Orkestra
INSTITUTO VASCO
DE COMPETITIVIDAD
FUNDACIÓN DEUSTO

Cuadernos Orkestra
2019/48
ISSN 2340-7638

Tendencias, Oportunidades y Retos, con perspectiva social

Una propuesta de análisis desde su capacidad para transformar la realidad

Henar Alcalde
Mariana Carnelli

2019

Cuadernos Orkestra, núm. 48/2019

© Instituto Vasco de Competitividad - Fundación Deusto

Orkestra
INSTITUTO VASCO DE COMPETITIVIDAD
FUNDACIÓN DEUSTO

Mundaiz 50, E-20012, Donostia-San Sebastián
Tel.: 943 297 327. Fax: 943 279 323
comunicacion@orkestra.deusto.es
www.orkestra.deusto.es

ISSN: 2340-7638

Agradecimientos

Este informe es parte de los trabajos realizados dentro del proyecto «*Construyendo valor compartido en la Fundación BBK: Una institución al servicio del progreso socioeconómico*», entre Orkestra y la Fundación BBK. Los autores del informe expresan su agradecimiento a la Fundación por la colaboración prestada durante su elaboración.

Asimismo, expresamos nuestros agradecimientos por la dedicación, el apoyo y las valiosas contribuciones que han realizado el director de la Fundación Matia, Gerardo Amunarriz, la responsable del área de estadística y análisis de la Fundación HAZI (Desarrollo rural, litoral y alimentario), Pilar Santamaría y el doctor en economía de la Universidad de Deusto, Javier Valbuena Gomez, quienes nos han permitido realizarles una entrevista para conocer sus perspectivas sobre el futuro de las temáticas específicas del envejecimiento, la agricultura y educación, respectivamente. De igual modo, los autores agradecen a Mikel Navarro, Susana Franco, Mercedes Oleaga y Miren Estensoro de Orkestra por sus participaciones y contribuciones.

Palabras clave: *Tendencias – Oportunidades – Retos – Envejecimiento – Educación – Empleo – ICC- Tecnología – Agricultura.*

Las opciones, análisis y comentarios recogidos en este documento reflejan la opinión de los autores y no necesariamente de las instituciones a las que pertenecen. Cualquier error es únicamente atribuible a los autores.

Resumen

Este informe tiene por objetivo identificar y dar a conocer de manera general y sintetizada, las tendencias, características, oportunidades y retos, relativos a las temáticas seleccionadas como son: 1) Envejecimiento, 2) Educación y competencias profesionales, 3) Empleo, 4) Cambios socioculturales e Industrias Creativas y 5) sectores de la agricultura y la pesca.

A su vez, los autores definen a esta recopilación como un instrumento de trabajo, que permita incentivar la reflexión sobre diferentes ámbitos competitivos, para fomentar la innovación y creatividad de potenciales actividades o soluciones que estén asociadas a las tendencias globales descriptas. Esta herramienta fue desarrollada como transversal al proyecto antes mencionado y tiene el rol de retroalimentar a este para asistir en la toma de decisiones. Así mismo, debido a la complejidad de los retos identificados, es que plantea por medio de ejemplos y casos reales, comprender y observar como otros agentes a nivel mundial se encuentran trabajando y apostando con proyectos diferenciales, las nuevas oportunidades identificadas.

Como principal fuente de información el documento utiliza la plataforma de conocimiento elaborada por el Foro Económico Mundial (WEF Knowledge platform) llamada «*Transformation Maps»,* que explora distintas temáticas señalando las fuerzas transformadoras que las condicionan. Además, se realizaron entrevistas a expertos en las asignaturas del envejecimiento, la agricultura y la educación, que complementan la información hallada. Para finalizar el informe, los autores proponen una interpretación interdisciplinaria de dichas tendencias y retos, ya que se observan interdependencias que hacen necesario un abordaje a las mismas de manera conjunta, fomentando la cooperación y búsqueda de sinergias para crear soluciones de mayor impacto.

Laburpena

Txosten honen helburua da, modu orokorrean eta sintetizatuan, joerak, ezaugarriak, aukerak eta erronkak identifikatzea eta ezagutzera ematea, hautatutako gai hauei buruz: 1) Zahartzaroa, 2) Hezkuntza eta gaitasun profesionalak, 3) Enplegua, 4) Aldaketa soziokulturalak eta Industria Sortzaileak eta 5) Nekazaritza eta arrantza sektoreak.

Era berean, autoreek lanerako tresnatzat definitzen dute bilduma hau, lehiakortasun esparru ezberdinetan hausnarketa sustatzen duena, deskribatutako joera globalekin lotutako jarduera edo konponbideen berrikuntza eta sormena sustatzeko. Tresna hori aipatutako proiektuan zeharkako modura garatu zen, eta erabakiak hartzeko laguntza ematea du eginkizun. Halaber, identifikatutako konplexutasunaren ondorioz, planteatzen du, adibide eta kasu errealen bidez, ulertzea eta behatzea mundu osoko beste eragileek nola lantzen dituzten identifikatutako aukera berriak eta zein apustu egiten duten proiektu diferentzialekin.

Informazio iturri nagusi modura, dokumentuak Munduko Ekonomia Foroak (WEF Knowledge platform) erabiltzen duen ezagutza plataforma erabiltzen du, gai desberdinak aztertzen ditu eta baldintzatzen duten indar eraldatzaileak zein diren adierazten du. Gainera, zahartzaroa, nekazaritza eta hezkuntza arloko irakasgaietako adituei egindako elkarrizketek osatu egiten dute aurkitutako informazioa. Txostena amaitzeko, autoreek joera eta erronka horien diziplina-arteko interpretazioa proposatzen dute, interdependentziak ikusten baitira eta beharrezkoa baita osotasunez aurre egitea, elkarlana eta sinergien bilaketa sustatzeko, eragin handiagoko irtenbideak sortzeko.

Abstract

The purpose of this report is to identify and communicate, in a generalised and synthesised manner, trends, characteristics, opportunities and challenges related to selected topics such as: 1) Ageing, 2) Education and professional competences, 3) Employment, 4) Sociocultural changes and Creative Industries and 5) Agriculture and fishing industry.

In turn, the authors define this collection as a working tool to provide food for thoughts about different competitive aspects, to encourage innovation and creativity of potential activities or solutions that are associated with the described global trends. It was developed as a transversal tool to the above-mentioned project, aimed at providing feedback to assist in decision-making. Likewise, due to the complexity of the identified challenges, it offers examples and real cases to help understand and observe how other agents worldwide are working on and conducting a range of differential projects related to the new opportunities identified. As a main source of information, the document uses the knowledge platform developed by the World Economic Forum (WEF Knowledge platform) called «Transformation Maps», which explores different topics, focused on the transforming forces that condition them. In addition, several interviews were conducted with experts on topics such as aging, agriculture and education, which complement the information found. To finalise the report, the authors propose an interdisciplinary interpretation of these trends and challenges, since several interdependencies were observed that make it necessary to approach them jointly, fostering cooperation and seeking synergies to create solutions with greater impact.

Tabla de contenido

Índice de figuras 10

Introducción y estructura 11

Parte I
Tendencias, Oportunidades y Retos: en la temática del envejecimiento

1.1. Evolución demográfica 14
1.2. La realidad de Euskadi 15
1.3. Principales tendencias seleccionadas en la temática del envejecimiento 16
1.3.1. Empleabilidad del adulto mayor 16
1.3.2. Participación social y networking 17
1.3.3. Atención a la salud 18
1.3.4. Nuevos modelos de vivienda para adultos 19
1.3.5. Proveedores de cuidados 19
1.3.6. Otros proyectos e iniciativas relacionadas 20
1.4. Iniciativas de otras fundaciones/organizaciones en la temática envejecimiento 21
1.5. Mapa de resumen: PARTE I: Tendencias, Oportunidades y Retos en la temática del envejecimiento 22

Parte II
Tendencias, Oportunidades y Retos:
en las temáticas de educación y competencias profesionales

2.1. Introducción al contenido de la temática educación y competencias profesionales . 24
2.2. Principales tendencias seleccionadas en la temática competencias y habilidades profesionales 24
2.2.1. Creatividad y arte 25
2.2.2. Reciclaje de profesiones 26
2.3. Principales tendencias seleccionadas en la temática de educación 27

2.3.1. Formación Permanente – Lifelong learning 27
2.3.2. Formación profesional y Dual 28
2.3.3. Proveedores y modelos educativos 28
2.3.4. Educación en emprendimiento 29
2.3.5. Enfoque en educación infantil. 30

2.4. Iniciativas de fundaciones/organizaciones en las temáticas de educación y competencias profesionales 32

2.5. Mapa resumen PARTE II Tendencias, Oportunidades y Retos en las temáticas de educación y competencias profesionales 34

PARTE III
Tendencias, Oportunidades y Retos: en la temática del empleo

3.1. Introducción al contenido de la PARTE III Tendencias, Oportunidades y Retos en la temática de empleo 36

3.2. Situación en Euskadi 36

3.3. Nuevos modelos laborales 37
3.3.1. Flexibilidad Horaria 37
3.3.2. Rediseño del lugar trabajo 38
3.3.3. Mayor participación del empleado 38
3.3.4. «Gig Economy - Crowd Work» 39

3.4. Empleo para los jóvenes 40

3.5. Empleo para las mujeres 43

3.6. Tecnología y empleo 44

3.7. Los más demandados. 45

3.8. Iniciativas de Fundaciones/Organizaciones en la temática del empleo. 46

3.9. Mapa Resumen PARTE III Tendencias, Oportunidades y Retos en la temática de empleo 47

PARTE IV
Tendencias, Oportunidades y Retos:
en las temáticas socioculturales e Industrias Culturales y Creativas

4.1. Introducción al contenido PARTE IV Tendencias, Oportunidades y Retos en las temáticas socioculturales e Industrias Culturales y Creativas 49

4.2. Principales tendencias seleccionadas en la temática sociocultural 49
4.2.1. Composición del hogar y familiar 49
4.2.2. Cambio de roles 51
4.2.3. Voluntariado y Sociedades Civiles: `Civil Society´ 53
4.2.4. Ética y privacidad 55

4.3. Iniciativas de fundaciones/organizaciones en la temática sociocultural . . . 56
4.4. Principales tendencias seleccionadas en la temática Industrias Culturales y Creativas (ICC) . . . 57
4.4.1. Sostenibilidad cultural y derechos de autor . . . 58
4.4.2. Ciudades inclusivas como Hubs culturales . . . 58
4.4.3. El valor del arte en la sociedad . . . 59
4.4.4. La era digital en la cultura . . . 60
4.4.5. Las Industrias Creativas y Culturales . . . 61
4.5. Iniciativas de fundaciones/organizaciones en la temática Industrias Culturales y Creativas . . . 64
4.6. Mapa Resumen PARTE IV Tendencias, Oportunidades y Retos en las temáticas socioculturales e Industrias Culturales y Creativas . . . 65

Parte V
Tendencias, Oportunidades y Retos: en las temáticas de la agricultura y pesca

5.1. Introducción al contenido PARTE V Tendencias, Oportunidades y Retos en las temáticas de la agricultura y pesca . . . 67
5.1.1. Situación de Euskadi . . . 67
5.2. Tendencias seleccionadas y características generales en las temáticas de la agricultura y pesca . . . 68
5.2.1. Cambios de preferencias alimenticias . . . 68
5.2.2. Prácticas de Comercio Justo y consumo responsable . . . 69
5.2.3. Inclusividad . . . 70
5.2.4. Atracción de jóvenes al sector . . . 71
5.3. Competencias profesionales en las temáticas agricultura y pesca . . . 72
5.4. Tecnología aplicada a la temática de la agricultura . . . 73
5.4.1. De «Smart Cities» a «Smart Farming/Villages» . . . 73
5.4.2. Agricultura 4.0 . . . 74
5.4.3. Otras tendencias tecnológicas . . . 76
5.5. Otras tendencias específicas seleccionadas en la temática de pesca . . . 78
5.5.1. Plan Estratégico de Pesca y Acuicultura Euskadi 2020 . . . 79
5.6. Iniciativas de fundaciones/organizaciones para las temáticas de la agricultura y la pesca . . . 79
5.7. Mapa Resumen PARTE V Tendencias, Oportunidades y Retos en las temáticas de la agricultura y pesca . . . 81

Conclusión de una interpretación innovadora . . . 82
Referencias . . . 84

Índice de figuras

Figura 1 Índice de envejecimiento activo. Comparativa en % (2014-2016) 15
Figura 2 Competencias laborales a desempeñar en nuevos contextos laborales 25
Figura 3 Las 10 principales competencias demandadas según el Foro Económico Mundial . . 26
Figura 4 Recorrido histórico de las principales iniciativas de emprendimiento por la Comisión Europea 30
Figura 5 Observatorio de Competitividad – Orkestra: Tasa de empleo. % pob.activa 15-64 años 37
Figura 6 Observatorio de Competitividad – Orkestra: Tasa de desempleo. % pobactiva. +15 37
Figura 7 Variación de las modalidades de empleo para los jóvenes entre 2005-2015 40
Figura 8 Encuesta realizada a jóvenes entre 23 y 24 años de la CAPV. 42
Figura 9 Observatorio de Competitividad - Evolución del empleo en CAPV. % pob. activa años 15-64, período 2007-2017. 43
Figura 10 Proyección de demanda y oferta de ocupaciones profesionales en Euskadi, 2015-2030 45
Figura 11 General Electric Healthcare proyecto habitaciones temáticas. 64
Figura 12 Titularidad de las explotaciones agrarias en Euskadi, censo 2013 70
Figura 13 Ilustración de las oportunidades que brinda la conectividad en la Agricultura 75
Figura 14 Ilustración de ejemplo de un «Agribot» 76
Figura 15 Ilustración de ejemplo de «Agricultura indoors» vertical 77
Figura 16 Ilustración de ejemplo de sistemas sostenibles de producción: «acuaponía» 77
Figura 17 Tabla de resumen de retos y oportunidades en el sector agrícola 78
Figura 18 Evolución de la posición del clúster «pesca y productos pesqueros» 78

Introducción y estructura

En un ambiente VUCA (por sus siglas en inglés), volátil, incierto, complejo y ambiguo como en el que vivimos, se hace necesario el análisis de cambios, enfoques y situaciones, que permitan servir de apoyo y reflexión para el diseño y posterior toma de decisiones, sobre el futuro que deseamos tener. Es por ello que se utiliza la prospectiva como herramienta de análisis para reducir la incertidumbre en los distintos tipos de organizaciones, ya sea en el ámbito privado, académico o público.

Existen distintas definiciones o interpretaciones de la prospectiva como disciplina. Gastón Berger, a quién se lo reconoce como uno de los padres de ella, la ha definido como «*La ciencia que estudia el futuro para comprenderlo y poder influir en él*» (Godet & Durance, 2007). De esta definición, se rescatan distintas características de esta metodología, como ser un proceso dinámico con múltiples visiones, capaz de ser transformado, y el cual depende de las acciones determinadas en el presente. Por ello, es posible afirmar que no hay un único futuro y que éste depende de nosotros mismos al crearlo. En este sentido nunca mejor dicho, la ya conocida frase de Peter Drucker, «*La mejor manera de predecir el futuro es creándolo».*

Hoy en día, distintas organizaciones han hecho de esta disciplina su motivo de ser. Es el caso del Instituto para el Futuro de los Estados Unidos, el cual cuenta con una experiencia de más de 50 años analizando sectores económicos e implementando diversas herramientas y metodologías de la disciplina. El Instituto como referente en la temática (IFTF, What we do - Making the future with foresight, 2018), describe la prospectiva como un proceso participativo que consta de tres fases. Se parte de un análisis de tendencias claves para luego aplicar técnicas específicas como la creación de escenarios y transformar dicho análisis realizado, en reflexiones críticas. Por último, a partir de dichas reflexiones se realiza la toma de acciones específicas. Es así como, en línea con la definición principal, las decisiones se construyen, apoyadas en análisis e interpretaciones de un proceso interactivo, buscando obtener un resultado de futuro razonable por todos.

Además, como tantos otros sectores, esta disciplina no es ajena a los cambios tecnológicos. Recientemente se ha incorporado la utilización de Inteligencia Artificial (IA) para el procesamiento masivo de datos, alcanzando la recopilación de grandes cantidades de información, potenciando los análisis prospectivos. De esta forma, las organizaciones comienzan a integrar esta herramienta, adaptando los algoritmos a sus preferencias, personalizando así la búsqueda de información, que será luego, objeto de estudio y análisis por individuos, para su interpretación crítica y posterior toma de decisión.

Por lo tanto, nuestra propuesta de análisis de este cuaderno, busca ser una herramienta dentro de la etapa inicial del proceso prospectivo, que permita identificar, analizar, sistematizar y democratizar información, destacando oportunidades y retos claves en las temáticas seleccionadas, para comprender y transformar la realidad hacia un mayor bienestar comunitario.

Destacamos las siguientes ventajas del análisis de tendencias que busca este cuaderno poder proporcionar:

- Crear conocimiento para disminuir la incertidumbre en la toma de decisiones.
- Explorar e identificar nuevas oportunidades.
- Otorgar mayor trasparencia y reflexión.
- Fomentar la creatividad y la innovación.
- Distinguir oportunidades de alianzas y cooperación.

En este sentido, el objetivo del presente documento es dar a conocer de manera sintetizada un análisis de las características y tendencias generales, relativas a las temáticas seleccionadas como son: 1) Envejecimiento, 2) Educación y competencias profesionales, 3) Empleo, 4) Cambios socioculturales e Industrias Creativas y 5) el sector Agrícola y Pesca.

Para su realización, se han utilizado diversas fuentes de información: primaria y secundaria, así como la realización de entrevistas a expertos locales. A su vez, por medio de ejemplos y casos reales, se permite comprender cómo otros agentes se encuentran trabajando y apostando, con proyectos innovadores los retos delimitados por dichas propensiones. De todas formas, el análisis centra su atención en características concretas de la CAPV y particularmente del territorio histórico de Bizkaia.

El documento se estructura de la siguiente manera: cada capítulo comienza con una breve introducción a la temática, seguido por las descripciones de las tendencias y proyectos asociados, para luego realizar una comparación de buenas prácticas desarrolladas por fundaciones/organizaciones de diversos sectores. A continuación, se realiza una representación visual como resumen de lo analizado en cada temática, el que toma como ejemplo el diseño realizado para los mapas interactivos del Foro Económico Mundial (WEF Knwoledge platform, 2018), destacando las principales tendencias junto a los retos asociados. Como conclusión del presente documento y con el fin de aportar una aproximación innovadora a dichas tendencias, se realiza una propuesta para su interpretación de forma dinámica e interdisciplinaria, que permita luego una acción de mayor impacto.

Parte I
Tendencias, Oportunidades y Retos: en la temática del envejecimiento

1.1. Evolución demográfica
1.2. La realidad de Euskadi
1.3. Principales tendencias seleccionadas en la temática del envejecimiento
1.4. Iniciativas de otras fundaciones/organizaciones en la temática del envejecimiento
1.5. Mapa Resumen PARTE I

1.1. Evolución demográfica

Como es de esperar, durante los próximos años se verá un aumento significativo de la población adulta en varios países desarrollados. La creciente esperanza de vida, la cual es señal positiva de mejora de la calidad y bienestar humano, conlleva retos, pero que se podrán convertir por el colectivo social, en oportunidades de crecimiento. Por ello, resulta importante el seguimiento de la evolución de los cambios demográficos, los cuales, a su vez, están determinados por un lento crecimiento de la natalidad y el decrecimiento del número de personas laboralmente activas.

Las proyecciones realizadas por la Comisión Europea en el informe «*The 2018 Ageing Report*» publicado en noviembre del 2017, muestra un decrecimiento gradual de la población europea del –2.3% sobre el total de la población mundial durante el período 2015-2070. A su vez, Europa se mantendrá como el continente con mayor población adulta (+65 años), incidiendo en la reconfiguración de las características para las personas laboralmente activas. Por lo que, se estiman 2 personas laboralmente activas por cada 1 persona mayor a 65 años (European Commission, Nov 2017, p. 17).

Particularmente en España, la evolución de la población adulta mayor a 65 años se incrementará desde 7.7% a 26.6% del total de la población, durante ese mismo período, 2015-2070 y a su vez la población mayor de 80 años crecerá un 6.7%, estimando ser en 2070 el 12.8% del total de la población. Esto determina que las personas mayores a 80 años representarán el 48% del total de la población adulta, mayor a 65 años (Eurostat, 2017).

Debido a esto, se espera que el mercado *senior* adquiera mayor relevancia en los futuros emprendimientos, siendo mercado objetivo y obteniendo mayor oferta de oportunidades de consumo. Con relación a esto, Irlanda ha lanzado recientemente un programa[1] de fomento a la creación o adaptación de negocios y emprendimientos para personas mayores, que crecerán como cantidad de consumidores en el futuro.

[1] Web del programa Age Friendly Business: http://agefriendlyireland.ie/business/).

1.2. La realidad de Euskadi

En concreto para Euskadi, se espera una estabilización de la población total de acuerdo con las proyecciones realizadas por Eustat (Instituto vasco de estadística) el pasado año, en su publicación «*Proyecciones demográficas 2031*». Dónde se estima que los saldos migratorios positivos compensarán el decrecimiento de la natalidad. Con relación al comportamiento de los territorios históricos, el crecimiento poblacional será mayor en las regiones de Álava y Gipuzkoa, pero no así en Bizkaia. Con particular interés, se continuará la tendencia de crecimiento específicamente en Álava, que se espera que albergue para 2031, a más del 15% de la población de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) (Eustat, La población de la C.A. de Euskadi ganaría 14.000 personas entre 2016 y 2031, 26/05/2017) .

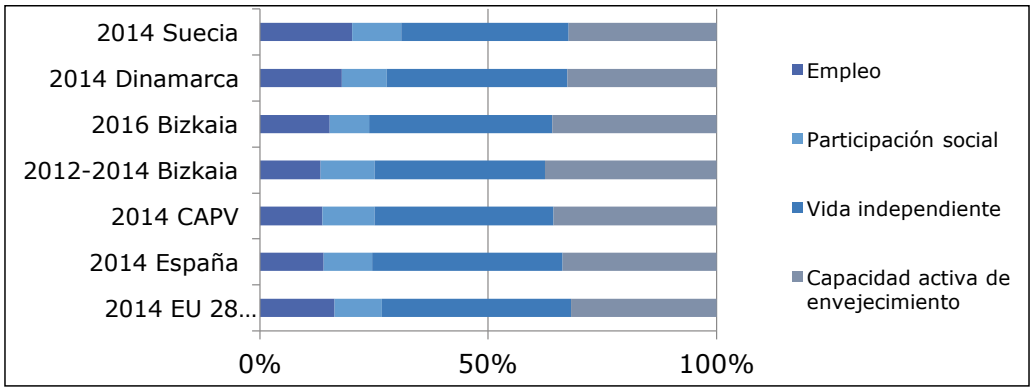
Al igual que en el contexto español, se espera un incremento de la población adulta mayor a 65 años proyectándose para el 2031 en el 28.2% de la población y para el 2050 en el 37% (Segura, 2018), dónde a su vez también predominarán los adultos de edad más avanzada.

La mejora observada del bienestar social ha logrado que muchos adultos sean capaces de desempeñar roles más activos y vueltos a considerar como protagonistas dentro de la sociedad. De acuerdo con la estrategia vasca de envejecimiento, este es entendido desde el punto de vista evolutivo y natural que comprende toda la vida y no sólo unos pocos años (Gobierno Vasco, Estrategia vasca de envejecimiento activo 205-2020, 2015). Por lo que se puede observar como cada vez se impulsan más iniciativas para tempranas edades adultas, 50 años, sin vincularlo con poblaciones seniors mayores de 65 años. Es así como Euskadi reconoce al adulto mayor activo, con igualdad y equidad, priorizando su participación e independencia.

