

Resumen ejecutivo



Organización  
Internacional  
del Trabajo



## Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019

Qué hay detrás de la brecha salarial de género

# Informe mundial sobre salarios

## Parte I. Principales tendencias de los salarios

### *Los salarios a escala mundial registraron en 2017 su crecimiento más bajo desde 2008*

El crecimiento mundial de los salarios en 2017 no solo fue menor que en 2016, sino que registró la tasa de crecimiento más baja desde 2008, situándose muy por detrás de los niveles alcanzados antes de la crisis financiera mundial. El crecimiento mundial de los salarios en términos reales (es decir, ajustado por la inflación) disminuyó del 2,4 por ciento en 2016 a un mero 1,8 por ciento en 2017. Si no se incluye a China, cuya gran población y rápido crecimiento salarial inciden considerablemente en la media mundial, el crecimiento mundial de los salarios en términos reales cayó del 1,8 por ciento en 2016 al 1,1 por ciento en 2017.

El crecimiento de los salarios reales se calcula utilizando los salarios mensuales brutos, más que los salarios por hora, cuya disponibilidad es menos frecuente, por lo que las fluctuaciones reflejan tanto los salarios por hora como el número medio de horas trabajadas.

### *Crecimiento lento de los salarios en los países de ingreso alto a pesar de la recuperación económica y de la disminución del desempleo*

En los países avanzados del G-20, el crecimiento de los salarios reales disminuyó del 1,7 por ciento en 2015 al 0,9 por ciento en 2016, y siguió disminuyendo al 0,4 por ciento en 2017. En Europa (excepto en Europa Oriental), el crecimiento de los salarios reales disminuyó del 1,6 por ciento en 2015 al 1,3 por ciento en 2016, para seguir disminuyendo hasta alcanzar un crecimiento cercano a cero en 2017 por razón del crecimiento menor de los salarios en países como Alemania y Francia, y de la disminución de los salarios reales en España e Italia; por el contrario, el crecimiento de los salarios reales en Europa Oriental se recuperó de su disminución del 4,9 por ciento en 2015 para seguir aumentando a partir de entonces, pasando del 2,8 por ciento en 2016 al 5,0 por ciento en 2017. El crecimiento de los salarios reales en los Estados Unidos disminuyó del 2,2 por ciento en 2015 al 0,7 por ciento en 2016, valor que se mantuvo en 2017.

Habida cuenta de la recuperación del crecimiento del producto interno bruto (PIB) y de la reducción progresiva de las tasas de desempleo en diversos países, el crecimiento lento de los salarios en los países de ingreso alto en 2017 constituye una suerte de enigma que ha sido objeto de intensos debates. Entre las posibles explicaciones al tibio crecimiento de los salarios está el crecimiento lento de la producción, la intensificación de la competencia mundial, la disminución del poder de negociación de los trabajadores, así como la incapacidad de las estadísticas de desempleo para captar fielmente la holgura del mercado de trabajo y una perspectiva económica incierta que puede haber desalentado a las empresas a aumentar los salarios<sup>1</sup>.

---

1. OCDE: *Employment Outlook 2018*, París, 2018; FMI: *World Economic Outlook: Seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges*, Washington, DC, octubre, 2017.

Dado este escaso crecimiento de los salarios, no es de extrañar que la aceleración del crecimiento económico en los países de ingreso alto en 2017 haya obedecido principalmente a un mayor gasto en inversión y no tanto al consumo privado.

### *Crecimiento de los salarios más sólido en los países de ingreso bajo y mediano, con grandes oscilaciones entre países y entre regiones*

En los países emergentes y en desarrollo del G-20, el crecimiento de los salarios reales ha fluctuado en los últimos años, aumentando del 2,9 por ciento en 2015 al 4,9 por ciento en 2016, para disminuir al 4,3 por ciento en 2017.

