

SEPTIEMBRE 2022



Material y metodología de formación innovadores para apoyar el desarrollo de habilidades digitales y ecológicas comercializables de jóvenes NINI de zonas rurales para potenciar su empleabilidad

## **PR1-A3: INFORME SOBRE EL ESTADO DE LA CUESTIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES/LAS MUJERES NINI EN LOS SECTORES DE LA ECONOMÍA DIGITAL Y VERDE**



Co-funded by  
the European Union

## Contenido

Unidad 1. Investigación documental a nivel nacional .....	3
Unidad 2. Resultados de la investigación de campo a nivel nacional .....	42
Unit 3. Desk research on national level .....	73
Unit 4. Field research findings on national level.....	103
Final Conclusions.....	121
Bibliography .....	125

## Introducción

El informe sobre empleabilidad de los jóvenes/mujeres ninis en el sector de la economía digital y verde es una recopilación de informes nacionales del consorcio (Bélgica, Grecia, Bulgaria, Austria, España y Chipre).

Cada informe nacional es una combinación de investigación de campo y documental. Para la investigación de campo, hemos contado con la participación, de cada país, de 35 mujeres NEET del ámbito rural, y también de 5 organizaciones del sector de la Economía Digital y Verde.

El objetivo principal de este documento es comprender la situación real de las mujeres NEET y del sector de la DaGE, para ver cuáles son las razones, los antecedentes y el futuro de estas personas en el mercado profesional. También es muy importante, ya que tenemos una visión amplia de la situación en Europa (6 países) podemos ver y analizar los problemas comunes y particulares de este grupo objetivo en cada país.

Teniendo esta información crucial, podemos usar este documento como base donde el consorcio de este proyecto construirá el material online para poner la luz en los lugares donde este grupo objetivo necesitará más apoyo.

## Unidad 1. Investigación documental a nivel nacional

### 1.1. Bélgica (SQUAREDEV y CHAMBRE DE COMMERCE D'ESPAGNE EN BELGIQUE ET AU LUXEMBOURG)

#### Datos y estadísticas

Bélgica es un país complejo desde el punto de vista organizativo y está dividido en tres regiones muy autónomas: la Región Flamenca (Flandes) en el norte, la Región Valona (Valonia) en el sur y la Región de Bruselas-Capital.

A nivel nacional, la proporción de jóvenes ninis en Bélgica (9,7%) es inferior a la media de los países de la UE (13,7%). Sin embargo, existe un contraste entre las distintas regiones del país. En Valonia, en 2021, el 11,9% de los jóvenes de entre 18 y 24 años ya no estudiaban, formaban o trabajaban. Valonia se encuentra en una situación menos favorable en comparación con Flandes (con una tasa del 7,7%) y en una situación ligeramente mejor que la Región de Bruselas-Capital (13%). Cabe señalar que Valonia es la región menos industrializada del país.

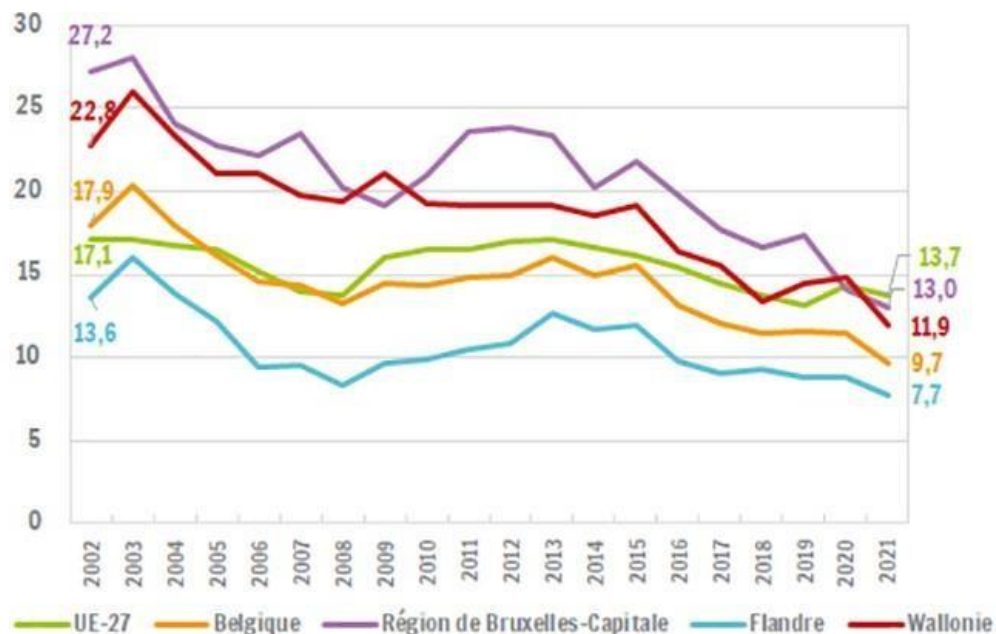


Gráfico 1 (Fuentes : Eurostat y Statbel - Enquête sur les Forces de Travail, 2002 à 2021 (Moyenne annuelle) ; Cálculos : IWEPS)<sup>2</sup>

### Género:

La brecha entre géneros en el NINI belga (0,7%) es menor que la media de los países de la UE (2,7%). Aquí es importante subrayar que, en términos de género de los ninis, en 2021, Bélgica fue uno de los pocos Estados miembros de la UE en los que la proporción de jóvenes ninis masculinos fue mayor que la correspondiente a las mujeres jóvenes, sólo superada por Finlandia.

Young people (aged 15-29) neither in employment nor in education and training, by sex, 2021

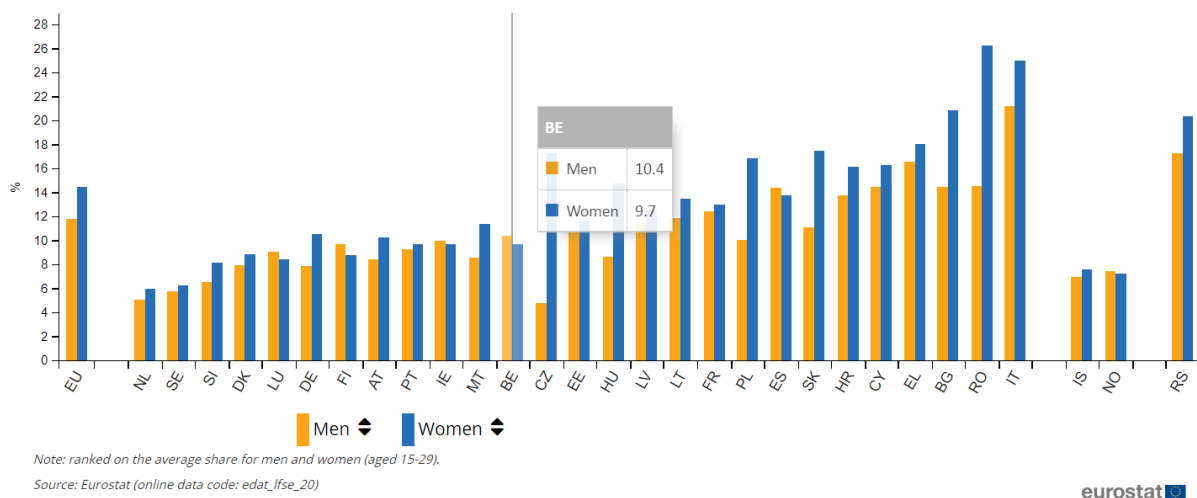


Gráfico 2 (Fuente: Eurostat)<sup>1</sup>

### Edad:

Un análisis de los diferentes grupos de edad de los jóvenes muestra que la brecha de género de la UE para los ninis aumentó en relación con la edad en 2021, y esto es claro cuando se observa el grupo de mayor edad, los de 25 a 29 años. Para este grupo de edad, la tasa de NINI fue sistemáticamente más alta para las mujeres que para los hombres en todos los Estados miembros de la UE.

**Table 1: Young people (aged 15–29) neither in employment nor in education and training, by sex and age, 2021 (%)**

	Total				Men				Women			
	15-29 years	15-19 years	20-24 years	25-29 years	15-29 years	15-19 years	20-24 years	25-29 years	15-29 years	15-19 years	20-24 years	25-29 years
<b>EU</b>	13,1	6,8	14,8	17,3	11,8	7,1	14,3	13,6	14,5	6,4	15,3	21,2
<b>Belgium</b>	10,1	3,5	11,2	14,9	10,4	3,8	12,5	14,5	9,7	3,1	9,9	15,3

### Entorno familiar:

A medida que las mujeres jóvenes envejecen, es más frecuente que no tengan empleo ni reciban educación o formación. Esta pauta puede estar relacionada, al menos en parte, con el creciente número de mujeres que posponen el parto, la baja proporción de hombres que interrumpen su carrera para ayudar a criar una familia y una serie de dificultades a las que se enfrentan las mujeres que desean integrar una carrera profesional con su función maternal.

Las razones familiares, como el cuidado de los hijos o de los parientes enfermos, pero también el desconocimiento del mercado laboral en caso de movimientos migratorios por parte de los ninis, pueden explicar estas elevadas tasas.

### Condiciones de salud:

Una de las últimas razones de peso detrás de este fenómeno es la salud del joven, estando relacionado positivamente el ser un NINI con una situación de discapacidad o enfermedad que pueda tener y que impida su entrada en el mercado laboral.

### What is/are the reason/s you have become Neets?



Gráfico 4 (Fuente: Noneets)6

Como muestra el gráfico anterior, el origen inmigrante juega un papel importante en las personas que se identifican como NINI. Bélgica, y más concretamente, la región de Bruselas-capital, son poblaciones con un alto índice de inmigrantes.

### Estructura por edad y sexo en Valonia (2021)

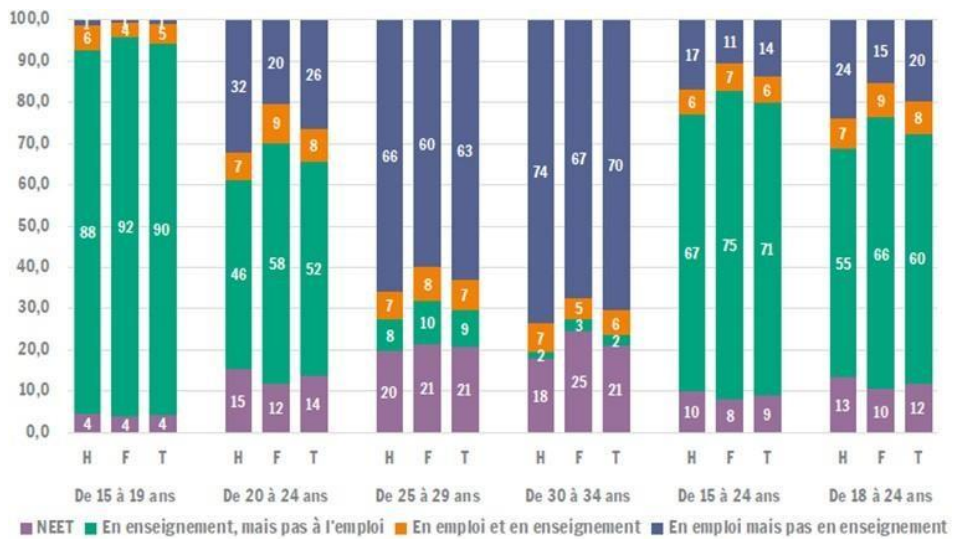


Gráfico 3 (Fuente: Statbel y IWEPS)<sup>2</sup>

En este gráfico, los jóvenes de un grupo de edad determinado se dividen en cuatro categorías:

(1) NINI, en la parte inferior de cada barra, (2) jóvenes que sólo estudian, (3)

jóvenes que combinan educación y empleo, y (4) jóvenes que sólo están empleados. Para este proyecto, nos centraremos en los jóvenes de entre 18 y 24 años.

La proporción de jóvenes que sólo estudian disminuye con la edad: representa el 90% de los que tienen entre 15 y 19 años y el 52% de los que tienen entre 20 y 24 años. El porcentaje de NINI es muy bajo para los 15-19 años (4%) y luego aumenta hasta alcanzar su máximo para los 30-34 años (21% de este grupo de edad). La proporción de jóvenes con empleo sólo aumenta naturalmente con la edad: muy baja antes de los 20 años (1%), 26% de 20 a 24 años. (Fuente: IWEPS)<sup>2</sup>



## Los NINI y la educación:

- ¿Cuál es su nivel de participación en la educación?

Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates) (online data code: EDAT\_LFSE\_21) Settings: Default

Source of data: Eurostat

Table Line Bar Map

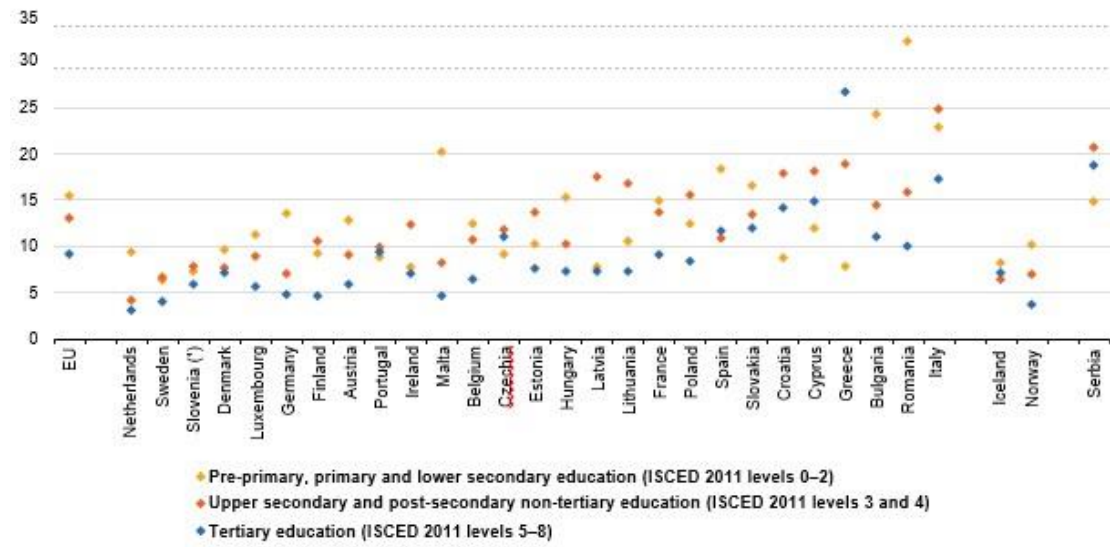
	TIME	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
GEO											
European Union - 27 countries (from 2020)		17.0	17.1	16.6	16.1	15.4	14.5	13.8	13.2	14.4	13.7 (b)
European Union - 28 countries (2013-2020)		17.2	17.1	16.4	15.8	15.2	14.3	13.7	13.2	:	:
European Union - 15 countries (1995-2004)		17.0	16.8	16.2	15.6	15.0	14.2	13.8	13.3	:	:
Euro area - 19 countries (from 2015)		17.1	17.0	16.6	16.2	15.5	14.7	14.0	13.4	14.7	13.6 (b)
Belgium		15.0	16.0	15.0	15.5	13.1	12.3 (b)	11.5	11.6	11.4	9.7 (b)

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_lfse\\_21/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_21/default/table?lang=en)

Existe un nivel de educación más bajo entre los NINI, lo que provoca un desajuste entre el nivel de competencias requerido por los empleadores para desempeñar funciones relacionadas con el trabajo y el nivel de competencias adquirido por los NINI. En la misma línea, también existe un menor nivel de educación o inactividad, esta vez entre los padres de los NINI. (Fuente: La libre)<sup>5</sup>

Teniendo en cuenta el siguiente gráfico, no tener un diploma está directamente relacionado con una mayor tasa de NINI. Los jóvenes tienen más dificultades a la hora de introducirse en el mercado laboral cuando no han alcanzado la educación terciaria.

### Young people (aged 15 –29) neither in employment nor in education and training, by educational attainment level, 2021 (%)



Note: Ranked on the overall NEET rate.  
 (\*) ISCED 2011 levels 5-8: low reliability.  
 Source: Eurostat (online data codes: edat\_ifse\_21)

Aunque esto representa el mayor porcentaje de los NINI, también hay algunos jóvenes formados que tienen dificultades para encontrar un trabajo relacionado con sus estudios.

Educación preescolar, primaria y secundaria inferior (niveles CINE 2011 0-2)	Educación secundaria superior y postsecundaria no terciaria (niveles CINE 2011 3 y 4)	Educación terciaria (niveles CINE 2011 5-8)	Total CINE	
Bélgica	12,5	10,8	6,5	10,1

### o ¿Qué planes tienen relacionados con la educación y la formación?

Ser NINI también afecta al futuro económico de los jóvenes. Esto se debe a que los periodos de desempleo tienen un impacto negativo en el empleo y los ingresos futuros de una persona. Por lo tanto, es más probable que un NINI experimente el desempleo en su carrera laboral, lo que puede conducir a la desvinculación del mercado de trabajo. Esta desvinculación tendrá consecuencias para su salud económica y física. Estos problemas individuales, si son numerosos, pueden convertirse en problemas sociales, como una mayor presión sobre el gasto público o una ruptura de la cohesión social que se traduce en problemas de delincuencia. (Fuente: La Libre)<sup>5</sup>

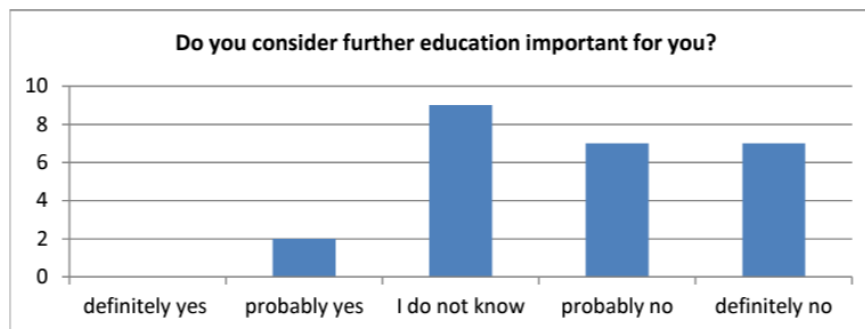


Grafico 5 (Fuente: Acti-fias)<sup>7</sup>

La pregunta "¿Consideras importante para ti seguir estudiando?" fue formulada a los NINI que participan en una encuesta de Acti-fias, y la respuesta fue clara. Denunciaron que las ofertas no siempre se ajustan a sus deseos o a su nivel de estudios.

La multidisciplinariedad también se considera un problema. Un joven que quiere dedicarse a la música o a la talla de madera no tiene por qué tener conocimientos de gestión o de informática. Creen que tienen que vivir y expresar su pasión por el trabajo. También se critica el creciente número de cursos cortos que no contribuyen ni tienen efecto en su carrera. (Fuente: Acti-fias) 7

Los jóvenes, en su mayoría, están dispuestos a participar en cursos de formación, pero todos expresan su preferencia por un aprendizaje más práctico y menos teórico. En Bélgica, la llamada formación profesional técnica representa el gran interés de los jóvenes por el aspecto práctico del nivel de formación. (Fuente: Acti-fias)7

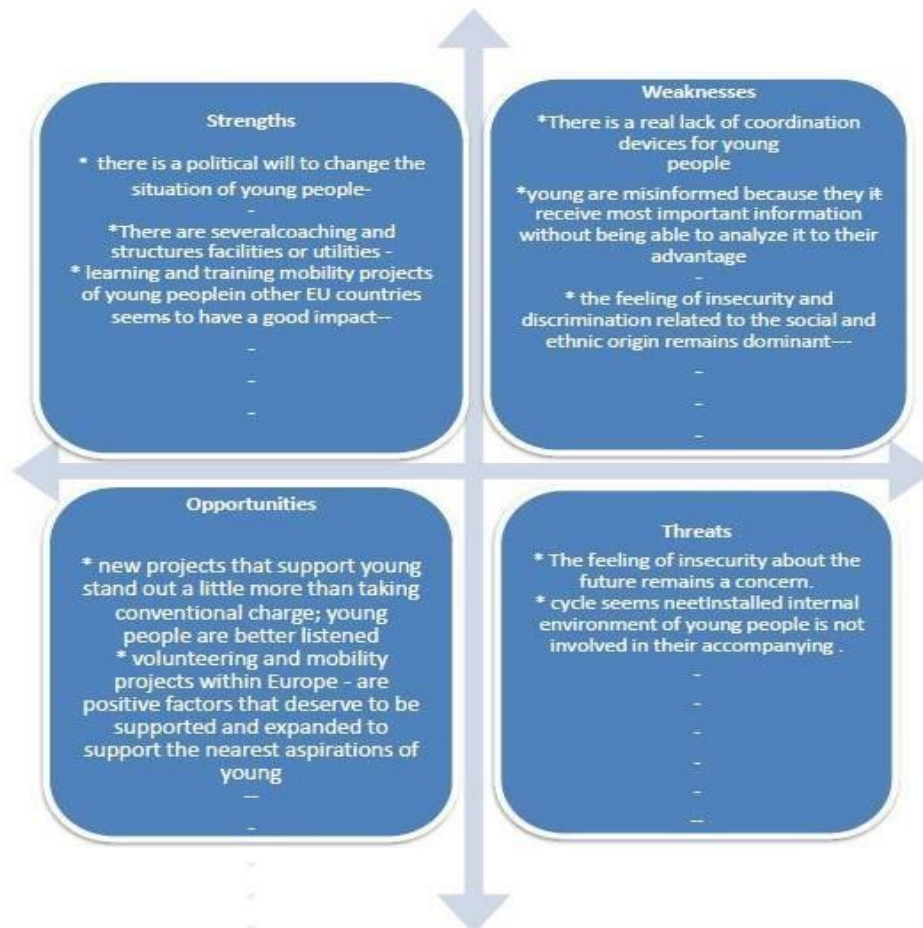
## ¿Qué experiencia laboral tienen estos jóvenes y cuáles son sus planes profesionales (si los hay) para el futuro?

Normalmente, la mayoría de los jóvenes identificados como NINI no han tenido la oportunidad de trabajar. Pero gracias a un acuerdo de cooperación del Ministerio de Defensa e Industria, Bélgica quiere darles una primera experiencia profesional y permitirles seguir un curso de formación mutuamente reconocido para facilitar su integración profesional. El Ministerio de Defensa buscará a los jóvenes a través de las organizaciones locales, los orientará e introducirá en la vida militar. Después, pueden entrar en una "carrera clásica" en Defensa o en las empresas asociadas (Fuente: 7sur7)5.

Todos los jóvenes NINI prefieren trabajar en el sector privado de sus países o en la Unión Europea. Las lenguas también siguen siendo problemáticas en la región de Bruselas; el bilingüismo no está claro, pero el 85% de la población bruselense habla una lengua extranjera (árabe, turco, linguala) referida a su origen étnico. Algunos jóvenes creen que las lenguas extranjeras no ayudan mucho en la búsqueda de empleo. También expresan la necesidad de tener un diploma, pero también consideran que los conocidos personales son esenciales (Fuente: Acti-fias)7

Los NINI de Bélgica siempre consideran que la experiencia y los conocimientos técnicos deberían ser más valorados por la sociedad y los empleadores, por lo que no se centran en un trabajo para el que se requiera un diploma o un título.

**¿Qué barreras/obstáculos les impiden acceder al trabajo, la educación o la formación?**



(Fuente:Noneets)<sup>6</sup>

Hoy en día los jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia y tardan más tiempo en establecerse en el mercado laboral. Por lo tanto, es importante asegurarse de que la transición de la educación al trabajo sea fluida y también destacar los riesgos de no estar ni en el empleo ni en la educación o la formación.

Existen riesgos, tanto para el individuo como a largo plazo para la sociedad, si los jóvenes adultos se encuentran desvinculados tanto de la educación como del mercado laboral. (Fuente: Eurostat)<sup>1</sup>

El anterior análisis DAFO muestra las diferentes barreras y debilidades que tienen los NINI en Bélgica para encontrar un trabajo; contrastando esa información con todas las oportunidades y fortalezas que tienen (sobre todo de sus gobiernos o incluso de la UE).

Los NINI reúnen desventajas comunes como la falta de un diploma, el origen inmigrante, el hecho de vivir en barrios precarios y de tener padres desempleados (lo que reduce en gran medida su capital social movilizado para garantizar la inclusión de sus hijos). (Fuente: Noneets)<sup>6</sup>

Esta tasa de NINI se acentúa durante las recesiones económicas, como las que vivimos en 2008 o las que estamos viviendo actualmente.

## 1.2. España (Neotalentway)

### Datos y estadísticas

El indicador jóvenes sin empleo ni educación ni formación, abreviado como NINI, se refiere al porcentaje de la población de un grupo de edad y sexo específico que está desempleada o que no sigue la educación o la formación. El numerador del indicador, tal y como se entiende en el contexto español, se refiere a quienes cumplen estos dos criterios: están desempleados o inactivos (según la definición de la Organización Internacional del Trabajo); no han obtenido ninguna educación o formación formal o no formal en las cuatro semanas anteriores a la encuesta. En 2021, la tasa española de población entre 15 y 29 años que ni estudia ni trabaja alcanza el 14,1%. En términos de género, la media nacional es del 14,4% para los hombres y del 13,8% para las mujeres.

*Young people (aged 15-29) neither in employment nor in education and training, by sex, 2021*

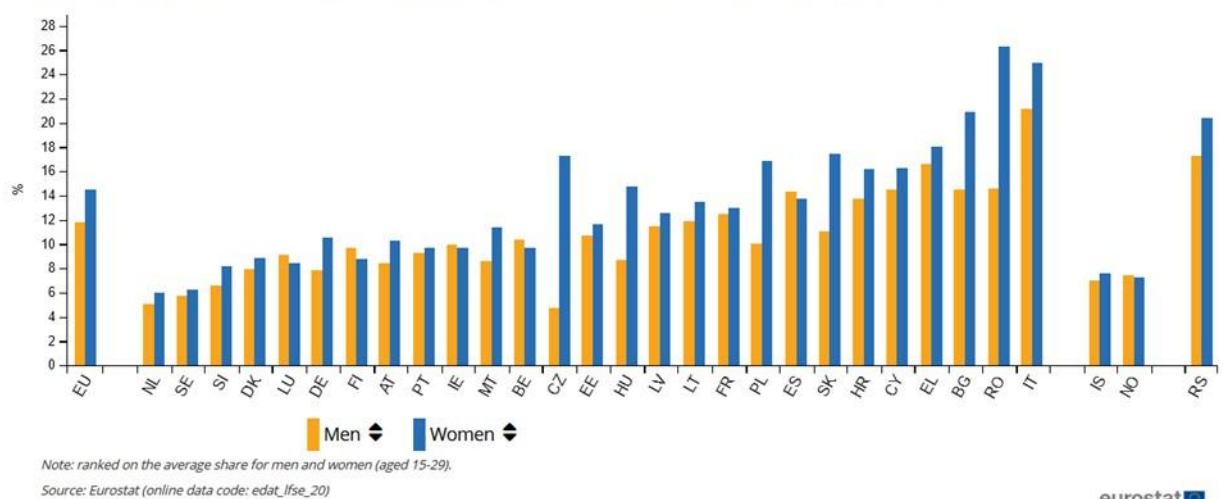


Figura 1: Ranking español de jóvenes NINI



Los trabajadores jóvenes se caracterizan por tener unos niveles de temporalidad significativamente más altos, por lo que la mayor parte de su acceso al empleo es a través de contratos temporales. La Estrategia Europa 2020 incluía el objetivo de reducir la tasa de abandono escolar temprano entre la población de 18 a 24 años al 10% en la UE-28 para el año 2020. tasa de abandono escolar temprano entre la población de 18 a 24 años al 10% en la UE-28 para el año 2020. En el caso de España, el objetivo era reducirlo al 15% en 2020, con un objetivo intermedio del 23% en 2015, ya alcanzado en 2014.

El porcentaje de personas de entre 18 y 24 años que no continuaron sus estudios tras completar el primer ciclo de secundaria ha seguido una tendencia a la baja desde 2008, cuando alcanzó un máximo del 31,7%, según datos de Eurostat.

En 2020, según los datos disponibles de Eurostat, continuó esa tendencia y bajó al 16,0%, 1,3 puntos porcentuales menos que la tasa de abandono alcanzada en 2019. En la UE, esa tasa se situó en el 10,1%. En 2021, la tasa de abandono escolar temprano se sitúa, según los datos avanzados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, en el 13,3%, 2, 7 pp por debajo de la alcanzada en 2020, por lo que se habría alcanzado el objetivo fijado para España en la Estrategia Europa 2020 (15%).

A 31 de diciembre de 2021, el número de jóvenes afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) presenta un incremento interanual del 2,91%, 7.297 jóvenes más afiliados. A finales de diciembre de 2021, el número de afiliados al RETA menores de 30 años es de 257.892, de los cuales la mayoría, 161.596, son hombres (62,6%) y 96.295 mujeres (el 37,4% restante).

### 1.3. Grecia (AKMI y INNOVATION HIVE)

#### Datos y estadísticas

El indicador de jóvenes sin empleo ni educación ni formación, abreviado como NINI, se refiere al porcentaje de la población de un grupo de edad y sexo específicos que está desempleada o no sigue la educación o la formación. El numerador del indicador, tal y como se entiende en el contexto griego, se refiere a aquellos que cumplen estos dos criterios: están desempleados o inactivos (según la definición de la Organización Internacional del Trabajo); no han obtenido ninguna educación o formación formal o no formal en las cuatro semanas anteriores a la encuesta.

Young people (aged 15-29) neither in employment nor in education and training, by sex, 2021

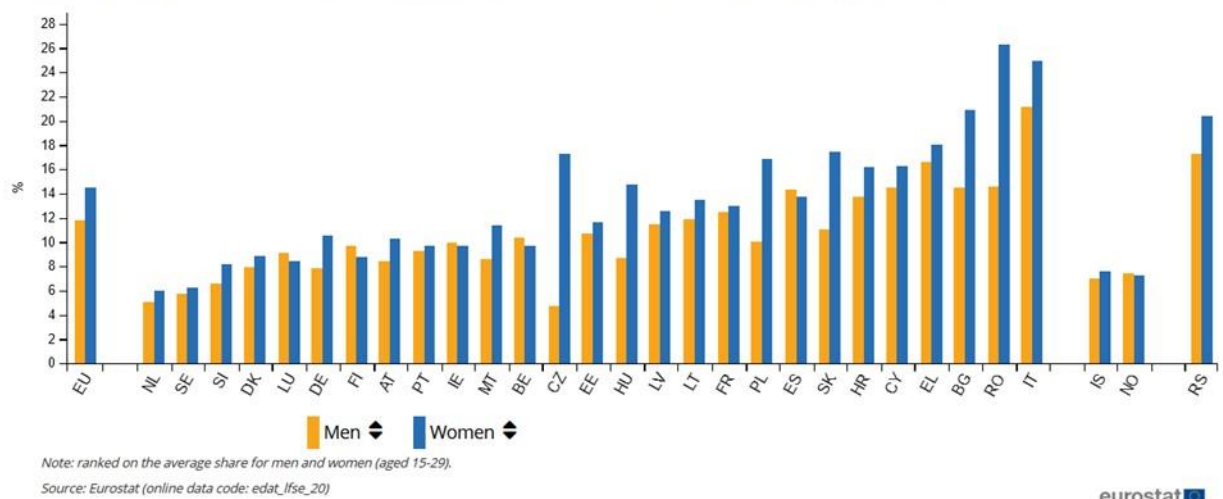


Figura 1: Clasificación de los jóvenes NINI en Grecia

Los jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia hoy en día en Grecia, y tardan más en establecerse en el mercado laboral. Por ello, es fundamental garantizar una transición fluida de la educación al trabajo, así como hacer hincapié en los peligros de no tener empleo ni educación o formación. Si los adultos jóvenes se desconectan tanto de la escolarización como del mercado laboral, a largo plazo hay preocupaciones tanto para la persona como para la

sociedad. Aunque hay algún material de referencia para las personas de 15 a 34 años, el principal grupo de edad al que se hace referencia cuando se menciona a los jóvenes NINI es el de los adultos jóvenes de 15 a 29 años.