Si observamos el ranking europeo de envejecimiento activo «Active Ageing Index», elaborado por las Naciones Unidas para Europa y la Comisión Europea, destacan en su posición países como Suecia, Dinamarca y Holanda (UNECE/European Commission, 2015). A nivel de estado, la CAPV se encuentra en segundo lugar después Islas Baleares. Al hacer foco en Bizkaia, se obtiene de los resultados del índice de envejecimiento activo del 2016, que en las categorías de entornos adecuados y vida independiente y segura, el territorio histórico se encuentra en una posición muy favorable con relación a otras regiones de Europa, pero no así en las categorías de empleo y participación social, que muestra posiciones más desfavorables (Diputación Foral de Bizkaia, 2016).

FIGURA 1

Índice de envejecimiento activo. Comparativa en % (2014-2016)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del UNECE/ European Commission (2015) «Active Ageing Index 2014: Analytical Report» y Bizkaia diputación foral (2017) «El índice de envejecimiento activo en Bizkaia: Cálculo y resultados» 2016.

Estos resultados los confirma el director de la Fundación Matia[2], Gerardo Amunarriz. La Fundación es una institución destacada a nivel mundial con importante experiencia en la temática, la cual busca la mejora en calidad y eficiencia, mediante la incorporación de innovación e investigación propia. Se destaca por llevar un modelo de vocación de servicio centrado en la persona, priorizando su bienestar. En la entrevista realizada a la institución, su director hace referencia al concepto erróneo que se tiene al relacionar envejecimiento activo con actividad física y en cambio aclara diciendo; *«Activo es de participación, de tomar parte en la sociedad como un agente más.»*, recalcando también la importancia de fomentar iniciativas para potenciar un rol y un protagonismo mayor en la sociedad. Así también, enfatiza como reto principal para la temática, el cambio necesario de conciencia social para una mejor comprensión y aproximación al estilo de vida y necesidades de las personas mayores; *«Un cambio cultural en profundidad. Necesitamos relacionarnos de otra manera».*

1.3. Principales tendencias seleccionadas en la temática del envejecimiento

A continuación, se detallan tendencias en la temática, relacionadas con aquellas áreas de importancia para la sociedad como son el empleo, la inclusión social, la salud, la educación, la vivienda y las implicaciones para los proveedores o profesionales de cuidados.

1.3.1. Empleabilidad del adulto mayor

Debido a la ya expresada situación demográfica, distintos países se encuentran evaluando cómo poder continuar o trasladar el conocimiento del adulto a otras generaciones. En este sentido, el gobierno de Canadá ha realizado un estudio (Seniors Forum Canada, 2012), para promover la participación de los adultos mayores en actividades laborales, y para ello se estimula un ambiente inclusivo e intergeneracional de trabajo, eliminado mitos discriminatorios y enfatizando nuevas realidades demográficas como oportunidades. A modo de ejemplo, el 40% de los empleados de la sociedad católica de ayuda a niños de Toronto, tienen más de 50 años y buscan con ello un crecimiento del empleo equitativo y no discriminatorio. Así también, otro ejemplo es la actividad realizada por la organización sin fines de lucro Ma'ala en Israel, quién recibe financiamiento del gobierno para la investigación y creación de políticas específicas, acerca de la empleabilidad y ambientes de trabajo favorables a la inclusión de adultos mayores (Grayson, 2018).

Durante la ya mencionada entrevista al director de la Fundación Matia, se explicaba como la posible empleabilidad, está condicionada a las tareas que requiere el tipo de trabajo a realizar. Si se consideran aquellos trabajos donde es necesario un esfuerzo físico importante, por razones naturales y obvias, las personas mayores dejan de ser atractivas, pero podrán serlo para otros tipos de labores. Es por ello, por lo que también surge con importancia, la necesidad de impulsar oportunidades laborales para todos y un apoyo explícito con políticas e incentivos por parte de los gobiernos. En Euskadi, existe desde su regulación en el 2013, la iniciativa de Jubilación Activa (Segura, 2018), la cual brinda la posibilidad a las personas mayores que gozan de trabajos con remuneración alta, a continuar su vida laboral a cambio de la renuncia del 50% de su pensión mientras estén en actividad. La empresa encuentra atractiva esta opción porque asumen un menor costo de aportación por persona a la seguridad.

[2] http://www.matiafundazioa.net/

Por otro lado, ha ido creciendo en distintos países el emprendimiento individual de los adultos mayores, debido a varios factores como puede ser: la búsqueda de fuentes de ingresos adicionales, discriminación en el área laboral, pérdida de atracción por parte de la empresa debido a la dinámica del entorno, mantenerse activo, ser su propio jefe, entre otras, haciendo necesaria una transformación profesional del individuo. Concretamente, en Inglaterra esta práctica ha sido muy importante en los últimos años, tomando el apelativo en inglés de «*olderpreneurs»,* y si bien el incremento de los emprendimientos se ha visto en todas las franjas de edades, se observa con mayor incidencia los emprendedores mayores de 70 años (Office for National Statistics, 2018, p. 14). En este sentido, dentro de los distintos posibles negocios, tiene mucha aceptación social el convertirse en consultores en el área en que han trabajado previamente debido a la acumulación de experiencia específica.

Se destaca en esta área, el lanzamiento de un nuevo programa llamado «*Ingenuity*»[3] en Irlanda, destinado al fomento del emprendimiento del sector, mediante cursos y guías prácticas que permiten crear su propia empresa, ya que representan personas con condiciones y características idóneas para el nuevo negocio, al tener competencias profesionales maduras, experiencia, red de contactos y ahorros, entre otros. El mismo está patrocinado por el Banco de Irlanda.

1.3.2. Participación social y networking

Se ha comprobado el impacto negativo que tienen la desvinculación o aislamiento en la salud mental, emocional y física de las personas mayores y la cual también ejerce sobre la comunidad en su conjunto.

Cada vez existen más proyectos intergeneracionales para el fomento de la no discriminación o exclusión social de los mayores. Muchos de ellos son practicados en colaboración entre centros educativos de infancia y jóvenes, con los distintos hogares de adultos, permitiendo involucrar a mayores y jóvenes en un espacio común mediante actividades diarias en conjunto como la cocina, jardinería, charlas de experiencias laborales, técnicas, culturales, adopción tecnológica, entre otros (NWT Network, 2015). Otra actividad que se ha hecho relevante en los últimos años es el voluntariado de adultos en hospitales, por ejemplo, brindando cariño a bebés en cuidados intensivos cuando los familiares no pueden hacerlo. El beneficio y gratificación que reciben los voluntarios es muy importante para su sanidad, al poder realizar una actividad de contribución y aporte al resto (Children's Healthcare of Atlanta, 2017).

Canadá ha sido pionera en varios proyectos relacionados con la madurez activa, como por ejemplo el programa lanzado entre el período 2017-2018, para el financiamiento a distintas comunidades (New Horizons for Seniors Program Community-Based Projects) para el desarrollo específico de proyectos con adultos mayores de distintas regiones. Una explicación del programa se puede ver en el siguiente link de video del canal de YouTube del Gobierno de Canadá[4].

Así también, la comisión británica se encuentra preocupada por la situación en su país, ya que se estima, de acuerdo con un estudio publicado en el 2017 (Jo Cox Commission on Loneliness, 2017), que cerca de 9 millones de personas han sufrido en algún momento a distinta escala, el sentimiento de aislación o soledad afectando a su salud. En este sentido no solamente existen distintas iniciativas y ciudades comprometidas con la causa, sino también a nivel gubernamen-

[3] http://info.isax.ie/application-for-ingenuity

[4] https://www.youtube.com/watch?v=lqjWLxi7og8&feature=youtu.be.

tal se ha designado un grupo de trabajo que estará junto con el instituto de estadística nacional del país, evaluando, midiendo y tomando acciones para revertir la situación (Yeginsu, 2018).

En este mismo país y en la publicación mensual de resultados sociales emitida mensualmente por la organización AgeUK para el mes de abril 2018 (AgeUK, 2018, p. 4), destaca una mayor evidencia de discriminación a personas adultas con diversidad de orientación sexual. La publicación sostiene que estas personas serán más propensas a vivir solas a edades mayores y a su vez, con menor contacto con generaciones jóvenes resultando en un aumento del riesgo de soledad.

1.3.3. Atención a la salud

Actualmente, en general, los países comienzan por apostar a una salud preventiva para los adultos mayores, que incluye una variedad de actividades, desde la incorporación de ejercicio físico adaptado, consultas fisioterapéuticas, hasta la asistencia para la realización de labores manuales en los hogares. Es por lo que, a modo de ejemplo, las municipalidades de Suiza otorgan servicios gratis de asistencia en reparación y mantenimiento de infraestructuras en los hogares, como puede ser la colocación de cortinas o cambio de artefactos eléctricos, entre otros (Swedish Institute, s.f.).

De acuerdo con un estudio realizado por el Instituto para el futuro de Estados Unidos, se destacan 5 fuerzas principales que transformarán los nuevos modelos de atención a la salud (IFTF, Igniting change. Innovative Care models in the post-aca decade. Health Future Lab., 2015). Estos cambios se orientan hacia:

1. Cuidados integrados, diseñados de un modo sistémico;
2. Salud empoderada por las personas, el colectivo ha modificado su postura hacia un rol más activo en la toma de decisiones con énfasis centrado en el paciente,
3. Más prevención, mayor énfasis en medidas anticipadas de la medicina;
4. Transparencia máxima, la apertura a más información de costes, utilidad, compromiso ha determinado un enfoque más comprensivo con la sociedad;
5. Conocimiento colaborativo, las tecnologías de la comunicación han proporcionado una mayor conectividad y potenciado el intercambio de conocimiento entre profesionales haciéndolo más democrático con una mayor participación del paciente.

Así es que surgen nuevos modelos de negocios, como es la atención de patologías a distancia, mediante la utilización de plataformas de comunicación en línea, como puede ser Skype. Este modelo, ha adquirido mayor relevancia para aquellos estudiantes internacionales, pero se ha estado empleando también para acceder a lugares más aislados, como pueden ser áreas rurales, que se encuentran apartadas de centros de asistencia.

También existe una mayor orientación a cuidados sociosanitarios de larga duración o por su terminología en inglés, «*Long term care*», siendo el modelo SIPA (System de soins Intégrés pour Personnes Agées fragiles) o el danés referente en el tema, los cuales centran su actividad en las necesidades y deseos de las personas, articulando los sistemas de cuidados de servicios sociales con los de servicios en salud. La Fundación Matia sigue dichos modelos, buscando brindar servicios especializados, personalizados, centrados en la persona y por gestión de ca-

sos, dejando de lado la estandarización. Con relación a este tema, se destaca en Euskadi la preferencia por la permanencia en los hogares propios con asistencia por horas de proveedores de cuidados, frente a la utilización de los servicios domiciliarios sanitarios que proveen los municipios, o los centros de residencia específicos.

1.3.4. Nuevos modelos de vivienda para adultos

Hoy en día, los avances de la tecnología incorporada a distintos dispositivos, crean ventajas al usuario otorgando mayor independencia. Pero también no sólo se ha evolucionado en la incorporación de la tecnología sino en los modelos o formatos de hogares adaptados a personas mayores. Algunos de ellos son los llamados multigeneracionales donde conviven personas de distintas edades, otros se conocen como comunidades de nichos, los cuales se agrupan por intereses y estilo de vidas comunes, el co-housing como agrupación en comunidad de hogares privados que pueden ser multigeneracionales o solamente de personas adultas, entre otros. Muchos de estos establecimientos a su vez han avanzado en brindar mejores facilidades para las personas cuidadores o proveedoras de servicios de cuidados (Gan, 2017), (Verde, 2018).

A pesar del avance de otros países como: Francia, Alemania u Holanda, en estos nuevos modelos, no se observa en la sociedad de Euskadi una orientación hacia ello, sino que se tiene más interés por estar el mayor tiempo posible en la vivienda propia. En este caso se estima que impulsar iniciativas o modelos más innovadores como los mencionados, podría ayudar a equilibrar la situación.

1.3.5. Proveedores de cuidados

Se reconoce la complejidad y la creciente demanda en la necesidad de capacitación para el cuidado de adultos mayores. Esta característica se presenta a nivel mundial, ya que por ejemplo se estima que para el 2030, EEUU presentará una falta de trabajadores en el sector de aproximadamente 150,000 personas (Miller, 2017). Es así también como Suecia ha dedicado recursos para la capacitación de proveedores en la temática y ha surgido la elaboración de un programa especializado llamado Esther Model, dedicado a la atención de personas mayores con dificultades complejas (Gray, Winblad, & Sarnak, 2016). Se observa que, en el caso de la CAPV, existen muchas personas inmigrantes sin formación específica realizando tareas de cuidados, por lo que una de las problemáticas prioritarias consiste en la regulación y capacitación de estas personas proveedoras de cuidados.

En este sentido, se destaca como una iniciativa pionera y de gran importancia, el proyecto que lleva a cabo la Fundación Matia, con el Departamento de Educación de la CAPV y un centro de FP, para el desarrollo de una formación profesional básica dual en cuidados. Hoy en día no existe tal y las instituciones demandan una acreditación de capacitación, no sólo en la realización de cuidados de intervención directa, sino también en el desarrollo de otras competencias como es el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el manejo de herramientas digitales. Actualmente, el proyecto se encuentra en la fase de habilitación del programa de estudios por parte del Gobierno Vasco. A su vez, se destaca como favorable y oportuno, la realización de la estrategia Vasca sociosanitaria de apoyo a personas cuidadoras con horizonte 2019-2022 (Amilibia, 2018).

Otra arista al tema de proveedores de cuidados, son aquellos que lo hacen de forma informal. Dentro de la comunidad europea se encuentra la asociación de cuidadores informales denominada «Euro Carers» la cual surge en el 2006 para apoyar en la creación de políticas y accio-

nes que amparen esa ayuda otorgada, por personas sin una reglamentación propia. Según esta organización, se estima que el 80% de la asistencia en Europa, es informal, otorgada por familiares o amigos cercanos a la persona en necesidad de ayuda[5]. También cuentan con una plataforma interactiva de consulta, capacitación y conexión con otros cuidadores para compartir experiencias.

1.3.6. Otros proyectos e iniciativas relacionadas

El siguiente apartado busca dar a conocer otras iniciativas que, si bien no están directamente asociadas a las características descriptas, se plantean como externalidades asociadas a la temática «*envejecimiento*», que podrán brindar mayor claridad y estímulo a la innovación. En los últimos años han surgido numerosas actividades e investigaciones que fomentan el desarrollo de una sociedad más justa e inclusiva, mediante la participación colectiva intergeneracional.

1. Consejo de personas mayores en Irlanda (Older People's Councils). Es un grupo representativo de personas mayores para discutir, evaluar, y proponer ideas/soluciones a inquietudes de la comunidad, dentro del programa «*Age Friendly Ireland*». Fortalece la participación de los ciudadanos en los temas pertinentes y ayuda a la inclusión social (Age Friendly Ireland, 2016).
2. Telas Inteligentes para la tercera edad. Este caso no sólo está enfocado a atender una situación en concreto de las personas con necesidades diferentes, sino que también va en línea con la estrategia de especialización inteligente encaminada por la ciudad de Bilbao, dentro de la creatividad de la moda y el diseño. «TAGS» (Textile for Aging society) (TAGS, 2015) fue un proyecto llevado a cabo durante el período 2012-2015, apoyado por la Comisión Europea, para la investigación, el networking y como acelerador de ideas/proyectos, creando un espacio de intercambio entre industria, desarrolladores de tecnología, institutos de investigación, personas con experiencia en el área de servicios de cuidados y de textiles. Se enfocó principalmente en 4 áreas: Textiles de cama, Vestimenta en general, Textiles para la higiene y cuidado persona, Textiles terapéuticos y de recreación.
3. Tecnología para el bienestar. El gobierno de Suecia a través del instituto SIAT (Swedish Institute of Assistive Technology) ha desarrollado 2 programas principales llamados: «Technology for Elderly» y «Growing Older – Living Well», destinados al incentivo del desarrollo de nuevos productos tecnológicos asistenciales (SIAT, 2017). Estos son de gran ayuda para dotar los hogares propios con entornos adaptados, procurando mantener el desarrollo activo y la independencia. Así también el área de la tecnología asistencial se emplea en escuelas fomentando un crecimiento y desarrollo inclusivo de los alumnos.
4. Proyecto SUSTAIN (Sustainable tailored integrated care for older people in Europe). Es una red de investigación y acción en la que participan 9 países para la creación y desarrollo de proyectos enfocados en iniciativas de cuidado integral a personas mayores[6].
5. Iniciativa de rutas amigables con la edad en Zaragoza. Zaragoza – age friendly routes: otorgar información acerca de servicios públicos para mayores, mediante tecnologías móviles[7].
6. Plataforma de investigación para un mundo amigable con mayores (Age-friendly world) (WHO, 2018). La organización mundial de la salud ha elaborado una plataforma

[5] EuroCarers (2018), retraido de http://www.eurocarers.org/about?lang=ESP
[6] http://www.sustain-eu.org/
[7] https://www.zaragoza.es/sede/portal/derechos-sociales/personas-mayores/rutas-amigables

de red global, incentivando el concepto de un mundo amigable con los adultos mayores, investigando sobre distintas prácticas para ciudades y comunidades age-friendly.

7. II PLAN BILBAO CIUDAD AMIGABLE PERSONAS MAYORES 2016-2019. Proporciona una hoja de ruta en las áreas que la ciudad se propone mejorar y poder estar alineados con las mismas. Bilbao integra la red mundial de ciudades amigables con las personas mayores de la OMS (Organización Mundial de la Salud).
8. Plataforma Europea AGE. Agrupación de varias entidades sin fines de lucro fomentando políticas activas relacionadas con la temática. La asociación de Jubilados y Pensionistas de Bizkaia (Nagusiak) son asociados. ACTIVEAGE Project: (ACTivating InnoVative IoT smart living environments for AGEing well (01/01/2017-30/06/2020) (ActiveAge, 2018). Es un proyecto financiado por el programa horizonte 2020 de la Comisión Europea que, a través del análisis y recopilación de información identifica necesidades de los adultos mayores o proveedores de cuidados. Busca crear soluciones específicas junto a pequeñas y medianas empresas europeas, mediante la incorporación del internet de las cosas y así fomentar una vida saludable e independiente con inclusión social.
9. CJ Group – Entre las empresas Fortune: Change the world (CJ Group, 2017). El grupo ha decidido que personas mayores integren su departamento de logística pudiendo capacitarlos en el área de entregas y creando más de mil puestos de trabajo.

1.4. Iniciativas de fundaciones/organizaciones en la temática envejecimiento

Obra Social La Caixa

Ofrece un espacio gratuito en centros propios o asociados, para la promoción de distintas actividades y cursos como puede ser, la utilización de la tecnología e Internet, talleres de lectura, clases de yoga/gimnasia adaptada, intercambios y vinculación social. También financian proyectos de investigación aplicada a la temática de entidades como: Fundación Matia, Fundación Pasqual Maragall, Universidad de Barcelona (La Fundació Salut i Envelliment UAB), entre otros.

A pesar de los años, se podría destacar como iniciativa interesante la creación de la plataforma web llamada «ActivaLaMente»[8] pensada especialmente para adultos mayores que permite realizar actividades didácticas de estimulación cognitiva y aprendizaje. Enfatiza la importancia de no sólo la realización de actividad física sino también mental como concepción integral de madurez activa.

La Fundación Vodafone España[9]

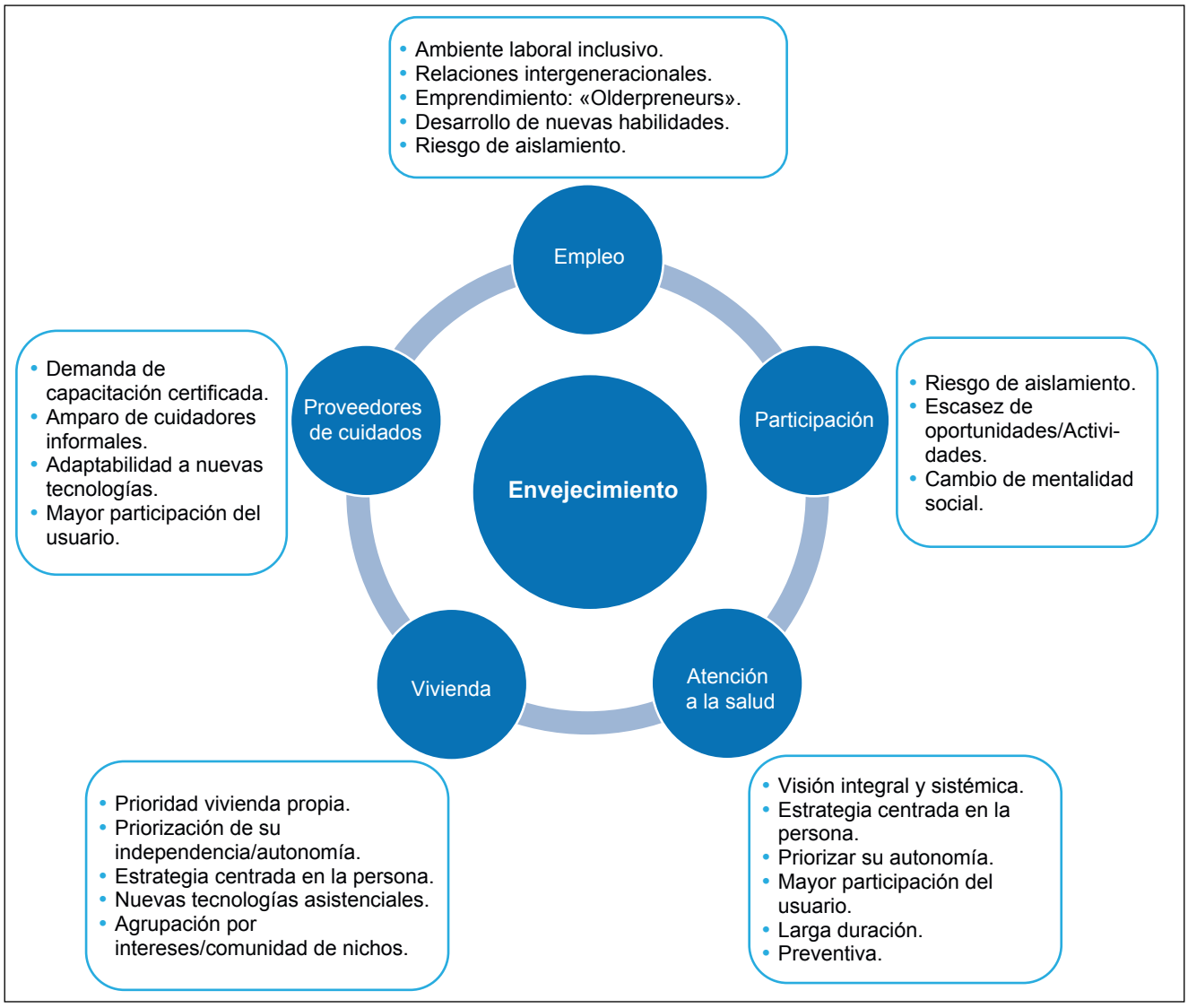
Ha centrado su ayuda en la aproximación de los adultos a las TICs. A su vez, además de cursos presenciales, ha creado una página web interactiva con videos didácticos enfocados en la utilización de los distintos dispositivos y plataformas de redes sociales más importantes. Busca así mejorar las relaciones intergeneracionales combatiendo el uso de la tecnología como barrera para los adultos mayores.

[8] https://www.activalamente.com/
[9] http://www.fundacionvodafoneconlosmayores.com/

Fundación Mapfre

Trabaja principalmente en la difusión de artículos para la prevención de accidentes y la conducción vial segura de los adultos mayores. Se destacan varias infografías realizada con consejos para buenos hábitos de vida saludable[10].