Los trabajadores de Asia y el Pacífico han disfrutado del crecimiento de los salarios reales más alto de todas las regiones entre 2006 y 2017. No obstante, incluso en esta región, el crecimiento de los salarios en 2017 fue menor que en 2016, pasando del 4,8 por ciento en 2016 al 3,5 por ciento en 2017. El crecimiento de los salarios también disminuyó en Asia Central y Occidental, pasando del 3,0 por ciento en 2016 al 0,5 por ciento en 2017. En América Latina y el Caribe, el crecimiento de los salarios reales en 2017 aumentó ligeramente en comparación con 2016, valor que sigue considerándose relativamente bajo al situarse por debajo del 1 por ciento. En África, donde en un número considerable de países se han compilado por vez primera datos sobre los salarios, en 2017 los salarios reales parecen haber disminuido un 3,0 por ciento en total. Ello se debe principalmente a las tendencias negativas de los salarios registradas en Egipto y Nigeria, dos países grandes que ejercen una importante influencia en la media regional ponderada. Si en la muestra no se incluye a estos dos países, se calcula que los salarios reales en África han aumentado un modesto 1,3 por ciento en 2017.

Tomando una perspectiva a más largo plazo, los salarios reales en los países emergentes y en desarrollo del G-20 casi se han triplicado entre 1999 y 2017, mientras que en los países avanzados del G-20 el aumento ha sido mucho más bajo con apenas un 9 por ciento en total. Con todo, en muchos países de ingreso bajo y mediano los salarios medios siguen siendo bajos e insuficientes para cubrir adecuadamente las necesidades de los trabajadores y sus familias.

### *El crecimiento de los salarios está rezagado en relación con el crecimiento de la productividad laboral en los países de ingreso alto*

Considerando las tendencias de los salarios medios y de la productividad laboral entre 1999 y 2017 en 52 países de ingreso alto, el informe señala que, en promedio, la productividad laboral ha aumentado más rápidamente (un total del 17 por ciento) que los salarios reales (13 por ciento), aunque la brecha entre ambas tendencias se haya reducido entre 2015 y 2017. En términos generales, la disociación entre salarios y productividad de la mano de obra explica por qué, en muchos países, la participación del ingreso del trabajo (el porcentaje del PIB correspondiente a la remuneración del trabajo) sigue estando considerablemente por debajo de los valores registrados a principios del decenio de 1990.

### *Desigualdad salarial mayor en los países de ingreso bajo*

A partir de datos de salarios obtenidos de encuestas procedentes de 64 países que, juntos, reflejan la información de aproximadamente el 75 por ciento de los trabajadores asalariados del mundo, el informe observa que los países con los niveles más bajos de desigualdad salarial se encuentran en el grupo de países de ingreso alto, mientras que los niveles más elevados de desigualdad salarial se registran en el grupo de países de ingreso bajo y mediano. Entre los países de ingreso alto, la desigualdad salarial más baja la registra Suecia, y la más alta, Chile. Entre los países de ingreso bajo y mediano, Sudáfrica y Namibia cuentan con la desigualdad más alta, mientras que Armenia y Mongolia registran la desigualdad más baja.

## **Parte II. Medición de las brechas salariales entre hombres y mujeres, y análisis de las causas**

### *Medición de la brecha salarial de género*

#### *La brecha salarial de género no ajustada*

La parte II del informe aporta un análisis a nivel mundial de la brecha salarial de género. La meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8), que establece «De aquí a 2030, lograr [...] la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», propone como indicador principal comparar el «ingreso medio por hora de empleadas y empleados» (indicador 8.5.1).

Utilizando los salarios medios (promedios) por hora para calcular la brecha salarial de género, como sugiere el indicador 8.5.1 de los ODS de las Naciones Unidas, el informe establece, a partir de datos sobre 73 países que abarcan alrededor del 80 por ciento de los trabajadores del mundo, que la brecha salarial de género (ponderada) a nivel mundial se sitúa en torno al 16 por ciento. Se observan asimismo variaciones considerables de un país a otro, con una brecha salarial promedio por hora que oscila entre el 34 por ciento en el Pakistán y el -10,3 por ciento en Filipinas (en este país, las mujeres ganan un promedio de un 10,3 por ciento más que los hombres).