La Unión Europea ha establecido un objetivo a nivel de la UE para este grupo de edad, según el cual, para 2030, la proporción de jóvenes que no tienen empleo ni reciben educación o formación debería ser inferior al 9%. Los NINI representaban el 13,1% de la población de la UE en 2021.

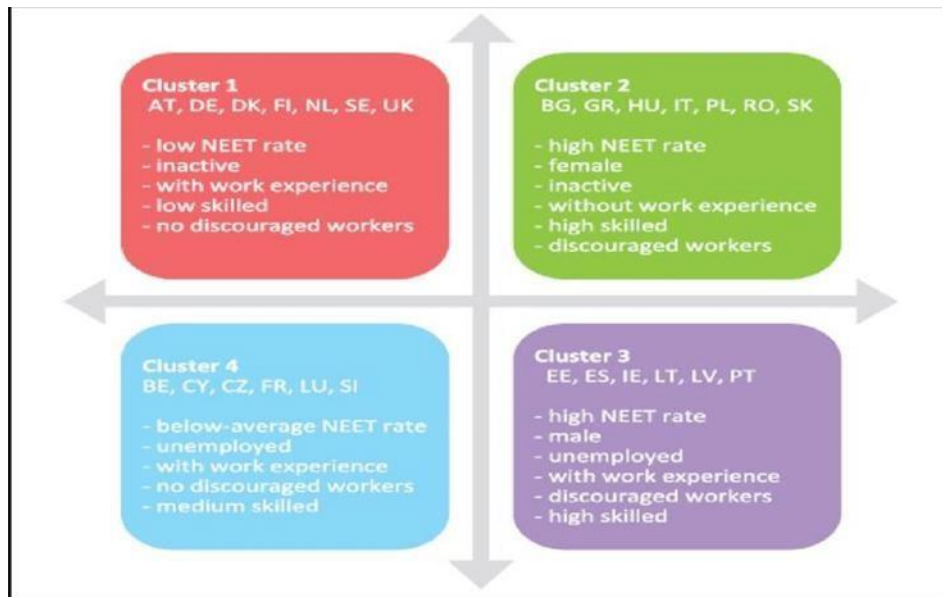


Figura 2: Grupos de NINI en Europa y Grecia

Sin embargo, existen disparidades entre los Estados miembros, ya que varios países ya han alcanzado el objetivo de 2030. Grecia se encuentra entre los dos países (Grecia e Italia) que tenían tasas de NINI del 19% o más en este nivel educativo, mientras que los Países Bajos eran el único país con una proporción inferior al 5% según Eurostat. Las tasas de NINI para las personas de 15 a 29 años con educación terciaria fueron, en general, más bajas que para las personas con otros niveles de educación, mientras que Grecia fue el país con más porcentaje, el 26,8%. En todos los Estados miembros de la UE, excepto en seis, los adultos jóvenes con educación terciaria tenían las tasas más bajas de NINI en 2021, excepto en Portugal, Chequia, Croacia, Chipre, España y Grecia, según Eurostat. Algo importante a destacar en cuanto a la categorización por sexo es que en Portugal, Eslovenia y Grecia había más mujeres desempleadas NINI.

## Construyendo el perfil NINI en Grecia. Parámetros, tendencias y características comunes

Para la mayoría de la población griega el término NINI es algo nuevo, ya que el fenómeno no se considera una prioridad desde la "élite política" del país. Por lo tanto, la definición y las características de este grupo socialmente vulnerable siguen siendo desconocidas para la sociedad griega, ya que no hay ninguna definición disponible sobre este término. En Grecia, es muy común que la población NINI se confunda a menudo con el número total de jóvenes desempleados, mientras que la (a veces) "suposición subyacente de que los NINI son una entidad homogénea es posiblemente, inexacta" (Yates & Payne, 2006 citado en Denny, Hazenberg, y Seddon, 2010: 14). La familia griega, que actúa como "paraguas" de protección y apoyo (a diferencia de otros modelos familiares de los Estados miembros de la UE), disminuye el efecto del fenómeno en Grecia. La falta de información sobre el fenómeno a nivel político y social dificulta mucho el cálculo y la cartografía de los NINI.

Características según las encuestas anteriores:

- La tasa de mujeres NINI en Grecia es mayor que la de los hombres
- El porcentaje de NINI es mayor en las zonas rurales del país
- El NINI griego tiene un nivel educativo bajo (la mayoría ha terminado la educación secundaria inferior)
- El NINI griego cree que el sistema educativo en Grecia no cumple una de sus funciones más fundamentales, que es dotar a los estudiantes de conocimientos y habilidades

## 1.4. Chipre (STANDO LTD)

### Introducción

El uso de factores demográficos para determinar los jóvenes en riesgo de desvincularse y convertirse en NINI suele estar influenciado por la experiencia profesional y/o la observación (Batten y Russell, 1995), así como por los resultados de la investigación. Numerosas investigaciones han tratado de determinar las características de los jóvenes desvinculados, así como las condiciones que hacen que se conviertan en NINI. Según estas investigaciones (véase, por ejemplo, Dale, 2010; DELNI, 2010; Coles et al, 2002), los jóvenes que se han convertido en NINI comparten características demográficas similares:

- son cuidadores,
- son padres jóvenes,
- tienen una discapacidad física/deficiencia de aprendizaje/enfermedad crónica,
- tienen una enfermedad mental,
- han experimentado la falta de hogar y/o han vivido en una vivienda de alquiler,
- tienen uno o varios progenitores desempleados o con trabajos manuales no cualificados viven en zonas de alto desempleo, y son miembros de algunos grupos étnicos minoritarios.

Estas características han sido percibidas como causas (NAfW, 2011; Social Exclusion Unit, 2000, 1999; WAG, 2009) y se utilizan para establecer sistemas a nivel regional para identificar a los niños que están en riesgo de convertirse en NINI. Dado que hay pocas pruebas de que la utilización de perfiles de población para identificar a los jóvenes en riesgo de desvinculación tenga éxito (Hull, 2005), estos métodos se han considerado ambiguos, imprecisos y, en un grado significativo, pre-empíricos en la literatura (Brader y McGinty, 2005). Por una serie de cuestiones prácticas y de precisión, el uso de variables demográficas para

clasificar a los estudiantes en riesgo de convertirse en NINI es problemático. Reconocer la asociación entre las variables basadas en la escuela y las variables de resiliencia puede mejorar la precisión con la que las características demográficas indican a los chicos en riesgo de desvincularse. Éstas están relacionadas con los indicadores personales y de actitud presentados al principio de la investigación. Las percepciones y el comportamiento de los jóvenes están influidos no sólo por sus familias y comunidades, sino también por los detalles del entorno en el que se desenvuelven informalmente y las características de la comunidad. A continuación se enumeran algunos de los factores que contribuyen a la resiliencia (McMillan y Reed, 1994):

- Características personales como la ambición y la orientación a los objetivos.
- Habilidades de gestión del tiempo, como mantenerse en el camino, hacer tareas y participar en actividades extracurriculares.
- La vida familiar: como el estímulo y las obligaciones de los miembros de la familia.
- El entorno de aprendizaje en la escuela y en el aula, incluidos los recursos, la accesibilidad a la tecnología, el liderazgo y el ambiente general.

### **Los NINI y la educación**

Según las estimaciones de Eurostat publicadas el jueves, alrededor del 16,5% de los jóvenes de entre 20 y 34 años en la UE no estaban empleados ni matriculados en la escuela o la formación en 2018. Esto equivale a unos 15 millones de jóvenes. En Chipre, la tasa fue del 17,4 por ciento, más alta que el estándar de la UE-28, y las mujeres jóvenes (20 por ciento) tienen un porcentaje mayor que los hombres jóvenes (14,5 por ciento). La tasa de NINI es significativamente diferente entre las mujeres y los hombres jóvenes. En 2018, la tasa NINI para las mujeres de 20 a 34 años fue del 20,9 por ciento, en comparación con el 12,2 por ciento para los hombres de 20 a 34 años.

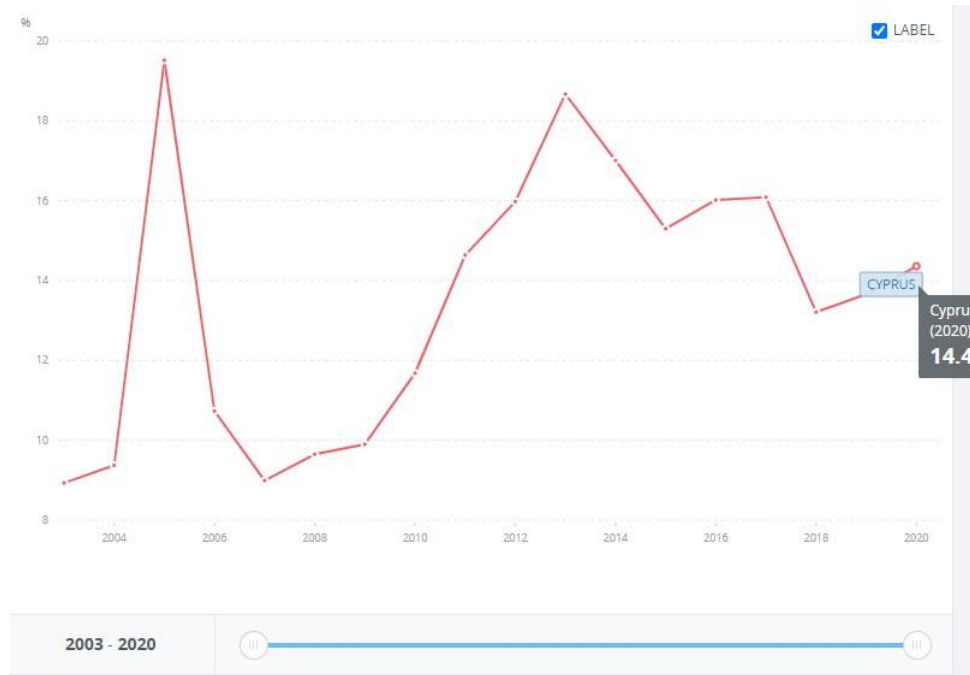


Figura 1: Porcentaje de jóvenes que no reciben educación, empleo o formación, total (% de la población juvenil) - Chipre

Los informes más recientes afirman que la tasa de proporción de jóvenes NINI se sitúa en el 14,4% en 2020. Uno de los retos más acuciantes es llegar a los jóvenes que no están escolarizados, ni trabajan, ni reciben formación (NINI) y a otras poblaciones vulnerables. Como paso de un plan de implementación, Chipre ha aumentado significativamente los esfuerzos de divulgación identificando y perfilando el número de NINI dos veces al año y formando relaciones con las autoridades locales. La estrategia se estableció en abril de 2019 y se está llevando a cabo, pero sus resultados aún no se han evaluado. Los jóvenes no registrados están siendo dirigidos a través de colaboraciones regionales, y se está informando a las instituciones sobre las alternativas de empleo y formación. El progreso de Chipre en las principales métricas de la tarjeta de puntuación social y de educación de Europa 2020 es variado, y el logro de las habilidades básicas sigue siendo una preocupación. En 2018, la tasa de abandono escolar (también conocida como "abandono escolar prematuro") disminuyó, ya que el 7,8% de los jóvenes de 18 a 24 años abandonaron la escuela prematuramente en 2018, especialmente en contraste con el 8,5% en 2017, lo que indica que el Empleo,



Asuntos Sociales, e Inclusión de la Garantía Juvenil en el Cuadro de Indicadores Sociales por país se está fortaleciendo. Por lo tanto, los logros educativos han aumentado mucho más.

		Cyprus		EU average	
		2009	2018	2009	2018
<b>Education and training 2020 benchmarks</b>					
Early leavers from education and training (age 18-24)		11.7%	7.8%	14.2%	10.6%
Tertiary educational attainment (age 30-34)		45.0%	57.1%	32.3%	40.7%
Early childhood education and care (from age 4 to starting age of compulsory primary education)		84.7%	92.0% <sup>17</sup>	90.8%	95.4% <sup>17,d</sup>
Proportion of 15 year-olds underachieving in:	Reading	32.8% <sup>12</sup>	35.6% <sup>15</sup>	19.5%	19.7% <sup>15</sup>
	Maths	42.0% <sup>12</sup>	42.6% <sup>15</sup>	22.3%	22.2% <sup>15</sup>
	Science	38.0% <sup>12</sup>	42.1% <sup>15</sup>	17.7%	20.6% <sup>15</sup>
Employment rate of recent graduates by educational attainment (age 20-34 having left education 1-3 years before reference year)	ISCED 3-8 (total)	81.1%	78.9%	78.3%	81.6%
Adult participation in learning (age 25-64)	ISCED 0-8 (total)	8.3%	6.7%	9.5%	11.1%
Learning mobility	Degree-mobile graduates (ISCED 5-8)	:	35.1% <sup>17</sup>	:	3.6% <sup>17</sup>
	Credit-mobile graduates (ISCED 5-8)	:	1.7% <sup>17</sup>	:	8.0% <sup>17</sup>

Figura 2: Puntos de referencia para la educación y la formación en 2020, Chipre frente a la media de la UE

Chipre tiene la segunda tasa más alta de la UE en cuanto a nivel de educación terciaria, con un 57,1% (la media es del 40,7%). El ODS 4 también menciona que es preocupante el bajo rendimiento en las habilidades fundamentales entre los jóvenes de 15 años. Para optimizar el rendimiento académico es necesario modernizar el sistema educativo

### **Experiencia laboral de los NINI**

Los estudios aplicables han llegado a resultados contradictorios en cuanto a las posibilidades de carrera. Algunos investigadores creen que la economía colaborativa (SE) fomenta el espíritu empresarial, el crecimiento económico y la creación de empleo (Fang et al., 2016; Varma et al., 2016; Mao et al., 2019), mientras que otros creen que cualquier impulso se verá compensado por los efectos contrarios en los sectores de empleo tradicionales existentes (no compartidos) (es decir, Airbnb "canibaliza" a los hoteles, Uber "canibaliza" a los taxistas, etc.), con el efecto neto en el empleo de los jóvenes NINI. Además, generar ingresos, tener condiciones de trabajo flexibles, ayudar a los demás y seguir siendo eficiente, saborear la armonía social, socializar, divertirse un poco y conocer a la gente, y contribuir al desarrollo sostenible son las principales motivaciones para el empleo en la SE (Plenter, 2017; Hossain, 2020).

Estos beneficios pueden equilibrar las importantes desventajas que experimentan los individuos, como incorporarse a un trabajo sin seguro nacional ni protección laboral, y con unos ingresos que suelen ser insuficientes para sustituir un trabajo a tiempo completo (Malhotra y van Alstyne, 2014; Schor y Fitzmaurice, 2015; Cheng, 2016). El Gobierno de Chipre quiere dar a conocer el "programa de aprendizaje contemporáneo" a otras partes del país. También se ampliará para incluir nuevos sectores industriales como el gas natural y los hidrocarburos. Se cubrirán tanto las características empresariales como las profesionales. Los jóvenes serán aceptados en el Programa de Aprendizaje como parte del Plan de Acción de Garantía Juvenil.

### **Barreras para acceder al trabajo, la educación o la formación**

Ser un NINI tiene varios efectos desfavorables que afectan no sólo a las personas y sus familias, sino también a la comunidad en su conjunto. Se argumenta que los jóvenes de este segmento son ignorados tanto por el mercado laboral como por el sistema educativo, lo que aumenta el peligro de marginación sociocultural y la probabilidad de incurrir en conductas antisociales. Esto repercute en el estado mental de la persona, así como en sus interacciones con la sociedad. Los bajos o nulos ingresos obligan al NINI a abandonar la oportunidad de participar en diversas actividades, así como el consumo de bienes y servicios. Como consecuencia de estos obstáculos económicos y de otro tipo para la participación en la sociedad, así como de los encuentros diarios con los sistemas y procesos, los jóvenes NINI son más propensos a acumular experiencias traumáticas, que pueden conducir a una insatisfacción general con la sociedad y el mundo. Los jóvenes que no se educan y no buscan trabajo se diferencian de sus compañeros en cuanto a la autoestima y la eficacia de su actividad. La baja autoestima conduce a la falta de perseverancia en situaciones difíciles o estresantes, que se dan a diario en el imprevisible mercado laboral. Junto a los motivos personales, la importancia de la perseverancia para superar los retos asociados a la escuela o a la búsqueda de empleo. La falta de empuje, la reticencia a cualquier exigencia y sacrificio, la dificultad para adaptarse a la normativa escolar o laboral, así como el estrés y el agobio, son elementos que contribuyen a la inactividad.

## 1.5. **Bulgaria** (Balkan Bridge EOOD)

### **Datos y Estadísticas**

El porcentaje de NINI entre los jóvenes en edad escolar (15-18 años) es ligeramente inferior al 11%, y entre los mayores (entre 19 y 24 años) alcanza el 28%. Esto, recalculado a la población general de 15 a 24 años, significa que hay un total de 167.670 jóvenes sin empleo y que no participan en ninguna forma de formación. 26.650 de ellos tienen entre 15 y 18 años y 141.020 - entre 19 y 24. Los jóvenes del grupo NINI tienen un claro perfil sociodemográfico. La mayoría tienen estudios secundarios o inferiores, viven sobre todo en asentamientos pequeños y más de la mitad pertenecen a grupos étnicos minoritarios.

La educación es la característica sociodemográfica que determina en mayor medida la inclusión o no inclusión entre los NINI. El grupo incluye tanto a las personas con todos los grados educativos como a las que no tienen estudios.

Sin embargo, es esencial que la proporción de personas que han abandonado la escuela sea del 47%.

La estructura de los NINI por etnia está dominada por los grupos étnicos romaníes y turcos (51%), el 46% son búlgaros. La etnia puede definirse como un segundo factor de riesgo para caer en el grupo de los NINI. Los gitanos tienen un riesgo 4 veces mayor de ser NINI y los turcos 2 veces mayor que los búlgaros.

La estructura de los NINI está dominada por personas procedentes de pequeños asentamientos (63%). Tanto como cuanto más pequeño es el asentamiento (como tipo), mayor es la proporción de NINI.

Las razones pueden encontrarse principalmente en la despoblación de los asentamientos pequeños y su mala situación económica como resultado. Esto hace que el asentamiento sea el tercer factor de riesgo más importante para formar parte del grupo.

En el caso de los grupos étnicos minoritarios, el género parece ser un factor de riesgo adicional para entrar en el grupo. Debido a las especificidades municipales de las mujeres, la media de los NINI fue casi 3,5 veces, y la media de los hombres

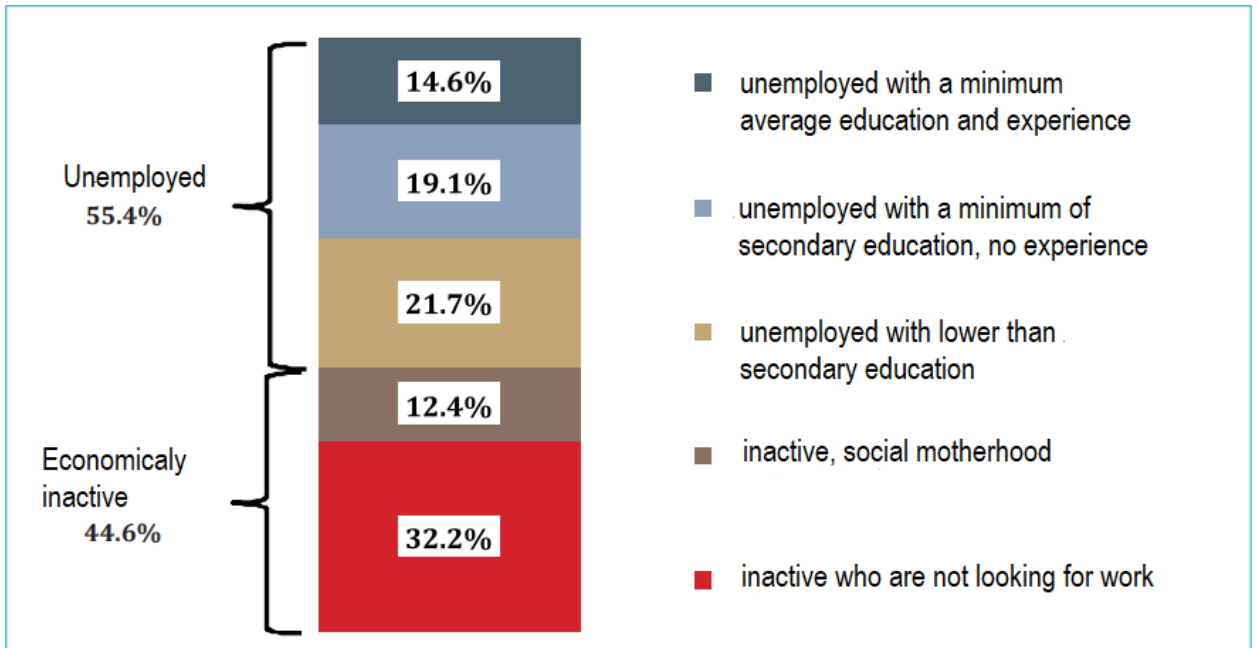
fue 2,3 veces mayor que en el grupo de control (jóvenes que no eran NINI). Esto significa que las mujeres, especialmente las gitanas, pueden ser identificadas como un grupo de alto riesgo en cuanto a la adhesión a los NINI.

El grupo de NINI incluye varios subgrupos con distintos grados de vulnerabilidad, características y necesidades. Hay dos categorías principales: los desempleados (55%) y los económicamente inactivos (45%). Abarcan los siguientes subgrupos:

- desempleados con un mínimo de educación y experiencia media (15%),
- desempleados con un mínimo de educación secundaria, sin experiencia (19%),
- desempleados con educación inferior a la secundaria (22%),
- inactivos, maternidad social (12%)
- inactivos que no buscan trabajo (32%).

**Los económicamente inactivos son la categoría más arriesgada en términos de NINI de larga duración.**

La tendencia anterior puede representarse en el siguiente diagrama:



Un 44% de los NINI permanecen de forma permanente (más de 1 año) en situación de no estudiar, no formarse y no trabajar. Los abandonos prematuros son los que más tiempo permanecen en el grupo escolar y, sobre todo, los que no han trabajado nunca. La duración de la situación de los NINI depende principalmente de la educación de los jóvenes.

### Requisitos previos para formar parte de los NINI

Los NINI son un grupo heterogéneo que se forma tanto bajo la influencia de las características sociodemográficas como bajo la influencia de otros factores/prerrequisitos diversos. La compleja interacción de factores de naturaleza institucional, sistémica e individual aumenta el riesgo de formar parte de los NINI.

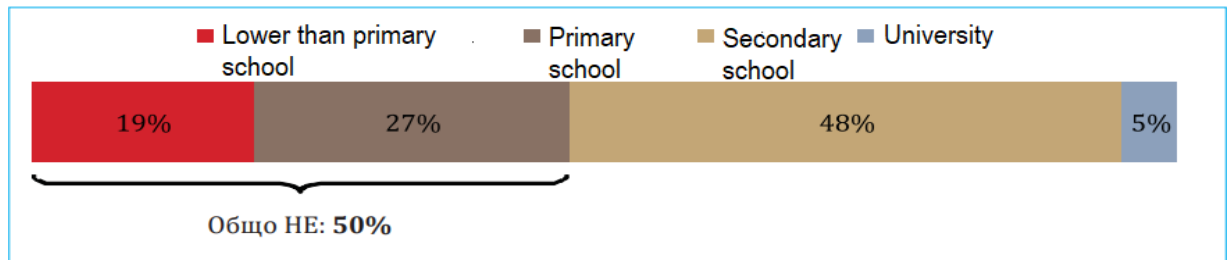
Los estudios permiten identificar cuatro áreas principales que contribuyen a la formación del grupo de NINI:

1. La familia, el entorno social y el estilo de vida
2. Educación
3. Cualificación y experiencia, comportamiento en el mercado laboral

## 4. Motivación

### ¿Cuál es su nivel de implicación en la educación?

La incorporación al grupo de los NINI depende en gran medida del grado de educación completado. Esto se ve claramente en el perfil del grupo, según el cual el 47% de los NINI abandonan la escuela prematuramente, es decir, se quedan con la educación primaria o inferior.



Dentro de las dificultades en la escuela hay dos áreas problemáticas significativas en el sistema educativo, registradas tanto por los jóvenes como por los profesionales que trabajan directamente con ellos.

El primero está relacionado con el material educativo y la enseñanza, y en particular - la débil orientación hacia el aprendizaje de la práctica, el gran volumen y la falta de enfoque y estructura del contenido de aprendizaje, el modelo pasivo y la falta de un enfoque interactivo de la enseñanza.

El segundo se refiere a la forma de financiación de los centros educativos. La fórmula "más alumnos = más dinero" es válida tanto para las escuelas como para las universidades. Esto lleva a la práctica viciosa de admitir en clases / cursos superiores a personas que no han alcanzado el nivel requerido sólo con el propósito de permanecer en la escuela / universidad. Esto conduce a una disminución de la calidad general de la educación, ya que carece de competencia ("cualquiera puede aprobar"). La dimensión más extrema del problema es la paradójica titulación educativa que deben adquirir los jóvenes analfabetos.

## Los NINI y la EFP

En el tema de la educación como factor de incorporación al grupo de los NINI un aspecto importante es la educación y formación profesional (EFP), con vistas a su importante papel en la construcción de una mano de obra cualificada y una economía competitiva basada en el conocimiento.

Existe un consenso general entre las partes interesadas (principalmente profesores/formadores/organizaciones de EFP) de que hay una grave discrepancia entre lo que ofrecen las escuelas de formación profesional y la demanda de mano de obra del mercado. Además, los centros de formación profesional se están quedando atrás en la oferta de nuevas profesiones, y algunos producen personal cuya aplicación es problemática. En muchos casos, las especialidades adquiridas resultan inaplicables, sobre todo en los lugares de asentamiento más pequeños, donde el negocio está representado por 1-2 empresas operativas. Este desequilibrio es una de las razones por las que los jóvenes que se han graduado en los institutos o colegios con una determinada profesión se quedan "fuera de juego" y entran en el grupo de los NINI.

## Falta de experiencia laboral

El siguiente requisito clave para adquirir la condición de NINI es la falta de experiencia laboral.

Dos tercios de los jóvenes del grupo no han trabajado nunca, y el 36% está buscando un trabajo pero no tiene experiencia previa. Mientras que la falta de cualificación es un obstáculo sobre todo para las personas con bajo nivel educativo, la falta de experiencia es una barrera especialmente para las personas con educación secundaria.

Una posible solución es participar en programas de prácticas. Se espera que complementen lo que has aprendido en la escuela/universidad con conocimientos prácticos conocimientos que le ayuden a encontrar un trabajo y ayuden al alumno a decidir si el trabajo es apropiado para él y también si tiene las cualidades y habilidades necesarias para afrontarlo en el futuro.



Sin embargo, los jóvenes rara vez se benefician de este tipo de programas, probablemente por falta de información, pero también porque en los asentamientos pequeños y en los que tienen funciones económicas en declive no hay programas de este tipo. A nivel nacional (para los jóvenes de 15 a 24 años en total) sólo el 3,3% participó en programas de prácticas, todos ellos fuera del grupo de NINI.

## Falta de motivación

Hay tres posibles razones para la falta de motivación.

La primera es que la reticencia a trabajar y estudiar se debe a la seguridad económica y al apoyo de los padres, que dejan que el joven haga lo que considere oportuno sin animarle a desarrollarse.

La segunda razón posible es que detrás de la negación se encuentre una excusa para la situación desfavorable en la que ha caído el joven, y evitar admitir la falta de realización profesional. Así, la situación se presenta como una elección personal y no como una falta de oportunidades y una mala coincidencia.

La tercera razón posible es la falta de deseo de trabajar o estudiar como resultado del impacto negativo del entorno familiar y del medio ambiente, cuando estos modelos de conducta no estimulan el desarrollo, al contrario, dan ideas de otras posibilidades.

## Soluciones para los NINI

Para abordar el problema de los NINI, es necesario proporcionar mecanismos de trabajo para identificarlos, llegar a ellos, informarlos, activarlos y apoyarlos. En general, se recomiendan los siguientes pasos:

- Construir un sistema nacional de alerta temprana para los jóvenes que corren el riesgo de abandonar la escuela de forma prematura y/o unirse al grupo de los NINI. Debería involucrar principalmente a las escuelas, pero también trabajar en colaboración con las organizaciones locales, los representantes de las comunidades locales y las familias de los niños en riesgo de abandono escolar.
- Establecimiento de un sistema nacional de registro y seguimiento de la evolución de los NINI. Los datos del sistema deben ser proporcionados por los municipios en colaboración con las escuelas y otras organizaciones / individuos (por ejemplo, mediadores). Sobre la base del sistema, se debe desarrollar un "mapa" de los NINI, que servirá para el seguimiento estadístico del grupo y la planificación adecuada de los próximos pasos.
- Realización de campañas masivas de información como "los niños ayudan a los niños", así como a través de figuras de la comunidad (profesores, bibliotecarios, líderes de opinión locales, mediadores) para proporcionar la información básica que necesitan los NINI para apoyar su activación.
- Desarrollo de un conjunto de medidas específicas para cada uno de los subgrupos de NINI en vista de sus necesidades específicas, teniendo en cuenta sus características demográficas. En las medidas debe tenerse en cuenta el hecho de que una gran proporción de los NINI son económicamente inactivos y no están registrados en la OTC (es decir, deben facilitarse otros intermediarios para ayudarles).
- Desarrollo de un sistema de seguimiento y evaluación del efecto, la eficacia y el impacto de las políticas y medidas relativas a los NINI. also work in partnership with locals organizations, representatives of local communities and the families of children at risk from dropping out.
  - Establishment of a national system for registration and monitoring of the development of NEETs. Data on the system must be provided by municipalities in partnership with schools and other organizations / individuals (eg mediators). Based on the system, a

"map" of NEETs should be developed, which will serve for statistical monitoring of the group and adequate planning of the next steps.

- Conducting massive information campaigns such as "children help children", as well as through community figures (teachers, librarians, local leaders of opinion, mediators) to provide the basic information needed by NEETs to support their activation.
- Development of a set of specific measures for each of the NEETs subgroups in view of their specific needs, taking into account their demographic characteristics. In the measures account must be taken of the fact that a large proportion of NEETs are economically inactive and not registered with the TBT (i.e. other intermediaries should be provided to assist them).
- Development of a system for monitoring and evaluation of the effect, effectiveness and impact of policies and measures regarding NEETs.

Las medidas para abordar el problema de los NINI deben introducirse en cuatro direcciones principales, que son también los requisitos previos clave para la formación de los grupos de NINI:

#### **Dirección 1.** Familia y entorno

A nivel nacional, los problemas en las familias están contemplados en la Estrategia Nacional para la Infancia, 2008-2018, así como en el proyecto de Ley sobre la Infancia. Contemplan actividades y medidas relacionadas con los padres y las familias, destinadas a mejorar las habilidades para la crianza de los hijos y a cambiar las actitudes hacia el niño.

## **Dirección 2.** Educación

El modelo educativo en nuestro país provoca graves problemas sistémicos: falta de motivación para el aprendizaje, baja alfabetización funcional, dificultades en la realización del mercado laboral de los jóvenes, falta de motivación para introducir y utilizar métodos de enseñanza interactivos modernos por parte de los profesores, tolerancia de la situación por parte de los padres. Todo esto, combinado con la situación económica general y las condiciones del mercado laboral, pone de manifiesto la necesidad de que las partes interesadas - empresas, sector no gubernamental, organizaciones de padres, instituciones educativas y de formación- exijan y apoyen la necesidad de una reforma estructural de la educación.

### **Dirección.** Mercado laboral

Se considera que los NINI son uno de los grupos más problemáticos en el contexto del desempleo juvenil a nivel de la Unión Europea. Este problema en Bulgaria se aborda en varios documentos clave - el Plan Nacional para la Aplicación de la Garantía Juvenil Europea (la llamada "Garantía Juvenil"), la Estrategia de Empleo Actualizada, la Estrategia Nacional de Juventud, las estrategias de desarrollo regional para el período 2014-2020.