1.5. Mapa de resumen: PARTE I: Tendencias, Oportunidades y Retos en la temática del envejecimiento



[10] https://www.fundacionmapfre.org/fundacion/es_es/programas/seguridad-vial/medicos/video-consejos-conduccion-segura/infografias.jsp

Parte II
Tendencias, Oportunidades y Retos: en las temáticas de educación y competencias profesionales

2.1. Introducción al contenido de la PARTE II
2.2. Principales tendencias seleccionadas en la temática competencias y habilidades profesionales
2.3. Principales tendencias seleccionas en la temática de educación
2.4. Iniciativas de fundaciones/organizaciones en la temática de educación y competencias profesionales.
2.5. Mapa Resumen PARTE II

2.1. Introducción al contenido de la temática educación y competencias profesionales

A lo largo de la historia, distintas fuerzas: tecnológicas, sociales, culturales y económicas, han influido en la transformación del sector educativo. Se ha evolucionado desde su concepto, para ser considerando hoy como la oportunidad de empoderamiento de los individuos. Así también, se puede observar cómo se ha innovado en las metodologías de aprendizajes, priorizando la interacción social, cambiado las clásicas temáticas por nuevas, que buscan el desarrollo de diversas habilidades y aptitudes personales. En esta reconfiguración, vemos necesario la adaptación de los roles y participación de los distintos agentes involucrados, ya sea proveedores educativos, profesionales, facilitadores del aprendizaje, hasta los propios usuarios. Aparece así, un nuevo espacio educativo emergente cada vez más global y dinámico, que no ha sido ajeno al impacto de las disrupciones tecnológicas y que, por el contrario, las ha tenido que incorporar y adaptar hacia nuevos modelos de capacitación y formación.

En este sentido, y como parte de su evolución, se observa la importancia de tratar las temáticas de empleo y educación de forma conjunta e interdependientes, comprobado el impacto directamente relacionado entre ambos para el futuro de las comunidades. Las siguientes tendencias buscan poder mostrar de forma sintetizada esta evolución descripta y ser hoja de ruta para la definición de futuras orientaciones u emprendimientos.

2.2. Principales tendencias seleccionadas en la temática competencias y habilidades profesionales

Actualmente, las empresas demandan con mayor intensidad, trabajadores activos que aporten competencias transversales como son las «*soft skills*», fomentando una mayor adaptabilidad, colaboración, creatividad, inteligencia emocional/social y trabajo en equipo, al entorno laboral.

A su vez, se ha vuelto crucial la capacidad de los individuos de estar continuamente actualizados y aprendiendo nuevos conceptos, que les permitan mantenerse atractivos para el mer-

cado. A esta competencia tan requerida se le denomina: capacidad de aprendizaje o «*learnability*» (en inglés). Es así como, ManpowerGroup, consultora multinacional, la define como*:* «*el deseo y la capacidad de rápidamente adaptarse y desarrollar las capacidades para mantenerse empleable*» (Manpower Group, 2017). A raíz de esto, vemos como han surgido nuevas figuras dentro de las organizaciones que apuestan por un espacio interno dedicado a la capacitación, liderado por el responsable de Gestión del Aprendizaje, cuya misión principal será alinear las capacidades de los empleados con las necesidades de la empresa.

Como ejemplo de la importancia de estos cambios, el Instituto para el futuro de Estados Unidos, analiza las competencias centrales que necesitarán los trabajadores, en mayor o menor medida, independientemente de la industria dónde se encuentren. La siguiente tabla sintetiza lo aportado en su informe, «*Future Skills. Update and Literature Review*» (Fidler, 2016)*:*

FIGURA 2

Competencias laborales a desempeñar en nuevos contextos laborales

Habilidades	Competencias	Descripción
Personales	— Demostración de profesionalidad, trabajo responsable, nuevos desafíos — Respeto en la comunidad fuera y dentro del ambiente laboral — Capitalización de recursos propios	Capacidad de recuperación y estabilidad con habilidades transversales que serán imprescindibles para la dinámica del mercado.
Humanas	— Competencia cultural transversal — Colaboración personal/virtual — Inteligencia social/emocional — Gestión de equipos virtuales	Efectividad en el desarrollo de capacidades relacionales y comunicativas con otros individuos de diversas culturas.
Conocimiento aplicado	— Capacidad adaptativa del conocimiento — Gestión cognitiva — Sense-making (hacer sentido)	Capacidad para el análisis crítico y manejo de grandes cantidades de información para la toma de decisiones efectivas.
En el entorno laboral	— Capacidad literaria dinámica de comprensión desde todas las fuentes y tipologías mediáticas. — Actitud y mentalidad de diseño — Enfoques interdisciplinarios — Razonamiento informático	Conocidas ya como habilidades transversales, capacidad de organización multifacética, utilización de la tecnología para la eficiencia de tareas, observación y visualización de problemas desde una perspectiva integral de la empresa.

Fuente: Traducción propia del reporte «Future Skills. Update and Literature Review» del Institute for the Future for ACT Foundation and The Joyce Foundation JUL 2016.

2.2.1. Creatividad y arte

Como se describe en la tabla anterior, la habilidad para crear ya sea nuevos proceso, productos, experiencias, servicios, utilizando como herramientas principales el diseño y/o el arte, será requerido como competencia diferenciada y transversal a los sectores laborales. En este sentido, la Comisión Europea financia desde febrero del 2017 y hasta el 2019, una plataforma específica para el fomento del desarrollo de habilidades creativas (creative skills), destacando la utilización de recursos digitales para el desarrollo de estas.

La importancia de la creatividad como capacidad demandada surge también de la necesidad de crear nuevas soluciones y escenarios, para hacer frente a los cambios dinámicos e institucionales del entorno. Dentro de las competencias destacadas por el Foro Económico Mundial,

se puede observar como 3 años atrás, ser creativo se encontraba al final de la lista de las 10 principales competencias profesionales, pero para el empleo del futuro ha surgido como tercera característica más importante (WEF, The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industiral Revolution, 2016).

FIGURA 3

Las 10 principales competencias demandadas según el Foro Económico Mundial

En el 2015	Para el 2020
1. Solución de Problemas complejos	1. Solución de Problemas complejos
2. Coordinación con otros	2. Pensamiento Crítico
3. Gestión de Personas	3. Creatividad
4. Pensamiento Crítico	4. Gestión de Personas
5. Negociación	5. Coordinación con otros
6. Control de calidad	6. Inteligencia emocional
7. Orientación al Servicio	7. Evaluación y toma de decisiones
8. Evaluación y toma de decisiones	8. Orientación al Servicio
9. Escuchar activamente	9. Negociación
10. Creatividad	10. Flexibilidad Cognitiva

Fuente: Traducción desde el reporte: «Future of jobs» report, World Economic Forum.

Por ello, existen varios estudios que señalan lo desactualizados que se encuentran muchos sistemas educativos, inflexibles a la adaptación y que no condicen con la preparación demandada a futuro. Debido a esto, resulta necesario poder modificarlos lo antes posible para dejar de lado la estandarización del conocimiento en los individuos, que desestimula la creatividad individual y poder personalizarla lo más posible, fortaleciendo las cualidades propias, en conjunto con las nuevas competencias a desarrollar.

2.2.2. Reciclaje de profesiones

De acuerdo con el informe del Foro Económico Mundial titulado, «*Towards a Reskilling Revolution*» (WEF, 2018), se espera una revolución en la adaptación constante a nuevas competencias profesionales. Si bien el estudio se centra en la realidad de Estados Unidos, del mismo se obtienen conclusiones globales, acerca de la relevancia que tendrá las capacidades de flexibilidad y adaptabilidad, al desarrollo de nuevas competencias que requerirá el mercado laboral.

En este a su vez, se presenta un reto mayor por la ya existente brecha de género en el sector laboral, dónde se espera que las mujeres enfrenten en mayor medida la necesidad de reciclaje, pero que, al realizarlo, podrán disminuir la diferencia de oportunidades en opciones de trabajo. También se alerta de la necesidad de apoyo conjunto entre organizaciones y la definición de políticas públicas, mediante programas de orientación profesional para aquellos trabajadores en riesgo, que, durante un período de tiempo, reingresarán al área educativa en su desafío por alcanzar nuevas oportunidades.

Del mismo informe también se puede rescatar, la importancia que tendrán los proveedores educativos para brindar constantemente nuevas opciones de estudios, de acuerdo con las necesidades del mercado. En esta misma línea, la directora del Departamento de Educación, Gé-

nero y Sistemas interactivos del Foro Económico Mundial, Saadia Zahidi describe el nuevo rol de los facilitadores del aprendizaje como ser: «*reconocer y enfatizar el desarrollo de habilidades, por, sobre todo, transversales, como mecanismo de redistribución educativa en oportunidades y así enfrentarse con mayor equidad a la futura transición*» (Cann, 2018).

Como conclusión final, se extrae el desafío de las nuevas generaciones, que se enfrentan a un nuevo paradigma donde ya no será efectivo el concepto de obtener una profesión de grado y trabajar de ello, sino que el reciclaje, flexibilidad, la re-invención propia y la multiplicidad de habilidades serán necesarias para el éxito. Como se menciona en el informe «*La revolución de las competencias*» de la empresa ManpowerGroup España (Manpower Group, 2017), consultora multinacional, la oferta de empleabilidad será mayor para quienes logren una mejor adaptabilidad y rapidez en aprender lo que se demandará en el futuro y lo que ya se conoce, pasará a segundo plano.

En general, el informe mantiene una visión optimista, ya que concluye que la denominada transformación hacia nuevas competencias, otorgará un incremento en salarios y una oportunidad para la movilidad social. Para ello, se concluye como crucial la necesidad de que todas las entidades y sectores se encuentren alineados en la definición de herramientas políticas y actualización de programas educativos.

2.3. Principales tendencias seleccionadas en la temática de educación

2.3.1. Formación Permanente – Lifelong learning

Comprender y aceptar la necesidad continua del aprendizaje implica un cambio de enfoque para poder afrontar el dinamismo que presenta el mercado de trabajo. Es así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible encabezados por las Naciones Unidas, enfatiza en su cuarta meta ésta necesidad al: «...promover oportunidades de aprendizaje para toda la vida..» (UN, Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2018).

Como se ha mencionado anteriormente, el reciclaje de profesionales será una de las mayores dificultades a abordar por las comunidades y es por lo que se necesita un ecosistema apropiado, para que todos puedan acceder a un nuevo futuro destacado. En este sentido, se observan en muchos países, el desconocimiento o la problemática a redireccionar su atención y esfuerzos en este tipo de retos sistémicos y la escasez de información y datos estadísticos, necesarios para diseñar, analizar e implementar los cambios.

Por otro lado, el Foro Económico Mundial ha publicado un artículo el año pasado titulado «*Lifelong learning helps people, governments and business. Why don't we do more of it?* (Tuckett, 2017) , que enumera las ventajas para las personas y gobiernos, que presenta la capacitación durante toda la vida y por sobre todo, se destaca su importancia para adultos mayores, permitiendo fomentar la independencia, mejora de la salud mental y cognitiva, mejorar la inclusión social con relaciones intergeneracionales, la unión y empoderamiento familiar, resultando en una mejora del bienestar general.

Como ejemplo de la importancia social y económica para los países, Singapur ha creado ya hace 5 años, el Instituto para el Aprendizaje Permanente[11], enfocado en el sector adulto y

[11] https://www.lli.sg/

brindando cursos en las competencias más demandadas, así como también análisis e investigación de la educación para toda la vida en conjunto con otras organizaciones, orientación laboral y capacitación para profesorado.

En esta línea, las empresas pueden contribuir con gran aporte al trabajar la formación educativa dual.

2.3.2. Formación profesional y Dual

Como se menciona anteriormente, es de gran importancia la formación profesional continua, pero, sobre todo, si esta es aplicada. Esto se consigue por medio de la conexión y alineación de la formación educativa con los requerimientos del mercado. En muchas áreas, existe una discordancia en este sentido y por ello la colaboración entre entidades académicas y empresas resulta crucial.

Euskadi presenta varias ventajas en esta modalidad educativa, ya que parte de importantes fortalezas en la educación profesional superior y de calidad, enfocadas en el sector industrial. Las FP (formación profesional) y su ecosistema innovador con nuevas metodologías de aprendizaje, como lo es el modelo ETHAZI con ciclos de alto rendimiento, basado en solución colaborativa de retos (Tknika, s.f.), son destacados de referencia en España y de gran importancia en la Comunidad Europea, ya que la Comisión Europea ha elegido al modelo Vasco como ejemplo para la definición de futuras políticas Europeas de FP y empleo hasta el 2025 (Gobierno Vasco - euskadi.eus, 2018).

Es interesante en este sentido, la labor que ha realizado Goierri Eskola (centro de eseñanza en la comarca de Goierri, territorio histórico de Gipuzkoa), junto a entidades empresariales y la agencia de desarrollo local, en la adaptación de sus planes educativos de acuerdo con las necesidades actuales. El modelo de aprendizaje de la FP Dual en Euskadi se realiza mediante la combinación de los estudios en el centro de formación, con el aprendizaje práctico en la empresa. Si bien no necesariamente determinará una contratación posterior por parte de la empresa, es probable que así lo haga, resultado de gran atracción para el alumnado, ya que le permitirá acceder con mayor facilidad al área laboral. Así también resulta ventajoso para disminuir uno de los grandes retos como es el abandono de los estudios por parte de los jóvenes.

Por otro lado, se destaca el trabajo que continúa realizando la Fundación Bankia, fomentando la formación adulta y dual en España[12]. Se enfocan principalmente en la preparación profesional de capacidades transversales y técnicas más demandadas, así como también para sectores específicos. En este sentido, la Fundación junto con la Asociación de Empresas del Gran Consumo han realizado un acuerdo para potenciar la FP Dual en España y concretamente desarrollar programas para el sector de gran consumo y afines. También la Fundación trabaja en cooperación con distintos gobiernos provinciales, impulsando esta modalidad educativa como estratégica para el desarrollo económico y social, atendiendo a retos específicos de cada región.

2.3.3. Proveedores y modelos educativos

Se puede observar como los modelos educativos se ven empujados a innovar por las nuevas características sociales y tecnológicas. En este sentido, se han creado nuevas oportunidades

[12] http://fpdualbankia.es/index.html

educativas de alcance global, utilizando recursos abiertos u online potenciando un acceso a la educación más equitativo. A su vez, se destacan como características diferenciales imprescindibles, la flexibilidad, adaptación e interdisciplinariedad de los programas y modelos, frente a la dinamicidad del entorno y de acuerdo con las competencias futuras demandadas.

Estos modelos han evolucionado no solamente en contenido o adaptabilidad, sino también en el rediseño de sus sistemas, centrándose en el usuario y haciéndolo participativo de la continuidad de su propia educación. En estos nuevos sistemas innovadores, el usuario puede diseñar su propio ecosistema educativo de acuerdo con sus intereses, seleccionando aquellas asignaturas que son de mayor afición e impulsadas por ellos mismos, mientras que la vivencia de experiencias forma parte de una metodología de aprendizaje crucial. Esta modalidad de sistema es más conocida en las etapas educativas medias y superiores, pero ha adquirido en los últimos años, mayor relevancia en las primeras etapas del aprendizaje, adaptándolo y personalizándolo con temáticas y proyectos atractivos para el nuevo mundo (OECD, Schooling Redesigned:Towards Innovative Learning Systems, 2015).

Parte de estos cambios, también se pueden observar en la nueva concepción del aula. Hoy en día la opción pedagógica mixta o conocida también como aula invertida, se ha consolidado con éxito, dejando el aula física como un espacio para la reflexión y análisis, mientras se utilizan los recursos informáticos fuera de ella como elementales para el aprendizaje.

La Universidad de Stanford en su publicación periódica de innovación Social (Stanford Social Innovation Review) ha publicado un artículo titulado «*Teaching to the Life Test*» (Schoenberger, Spring 2018), el cual plantea la importancia de las competencias no cognitivas (resistencia al cambio, autodisciplina), para la determinación del éxito de los estudiantes. Enfatizando la educación, no sólo en términos de una mejora de las calificaciones, sino como herramientas para toda la vida. En este sentido, el artículo continúa reflexionando sobre la incidencia de los proveedores y profesionales educativos, enseñando valores humanos y competencias de vida, y muestra cómo el enfoque de la evaluación sobre éstos puede estar mal direccionada, sin priorizar aquellas metas que resultan valiosas.

2.3.4. Educación en emprendimiento

La educación en emprendimiento no pretende proporcionar un nuevo discurso a inversores, sino un enfoque de razonamiento distinto, donde la creatividad e innovación son características principales. La Comisión Europea guarda especial interés, principalmente, en la implementación de éste nuevo esquema en la educación de etapas primarias y jóvenes. Es así como este año ha publicado una guía para el usuario que desee desarrollar las competencias emprendedoras (EntreComp into Action), las cuales no son enfocadas al mercado laboral, sino que buscan encarnar habilidades de vida (European Commission, McCallum, Weicht, McMullan, & Price, 2018). A pesar de su importancia, de acuerdo con un estudio realizado en el 2016 por la Comisión Europea (European Commission/EACEA/Eurydice, 2016), ningún país hasta ese momento había desarrollado efectivamente el nuevo marco en la educación de los estudiantes. En la siguiente tabla se observa la evolución de los principales hitos que ha desarrollado la política europea con referencia a esta nueva metodología. Se agrega en el 2017 la publicación de la mencionada guía práctica.

FIGURA 4

Recorrido histórico de las principales iniciativas de emprendimiento por la Comisión Europea

Año	Políticas
2003	Emprendedurismo en Europa: Plan de acción
2006	Agenda de Oslo para el emprendimiento en la educación
	Competencias Claves para la formación continua/permanente
2010	Investigación hacía una mejor coherencia emprendedora en la educación
2012	Plan de acción 2020 para el emprendedurismo: como pilar para el crecimiento del emprendimiento en Europa
	Estudio realizado por Eurydice para la implementación del emprendedurismo en las escuelas
2014	Orientación de políticas nacionales y regionales para llevar a cabo una estrategia efectiva
	Llamado a la Comisión Europa y sus miembros a promover la educación en emprendimiento para los sistemas educativos
2015	Compilación de los impactos positivos de la educación en emprendimiento
	Resolución Parlamentaria para promover competencias de emprendimiento en los jóvenes
2018	Herramienta y Guía para implementar EntreComp, el marco de competencias de emprendimiento de la Unión Europea.

Fuente: Elaboración propia en base a información de la Website de la Comisión Europea – Entrepreneurship for education

2.3.5. Enfoque en educación infantil

Como se mencionó anteriormente, la incorporación de la tecnología en el aprendizaje infantil es hoy una herramienta imprescindible, que ha modificado proyectos educativos y transformará el rol de los educadores. No sólo porque permite acceder a más información por un menor costo y así mejora la desigualdad en el acceso de materiales, sino también porque ha proporcionado la incorporación de nuevas áreas temáticas de enseñanza, como es la programación informática en la educación inicial.

Por ello, surgen con mayor regularidad nuevas metodologías de aprendizaje que dejan la vieja escuela de enseñanza puramente teórica, e incluyen la experimentación, participación, estimulación y colaboración de los alumnos, relacionando los conceptos de distintas disciplinas de manera integral, en una única actividad. Como ejemplo, se destaca el método Singapur, que ya se ha expandido por varios países, dónde para su implementación, el profesor será quien observe y pueda facilitar la enseñanza, pero no desde el rol protagonista que se tenía anteriormente, sino como analista y diseñador de nuevas metodologías de trabajo.

En Euskadi, la pedagogía y metodología ya conocida con más de 30 años de experiencia, llamada Amara Berri[13] recopila las características mencionadas anteriormente generando a su vez una red de instituciones especializadas en esta modalidad interactiva del aprendizaje.

En línea con lo mencionado anteriormente sobre el emprendimiento como temática para etapas de educación primaria, destaca el proyecto CRADEL (Cradel, s.f.) [14]. El mismo es financiado

[13] http://amaraberri.org
[14] www.cradleproject.eu

por la Unión Europea, e introduce una nueva metodología educativa para las escuelas, empleando actividades transversales-circulares, centradas en el estudiante, mediante una enseñanza exploratoria. Se enfoca en el desarrollo simultaneo de idiomas extranjeros y en el de competencias emprendedoras para niños entre 8 y 12 años.

A continuación, se destacan brevemente tendencias asociadas a la educación específicamente para la primaria y pre-escolar:

STEM a edad temprana para la industria del futuro

De acuerdo con la selección de tendencias transformadoras del Foro Económico Mundial en sus Mapas de Transformaciones Globales, dentro de la temática educación (WEF - Tool, 2018), destaca la importancia que tendrán las competencias de ciencia, tecnología, ingeniería, y matemática, las cuales serán necesarias a edades tempranas para la preparación posterior en especializaciones más específicas. Así también, otras fuentes han incluido también como prioritaria la educación en Arte, ya que permite desarrollar muchas de las habilidades transversales necesarias como puede ser comunicación visual, diseño, presentaciones organizativas, videos, entre otras. Por ello, se destacan como oportunas las nuevas iniciativas del departamento de educación del Gobierno de la CAPV, capacitando al profesorado de la educación infantil, primaria y secundaria en ellas, así como el intercambio de experiencias entre el departamento y la Universidad de Mondragón centrándose en las lenguas y la pedagogía STEAM.

Más alumnos en pre-escolar

Se espera que continúe en aumento el acceso de los niños a la educación pre-escolar, ya que no sólo se observa, en varios estudios, una relación positiva con la continuidad del alumno en el sistema educativo, su interacción social y desempeño, sino también como apoyo a la familia para que puedan reintegrarse al mercado laboral en menor tiempo posible. En este sentido, la Comisión Europea caracteriza a las políticas que fomentan la educación pre-escolar como socialmente justas (European Commission, Infographics - FOOD2030 Research & Innovation to future-proof food system, 2017).

Participación familiar e inclusiva

Además de como se observa en aumento la participación cívica ciudadana en temas país o comunidades, también sucede en la educación, involucrando a la familia en las actividades escolares. Se aprovecha el intercambio de experiencia de conocimiento que tengan los familiares con la temática relacionada que se enseña. Se hace hincapié en la familia como núcleo social esencial sin hacer relevancia a su estructura. Es por ello que se agrega a la educación inclusiva, el respeto por la diversidad en estructuras familiares, ya sean familias monoparentales, de igual género o de distintas nacionalidades, aceptando la multiplicidad cultural dentro del salón de clases.

Segmentación de alumnos

Se destaca como uno de los mayores retos, la ya existente agrupación o segmentación de niños en escuelas específicas, por sus diferencias culturales o de nacionalidad. Debido al mencionado panorama demográfico esperado de la CAPV, con un aumento de la población inmigrante para el dinamismo de la economía, es de crucial atención su evolución para una mayor inclusión e integración. Esta situación fue motivo de creación de la Mesa de trabajo especia-

lizada en «Educación y Diversidad» de Vitoria-Gasteiz. Ya que como se expresa en el documento de análisis de situación (Diputación Álava, 2016), publicado por la misma a fines del 2016, se destaca una concentración del 95% de los estudiantes extranjeros en los centros públicos y el restante 5% en los centros concertados. Por lo que se establecieron medidas prioritarias para hacer frente a la situación como: 1) Brindar mayor y mejor información acerca de la diversidad de elección de los centros, 2) Participación conjunta con las familias en la matriculación, 3) Fomentar el equilibrio del alumnado, entre otras.

En esta misma línea la Fundación Jaume Bofill especializada en la temática de educación en Cataluña, ha lanzado un proyecto llamado MAGNET[15], el cual toma como referencia el creado en Estados Unidos, que vincula a los centros educativos con instituciones profesionales de excelencia para formar alianzas, e innovar en sus proyectos educativos, así mejorar el atractivo en ellas, buscando un equilibrio e igualdad de ofertas educativas.