No obstante, hay distintas maneras de medir las brechas salariales de género no ajustadas. Las dos medidas que se utilizan con más frecuencia son la «brecha salarial de género basada en la media» (como en el cálculo anterior) y «la brecha salarial de género basada en la mediana», que compara el valor central de la distribución salarial de las mujeres con el valor central de la distribución salarial de los hombres. También se observan más diferencias cuando se hacen comparaciones utilizando salarios mensuales en lugar de salarios por hora. Utilizando estas cuatro combinaciones diferentes (salarios promedios o la mediana, y salarios por hora o por mes), el informe observa que las estimaciones mundiales ponderadas oscilan entre el 16 por ciento y el 22 por ciento, dependiendo de la medida utilizada. La brecha salarial de género del 22 por ciento se obtiene utilizando la mediana de los salarios.

*Una medida complementaria: la brecha salarial de género ponderada por factores*

El informe señala que, en la mayoría de los países, sobre todo en aquellos donde la participación de las mujeres como asalariadas es baja, estas últimas tienden a presentar características distintas a las de los hombres y a agruparse en torno a salarios por hora específicos. En una distribución salarial que se caracteriza por tales irregularidades, las estimaciones de la brecha salarial entre hombres y mujeres basadas en un único número, el «promedio» o la «mediana», pueden ser difíciles de interpretar y pueden proporcionar información de una utilidad limitada para las personas que formulan las políticas, ya que se encuentran totalmente determinadas y distorsionadas por estas agrupaciones.

Por ende, el informe propone una metodología para generar estimaciones complementarias de la brecha salarial de género que suprimen algunos de los principales «efectos de composición» derivados de la existencia de estas agrupaciones (por ejemplo, cuando las mujeres tienden a agruparse en el sector público o en trabajos que exigen niveles de educación altos). Básicamente, esta metodología agrupa a trabajadoras y trabajadores asalariados en subgrupos más homogéneos, y calcula la brecha salarial de género en cada uno de los subgrupos. Seguidamente, la metodología consiste en calcular una media ponderada de todas las brechas salariales de género estimadas de los subgrupos, con ponderaciones que reflejan el tamaño de cada subgrupo en el total de la población de trabajadores asalariados. Con esta metodología, la brecha salarial de género por hora, basada en el promedio, pasa a ser positiva en todos los países a excepción de dos, y la brecha salarial de género a nivel mundial, también basada en el promedio salarial por hora, aumenta de un 16 por ciento, aproximadamente, a un 19 por ciento.

*¿Qué factores se esconden detrás de la brecha salarial de género?*

*Estimación de la brecha salarial de género en los tramos de la distribución de los salarios por hora*

El informe calcula la brecha salarial por hora entre hombres y mujeres en distintos puntos de la distribución salarial. Entre los países de ingreso alto, llama sorprendentemente la atención el agrandamiento de la brecha salarial de género a medida que nos acercamos a los niveles superiores de la distribución salarial. Por el contrario, en los países de ingreso bajo y mediano, la brecha salarial de género es mayor en los niveles inferiores de la distribución salarial, que es justo en los tramos donde las mujeres están proporcionalmente sobrerrepresentadas. No obstante, se observa un patrón común en los mercados de trabajo de todo el mundo: a medida que pasamos de los salarios por hora más bajos a los más altos, la proporción de mujeres disminuye, en algunos casos de manera acusada.

*¿Qué parte de la brecha salarial de género puede explicarse por las diferencias en los atributos y las características entre mujeres y hombres en el empleo asalariado?*

¿Acaso cobran más los hombres que las mujeres por tener un nivel de educación más alto, o es porque tienen otras características o atributos observables que se

asocian a una mayor productividad laboral? El informe utiliza métodos ideados por Fortin, Lemieux y Firpo<sup>2</sup> para descomponer la brecha salarial de género (en las distintas partes de la distribución salarial, así como en su totalidad) en un componente que se explica por las diferencias en los atributos de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo –aquí, el informe destaca la función particular que desempeña la educación– y en un componente que no se explica por estas características. Respectivamente, cada uno de estos componentes recibe el nombre de la parte «explicada» y la parte «no explicada» de la brecha salarial. Con «atributos del mercado de trabajo» nos referimos a las llamadas características del capital humano (habitualmente la edad, la experiencia y la educación), las características que definen los puestos ocupados por las personas (por ejemplo, la categoría profesional u horarios de trabajo) y las características que describen el lugar de trabajo donde tiene lugar la producción (sector industrial, ubicación geográfica, etcétera).