En vista de la aplicación sincronizada de todas las políticas y medidas previstas, se necesita un mecanismo de coordinación estricto, que posicione a las instituciones individuales en todo el sistema de intervenciones para los NINI y que describa claramente el papel y las responsabilidades de cada participante y la forma específica de interacción.

### **Dirección 4.** Motivación

La motivación es uno de los problemas significativos relacionados con la inclusión de los NINI en el mercado de trabajo, dado que se trata de una cantidad dinámica que disminuye con la sensación de éxito.

Las medidas en este sentido son propuestas principalmente por la Agencia de Empleo, que organiza formación motivacional para los desempleados, incluidos los jóvenes.

## 1.6. Austria (LEVILO)

### Introducción

El objetivo de esta actividad de proyecto es proporcionar una imagen completa del perfil de los NINI de las zonas rurales con el fin de identificar sus necesidades relacionadas con el empleo y la educación, así como señalar los subgrupos más vulnerables para las medidas de intervención, como la formación y la educación de FP.

Más concretamente, esta actividad de proyecto intenta responder a las siguientes preguntas de investigación

- i. ¿Cuáles son las características demográficas personales y sociales de los NINI?
- ii. Los NINI y la educación:
  - a. ¿Cuál es su nivel de participación en la educación?
  - b. ¿Qué planes tienen relacionados con la educación y la formación?
- iii. ¿Qué experiencia laboral tienen estos jóvenes y cuáles son sus planes profesionales (si los hay) para el futuro?
- iv. ¿Qué barreras/obstáculos les impiden acceder al trabajo, la educación o la formación?

### ¿Qué son los NINI?

Los jóvenes que no tienen empleo, educación o formación se denominan NINI. La expresión NINI ha despertado el interés de los responsables políticos como noción y significativo beneficioso para observar el servicio laboral y la situación social de los jóvenes. Numerosos reglamentos de la Comisión Europea han destacado la necesidad de dar más prioridad a los jóvenes en situación NINI. Esto es ciertamente relevante en el contexto rural, donde los jóvenes se enfrentan a una variedad de posibles factores para quedarse sin empleo por diversas razones, entre las que se incluyen factores geográficos, sociales y económicos, así como la falta de ambición y autoestima. Muchos jóvenes que son NINI o que corren el riesgo de convertirse en NINI pasan "desapercibidos" y "no están en el punto de mira" de diversas políticas. Muchos jóvenes se

enfrentan a obstáculos muy difíciles y se desmoralizan por ello. Esta frustración puede repercutir tanto en la progresión de los estudios como en la inscripción en la formación y/o en las oportunidades profesionales.

En el marco de esta investigación, sólo se tendrán en cuenta las personas de entre 18 y 30 años de edad de las zonas rurales que actualmente no participan en ningún empleo, educación o formación formales (en lo sucesivo denominados NINI).

Esta franja de edad fue acordada por los socios para evitar cualquier problema derivado del tratamiento de datos procedentes de menores. Además, se prestará especial atención a las mujeres NINI durante todo el proceso de investigación.



## ¿Qué es un área rural?

Como explican las Naciones Unidas, "debido a las diferencias nacionales en las características que distinguen a las zonas urbanas de las rurales, la distinción entre la población urbana y la rural todavía no es susceptible de una definición única que sea aplicable a todos los países o, en su mayor parte, incluso a los países de una región. A falta de recomendaciones regionales al respecto, los países deben establecer sus propias definiciones en función de sus propias necesidades".

En Austria, la Conferencia Austriaca de Ordenación del Territorio (ÖROK) define el término "zona rural" como todos los lugares, municipios y ciudades con menos de 20.000 habitantes . Sin embargo, incluso esta definición es criticada porque no todas las zonas rurales se encuentran en la misma situación. Por ello, la "Conferencia Austriaca de Ordenación del Territorio" ha dividido las zonas rurales en tres categorías:

- Zonas rurales en regiones urbanizadas
- Zonas rurales con turismo intensivo
- Zonas rurales en lugares periféricos

Dado que los NINI de las zonas rurales son especialmente difíciles de alcanzar, se incluyeron en la investigación los NINI de todas estas zonas rurales, ya que la agricultura y el turismo suelen ir de la mano en Austria y hay más NINI en las zonas rurales de las regiones urbanizadas.

### Los NINI en Austria

En Austria, el número de NINI es significativamente inferior a la media de la UE y ha disminuido en comparación con 2004. Mientras que el 9,1% de los jóvenes no estaban empleados ni estudiaban en 2004, la proporción de NINI fue del 8,5% en 2021, 0,5 puntos porcentuales más que el año anterior, lo que podría explicarse por la pandemia en curso. Por término medio, 76.000 jóvenes no estaban empleados ni estudiaban en 2021, lo que corresponde al 8,5% de los jóvenes de 15 a 24 años (mujeres: 8,5%, hombres: 8,5%). En la media de la UE27, el 11% (2021) de los jóvenes eran NINI.

Desde el punto de vista estadístico, los NINI en Austria suelen ser jóvenes de más edad, jóvenes de origen inmigrante y jóvenes que viven en ciudades. Sin embargo, estos factores actúan en segundo plano. Una influencia directa en el riesgo de ser NINI la ejercen el abandono escolar prematuro y la enfermedad, y en el caso de las adolescentes también las obligaciones de cuidado. Aunque en las estadísticas totales, las mujeres y los hombres se ven afectados por igual, hay más mujeres NINI en el grupo de edad de 20 a 24 años.

Los factores que influyen en la situación de los NINI son, a nivel nacional, la situación económica y la política activa del mercado laboral. A nivel personal, influyen el abandono de los estudios, la enfermedad/discapacidad y la experiencia del desempleo. En el caso de las mujeres, una influencia importante es la maternidad. Sin embargo, para la mayoría de los NINI es relevante la interacción de varios factores.

## Unidad 2. Resultados de la investigación de campo a nivel nacional

### 2.1. **Bélgica** (SQUAREDEV y CHAMBRE DE COMMERCE D'ESPAGNE EN BELGIQUE ET AU LUXEMBOURG)

Para tener la situación real de los NINI en Bélgica, compartimos un cuestionario en junio y julio con organizaciones que trabajan directamente con los NINI de las zonas rurales en las 3 regiones de Bélgica. Este cuestionario se realizó en Google Forms para simplificar el intercambio, la respuesta y la compilación de los resultados. Bélgica es uno de los países con menor número de NINIs, por lo que era realmente complicado contactar con ellos, incluso para las organizaciones que trabajan directamente con ellos.

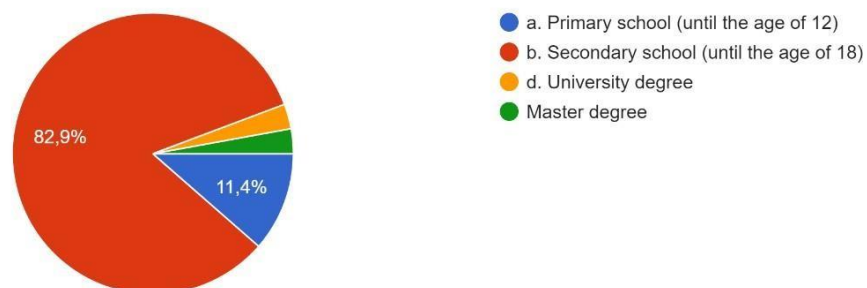
#### SECCIÓN A: DATOS PERSONALES Y EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

En Bélgica, la educación obligatoria es hasta los 18 años. La mayoría de los NINI de nuestra investigación no tienen ningún diploma y sólo tienen estudios secundarios (82,9%).

Sin embargo, hay algunos que tienen un título universitario.

Las dos razones principales para dejar de estudiar son la económica (34,3%) y la médica (31,4%).

1. What is your Highest Level of Education?  
35 respuestas



Por otra parte, el 51,1% no tiene previsto realizar ningún curso de educación o formación. A pesar de ello, los NINI que estaban interesados en realizar una educación o formación adicional, expresaron que realizarían algún curso a tiempo completo (48,6%) con un formato presencial (25,7%)

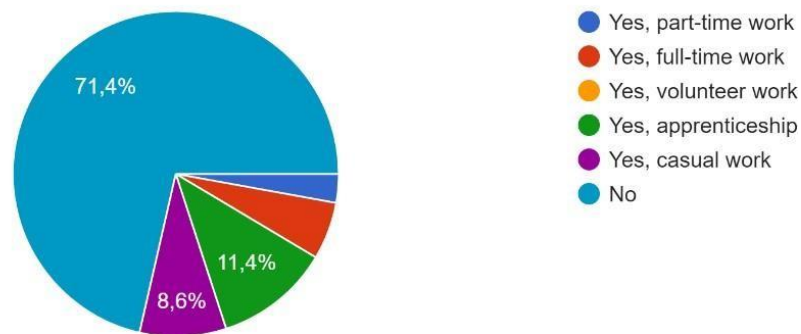
## SECCIÓN B: EXPERIENCIA LABORAL E INTERESES

Una de las principales razones para que haya NINI de larga duración en Bélgica es la falta de experiencia laboral. Este es uno de los mayores muros a los que se enfrentan los NINI en sus vidas. El 71,4% de ellos no tiene experiencia laboral. Por otro lado, el 11,4% tiene experiencia laboral en prácticas, el 8,6% en trabajos ocasionales y sólo el 5,7% en trabajos a tiempo completo.

La razón principal de esta situación es que no tienen las cualificaciones requeridas (45,7%), razones médicas (26,6%) y razones personales (25,7%). Por otra parte, hay un 17,1% de NINI que no ha encontrado un trabajo que le guste.

1. Do you have any work experience?\*

35 respuestas

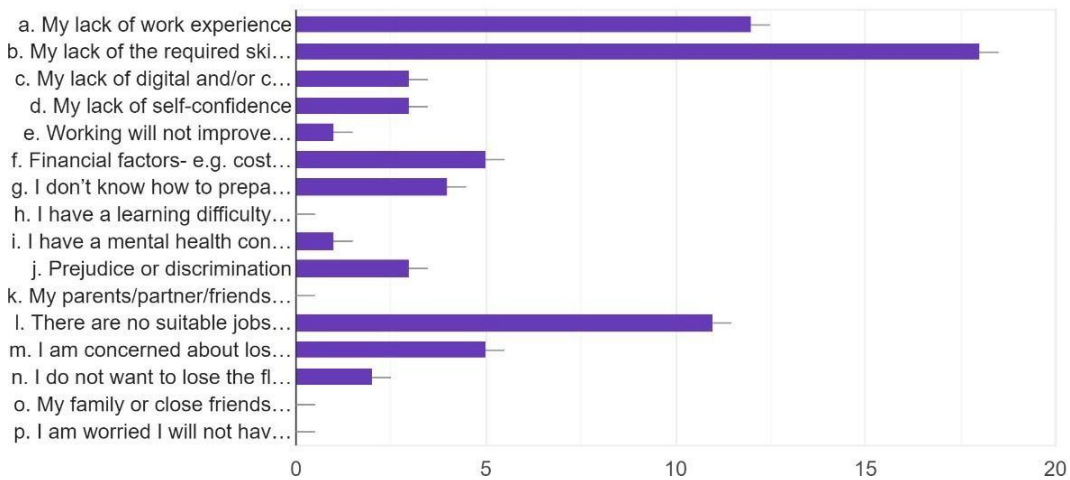


## SECCIÓN C: COMENTARIOS

Esta sección del cuestionario es muy importante para nosotros porque podemos ver las razones por las que los NINI piensan que no tienen un trabajo. Con un 51,4%, la "falta de habilidades y cualificaciones requeridas" es la razón más común. En segundo lugar, la "falta de experiencia laboral", con un 34,3%. Por último, no encuentran trabajos adecuados en su localidad (31,4%).

1. Do you agree with the following being barriers or obstacles that prevent you from getting into work, education or training?

35 respuestas



## Conclusiones

Como podemos ver en el cuestionario y en la investigación documental, hay un porcentaje de la sociedad que es sensible a convertirse en NINI. Las personas en exclusión social, por su situación económica, que no se integran en la sociedad, si no tienen una formación sólida (FP o Diplomatura y no sólo Secundaria).

Las personas en exclusión social que no tienen una sólida formación educativa, tienen menos oportunidades de tener una primera experiencia profesional, debido a la falta de habilidades y cualificaciones. Si esto ocurre, la brecha en su currículum crece y debido a una mala situación financiera, no pueden tener una educación adicional. En este escenario, la falta de interés por el entorno profesional aumenta en los NINI, creando un círculo vicioso.

En general, la principal razón para no tener una sólida formación educativa es no tener un entorno de apoyo familiar donde se evalúe la necesidad de tener una educación es una oportunidad. Muchos de los NINI provienen de familias de emigrantes, donde uno de los padres no trabaja. Esto hace que la situación financiera sea más complicada.

## 2.2. España (Neotalentway)

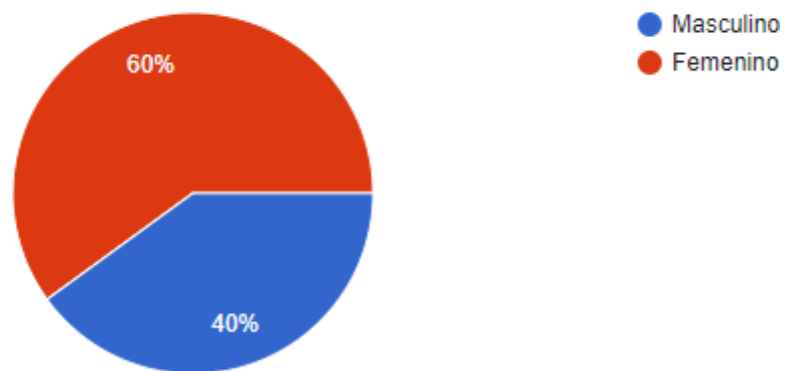
### Metodología

Neotalentway con el fin de implementar la investigación de campo a través de los cuestionarios, preparó un formulario común de Google. De este modo, Neotalentway compartió los formularios con su red. Para el informe nacional, los socios españoles recogieron 35 respuestas.

En el siguiente informe nacional, el lector podrá encontrar los resultados del cuestionario sobre el perfil de los NINI a nivel nacional.

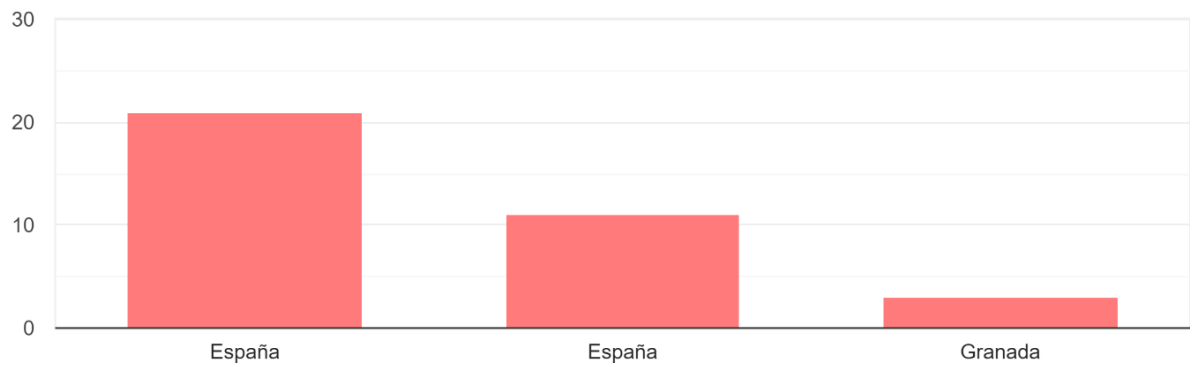
### Género

35 respuestas



### País de residencia.

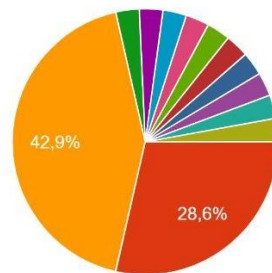
35 respuestas



- Ciclo formativo grado superior
- Bachiller
- FP SUPERIOR
- Formación profesional
- Bachillerato y FP superior

### ¿Cuál es su nivel más alto de educación?

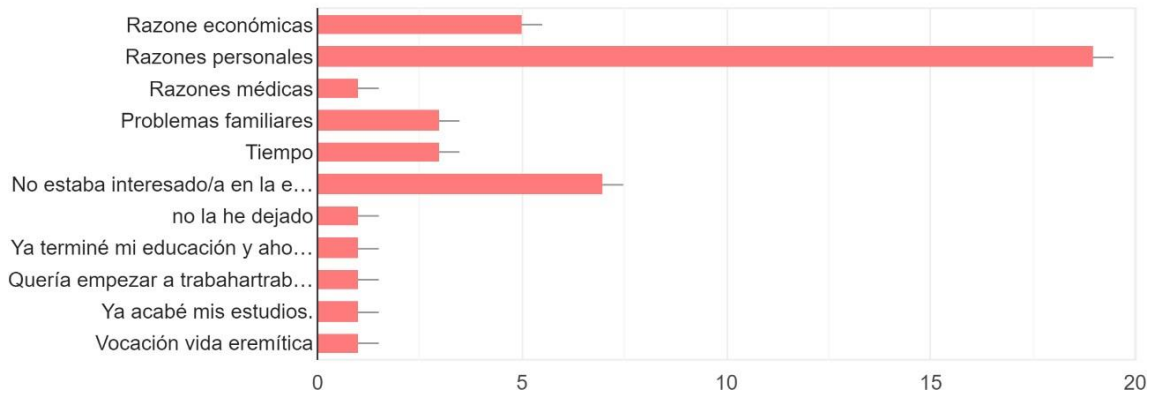
35 respuestas



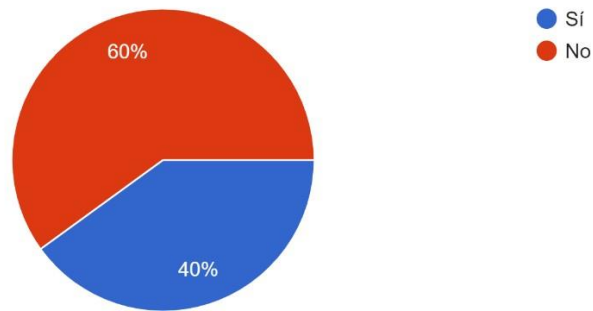
- Educación primaria (Hasta los 12 años)
- Educación secundaria (Hasta los 18 a...)
- Grado universitario
- Formación Profesional
- Grado superior
- Master universitario
- Grado Superior
- Formación Profesional de Grado Sup...

▲ 1/2 ▼

¿Por qué dejó su educación o formación? Elija todas las que correspondan.  
35 respuestas



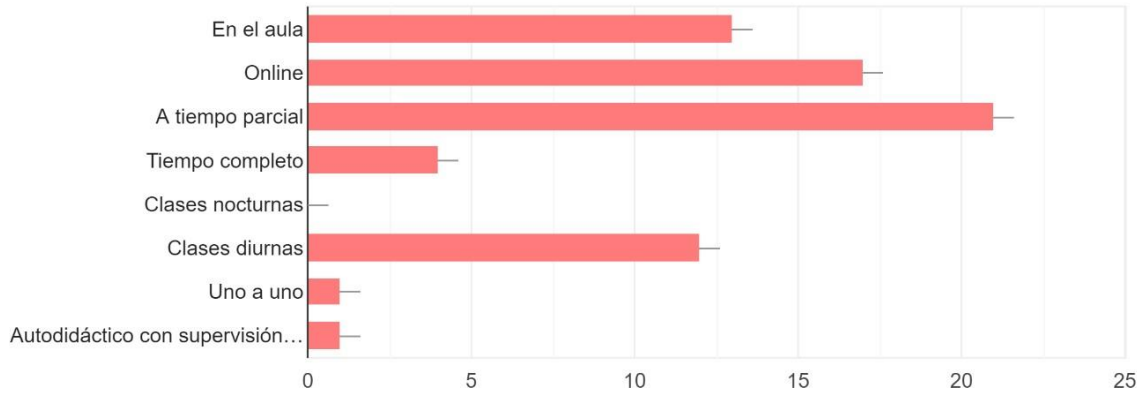
¿Tiene previsto realizar algún curso de educación o formación?  
35 respuestas





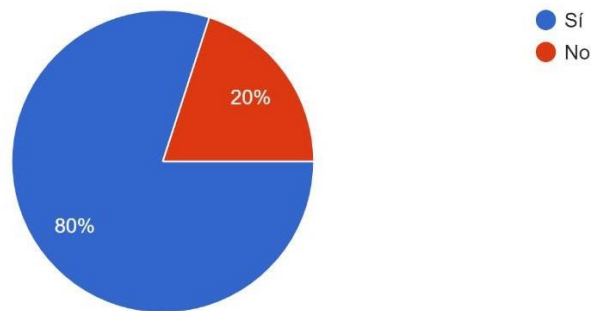
Imagina que tienes la oportunidad de participar en algún tipo de curso educativo o de formación, ¿Qué tipo de cursos preferirías? Elija todas las que corresponden.

35 respuestas



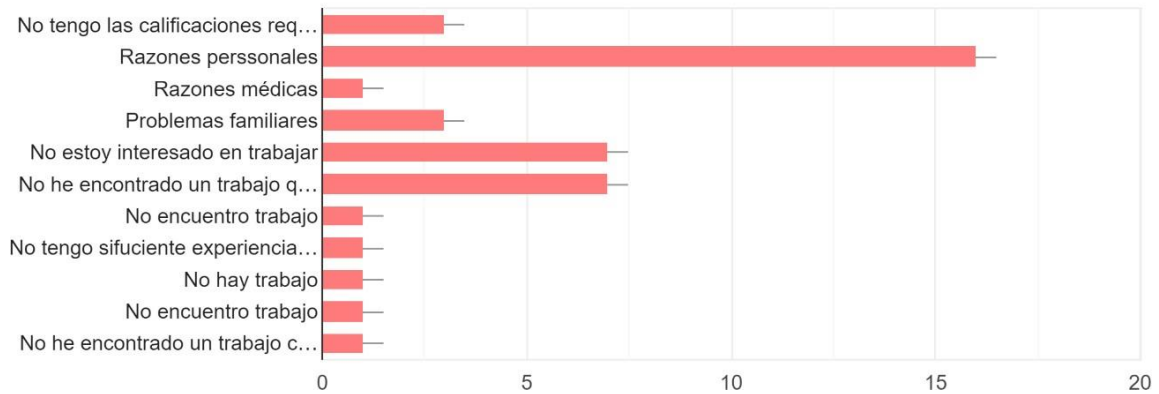
¿Tiene alguna experiencia laboral?

35 respuestas



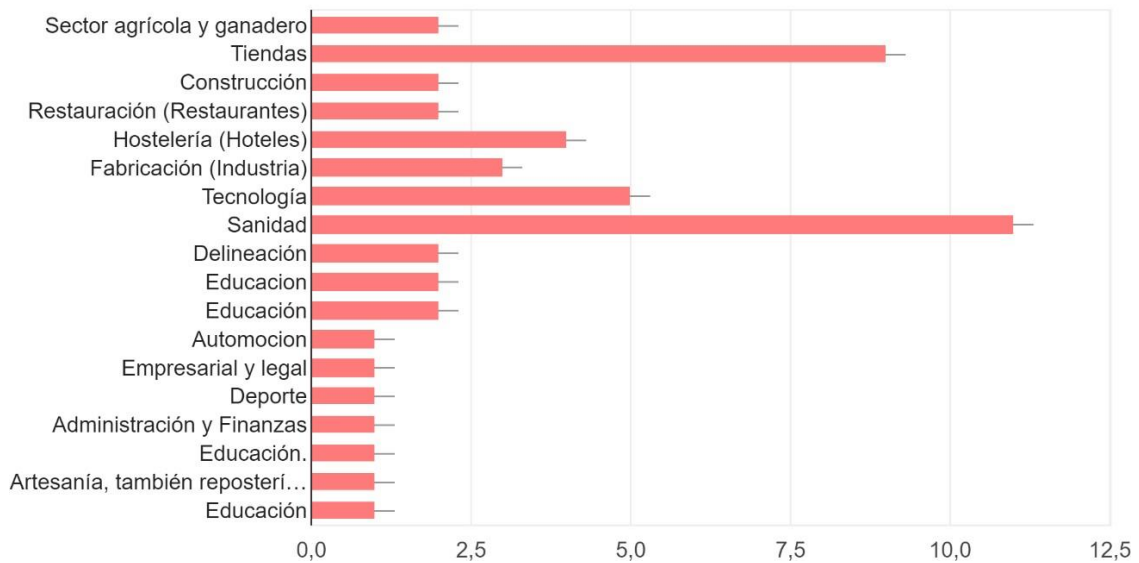
¿Por qué está actualmente desempleado? Elija las que correspondan.

35 respuestas



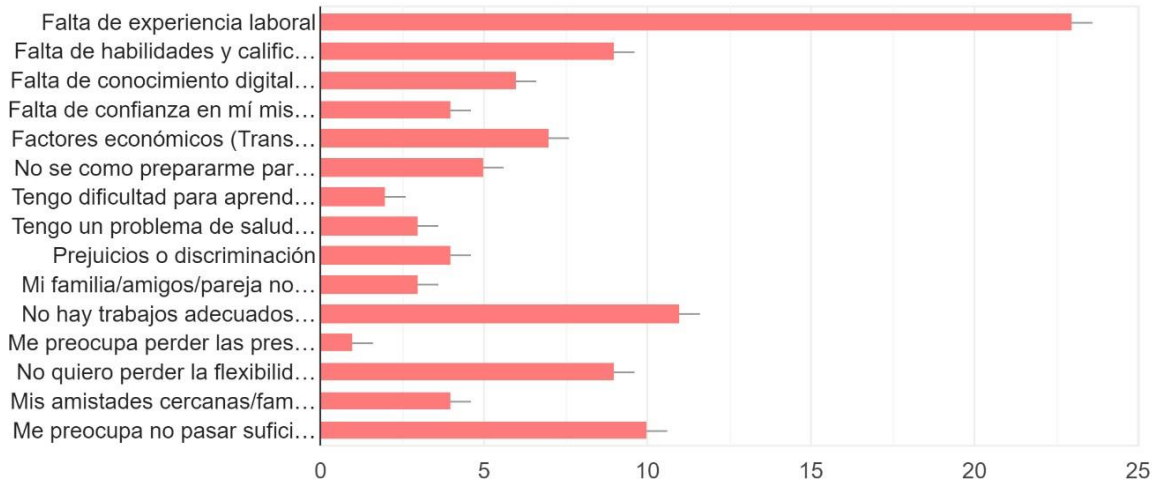
¿Qué sectores le interesa más? Elija los que correspondan.

35 respuestas



¿Estás de acuerdo en que las siguientes son barreras u obstáculos que te impiden acceder al trabajo, la educación o la formación? Elija las que correspondan.

35 respuestas



¿Qué te impide buscar oportunidades de educación, formación o trabajo? (olvídate de todas las preguntas anteriores que hayas contestado)

Obligaciones familiares
Razones económicas
Falta de financiación
Falta de conciliación familiar
Quizás mi falta de experiencia
Quiero centrarme en mí mismo este período de tiempo
Muchas exigencias académicas
Mucha experiencia requerida

¿Qué le gustaría que el Gobierno o las autoridades locales pusieran en práctica para animarle a seguir formándose o estudiando o a buscar empleo?

Ayuda financiera y oportunidades
Formación social
Clases gratuitas
Más oportunidades
Mayor promoción de estos programas
Proporcionar iniciativas como la financiación para el empleo de personas sin experiencia o proporcionar formación remunerada
Apoyo financiero para poder concentrarse en los estudios
Programas de formación más flexibles. Más posibilidades de realizar prácticas. Más proyectos gubernamentales que mejoren la empleabilidad.
Más apoyo al autoempleo.
Más apoyo en los cursos de formación
Flexibilidad en los horarios de trabajo

### 2.3. Grecia (AKMI y INNOVATION HIVE)

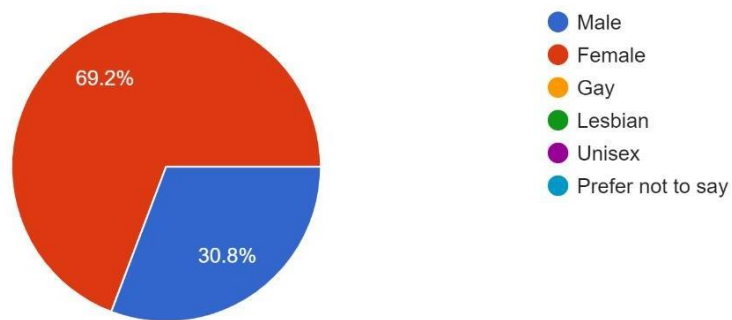
#### Metodología

Innovation Hive y AKMI, con el fin de llevar a cabo la investigación de campo a través de los cuestionarios, prepararon un formulario común de Google. De este modo, las organizaciones compartieron los formularios con su red. Para el informe nacional, los socios griegos recogieron 26 respuestas.

En el siguiente informe nacional, el lector podrá encontrar los resultados del cuestionario sobre el perfil de los NINI a nivel nacional.

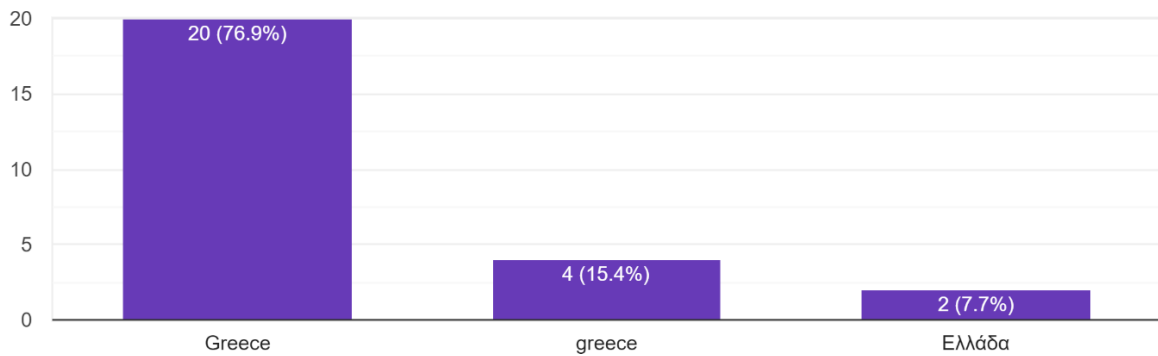
#### 2. Gender

26 responses



#### 3. Country of residence

26 responses



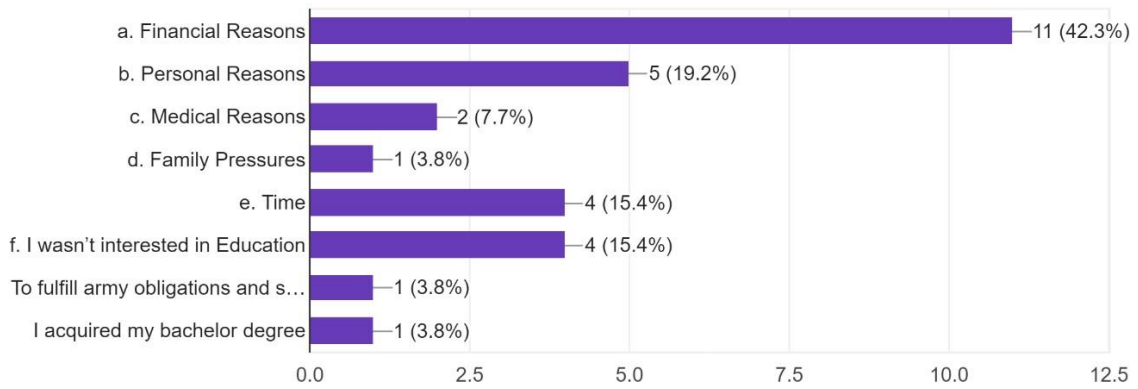
### 1. What is your Highest Level of Education?