Salud y medio ambiente

En este ámbito existe una tendencia por mayor concientización y educación en salud, a favor de una alimentación sana y la realización de deporte, así como el bienestar emocional, haciendo hincapié en la no discriminación o abuso entre pares, ya sea personal u online. También se ha incrementado la enseñanza en la responsabilidad individual con el medio ambiente desde el punto de vista del reciclaje, uso del transporte, respeto por áreas verdes y seguridad. En este sentido, se destaca como iniciativa de avance, la realizada por el Gobierno de la CAPV con su «*Estrategia de Educación para la Sostenibilidad del País Vasco 2030*» (Gobierno Vasco, Estrategia de Educación para la Sostenibilidad del País Vasco 2030, 2018), la cual establece 4 líneas de acción en la temática, siendo una de ellas el trabajo con los educadores para ser facilitadores del cambio.

2.4. Iniciativas de fundaciones/organizaciones en las temáticas de educación y competencias profesionales

Fundación BBVA

Centra sus actividades alrededor del conocimiento, delimitando 3 áreas de actuación principales: 1) Apoyo individual a grupos de investigación científica y cultural, 2) Difundir el conocimiento y la cultura y el 3) Reconocimiento al talento e innovación.

Se destaca el nuevo proyecto de la Fundación en educación titulado «Aprendamos juntos» [16]. siendo una plataforma en colaboración con el diario EL PAIS y la editorial Santillana, cuyo objetivo es a través de la educación «ofrecer una vida mejor». Permite fomentar el intercambio de experiencias y conocimientos en temas relacionados con el aprendizaje.

Fundación Telefónica y Fundación Bancaria La Caixa

Desarrollaron el proyecto «ProFuturo» con el objetivo de acercar las herramientas digitales a las aulas escolares en Asia, África y América Latina. Han desarrollado una plataforma que per-

[15] https://magnet.cat/
[16] https://aprendemosjuntos.elpais.com/

mite gestionar y adaptar programas educativos, capacitar a profesorado y directores y realizar un seguimiento individual a los alumnos[17].

Fundación Telefónica España

La fundación cuenta con varias actividades relacionando la educación con la digitalización. Es así como ha creado una biblioteca y una plataforma digital gratuita, de lectura llamada «Leemos», para los centros educativos, al que ya se han sumado varios en las regiones de Asturias, La Rioja, Madrid y Andalucía.

Otra de sus iniciativas de relevancia ha sigo el proyecto «Escuelas Creativas»[18], que permite trasladar la metodología innovadora desarrollada por Ferran Adriá a los centros educativos no universitarios. Han creado materiales, guías, y capacitación para los profesores y equipos de los centros educativos.

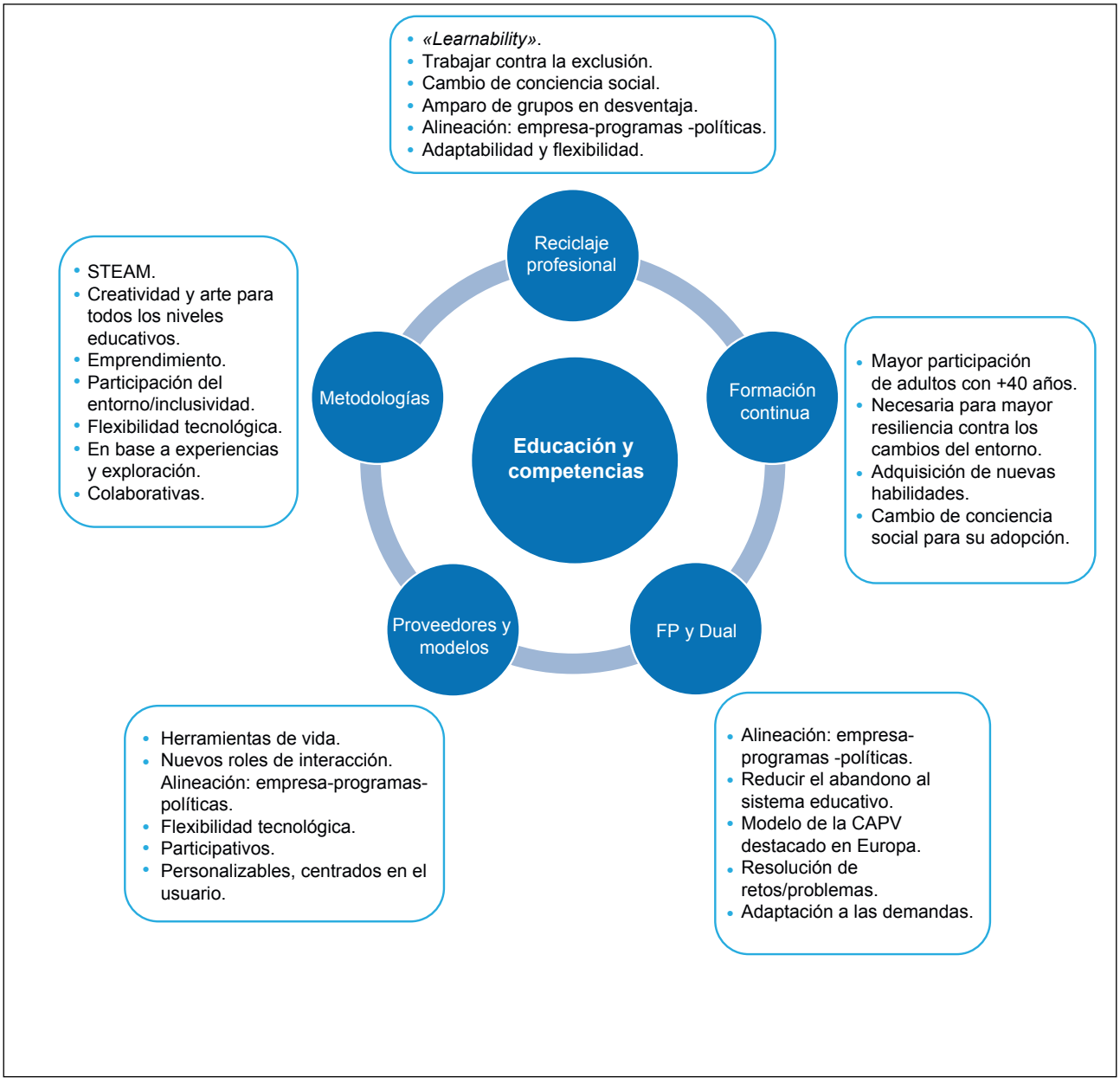
También la Fundación apoya a la investigación y creación de publicaciones en la temática, así como con un observatorio dedicado a la investigación de tendencias, retos y buenas prácticas en la educación y las herramientas digitales.

La Fundación Atresmedia y Fundación MAPFRE

Se han propuesto fomentar la Formación Profesional en España y para ello desarrollaron la iniciativa «Descubre la FP»[19] creando una plataforma e iniciativas relacionadas, ya que entienden que la formación profesional será clave para la educación y empleabilidad de los jóvenes. Así también se ha publicado recientemente un informe elaborado por la escuela de negocios IESE Business School y financiado por dicha iniciativa, para la investigación y análisis de situación de las FP en España.

17 https://www.fundaciontelefonica.com/educacion_innovacion/profuturo/
18 https://ferranadria.fundaciontelefonica.com/escuelascreativas
19 http://www.descubrelafp.org/proyecto

2.5. Mapa resumen PARTE II Tendencias, Oportunidades y Retos en las temáticas de educación y competencias profesionales



PARTE III
Tendencias, Oportunidades y Retos: en la temática del empleo

3.1. Introducción al contenido de la PARTE III
3.2. Situación en Euskadi
3.3. Nuevos modelos laborales
3.4. Empleo para los jóvenes
3.5. Empleo para las mujeres
3.6. Tecnología y empleo
3.7. Los más demandados
3.8. Iniciativas de Fundaciones/Organizaciones en la temática del empleo
3.9. Mapa Resumen PARTE III

3.1. Introducción al contenido de la PARTE III Tendencias, Oportunidades y Retos en la temática de empleo

El empleo como concepto y práctica es objeto de una importante transformación. Nuestra forma de trabajar y las distintas profesiones u oficios que se crearán, muchos aún hoy desconocidos, resulta ser una de las mayores incógnitas y preocupaciones globales. Ya podemos observar cómo las nuevas generaciones ingresan al mundo laboral optimizando el uso de redes sociales e inteligencia artificial, para obtener de ellas un beneficio en sus propias profesiones o impulsar mico-emprendimientos (Lufkin, 2018).

En la mayoría de las economías desarrolladas, el envejecimiento de las personas es un factor de gran incidencia para el crecimiento y transformación del empleo. Debido a la baja natalidad y, en consecuencia, una menor fuerza de trabajo joven resulta necesario el flujo o intercambio extranjero. Considerando además que la mayor población joven mundial se encuentra en países emergentes, se lograría así equilibrar y dinamizar las diferentes economías con un aporte desde distintas perspectivas.

Otra arista consecuente a la longevidad, es la tendencia creciente de un mercado con mayor proporción de personas entre 55 y 64 años trabajando o buscando empleo. Esta es una situación compleja debido a que las personas con mayor edad tienen grandes dificultades para encontrar la reinserción laboral, y como hemos visto en capítulos anteriores, buscan otras soluciones como puede ser el emprendimiento propio. Según las proyecciones realizadas por la Organización Mundial de Trabajo, en su publicación anual titulada «*World Employment Social Outlook*» (ILO, 2018, pp. 47-48), se observa como la región de Europa y Asia Central presenta el mercado de trabajo con mayor promedio de edad y se espera para el 2030 sea cerca de los 43 años.

3.2. Situación en Euskadi

Utilizando la herramienta, «Observatorio de Competitividad», de Orkestra[20], se observa como la evolución de la tasa de empleo continua desde el 2014 recuperándose año a año. Así tam-

[20] https://www.orkestra.deusto.es/competitiveness-observatory/es/ES21/group-detail/2

bién las tasas de desempleo global y juvenil han disminuido, pero aún continúa siendo superior a la media europea así como a regiones de referencia como pueden ser: Alemania, Austria, Dinamarca, Suecia, entre otras. También, comparando la tasa de desempleo por género, vemos como ha sido mayor la disminución porcentual (aprox. –2%) en valores absolutos para los hombres durante el período 2016-2017 que para la mujer (Orkestra, Observatorio de Competitividad – Inicadores de desempeño intermedio, 2018), pero aun así, ambos continúan su decrecimiento constante y de hecho, en números absolutos, del total de empleos creados en el último año, más del 97% fueron femeninos (de la Rica, Gorjón, & Vega, 2018). A pesar de esta recuperación, vemos como la modalidad de contratos temporales también ha ido creciendo y se espera que ello, sea una nueva característica para el mercado laboral.

Como es tendencia general en el caso de Europa, continente que tendrá el más alto porcentaje de adultos mayores sobre el total de la población, se observa en el primer trimestre del año en la CAPV una creciente participación de trabajadores con edad mayor a los 44 años.

FIGURA 5

Observatorio de Competitividad – Orkestra:
Tasa de empleo. % pob. activa 15-64 años

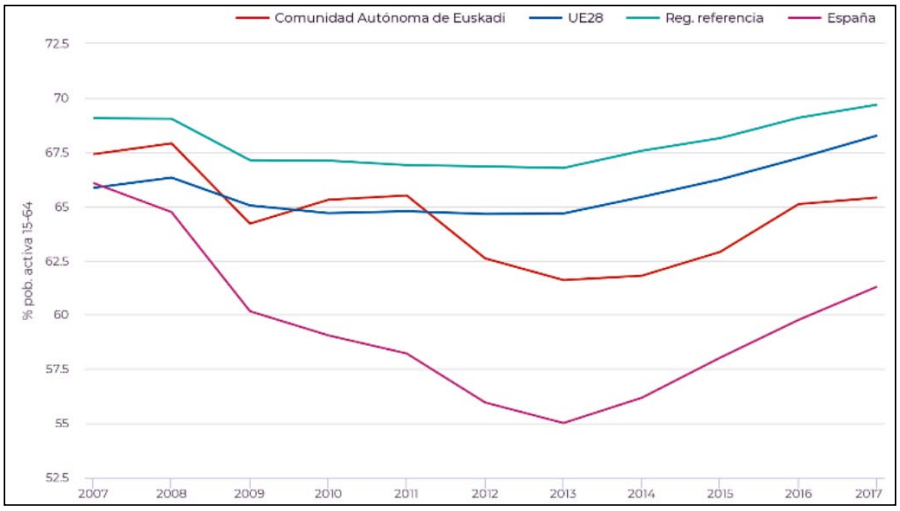
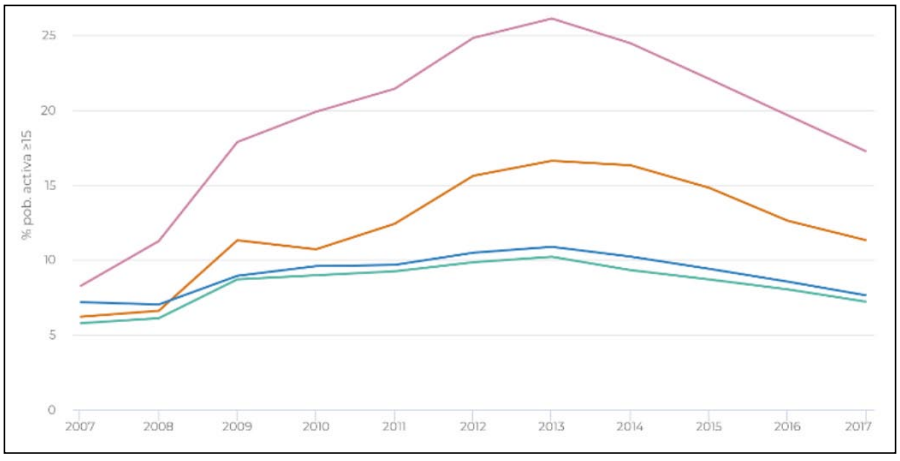


FIGURA 6

Observatorio de Competitividad – Orkestra:
Tasa de desempleo. % pob. activa. +15



3.3. Nuevos modelos laborales

3.3.1. Flexibilidad Horaria

Desde hace tiempo, en distintas partes del mundo, se ha incorporado mayor flexibilidad horaria en el trabajo, relacionándolo con un incremento en el desempeño y bienestar del trabajador, pudiendo obtener un mayor equilibro profesional-personal. Sin embargo, su afinidad o empleabilidad varía dependiendo de cada región, teniendo un gran peso las costumbres culturales. En muchos casos, las empresas observan que la jornada laboral de 8 horas instaurada en los años sesenta, ya no es adecuada para el presente. En este sentido se destaca la prueba piloto realizada en la región de Gothenbur, Suiza, durante 2015-2016 por 23 meses, reduciendo la carga horaria a 6 horas diarias a enfermeras proveedoras de servicios de cuidados a mayores (Ruggeri, 2017).

A su vez, también se encuentra una relación positiva entre la productividad laboral y la dedicación del tiempo a otras actividades que inciden en el bienestar de la persona, como la dedicación familiar y social, o la disponibilidad para actividades de ocio y recreación, impactando positivamente en sectores como la gastronomía, deportes, turismo, entre otros.

3.3.2. Rediseño del lugar trabajo

El incremento de la conectividad ha hecho posible la versatilidad de la ubicación para ejecutar distintas tareas, y principalmente, ha tenido mayor incidencia en la categoría de actividades administrativas. Áreas comunes de trabajo (coworking), son cada vez más populares, como una opción atractiva para las empresas y los empleados, pudiendo obtener beneficios de la interacción con personas claves (networking).

Aun así, los espacios más tradicionales de trabajo han adoptado distintos comportamientos que favorecen el bienestar del trabajador y presentan beneficios con una mejora de la productividad. Algunos ejemplos de ello es ofrecer alimentos saludables, momentos de relajación y pausas activas durante horario laboral, control clínico de salud/obesidad, o la atención en salud mental.

En otro sentido, arquitectónicamente, muchos de los ambientes de trabajo han cambiado para fomentar el trabajo en equipo, eliminado paredes físicas, interpretándose como barreras para una mayor colaboración entre los empleados.

Como se menciona anteriormente, debido a la facilidad del movimiento de personas y mayor conectividad, también será otra característica de los ambientes laborales, la mayor participación de empleados con otras nacionalidades, articulando la diversidad cultural. En su mayoría, se espera que sean jóvenes, ya que representan el gran porcentaje de personas inmigrantes. De este movimiento se extraen grandes ventajas para las distintas partes, por un lado, las empresas podrán crear oportunidades de innovación con mejoras en la productividad; las comunidades tendrán mayores aportes sociales, culturales e impositivos, y para ellos mismos, representa una perspectiva de mejores salarios y condiciones laborales (ILO, 2018).

También es de esperar un ambiente laboral no sólo con diversidad cultural sino también demográfica. Es probable que al menos 4 generaciones trabajen en un mismo ambiente de trabajo dónde los cargos más altos no estén condicionados con una edad mayor. Esto trae

aparejado el desarrollo de habilidades cruzadas para el intercambio de conocimiento intergeneracional (UKCES, p. 24).

Otro escenario posible, es la migración inversa. Se produce cuando jóvenes formados en países desarrollados migran a países emergentes buscando estabilidad laboral, con la ventaja de contar con una acumulación educativa superior y así pudiéndose diferenciarse con mayor facilidad.

3.3.3. Mayor participación del empleado

Se observa un gran aumento de este nuevo paradigma entre las prácticas empresariales. Las empresas están evolucionando hacia modelos organizativos que ofrecen mayores oportunidades de diálogo entre empleadores y empleados, para la toma de decisiones, tanto directas con las condiciones de trabajo como estratégicas para la empresa. Los nuevos paradigmas sociales más colaborativos y el incentivo por parte de los gobiernos con iniciativas económicas y legales han impulsado el incremento de nuevas estructuras organizativas participativas tendiendo a mejores derechos de los trabajadores con igualdad.

EuroWork el Observatorio Europeo de vida laboral (European Observatory of Working Life) elabora regularmente artículos sobre temas que considera como importantes, de acuerdo con la mayor recurrencia en investigaciones sobre los mismos. En el 2016, ha elaborado un artículo sobre este tema (Durán & Corral, 2016) , el cual define que la forma de participación puede ser indirecta a través de representaciones de los trabajadores o directa sin intermediación. Es esta última la que ha mostrado mayor crecimiento y la cual ha proporcionado cambios en la organización interna de las empresas, innovando con distintas formas de trabajar. En este sentido, de acuerdo con una encuesta realizada en Austria, el 80% de las respuestas valoraban un ambiente de trabajo donde el empleador y empleados sean colegas de trabajo y no subordinados (Durán & Corral, 2016). Se estima que en general estas nuevas oportunidades generan importantes beneficios para el empleado como estímulo de motivación, oportunidades de aprendizaje, mejoras en las condiciones de trabajo y en su bienestar general (Durán & Corral, 2016).

3.3.4. «Gig Economy - Crowd Work»

No existe una definición concreta de este movimiento que se ha hecho notar sobre todo en el Reino Unido y Estados Unidos, en los últimos años. En general, se lo define como una forma de trabajo que cuenta con mayor disponibilidad de flexibilidad en varios sentidos, haciéndola atractiva para muchos, al beneficiarse de trabajos temporales o aislados, creando canales digitales para su contratación. Dentro de esta tipología de trabajos, podemos encontrar vendedores y choferes particulares (Ubers), diseñadores web, plataformas como Amazon Mechanical Truck, trabajadores autónomos en general, entre otros. Como en el caso de Uber, se esperan nuevas oportunidades bajo modelos colaborativos, que seguirán emergiendo de la mano de las tecnologías digitales.

Con relación a las perspectivas salariales dentro de este modelo de trabajo y de acuerdo con una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se esperan mayores salarios para los más jóvenes que para los adultos con más de 30 años (ILO I. L., 2017). Principalmente porque se requiere cierta habilidad en el uso de la tecnología y en la adaptabilidad al aprender con rapidez en la práctica. De igual modo, se observa una brecha salarial

de género, aproximadamente del 22% para esta modalidad, debido a que la mujer combina la realización de varias tareas familiares y de hogar (ILO I. L., 2017).

A pesar del crecimiento de trabajadores participando en esta modalidad, aún existe una gran falta de información sobre el sector. Por ello, el Instituto Aspen (The Aspen Institute) organización conocida mundialmente por sus investigaciones en diversas temáticas, ha decidido formar este año un Data Hub[21]. Esto es una plataforma que brinda análisis, herramientas y blog para evaluar, conectar y ayudar en la toma de decisiones, a este sector de trabajadores independientes del que se espera que continúe creciendo (Pollack & Steward, 2018).

Todos estos modelos y los próximos en crearse, hacen necesaria la adecuación de estructuras reguladoras, políticas e indicadores para incluir una representación del presente y futuro más adecuada. Como dato característico para Estados Unidos y de referencia general, se espera que en el 2027 más de la mitad de sus trabajadores sean independientes (WEF - Tool, 2018). Si bien estas nuevas modalidades son atractivas para muchos, también traen aparejados riesgos en relación con la estabilidad laboral, salarial y de salud.

A raíz, de la incorporación de las distintas características antes descritas sobre los nuevos modelos, podemos afirmar que se está produciendo un cambio de enfoque en la definición del trabajo, dejando de lado su visión productiva y optando por priorizar el bienestar personal y colectivo. Es probable también que nos encontremos en un momento idóneo en la historia para ello, debido a que la disrupción de la adopción tecnología nos ha puesto a prueba, debiendo tomar decisiones sobre los aspectos más importantes para el bienestar del ser humano. Por ello, es de esperar una nueva aproximación cultural al mismo, orientado a las actividades que hasta hoy día no han sido remuneradas, como el cuidado de la familia, la capacitación, actividades culturales y voluntarias entre otras (Luz de la Cal & Zerbitzuan, 2017).

3.4. Empleo para los jóvenes

En años anteriores, se buscaba conseguir un empleo para toda la vida «*job for life*», pero esta situación ya no es compatible con la realidad presente, ni futura. Las nuevas generaciones ingresan a un mercado laboral dinámico, en constante transformación e incertidumbre, completamente diferente al que vivieron sus padres, eligiendo nuevas orientaciones profesionales muchas de ellas desconocidas por el mercado.

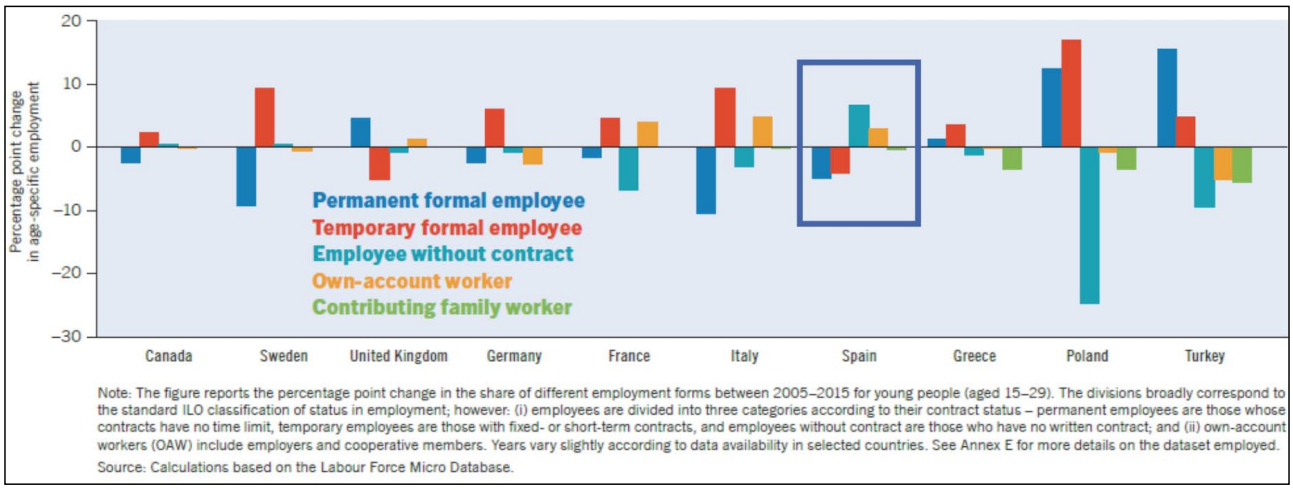
Con relación a las distintas modalidades de empleo, la siguiente gráfica del análisis realizado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (ILO, 2018), permite observar la variación porcentual que han tenido en 10 años, 2005-2015 para determinadas economías avanzadas la empleabilidad de los jóvenes entre 15-29 años. En el caso de España, se evidencia la modalidad de trabajo sin contrato, y un ejemplo de esta, son los llamados contratos con 0 horas.

