaria	68.49	32	80.47	12	67.65	47	70.81	40	55.05	46
Malasia	68.29	33	75.62	32	64.73	70	70.79	41	62.02	28
China	67.72	34	70.34	62	74.06	19	68.47	47	58.01	44
Italia	67.23	35	74.21	41	57.13	107	73.23	28	64.36	23
Rep. Eslovaca	67.14	36	70.03	63	66.48	60	71.66	37	60.38	34
Croacia	66.81	37	73.11	48	61.95	80	72.98	32	59.20	39
Chipre	66.43	38	78.35	21	59.06	100	67.67	50	60.64	33
Hungría	66.40	39	75.51	33	67.07	56	63.45	69	59.56	36
Tailandia	66.15	40	65.60	77	80.99	7	63.68	66	54.33	51
Malta	66.13	41	74.11	42	60.41	91	68.81	44	61.20	30
Rumania	66.12	42	76.77	24	67.64	48	66.39	57	53.66	54

País	Índice general		Subíndice de:							
			Capacidad		Despliegue		Desarrollo		Conocimiento	
	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar
Portugal	65.70	43	66.99	75	60.39	92	73.25	27	62.16	27
España	65.60	44	69.63	66	58.50	101	73.08	30	61.18	31
Emiratos Árabes Unidos	65.48	45	60.36	91	64.91	69	75.82	19	60.84	32
Rep. Kirguiza	65.14	46	84.85	1	61.14	84	63.35	70	51.21	70
Bahréin	64.98	47	76.31	30	67.85	45	61.91	77	53.87	53
Grecia	64.68	48	72.89	50	53.12	116	73.14	29	59.58	35
Armenia	64.46	49	83.31	3	54.12	114	65.37	61	55.05	47
Filipinas	64.36	50	78.83	19	60.64	87	65.67	60	52.30	60
Mongolia	64.35	51	80.57	11	67.56	49	66.09	59	43.18	111
Argentina	64.34	52	72.31	51	57.91	102	73.80	24	53.35	56
Chile	64.22	53	77.56	23	59.85	97	67.46	51	52.01	65
Bolivia	64.06	54	75.02	36	72.65	30	68.25	48	40.31	123
Qatar	63.97	55	58.67	94	78.50	10	67.45	52	51.25	69
Panamá	63.85	56	74.33	40	66.71	59	62.15	76	52.19	62
Tayikistán	63.79	57	79.20	17	60.63	88	63.14	73	52.20	61
Brunei Darussalam	62.82	58	58.95	93	67.08	55	66.73	55	58.53	40
Trinidad y Tobago	62.54	59	68.67	71	67.18	53	63.87	64	50.44	78
Serbia	62.50	60	68.43	73	54.96	112	71.79	36	54.81	49
Costa Rica	62.38	61	71.05	56	56.07	110	69.02	43	53.38	55
Moldavia	62.29	62	72.19	52	64.46	72	63.16	72	49.34	85
Uruguay	62.26	63	71.00	57	63.85	74	63.49	68	50.71	75
Vietnam	62.19	64	62.26	85	81.12	6	63.62	67	41.76	120
Indonesia	62.19	65	69.72	64	61.58	82	67.24	53	50.21	80
Perú	62.17	66	74.88	38	72.66	29	58.89	84	42.26	119
Macedonia	61.82	67	70.62	59	57.56	104	66.35	58	52.75	57
Colombia	61.80	68	72.96	49	61.05	85	61.62	80	51.56	67
México	61.25	69	70.54	61	62.37	77	57.25	92	54.85	48
Sri Lanka	61.19	70	73.77	44	59.95	96	61.69	79	49.35	84
Ruanda	61.06	71	47.92	112	90.06	2	55.69	93	50.57	77
Ghana	61.01	72	64.83	79	77.35	11	55.04	96	46.82	95
Camerún	60.76	73	61.85	88	76.03	13	55.57	95	49.60	82
Mauricio	60.34	74	65.43	78	60.09	93	64.59	63	51.25	68
Turquía	60.33	75	63.70	83	56.63	108	68.59	46	52.39	59
Ecuador	59.87	76	71.94	53	59.72	98	64.76	62	43.07	113
Brasil	59.73	77	68.01	74	62.40	76	58.39	87	50.13	81
Kenia	59.48	78	60.80	90	73.18	25	53.17	101	50.77	74
Barbados	59.21	79	43.60	115	67.11	54	68.04	49	58.10	43
Zambia	59.08	80	64.44	81	64.56	71	57.77	88	49.55	83
Uganda	58.73	81	57.38	98	84.26	3	47.88	112	45.42	102
Arabia Saudita	58.52	82	70.56	60	47.70	124	63.23	71	52.60	58
Jamaica	58.39	83	62.13	86	69.12	41	50.16	106	52.18	63
Rep. Dem, Pop. Lao	58.36	84	57.33	99	76.84	12	54.20	97	45.06	105
Albania	58.22	85	64.22	82	51.15	120	70.16	42	47.34	92
Jordania	58.15	86	73.54	46	35.31	129	66.59	56	57.15	45
Sudáfrica	58.09	87	69.65	65	56.39	109	57.64	90	48.70	86
Guyana	58.02	88	74.97	37	49.35	122	59.21	83	48.53	88
Myanmar	57.67	89	63.58	84	73.42	23	47.31	117	46.36	97
Paraguay	57.65	90	71.46	55	67.73	46	47.87	113	43.56	110