26 responses

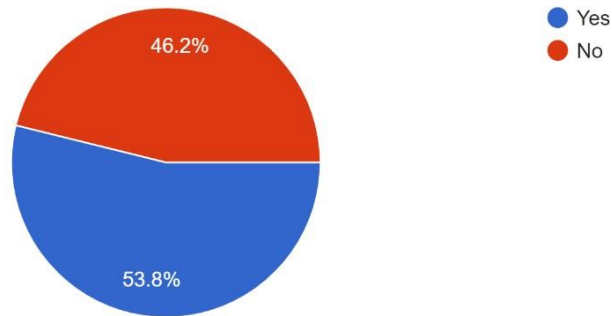


### 2. Why did you stop your Education or Training? (Choose all that apply)

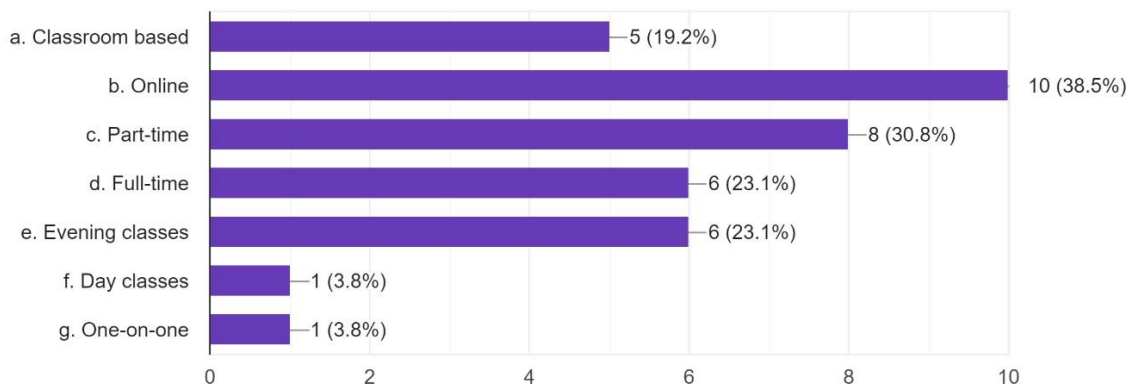
26 responses



3. Do you currently have any plans to engage in any educational or training courses?  
26 responses

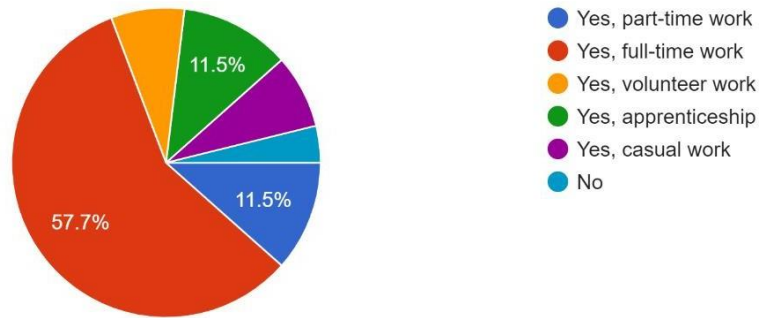


4. Imagine you were given the opportunity to participate in some form of educational or training courses, what sort of courses would you prefer. (Choose all that apply)  
26 responses



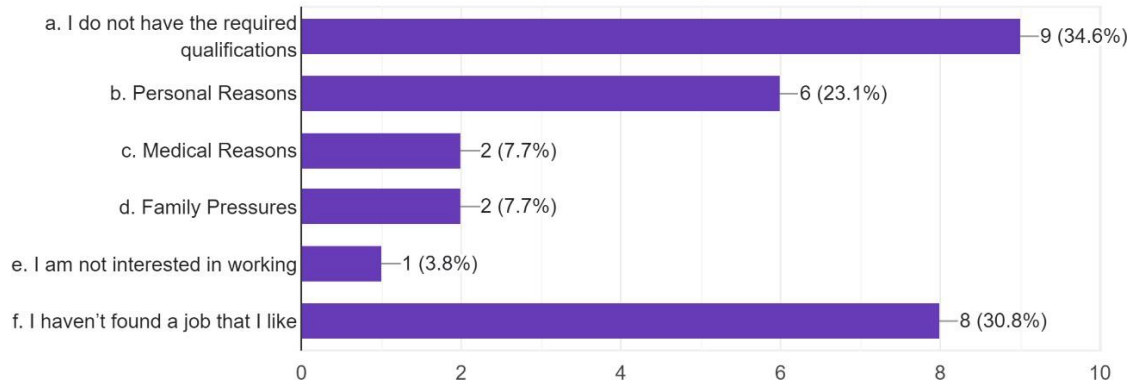
### 1. Do you have any work experience?

26 responses



### 2. Why are you currently unemployed? (Choose all that apply)

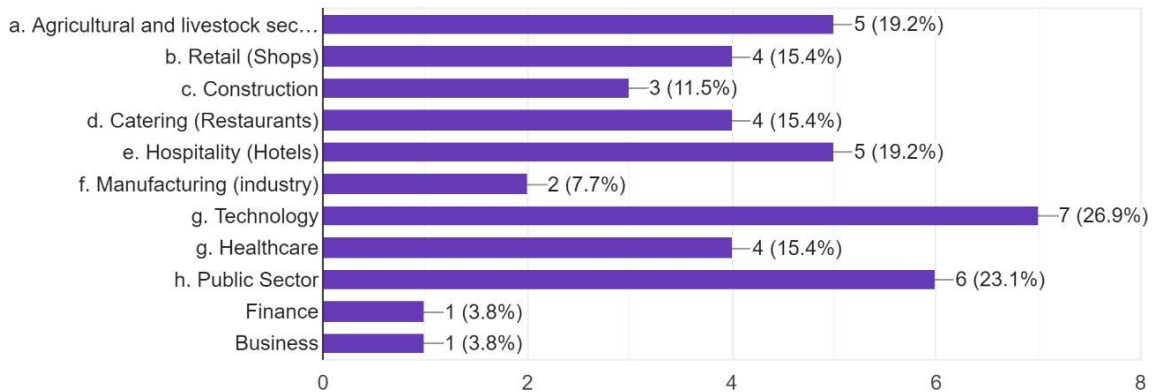
26 responses





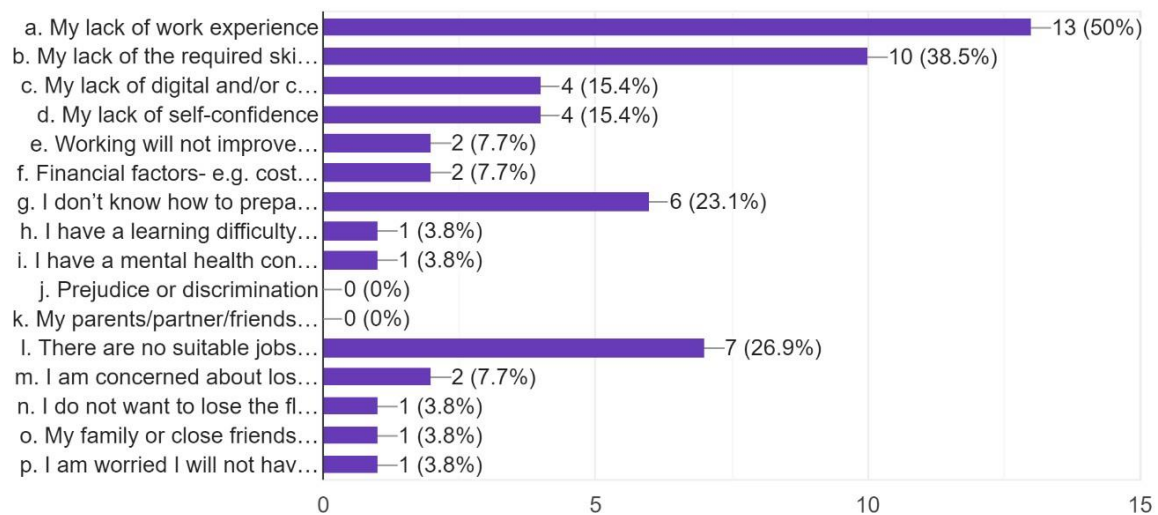
### 3. Which sectors interest you the most? (Choose all that apply)

26 responses



### 1. Do you agree with the following being barriers or obstacles that prevent you from getting into work, education or training?

26 responses



¿Qué le impide buscar oportunidades de educación, formación o trabajo?  
(olvidate de todas las preguntas anteriores que has contestado)

Obligaciones familiares

Razones económicas
Falta de financiación
Tiempo y dinero
Quizás mi falta de experiencia
Quiero centrarme en mí misma durante este período de tiempo
Cuando terminé la educación secundaria, tuve que trabajar por cuestiones financieras y después no pude trabajar porque tuve que criar a mi hijo hasta que pudiera ir a la guardería.
No puedo encontrar un trabajo con un salario satisfactorio debido a mis cualificaciones. Así que me gustaría mejorarlas uniéndome a otros programas educativos.

¿Qué le gustaría que el gobierno o las autoridades locales pusieran en práctica para animarle a seguir formándose/escolarizándose y/o a buscar empleo?

Ayuda financiera y oportunidades
Formación social
Clases gratuitas
Más oportunidades
Mayor promoción de estos programas
Proporcionar iniciativas como la financiación para el empleo de personas sin experiencia o proporcionar formación remunerada.
Apoyo financiero para poder concentrarse en los estudios.
Programas de formación más flexibles. Más posibilidades de realizar prácticas. Más proyectos gubernamentales que mejoren la empleabilidad.
Mayor variedad en las oportunidades de empleo.
Mayor apoyo en los cursos de formación.
Flexibilidad en los horarios de trabajo

## 2.4. Chipre (STANDO LTD)

### Metodología

STANDO utiliza cuestionarios para realizar la investigación de campo y crea un formulario estándar de Google. STANDO distribuyó los formularios a su red de esta manera. Tenemos 35 respuestas para el informe nacional.

El lector puede encontrar las conclusiones del cuestionario sobre el perfil nacional de los NINI en el informe nacional posterior.

#### 1. Date of birth?

[More Details](#)

35  
Responses

Latest Responses

"1994-12-28"

"1998-09-22"

"2001-10-12"

#### 2. Gender?

[More Details](#)

[Insights](#)

● Male 24  
● Female 11



#### 3. Country of residence?

[More Details](#)

35  
Responses

Latest Responses

"Cyprus"

"Cyprus"

"Cyprus"

#### 4. Postal code of your residence?

[More Details](#)

[Insights](#)

35  
Responses

Latest Responses

"2456"

"2458"

"2410"

5. What is your Highest Level of Education? (Choose one)

[More Details](#)

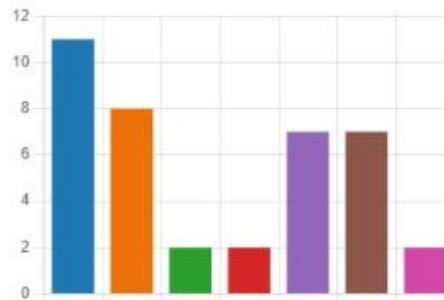
- Primary school (until the age of ... 0
- Secondary school (until the age ... 29
- University degree 6
- Other 0



6. Why did you stop your Education or Training? (Choose **all** that apply)

[More Details](#)

- Financial Reasons 11
- Personal Reasons 8
- Medical Reasons 2
- Family Pressures 2
- Time 7
- I wasn't interested in Education 7
- Other 2



7. Do you currently have any plans to engage in any educational or training courses?

[More Details](#)

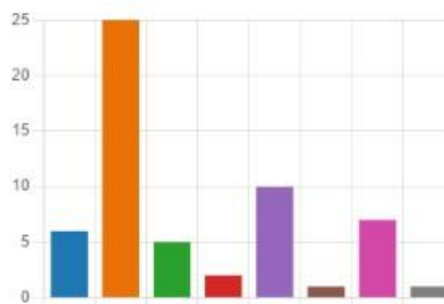
- Yes 16
- No 19



8. Imagine you were given the opportunity to participate in some form of educational or training courses, what sort of courses would you prefer. (Choose **all** that apply)

[More Details](#)

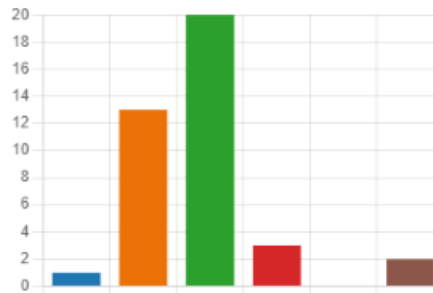
- Classroom based 6
- Online 25
- Part-time 5
- Full-time 2
- Evening classes 10
- Day classes 1
- One-on-one 7
- Other 1



9. Do you have any work experience? If yes, please specify. (Choose **all** that apply)

[More Details](#)

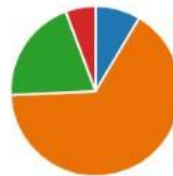
● No	1
● Part-time work	13
● Full-time work	20
● Volunteer work	3
● Apprenticeship	0
● Casual work	2



10. If you have ever had any work experience, how would you describe it? (Choose **all** that apply)

[More Details](#)

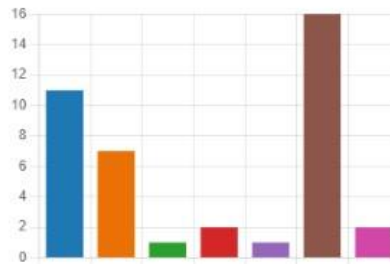
● Great, I was treated fairly and re...	3
● It was ok	23
● I didn't like the work I was doing	7
● I wasn't treated fairly	2
● I hated it	0



11. Why are you currently unemployed? (Choose **all** that apply)

[More Details](#)

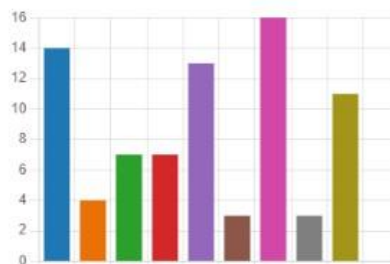
● I do not have the required quali...	11
● Personal Reasons	7
● Medical Reasons	1
● Family Pressures	2
● I am not interested in working	1
● I haven't found a job that I like	16
● Other	2



12. Which sectors interest you the most? (Choose **all** that apply)

[More Details](#)

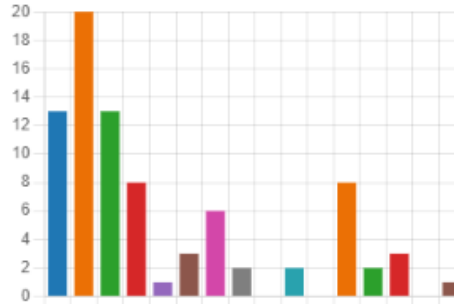
● Agricultural and livestock sector	14
● Retail (Shops)	4
● Construction	7
● Catering (Restaurants)	7
● Hospitality (Hotels)	13
● Manufacturing (Industry)	3
● Technology	16
● Healthcare	3
● Public Sector	11
● Other	0



13. Do you agree with the following being barriers or obstacles that prevent you from getting into work, education or training? (Choose **all** that apply)

[More Details](#)

- My lack of work experience 13
- My lack of the required skills an... 20
- My lack of digital and/or compu... 13
- My lack of self-confidence 8
- Working will not improve my fin... 1
- Financial factors- e.g. cost of tra... 3
- I don't know how to prepare for... 6
- I have a learning difficulty or dis... 2
- I have a mental health condition 0
- Prejudice or discrimination 2
- My parents/partner/friends do n... 0
- There are no suitable jobs for m... 8
- I am concerned about losing th... 2
- I do not want to lose the flexibili... 3
- My family or close friends are n... 0
- I am worried I will not have eno... 1



14. What is hindering you from seeking educational, training, or job opportunities? (forget about all the previous questions you have answered)

[More Details](#)

[Insights](#)

35 Responses

Latest Responses

"Time availability"

"It is too late for my age to attend a full-time education at the moment"

"Lack of qualification"

14. ¿Qué le impide buscar oportunidades de educación, formación o trabajo? (olvidate de todas las preguntas anteriores que has contestado)

Falta de dinero
No se me da bien aprender
No hay talleres que me interesen para los conocimientos y habilidades que quiero desarrollar
Nada diferente a lo anterior
Falta de experiencia
Razones económicas
No tener un título de educación superior

Apoyo financiero insuficiente
No he podido encontrar un trabajo en un sector que no requiera mucha habilidad
Inadecuado tiempo disponible para concentrarse
Disponibilidad de empleo
No tener un título universitario
Formación académica
No estoy seguro de lo que quiero hacer en la vida
Falta de oportunidades
No he podido encontrar el trabajo adecuado para mí ni tampoco el campo educativo adecuado. También me falta confianza en mí mismo.
Falta de pasión por la educación
No tengo un título superior
Salario razonable
Consume mucho tiempo
Obstáculos médicos y financieros
Económicos y falta de cualificación
No tiene sentido seguir estudiando
Aspectos financieros
Consume mucho tiempo
Tiempo suficiente
Formación académica
Barrera financier
Tiempo inadecuado
Falta de cualificación relevante
Falta de enfoque en la educación superior
Falta de cualificación
Es demasiado tarde para mi edad para asistir a una educación a tiempo completo en este momento
Disponibilidad de tiempo

15. ¿Qué le gustaría que el Gobierno o las autoridades locales pusieran en práctica para animarle a seguir formándose/escolarizándose y/o a buscar empleo?

Oportunidades para que los centros de FP ofrezcan una variedad de formaciones
Better organised seminars and workshops
Seminarios y talleres mejor organizados
Más oportunidades para las personas que ya tienen familia y quieren seguir formándose
Ayuda en la búsqueda de empleo y asesoramiento
Celebración de una feria de empleo
Oportunidades de practicas para los jóvenes que no tienen un título universitario
Programas de formación para atraer a los jóvenes con dificultades económicas
Crear un sindicato para jóvenes donde todos puedan asistir y encontrar el mejor trabajo posible que se ajuste a sus habilidades

Una plataforma en la que los jóvenes desempleados puedan ponerse en contacto directamente con las empresas, como una feria
Ofrecer cursos gratuitos
Un mejor plan de financiación y pago a cambio de asistir a la universidad
Proporcionarme oportunidades gratuitas para aprender cosas diferentes y ver lo que se adapta mejor a mí
Variedad de opciones
Reducir las horas de trabajo y aumentar las clases nocturnas
Unas practicas que conduzcan a una Carrera profesional permanente
Precios asequibles para asistir
No solo asesoramiento sino también ayuda para encontrar un trabajo hasta el éxito
Flexibilidad para compaginar la educación y el trabajo
Ayuda en el apoyo financiero y oportunidades de trabajo para personas con dificultades de aprendizaje
Aumentar el número de programas de prácticas
Crear un puesto de trabajo a partir de sectores de servicios o programas para obtener una certificación
Aumentar la cantidad de empleados necesarios para el trabajo gubernamental, ya que somos muchos los que esperamos las llamadas
Crear una educación de menor costo para los adultos que no tienen tiempo en las horas de trabajo para centrarse en la educación
Programas de formación tecnológica con posibles oportunidades de empleo directo
Garantía de asignación de puestos de trabajo
Cursos certificados de organizaciones que terminan con un posible empleo
Programas de financiación con un plan de amortización asequible
Programas de empleo de diferentes sectores en los que se produce una potencial empleabilidad al final
Un programa especial para quienes no pueden pagar la educación
Cursos online que conduzcan a un empleo
Crear un programa para los jóvenes que no están interesados/pueden seguir estudiando o están desempleados
Desarrollar un Sistema de educación en línea para quienes son pueden pagarlo con un programa de préstamo estudiantil
Programas en línea con acreditación con organizaciones negociadas

## Conclusión

El número total de contribuciones a la actividad del proyecto es de 35 personas y hemos recogido sus respuestas a través de Internet. Los participantes fueron principalmente hombres (24) y el número de mujeres participantes fue de once. Residen en todo Chipre en función de sus códigos postales. La mayoría de los NINI tienen la escuela secundaria como su nivel más alto de educación (29

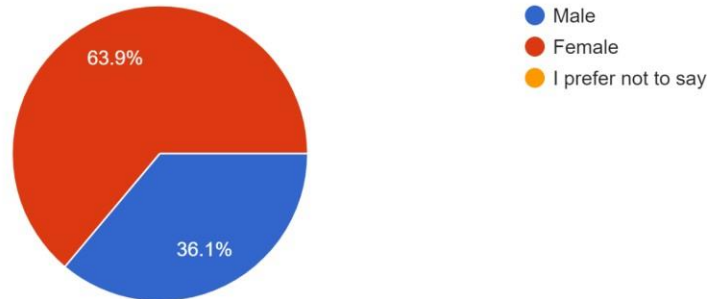


participantes) y sólo 6 personas han logrado graduarse de la universidad. La principal razón para dejar la educación o la formación parece ser principalmente por motivos económicos (11 participantes). Sin embargo, los motivos personales, el tiempo y la falta de interés en la educación no son separados por ellos con un valor significativo. Los NINI no identifican claramente que ya no tienen interés en ningún curso de educación o formación, ya que 16 de ellos todavía tienen interés, mientras que 19 de los participantes afirmaron que no lo tienen. Respectivamente, incluso si tienen la oportunidad de participar en cualquier forma de cursos educativos o de formación, la mayoría de ellos (25) preferiría una educación en línea o clases nocturnas (10). 20 participantes declararon haber tenido experiencia laboral a tiempo completo y 13 a tiempo parcial. Han aclarado que la experiencia les ha parecido bastante bien. Cuando se trata de presentar un razonamiento para su desempleo, la concepción general fue que no han podido encontrar el trabajo que les gustaba (16) o que no poseen la cualificación necesaria para los requisitos del trabajo (11). Dentro de las nueve opciones de sectores dadas, destacan cuatro de ellas que son la tecnología (16), la agricultura y la ganadería (14), la hostelería (13) y el sector público (11). En cuanto a lo que podría haber sido una barrera para encontrar un trabajo, lo que más han identificado es la falta de habilidades y cualificaciones requeridas (20). A continuación, la falta de experiencia laboral y las competencias digitales (13). La pregunta número 14 es una pregunta abierta para que expresen su opinión sobre lo que puede ser un factor que les impida continuar con la educación, la formación o las oportunidades de trabajo.

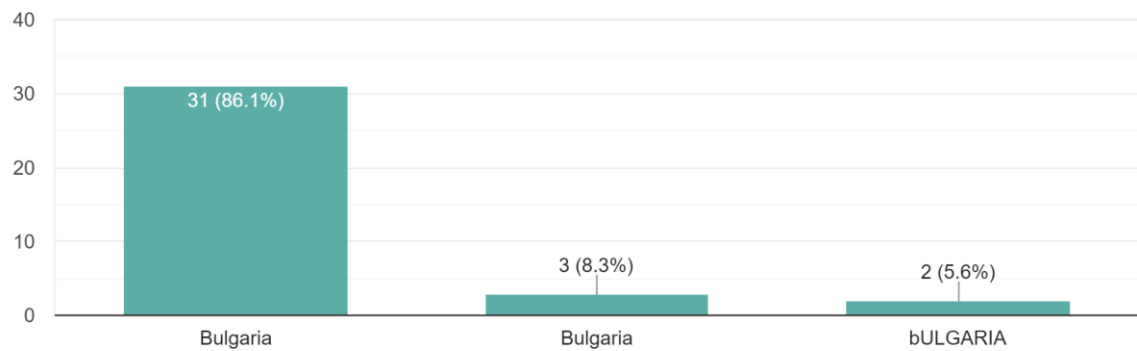
En general, las respuestas indican que los principales obstáculos son los económicos, el tiempo y la falta de formación. Por último, pero no por ello menos importante, los participantes exigieron programas de formación que les condujeran a un empleo por parte de su gobierno, sobre todo para animarles a seguir participando en la educación o la formación, y ayudas financieras por parte de las autoridades locales para poder permitirse los precios de la educación y/o la formación.

## 2.5. Bulgaria (Balkan Bridge EOOD)

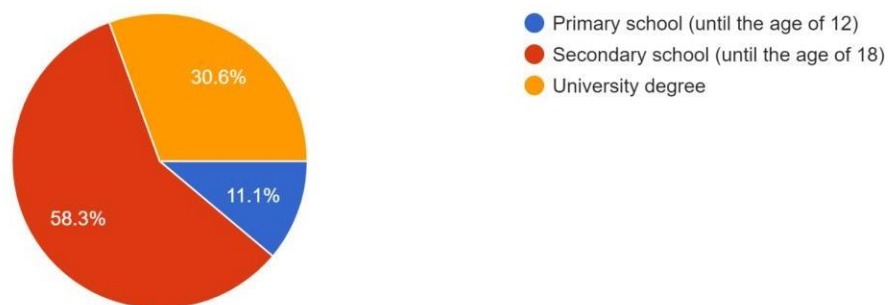
Gender  
36 responses



Country of residence  
36 responses

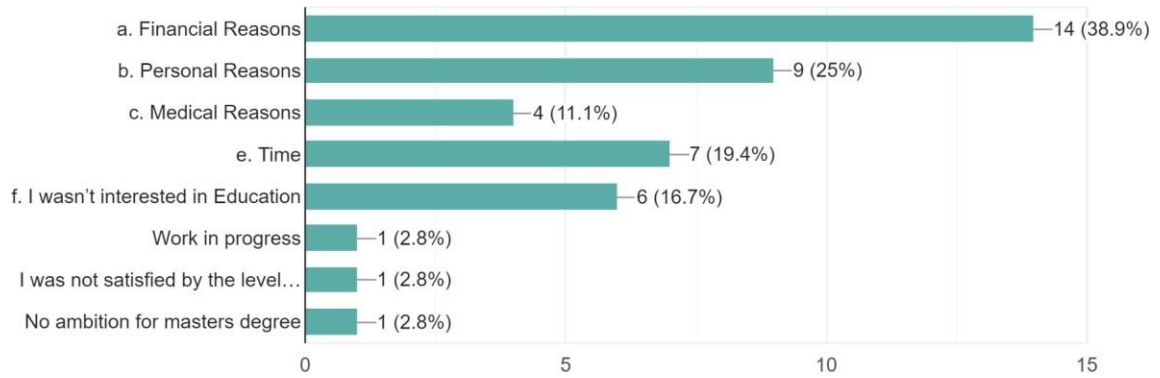


What is your Highest Level of Education? (Choose one)  
36 responses



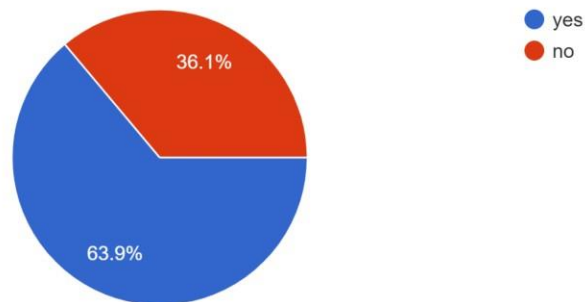
### Why did you stop your Education or Training? (Choose all that apply)

36 responses



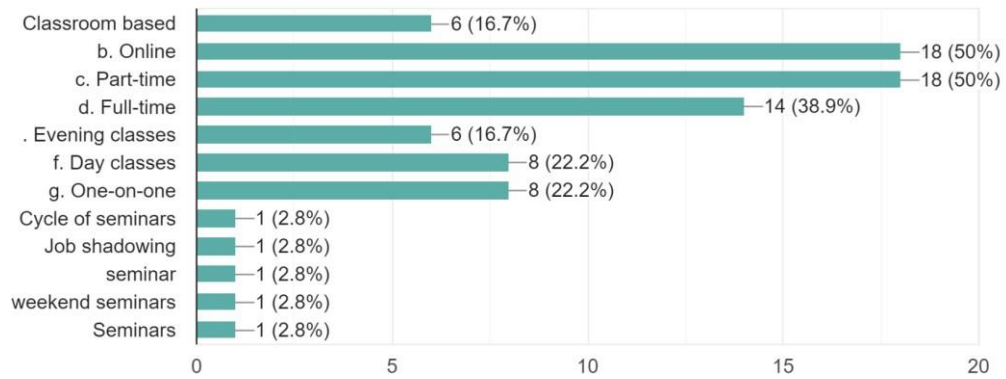
### Do you currently have any plans to engage in any educational or training courses?

36 responses



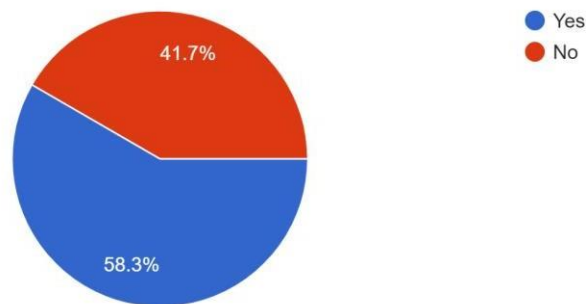
Imagine you were given the opportunity to participate in some form of educational or training courses, what sort of courses would you prefer. (Choose all that apply)

36 responses



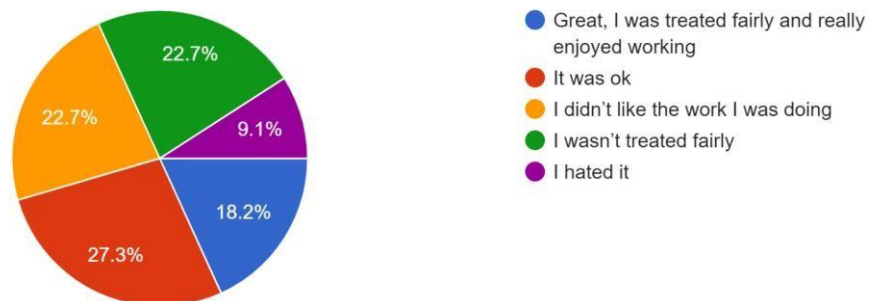
. Do you have any work experience?

36 responses



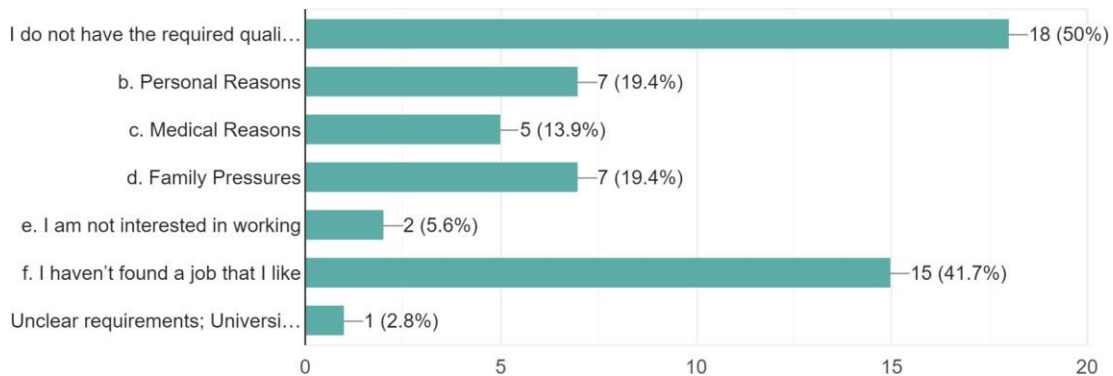
If you have ever had any work experience, how would you describe it? (Choose all that apply)

22 responses



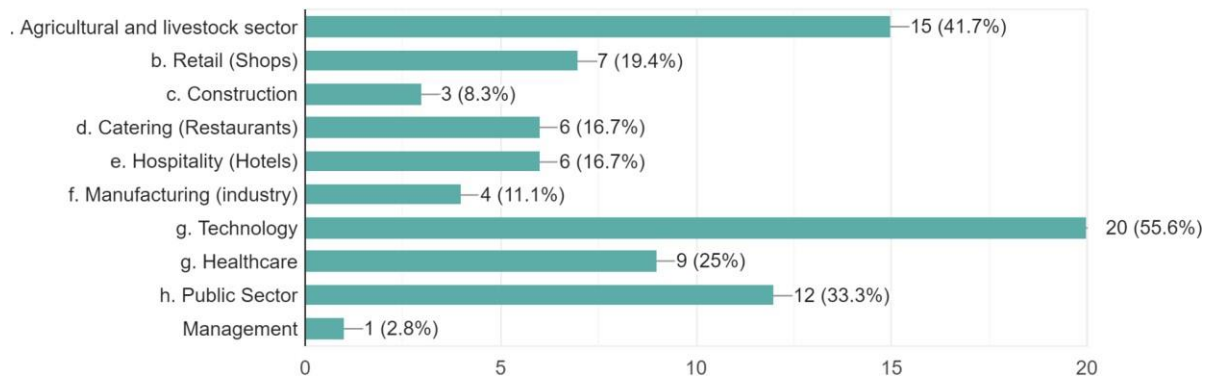
### Why are you currently unemployed? (Choose all that apply)

36 responses



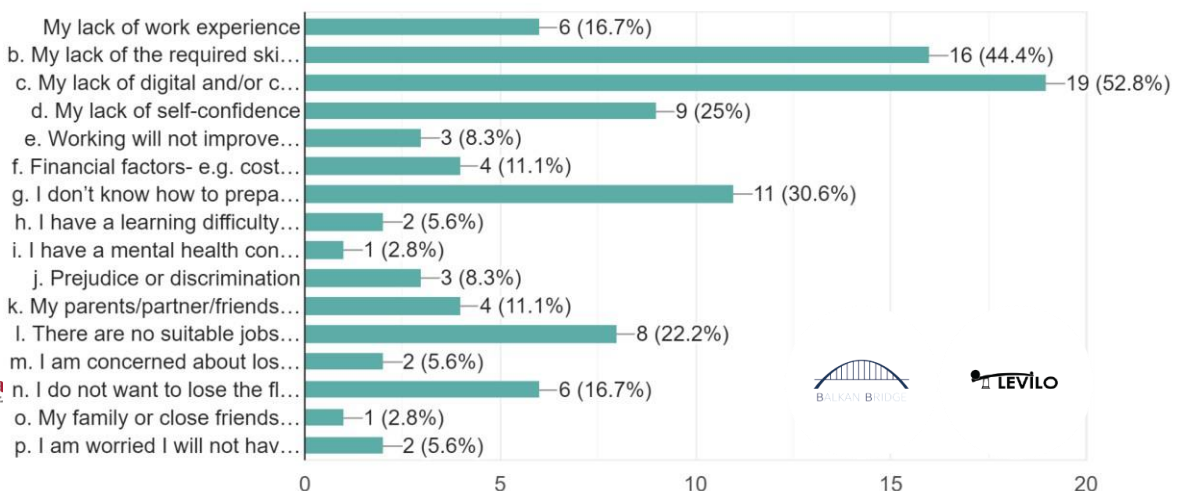
### Which sectors interest you the most? (Choose all that apply)

36 responses



### Do you agree with the following being barriers or obstacles that prevent you from getting into work, education or training?