Estos tipos de contratos se consideran vulnerables, por su falta de estabilidad y protección en seguridad social, salud, entre otros beneficios comunitarios. A su vez, también se ha registrado que los jóvenes presentan salarios inferiores, con una brecha salarial mayor en el caso de la mujer joven.

[21] www.gigeconomydata.org

FIGURA 7

Variación de las modalidades de empleo para los jóvenes entre 2005-2015



Fuente: ILO - reporte Global employment trends for youth 2017 (p. 66)

Como se explica en el documento «*Global Employment Trends for Youth 2017*» de la OIT (ILO I. L., 2017, p. 70), este tipo de contrato ha surgido principalmente en el norte de Europa, particularmente con mayor incidencia en el Reino Unido, estimando llegar a ser en el 2016 el 2.8% del mercado laboral, representado más del 33% de jóvenes menores a 25 años. Estos trabajos son a demanda, sin la especificación de la carga horaria y permite otorgarle al trabajador una gran flexibilidad, así como inestabilidad, ya que tampoco se conoce la temporalidad laboral o pago de referencia. Este caso, puede tomarse como otra evidencia del cambio de paradigma, que ahora se enfoca en el resultado y no en el proceso para llegar a él.

También del mismo documento y según su encuesta realizada a los jóvenes en el 2017 (ILO I. L., 2017), se evidencia la tendencia al alza de una mayor participación de estos en las nuevas modalidades de contratos laborales que las generaciones mayores a 30 años, siendo predominantes los contratos temporales o sin contrato alguno. De todas formas, la valoración por la estabilidad laboral sigue siendo prioritaria, sólo que en muchos casos no hay una correcta relación entre las aptitudes del trabajador y el puesto de trabajo adquirido, priorizando aún los años, en vez de las condiciones académicas.

A su vez, de la encuesta antes mencionada, se han identificado las siguientes 5 características como preferidas a la hora de encontrar un trabajo:

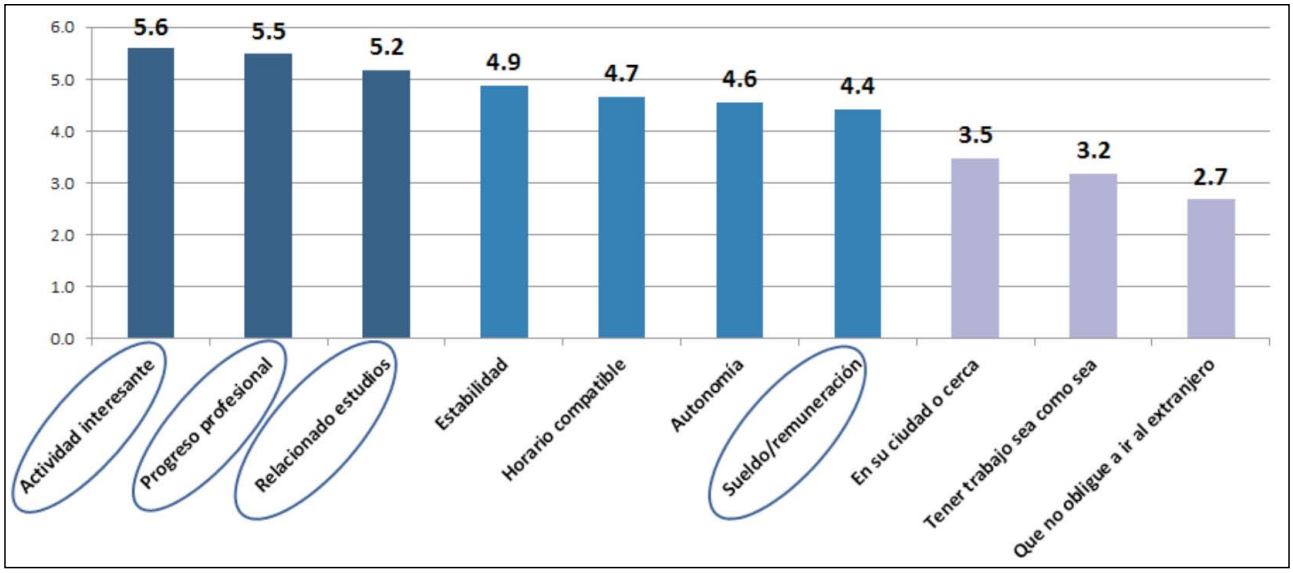
1. Ambiente de trabajo amigable
2. Remuneración apropiada
3. Oportunidades de desarrollo profesional
4. Beneficios sociales
5. Reconocimiento de logros

Source: ILO - Global employment trends for youth 2017 (p. 72)

Por otro lado, la Fundación Novia Salacedo con sede en Bilbao y 36 años de experiencia en la integración y articulación de los jóvenes en el mundo laboral, se encuentra también realizado una encuesta a jóvenes de la CAPV acerca de cuáles son los intereses principales a considerar sobre un empleo. En ella se comparten características similares con la realizada por la OIT, pero donde la motivación en el desarrollo profesional predomina como principal condición para Euskadi (Franco, 2018).

FIGURA 8

Encuesta realizada a jóvenes entre 23 y 24 años de la CAPV



Fuente: Presentación Orkestra, «El futuro del empleo» marzo 2018 datos extraídos de la Fundación Novia Salacedo

Debido a la problemática del desempleo juvenil y a los riesgos de estos como sector en desventaja para conseguir trabajo, es que el Gobierno de Alemania ha lanzado una iniciativa para lograr el correcto «match» entre ambos. Esta iniciativa llamada «YouMatch»[22] *(Global Initiative on Innovative Labour Market Services for Youth),* se ha creado con enfoque en las regiones del Noreste de África y África Sub-Sahariana para no solamente facilitar la conexión de oportunidades, sino también buscando crear una red de intercambio de experiencias y conocimiento del mercado, entre otros.

La correspondencia entre el trabajador y su actividad es también un tema analizado por CEDEFOP (European Center for the Development of Vocational Training) debido al desperdicio de recursos humanos a causa de una incorrecta corresponsalidad. De acuerdo con el informe publicado en el 2018, «*Insights into skill shortage and skill mismatch*» (CEDEFOP, Insights into skill shoratge and skill mismatch: Learning from Cedefop´s European skills and job survey. Serie 106, 2018), se estima que aproximadamente 1 de cada 4 profesionales universitarios en Europa se encuentra trabajando en un empleo que requiere menos capacitación que la acumulada (p. 13). En el caso de España, se ubica apenas por encima de la media de EU-28, con aproximadamente entre 20% y 25% de jóvenes entre 24 y 35 años sobrecalificados para sus trabajos. Tiene justificación esta problemática, si se la relaciona con la gráfica anterior dónde se evidencia la demanda de los jóvenes para realizar actividades interesantes que impliquen mayor desafío profesional, determinando la necesidad de trabajos más sofisticados.

[22] www.youmatch.global

También se observa un impulso de los jóvenes hacia un mayor interés en aquellas empresas que participan en el voluntariado o desarrollan actividades concretas para mejorar el medio ambiente. Esto ha generado que algunas empresas planeen un mejor equilibro de la carga laboral, brindando la posibilidad a los empleados de reducir la misma a cambio de la realización de trabajo comunitario.

3.5. Empleo para las mujeres

Si bien aún las diferencias salariales de género continúan siendo elevadas, han ido disminuyéndose principalmente en los países desarrollados y se espera que esta tendencia muy positiva continúe proyectándose.

Como se mencionará luego en el capítulo de perspectivas sociales, las mejores condiciones de igualdad en el empleo han sido posibles debido a la acción de diversas iniciativas en forma conjunta, como políticas sociales específicas, el mejor acceso de las mujeres a la educación superior, y la asistencia al equilibro entre la vida familiar y la incorporación de la mujer al mercado laboral.

A su vez, como también se detallará, la participación de la mujer en trabajos familiares, informales o no regulados sin contrato, sigue siendo un reto importante, sobre todo en sectores como el agrícola-ganadero. Por lo que se puede observar, existe la necesidad de crear una conciencia social y mayor visibilidad de la importancia de la realización de estas tareas, siendo primordial su reconocimiento y redistribución. Si bien las diversas políticas han colaborado resultando en cambios favorables, es necesario una mejor regulación en este aspecto.

En el siguiente gráfico se observa la situación del empleo en Euskadi por género para el período 2016-2008.

FIGURA 9

Observatorio de Competitividad -
Evolución del empleo en CAPV. % pob. activa años 15-64 período 2007-2017

Fuente: Eustat. Elaboración Orkestra

Como característica general para todos los sectores económicos, el Foro Económico Mundial en su publicación sobre el futuro del trabajo, plantea dos limitaciones principales para la integración de la mujer en el trabajo del futuro: 1) un favoritismo inconsciente de los cargos gerenciales a manos de los hombres y 2) la falta de un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal (WEF, 2016, p. 38).

Por otro lado, varias empresas de informática y tecnología incluyendo Google y Microsoft, destacan la reducida cantidad de mujeres profesionales en los departamentos de ICT, energía y movilidad. En su reciente informe anual de la «*Diversidad laboral de Google*» (Google, 2018), se menciona que, a pesar de las distintas iniciativas llevadas a cabo por la empresa, las mismas han sido insuficientes, ya que si bien el rol de la mujer ha ido creciendo, lo ha hecho a un ritmo muy lento, y continúan predominando los hombres con una proporción de 69% a 31% aproximadamente.

3.6. Tecnología y empleo

La utilización de máquinas o robots en industrias y/o empresa, ha generado una gran polémica en las comunidades con opiniones divergentes, centrándose en el reemplazo de puestos de trabajo. Si bien en cierta medida ello es verdad, es oportuno analizar un poco de historia.

La introducción de las máquinas al ambiente de trabajo, ha comenzado con la primera revolución industrial y si bien en su momento trabajos mecánicos fueron reemplazados, se lograron reinventarse nuevos empleos, priorizando las capacidades cognitivas del ser humano.

Así también el uso de inteligencia artificial en el trabajo no es novedoso, ya que por primera vez se utilizó en 1959 para solucionar la voz de retorno en llamadas telefónicas (Gorvett, 2018). Es argumentado por varios estudios, que, si bien la inteligencia artificial y la robotización estarán más presentes en los ambientes de trabajo, no desplazará al ser humano como centro de capacidad de generación de conocimiento tácito, ya que, sus abordajes son complementarios. Por ello se estima que la mejor relación que creará mayor productividad, desarrollo y por consiguiente, bienestar social, será la colaboración y asociación entre un robot y el ser humano (Tingley, 2017).

Desde una perspectiva positiva a la utilización de la tecnología, es que hace referencia el artículo publicado por el CEO de la empresa Uptake (Keywell, 2017), entendida como herramienta principal para otorgarle al ser humano información sintetizada y analizada, que le permita tomar las decisiones o aplicarla de forma creativa

En este sentido, se estima que las profesiones con mayor cambio debido a la automatización serán: Actividades de soporte de oficina, Financieras y contables, Formatos de servicios al cliente, Líneas de ensamblaje, en el sector de la agricultura y la operación de equipos.

El impacto que tendrá en la sociedad esta nueva revolución, dependerá de la rapidez y la forma en que se utilicen y adopten las nuevas tecnologías. Muchos países reflexionan, si ser proactivos o postergar el cambio, estableciendo impuestos o normativas legales, pero en cualquier caso la adopción tecnológica se hará presente con su impacto en el empleo. En este sentido, se puede observar como ya existe una notoria resistencia social al cambio,

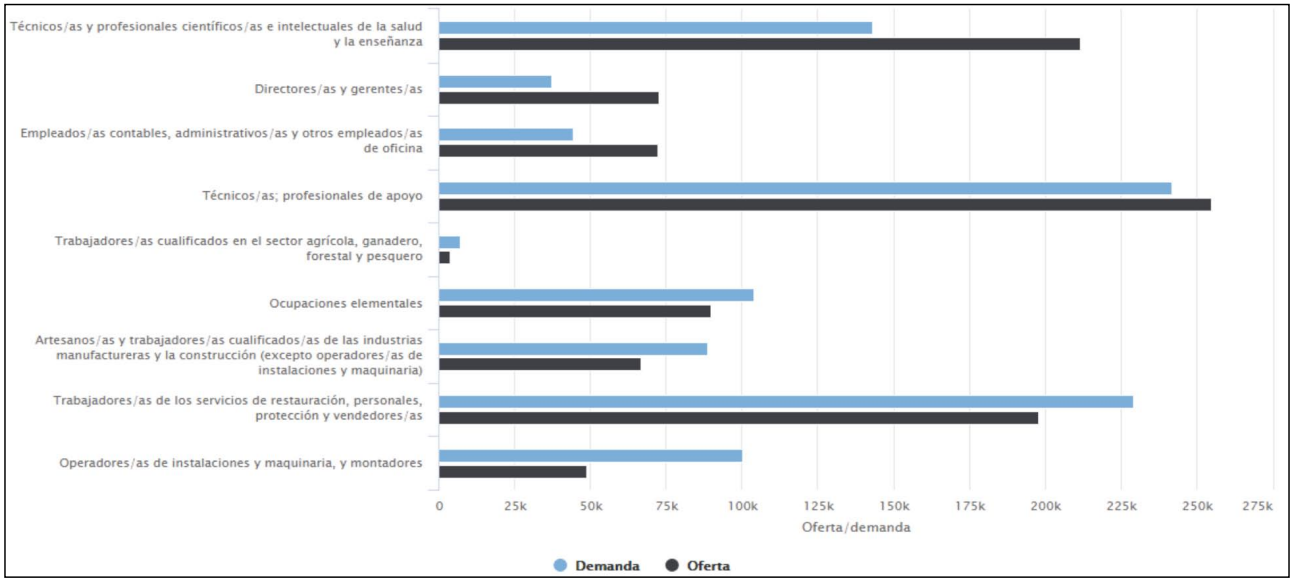
debido a las grandes problemáticas que esto ello conlleva. Por esta razón, la educación se transforma en la herramienta clave para mitigar y sobrellevar las problemáticas e incertidumbre que ocasiona, ya que, por definición, la educación se puede interpretar como el empoderamiento de las personas, tomando posición desafiante a ese futuro incierto. En este sentido, cursos y capacitaciones específicas de acuerdo con la demanda serán prioritarias, pero también contribuir a reducir la desinformación social en esta temática. La difusión de conocimiento sobre el porvenir podrá hacer de la transformación un proceso más fluido y de menor contraste social.

3.7. Los más demandados

De acuerdo con las tendencias porcentuales analizadas por CEDEFOP en Europa para el 2030 (CEDEFOP, Skill Forecast:key EU trens to 2030, 2018), las oportunidades para los empleos más calificados representarán el 43%, para capacitación media el 46%, y el restante 11% relativo a calificación baja. El siguiente gráfico elaborado por Future Lan (Observatorio de prospectiva del empleo y tendencias ocupacionales en Euskadi)[23], muestra el comportamiento de la oferta y demanda de trabajadores entre el 2015 y 2030 agrupado por ocupaciones para la CAPV.

FIGURA 10

Proyección de demanda y oferta de ocupaciones profesionales en Euskadi, 2015-2030



Fuente: Gráfico elaborado por FutureLan / Lanbide – Escenarios de la oferta y la demanda

En él se destaca un mayor crecimiento para aquellas que demandan capacitación y especialización de estudios medios, pero también en trabajos sociales o elementales. Siendo aquellos trabajos donde los robots no podrán ser empleados con eficiencia, como son las actividades intrapersonales, en el caso de los sectores culturales, agrícolas, o la atención de personas. Resultando en una escasez de profesionales, y una oportunidad de empleo.

[23] http://futurelan.eus/es/escenarios

Otro factor para considerar que puede incidir en las oportunidades laborales y los requerimientos de nuevos empleos, son las áreas específicas en las que se desarrollan estrategias de especialización inteligentes para algunas regiones. Las mismas tendrán una cierta prioridad y concentración de recursos, traducidos en un aumento de oportunidades de empleo para los sectores.

También dentro de los más demandados, destacamos el ranking publicado por el Foro Económico Mundial y elaborado por la empresa Glassdoor (Nicol, 2015), dónde considera los mejores empleos como aquellos que permiten realizar un mejor equilibrio entre las horas de trabajo y la vida personal. En este sentido se destaca que 10 de aquellos con mejores resultados pertenecen al ámbito de la tecnología, y a su vez muchos de ellos no son los más asalariados. También la OCED por su lado mide dentro de su índice llamado «*Better Life*», los 5 países con mejor equilibro entre trabajo y vida de la siguiente manera: 1) Holanda, 2) Dinamarca, 3) Francia, 4) España y 5) Bélgica (OECD, OECD Better Life Index: Topic Work-Life Balance, 2017).

3.8. Iniciativas de Fundaciones/Organizaciones en la temática del empleo

Aspen Institute - Instituto sin fines de lucro

Iniciativa el futuro del trabajo - Future of Work Initiative[24]

Comenzó en el 2015 para evaluar tendencias, programas e identificar oportunidades para las empresas y personas. Concentrándose en la situación en Estados Unidos, publica regularmente artículos, conferencias y aportes de diversos especialistas, pero también de esta iniciativa surgen otras actividades como el Hub mencionado anteriormente de información sobre la Economía Gig.

Rockefeller Foundation - Iniciativas para el Empleo

La fundación trabaja con distintas iniciativas a la vez. Ya sea en el apoyo a empresas para la contratación de personas con discapacidades, financiamiento para la generación de empleo en comunidades específicas entre otros. Destacamos los siguientes programas con un enfoque más específico:

- Iniciativa 100x25[25] - Busca alcanzar la inclusividad en el trabajo de mujeres en cargos gerenciales para el 2025. Se plantea concretamente este reto ya que se ha analizado que la participación de las mujeres como gerentes o directores de empresas, hacen al cambio cultural de la propia empresa reduciendo las diferencias salariales y de exclusión.
- Con fecha febrero 2018, se ha anunciado la creación de un Laboratorio del Cambio «ShiftLabs: A community Design Lab on the Future Work»[26]. Por medio de la asociación con la Universidad del Estado de Arizona han desarrollado un programa piloto para trabajar con las comunidades sobre los cambios que irrumpen los ambientes de trabajo. Se definieron en concreto las siguientes líneas de acción:

[24] aspeninstitute.org/programs/future-of-work/)
[25] https://www.rockefellerfoundation.org/our-work/initiatives/100x25/)
[26] https://www.rockefellerfoundation.org/blog/announcing-shiftlabs-community-design-lab-future-work/

— Diagnóstico de cómo la tecnología ha afectado localmente el mercado de trabajo

— Difundir ejemplos exitosos de comunidades similares que han podido adaptarse

— Diseñar y experimentar formas innovadoras de ayudar a los trabajadores y las empresas frente a los cambios.

Fundación Telefónica y Fundación Novia Salcedo

Acuerdo reciente (09 abril 2018) sobre programa Pegasus con iniciativas para impulsar el empleo juvenil. La iniciativa funciona desde el 2013, y ahora Fundación Telefónica se embarca en la misma como parte de su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible [27]

Las líneas de acción del programa internacional son 3:

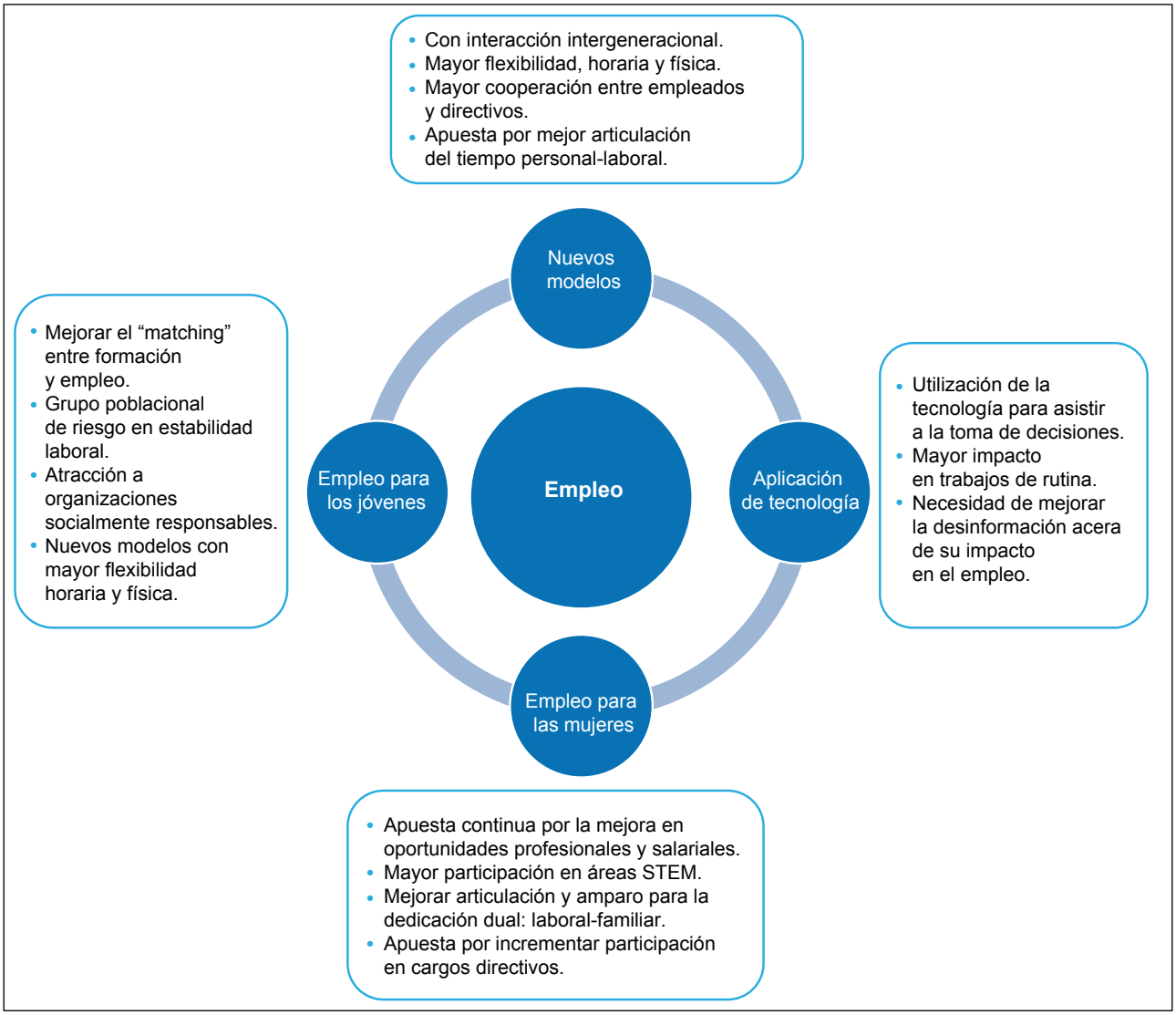
- Comunicación y Sensibilización a través de su página web: www.youthemployment-decade.org)
- Creación de conocimiento, como think tank network internacional, apoyando con investigación.
- Relaciones institucionales, apoyo colectivo de distintos agentes: gobiernos, organizaciones civiles, empresas, academia, organizaciones laborales entre otros.

Fundación La Caixa y Fundación Novia Salcedo

Programa «Nuevo modelo de Generación de Empleo». Se financia junto a la obra social de La Caixa, para impulsar el emprendimiento con formación y asesoramiento en el desarrollo de proyectos reales[28].