País	Índice general		Subíndice de:							
			Capacidad		Despliegue		Desarrollo		Conocimiento	
	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar	Puntos	Lugar
Botsuana	57.56	91	58.47	95	66.38	61	62.27	75	43.10	112
Camboya	57.28	92	54.26	102	83.39	4	50.12	107	41.36	121
Rep. Dominicana	57.12	93	73.43	47	57.66	103	50.54	105	46.85	94
Venezuela	56.88	94	61.93	87	60.47	89	62.44	74	42.70	116
El Salvador	56.36	95	68.52	72	54.42	113	57.65	89	44.83	107
Kuwait	56.08	96	49.41	105	67.44	50	55.66	94	51.80	66
Egipto	55.99	97	64.58	80	46.02	126	58.71	86	54.66	50
Nepal	55.92	98	49.25	107	80.52	9	48.17	111	45.73	100
Namibia	55.86	99	61.55	89	61.25	83	57.57	91	43.06	114
Guatemala	55.83	100	57.46	97	60.00	94	58.85	85	47.02	93
Honduras	55.77	101	59.62	92	57.20	106	61.19	81	45.06	106
Burundi	55.45	102	36.00	121	90.21	1	47.75	114	47.84	91
India	55.29	103	54.51	101	52.69	118	63.73	65	50.25	79
Irán	54.97	104	66.78	76	40.50	128	67.03	54	45.58	101
Benín	54.58	105	36.99	120	80.53	8	46.61	118	54.17	52
Tanzania	53.58	106	48.17	108	73.07	26	48.88	110	44.21	109
Gabón	53.37	107	68.94	70	51.30	119	50.55	104	42.70	115
Nicaragua	53.11	108	69.03	69	59.97	95	43.84	121	39.59	124
Malawi	52.32	109	48.16	109	75.52	15	42.93	122	42.68	117
Madagascar	51.96	110	52.74	103	71.62	33	47.57	116	35.94	128
Bangladesh	51.75	111	51.36	104	57.22	105	53.24	100	45.17	104
Argelia	51.51	112	46.32	113	53.25	115	61.07	82	45.41	103
Costa de Marfil	51.12	113	38.94	119	63.94	73	52.96	102	48.64	87
Nigeria	51.06	114	56.44	100	65.68	66	41.61	126	40.50	122
Túnez	50.76	115	48.07	110	42.28	127	61.78	78	50.89	73
Mozambique	50.18	116	45.33	114	70.19	38	42.80	124	42.38	118
Sierra Leona	49.49	117	27.57	128	74.95	16	49.53	109	45.90	99
Marruecos	49.47	118	49.39	106	50.11	121	53.90	99	44.49	108
Gambia	48.94	119	29.84	125	62.26	79	52.70	103	50.95	72
Liberia	48.86	120	30.43	124	73.94	20	45.11	120	45.96	98
Guinea	48.01	121	28.97	127	82.15	5	41.98	125	38.95	125
Chad	47.53	122	33.57	123	73.91	21	34.64	129	47.99	90
Suazilandia	47.15	123	39.86	118	52.95	117	47.75	115	48.05	89
Lesoto	46.88	124	40.42	117	61.72	81	49.63	108	35.73	129
Pakistán	46.34	125	47.99	111	48.02	123	42.92	123	46.44	96
Mali	46.02	126	26.46	129	60.44	90	46.15	119	51.05	71
Etiopía	44.44	127	29.10	126	59.70	99	53.92	98	35.04	130
Senegal	43.33	128	26.34	130	55.75	111	40.65	127	50.60	76
Mauritania	41.19	129	41.22	116	46.13	125	38.79	128	38.61	126
Yemen	35.48	130	34.95	122	34.16	130	34.39	130	38.43	127

FUENTE: *Global Human Capital Index 2017*.

Fuente de información:

<https://weforum.ent.box.com/s/vxt1hi4d0a1pld726g1y8hg4e8sl1s>

Fuente del cuadro:

<https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pksjpatvawdb> (página 8 y 9)

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf

Para tener acceso a información relacionada visite:

<http://reports.weforum.org/global-human-capital-report-2017/>

http://expansion.mx/carrera/2017/09/12/mexico-va-al-lugar-69-en-ranking-de-capital-humano?utm_source=Matutino&utm_campaign=7fbd775f37-

[EMAIL_CAMPAIGN_2017_09_13&utm_medium=email&utm_term=0_35f350be4e-7fbd775f37-111761741](http://expansion.mx/carrera/2017/09/12/mexico-va-al-lugar-69-en-ranking-de-capital-humano?utm_source=Matutino&utm_campaign=7fbd775f37-EMAIL_CAMPAIGN_2017_09_13&utm_medium=email&utm_term=0_35f350be4e-7fbd775f37-111761741)