36 responses



## ¿Qué le impide buscar oportunidades de educación, formación o trabajo?

(36 respuestas)

- Falta de oportunidades
- N/D
- No quiero estudiar pero para el trabajo no tengo la suficiente certificación
- No me pagan bien
- Quiero dedicar mi tiempo y esfuerzo a algo que sea para mí
- No estar lo suficientemente cualificado para los requisitos actuales
- No creo que la educación tradicional sea útil para el mercado laboral y ahora estoy buscando buenas perspectivas en los cursos privados
- No me siento obstaculizado, pero estos son los obstáculos en este momento.
- Sobre todo la falta de confianza en sí mismo.
- No encontrar las condiciones financieras adecuadas que busco.
- No tener las calificaciones requeridas
- El coste de los viajes
- Tengo miedo de no estar suficientemente cualificado
- No he fundado cursos apropiados
- Falta de recursos financieros y de calificaciones específicas.
- Mis obligaciones familiares
- No he encontrado ninguna oferta interesante para trabajar en las áreas que elegiría.
- Mi origen étnico
- La falta de muchas oportunidades laborales en la ciudad que vivo y mi falta de formación.
- La falta de puestos de trabajo
- No sé idiomas extranjeros y no tengo habilidades digitales
- No puedo permitirme viajar constantemente al lugar de trabajo
- Falta de puestos de trabajo para trabajar a distancia
- La educación casi no está conectada con los requisitos del trabajo; carece de reconocimiento como experiencia necesaria para un trabajo específico, donde las personas sin educación y con un poco de experiencia son más preferidas por el empleador, sólo porque saben cuál es el estado de la educación, es decir, no está conectada con los

requisitos específicos de la empresa.

- La falta de buenas oportunidades de trabajo en mi ciudad para las calificaciones que tengo de mi educación.
- No he encontrado un trabajo que me guste con un buen salario y un horario flexible.
- El desajuste con las demandas reales del mercado laboral moderno.
- Tiempo y dinero
- La accesibilidad
- Que la gente no reaccione bien al enterarse de mi estado mental.
- Quiero cambiar de campo de trabajo, pero me preocupa no estar lo suficientemente bien preparado.
- Falta de opciones más flexibles para la educación en los campos que me interesan.
- Falta de oportunidades.
- Falta de cualificación

## ¿Qué le gustaría que el Gobierno o las autoridades locales pusieran en práctica para animarle a seguir formándose o a buscar empleo?

(36 respuestas)

- N/A
- Mejores condiciones del mercado laboral
- n/d
- Sistema educativo flexible en el que puedas elegir tu profesión
- Sistema educativo más práctico que se sincroniza con las tendencias modernas
- Condiciones financieras, comunicación amigable, posibilidad de crecimiento en la posible empresa.
- Formación gratuita para un segundo máster.
- Mejor relación en los requisitos de trabajo del empleador y las condiciones financieras.
- Más cursos adicionales.
- Oportunidades de clases individuales para que la gente pueda ganar experiencia.
- Más oportunidades para emprender por cuenta propia.
- Más programas para puestos de prácticas para adquirir conocimientos y experiencia laboral específica.
- Dinero adicional para las madres jóvenes.
- Más puestos de trabajo innovadores que hagan el trabajo más interesante.
- Más programas para la minoría romaní.
- Me gustaría que hubiera más opciones de trabajo en ciudades más pequeñas que ofrecieran formación previa para personas sin estudios o habilidades específicas.
- más puestos de trabajo
- más clases de idiomas y periodos de formación para los puestos de trabajo
- buena calidad de la educación y buena remuneración por trabajar
- Crear más puestos de trabajo en las zonas rurales
- Un procedimiento sencillo en el que pueda reconocer mi educación como experiencia laboral y en el que ésta sea realmente válida. Además, Bulgaria no reconoce los llamados "contratos civiles" o empleos temporales como experiencia laboral y no puedo incluir en mi plan de jubilación el trabajo y el tiempo que he invertido en diferentes organizaciones o



empresas. Permitir el reconocimiento de este tipo de trabajo y experiencia aumentará mi motivación y aportará un propósito a mis actos.

- Más ofertas de trabajo para personas cualificadas, digitalizadas y con un desarrollo más contemporáneo.
- Mejores oportunidades de empleo con horarios flexibles que también ofrezcan formación para desarrollar mis habilidades.
- Mejores potenciales de empleabilidad y formación laboral previa.
- La actitud de las personas y la valoración de una persona.
- La igualdad de oportunidades.
- La aplicación general de más programas nacionales sobre la inclusión de las personas con problemas de salud mental en la variedad de oportunidades de trabajo.
- Mejores oportunidades de trabajo y de pago para las personas con condiciones médicas que dificultan su movimiento y flexibilidad.
- Mejorar el nivel del sistema educativo.
- Más opciones de cursos online o formaciones en el lugar de trabajo para ganar experiencia y poder trabajar al mismo tiempo.
- Más cursos de idiomas y digitales.
- Programas educativos más flexibles

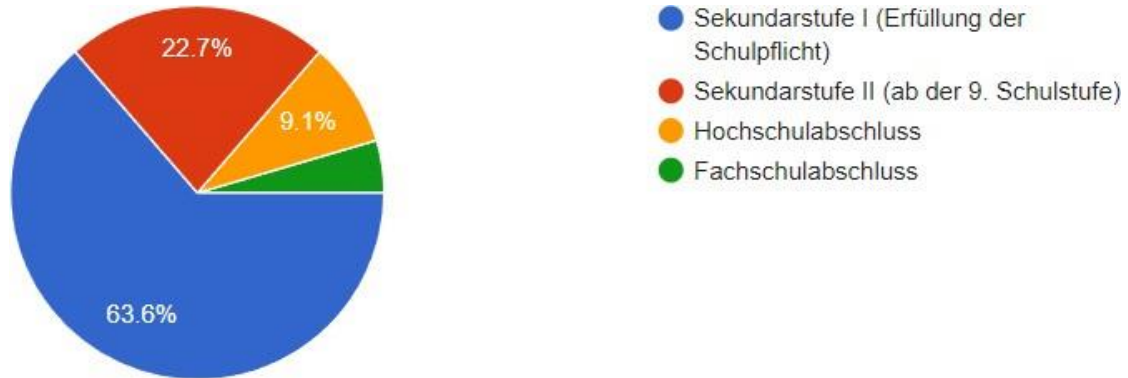
## 2.6. Austria (LEVILO)

Para identificar la situación y las necesidades de los NINI se envió un cuestionario en línea por correo electrónico durante el mes de mayo de 2022 a las organizaciones que trabajan con los NINI con la petición de que lo enviaran. Para el cuestionario se utilizó Google Forms. Se eligió este enfoque porque los NINI son un grupo objetivo al que es realmente difícil llegar por su propia naturaleza. Sin embargo, este mismo enfoque hizo más difícil llegar únicamente al grupo objetivo porque no teníamos control sobre quién respondía al cuestionario, por lo que algunos NINI masculinos respondieron, así como algunos NINI de una zona urbana. Sin embargo, la mayoría de los encuestados eran de zonas rurales en regiones urbanizadas según su código postal. Dado que Austria es un país bastante pequeño con un bajo número de NINI, encontrar encuestados fue una tarea difícil, pero el número acordado se alcanzó en julio de 2022.

Las primeras preguntas se refieren a los datos demográficos de los NINI. Esto es

para asegurar que los encuestados forman parte de nuestro grupo objetivo.

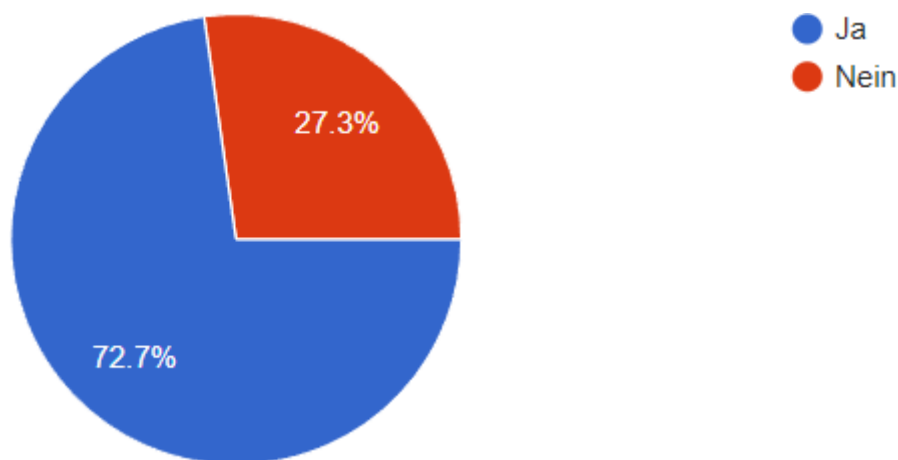
### Los NINI y la educación



En Austria, la escuela (o algún tipo de educación) es obligatoria hasta el 8º nivel. Más de dos tercios de los encuestados terminaron la educación obligatoria y nada más. El 25,7% terminó la educación secundaria. Unos pocos encuestados incluso terminaron la universidad. Las dos razones principales por las que los NINI terminaron sus estudios fueron razones personales (42,9%) y el hecho de que no estaban interesados en seguir estudiando (45,7%).

## Planes para el future

Tres tercios de los encuestados afirman tener planes de educación para el futuro. A los participantes que tenían planes educativos se les pidió que los explicaran. Todas las respuestas se encuadran en la categoría de EFP, y los NINI quieren ser mecánicos, técnicos, comerciantes al por menor o trabajar en el ámbito social. Una observación interesante es que nadie respondió algo relacionado con la agricultura. Al ponerme en contacto con las organizaciones para contactar con los NINI para el cuestionario, un experto me dijo que los jóvenes, especialmente los de origen inmigrante, no quieren trabajar en la agricultura. Pero dado que la DG-VET se centra en las competencias ecológicas y digitales en la agricultura y que los NINI encuestados mostraron interés por la mecánica y la tecnología, el resultado proporcionado por la DG-VET podría despertar el interés por ese campo.



Aunque algunos NINI masculinos también respondieron al cuestionario y los datos son anónimos, se puede saber qué planes tienen las mujeres NINI porque el idioma alemán difiere entre los géneros. Así, un resultado no muy sorprendente es que los NINI masculinos quieren convertirse en mecánicos o técnicos de

automóviles, mientras que las mujeres quieren trabajar en el comercio minorista, ser panaderas o trabajar en el ámbito social. Por lo tanto, una parte importante del trabajo de la DG-VET consistirá en despertar el interés de las mujeres por los sectores tecnológico y ecológico.

Cuando se les preguntó por su tipo de curso o método de enseñanza preferido, los encuestados se mostraron abiertos a todo. En particular, el 40% prefiere por igual la educación a tiempo parcial y las clases en un aula (nótese que los encuestados podían elegir varias respuestas). También son importantes para los encuestados los cursos en línea (37,1%), así como los cursos nocturnos (31,4%). El tipo de curso menos preferido es la enseñanza individual, con un 11,4%. Aparte del deseo de recibir clases en el aula, la plataforma de aprendizaje electrónico de la DG-VET parece satisfacer los deseos de los NINI porque pueden aprender a través de cursos en línea y no tienen que hacerlo a tiempo completo, así como por la noche.

## Experiencia e intereses

El 82,9% de los jóvenes NINI tiene algún tipo de experiencia laboral y un abrumador 82,8% la ha adquirido en algún tipo de aprendizaje. Aproximadamente una cuarta parte de los encuestados ha trabajado a tiempo completo anteriormente.

Sorprendentemente, la mayoría de los NINI tuvieron experiencias positivas al trabajar. El 45,2% contestó que les trataban con justicia y que se divertían en el trabajo. El 48,4% dice que estaba bien. Al 19,4% no le gustaba el trabajo que tenía que hacer, el 12,9% no recibía un trato justo y el 12,9% odiaba su experiencia laboral. Por lo tanto, parece que las malas experiencias laborales anteriores no son necesariamente la causa de su condición de NINI. Se pidió a los NINI que identificaran las razones por las que no tienen trabajo. Se mencionaron tres razones principales. El 40% afirma estar desempleado por razones personales. Otro 40% dijo que no ha encontrado un trabajo que le guste y el 17,1% dijo que le faltan las cualificaciones necesarias. El hecho de no haber encontrado un trabajo que les guste es la razón principal que se menciona podría ser una tendencia dentro de las generaciones más jóvenes. Un estudio realizado en 34 países, entre los que se encuentra Austria, muestra que el 40% de las personas preferirían estar desempleadas a ser infelices en su trabajo<sup>1</sup>. Sin embargo, sólo uno de los encuestados dijo no estar interesado en un trabajo. Una chica incluso afirmó no haber conseguido un trabajo por culpa de su pañuelo (hay que tener en cuenta que el islam no es la religión dominante en Austria).

Cuando se les pregunta qué campos son los más interesantes para los NINI, el 40% de los encuestados dice que quiere trabajar en el comercio minorista. El 28,6% quiere trabajar en el campo de la tecnología y el 22,9% quiere trabajar en la sanidad pública. El 20% quiere trabajar en la agricultura y la ganadería. Una vez más, con un enfoque en el aspecto digital y tecnológico de la agricultura, la DG-VET podría ampliar el interés en el campo de la

<sup>1</sup> <https://www.derstandard.de/story/2000134786230/viele-junge-menschen-wollen-lieber-arbeitslos-als-ungluecklich-im-job>

agricultura. Una observación interesante es que nadie quiere trabajar en la gastronomía y solo una persona quiere trabajar en el sector de la hostelería, campos en los que se necesita mano de obra en Austria<sup>2</sup>.

Se preguntó a los NINI si estaban de acuerdo con las razones que se daban en el cuestionario sobre por qué no buscaban trabajo o no seguían estudiando. Las únicas dos razones con las que los encuestados estaban más de acuerdo que en desacuerdo eran la falta de confianza en sí mismos y el no querer perder su flexibilidad. La mayor parte de los desacuerdos se produjo con las razones "Tengo un problema de salud mental", "Mis padres/pareja/amigos no quieren que trabaje" y "Me preocupa perder la seguridad de las prestaciones sociales". El cuidado de los hijos tampoco es una razón con la que los encuestados estén de acuerdo. Sin embargo, esto podría explicarse por la corta edad de los encuestados.

La razón más importante para que los NINI no sigan una carrera o educación es su falta de confianza en sí mismos, seguida de no saber cómo prepararse para su educación o trabajo, factores financieros y no querer perder flexibilidad.

Otros motivos son la falta de cualificación y también su falta de conocimientos informáticos y digitales. Por lo tanto, la DG-VET puede ayudar a reducir las principales razones por las que los NINI no buscan trabajo o educación, especialmente con la enseñanza de habilidades digitales. Tal vez la realización de los cursos electrónicos también dé a los NINI más confianza en sí mismos. Esto debería tenerse en cuenta a la hora de crear la plataforma y redactar los materiales de aprendizaje. El deseo de flexibilidad también está en consonancia con el concepto en línea del proyecto DG-VET.

Cuando se pidió a los encuestados que escribieran lo que les impide seguir una carrera (educativa), las respuestas fueron ligeramente diferentes. Algunos NINI

---

<sup>2</sup> <https://kurier.at/wirtschaft/ak-sieht-arbeitskraeftemangel-in-gastro-und-hotellerie-hausgemacht/401997687>

respondieron que simplemente no sabían o no sabían lo que querían. Otros querían un lugar de FP que es difícil de encontrar o donde hay demasiada competencia. También se mencionó la razón de estar demasiado nervioso. Otro grupo de personas tampoco sentía suficiente apoyo de su entorno o de la sociedad.

A la pregunta de qué podrían hacer la política o las autoridades locales para animarles a buscar trabajo o una educación, las respuestas de los NINI pueden clasificarse en tres categorías. Un grupo desea más apoyo, con más educación, más ayuda financiera, así como durante su educación, pero también más oportunidades de participar y apertura. El otro grupo responde que no sabe qué puede hacer. Otro grupo desea un enfoque alternativo del mundo laboral, que se observa en toda la juventud. Quieren más sueldo, menos horas de trabajo y horarios más flexibles. Destaca una respuesta: "no lo pintes todo tan oscuro... cuando pienso en el trabajo, lo único que pienso es en gente de mal carácter a la que se le paga muy poco".

## Conclusión

A juzgar por las necesidades de los NINI que se mostraron en este cuestionario, la DG-VET podría aportar un importante valor añadido a los NINI. Aunque no estén tan interesados en la agricultura, tal vez mostrar el lado digital y tecnológico de la agricultura pueda llevar a más NINI a ese campo, ya que es donde están sus intereses. Para las mujeres NINI que no están tan interesadas en la tecnología, los conocimientos ecológicos podrían ser interesantes. Con los cursos en línea que se pueden tomar individualmente, la DG-VET satisface los deseos de los NINI, ya que prefieren las clases en línea, así como la educación a tiempo parcial.

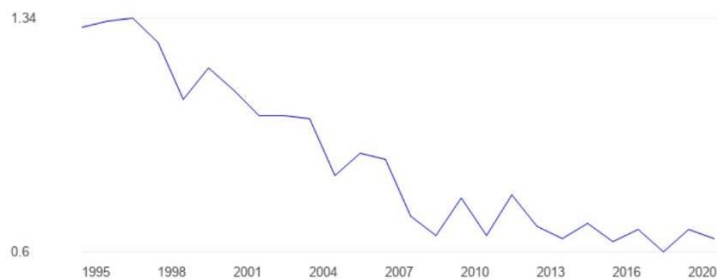
Parece que lo más importante es proporcionar a los jóvenes NINI buenas experiencias para reforzar su confianza en sí mismos, así como darles una imagen más positiva del trabajo. Al proporcionarles habilidades importantes de forma gamificada, la DG-VET podría ayudarles a aumentar su confianza en sí mismos a la vez que se divierten.

## Unidad 3. Investigación documental a nivel nacional

### 3.1. Bélgica

El objetivo de esta actividad del proyecto es perfilar dentro de la economía rural local los sectores de DaGE con mayor potencial de desarrollo y crecimiento económico y, por tanto, con mayor potencial para proporcionar nuevas oportunidades de empleo/absorber aprendices. Además, pretende identificar las necesidades del sector objetivo en términos de competencias específicas para cursos de formación específicos.

Más concretamente, esta actividad de proyecto intenta responder a las siguientes preguntas de investigación:



Graphic 6 (Source: *The Global Economy*)<sup>10</sup>



1. ¿Qué parte del producto interior bruto (PIB) global de su país se distribuye por el sector agrícola?

# Belgium

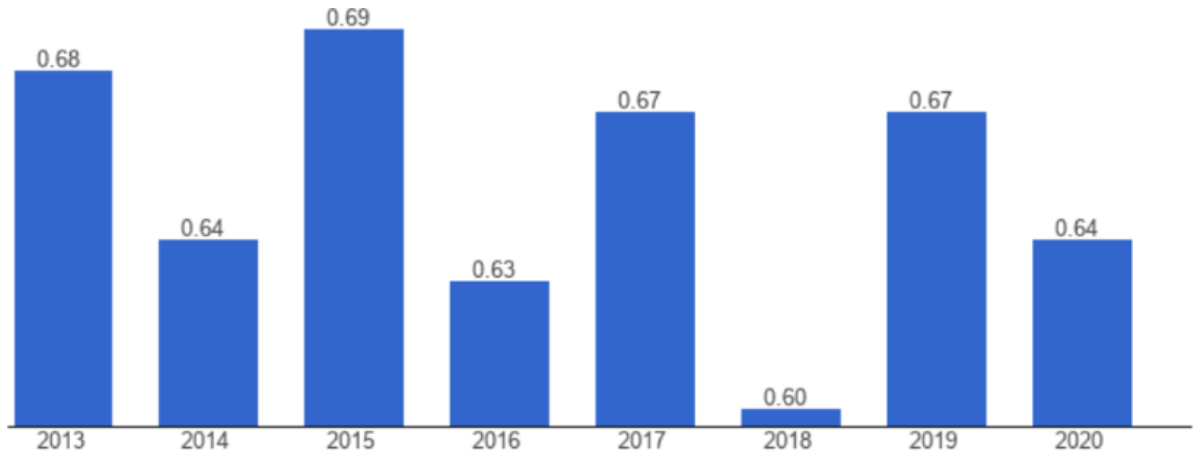
## 1. KEY DATA

Macroeconomics				
<b>Population</b>				
<b>Total population (number of persons), of which:</b>	<b>2020</b>	<b>11 522 440</b>	<b>2.6%</b>	<b>of EU27_2020</b>
in predominantly rural regions	2020	8.5%	20.8%	in EU27_2020
in intermediate regions	2020	38.1%	38.9%	in EU27_2020
in predominantly urban regions	2020	53.4%	40.3%	in EU27_2020
<b>Population in Predominantly rural regions (Persons)</b>	<b>2020</b>	<b>979 680</b>	<b>1.1%</b>	<b>of EU27_2020</b>
<b>GDP (current basic prices)</b>				
Total (million EUR)	2020	451 177	3.4%	of EU27_2020
GDP per capita (EUR/person)	2020	38 438	29 355	in EU27_2020
GDP per capita (PPS/person)	2020	34 800	29 700	in EU27_2020
Real GDP growth rate (% change over previous year)	2020	-8.4%	-7.4%	in EU27_2020
<b>Gross value added</b>				
Agriculture, forestry and fishing (% of total GVA)	2020	0.8%	1.9%	in EU27_2020

(Source: European Commission)<sup>8</sup>

La importancia de la agricultura en la economía de Bélgica y otros países se mide como el valor añadido del sector agrícola en porcentaje del PIB. La agricultura incluye la silvicultura, la caza y la pesca, así como los cultivos y la producción ganadera (Fuente: The Global Economy)<sup>10</sup>. En Bélgica, el sector agrícola representa el 0,8% del PIB (casi el 1%) en 2020. Pero esta cifra ha ido disminuyendo en los últimos años.

Como podemos ver en el Gráfico 6, desde 1995 la disminución del porcentaje es cada vez mayor. La urbanización de la población es el factor clave de la pérdida de casi la mitad de la pérdida económica de este sector. Sin embargo, en el Gráfico 7, se aprecia que en los últimos años el porcentaje del sector agrícola sobre el PIB global, se mantiene constante (Entre el 0,6% y el 0,69%).



Graphic 7 (Source: The Global Economy)<sup>10</sup>

## 2. ¿Cuáles son los contratos más utilizados en este sector?

Bélgica es miembro de la:

- Organización Mundial del Comercio (OMC).
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO).
- Convención Internacional de Protección Fitosanitaria (CIPF).
- Oficina Internacional de Epizootias (OIE)/Organización Mundial de Sanidad Animal.
- World Trade Organization (WTO).

(Fuente: Practical law)<sup>9</sup>

En Bélgica, las tres regiones (Flandes, Valonia y Bruselas) tienen competencias para regular la política agrícola. Pero la región de Bruselas no se centra en el sector agrícola. El Gobierno de Flandes ha identificado numerosos objetivos políticos, dando una importancia central a un modelo de renta sostenible y a unos ingresos justos para los agricultores. La innovación y el espíritu empresarial también se consideran esenciales. El Gobierno de la Región Valona centra su política agrícola en las siguientes áreas estratégicas:

- Apoyar a los agricultores en el desarrollo y la transformación de sus actividades.
- Promover los circuitos cortos entre productores y consumidores dando preferencia a la producción local e implantando una etiqueta de productos valones.
- Fomentar prácticas que reduzcan las emisiones de contaminantes atmosféricos y de gases de efecto invernadero y que promuevan la protección del suelo, para que la agricultura entre en la economía circular.

Las regiones belgas forman parte de la Política Agrícola Común (PAC) y han reconocido la importancia que sigue teniendo el contexto de la UE. Las regiones de Flandes y Valonia tramitan las solicitudes y ayudas en el marco de la PAC de forma independiente. Los agricultores pueden presentar las solicitudes en línea (Fuente: Practical law)<sup>9</sup>.

### 3. ¿En qué medida las herramientas innovadoras en materia de digitalización y prácticas ecológicas en el sector agrícola?

¿Qué se entiende por digitalización de la agricultura? En un establo, por ejemplo, podrían ser robots los que ordeñen a las vacas. En el campo, podrían ser los drones o las imágenes por satélite que pueden juzgar el estado de su trigo o maíz por su color. Luego, será el GPS del tractor el que identifique con precisión las zonas en las que hay que aplicar fertilizante o que especifique si hay que sembrar en tal o cual lugar. (Fuente: RTBF)<sup>12</sup>

En Bélgica, uno de cada cinco agricultores trabaja con robots, tractores con GPS y estaciones meteorológicas conectadas, según un estudio del banco CBC. Si se incluye el trabajo de oficina, dos de cada tres agricultores utilizan Internet a diario. (Fuente: RTBF)<sup>12</sup> Pero como todo el mundo sabe, las tecnologías son cada vez más accesibles y su uso tiende a intensificarse: como cualquier otro sector económico, la agricultura se está digitalizando poco a poco. A pesar de ello, la falta de formación básica y continua es uno de los obstáculos que se han

identificado para una transformación digital armoniosa del sector. (Fuente: Sillon Belge)<sup>11</sup> Además, también se aborda el interés de la IA para analizar e interpretar la creciente cantidad de datos. Se ofrecen cursos decididamente orientados al futuro y que pretenden acompañar la transición agroecológica del sector agrícola lo más cerca posible.

#### 4. ¿Cuáles son las principales necesidades y retos a los que se enfrenta el sector agrícola?

La agricultura es una actividad compleja, imprevisible e individual. Cada vez hay más presiones derivadas del cambio climático, la erosión del suelo y la pérdida de biodiversidad, así como de los cambios en el gusto de los consumidores por los alimentos y su preocupación por la forma de producirlos. No sólo eso, sino que también tienen que invertir en la productividad de las explotaciones, adoptar y aprender nuevas tecnologías, mantenerse resistentes frente a los factores económicos globales y; especialmente, inspirar a los jóvenes para que permanezcan en las zonas rurales y se conviertan en futuros agricultores (Fuente: Syngenta)<sup>13</sup>. En la mayoría de los países europeos, incluida Bélgica, la financiación de la agricultura está sujeta a tipos de interés más altos y a condiciones desfavorables, en comparación con otros sectores de la economía. Además, independientemente de los resultados del sector, los informes constatan que no hay suficiente flexibilidad en las condiciones de préstamo y reembolso, algo que es especialmente necesario en la agricultura. (Fuente: Comisión Europea)<sup>10</sup>

Mientras que las grandes explotaciones parecen tener un acceso más bien fácil a la financiación, los jóvenes agricultores y los nuevos participantes se encuentran entre los grupos más afectados, y a menudo carecen de posibilidades de financiación adecuadas. Las pequeñas explotaciones se enfrentan a importantes dificultades para acceder a las inversiones de desarrollo, debido a la falta de activos que puedan utilizarse como garantía (colateral) y a la falta de conocimientos necesarios para preparar planes empresariales. (Fuente: Comisión Europea)<sup>10</sup>

5. ¿Existe algún curso/material educativo o de formación con conocimientos de DaGE para las personas que quieran acceder al sector?

La Comisión Europea concedió 6 millones de euros a Bélgica para ayudar al país a entrar en la transición hacia la Economía Digital y Verde. No sólo la Comisión Europea, sino también el último estudio del Banco Europeo de Inversiones (BEI), han dicho que se necesita una inversión a largo plazo para apoyar la transición verde y digital en la economía de Bélgica (Fuente: BEI)<sup>14</sup>

El plan refuerza la resiliencia económica y social con medidas que promueven sistemas educativos eficaces e inclusivos, la adquisición de competencias en consonancia con las necesidades actuales y futuras del mercado laboral, incluida la transición ecológica y digital, y la participación de los grupos vulnerables (personas poco cualificadas, mujeres, personas de origen inmigrante, personas con discapacidad) en el mercado laboral. (Fuente: Comisión Europea)<sup>6</sup>

El plan incluye medidas para que el gasto público sea más eficiente y sostenible. Las revisiones del gasto contribuirán a mejorar la calidad y la eficiencia del gasto público belga, permitiendo reorientarlo hacia un mayor crecimiento y unos gastos más respetuosos con el medio ambiente. Se espera que una reforma del régimen de pensiones mejore la sostenibilidad y la adecuación de las pensiones.

### 3.2. España

#### Datos y Estadísticas

Los resultados de España en materia de digitalización están por encima de la media de la UE. El índice DESI (Digital Economy and Society Index) hace un seguimiento de los progresos realizados por los Estados miembros de la UE en materia de competitividad digital. También hay que tener en cuenta que los datos del informe corresponden principalmente al primer semestre de 2020, por lo que el efecto de la pandemia sólo se refleja parcialmente. Sus consecuencias se verán más claramente en la próxima edición.

En este contexto, España se sitúa en la 9ª posición, mejorando dos puestos respecto al año anterior. España se mantiene por delante de la media europea en las 4 categorías analizadas, destacando especialmente en las dimensiones de servicios públicos digitales y conectividad.

El secretario general de Agricultura y Alimentación, Fernando Miranda, ha destacado el apoyo del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para facilitar el proceso de digitalización de las pequeñas y medianas empresas agroalimentarias para que puedan afrontar con éxito los retos del futuro.