[27] http://www.noviasalcedo.es/fundacion-telefonica-y-novia-salcedo-firman-un-convenio-para-impulsar-el-empleo-juvenil/
[28] http://www.noviasalcedo.es/joven/nuevo-modelo-de-generacion-de-empleo

3.9. Mapa Resumen PARTE III Tendencias, Oportunidades y Retos en la temática de empleo



Parte IV
Tendencias, Oportunidades y Retos: en las temáticas socioculturales e Industrias Culturales y Creativas

4.1. Introducción al contenido de la PARTE IV
4.2. Principales tendencias seleccionadas en la temática sociocultural
4.3. Iniciativas de fundaciones/organizaciones en la temática sociocultural
4.4. Principales tendencias seleccionadas en la temática Industrias Culturales y Creativas
4.5. Iniciativas de fundaciones/organizaciones en la temática Industrias Culturales y Creativas
4.6. Mapa Resumen PARTE IV

4.1. Introducción al contenido PARTE IV Tendencias, Oportunidades y Retos en las temáticas socioculturales e Industrias Culturales y Creativas

El siguiente capítulo agrupa algunas de las tendencias sociales y culturales más destacadas y también otras específicas de las Industrias Culturales y Creativas (ICC). De todas ellas podemos concluir, la existencia de nuevos paradigmas y modelos de organización social con sus distintas características, algunos más colaborativos o con un sentido de propiedad flexible que otros, y con distintas percepciones acerca del uso de la tecnología. A pesar de ello, comparten, un enfoque de mecanismos y una aplicación de recursos, en la búsqueda de un bienestar comunitario mejor. También cabe resaltar, la importancia de que dichos mecanismos sean inclusivos, fomentando el diálogo y la participación constructiva de todos los involucrados con equidad social.

4.2. Principales tendencias seleccionadas en la temática sociocultural

4.2.1. Composición del hogar y familiar

La composición del hogar es definida por las Naciones Unidas en el informe POPFACTS (UN, Population Facts: Houshold size and composition around the world. No.2017/2, 2017), como un grupo de personas que comparten condiciones esenciales de vida como vivienda, comida, decisiones sobre educación, salud, natalidad, entre otros.

En general, en la mayoría de los países desarrollados y algunos en vías de desarrollo, sucede que la cantidad de personas por hogar se ha ido reduciendo. Esta característica tiene concordancia con la baja de natalidad, a la que también afectan las tendencias de la mejora en salud, longevidad, altos costos por niño, dedicación a las carreras profesionales o al empleo, educación entre otras. Sobre todo en Europa y algunos países de América, se estima que, en el 2020, el resto de las regiones presentarán 1 menor por hogar. Es así como continuará la propensión de hogares con 1 o 2 personas (Euromonitor & Gordon, 2013).Estas características implican un cambio en la demanda de viviendas, así como en el consumo general de productos. Se estima también, que estos segmentos (hogares reducidos) serán potenciales consumidores de adquirir más productos basados en gustos personales, que básicos o necesarios.

A pesar de ello, distintas políticas públicas podrán implicar grandes cambios. Entre ellas, una de las que se prevé que tendrá mayor impacto es: la conciliación entre la vida familiar y el trabajo. En este sentido, las perspectivas de empleo serán entonces, un factor clave que influirán en la composición familiar, ya que se observa una relación positiva directa, entre la participación laboral de madres y la asistencia de menores a instituciones pre-escolares.

También es de esperar una composición dinámica de la familia, con diversidad de costumbres y culturas, parejas de igual género, que representan una necesidad de inclusión en las dimensiones de políticas y actividades relacionadas. A su vez, de acuerdo con el último estudio realizado por el Instituto de tendencias sociales (Social Trends Institute, 2017), la existencia de la unión en convivencia o co-habitacional implica grandes desafíos para la unidad familiar, así como también influirá en la futura elección del formato de unidad familiar, por parte del menor concebido en la misma. A su vez, también se detecta una vulnerabilidad familiar, en hogares monoparentales que podrán enfrentar riesgos de necesidad económica más elevados.

En la CAPV, se han planteado diversos proyectos en la temática, como es el Decreto para incrementar las ayudas financieras por el segundo hijo/hija, que comenzarán a ser efectivo en el 2019, mientras que el Gobierno Vasco también ha elaborado este año el IV Plan Interinstitucional de apoyo a las familias de la CA de Euskadi para el período 2018-2022.

Es por ello que ambos programas de apoyo, el Pacto Vasco de Apoyo (Gobierno Vasco, Pacto Vasco por al Familia y la Infancia, 2018) y el IV Plan de Apoyo a las Familias y a la infancia (Gobierno Vasco, IV Plan Interinstitucional de apoyo a las familias de la Comunidad Autonoma de Euskadi para el período 2018-2022, 2018) mantienen los siguientes objetivos principales:

1. Eliminar obstáculos para favorecer la formación de nuevas familias que cada individuo pueda alcanzar su proyecto familiar deseado.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades y el bienestar para niños y adolescentes
3. Prevenir la transmisión de desigualdades intergeneracional, y poder reducir la pobreza en las familias con hijos.
4. Impulsar y fomentar políticas y programas que apoyen a la familia e infancia en Euskadi, liderando como región.

Como lógica detrás del primer punto, se encuentra una orientación por parte del Gobierno de la CAPV, hacia acciones ex-ante, que permitan mejorar el bienestar social de manera integral y no limitada a resultados, como puede ser baja natalidad. Por lo tanto, el propósito de este es lograr un entorno que favorezca las oportunidades de incrementar la descendencia. Se podría esperar que esta medida permita mejorar la tasa de natalidad esperada; al menos 2.1 hijos por mujer para lograr el remplazo poblacional; ya que, según encuestas presentadas por el Gobierno Vasco, el 72% de los jóvenes espera tener dos o más hijos /hijas, mientras que actualmente la media es de 1.3 hijos /hijas por mujer (El Mundo - País Vasco, 2018).

Con relación al punto 3, se destaca la influencia negativa de los problemas en educación como causa más evidentes en la transmisión desigual de oportunidades entre generaciones.

En este sentido, el Pacto Vasco (Gobierno Vasco, Pacto Vasco por al Familia y la Infancia, 2018) establece las siguientes líneas de actuación:

- Garantizar recursos económicos mínimos
- Fomentar una organización del tiempo social más adecuada
- Favorecer proyectos de vida autónomos (juveniles)
- Trabajar para mejorar las capacidades familiares en el área de la salud, parentalidad positiva y resolución de conflictos familiares
- Accesibilidad infantil a la atención de servicios especializados
- Reorientar políticas educativas hacia un sistema inclusión con especial atención en los alumnos en desventaja social y económica
- Accesibilidad infantil a actividades deportivas y de ocio en general
- Mejorar la gobernanza de políticas aplicadas ya que parte de una consideración transversal con necesidad de articular a otras políticas

Con relación al uso del tiempo en la CAPV, se estimó en el 2016 que las mujeres trabajadoras fuera del hogar destinaron un 30% más de su tiempo al cuidado de menores que los hombres en iguales condiciones. Así también, las madres han solicitado durante el 2017, el 96% de la totalidad de permisos por baja de maternidad y los hombres el 4% (Rioja, 2018).

A continuación, se han seleccionado algunas prácticas y beneficios favorables al fortalecimiento familiar, implementadas en Suecia, ya que se destaca como país con iniciativas innovadoras en el área, con el propósito de poder identificar oportunidades de mejora (Sweden - Lola Akinmade, 2018):

- *Permisos por parentalidad*:
  - — 240 días **intransferibles** para cada padre o madre, 480 días en total, sin importar que sean menores biológicos o adoptados.
  - — De esos, 390 días (81%), son pagos el 80% del ingreso habitual y el resto de los 90 días a una tasa fija. Los que no trabajan también reciben pago.
  - — Derecho a reducción de jornada laboral hasta que el niño cumpla 8 años.
  - — El gobierno espera mejorar la cantidad de días que el hombre se toma por baja de paternidad ya que representa aproximadamente ¼ del total.
- *Mensualidad* de aproximadamente 100 Euros hasta que el niño alcance los 16 años, por menor.
- En algunas de las ciudades incluida la capital Estocolmo, los padres y madres con carritos para niños, pueden viajar gratis en el *transporte* público.
- Bibliotecas específicas para niños y adolescentes fomentando la lectura y la industria *cultural.*
- *Áreas públicas* diseñadas para carritos de niños con aparcamiento y espacios de guardería o lactancia.
- *Flexibilidad laboral* para cuando los niños se encuentran enfermos

En estas prácticas se observa como las distintas políticas, programas e iniciativas buscan una atención equilibrada por parte de los padres a la familia.

4.2.2. Cambio de roles

Como signo de evolución en el bienestar comunitario, se observan cambios inclusivos de género por su participación y distribución de roles. Una de las características más influyentes para que esto suceda, ha sido la incidencia de las mujeres en el mercado de trabajo. De acuerdo con las estadísticas de Eustat (Instituto vasco de estadística) (Eustat, Tasa de actividad, ocupación y paro de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi por territorio histórico, sexo y trimestre en %, 2018), la tasa de ocupación de las mujeres con más de 16 años en promedio anual ha variado en los últimos 20 años, de 1997 a 2017, desde 28.9% a 45.7% respectivamente. En muchos casos, la contribución económica para la unidad familiar es mayor por parte de la mujer, por lo que ha implicado cambios estructurales en las familias y en la sociedad.

Tomando como referencia los países nórdicos, Suecia y Finlandia, pioneros en la promoción de una parentalidad inclusiva, vemos que, si bien se ha logrado una mayor participación del padre en los cuidados, resulta aun así mayor la licencia otorgada a la madre debido a las necesidades biológicas relacionadas, como por ejemplo durante la lactancia. Esto sucede con el respaldo de una conciencia social distinta. En este sentido, se encuentra «bien vista» la remuneración a ambos padres, por su labor en la crianza de los menores, ya que se priorizan y consideran, como el futuro de la población. Por el contrario, en la CAPV se observa una aproximación social distinta, ya que 1 de cada 4 hombres considera negativo para su continuidad profesional el solicitar el permiso por paternidad (Eustat, Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 2018).

Otro cambio cultural al que ha incidido la evolución demográfica y la necesidad de reintegrarse al mercado laboral, es el rol que ha adquirido el adulto mayor / abuelos, en la crianza de los menores. Como ejemplo, la cámara de diputados en Chile (Saavedra, 2017), ha aprobado una remuneración para aquellos abuelos que realicen actividades de cuidados. Con esto, también vemos un cambio del rol de los adultos mayores y una participación o inclusión social, siendo importantes transmisores de cultura y valores sociales.

De estas dos últimas características, se obtiene la importancia de la conciliación profesional de los padres al mercado laboral. Se estima que será más significativo debido a los cambios demográficos caracterizados por una disminución de la población joven activa y un aumento de la población mayor a 65 años.

De acuerdo con el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco la conciliación personal, familiar y profesional se define como:

«La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes» (Departamento de Empleo y Políticas Sociales)

Por ello, se observa con importancia las iniciativas que se han iniciado por la CAPV al estar alineado, con las tendencias y características futuros, proponiendo oportunidades que favorezcan la reinserción a las empresas. De esta manera, el trabajo de colaboración entre el sector público y privado necesitará un espacio de diálogo mayor. A pesar de ello, como se mencionaba anteriormente existe una pronunciada desigualdad a la hora de solicitar los permisos por parentalidad, estando hoy primordialmente a cargo de la mujer.

A su vez, en muchos casos, el sector privado es el que toma la iniciativa, ya que los avances legislativos han demostrado ser muy lentos en relación con la dinámica de las estructuras. Las empresas ven con prioridad este tema, para mejorar la retención de los empleados, su bienestar y en definitiva su productividad en el largo plazo. Como ejemplo de empresas son Ikea y Change.org que proporcionan una mayor concesión de permisos de paternidad, incluso sin considerar si el hijo ha sido biológico o adoptivo (Kohan, 2018).

4.2.2.1. Parentalidad positiva

Hemos observado que no existe una definición exacta de la parentalidad positiva ya que integra todo aquello que realizan los padres para favorecer el desarrollo positivo, no violento, de los menores. Entre algunas de esas acciones se encuentra «el fortalecimiento al apego, la interacción a través del juego, la comunicación sin exposición al conflicto…» (Gobierno Vasco Departamento de Empleo y Políticas Sociales, 2018). El Gobierno de la CAPV ha sabido conducir desde ya tiempo, distintos programas que fomenten la parentalidad positiva para así fomentar un desarrollo saludable de los niños.

Por ello, una de las características de la parentalidad positiva es la construcción de un vínculo sano entre los padres y los menores. Para esto, se realizan distintos programas que promueven una atención temprana del bienestar integral del niño y su entorno, como puede ser la conducta, la salud, la educación, entre otros. Esta tendencia se centra en los menores de 0 a 3 años considerando ser una etapa esencial para el posterior desarrollo de habilidades y competencias básicas. Pero también, con dicha atención por parte de un profesional experto, se permiten detectar otros tipos de problemas que puedan presentar los padres o cuidadores, ya sean emocionales o psicológicos que requieran una atención especial (SIIS Centro de Documentación y Estudios, 2017). Estas iniciativas han resultado de mayor utilidad, en los sectores vulnerables siendo madres jóvenes o monoparentales en situación de pobreza, entre otros. En este sentido se destaca el programa llevado a cabo en Estados Unidos llamado*, «Nurse Family Partnership»,* que permite mediante una detección precoz, en muchos casos domiciliaria, tratar temas en conjunto con visitas regulares de profesionales, fomentando el vínculo familiar positivo (SIIS Centro de documentación y estudios, 2017).

En otros casos se pueden observar iniciativas de promoción y difusión de la parentalidad positiva sin una atención al detalle, pero igualmente favorables, como pueden ser la creación de sesiones grupales o videos interactivos (SIIS Centro de documentación y estudios, 2017).

En este sentido se reconocen los nuevos programas piloto que impulsará el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno de la CAPV, para el apoyo a madres jóvenes primerizas con hasta 25 años en situación de riesgo (Irekia - Gobierno Vasco, 2018). También se destaca la guía práctica para llevar a cabo iniciativas de grupos, elaborado por el ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España (Gobierno de España, 2017).

Relacionado también con la parentalidad positiva, se encuentra la cooperación en las tareas del hogar por sus habitantes. Como se menciona en el estudio realizado por la Universidad de Deusto titulado «*Pares y corresponsabilidad - informe de resultados 2016*» (Deusto, 2016, p. 10), se ha comprobado que una división de tareas más igualitarias entre padres podrá significar una visión posterior de los niños con mayor equidad en el mercado laboral y en la participación familiar. También la investigación evidencia las ventajas positivas para los padres, al involucrarse más con la familia, representando una mayor satisfacción propia y de salud.

4.2.3. Voluntariado y Sociedades Civiles: `Civil Society´

Una de las características del estado de bienestar de una sociedad, son sus servicios sociales. Hasta el momento, eran prestados principalmente por entidades gubernamentales u organizaciones sin fines de lucro (ONG) pero en los últimos años esto ha ido cambiando. De acuerdo con la definición del Banco Mundial, el sector sociedades civiles integra, además, organizaciones de fe, asociaciones profesionales, fundaciones, organizaciones de caridad y grupos comunitarios basados en el voluntariado (WEF, The Future Role of Civil Society, 2013). Se pueden observar cambios de paradigma con relación a los roles de distintos agentes involucrándose en la atención social. Estos cambios pueden resultar ser en consecuencia de una necesidad de respuesta más inmediata o mejor, a situaciones sociales más complejas, cambiantes por el entorno dinámico y tecnológico, con exigencias poblacionales distintas de inclusión.

El estudio realizado por el Centro de documentación y Estudios de la fundación Eguía-Careaga (SIIS) y la Diputación Foral de Gipuzkoa sobre la temática, (SIIS Centro de Documentación y Estudios, 2017), establece el surgimiento de dos nuevas características organizativas como son:

- Auto-organización comunitaria local, con foco en la vecindad
- Nuevos modelos de voluntariado: «persona a persona» y «de experiencia»

El primer modelo organizativo, evidencia la característica de «*descentralización de las competencias de los ayuntamientos*» (SIIS Centro de Documentación y Estudios, 2017), hacía las comunidades más chicas, pero manteniendo una estrecha relación entre ambas. Su enfoque territorial es más localizado y próximo a aquellos grupos sociales vulnerables. El modelo, depende principalmente de las actividades de voluntariado como recursos humanos y económicos, integrados por comercios, asociaciones, o recursos públicos barriales. Se centran, principalmente, en brindar servicios de acompañamiento o cuidado, y de formación (SIIS Centro de Documentación y Estudios, 2017).

La segunda forma de organización responde a nuevas opciones de llevar a cabo el voluntariado, más personalizadas que las que pueden brindar las organizaciones sin fines de lucro. De la construcción de relaciones más cercanas, es que surge como tendencia una motivación diferente por realizar acciones solidarias, que buscan la pertenencia y la experiencia de quién la realiza, más que marcar una diferencia. En este sentido, varios estudios demuestran la incidencia positiva que tiene desarrollar actividades sociales con respecto a la felicidad y la salud propia (Myslinski, 2017). Por lo que, los nuevos modelos no sólo se enfocan en quién recibe la ayuda sino en quién la puede brindar buscando mayor participación ciudadana. También debido a la atención individualizada es que se requiere un voluntario más especializado en ciertas áreas, dejando las actividades genéricas para que organizaciones más grandes las realicen.

La disponibilidad del tiempo y su distribución inciden también en los modelos, ya que ha marcado tendencia aquellos denominados micro-voluntariado (Jones, 2017). Se basa en que las personas encuentran más conveniente poder realizar tareas simples por un período corto de tiempo, pero con más asiduidad. La mayoría del micro-voluntariado, sucede online y desde los hogares personales, a través de actividades en redes sociales o tutorías vía Skype, pero también incluyen aquellas de visita personal o mantenimiento comunitario por un tiempo breve.

Esta modalidad, es más común en el Reino Unido, pero va adquiriendo mayor importancia en otros países como Australia y Estados Unidos. Lo integran mayoritariamente jóvenes que buscan flexibilidad, sin necesidad de entrenamiento o vinculación de larga duración. Se espera que este tipo de modelo crezca o surjan otros similares con oportunidades de adaptabilidad al ritmo de vida de la sociedad actual.

Como ejemplo de este modelo, son diversas aplicaciones y plataformas web como «Get connected»[29], para apoyo en diversas temáticas a jóvenes menores a 25 años. Otro ejemplo es el desarrollado por la organización Body and Soul para asistir con tutorías, compartir experiencias e intercambiar opiniones, para las personas y familiares con HIV.

En esta tendencia, la tecnología como herramienta, se ve utilizada para acercar a las colectividades, permitir recopilar información, difusión de actividades y noticias relacionadas, así como fomentar la participación y ser nexo en ocasiones, sin una necesidad presencial. También los voluntarios destacan cómo los medios de comunicación Skype o WhatsApp han permitido mejorar su eficiencia y facilidad de las tareas.

Debido a la ya mencionada perspectiva demográfica, con mayor presencia de extranjeros para dinamizar la economía y contrarrestar los problemas de natalidad, es que se destaca como buena práctica el programa estatal sueco llevado a cabo en el 2009 por el gobierno llamado: «Conocidos internacionales - Internationella Bekantskaper», que brinda distintas actividades para la integración de los inmigrantes a la sociedad como por ejemplo en temas de idioma, apoyo a los niños y jóvenes en temas educativos, participar en actividades deportivas y culturales para su integración, diversas actividades grupales y apoyo específico a padres con niños menores a 2 años, entre otras. (SIIS Centro de Documentación y Estudios, 2017, p. 70)

Como se menciona anteriormente, las sociedades civiles o el tercer sector, es también dinámico con nuevos actores formales e informales que buscan el fin común del bienestar social. Es así como se crean nuevos paradigmas y espacios de colaboración, que relacionan empresas privadas con asociaciones sin fines de lucro, generando el llamado cuarto sector. Este nuevo sector lo integran aquellas empresas privadas que buscan desarrollar estrategias para mejorar los desafíos sociales y medioambientales, por lo que modelos híbridos de participación y acciones conjuntas, serán más comunes, frente a los 17 grandes retos comunes planteados por las Naciones Unidas (WEF, The Future Role of Civil Society, 2013).

Si bien diversas tecnologías han representado cambios positivos para todos los sectores, también han creado retos, y las sociedades civiles asumen así nuevas y dinámicas responsabilidades, para asegurar que dichas tecnologías sean implementadas y utilizadas de forma responsable y beneficiosa para el ser humano[30].

4.2.4. Ética y privacidad

Las redes sociales han realizado un cambio en la comunicación de los seres humanos y nuestra aproximación a la información. Nuestros sentimientos, preferencias, comentarios, pensamientos, son datos personales de valor, que se encuentran al alcance de muchos y bajo tér-

[29] http://www.themix.org.uk/
[30] Video WEF - Civil society.Shaping a future where people matter: https://youtu.be/2vUrvugQrmk

minos de uso privados. Debido a ello, los datos personales acumulados en el cyberespacio generan una nueva área legal, ya que se ven vulnerables a transgresiones de seguridad o expuestos para vigilancia por parte de gobiernos o empresas. De acuerdo con el reporte Global de Riesgos emitido anualmente por el Foro Económico Mundial (WEF, The Global Risks Report 2018. Insight Report 13th Edition, 2018), la vulnerabilidad a los ataques cibernéticos y el robo o fraude de datos, son el tercer y cuarto riesgo respectivamente, con mayor probabilidad de existencia en el 2018. A su vez, con la creciente expectativa de la utilización del Internet de las Cosas y las modalidades de pago digitales, hacen al medio cibernético más vulnerable o atractivo, para que surjan allí ataques a la privacidad.

Desde enero de este año la CAPV cuenta con un Centro de Ciberseguridad público en el territorio histórico de Álava, que aspira a ser un referente en la materia. También la Diputación Foral de Gipuzkoa tiene el suyo, y se espera una colaboración cercana entre ambos, así también como con instituciones privadas. Además de los objetivos relacionados con la seguridad informática, se espera la organización facilite la concientización social y la posibilidad de impartir cursos en las FP sobre la temática (Berdonces, 2018).

Es así como la Agenda Digital de Euskadi 2020, plantea en su sexto reto, la utilización de las tecnologías por la ciudadanía de forma confiable y segura. Fomenta la participación ciudadana en diversas temáticas, a la vez que sea de comunicación sencilla y directa con los organismos e instituciones, pero para ello es vital la transparencia y seguridad de uso y participación (Gobierno Vasco, Agenda digital euskadi 2020, 2016).

A su vez, en relación con el sector cultural, la problemática ha surgido con la creciente utilización de noticias falsas para beneficio personal. Este fenómeno ha sido abordado por la Comisión Europea, creando un grupo de trabajo específico, para plantear iniciativas y buenas prácticas que permitan contrarrestar las noticias falsas y la propagación masiva de la desinformación. En un estudio elaborado por este equipo de trabajo en marzo de este año, dan a conocer las diferentes alternativas de información imprecisa, falsa o engañosa que se utilizan para causar daño público o por ingresos económicos (European Commision, 2018).

Con relación a dicho fenómeno, la publicación digital TELOS de la Fundación Telefónica (Rouco, 2018), hace hincapié en la importancia de la desinformación que afecta varias percepciones sociales. En su artículo «*Las noticias falsas son sólo la superficie del problema*» determinan las 3 medidas principales que ha puesto en marcha la Comisión Europea:

- Código de buenas Prácticas y mecanismos sobre la Desinformación
- Red Europea de fact-checkers para vigilar y perseguir las noticas fraudulentas
- Organismo de estudio y análisis sobre la temática.