Aunque se observan grandes diferencias de un país a otro, el informe constata que, por lo general, la educación y otros atributos del mercado de trabajo explican relativamente poco la magnitud de la brecha salarial de género en los distintos lugares de la distribución salarial. La parte «no explicada» de la brecha salarial de género suele predominar en casi todos los países, independientemente del grupo de ingresos al que pertenezcan.

En los países de ingreso alto, la educación representa de media menos de 1 punto porcentual de la brecha salarial de género, aunque en algunos países por separado representa mucho más. Este hallazgo general no sorprende, puesto que en los países de ingreso alto el nivel educativo de las mujeres en el empleo remunerado es, en muchos casos, superior al de los hombres; un nivel de educación inferior no es por lo tanto una explicación a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Lo que quizás sí sorprenda es que el nivel de educación menor no sea un factor tan destacado que explique la brecha salarial de género en una mayoría de países de ingreso bajo y mediano, aunque las mujeres suelen tener un nivel educativo menor que los hombres en muchos de esos países. Sin embargo, en la práctica, una gran proporción de mujeres con niveles de educación bajos quedan fuera del mercado de trabajo o participan en él como trabajadoras por cuenta propia en vez de hacerlo como asalariadas. De hecho, las mujeres en el empleo asalariado tienden a tener un nivel de educación más alto que el de los hombres con un mismo o similar grupo ocupacional.

*Entender qué hay detrás de la parte «no explicada» de la brecha salarial entre hombres y mujeres: la infravaloración del trabajo de las mujeres y la brecha salarial por maternidad*

¿Qué hay detrás de la parte no explicada de la brecha salarial entre hombres y mujeres? Parte de la respuesta está relacionada con la menor remuneración a las mujeres por trabajo de igual valor. Proporcionando algo de perspectiva a esta

---

2. N. Fortin, T. Lemieux y S. Firpo: «Chapter 01: Decomposition methods in economics», en O. Ashenfelter y D. E. Card (coordinadores): *Handbook of Labor Economics*, 2011 (Amsterdam, Elsevier), vol. 4A: págs. 1-102.

pregunta, si bien no la respuesta en su totalidad, el informe examina las categorías ocupacionales y muestra que, en muchos países, las mujeres tienen un nivel de educación superior que los hombres que ostentan las mismas categorías ocupacionales, aunque cobran salarios inferiores. Esta realidad ilustra el hecho de que las mujeres suelen obtener un rendimiento salarial menor de su educación que los hombres, aunque tengan la misma categoría ocupacional.

Otra parte de la respuesta guarda relación con la infravaloración del trabajo de las mujeres en ocupaciones y empresas altamente feminizadas. El informe muestra que, en una selección de países, los salarios de las mujeres y los hombres que tienen un nivel de educación similar tienden a ser menores en las ocupaciones altamente feminizadas que en otras ocupaciones. Otros análisis llevados a cabo –con datos europeos de la Encuesta de Estructura de los Salarios (SES)– también revelan que los salarios tienden a ser más bajos en las empresas que están muy feminizadas que en las empresas que no lo están pero que guardan similitudes en cuanto a número de trabajadores, sector económico, propiedad y tipo de convenio colectivo en vigor.

Por último, el informe también examina la «brecha salarial por maternidad», definida como la brecha salarial entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos. El informe calcula que la brecha salarial por maternidad oscila entre el 1 por ciento o menos en el Canadá, Mongolia o Sudáfrica y el 30 por ciento en Turquía. El hecho de que las mujeres con hijos cobren salarios inferiores puede estar relacionado con multitud de factores, incluidas las interrupciones o reducción del tiempo de trabajo, el empleo en puestos de trabajo más fáciles de conciliar con la vida familiar, que están peor pagados, o las decisiones de contratación o promoción estereotipadas que penalizan las carreras de las mujeres con hijos.