Una de estas acciones es la creación del Observatorio de la digitalización en el sector agroalimentario, en el marco del convenio de colaboración entre el Ministerio y Cajamar, dotado con 1 millón de euros, para realizar un seguimiento del grado de implantación de las nuevas tecnologías en el sector. La otra actuación consiste en la Línea Agroimpulso, con la que el Ministerio pretende impulsar la innovación y la digitalización de las pymes del sector agroalimentario en toda su cadena de valor, mediante la financiación de proyectos empresariales innovadores, una actuación dotada con 30 millones de euros de fondos europeos, más 3 millones de naciones

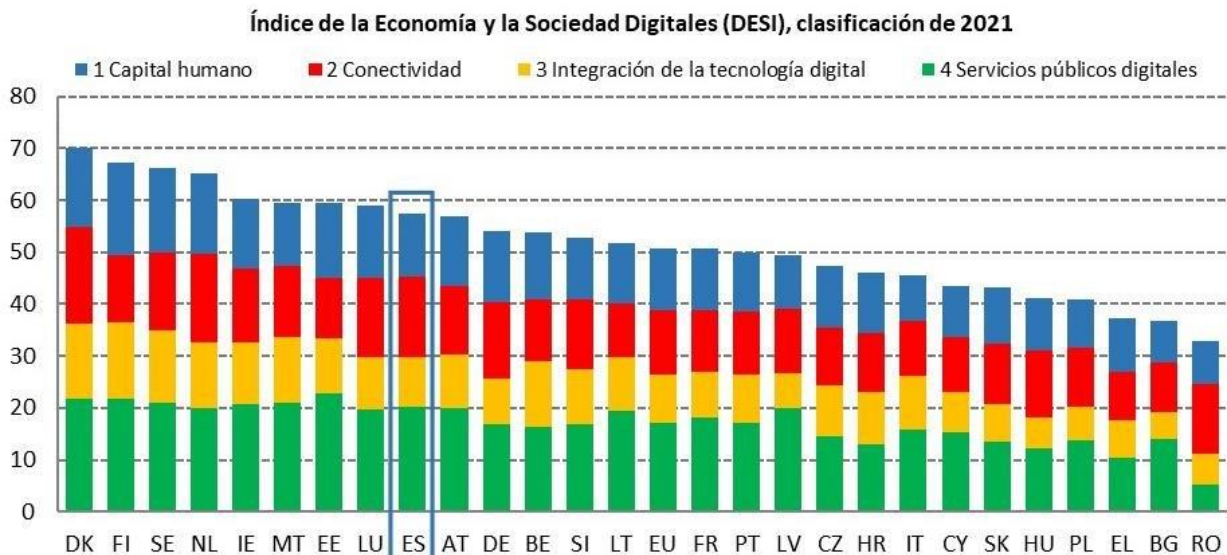


Figura 1. La posición de España en la Economía y Sociedad Digital

La Estrategia de Digitalización del sector agroalimentario y forestal y del medio rural (Estrategia, en adelante) define las líneas estratégicas y las medidas necesarias para impulsar la transformación digital de los sectores agroalimentario y forestal agroalimentario y forestal y del medio rural, así como los instrumentos previstos para su implementación.

Su objetivo general es buscar la eliminación o reducción de las barreras técnicas, legislativas, económicas y formativas existentes en la actualidad, contribuyendo así al liderazgo de un sector agroalimentario sostenible económica, social y medioambientalmente, y a la población activa del medio rural, convirtiéndolo en un lugar activo para vivir. la población activa del medio rural, convirtiéndolo en un lugar más atractivo, vivo, dinámico y diversificado, generador de riqueza y empleo de calidad, con especial atención a los jóvenes y a las mujeres.

Para ello, se han establecido los siguientes tres objetivos estratégicos:

1. Reducir la brecha digital, tanto la brecha urbano-rural como la brecha entre pequeñas y grandes empresas, con el objetivo de garantizar la conectividad para todos. Para ello se está trabajando en la conectividad, con el objetivo de reducir la brecha digital física, en las infraestructuras y en la formación para reducir la brecha de adopción tecnológica.
2. Promover el uso de los datos como motor del sector, abordando la interoperabilidad de los datos del sector y la apertura de datos, entendiendo el concepto en un sentido amplio, de forma que se fomente dicha apertura, tanto por parte de la Administración como en el ámbito de la investigación y el sector privado.
3. Promover el desarrollo empresarial y los nuevos modelos de negocio, teniendo en cuenta la Industria 4.0 y las oportunidades de diversificación económica que ofrecen las nuevas tecnologías. Para ello, es fundamental potenciar el ecosistema de innovación digital como aspecto clave para la modernización del sector, asesorando para la adopción digital en los Sistemas de Conocimiento e Innovación

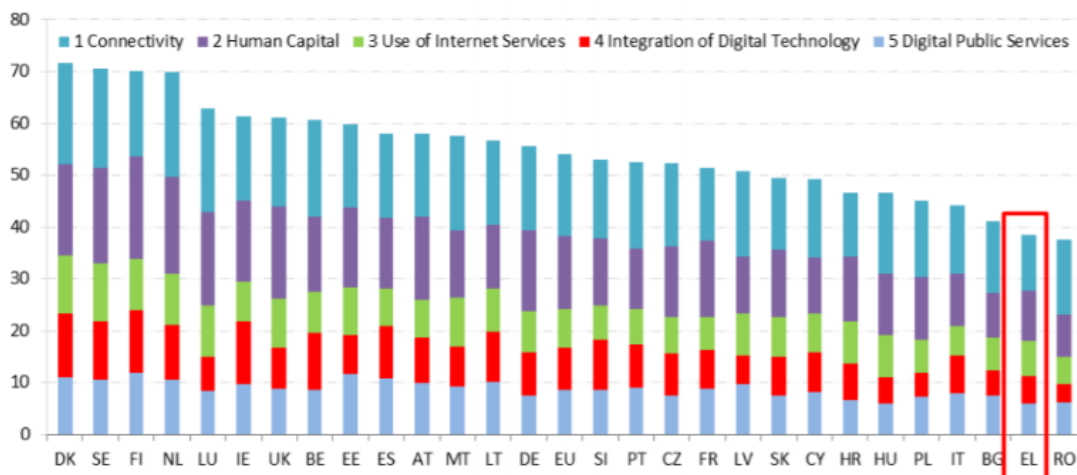
agroalimentarios, forestales y rurales y en el fomento de nuevos modelos de negocio, que en muchos casos surgen de la aplicación y adopción de tecnologías en determinados ámbitos.

### 3.3. Grecia

#### Datos y Estadísticas

El rendimiento de la digitalización de Grecia está por debajo de la media de la UE. Tanto en 2017 como en 2018, Grecia ocupó el puesto 27 de los 28 Estados miembros de la UE en el Índice del Sector y la Sociedad Digitales (DESI), lo que indica una baja integración de la tecnología digital más avanzada en toda la economía. El desempeño del país en los servicios públicos digitales y las habilidades digitales sigue siendo bajo, lo que podría operar como un obstáculo para que la economía digital y la sociedad sigan avanzando.

"La transformación digital del sector agrícola es un camino de ida en el que debemos trabajar todos: el Estado, la comunidad académica, las empresas rurales, las cooperativas, los asesores agrícolas y, en primer lugar, los agricultores, tanto jóvenes como mayores, para crear las perspectivas de crecimiento agrícola del país hacia en la PAC posterior a 2020", Stelios Rallis, Secretario General de Política Digital del Ministerio de Política Digital.



Source: Digital Economy and Society Index 2018, Country Report Greece



Figura 1. La posición de Grecia en la economía y la sociedad digitales

La agroalimentación, o producción de alimentos agrícolas, es cada vez más importante en Grecia. Las empresas alimentarias tradicionales están inventando nuevos productos y nombres basados en el carácter nacional del país para introducirse en nuevos mercados. Los productores de alimentos se han reinventado para competir fuera del mercado local, buscando consumidores de otros países en un sector que tiene implicaciones económicas de gran alcance. Las empresas alimentarias son los principales fabricantes del país y los segundos empleadores, con un tercio de la mano de obra. Las aceitunas y el aceite de oliva, el marisco, los productos a base de harina, la miel y las carnes procesadas, los dulces de cuchara, las conservas y el queso son algunas de las principales exportaciones alimentarias de Grecia. Junto con el turismo, el sector alimentario ha sido uno de los pocos que ha capeado las tormentas económicas de Grecia, aumentando a un ritmo anual del 1,9% de media entre 2009 y 2016, debido principalmente a las actividades de exportación.

Grecia cuenta con una gran reserva de empleados cualificados entre los que elegir. Los griegos valoran mucho la educación y el aprendizaje de lenguas extranjeras, de ahí que la mano de obra del país se encuentre entre las mejor formadas del mundo. Durante la crisis se han mantenido los esfuerzos por mantener un alto nivel educativo, lo que ha proporcionado a los posibles empleadores un importante número de candidatos cualificados entre los que cubrir sus puestos. También se ha empezado a mejorar uno de los problemas más graves del mercado laboral: el desajuste entre los titulados universitarios y las demandas del mercado. Los griegos son cada vez más conscientes de lo que quieren los empresarios, mientras que las empresas toman medidas para reducir el desfase.

El sector agrícola griego tiene el potencial de convertirse en un motor económico clave, al tiempo que beneficia a las comunidades locales al producir puestos de trabajo. Por ello, y en respuesta a la creciente demanda mundial de alimentos ecológicos más saludables, los fabricantes del país están rediseñando y cambiando la marca de sus productos en un esfuerzo por penetrar en los

mercados internacionales. El sector agroalimentario, según algunas estimaciones de la guía Inversor de Grecia, puede inyectar hasta 12.200 millones de euros en la economía griega cada año. El sector agroalimentario de Grecia ha demostrado constantemente su fortaleza, que, combinada con la tecnología, revela el ilimitado potencial del sector. El sector agroalimentario griego ha experimentado importantes transformaciones. Muchos jóvenes se vieron obligados a volver a sus pueblos para trabajar en las granjas de sus familias debido a la elevada tasa de desempleo del país, que alcanzó un máximo del 28% en 2013.

¿Cuál es la ventaja?

Los nuevos agricultores suelen ser licenciados universitarios con conocimientos de Internet que ayudan a modernizar las explotaciones familiares. Los proyectos actuales centrados en la mejora de la agricultura, un sector asociado a los trabajadores de más edad en Grecia, son indicativos de esta tendencia.

Aunque la mayoría de los programas se centran en la industria alimentaria, algunos de ellos también abarcan la agroindustria. Un ejemplo interesante es el encuentro inaugural de "crowd hackathon" #agrifood que organizó en abril de 2019 el Ministerio de Desarrollo Rural y Alimentación del país. El evento reunió a unas 350 personas para crear aplicaciones digitales que puedan ser utilizadas por las empresas agroalimentarias.

### 3.4. Chipre

#### 1. ¿Qué parte del producto interior bruto (PIB) global de su país se distribuye por el sector agrícola?

S Los servicios representan el 83,7% del valor añadido bruto de Chipre, mientras que la industria supone el 7,9%, la construcción el 6,3% y la agricultura, la silvicultura y la pesca el 2,1%. La economía se ha diversificado en las dos últimas décadas. Aunque el turismo sigue siendo uno de los sectores más importantes, sobre todo por su impacto en el comercio, el transporte, la construcción y la mano de obra, su importante contribución ha sido superada por los servicios profesionales, las telecomunicaciones, los servicios financieros y el sector inmobiliario. La macroeconomía global y su distribución dentro del sector agrícola se ha mostrado en la siguiente tabla.

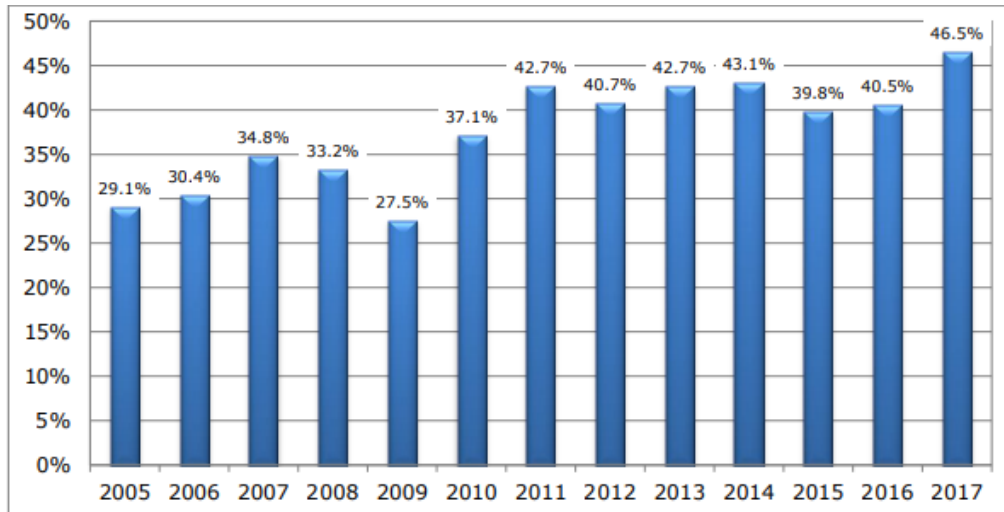
Macroeconomics					
<b>Population</b>					
<b>Total population (number of persons), of which:</b>	<b>2020</b>	<b>0 888 005</b>		<b>0.2%</b>	<b>of EU27_2020</b>
in predominantly rural regions	2020	:		20.8%	in EU27_2020
in intermediate regions	2020	100.0%		38.9%	in EU27_2020
in predominantly urban regions	2020	:		40.3%	in EU27_2020
<b>Population in Predominantly rural regions (Persons)</b>	<b>2020</b>	<b>:</b>		<b>:</b>	<b>of EU27_2020</b>
<b>GDP (current basic prices)</b>					
Total (million EUR)	2020	20 841		0.2%	of EU27_2020
GDP per capita (EUR/person)	2020	23 660		29 355	in EU27_2020
GDP per capita (PPS/person)	2020	26 800		29 700	in EU27_2020
Real GDP growth rate (% change over previous year)	2020	-6.2%		-7.4%	in EU27_2020
<b>Gross value added</b>					
Agriculture, forestry and fishing (% of total GVA)	2020	2.1%		1.9%	in EU27_2020
<b>Financial aspects</b>					
<b>Common Agricultural Policy expenditure</b>					
<b>Total expenditure (million EUR), of which:</b>	<b>2020</b>	<b>73</b>		<b>0.1%</b>	<b>of EU27_2020</b>
Direct payments (%)	2020	66.0%		69.9%	in EU27_2020
Market measures (%)	2020	8.1%		4.6%	in EU27_2020
Rural development (%)	2020	25.9%		25.5%	in EU27_2020
<b>Economic accounts of agriculture</b>					
<b>Agricultural output (current basic prices)</b>					
<b>Agricultural output (million EUR), of which:</b>	<b>2020 (e)</b>	<b>734</b>		<b>0.2%</b>	<b>of EU27_2020</b>
<b>Crop output, of which:</b>		<b>39.2%</b>		<b>0.1%</b>	<b>of EU27_2020</b>
Cereals (including seeds)		1.8%		0.0%	of EU27_2020
Industrial crops		0.1%		0.0%	of EU27_2020
Forage plants		5.4%		0.2%	of EU27_2020
Vegetables and horticultural products		10.0%		0.1%	of EU27_2020
Potatoes		4.9%		0.3%	of EU27_2020
Fruits		9.1%		0.2%	of EU27_2020
Wine		3.7%		0.1%	of EU27_2020
Olive oil		1.6%		0.3%	of EU27_2020
<b>Animal output, of which:</b>		<b>60.8%</b>		<b>0.3%</b>	<b>of EU27_2020</b>
Cattle		2.1%		0.1%	of EU27_2020
Pigs		10.4%		0.2%	of EU27_2020
Sheep and goats		3.3%		0.6%	of EU27_2020
Poultry		8.6%		0.3%	of EU27_2020
Milk		29.6%		0.4%	of EU27_2020
Eggs		2.2%		0.2%	of EU27_2020
Gross value added at current prices (million EUR)	2020 (e)	340		0.2%	of EU27_2020
<b>Agricultural input (current basic prices)</b>					
Total intermediate consumption (million EUR)	2020 (e)	420		0.2%	of EU27_2020
<b>Agricultural income (real prices)</b>					
Agricultural Income*(% change over previous year, 2010=100)	2020 (e)	3.9%		-1.2%	in EU27_2020

Debido a la pandemia mundial que comenzó en 2020, Chipre ha consolidado su condición de economía resistente con una de las tasas de crecimiento más fuertes de la UE. El importante apoyo financiero a la estrategia de transiciones ecológicas y digitales de la UE ha dado un nuevo impulso a las políticas de digitalización, modernización y ecológicas, al tiempo que se siguen poniendo en marcha nuevos incentivos para alentar a una variada gama de inversores extranjeros de alta calidad. En el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la UE el objetivo principal para los próximos años será promover la digitalización, la liberalización y la ecologización de la economía (RFF). El nuevo Viceministerio de Investigación, Innovación y Política Digital, que se fundó en marzo de 2020 y fue fundamental para optimizar la digitalización del servicio público en el momento álgido de la epidemia, aportará una importante estabilidad estructural en este empeño. La administración también ha anunciado otros muchos programas destinados a impulsar el rendimiento y acelerar la transición a una economía verde. (Cyprusprofile, 2021). El sector agrícola ha sido durante mucho tiempo un componente de alta productividad de la economía del país. El protagonismo del sector agrícola ha disminuido con el tiempo a medida que la situación económica (adhesión a la UE, liberalización del comercio) y las estructuras sociales han cambiado. La economía agrícola ha sido incapaz de adaptarse a la rápida evolución de las circunstancias.

## 2. ¿Cuáles son los contratos más habituales en este sector?

Las investigaciones entre los ingresos agrícolas y los no agrícolas son complejas y desafiantes. La producción agrícola, definida por la renta empresarial por unidad de trabajo familiar, es, por término medio, inferior a la renta media del resto de la economía, medida por el salario medio. Las distintas definiciones no cambian este hecho, que, junto con una mayor eficiencia, revela por qué la industria agrícola se considera menos atractiva que otros sectores y la UE sigue perdiendo trabajadores

agrícolas. No obstante, la disparidad de ingresos entre los agricultores y el resto de la economía se está reduciendo. Los agricultores ganaron cerca de la mitad de lo que podrían ganar otros trabajadores en 2017, frente a un tercio una década antes. La comparación de los ingresos agrícolas con el salario medio, UE-28, se indican en la figura 1 a continuación.



([https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/food-farming-fisheries/key\\_policies/documents/cap\\_specific\\_objectives\\_-\\_brief\\_1\\_-\\_ensuring\\_viable\\_farm\\_income.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/food-farming-fisheries/key_policies/documents/cap_specific_objectives_-_brief_1_-_ensuring_viable_farm_income.pdf))

Los agricultores no sólo proporcionan productos agrícolas, sino también servicios como la biodiversidad, el clima y las características del paisaje. Estos elementos no son compensados por el mercado, a pesar de que enriquecen a todos los habitantes de la UE. A partir de 1992, las modificaciones posteriores de la PAC han aportado ayudas financieras, primero mediante pagos directos en función de parámetros de producción (superficie, cabezas de ganado), y después, sobre todo, mediante ayudas disociadas y no específicas por producto. Sólo se dejó una parte limitada de la ayuda combinada para hacer frente a los problemas exclusivos de un determinado sector, tipo de producción o práctica agrícola. Aunque se reconoce la importancia de los pagos directos para estabilizar la renta agraria, hay menos unanimidad en cuanto a su distribución, ya que el hecho de que el 20% de los agricultores reciba el 80% de los pagos suscita una gran controversia. En el debate

nacional, el reparto desigual de las ayudas plantea cuestiones sobre la eficacia económica y la igualdad social que deben abordarse sin salirse del contexto.

3. ¿En qué medida las herramientas innovadoras en materia de digitalización y prácticas ecológicas están integradas en el sector agrícola?

Chipre ha puesto en marcha diversos proyectos para reforzar el sector agrícola en los dos últimos años, como la gestión del agua y los residuos, la agricultura de precisión, la preservación del medio ambiente y las nuevas leyes de conservación de la fauna. Además, el país está trabajando en la conservación y comercialización de productos tradicionales de alta calidad en todo el mundo, que pronto serán identificados por un nuevo sello de autenticidad global y oficial para reconocer los artículos creados por la industria agrícola local utilizando materias primas locales. (Andreou A., 2020). Hay que hacer más hincapié en garantizar la seguridad alimentaria y la calidad de los productos agrícolas. El principal producto agrícola manufacturado que se exporta desde Chipre es el halloumi, una forma de queso para la que la Comisión Europea ha aprobado una solicitud como producto con denominación de origen protegida (DOP) (Ministerio de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente de Chipre, 2018).

4. ¿Cuáles son las principales necesidades y retos a los que se enfrenta el sector agrícola?

A pesar de la gran calidad de los productos agrícolas, el sector agrícola de Chipre no es competitivo debido a los altos costes de producción y a un entorno cálido hostil. En la actualidad, los agricultores luchan contra el aumento de los gastos en piensos, electricidad, agua y gas, según el Ministro Kouyialis, Ministro de Agricultura, Recursos Naturales y Medio Ambiente de Chipre (Towers, L., 2013). Como resultado de la adhesión a la UE, los agricultores deben emplear equipos específicos para cumplir con

la política de la UE. Estos equipos suelen ser costosos y deben importarse. El clima cálido y seco dificulta el acceso a los mercados de ultramar porque no se pueden producir grandes cantidades de artículos durante todo el año. El gobierno chipriota patrocina programas de formación para ayudar a las nuevas personas que se incorporan al sector agrícola. Estos programas están diseñados para proporcionar a los aspirantes a agricultores los conocimientos y habilidades que necesitarán para producir de forma sostenible utilizando tecnologías modernas. El gobierno también está colaborando en la provisión de tierras para aquellos que no pueden permitírselo, así como agrupando a los agricultores en sindicatos para que puedan establecer contratos con los exportadores. El ministro Kouyialis afirmó que, al unir a los agricultores, éstos son capaces de ofrecer el suministro consistente y el gran volumen requerido para los contratos de exportación.

5. ¿Existe algún curso/material de formación sobre con DaGE para las personas que quieran acceder al sector?

En Chipre, el 28% del total de gerentes de explotaciones agrícolas obtuvo una formación agrícola básica o completa en 2016. Este porcentaje era del 5,7% en 2010. En comparación con la UE, el porcentaje de agricultores que han recibido una formación agrícola completa (es decir, cualquier curso de formación que se prolongue durante el equivalente de al menos dos años de formación a tiempo completo tras el final de la educación obligatoria y que se haya completado en una escuela agrícola, universidad u otro instituto de educación superior en agricultura) es menor en Chipre. La formación impartida a los gestores se muestra en la siguiente tabla.



La agricultura climáticamente inteligente es una estrategia para modernizar los sistemas agrícolas utilizando tecnologías digitales con el fin de lograr una agricultura sostenible y la estabilidad alimentaria frente al cambio climático. La agricultura climáticamente inteligente (CSA) es una estrategia para transformar, reorientar y desarrollar los sistemas agrícolas utilizando la tecnología digital, con el objetivo de mejorar la seguridad alimentaria mundial como componente de los esfuerzos de adaptación y mitigación del cambio climático. La CSA incluye comportamientos que contribuyen a una mejor gestión de los recursos (por ejemplo, el uso de la tierra y el agua dulce), el desarrollo y la gestión de los ecosistemas, y servicios digitales adecuados para los agricultores con el fin de facilitar la aplicación de las reformas necesarias (por ejemplo, la tecnología agrícola inteligente). Aumentar la productividad, la calidad, la producción y la rentabilidad al tiempo que se reduce el impacto medioambiental. El uso de variables climáticas y edáficas para la programación agrícola puede minimizar la ambigüedad causada por el calentamiento global, por ejemplo, mediante la construcción de sistemas de detección de condiciones meteorológicas extremas (por ejemplo, escasez de agua, inundaciones) junto con la incidencia de plagas y enfermedades, lo que permite a los agricultores tomar medidas proactivas, asignar recursos de manera eficiente y reducir los riesgos significativos. Las innovaciones de la agricultura inteligente, como la robótica, el Internet de las Cosas (IoT) en la agricultura y la agricultura de precisión (por ejemplo, la teledetección), aprovechan las mejoras de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para aumentar la productividad, la producción y la rentabilidad de la agricultura, al tiempo que reducen el impacto medioambiental.



### 3.5. Bulgaria

#### Datos y Estadísticas

Bulgaria está bastante atrasada con respecto a otros miembros de la UE en lo que se refiere a la introducción de las tecnologías digitales en la economía y la sociedad, ocupando uno de los últimos lugares de la UE en cuanto al Índice Integral de Introducción de Tecnologías Digitales en la Economía y la Sociedad (DESI). Existe una gran variación en el grado de digitalización en los diferentes subsectores de la agricultura, en las explotaciones de diferente tipo y tamaño jurídico y en las diferentes regiones del país. La mayoría de las explotaciones agrícolas no son conscientes del contenido de la agricultura digital, ya que el 14% aplica tecnologías digitales modernas. Los principales obstáculos para la introducción de las tecnologías digitales son la cualificación de los empleados, el importe de las inversiones necesarias, los beneficios económicos poco claros y la seguridad de los datos. Las principales áreas en las que se requieren acciones de la administración estatal son: el apoyo a las medidas de formación complementaria de la mano de obra, las preferencias fiscales en la planificación de las acciones y la digitalización de la actividad, la estimulación de los jóvenes especialistas, la introducción de procesos de normalización y certificación reconocidos internacionalmente, la adaptación de la legislación en el ámbito de la protección de datos y la garantía de redes fiables y de alta velocidad.

**A survey of the Ministry of Agriculture and Food among farmers in 2019 on the digitalization of Bulgarian agriculture gives some essential data for the DG-VET project.**

A la pregunta "¿Está usted familiarizado con la esencia de la agricultura digital "la mayoría (49%) respondió que no está familiarizado, el 27% está parcialmente familiarizado, el 19% está moderadamente familiarizado, y sólo el 5% está ampliamente familiarizado (MAF, 2019).

En cuanto a la pregunta "¿Utiliza usted las tecnologías digitales modernas en su explotación?", el 86% de los encuestados respondió que no las utiliza, y el 14%

restante utiliza principalmente sistemas de navegación GPS.

A la pregunta "¿Espera que la digitalización afecte al número de empleados de su explotación?" el 83% dijo que no esperaba ningún cambio, el 13% esperaba que el número disminuyera y sólo el 4% esperaba que el número de empleados aumentara.

A la pregunta "¿Tiene un departamento o un empleado específico que se encargue específicamente de la digitalización en su granja?" sólo el 8% de los encuestados afirma tener un empleado encargado de la digitalización, y la mayoría (92%) no tiene ese empleado.

A la pregunta "¿Tiene previsto invertir fondos durante los próximos cinco años para el desarrollo de la digitalización en su explotación?" - el 4% contestó que tiene la intención de invertir más del 10% de los fondos previstos para la inversión en la digitalización, el 96% de los encuestados declaró que tiene la intención de asignar menos del 10% de los fondos previstos para la inversión o no tiene la intención de asignar fondos para la digitalización.

A la pregunta "¿Tiene intención de vincular en el futuro su producción con las tecnologías digitales?", el 38% de los encuestados afirma que no tiene intención de digitalizar; el 33% tiene intención de digitalizar sólo algunas de las fases de producción, y el 29% restante tiene previsto introducir tecnologías digitales en los próximos cinco años.

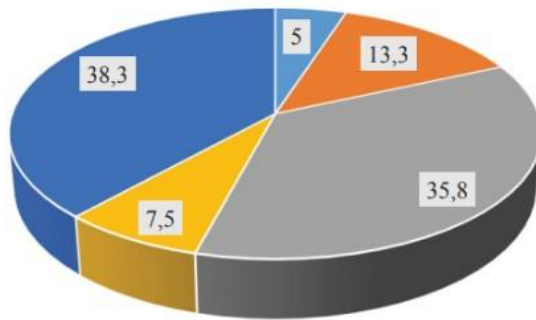
A la pregunta "¿Cuáles cree que serían los beneficios para su explotación al introducir las tecnologías digitales?" El 22% indica un aumento de la eficiencia, el 17% una reducción de los costes, el 16% una mejor planificación y gestión, el 14% un aumento de la productividad, el 12% la adquisición de datos y su análisis, el 9% la conservación de la competitividad, el 4% el aumento del volumen de negocios, el 2% indica un mayor valor añadido y la posibilidad de individualizar los productos, el 1% indica la aceleración del "Time- to-Market" y el 1% no ve los beneficios de la tecnología digital.

A la pregunta "¿Cuáles cree que son los posibles obstáculos y riesgos en la

introducción de las tecnologías digitales?" - El 24% de los encuestados indica la cualificación de los empleados, otro 24% indica la cuantía de la inversión, el 19% identifica como riesgo los beneficios económicos poco claros, el 15% la seguridad de los datos, el 7% la insuficiente madurez tecnológica, el 5% la insuficiente normalización y certificación, el 3% la insuficiente capacidad de registro y almacenamiento de la información digital, el 2% la falta de prioridades claras por parte de la dirección de la explotación y el 1% no puede identificar los riesgos y obstáculos ante la llegada de la tecnología digital.

A la pregunta "¿En qué áreas es necesaria la actuación de la administración estatal en relación con la introducción de las tecnologías digitales?" - El 21% de los encuestados indican el apoyo a las medidas de cualificación adicional de los empleados, otros 21% indican los incentivos fiscales a la hora de planificar las medidas y digitalizar la actividad, el 18% la promoción de los jóvenes profesionales, el 11% la introducción de procesos reconocidos internacionalmente para la estandarización y la certificación, el 11% la adaptación de la legislación en el ámbito de la protección de datos, el 11% la garantía de redes altamente fiables y de alta velocidad, el 7% la promoción de las actividades de desarrollo.

Una encuesta representativa de las explotaciones agrícolas de las regiones montañosas del país en 2017 reveló que solo el 5% de los productores utilizan realmente programas informáticos en la gestión de la explotación. Sin embargo, más de la mitad de los encuestados (54,1%) expresaron una o varias actitudes positivas hacia dichos programas. La proporción de agricultores que carecen de interés sigue siendo significativa desde la adquisición de conocimientos sobre estos programas, así como a su aplicación (38,3%).



• I know such a program and I already use it

• I know such a program, don't use it yet, but I have intention to do it

• I am not familiar with such programs, but I have an interest in

• I know such programs, but still not interested in them

\* El diagrama muestra la actitud de los agricultores de las regiones montañosas de Bulgaria hacia los programas informáticos de gestión agrícola

### Marco legal a nivel nacional: estrategias y políticas

En 2019, se adoptó una Estrategia para la Digitalización de la Agricultura y las Zonas Rurales de la República de Bulgaria, cuyo objetivo es transformar la agricultura búlgara y las empresas agrícolas relacionadas en un área de alta tecnología, sostenible, altamente productiva y atractiva de la economía global que mejore las condiciones de vida de los agricultores y las zonas rurales.

Todavía hay que especificar las prioridades y reservar fondos europeos y nacionales para la aplicación de la estrategia y la digitalización efectiva de la agricultura búlgara en el período 2021-2027.

### Necesidades y retos a los que se enfrenta el sector agrícola

#### Bajo nivel de inversión

La mayoría de los expertos creen que el nivel de gasto e inversión pública en la digitalización en el sector agrícola (81,2%), para la investigación agrícola y para la implementación de innovaciones agrícolas (62,5% cada uno), para los consejos agrícolas y formación (43,7%) es bajo o muy bajo (Fig. 8). Existe un consenso particularmente grande entre los expertos sobre el bajo nivel de

inversión pública en la digitalización del sector agrícola, que está muy por detrás de las necesidades modernas de la sociedad y la industria. Al mismo tiempo, ninguno de los expertos considera que el nivel de costes e inversiones para la digitalización sea elevado. Por lo tanto, debería aumentar significativamente el gasto público y la inversión en el desarrollo de estas importantes áreas de la JSIS con el fin de lograr los principales objetivos de la PAC en el próximo período de programación. La mitad de los expertos evalúan la eficacia del gasto público y la inversión en digitalización en el sector agrícola como baja o muy baja (Fig. 9). Sin embargo, uno de cada cuatro participantes en el panel opina que el rendimiento de los fondos en este ámbito es satisfactorio, y la cuarta parte restante que es bueno o alto. Esto último demuestra que, a pesar del bajísimo nivel de inversión pública en este ámbito, su eficacia social es relativamente alta. De ahí que sea necesario ampliar la inversión en este ámbito para aprovechar el elevado potencial de mejora de la eficiencia existente.