4.3. Iniciativas de fundaciones/organizaciones en la temática sociocultural

Fundación Amigo - Proyecto 2017 Familia Educa[31]

Fundación española constituida en 1996, con 239 (2017) empleados principalmente en España, pero con programas en Costa de Marfil y Polonia. En Bizkaia/Portugalete, mantienen

[31] https://www.fundacionamigo.org/familia-educa/)

un hogar residencial de menores en situación de desprotección. En general, se dedican principalmente al desarrollo social a través de la educación infantil. Como ejemplo se destaca el Proyecto «Familia Educa» que trabajan en la integración de familias en riesgo de exclusión social Como pueden ser, monoparentales, para desarrollar habilidades de autonomía, fomentar una cultura de respeto, aceptación de la diversidad, fortalecer su autoestima, fomentar el uso de recursos de la comunidad, entre otros objetivos.

Fundación FASE (Familia, Sociedad, Educación)[32]

Fundación española desde 1976 con sede en Madrid. Sus líneas de acción son: Familia, Investigación y Juventud. Su misión está determinada por el apoyo en el emprendimiento, la innovación social y el desarrollo de competencias profesionales como agentes de transformación social. Se destacan las siguientes 4 iniciativas:

- «*Proyecto Creatividad en familia»:* En un espacio común dónde familias aprenden y crean sinergias que favorezcan su desarrollo emocional. Se brinda un espacio físico específico y la participación de profesionales en la materia como es la colaboración con el Instituto para la resiliencia y el desarrollo emocional (IRYDE). El proyecto tiene como objetivos mejorar la comunicación intergeneracional, y las competencias de cada miembro, trabajando en equipo.
- *Workshop de Identidad y Autoestima para adolescentes de 14 años en adelante.* También con la participación y colaboración de especialistas del IRYDE.
- «*Home Managment*» es el proyecto que estimula el aprendizaje en la gestión de tareas y actividades del hogar, buscando una mayor participación igualitaria e inclusiva de todos los miembros de la familia. La fundación también desarrolla esta iniciativa con la colaboración de la Associacion Atout Famile, que tienen experiencia en proporcionar mecanismos para el desarrollo de una familia saludable.
- Así también se destaca el Programa educativo para formar a Expertos en educación familiar. Este se desarrolla en colaboración con diferentes especialistas en el ámbito educativo. Buscan reforzar la figura de los asesores familiares como agentes claves en el desarrollo del bienestar familiar.

Museo Corinium[33]

Este museo se encuentra en Inglaterra, cercano a Londres, en el distrito de CotsWold y es administrado por la empresa Sports and Leisure Management Ltd. Tiene por aspiración llegar a ser un museo arqueológico líder, capaz de evolucionar continuamente. Sus valores como institución se basan en: La Excelencia, La inclusión, La innovación, El compromiso y La Preservación.

- Como iniciativa interesante se destaca la creación de una plataforma para atraer distintas modalidades de voluntariado como son las llamadas: Sólo 1 minuto, Una hora o Dos, Dar 1 día, Ayuda Regular o Trabajos en Grupo. También el museo está asociado con una institución educativa para la participación de estudiantes en el arte y tiempos antiguos.

[32] http://www.fasefundacion.org/quienes-somos/).
[33] http://corinium.volunteermakers.org/:

4.4. Principales tendencias seleccionadas en la temática Industrias Culturales y Creativas (ICC)

Según estimaciones del Foro Económico Mundial (WEF) aproximadamente las actividades culturales y creativas generan anualmente más de USD 2.25 trillones de dólares y emplean a más de 30 millones de personas en el mundo (WEF - Tool, 2018, Arts and Culture). En esta categoría se incluyen las industrias de publicidad, arquitectura, moda, editoriales, diseño y desarrollo de software, ya que tienen en común la necesidad de conexión con las personas para mantenerse rentables. Entre ellas, se destaca dentro del sector, las artes visuales y la televisión con el peso económico más importante, mientras que la música, teatro, cine y libros son las que generan más empleo (WEF - Tool, 2018, Arts and Culture). La región de Asia-Pacífico lidera la división por ingresos económicos, seguido por Europa, tercero Norteamérica, luego Centro-Sudamérica y por último África y Oriente Medio.

El arte, la cultura y la creatividad, representan ejes claves para la innovación y la cohesión social. Es así como la Unión Europea, ha declarado al 2018 como el año de la Herencia Cultural Europea, con el fin de preservar las características de las distintas comunidades para las generaciones futuras (European Commission, European Year of Cultural Heritage. Our heritage: where the past meets the future. , 2018). Se destaca la importancia de interconectar distintos actores (sector privado, incubadoras, organizaciones artísticas, emprendedores, departamentos gubernamentales, centros educativos) para potenciar el desarrollo en el sector y acompañar las iniciativas con programas educativos especializados en la temática. La siguiente sección se divide en línea con los principales temas y retos identificados como característicos de cambios futuros por la herramienta: «Mapas de transformaciones» del Foro Económico Mundial, para la temática Arte y Cultura.

4.4.1. Sostenibilidad cultural y derechos de autor

La preservación y sostenibilidad de la cultura es otro aspecto para considerar. Distintas fuerzas como el cambio climático, polución, conflicto/guerras, negligencia, prácticas agrícolas no reguladas, prácticas turísticas no sostenibles, entre otros, ponen en peligro la herencia material e intangible de la cultura y su conocimiento adquirido de generaciones anteriores.

Es por ello, que la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, menciona en varios de sus ejes de actuación, la cultura como vía de progreso, y establece la importancia de promover un respeto y tolerancia hacia la diversidad cultural, reconociendo el intercambio de conocimientos como determinante para el desarrollo sostenible (UN, Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development, 2015, p. 13). De hecho, una de las metas enfatiza «*promover un crecimiento económico inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos*», el cual relaciona y fomenta el desarrollo de productos culturales locales con el turismo sostenible (apartado 8.10). En este sentido se espera que surjan nuevos modelos de negocios para emplear la creatividad de forma responsable.

Utilizando los medios digitales como modalidades de publicación, resulta más complejo el seguimiento de sus usuarios respetando las normas de protección de derechos de autor. En este sentido se destaca la amenaza de la piratería o el jaqueo de exposiciones virtuales para el robo de creaciones. Por ello, surgen nuevos modelos organizativos por parte de autores, como las organizaciones de Gestión Colectiva (Collective management), que, mediante el trabajo colaborativo, se generan mejores aptitudes de negociación y manejo de los derechos.

Existen varios ejemplos de estos movimientos, pero uno de ellos es la Sociedad de Autores, Compositores y Editores de la Música en Francia[34]. Los cuales mantienen un modelo económico cooperativista gestionada por los propios miembros.

4.4.2. Ciudades inclusivas como Hubs culturales

Los cambios demográficos, las corrientes migratorias, la globalización y el networking, favorecen el intercambio cultural y fomentan la innovación. Gracias a ello surge el llamado «*Super talento*», como se la conoce a la inteligencia comunitaria, que a través de la acumulación y potenciación del conocimiento se logra la creación de ideas o expresiones artísticas novedosas. Para ello, las ciudades como entornos se transforman en un espacio estratégico de albergue y fomento de dicho intercambio. Se espera a su vez que se incremente su importancia ya que se estima que para el 2050 el 68% de la población mundial resida en ellas según las proyecciones de las Naciones Unidas (UN, Las ciudades seguirán creciendo, sobre todo en los países en desarrollo, 2018).

Como parte de ese intercambio cultural, es el desarrollo de expresiones híbridas/mixtas o valores sociales mixtos, que permiten reflejar nuevas características o cambios del entorno. Son ejemplos de esto artistas pintando grafitis, murales públicos o esculturas con diversos materiales reciclables. También la expresión teatral ha sido en los últimos años reflejo de problemas sociales característicos de los entornos, como puede ser la discriminación o violencia de género.

En esos casos, el arte o la creatividad son vistos como una herramienta de retroalimentación con la sociedad y las comunidades. En este sentido se destaca el proyecto en Houston Texas, EE.UU., titulado «*Row Houses*», que apoyan las expresiones artísticas para crear entornos creativos, compartir herencia histórica y culturas. Para ello, se crean espacios comunitarios de trabajo e intercambio para la cohesión social. Otro ejemplo de esto es la iniciativa en el territorio histórico de Bizkaia de la CAPV, con el proyecto ZAWP (Zorrotzaurre Art Work in Progress) para la creación y desarrollo social, económico y cultural de los Barrios de Ribera de Deusto y Zorrotzaurre mediante el impulso de la cultura (Asociación Cultural Haceria Arteak, 2008).

Con el objetivo de potenciar el desarrollo de la creatividad colectiva, la Unión Europea ha destacado como buena práctica, la metodología de la plataforma «*Conexiones improbables*» de la ciudad de Vitoria-Gasteiz en la CAPV, que combina las necesidades o retos de las empresas con la creatividad en soluciones de distintos artistas o creadores, formando parte también del Hub Creativo Europeo (European Union, 2018).

4.4.3. El valor del arte en la sociedad

Como se menciona anteriormente en el capítulo de tendencias para la educación, el Foro Económico Mundial destaca la importancia de incluir el desarrollo de la creatividad en los programas de educación, como competencia de resolución de problemas y mejora de dificultades sociales. Para ello, se exponía la importancia del fomento de las disciplinas artísticas con la metodología STEAM, como vía para desarrollar las capacidades creativas a lo largo de todas las etapas educativas.

De acuerdo con el estudio elaborado por SIIS durante el 2017 «*Tendencias y buenas prácticas en la atención a la infancia en situación de riesgo social*» (SIIS Centro de documentación y estudios, 2017), se ha comprobado el impacto positivo en la continuidad educativa para aquellos niños

[34] SACEM - https://societe.sacem.fr

en situación de exclusión social, al formar parte de alguna actividad relacionada con las artes, ya que de esta manera, se estima que tendrán tres veces más posibilidades de obtener una certificación de grado. En este sentido, se vuelve a subrayar, la importante alineación con las tendencias que tiene el Gobierno de la CAPV, al apoyar la incorporación de la metodología STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts, and Mathematics) para las etapas educativas iniciales.

A su vez, el Consejo de Artes de Inglaterra ha realizado un proyecto llamado «*El valor de las artes y la cultura para las personas y sociedad*» (Arts council England, 2014), en el cual, mediante una infografía didáctica, muestra los beneficios que la participación en las artes y cultura puede proporcionar:

1. Para la Sociedad: Contribuye a la cohesión de la comunidad, potencia comunidades seguras y fuertes, reduce la exclusión y el aislamiento, y en el caso de los estudiantes, mejora posteriormente su empleabilidad.
2. Para la salud y el bienestar: Mejora la inteligencia emocional y el relacionamiento interpersonal, tiene un impacto positivo en condiciones de depresión, Parkinson o demencia.
3. Permite la transferencia de conocimiento generando confianza intergeneracional (British Council, 2018)

A su vez, resulta positivo la incorporación del arte y creatividad en las empresas. De acuerdo con el reporte y encuesta global del grupo Adobe en el 2016, titulada «*State of Create*» (Adobe systems inc, 2016), los encuestados concluyeron que aquellas empresas que invierten en creatividad consiguen los siguientes beneficios:

- Aumenta la productividad de los empleados.
- Proveen y mejoran la satisfacción del cliente.
- Incentivan la innovación y estar financieramente mejor.

En el mismo reporte, también se manifiesta la importancia que tiene el diseño de productos, servicios y procesos innovadores en los negocios, y su impacto para los consumidores. En esta temática, se destaca el primer Centro de integración de valor de Cataluña, que busca apoyar a las empresas mediante la integración del diseño como articulador para el desarrollo de servicios y productos, incentivando el crecimiento de la innovación social (Orkestra, Análisis del Contexto Global Benchmarking).

A pesar de las grandes ventajas anteriormente mencionadas, existe una importante brecha en la utilización de la creatividad. De acuerdo con los datos revelados por el estudio antes mencionado de la empresa Adobe, aproximadamente solamente 4 de cada 10 personas emplean regularmente la creatividad en sus decisiones. Entre los países encuestados, Japón respondió que solamente el 13% se consideraba como un individuo creativo (Adobe systems inc, 2016, p. 10).

A pesar de ello, en los últimos años se ha incrementado el fenómeno denominado «*everyday creativity*» y la participación voluntaria en el desarrollo de las artes (NESTA, Experimental Culture: A horizon scan commissioned by Arts Council England, 2018). Estos conceptos están asociados a la tendencia en aumento de iniciativas en las áreas artísticas por personas corrientes *(creative behaviour*), aquellas sin estudios o vocación dedicada a la temática, que buscan crear o desarrollar su potencial como participantes o espectadores de productos o servicios originales (Amabile, 2017) . Un ejemplo de ello es el laboratorio FabLab en Lisboa, es un «*taller de fa-*

bricación digital y prototipos» (LLata Lavin, 2018), democratizando el acceso a diversas tecnologías, como impresoras 3D, máquinas de impresión o corte, entre otras.

4.4.4. La era digital en la cultura

La era digital junto con las posibilidades de conexión, han permitido encontrar diversidad de contenidos culturales en todo tipo de dispositivos electrónicos. Nuevos modelos de negocio como son Netflix, Spotify, Kindle, o distintas consolas de juego, son ejemplo de cómo las industrias creativas serán motor de desarrollo económico, para incidir directamente en la industria digital y ventas de dispositivos. Es así como la cultura digital: ebooks, música, video y juegos, representa la categoría más importante y con mayor peso económico de la economía digital (EYGM Limited., 2015). Particularmente en el caso de la lectura, se estima de acuerdo con la entrevista realizada a J. Celaya en la presentación del informe titulado «¿Cómo leemos en la sociedad digital?» de la Fundación Telefónica, el 30% de los españoles que leen digitalmente lo hacen a un promedio de 17 libros anuales, en contraste a los 11 libros que leerían si fueran impresos en papel (Celaya, 2017).

Es así como se observan cambios en la diversidad de participación del público espectador/usuario, con la interacción de las artes y la cultura, sobre todo para la población más joven. Actualmente, los consumidores norteamericanos son los más aficionados por los contenidos digitales, seguido por los asiáticos. De todas formas, en muchos casos, la digitalización ha incidido más en la venta de productos que como medio para la creación de contenido creativo. Como ejemplo, son los casos de los conciertos en vivo o teatro, en los cuales se utiliza el recurso digital para la venta de tickets o para obtener datos de los consumidores (EYGM Limited., 2015).

Por otro lado, el surgimiento de nuevas tecnologías como la Inteligencia Artificial o las realidades mixtas, que incluye la realidad aumentada, tendrán un fuerte impacto en el desarrollo de las industrias creativas. Distintos museos ofrecen cada vez más, experiencias llamativas a través de la utilización de dispositivos con realidad virtual (Expansión -ED, 2018) o realidad aumentada, variando el efecto de pinturas o esculturas en la percepción del usuario. También la inteligencia Artificial no es ajena a la industria mediática, ya que como se mencionó anteriormente, hoy día se utiliza cada vez para la recopilación de información. Es así como la empresa de publicidad Japonesa McCann ha creado un robot (AI-CD beta) que puede analizar las características claves de los últimos ganadores de premios publicitarios para que luego los diseñadores, a partir de esa información, puedan crear el «comercial perfecto».

A su vez, la organización NESTA para la innovación, ha estimado que la realidad virtual llevará a los artistas a una nueva dimensión para crear arte. En su artículo titulado «*A new artistic approach to virtual reality*» menciona como a pesar de su incorporación, no destruirá las formas convencionales de realizar arte, así como la fotografía en su momento, no destruyó la pintura (NESTA, A new artistic approach to virtual reality , 2018).

Google se ha mostrado pionero en este sector con las funcionalidades desarrolladas por su aplicación digital «*Arts & Culture».* Es así como el museo Guggenheim Bilbao la utiliza para ofrecer un tour virtual y exponer arte fotográfico. A su vez, la aplicación permite a los usuarios realizar una búsqueda entre pinturas famosas buscando rasgos físicos similares a cada persona. Por medio de la tecnología de reconocimiento facial y a través de un autorretrato, la aplicación compara rasgos de los rostros de usuarios con diversas pinturas exhibidas en más de 1200 museos y galerías de 70 países (BBC Mundo, 2018). También existen otras aplicaciones permiten crear una pintura por varios usuarios distintos, generando un intercambio de ideas y una comunidad asociadas a una idea.

Es así que se destaca como imprescindible poder contar con una oferta educativa e infraestructura, que relacione y adapte los impactos de la tecnología en el arte y la creatividad. La formación en la empleabilidad de las tecnologías digitales en la cultura ya se encuentra disponible con cursos superiores especializados, pero serán relevantes también el poder fomentar y acompañar las nuevas tendencias con todo tipo de cursos disponibles.

4.4.5. Las Industrias Creativas y Culturales

La Unión Europea en su definición del sector realiza una distinción entre ambas áreas. La industria cultural la representan aquellas organizaciones que producen y distribuyen bienes o servicios en relación con expresiones culturales, e incluye las actividades de artes escenográficas, artes plásticas, patrimonio cultural. Así como el cine, los DVDs y los videos, la televisión y la radio, los video juegos, los libros y la prensa. Asociado al concepto de industrias creativas, estas se consideran aquellas que utilizan la cultura como un input y tienen una dimensión cultural, aunque sus outputs son ante todo funcionales. Incluyen la arquitectura, el diseño que integran elementos creativos a lo largo de sus procesos, así como subsectores tales como el diseño gráfico, el diseño de moda o la publicidad. Así también el sector es definido como aquel que permite impulsar «el desarrollo económico y social, así como la innovación y la cohesión», creciendo a un ritmo mayor que otros sectores económicos y ofreciendo oportunidades de complementariedad, principalmente con las TICs (European Affairs, 2006).

Se estima que en Europa y sucede también en la mayoría de los países, el sector emplea a más población joven entre 15-29 años que ningún otro sector, y son característicos los emprendimientos pequeños siendo dirigidos por sus propios emprendedores (EYGM Limited., 2015). Como ejemplo de otros países, en Canadá, según datos del 2014, el 53% de los desarrolladores de videojuegos son independientes (Canada, 2014). Estas características permiten observar la importancia de la flexibilidad en condiciones laborales, que se necesita para el sector. De acuerdo con un artículo publicado por la editorial Expansión (Mateos, 2018), sobre el estudio realizado por la empresa Huawei «*Epicentros del nuevo renacimiento - New Renaissance Hotspots»,* se espera que para el 2025 se creen en España aproximadamente 100.500 nuevos trabajos y 172.318 en 2030, dentro del sector cultural y creativo.

En la CAPV, el sector de las ICC emplea aproximadamente a 71.000 personas y aporta entre el 3 al 5% del PIB del País Vasco (SPRI, 2018). A su vez, de acuerdo con el *Sociómetro número 66 de la Cultura* (Gobierno Vasco, Sociómetro Vasco 66 Cultura, 2018), el 57% de las personas encuestadas en la comunidad, considera que las políticas culturales deberían tener una prioridad alta para el gobierno. Por otra parte, también se ha identificado dentro de la encuesta como uno de los mayores retos para el sector, la accesibilidad a las actividades culturales.

El Reino Unido es referente a nivel mundial por su gran desarrollo en las industrias culturales y la importancia que tienen estas en su economía. Hoy día su mayor reto es hacia una escasez de personas calificadas en temas digitales, pero también en áreas más específicas para los sectores de animación, efectos especiales y videojuegos (NESTA, Experimental Culture: A horizon scan commissioned by Arts Council England, 2018). En el informe publicado por la organización NESTA de Inglaterra (ya introducida) titulado «*Experimental culture report 2018*» (NESTA, Experimental Culture: A horizon scan commissioned by Arts Council England, 2018), menciona la importancia futura de personas con competencias transversales, combinadas entre cognitivas (originalidad, aprendizaje activo) y con gran capacidad social y comunicativa. A su vez, en otra de sus publicaciones de referencia: «*Creativity vs Robots*» (Bakhshi, Benedikt Frey, & Osborne, 2015), enfatiza

que el 87% de las profesiones del sector cultural y creativo, tienen bajos riesgos de ser afectadas por la automoción, a diferencia de otros sectores dónde el impacto será mucho mayor.

Las perspectivas demográficas también incidirán en las oportunidades de desarrollo para el sector, ya que el crecimiento de la longevidad permitirá generar opciones para grupos etarios de consumidores que tendrán mayor disponibilidad de tiempo para actividades de ocio y culturales.

Otra característica esperada para el sector es una renovación en modelos de negocio y financiamiento. Con el crecimiento de la cultura digital, se tendrá un alcance global y masivo mayor, que requerirá expandirse mediante nuevas oportunidades comerciales. En este sentido, se espera que el crowdfunding, patrocinadores privados o donaciones, sean fuertes fuentes de financiamiento. De estas características, se puede observar la necesidad actual de proporcionar capacitación específica al sector sobre nuevas alternativas de gestionar negocios para pequeños emprendedores (NESTA, Experimental Culture: A horizon scan commissioned by Arts Council England, 2018, p. 8).

En el caso de la CAPV, el sector de las ICC es elegido como estratégico, teniendo diversos enfoques y orientaciones de desarrollo en cada territorio histórico. Actualmente, la CAPV se encuentra participando del proyecto Europa CREADIS3[35] junto a otras regiones, para el intercambio y la alineación de políticas públicas que apoyen un desarrollo eficiente del sector. También es posible identificar la oportunidad de complementariedad entre los territorios históricos para la creación de una marca país del sector, ya que cada uno tiene sus actividades de especialización. En este sentido, se destacan las actividades de fotografía en Donostia, las de moda y diseño en Gasteiz y la música en Bilbao (Orkestra, Industrias Culturales y Creativas, 2016, p. 8). Concretamente en Bizkaia, el sector es junto a otros como el de economía digital y servicios avanzados, los definidos para la implementación de la estrategia de especialización inteligente del territorio. Por esta razón, es de esperar que surjan varios proyectos relacionados a los 3 sectores priorizados, creando nuevas oportunidades.

Con relación al análisis realizado por Orkestra en noviembre del 2016 para el sector de las «Industrias Culturales y Creativas» en el entorno de Bilbao, se identifican con importancia estratégica, de acuerdo con el índice de especialización y a la cantidad de establecimientos, las actividades de: publicidad y servicios relacionados, los servicios de diseño y las industrias de cine y video, como las más desarrolladas en la ciudad. Así también se destaca la importancia de las asociaciones clúster en algunas de las actividades que permiten trabajar en colaboración para el desarrollo del sector e identificar retos conjuntos (Orkestra, Industrias Culturales y Creativas, 2016).

Otro ejemplo que resulta interesante destacar como buena práctica, es el enfoque llevado a cabo por la región de Nantes en Francia. Se han propuesto como objetivo utilizar las ICC para crear innovación en otros sectores de la región. Este enfoque interdisciplinario, permite enriquecer los resultados de varias áreas, buscando apalancar las ventajas competitivas de cada territorio. Como ejemplo de ello, es la experiencia realizada por varios hospitales, que han decidido ambientar las habitaciones de Imagen por Resonancia Magnética con diseños infantiles, proporcionando una disminución del estrés del paciente y una reducción de costos para la institución, ya que, en la mayoría de los casos de estudio posteriores, no fue necesario suministrar sedantes para la realización del estudio (Orkestra, «Análisis del Contexto Global: Benchmarking»). Para la región de Bilbao, se podría aprovechar el desarrollo de las TICs generando opor-

[35] www.interregeurope.eu/creadis3/

tunidades de alianzas entre el sector y empresas de tecnología. Es así como instancias, eventos y espacios dónde se puedan reunir empresas, con desarrolladores creativos y especialistas en el tema, buscando una complementación, serán claves para el desarrollo futuro del sector.

FIGURA 11
General Electric Healthcare proyecto habitaciones temáticas

Fuente: Website de GE /services.gehealthcare.com/gehcstorefront/p/E1500CA

4.5. Iniciativas de fundaciones/organizaciones en la temática Industrias Culturales y Creativas

Fundación Telefónica

La fundación se ha enfocado en la relación de la cultura con la tecnología. Por ello, publican semestralmente en papel su revista «Telos», mientras mantienen una versión más actualizada en digital (telos.fundaciontelefonica.com). Proponen también un espacio físico abierto para exposiciones, talleres, conferencias relacionadas en la temática, entre otros. Muchas de sus conferencias se pueden ver en vivo a través de la web.