### Parte III. El camino a seguir

¿Qué puede hacerse para reducir progresivamente las brechas salariales entre las mujeres y los hombres en el mundo? Aunque existe una amplia gama de políticas y medidas que pueden adoptarse para reducir las brechas salariales de género, la respuesta a esta pregunta es, inevitablemente, específica de cada país, puesto que los factores que impulsan y explican las brechas salariales entre hombres y mujeres varían de un país a otro y en las distintas partes de la distribución salarial.

#### *Obtener datos más fiables*

Para empezar, el informe insiste en la importancia de disponer de buenos datos y pone de relieve la necesidad que tienen muchos países de contar con mejores datos sobre la distribución de los salarios. Concretamente, los países de ingreso bajo y mediano tienen estadísticas muy limitadas sobre los salarios medios de hombres y mujeres. Una opción viable sería revisar y modificar las estadísticas existentes introduciendo, por ejemplo, módulos relacionados específicamente con las brechas salariales de género en las encuestas transversales. En los países dotados de más recursos, los datos de panel pueden, en cierta medida, resolver algunas cuestiones relacionadas con la interpretación de los sucesos del ciclo vital.

### *No limitarse a adoptar medidas simplistas para abordar la brecha salarial de género*

El informe también recomienda ir más allá de utilizar medidas sumatorias y pasar a examinar en más detalle las respectivas estructuras salariales de los hombres y las mujeres, analizar las brechas salariales de género en subgrupos más homogéneos de asalariados y calcular las brechas salariales de género ponderadas por factores que controlan algunos de los principales efectos de composición. Esto resulta especialmente útil cuando la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es baja y cuando se agrupan en sectores y agrupaciones particulares.

### *Averiguar dónde es mayor la brecha salarial de género en la distribución salarial y revisar la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo existentes*

Una pregunta importante es si la brecha salarial de género en un país en particular está impulsada principalmente por brechas salariales en el nivel inferior, en el nivel medio o en el nivel superior de la distribución salarial. Se trata de una cuestión que tiene importantes implicaciones a nivel de la aplicación de políticas. Así, por ejemplo, mientras que un salario mínimo bien concebido con una cobertura legal amplia podría reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en los niveles salariales inferiores, los convenios colectivos que abarcan a los grupos de trabajadores vulnerables e incluyen disposiciones sobre las brechas salariales de género o la transparencia salarial podrían tener el mismo efecto en los niveles superiores de la distribución salarial. Por último, las políticas y las medidas que promueven una mayor representación de las mujeres en puestos de alto nivel, y altamente remunerados, podrían tener un efecto positivo en los niveles más altos. Las medidas que promueven la formalización de la economía informal también pueden beneficiar en gran medida a las mujeres, incluyéndolas en el marco de la protección legal y efectiva y empoderándolas para defender mejor sus intereses.

### *Abordar la parte «explicada» de la brecha salarial de género a través de la educación, el cambio de los estereotipos y la lucha contra los prejuicios de los empleadores en las decisiones relacionadas con la contratación y la promoción, entre otras acciones*

El análisis de descomposición del informe muestra que parte de la brecha salarial de género puede explicarse por las diferencias en los atributos en el mercado de trabajo de mujeres y hombres, incluidos sus niveles de educación, así como por el hecho de que las mujeres tienden a trabajar en ocupaciones o industrias peor remuneradas. La importancia de estos factores varía de un país a otro. Allí donde las mujeres en el empleo asalariado tienen logros educativos menores que los hombres, la adopción de políticas educativas dirigidas a aumentar las tasas de escolarización entre las niñas puede contribuir a reducir la brecha salarial de género en el futuro. Para reducir la polarización y la segregación profesional puede ser necesario un cambio en las percepciones y los estereotipos, por ejemplo para



atraer a más mujeres a los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, que ofrecen oportunidades de empleo mejor remunerado, o para luchar contra los prejuicios de los empleadores en las decisiones relacionadas con la contratación y la promoción.