### Desequilibrio en el desarrollo de las distintas regiones del país

Según la mayoría de los expertos, la región del noreste (37,5%), que también es líder en la aplicación de tecnologías de agricultura de precisión (50%), la automatización de procesos (37,5%) y la aplicación de tecnologías digitales, software, etc. (34,4%). Un número relativamente reducido de expertos señala a las regiones Centro-Sur y Sureste, que implementan intensamente las innovaciones (15,6% y 12,5% respectivamente), aplican tecnologías de agricultura de precisión (15,6% y 12,5%) y automatizan los procesos de producción (15,6% cada una).

Según la gran mayoría de los expertos, el grado de innovación, la aplicación de tecnologías modernas para la agricultura de precisión, la automatización de procesos, la digitalización, etc. en otras áreas del país es pequeño. Esto requiere la introducción de medidas específicas para el apoyo público y la asociación, para la intensificación de la introducción de innovaciones en las últimas áreas, tales como: tecnologías modernas para la agricultura de precisión, la automatización

de procesos y la digitalización en otras zonas del país. De esta manera será posible superar el gran desequilibrio en el desarrollo de las diferentes regiones del país.

### **Curso/material de formación disponible sobre con habilidades DaGE**

Existen centros educativos y de formación privados que ofrecen de 30 a 150 horas de cursos. Existe la posibilidad de expedir un certificado. Los temas de los cursos de formación cubren una variedad de sectores específicos de DaGE.

La Universidad Agrícola de Plovdiv también ofrece programas de formación de este tipo con una duración máxima de 150 horas.

<https://www.au-plovdiv.bg/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%B8-%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5-%D0%BA%D1%8A%D0%BC-%D1%86%D0%BF%D0%BE-%D0%BA%D1%8A%D0%BC-%D0%B0%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%80%D0%B5%D0%BD-%D1%83%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82-%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B4%D0%B8%D0%B2>

## **3.6. Austria**

### **La agricultura en Austria**

FDurante siglos, la agricultura de Austria ha servido de base para la calidad de vida en las zonas rurales y como fundamento de la tradición histórica y cultural del país<sup>3</sup>. En 2020, la agricultura aportó alrededor del 1,1% del PIB de Austria<sup>4</sup>. A pesar de que la parte de las actividades agrícolas y forestales en sí mismas es muy pequeña en el valor añadido bruto de Austria, los sectores económicos anteriores y posteriores tienen una importante contribución a los ingresos por

<sup>3</sup> <https://landforstbetriebe.at/themen/landwirtschaft>

<sup>4</sup> Statista: <https://bit.ly/3DOAG8K>

ventas y al empleo y, por tanto, representan sectores económicos importantes para el país<sup>5</sup>.

En 2020, una media del 3,9% de la población activa de Austria estaba empleada en la agricultura<sup>6</sup>. De las 162.018 explotaciones agrícolas que había en Austria en 2018, el 36% estaban gestionadas a tiempo completo, el 55% a tiempo parcial y el 9% restante eran gestionadas por comunidades de personas o entidades jurídicas. De las 107.200 explotaciones puramente agrícolas en Austria en 2018, la mayoría fueron gestionadas por hombres (68%), y la mayoría de los agricultores y ganaderos gestores tenían entre 45 y 59 años<sup>7</sup>.

### Marco Jurídico

En Austria, los convenios colectivos son la forma más común de contrato de trabajo, lo que también ocurre en el sector agrícola. Se trata de acuerdos escritos celebrados entre interlocutores autorizados para la negociación colectiva. Por parte del empresario, las asociaciones de empresarios agrícolas y forestales o las cámaras de agricultura provinciales están autorizadas a celebrar convenios colectivos. Por parte de los trabajadores, los sindicatos y las cámaras de trabajadores agrícolas están autorizados a negociar los convenios colectivos.

Los convenios colectivos más importantes en el ámbito de la agricultura y la silvicultura (celebrados en parte a nivel estatal) son:

- Convenio colectivo para los trabajadores agrícolas de las explotaciones/fincas
- Convenio colectivo para los trabajadores forestales en el sector privado

5

[https://genos.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/genossenschaftswesen/Eller\\_L\\_\\_\\_\\_\\_2021\\_\\_\\_\\_\\_Solidarische\\_Landwirtschaft\\_in\\_%C3%96sterreich\\_Alternativen\\_f%C3%BCr\\_den\\_Agrarsektor.pdf](https://genos.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/genossenschaftswesen/Eller_L_____2021_____Solidarische_Landwirtschaft_in_%C3%96sterreich_Alternativen_f%C3%BCr_den_Agrarsektor.pdf)

6

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/217608/umfrage/erwerbstaetige-nach-wirtschaftssektoren-in-oesterreich/#:~:text=Im%20Jahr%202020%20waren%20in,und%2071%20Prozent%20im%20Dienstleistungssektor>

7

[https://genos.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/genossenschaftswesen/Eller\\_L\\_\\_\\_\\_\\_2021\\_\\_\\_\\_\\_Solidarische\\_Landwirtschaft\\_in\\_%C3%96sterreich\\_Alternativen\\_f%C3%BCr\\_den\\_Agrarsektor.pdf](https://genos.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/genossenschaftswesen/Eller_L_____2021_____Solidarische_Landwirtschaft_in_%C3%96sterreich_Alternativen_f%C3%BCr_den_Agrarsektor.pdf)

- Convenio colectivo para los trabajadores de las empresas hortícolas
- Convenio colectivo para los empleados de las fincas

Dado que la agricultura austriaca está gestionada casi exclusivamente por explotaciones familiares de diverso tamaño, es importante señalar la situación legal<sup>8</sup>. Los empleados familiares, como los cónyuges o los hijos son, en el caso de un empleo a tiempo completo, aparte de las regulaciones sobre la protección de los empleados están generalmente exentos de la legislación laboral de la tierra. Por regla general, estas personas están sujetas a la Ley de Seguridad Social de los Agricultores<sup>9</sup>.

### **Digitalización y automatización en el sector agrícola austriaco**

Dado que los costes laborales no salariales son elevados en Austria, resulta relativamente caro contratar trabajadores. Además, en muchos casos falta personal bien formado. Por ello, muchas empresas intentan automatizar los pasos del trabajo. La digitalización tiene un enorme potencial en este sentido<sup>10</sup>. Las herramientas y los conceptos de digitalización se utilizan desde hace tiempo en la agricultura austriaca. La agricultura inteligente aporta la conexión en red y la gestión de la información y los procesos para apoyar las decisiones en la gestión de las explotaciones y documentar automáticamente las actividades y los procedimientos. Las tecnologías digitales permiten a la agricultura adaptar con precisión el uso de los insumos al lugar correspondiente y así reducirlos en general. Los robots económicos para el cuidado mecánico de los cultivos, controlados con precisión, también pueden sustituir en el futuro a la protección química de los cultivos. El consumo de agua puede reducirse en función de las necesidades. La coordinación del uso de las máquinas (por ejemplo, durante la cosecha) garantiza la eficacia de los trayectos de transporte con un menor consumo de energía <sup>11</sup>.

<sup>8</sup> <https://landforstbetriebe.at/themen/landwirtschaft>

<sup>9</sup> Chamber of Agriculture: Legal Aspects of Direct Marketing - employment of outside workers

<sup>10</sup> <https://info.bmlrt.gv.at/themen/landwirtschaft/digitalisierung/praxis/tierhaltung.html>

<sup>11</sup> <https://www.umweltbundesamt.at/digitalisierung/nachhaltiger-mehrwert-fuer-die-landwirtschaft>

<sup>12</sup> [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20210729\\_OT50080/digitalisierungs-studie-baeuerliche-betriebe-offen-fuer-innovationen](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210729_OT50080/digitalisierungs-studie-baeuerliche-betriebe-offen-fuer-innovationen)



La actitud de los agricultores hacia la Agricultura 4.0 es predominantemente positiva y, según una encuesta, los agricultores se sienten bien informados<sup>12</sup>. Una parte importante de la administración, la contabilidad y el proceso de solicitud de subvenciones ya se realiza de forma digital en la mayoría de las explotaciones agrícolas<sup>13</sup>.

Además de los requisitos tecnológicos y económicos, también es importante estar preparado para la era digital en el ámbito de la educación y el asesoramiento. Además del desarrollo de secuencias de conferencias para eventos educativos establecidos, los agricultores recibirán ahora más contenidos especializados sobre el tema transversal de la "Agricultura 4.0" en la plataforma de conocimiento lkdigital.at. Este sitio web pretende señalar la multitud de ámbitos en los que ya se está produciendo la digitalización. Las aplicaciones de la "agricultura inteligente" probablemente dejarán de ser una excepción dentro de unos años, por lo que es fundamental ofrecer al mayor número posible de gestores de explotaciones agrícolas una oferta formativa de calidad, completa y, sobre todo, que abarque todo el territorio<sup>14</sup>. Las cámaras agrarias y los institutos de formación rural se esfuerzan por desarrollar continuamente su oferta digital. Los principales temas de formación en el ámbito de la agricultura digitalizada son la agricultura de precisión, los sensores específicos para los animales y la creación de redes de datos<sup>15</sup>.

La campaña educativa "Digitalización en la agricultura y la silvicultura" de LFI Austria, lanzada en 2017, prepara información en torno a la "Agricultura 4.0", establece medidas de sensibilización e integra los temas digitales en los programas educativos de los Institutos de Formación Rural a largo plazo. La creciente integración de las tecnologías digitales en las explotaciones agrícolas y forestales es una práctica habitual desde hace tiempo en muchos lugares.

<sup>13</sup> <https://info.bmlrt.gv.at/themen/landwirtschaft/digitalisierung/digitalisierung-in-der-landwirtschaft.html>

<sup>14</sup> <https://www.lko.at/digitalisierung-in-der-land-und-forstwirtschaft+2400+2646915>

<sup>15</sup> [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20210729\\_OTS0080/digitalisierungs-studie-baeuerliche-betriebe-offen-fuer-innovationen](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210729_OTS0080/digitalisierungs-studie-baeuerliche-betriebe-offen-fuer-innovationen)

Por lo tanto, a través del proyecto educativo "Digitalización en la agricultura y la silvicultura", LFI Austria pretende abordar los diversos y emergentes desafíos en la era digital para, en última instancia, ofrecer un servicio oportuno a las empresas agrícolas. Además de actividades como la realización de conferencias sobre temas específicos o la concepción de un curso piloto, también se creó una plataforma de conocimiento en línea como parte del proyecto<sup>16</sup>.

La iniciativa de la Granja de la Innovación, fundada en 2020 con sedes en Wieselburg, Raumberg-Gumpenstein y Mold, así como numerosas granjas piloto, hace tangible la digitalización en la agricultura. Desde entonces, los agricultores han podido conocer las ventajas e inconvenientes de las nuevas tecnologías en numerosos cursos, seminarios web y talleres prácticos.

Los agricultores, los estudiantes, los alumnos en prácticas de las ramas de educación agrícola, se benefician de los conocimientos de la Granja de la Innovación y pueden así aplicar los conocimientos impartidos en la práctica. Entre las instituciones educativas participantes se encuentran los institutos de formación rural, la Universidad de Ciencias Aplicadas de Wiener Neustadt, la Universidad de Ciencias Aplicadas de Alta Austria, el Consejo de Administración de Ingeniería Agrícola y Desarrollo Rural de Austria, la Universidad de Recursos Naturales y Ciencias de la Vida Aplicadas, el Bildungswerkstatt Mold, el HBLFA Francisco Josephinum, el HBLFA Raumberg-Gumpenstein y las escuelas agrícolas individuales<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> <https://www.lkdigital.at/projekt/>

<sup>17</sup> <https://www.innovationfarm.at/bildung/>

<p>EDP y tecnología de la información</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación en línea del AMF</li> <li>• Filmaciones con smartphone</li> <li>• Fotos de productos con smartphone</li> <li>• Edición de fotos con Snapseed</li> <li>• Sistemas de geoinformación en agricultura y silvicultura - introducción a QGIS</li> </ul>
<p>Cultivo de plantas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación continua para el certificado fitosanitario (5h)</li> <li>• Formación continua para el certificado fitosanitario viticultura (5h)</li> <li>• Formación continua para el certificado fitosanitario de horticultura, horticultura y fruticultura (5h)</li> <li>• Formación continua para el certificado fitosanitario (2h)</li> </ul>
<p>Ganadería</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección contra enfermedades infecciosas en la explotación (reconocimiento TGD)</li> <li>• Mantenimiento de la salud de la ubre - prevención - tratamiento (reconocimiento TGD)</li> </ul>
<p>Gestión de pastos alpinos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamentos de la gestión profesional de pastos alpinos (reconocimiento TGD)</li> </ul>

Gestión empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El concepto de mi granja</li> </ul>
Gestión forestal y madera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfeccionamiento del certificado fitosanitario forestal<sup>18</sup></li> </ul>

## Desafíos y necesidades

Austria -y especialmente la región alpina- se ve especialmente afectada en una comparación global por el aumento de la temperatura. En Austria se observa un aumento de los fenómenos meteorológicos extremos en forma de calor, sequía, inundaciones, granizo, plagas animales y enfermedades debido al aumento de la temperatura, lo que supone enormes riesgos para la producción agrícola. El rendimiento de los cultivos está disminuyendo debido a los cambios climáticos, lo que provoca fluctuaciones en la producción y estrés financiero, especialmente para las pequeñas explotaciones. Debido a la dependencia de los rendimientos agrícolas de las condiciones meteorológicas, los agricultores austriacos están sobrecargados y se ven obligados a asegurarse contra estos riesgos a través de los seguros agrícolas y a confiar en las medidas de adaptación de los responsables políticos. Una posible solución para los agravios ecológicos y económicos podría ser el aumento de la producción de alimentos regionales, mediante la reducción de las rutas de transporte y un mayor valor añadido<sup>19</sup>.

Sin embargo, la agricultura no sólo se ve afectada por el cambio climático, sino que también contribuye al 10% de las emisiones de gases de efecto invernadero de Austria.

<sup>18</sup> <https://oe.lfi.at/onlinekursangebote+2500+2043946>

<sup>19</sup> [https://genos.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/genossenschaftswesen/Eller\\_L\\_\\_\\_\\_\\_2021\\_\\_\\_\\_\\_Solidarische\\_Landwirtschaft\\_in\\_%C3%96sterreich\\_Alternativen\\_f%C3%BCr\\_den\\_Agrarsektor.pdf](https://genos.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/genossenschaftswesen/Eller_L_____2021_____Solidarische_Landwirtschaft_in_%C3%96sterreich_Alternativen_f%C3%BCr_den_Agrarsektor.pdf)

Por otro lado, la agricultura fija un total de 26,8 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> a través de la producción de biomasa, tres veces más de lo que emite. Por tanto, no sólo proporciona alimentos, sino que también contribuye a frenar el cambio climático. Por tanto, la agricultura y la silvicultura tienen un balance climático positivo en Austria. Sin embargo, ahora se enfrentan al reto de mantener, e incluso mejorar, este equilibrio climático a pesar de la creciente demanda de alimentos, materiales de construcción y fuentes de energía<sup>20</sup>.

Las incertidumbres debidas al cambio climático, la falta de reconocimiento social, la presión para crecer, la ausencia de sucesión en las explotaciones, la elevada burocracia, la dependencia de los precios del mercado mundial y el aumento de los costes de explotación son retos para las explotaciones y algunas de las razones por las que cada vez se abandonan más explotaciones<sup>21</sup>.

Lo que se necesita es una mayor interconexión entre las disciplinas de investigación, entre investigación-consultoría-práctica-comercial, la integración de nuevas disciplinas de investigación, el tratamiento científico de las cuestiones sobre soluciones adaptadas al sistema y al lugar<sup>22</sup>.

En general, la aplicación de reformas respetuosas con el medio ambiente no es fácil, porque los componentes sociales y financieros también desempeñan un papel importante. Por ejemplo, la conversión de una explotación familiar convencional en una ecológica es un obstáculo financiero<sup>23</sup>

<sup>20</sup> [https://oekosozial.at/wp-content/uploads/2020/12/factsheet\\_FINAL\\_Dez2021\\_klein.pdf](https://oekosozial.at/wp-content/uploads/2020/12/factsheet_FINAL_Dez2021_klein.pdf)

<sup>21</sup> <https://kommunal.at/strukturwandel-der-oesterreichischen-landwirtschaft>

<sup>22</sup> [https://raumberggumpenstein.at/jdownloads/Allgemein/Biologische\\_Landwirtschaft\\_und\\_Biodiversitaet\\_der\\_Nutztiere/40\\_2016\\_steinwider\\_bio\\_lw\\_2030.pdf](https://raumberggumpenstein.at/jdownloads/Allgemein/Biologische_Landwirtschaft_und_Biodiversitaet_der_Nutztiere/40_2016_steinwider_bio_lw_2030.pdf)

<sup>23</sup> [https://genos.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/genossenschaftswesen/Eller\\_L\\_\\_\\_\\_\\_2021\\_\\_\\_\\_\\_Solidarische\\_Landwirtschaft\\_in\\_%C3%96sterreich\\_Alternativen\\_f%C3%BCr\\_den\\_Agrarsektor.pdf](https://genos.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/genossenschaftswesen/Eller_L_____2021_____Solidarische_Landwirtschaft_in_%C3%96sterreich_Alternativen_f%C3%BCr_den_Agrarsektor.pdf)

## Unidad 4. Resultados de la investigación de campo a nivel nacional

### 4.1 Bélgica

INVESTIGACIÓN DE CAMPO: Para conocer la situación real de la transformación de DaGE en Bélgica, compartimos un cuestionario en junio y julio con organizaciones implicadas en este proceso de las tres regiones diferentes de Bélgica. Este cuestionario se realizó a través de Google Forms para simplificar el intercambio, la respuesta y la compilación de los resultados. Los datos han demostrado que el sector agrícola en Bélgica representaba casi el 1% del PIB en 2020 y esta cifra ha ido disminuyendo en los últimos años debido a un factor clave.

#### SECCIÓN I: ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN

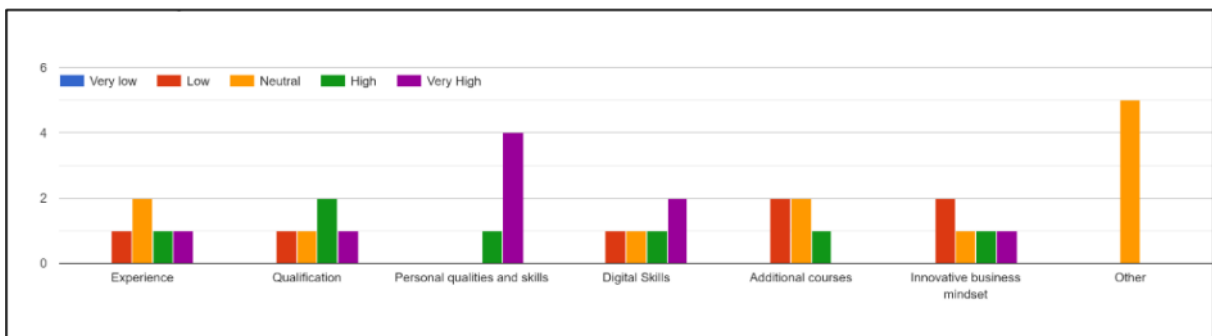
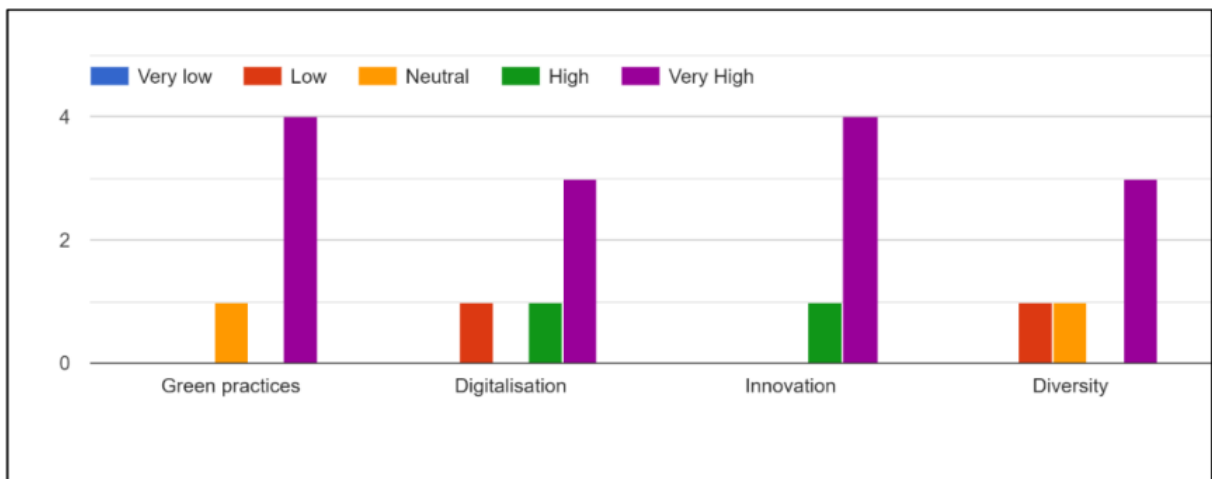
Entre los diferentes tipos de organizaciones representativas que se han sometido al cuestionario, se puede encontrar un amplio abanico de empresas diferentes, como ONG's, consultorías, empresas agrícolas o empresas privadas. Los principales sectores en los que operan estas empresas están relacionados principalmente con la agricultura, las políticas verdes y europeas, y las innovaciones inteligentes, considerando esto como una información valiosa sobre el sector. Las empresas participantes en la encuesta han declarado pertenecer a una PYME, teniendo de 1 a 25 trabajadores en la empresa, lo que no es mucho.

#### SECCIÓN II: VALORES EMPRESARIALES

En el mundo empresarial, establecer valores claros y definidos en una empresa es una forma de asegurar su éxito. Como muestra el siguiente gráfico, los encuestados han considerado principalmente que las prácticas ecológicas y la innovación son valores muy importantes para integrar en su empresa, lo que implica que la digitalización y la diversidad no se consideran los valores clave para avanzar hacia una economía más verde y limpia.

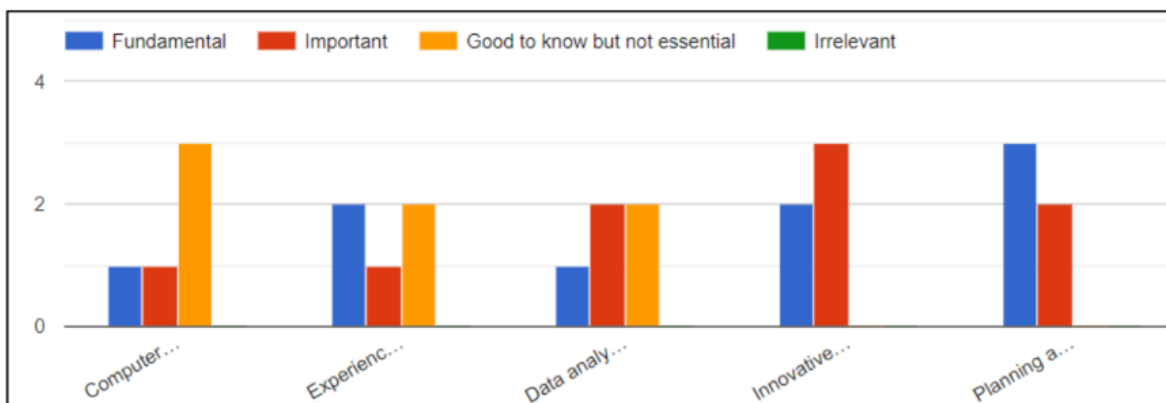
### SECCIÓN III: PROCESO DE CONTRATACIÓN

Un proceso de contratación eficaz puede ayudar a las empresas a desarrollarse, a alcanzar niveles de crecimiento más rápidos y a proporcionar una ventaja competitiva que repercuta directamente en su rendimiento empresarial. La mayoría de las empresas contratan actualmente a nuevos talentos, pero no todas ofrecen periodos de formación para los puestos de trabajo de la empresa. Además de la experiencia, las cualificaciones digitales y la mentalidad empresarial innovadora, buscan sobre todo cualidades personales, habilidades y cursos adicionales que puedan aportar otros conocimientos relevantes en el sector.



## SECCIÓN IV: COMPETENCIAS PROFESIONALES AGRÍCOLAS

Las empresas han compartido lo que consideran las habilidades personales y profesionales más importantes para una persona que quiera trabajar en el sector agrícola sin experiencia previa. Coinciden en que una mentalidad innovadora, una buena planificación y gestión de los recursos y una experiencia previa con la tecnología y las herramientas digitales aplicadas al sector agrario son habilidades fundamentales que encajarían en el perfil competitivo que busca una empresa.



Además, describen a su candidato ideal como alguien apasionado, creativo y entusiasta del trabajo. Ser inteligente y trabajador es también una ventaja, junto con la práctica y la voluntad de aprender.

### CONCLUSIONES

Como consecuencia del proceso de urbanización, en 2020 el sector agrícola representaba el 0,8% del PIB, que ha ido disminuyendo en los últimos años. El Gobierno flamenco ha identificado numerosos objetivos políticos, dando una importancia central a un modelo de renta sostenible y a una renta justa para los agricultores. La innovación y el espíritu empresarial son también esenciales en las tres regiones de Bélgica (Flandes, Valonia y Bruselas), que tienen competencia para regular la política agrícola.

En Bélgica, uno de cada cinco agricultores trabaja con robots y herramientas



digitales, lo que facilita mucho el proceso. La falta de formación básica y continua es uno de los principales obstáculos que se han identificado para una transformación digital sustancial del sector.

En cuanto a la financiación, el sector agrario presenta condiciones desfavorables, y los jóvenes agricultores y los nuevos participantes se encuentran entre los grupos más afectados, lo que se considera una cuestión de interés nacional.

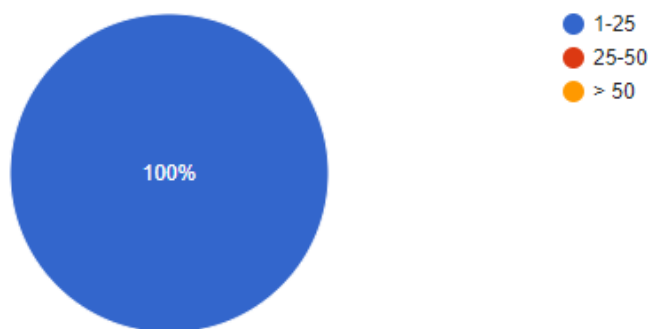
Algunas instituciones proponen diversos planes para reforzar la resiliencia económica y social con medidas que fomenten sistemas educativos eficaces e inclusivos, la adquisición de competencias y la transición ecológica y digital, lo que ha sido apoyado por diferentes empresas que afirman que estos son factores clave para el cambio.

## 4.2. España

En el siguiente informe nacional, el lector podrá encontrar los resultados del cuestionario sobre el perfil de los sectores DaGE (Digital & Green Economy) a nivel nacional (España).

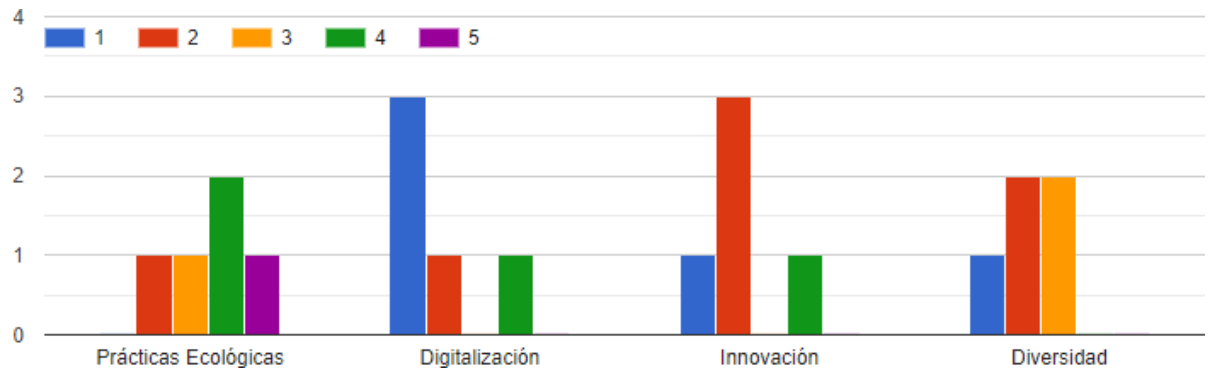
¿Cuántos empleados tiene?

5 respuestas



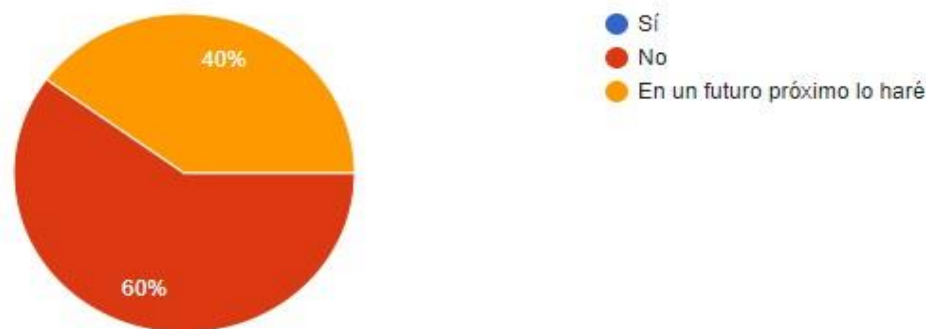
¿Qué grado de integración tiene cada uno de los siguientes valores en su empresa/organización?

(1 muy poco integrado, 5 muy integrado)



¿Estáis contratando actualmente?

5 respuestas



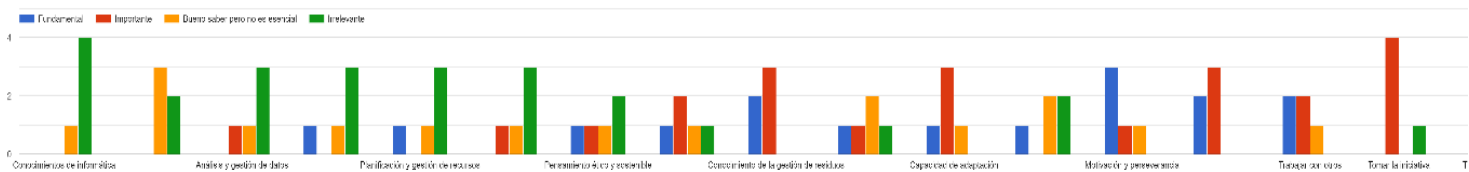
¿Tiene periodos de formación para los puestos de trabajo que ofrece su empresa/organización?

5 respuestas



¿Qué habilidad personal o profesional considera más importante para una persona que quiere trabajar en el sector agrícola pero que NO tiene experiencia previa?

9. ¿Qué aptitud personal o profesional considera más importante para una persona que quiere trabajar en el sector agrícola pero que NO tiene experiencia previa?



### 4.3. Greece

#### Metodología

Innovation Hive y AKMI, con el fin de llevar a cabo la investigación de campo a través de los cuestionarios, prepararon un formulario común de Google. De este modo, las organizaciones compartieron los formularios con su red. Para el informe nacional, los socios griegos recogieron 7 respuestas.

En el siguiente informe nacional, el lector podrá encontrar los resultados del cuestionario sobre el perfil de los sectores DaGE (Digital & Green Economy) a nivel nacional.



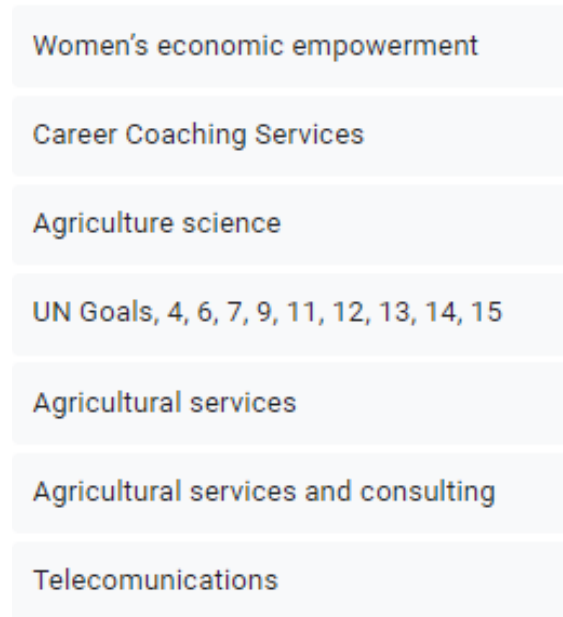
# 1. ¿Cuál es el tipo de su empresa/organización?

7 responses

- Non profit organisation
- Private Company
- Agricultural University of Athens
- Non-profit Organization (NGO)
- Company
- Consulting

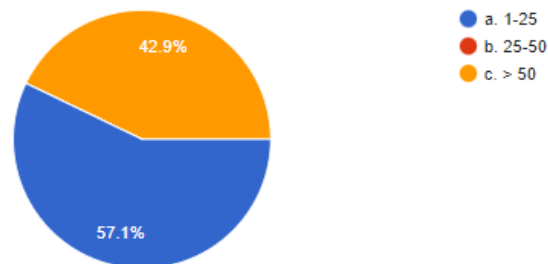
2. ¿Cuál es la actividad principal de su empresa/organización?

7 responses

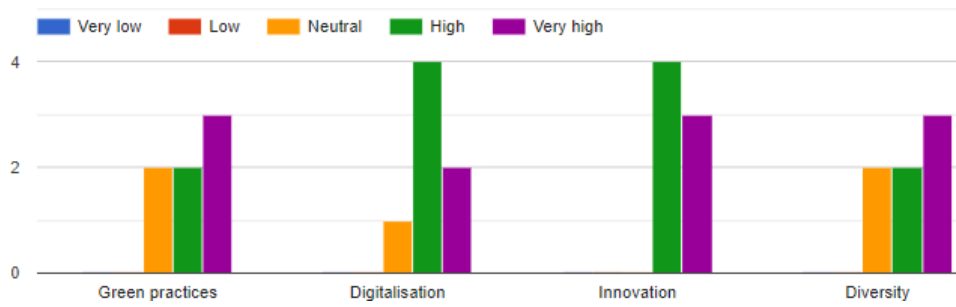


3. ¿Cuántos empleados tiene?

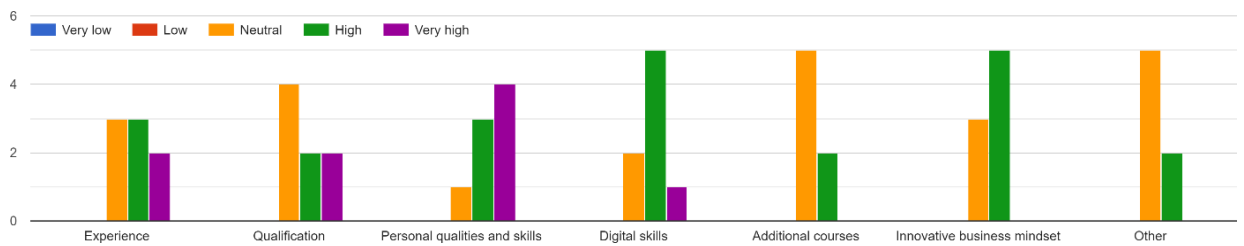
7 responses



4. ¿En qué medida están integrados en su empresa/organización cada uno de los siguientes valores?

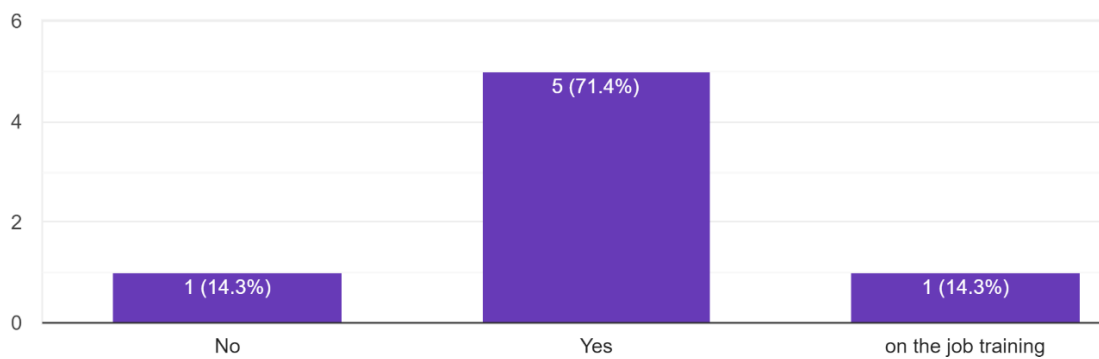


5. ¿Está contratando actualmente?

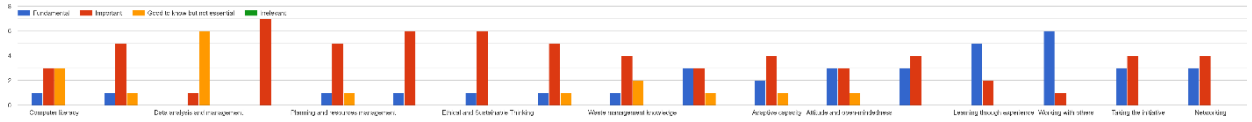


6. ¿Tiene periodos de formación para los puestos de trabajo que ofrece su empresa/organización?

7 responses



7. ¿Qué aptitud personal o profesional considera más importante para una persona que quiere trabajar en el sector agrícola pero que NO tiene experiencia previa?



8. ¿Puede describir a su empleado ideal en 3 palabras?

Trabajador, concienzudo, con conciencia de género
Líder, apasionado y curioso
Abierto de mente, colaborativo, espíritu de equipo
Respeto por sí mismo, integridad/centrado y comprometido
Ambicioso, entusiasta, innovador
Comunicativo, dispuesto, con opinion
Constante, trabajador, adaptable

## 4.2. Chipre

1. What is the type of your company/organisation?

Responses

Small-scale farming company

Solar Energy

Energy Consulting and Engineering

Eco-efficient products for new construction

Organic Farm

2. What is the main activity of your company/organisation?

- Farming
- Implementation of solar energy panels
- Engineering consultancy
- Eco-efficient elevators, escalators and autowalks
- Harvesting organic products

3. How many employees do you have?

[More Details](#)

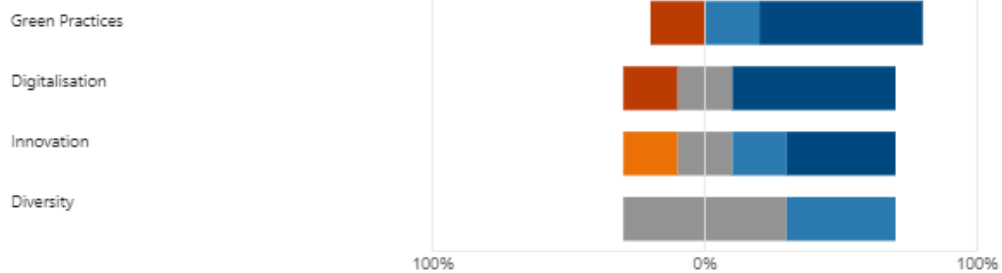
<span style="color: blue;">●</span> 1-25	4
<span style="color: orange;">●</span> 25-50	1
<span style="color: green;">●</span> > 50	0



4. How successfully each of the following values are embed into your business? (1 = Very Low, 5 = Very High)

[More Details](#)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



5. Are you currently recruiting?

[More Details](#)

<span style="color: blue;">●</span> Yes	0
<span style="color: orange;">●</span> No	4
<span style="color: green;">●</span> In near future I will	1

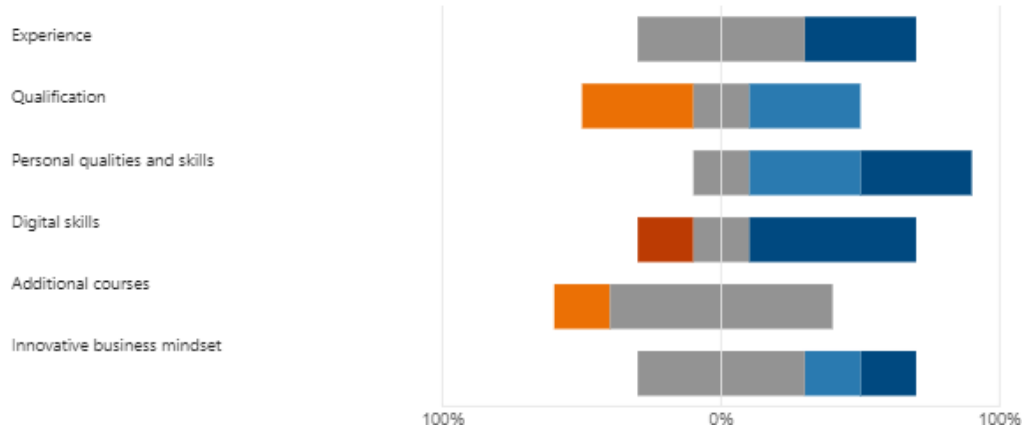




### 7. What is your recruitment criteria? (1 = Very Low, 5 = Very High)

[More Details](#)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



### Responses

Experience	Qualification	Personal qualities and skills	Digital skills	Additional courses	Innovative business mindset
5	2	5	1	2	3
3	4	4	5	3	3
3	4	5	5	3	5
3	3	4	5	3	3
5	2	3	3	3	4

### Respuestas a las preguntas abiertas

10. Can you describe your ideal employee in 3 words?

**Responses**

Dedicated, determined, passionate
Green environmental mentality
Green, innovative and open-minded
Green, smart and innovative
Determined hard-working individual

**Conclusión**

Hemos conseguido obtener respuestas de cinco organizaciones de Chipre en relación con la realización de la investigación de campo. Estas cinco empresas son principalmente de origen agrícola o están involucradas en el sector de las energías renovables. Cuatro de las cinco organizaciones son de pequeña escala, ya que tienen empleados entre uno (1) y veinticinco (25), mientras que sólo una de ellas tiene entre veinticinco (25) y cincuenta (50) empleados. Las organizaciones participantes valoraron principalmente las prácticas ecológicas y la digitalización para integrarlas en sus negocios. La innovación les sigue como tercera mejor opción y la diversidad ha sido valorada como el valor menos importante a integrar en sus negocios. Sólo una de ellas se planteará la contratación en un futuro próximo y el resto no se plantea ninguna contratación por el momento. Sin embargo, si se plantean una contratación, les gustaría centrarse en la contratación de personas que tengan cualidades y habilidades personales como su elección óptima. Sus criterios de contratación han sido seguidos por la experiencia y las habilidades digitales como sus tres principales valores, mientras que tener un curso adicional se valora como su criterio menos importante. De los cinco, sólo uno de ellos no ofrece un período de formación para su personal recién contratado, mientras que el resto ofrece formación a los recién llegados. En cuanto a lo que se ha valorado como el aspecto más fundamental que se espera de una persona que esté dispuesta a trabajar en el sector agrícola sin experiencia,

se han obtenido tres respuestas igualmente valoradas y son tener conocimientos sobre el cambio climático y la adaptación, pensamiento ético y sostenible y pensamiento de ahorro de energía y agua. Estos tres factores han sido identificados como los más importantes para trabajar en el sector agrícola, seguidos por la experiencia en el uso de herramientas tecnológicas y digitales. La toma de iniciativa ha sido considerada como el aspecto menos valioso. Por último, la respuesta más popular de las organizaciones es la de identificar a su empleado ideal y el resultado ha revelado que a los empresarios les gustaría contratar a una persona con mentalidad ecológica, innovadora y decidida.

### 4.3. Bulgaria

#### ¿Cuál es el tipo de su empresa/organización?

(5 respuestas)

- Organización agrícola
- Proveedor de tecnología agrícola
- Empresa agrícola
- Distribuidor de plaguicidas agrícolas
- Agrícola

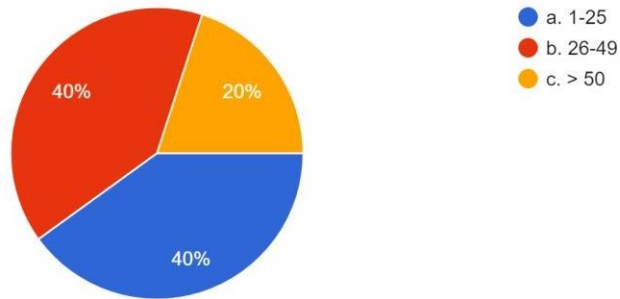
#### ¿Cuál es la actividad principal de su empresa/organización?

(5 respuestas)

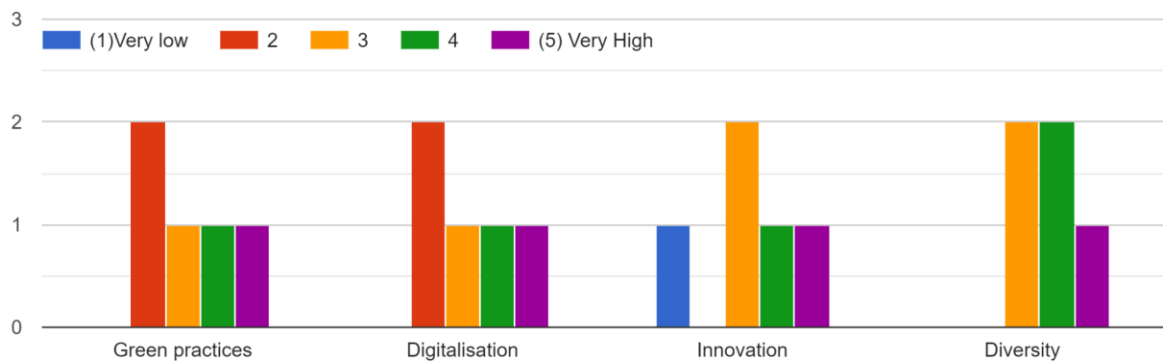
- Producción de manzanas y uvas
- Suministro de mejores tecnologías para los agricultores
- Mejora genética
- Fertilizantes y productos fitosanitarios
- Productos químicos, pesticidas

How many employees do you have?

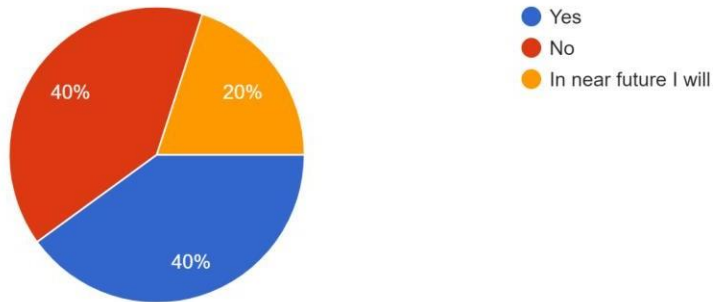
5 responses



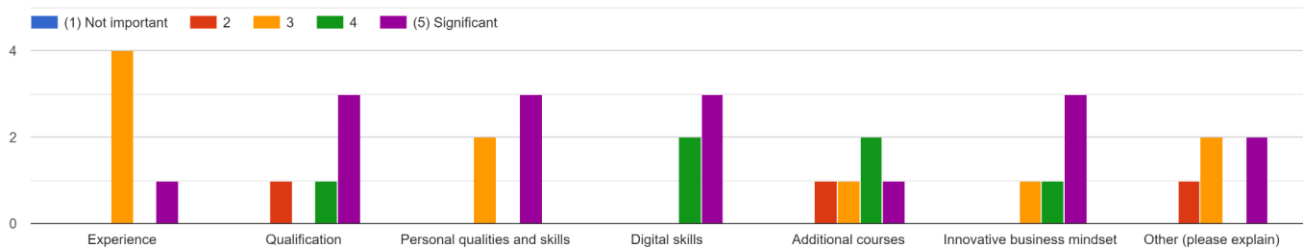
How successfully each of the following values are embed into your business?



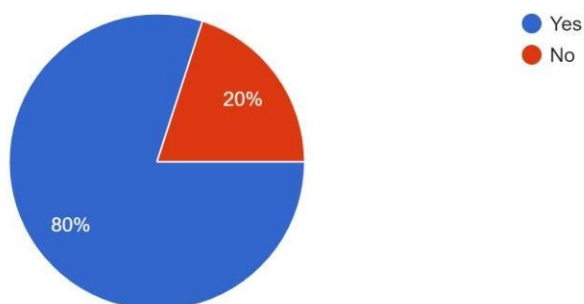
Are you currently recruiting?  
5 responses



What is your recruitment criteria?



Do you have training periods for the job positions your company offers?  
5 responses



Pregunta abierta: ¿Puedes describir tu empleado ideal en tres palabras?

Joven, ambicioso, pensamiento innovador

Joven, curioso, ambicioso

Trabajador, responsable, de confianza

Buen comunicador, conocimiento de tendencias modernas

Habilidades de resolución de problemas, aprende rápido, escucha

#### 4.4. Austria

Investigación de campo

El objetivo de esta actividad del proyecto es perfilar dentro de la economía rural local los sectores de DaGE con mayor potencial de desarrollo y crecimiento económico y, por tanto, con mayor potencial para proporcionar nuevas oportunidades de empleo/absorber aprendices. Además, pretende identificar las necesidades del sector objetivo en términos de competencias específicas para cursos de formación específicos.

Para ello, se contactó con 5 empresas agrícolas por correo electrónico y se les facilitó un breve cuestionario en línea, utilizando Google Forms. Para garantizar algún tipo de digitalización o innovación, para buscar empresas agrícolas se utilizó el sitio web [www.meinhof-meinweg.at](http://www.meinhof-meinweg.at), ya que se puede buscar en la categoría "Soluciones tecnológicas y digitales".

Todas las empresas se dedican principalmente a la producción de alimentos y materias primas; sin embargo, es bastante común que las explotaciones agrícolas en Austria tengan una segunda fuente de ingresos. Una de las empresas se dedica también a la organización de eventos, otra a la silvicultura y otra a la gastronomía. Todas las agriculturas son pequeñas empresas, con menos de 25 empleados, lo que también es común en el sector agrícola austriaco, como se ha escrito antes.

Especialmente la sostenibilidad y la diversidad parecen ser virtudes importantes para las explotaciones. Sin embargo, todas las explotaciones han implementado

con mayor o menor éxito la digitalización, la innovación y la diversidad en sus negocios.

Una de las dos granjas que buscan nuevos empleados está buscando un ayudante agrícola. La otra busca a alguien lo más polivalente posible (pedagogía, artesanía, agricultura, cocina). Dado que, como se ha escrito antes, es típico que las granjas austriacas tengan algún tipo de segundo módulo de negocio, como el turismo o un restaurante, la versatilidad viene de la mano. Esto podría tenerse en cuenta a la hora de crear los materiales de aprendizaje para el proyecto de la DG-VET.

Las respuestas a los criterios de empleo importantes están muy dispersas. Nadie pensó que la cualificación fuera "muy importante" y dos afirmaron que no lo era en absoluto. Mientras que para algunos las competencias digitales, los cursos adicionales y el pensamiento innovador eran (muy) importantes, para otros no lo eran. Esto podría deberse a que las empresas están más interesadas en contratar trabajadores auxiliares. Cuando se les pidió que nombraran criterios importantes, la respuesta que dieron todas las explotaciones fue el trabajo independiente. Otros criterios que se nombraron con frecuencia fueron el afán de aprender y el pensamiento lógico. Es interesante ver que no se nombraron habilidades específicas sino características.

Se preguntó a las empresas agrícolas qué habilidades personales o profesionales consideran importantes para una persona que quiera trabajar en el sector agrícola pero que no tenga experiencia previa. Las aptitudes que se consideraron unánimemente fundamentales son la capacidad de adaptación, la motivación y la perseverancia, el aprendizaje a través de la experiencia y la toma de iniciativa. También se consideraron importantes la actitud y la apertura de miras, la creación de redes, el pensamiento de ahorro de energía y de agua, la mentalidad innovadora y la planificación y gestión de recursos. Mientras que los agricultores consideraban buenos e importantes los conocimientos informáticos, el análisis de datos se consideraba irrelevante o bueno, pero no esencial. Para los encuestados,

el empleado ideal es diligente, trabajador independiente, fiable y con ganas de aprender.

Una vez más, las características y virtudes de los empleados potenciales se consideran más importantes que las habilidades específicas.

Dado que la mayoría de las explotaciones agrícolas de Austria son de tamaño reducido, tiene sentido que los agricultores no busquen empleados con aptitudes específicas, sino más bien con determinadas actitudes que lo hagan versátil. Si uno tiene ganas de aprender y es diligente, se le pueden enseñar habilidades durante el trabajo. Sin embargo, habilidades como la planificación, la gestión de recursos y la eficiencia son habilidades que la DG-VET puede enseñar a los jóvenes NINI a través de su programa y que podrían mejorar su empleabilidad. Una búsqueda importante para la DV-VET será hacer que los estudiantes sean versátiles, pero aún más importante será despertar la motivación y el interés por las prácticas agrícolas.

## Conclusiones finales

Alrededor del 16,5% de los jóvenes de 20 a 34 años en la UE no estaban empleados ni matriculados en la escuela o la formación en 2018. Esto equivale a unos 15 millones de jóvenes. En Chipre, la tasa fue del 17,4 por ciento, más alta que el estándar de la UE-28, y las mujeres jóvenes (20 por ciento) tienen un porcentaje mayor que los hombres jóvenes (14,5 por ciento). La tasa de NINI es significativamente diferente entre las mujeres y los hombres jóvenes.

En 2018, como podemos ver en el cuestionario y en la investigación documental, hay un porcentaje de la sociedad que es sensible a convertirse



en NINI. Personas que están en exclusión social, por su situación económica, que no están integradas en la sociedad, si no tienen una formación educativa sólida (FP o Diplomatura y no solo Secundaria).

Podemos definir que los NINI son un grupo heterogéneo que se forma tanto bajo la influencia de las características sociodemográficas como bajo la influencia de otros factores/requisitos diversos. La compleja interacción de factores de naturaleza institucional, sistémica e individual aumenta el riesgo de formar parte de los NINI.

Los estudios permiten identificar cuatro áreas principales que contribuyen a la formación del grupo de NINI:

1. La familia, el entorno social y el estilo de vida
2. Educación
3. Cualificación y experiencia, comportamiento en el mercado laboral
4. Motivación

Podemos encontrar algunas diferencias según el país, ya que Grecia se encuentra entre los dos países (Grecia e Italia) que tenían tasas de NINI del 19% o más en este nivel de educación, mientras que los Países Bajos eran el único país con una proporción inferior al 5% según Eurostat. Las tasas de NINI para las personas de 15 a 29 años con educación terciaria fueron, en general, más bajas que para las personas con otros niveles de educación, mientras que Grecia fue el país con más porcentaje, el 26,8%. En todos los Estados miembros de la UE, excepto en seis, los adultos jóvenes con educación terciaria tenían las tasas de NINI más bajas en 2021, excepto en Portugal, Chequia, Croacia, Chipre, España y Grecia, según Eurostat. Algo importante a destacar en cuanto a la categorización por sexos es que en Portugal, Eslovenia y Grecia había más mujeres desempleadas NINI.

La tasa de mujeres NINI en Grecia es mayor que la de los hombres, y en Bélgica es lo contrario. La tasa de NINI de las mujeres de 20 a 34 años era del 20,9%, frente al 12,2% de los hombres de 20 a 34 años. Debido a las especificidades municipales de las mujeres, la media de NINI fue casi 3,5 veces, y la media de los hombres fue 2,3 veces mayor que en el grupo de

control. Sin embargo, existen muchas similitudes entre los NINI de los países del consorcio.

Muchas de las razones para convertirse en NINI son: su situación económica, que no están integrados en la sociedad, si no tienen una formación educativa sólida (FP o Diploma y no sólo Secundaria). cuidadores, padres jóvenes, tienen una discapacidad física/discapacidad de aprendizaje/enfermedad crónica, tienen una enfermedad mental, han experimentado la falta de hogar y/o han vivido en una vivienda alquilada, tienen uno o varios progenitores desempleados o con ocupaciones manuales no cualificadas, viven en zonas de alto desempleo y son miembros de algunos grupos étnicos minoritarios. En general, la principal razón para no tener una formación educativa sólida es no tener un entorno de apoyo familiar.

En cuanto a la educación entre los NINI, la mayoría de ellos tienen la escuela secundaria como su nivel más alto de educación.

Los obstáculos para dejar la educación o la formación parecen deberse principalmente a razones económicas. Sin embargo, las razones personales, el tiempo y la falta de interés en la educación no se separan por ellos con un valor significativo.

Los obstáculos para que los NINI se incorporen a la vida profesional son, en general, la concepción de que o bien no han podido encontrar el trabajo que les gusta o bien no poseen la cualificación necesaria para los requisitos del trabajo. Dentro de las nueve opciones de sectores que se dan, destacan cuatro, que son la tecnología, la agricultura y la ganadería, la hostelería y el sector público.

En cuanto a lo que podría haber sido una barrera para encontrar un trabajo, han identificado su falta de habilidades y calificaciones requeridas la mayoría (20). Seguidos por su falta de experiencia laboral y habilidades digitales igualmente (13). La pregunta número 14 es una pregunta abierta para que expresen su opinión sobre lo que puede ser un factor que les impida continuar con la educación, la formación o las oportunidades de trabajo. En general, las respuestas indican que los principales obstáculos son los económicos, el tiempo y la falta de formación. Por último, pero no por ello menos importante,

los participantes exigieron programas de formación que les condujeran a un empleo por parte de su gobierno, sobre todo para animarles a seguir participando en la educación o la formación, y ayudas financieras por parte de las autoridades locales para poder permitirse los precios de la educación y/o la formación.

## Bibliography

Argyris Kyridis, research paper “NEETs both in Europe and Greece” from Aristotle University of Thessaloniki:

[https://www.researchgate.net/publication/264556973\\_Who%27s\\_The\\_Greek\\_Neet\\_Neets%27\\_Profile\\_in\\_Greece\\_Parameters\\_Trends\\_and\\_Common\\_Characteristics\\_of\\_a\\_Heterogeneous\\_Group](https://www.researchgate.net/publication/264556973_Who%27s_The_Greek_Neet_Neets%27_Profile_in_Greece_Parameters_Trends_and_Common_Characteristics_of_a_Heterogeneous_Group)

*Assessment of the status and analysis of the profile of adolescents and young people not in employment, education or training (NEETs)* (2018).

UNICEF. [https://www.unicef.org/bulgaria/sites/unicef.org.bulgaria/files/2018-09/NEETs\\_ENG\\_Summary.pdf](https://www.unicef.org/bulgaria/sites/unicef.org.bulgaria/files/2018-09/NEETs_ENG_Summary.pdf)

Bachler, Johann (2020): NEET-Jugendliche in Österreich: Problemausmaß, volkswirtschaftliche Kosten und Handlungsempfehlungen

Bathgate, D. K., & Bird, J. (2013). Home

| GOV.WALES. <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-07/131001-identifying-young-people-risk-becoming-not-employment-education-training-en.pdf>

*Census on youths NEET: Report on findings.* (2015). The Ministry for Education | Youth Guarantee. [https://education.gov.mt/en/youthguarantee/Documents/Neets%20FINAL%20REPORT\\_ETC.pdf](https://education.gov.mt/en/youthguarantee/Documents/Neets%20FINAL%20REPORT_ETC.pdf)

*Cyprus CY: Share of Youth Not in Education, Employment or Training: Male: % of Male Youth Population | Economic Indicators | CEIC.* (2022). Global Economic Data, Indicators, Charts & Forecasts | CEIC. <https://www.ceicdata.com/en/cyprus/employment-and-unemployment/cy-share-of-youth-not-in-education-employment-or-training-male--of-male-youth-population>

*Economic overview.* (2021). Cyprus Profile - Cyprus' Trade & Investment Business Portal. <https://www.cyprusprofile.com/page/economy?lang=en>

Eurostat, Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates): [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_lfse\\_20/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20/default/table?lang=en)

Eurostat, Education and training in the EU - facts and figures: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Education\\_and\\_training\\_in\\_the\\_EU\\_-\\_facts\\_and\\_figures](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Education_and_training_in_the_EU_-_facts_and_figures)

*Eurostat: 17.4% of young Cypriots neither in work nor education.* (2019). in-cyprus.com | Latest News in Cyprus. <https://in-cyprus.philenews.com/eurostat-17-4-of-young-cypriots-neither-in-work-nor-education/>

Gutiérrez-García, R. A., Benjet, C., Borges, G., Ríos, E. M., & Mora, M. E. M. (2018). *Emerging adults not in education, employment or training (NEET): socio-demographic characteristics, mental health and reasons for being NEET - BMC Public Health. BioMed Central.* <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-6103-4>

*Information template on social inclusion of young people.* (2015). <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262049/Social-Inclusion-Cyprus-2015.pdf/36050ed7-0f9c-4702-9e8e-594f7cd4d867>

Pissourios, I. A. (2021). *Employment Opportunities for NEETs in Short-Term Rentals Operated Through Sharing Platforms: A Case Study Across Spain, Italy, Greece and Cyprus.*

HEPHAESTUS.

<http://hephaestus.nup.ac.cy/bitstream/handle/11728/12070/DOWNLOAD%20ARTICLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Share of youth not in education, employment or training, total (% of youth population) - Cyprus | Data.* (2022). World Bank Open Data |

Data. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS?locations=CY>

Zilite, S. (2020). *Research on patterns among youth in a NEET situation.* SALTO-

YOUTH. [https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox\\_tool\\_download-file-2414/Research\\_long\\_version.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2414/Research_long_version.pdf)

1. European Commission (2021). Statistical Factsheets Belgium. Agricultural

factsheets.

Recuperated

from:

[chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/food-farming-fisheries/farming/documents/agri-statisticalfactsheet-be\\_en.pdf](chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/food-farming-fisheries/farming/documents/agri-statisticalfactsheet-be_en.pdf)

2. De Jong P. & Raus B. (September 2020). Agricultural law in Belgium:

overview.

Altius.

Recuperated

from:

[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-607-5386?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-607-5386?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)

3. Trading Economics (2022). GDP From Agriculture in Belgium increased to 532

EUR Million in the first quarter of 2022 from 363 EUR Million in the fourth quarter of 2021. Recuperated

from:<https://tradingeconomics.com/belgium/gdp-fromagriculture#:~:text=GDP%20From%20Agriculture%20in%20Belgium%20average%20597.11%20EUR%20Million%20from,the%20fourth%20quarter%20of%2020>

19.

4. Verlinden A. (April 2022). L'enseignement agronomique à l'heure de la digitalisation: des formations axées sur les nouvelles technologies en agriculture. Le sillon belge. Recuperated

from :<https://www.sillonbelge.be/9092/article/2022-04-27/lenseignementagronomique-lheure-de-la-digitalisation-des-formations-axe-es-sur>

5. A.T. & S.B. (2019). Le secteur agricole belge entame lentement sa

digitalisation. RTBF. Recuperated from: <https://www.rtf.be/article/lesecteur-agricole-belge-entame-lentement-sa-digitalisation-10271812>

6. Syngenta (2021). Modern agriculture has many complex challenges.

Recuperated from: <https://www.syngenta.com/en/innovationagriculture/challenges-modern-agriculture>

7. Agricultural and Rural Department (2021). Financial needs of farmers and agri-food companies are significant, financial instruments have a key role to play. European Commission. Recuperated from:

[https://ec.europa.eu/info/news/needs-farmers-and-agri-food-companies-are-significant-2020-jun-11\\_en](https://ec.europa.eu/info/news/needs-farmers-and-agri-food-companies-are-significant-2020-jun-11_en)

8. European Commission (February 2022). REACT-EU: €642 million to support the economic recovery and the digital and green transition in Belgium, Czechia, Poland and Romania. Recuperated

from: [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/en/newsroom/news/2022/02/25-02-2022-react-eu-eur642-million-to-support-the-economic-recovery-and-the-digital-and-green-transition-in-belgium-czechia-poland-and-romani](https://ec.europa.eu/regional_policy/en/newsroom/news/2022/02/25-02-2022-react-eu-eur642-million-to-support-the-economic-recovery-and-the-digital-and-green-transition-in-belgium-czechia-poland-and-romani)