### *Abordar la parte «no explicada» de la brecha salarial de género*

El informe considera que, en muchos países, la mayor parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres no se explica por las diferencias en los atributos y las características de las mujeres y de los hombres. Es por ello por lo que un número cada vez mayor de países está centrando su atención en la legislación nacional que prohíbe la discriminación salarial contra las mujeres, así como en medidas que promueven la igualdad de remuneración entre ambos sexos. Con todo, queda mucho camino por recorrer. Si bien un 40 por ciento de todos los países ha adoptado el principio de «igualdad de remuneración por trabajo de igual valor» en su totalidad, los países restantes se centran en el principio más limitado de «igualdad de remuneración por igual trabajo». Cabe señalar asimismo que algunos países han adoptado medidas para promover la transparencia salarial con objeto de sacar a la luz las diferencias entre los salarios de los hombres y de las mujeres. Estas medidas exigen que las empresas (habitualmente las grandes) publiquen los ingresos de sus trabajadores. En los últimos años, una serie de países ha promulgado leyes proactivas sobre igualdad salarial, que disponen que los empleadores deben examinar regularmente sus prácticas de compensación, evaluar las brechas salariales entre trabajadores y trabajadoras y adoptar medidas para eliminar la parte de la brecha que obedece a la discriminación salarial.

Los países también deberían examinar los posibles modos de abordar la infravaloración del trabajo de las mujeres en las ocupaciones e industrias muy feminizadas, mediante, por ejemplo, el aumento de los salarios en estas ocupaciones e industrias. La eliminación de este sesgo no es solo un modo de reducir directamente la brecha salarial de género, también es una condición para reducir la segregación ocupacional, atrayendo a más hombres a los sectores de la educación y la salud, entre otras medidas.

¿Qué puede hacerse para reducir la brecha salarial por maternidad? En muchos casos, un reparto más equitativo de las tareas familiares entre hombres y mujeres, así como unos servicios adecuados de guardería y cuidado de los ancianos, harían que las mujeres tomaran decisiones distintas en relación con sus elecciones de ocupación y trabajo. También sería de ayuda la aplicación de políticas empresariales idóneas para la adopción de horarios flexibles. La falta de programas que apoyen la vuelta de las mujeres al trabajo después del parto también contribuye a la penalización salarial a la que se enfrentan cuando se reincorporan tras un largo periodo de ausencia del mercado de trabajo.

### *Ha llegado la hora de acelerar los avances hacia el cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres*

Nunca antes la sensibilidad hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, así como en la sociedad, y el compromiso a tal efecto han estado tan presentes en los debates públicos nacionales e internacionales. El ODS 8 de las Naciones Unidas establece la meta de «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor» para 2030. Para apoyar este objetivo, la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), lanzada en septiembre de 2017 como iniciativa de múltiples partes interesadas que incluyen a la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, tiene por objeto lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Cabe señalar que, a nivel internacional, se observa un impulso a favor de una acción concreta y coordinada para abordar la desigualdad de género.

No obstante, en la práctica, los avances en la reducción de las brechas salariales de género están siendo demasiado lentos. Es preciso adoptar medidas más dinámicas y decisivas. Además de las medidas específicas antes examinadas, a continuación exponemos algunas líneas de reflexión más generales. En primer lugar, para acelerar los avances será preciso tanto el compromiso político como la transformación social. Si bien las políticas públicas para reforzar la educación y la protección laboral y social, así como para mejorar la infraestructura social, son necesarias para cerrar la brecha salarial de género, su eficacia depende, como mínimo en parte, de que se introduzcan cambios en las normas sociales y en los estereotipos de género. En segundo lugar, los enfoques integrales y transversales de la igualdad de género son necesarios para luchar contra la brecha salarial entre hombres y mujeres. De hecho, estas brechas no solo están arraigadas en estereotipos muy afianzados, sino que también representan un indicador sintético que capta las muchas desventajas a que se enfrentan las niñas y las mujeres tanto dentro como fuera del mercado de trabajo. Así pues, las medidas para reducir o para eliminar las brechas salariales de género deberían integrarse en una política general más amplia para la igualdad de género. En tercer lugar, el informe insiste una vez más en que una combinación adecuada de políticas en cualquiera que sea el contexto nacional dependerá de las circunstancias particulares del país en cuestión; por lo tanto, es preciso llevar a cabo una labor analítica sólida para determinar los principales factores que inciden en los distintos contextos nacionales y, seguidamente, señalar los remedios más efectivos.