Fundación Ford

En su área de trabajo «creatividad y libre expresión», buscan específicamente financiar aquellos proyectos de artistas que impulsen un cambio social con compromiso e integración de la comunidad[36].

Fundación BBVA

Se centra en ofrecer un espacio para conferencias, análisis-discusión de temáticas relacionadas y exposiciones o conciertos. Con relación a la difusión, publica libros de poesía o literatura, así como informes y boletines con artículos de referencia. Ofrece a su vez, diversas becas no solo educativas sino apoyando la realización de trabajos, investigaciones en la temática[37].

[36] https://www.fordfoundation.org/work/challenging-inequality/creativity-and-free-expression/)
[37] https://www.fbbva.es/cultura/)

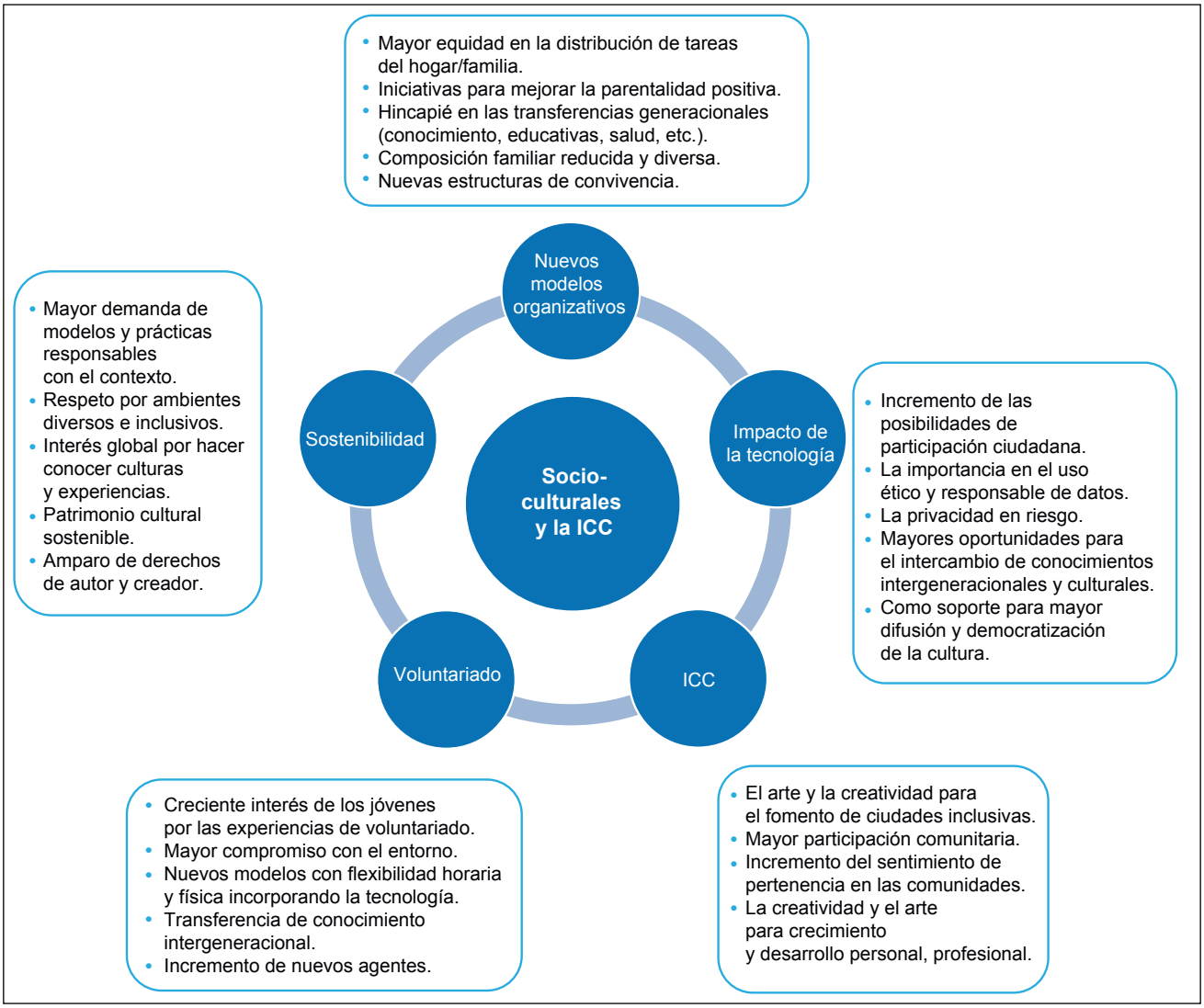
Fundación Social «La Caixa»

Tiene como referencia en el tema su programa «Art for Change, 2018». En él, grupos principalmente en situación de riesgo, participan de un proceso creativo para estar en contacto con el arte y la cultura, como forma de cohesión social, destacando los beneficios anteriormente mencionados que tiene sobre todo para los procesos educativos[38].

Emaús Fundación Social – Emaús Social Factory Gipuzkoa

Espacio otorgado al Clúster de moda sostenible de Gipuzkoa (GK Green Fashion), para su visualización y acercamiento a la sociedad de sus propuestas, iniciativas y productos [39].

4.6. Mapa Resumen PARTE IV Tendencias, Oportunidades y Retos en las temáticas socioculturales e Industrias Culturales y Creativas



[38] https://obrasociallacaixa.org/es/cultura/art-for-change/descripcion-del-programa
[39] https://www.europapress.es/euskadi/noticia-cluster-moda-sostenible-gipuzkoa-abre-emaus-fundacion-social-centro-visualizacion-disenadores-20180626150739.html

Parte V
Tendencias, Oportunidades y Retos: en las temáticas de la agricultura y pesca

5.1. Introducción al contenido de la PARTE V
5.2. Tendencias seleccionadas y características generales en las temáticas de la agricultura y pesca
5.3. Competencias profesionales en las temáticas agricultura y pesca
5.4. Tecnología aplicada a la temática de la agricultura
5.5. Otras tendencias específicas seleccionadas en la temática de pesca
5.6. Iniciativas de fundaciones/organizaciones para las temáticas de la agricultura y la pesca
5.7. Mapa Resumen PARTE V

5.1. Introducción al contenido PARTE V Tendencias, Oportunidades y Retos en las temáticas de la agricultura y pesca

El presente capítulo busca mostrar las tendencias principales de forma sintetizada con relación a la producción de alimentos, considerando los sectores productivos Agrícola y Pesca. La producción de alimentos es hoy uno de los grandes retos mundiales debido a las expectativas de crecimiento de la población siendo actualmente de 7.6bn y esperando llegar en 30 años, a más de 9 billones de personas. A esta característica demográfica también se le agregan perspectivas de escasez de recursos hídricos y suelo fértil, junto con problemáticas asociadas al cambio climático y la conservación del ecosistema marino, impactando en una alta volatilidad de precios al consumo (WEF - Tool, 2018).

Otra característica futura que ya fue mencionada es el crecimiento de la población urbana. Esto implica con relación al sector una concentración de consumo, procesamiento e industrialización en zonas determinadas (FAO, The state of food and agriculture. Leveraging food systems for inclusive rural transformation, 2017). Es por lo que se destaca, cómo la urbanización ha incidido positivamente para las áreas rurales adyacentes a ellas, sobre todo para pequeños y medianos productores, que, mediante la utilización de tecnología avanzada, pueden optimizar su producción y reducir costos de transporte/distribución al estar cerca de las zonas con mayor demanda, siendo este último uno de los principales costos que encarecen los productos.

Como es de común conocimiento, la producción agrícola-ganadera es responsable actualmente del mayor volumen de emisiones de gases de efecto invernadero, junto con un consumo elevado de agua. A pesar de ello, hoy en día es impensado considerar un emprendimiento agrícola sin ser sustentable, utilizando con responsabilidad los recursos naturales escasos. De todas formas, existe una disparidad elevada entre regiones, algunas más eficientes que otras en lo que respecta al cuidado del medioambiente. Por otra parte, en la producción pesquera también existen importantes irregularidades en su explotación, dañando los ecosistemas marinos.

Es así como desde el 2015, la Comisión Europea lleva a cabo una plataforma de diálogo, realizando conferencias anuales dedicadas a informar y reflexionar sobre la transformación ne-

cesaria del sector productivo de alimentos, para alcanzar de la mejor forma posible, las necesidades futuras. La política europea que enmarca estas iniciativas llamada «Food 2030» estableció 4 prioridades de investigación: 1) Seguridad nutricional sostenible 2) Sistemas Smart con el medioambiente para toda la cadena de valor, 3) Implementación de estrategias circulares (Circular Economy) para eficientizar recursos, y 4) La Innovación y el empoderamiento de las comunidades (European Commission, 2017. Infographics)

5.1.1. Situación de Euskadi

Particularmente en la C.A de Euskadi, el 30% del territorio está destinado a tierras agrícolas y el 55% a la forestación (European Commission, Factsheet on 2014-2020 Rural Development Programme País Vasco, 2015), por lo que el sector agrícola-forestal es responsable de la gestión del 85% del territorio de la comunidad, considerando la conservación del «*medio ambiente y su paisaje, como patrimonio cultural*» (Gobierno Vasco, 2017, p. 101). De acuerdo con el censo agrario realizado en el 2009 por el Instituto de estadística, la distribución geográfica de las explotaciones agrícolas se divide por territorio histórico de la siguiente manera, considerando que durante el período entre 1999-2009, la cantidad de tierras trabajadas ha disminuido aprox. 33.5%: Álava (21.6%), Gipuzkoa (35.3%) Bizkaia (43.1%) (Gobierno Vasco, 2017, p. 101). Estas explotaciones se caracterizan a su vez, por ser en su mayoría pequeñas o de cooperación de pequeños productores, así también como de origen familiar. En la mayoría de los casos, los responsables de campo no cuentan con empleados directos y su edad media aproximada es de 58 años, por lo que sólo el 10% de las propiedades lo gestionan personas menores de 40 años (Zuluaga Zamalloa, 2016).

Con relación a los recursos pesqueros, la Directiva de Estrategia Marina Europea (DEME) estableció como Objetivo 2020, lograr que las regiones de costa presenten un Buen Estado Ambiental de acuerdo con sus indicadores. Con gran ventaja, las costas vascas presentan en general un «Buen Estado Ambiental», pero se prevé que el cambio climático afecte la temperatura del agua, resultando en una variación de la diversidad marina difícil de cuantificar (Gobierno Vasco, Plan estratégico de pesca y acuicultura Euskadi 2020, 2014). En este sentido, es de importancia la alineación de las estrategias del sector junto con las definidas para otros relacionados, como pueden ser las estrategias gastronómicas y de alimentación, para la colaboración hacía un objetivo compartido, preservando las condiciones naturales, cuidando el vertido de aguas residuales y la contaminación con residuos.

Las flotas pesqueras de la CAPV han buscado transformarse y modernizarse para mejorar sus rendimientos de producción, algunas más que otras, pero mantienen en común como principal costo, el combustible. (Plan Estratégico – Gob. Vasco).

Con relación al uso de la tecnología, sobre todo el uso de teléfonos móviles, el sector pesquero se destaca al agrícola-ganadero, principalmente por la diferencia de actividades y tamaño de los emprendimientos (HAZI, Observatorio del sector pesquero. Edicion Mayo 2018, 2018). Esto se puede observar como una ventaja a la hora de utilizar las herramientas digitales para la formación/capacitación o la difusión y comunicación de información.

5.2. Tendencias seleccionadas y características generales en las temáticas de la agricultura y pesca

5.2.1. Cambios de preferencias alimenticias

Si bien en los países más desarrollados se observa una transformación hacia el consumo de productos saludables, aumentando las porciones de frutas y verduras, también se observa por el contrario en los países menos desarrollados un aumento en la elección de productos procesados con altos niveles de azúcar, grasas saturadas y sodio. En este sentido, se estiman que para el 2030 habrá 2 billones de personas con problemas de nutrición y 3.2bn con problemas de obesidad (WEF - Tool, 2018). Esta situación se ve agravada por la diferencia de precios de los productos ya que en muchos países los productos procesados tienden a ser más baratos que los que no los son y se le agrega una desinformación de los componentes por parte de los consumidores. En muchos casos, estos cambios de las preferencias que desfavorecen a la salud resultan en el incremento de enfermedades como pueden ser cardiovasculares o como se estima para el caso de Nigeria, una duplicación de los casos de diabetes entre el 2011 y el 2030 (WEF - Tool, 2018). A pesar de ello, se esperará que, con el desarrollo de la genética, los alimentos podrán brindar una mejor nutrición y beneficios para la salud maximizando la utilización de recursos naturales.

Con relación al consumo de carne animal, el Foro Económico Mundial prevé en su informe titulado «*What will we eat in 2030?*» (Benton, 2016) que su consumo se considerará un lujo, debido a una mayor concientización sobre su producción, buscando reducir los gases de efecto invernadero asociados al mismo. En este sentido se observarán incorporaciones de sustitutos a la dieta regular de las personas, reduciendo el de la carne animal. Esto muestra un cambio de elección de los consumidores, al preferir y demandar alimentos que pertenezcan a una producción consciente y sostenible sobre la preservación del medio ambiente. A su vez, también se observa un cambio de mentalidad en los consumidores buscando el empoderamiento de la región. En muchas comunidades ya no se observa al alimento como un producto más, sino concientizados de su trazabilidad y cadena de valor, buscando preferentemente consumir aquellos de la localidad donde se encuentre.

5.2.2. Prácticas de Comercio Justo y consumo responsable

Como se mencionaba anteriormente, los consumidores influirán radicalmente en la producción y demanda de los alimentos, ya que las ventajas de las telecomunicaciones y los nuevos requerimientos legales permiten tener el derecho a la información nutricional tanto en tiempo real como con etiquetados específicos. Con relación a esto, el Parlamento Europeo ha publicado el pasado año una infografía para hacer conocer el significado de los etiquetados ya que, según encuestas realizadas muchos ciudadanos no conocían su significado. Así es como se ha orientado el consumo, reclamando prácticas responsables de producción, social y medioambiental, mediante la certificación de estas, evitando el uso de pesticidas y agroquímicos, protegiendo el ecosistema terrestre y marino.

Como parte del consumo responsable, se considera poder disminuir la gran pérdida de alimentos que existe en el mundo. No sólo porque existen más de 800 millones de personas en el mundo con desnutrición, sino también porque el desperdicio de alimentos representa el tercer causante global más contaminante de las emisiones de CO2 (Steer & Fan, 2016). Dependiendo de cada región, estos desperdicios suceden en distintas etapas de ineficientes cadenas de valor de la producción. Por ejemplo, en las regiones de Europa, América del Norte y Oce-

anía sucede en las etapas del consumo, mientras que, en los países en vías de desarrollo, sucede durante la cosecha y producción, principalmente por falta de infraestructura de almacenamiento adecuada (WEF - Tool, 2018).

En este sentido, también la mayor concientización de esta situación hará modificaciones en el comportamiento de los consumidores, ya que al desperdiciar alimento se consideran todos los costos insumidos, como son: el agua, la energía, mano de obra, además de aquellos que se utilizan para su degradación como basura. Es por ello, que la Comisión Europea ha propuesto diversas medidas para reducir los desperdicios en un 30% para el 2025 y un 50% para el 2030 comparado con valores del 2014 (European Parliament, 2017). Además de los beneficios ambientales de estas iniciativas, también implicará una mayor disposición de alimentos para la creciente demanda de consumo. Debido a esto, se destaca con importancia la reciente iniciativa del Gobierno de la CAPV implementada en junio de este año, hacia una «*estrategia de educación para la sostenibilidad del País Vasco 2030»,* promoviendo la capacitación en esta área en todos los niveles educativos.

A su vez, además de la responsabilidad asociada al medioambiente, los consumidores tienen un protagonismo clave para impulsar iniciativas que promuevan una producción fomentando la utilización de valores éticos en el sector. Se destaca en este sentido el creciente movimiento en relación con la empleabilidad de la economía solidaria, promoviendo asociaciones y coordinación de apoyo mutuo, entre comunidades buscando disminuir las relaciones laborales discriminatorias en el sector.

5.2.3. Inclusividad

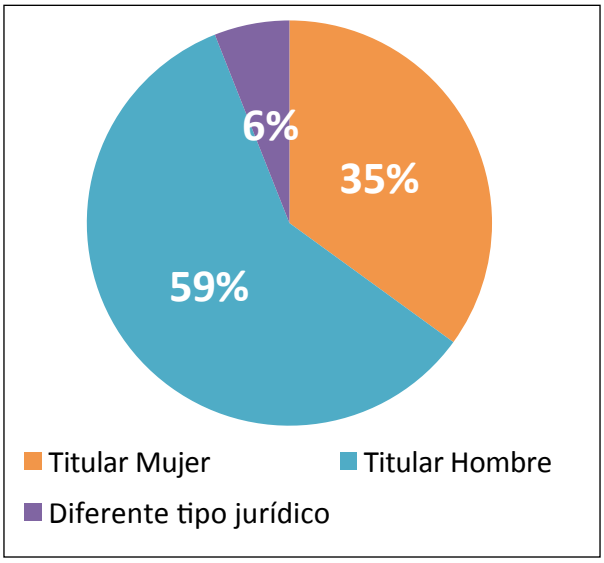
El Foro Económico Mundial destaca en su publicación de las perspectivas relacionadas con la Seguridad Alimentaria y la Agricultura (WEF - Tool, 2018), el efecto positivo que tienen las prácticas agrícolas para reducir la pobreza, comparado con otras actividades económicas, proporcionando oportunidades de trabajo y alimentos a pequeños productores más desfavorecidos. Dentro de los grupos más vulnerables o discriminados en el sector, se encuentra la mujer. A pesar de ello, surge cada vez con más fuerza en las comunidades, el concepto de feminización de la agricultura, evidenciando el incremento de las mujeres trabajando la tierra y la inclusividad de género. De acuerdo con el informe de Eurostat «Agriculture, forestry and fishery statistics» (Eurostat, 2017), las mujeres representaron para EU-28 en el 2016, aproximadamente el 35% del empleo agrícola, mientras que en Euskadi el porcentaje fue aún mayor, siendo del 48% para ese mismo año.

De todas formas, el porcentaje de mujeres como titulares de explotaciones profesionales (ingresos principales de la unidad familiar) en la CAPV, representaron durante el 2013 el 35%. Si se considera el desglose, por territorio histórico, la mayor población de agricultoras se encuentra en Bizkaia 36%, seguido de Gipuzkoa 30% y Álava 24% (Gobierno Vasco, & HAZI, 2016).

Como característica global, el sector no es ajeno a la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres por la misma actividad realizada, junto con un estereotipo del rol de la mujer como mano de obra familiar, la cual no recibe remuneración o respaldo legal (Gobierno Vasco, Estrategia Vasca de empleo 2020, 2016). De todas formas, se tiene una visión optimista de cambio, debido a las distintas iniciativas internacionales considerando al sector como estratégico para el futuro de la Unión Europea, junto con una mayor incorporación tecnológica, que podrá eficientizar y alivianar la labor físico necesario y la puesta en marcha de políticas rigurosas buscando mayor igualdad de género.

FIGURA 12

Titularidad de las explotaciones agrarias en Euskadi, censo 2013



Fuente: Elaboración propia en base a datos del reporte «Las mujeres en el sector agrario vasco: Agricultoras 2016», Gobierno Vasco y Fundación HAZI

La fundación HAZI para el desarrollo rural de la CAPV, elabora regularmente informes de situación sobre las mujeres en el sector. En su edición del 2016 destacan las siguientes inquietudes (Gobierno Vasco, & HAZI, 2016)

- Problemas de discriminación, mayor intercambio de experiencias y conocimientos entre los medios rurales y urbanos.
- Mejorar las oportunidades de infraestructura y vivienda.
- Mejorar los procesos burocráticos para los emprendedores. Si bien se menciona como positivos los servicios de Gaztenek (Plan para jóvenes Agricultores) no han sido suficientes.
- Existe un desconocimiento del sector con relación a las iniciativas/ayudas con que cuentan, por problemas de difusión y comunicación de estas.
- Fomentar el networking y la promoción de productos locales mediante plataformas digitales.
- Mayor accesibilidad a los servicios médicos en todos los municipios rurales
- Y por, sobre todo, promover la participación de las mujeres en las asociaciones institucionales. Aquí también podrá ser efectiva la educación a mujeres en construir un rol más protagonista.

Con relación al primer punto sobre la discriminación, es de interés general, conducir un cambio y construcción de conciencia social, integrando una visión positiva y estratégica de la importancia de los agricultores para las regiones, valorando en las comunidades, tener proveedores de alimentos propios, asegurando una nutrición poblacional adecuada.

La inclusividad también debe ser considerada desde el punto de vista financiero. Una problemática del sector es la falta de confianza de las instituciones financieras en los pequeños y medianos productores, presentando dificultades para conseguir acceso a los distintos servicios

financieros como préstamos, créditos, entre otros. A pesar de ello, se podría también tener una visión positiva en este aspecto, ya que el sector financiero ha sido sujeto de grandes cambios y disrupciones tecnológicas que permitieron la renovación de sus servicios y modelos, por lo que es de esperar un acceso mejor e inclusivo a ellos.

Otra arista de la inclusividad es el acceso a servicios sanitarios. En este sentido, diversos modelos de negocios han surgido de la mano de las tecnologías dando acceso a servicios básicos de salud, en áreas alejadas a las zonas urbanas.

5.2.4. Atracción de jóvenes al sector

Luego de la entrevista realizada la a Fundación HAZI (Desarrollo rural, litoral y alimentario), su responsable del área de estadística y análisis, Pilar Santamaría, destaca como uno de los principales retos para el sector, el rejuvenecimiento de este. Como se mencionada en la caracterización de Euskadi, las explotaciones son trabajadas principalmente por personas mayores y los jóvenes de estas familias, se han diversificado a otros rubros, dejando de lado el trabajo agrícola. Para lograr el recambio generacional y así no perder oportunidades de explotaciones, es imprescindible mejorar varias condiciones generales como es: la infraestructura, vivienda, conexión de banda ancha, acceso a financiación, etc. del sector. Es así como se busca una transformación importante para lograr una mayor atracción de los jóvenes.

En este sentido, se destaca el proyecto del Plan de dinamización del Ovino de Leche de la raza latxa entre el Gobierno de Navarra y el Gobierno Vasco, trabajando con todos los actores de la cadena, destacando la importancia de la transferencia de conocimiento intergeneracional. Como se mencionaba durante la entrevista a la Fundación HAZI, en dicho proyecto se está trabajando actualmente en la posibilidad de otorgar un sistema de intermediación de explotaciones, entre quienes deciden dejar de explotarlas y para quienes podría ser una oportunidad de desarrollo.

5.3. Competencias profesionales en las temáticas agricultura y pesca

De acuerdo con la encuesta de las competencias profesionales europeas y de trabajo, «European skills and job survey» 2016 realizada por Cedefop (CEDEFOP, Skilled agricultural, forestry and fishery workers: skills opportunities and challenges. Dec 2016, 2016) , evidencia para el sector las siguientes 5 competencias transversales que se requerirán: a) habilidades para trabajar en grupo, b) la resolución de problemas, c) la planificación de proyectos, d) adaptabilidad y flexibilidad para el aprendizaje continuo y e) otras específicas para cada área.

Dentro de las habilidades más específicas o técnicas, será necesario un mejor y mayor manejo de la tecnología, al requerir operadores con conocimientos de mantenimiento de maquinaria específica, junto con la concientización medioambiental. También debido a la introducción de maquinaria inteligente será necesario el desarrollo de habilidades en la utilización de la información analítica, para su interpretación y análisis, esta será considerada una competencia de gran importancia para el futuro. Así también el análisis evidencia disparidad de países. Dentro de Europa, los países de Holanda y Lituania presentan mayor demanda de trabajadores agrícolas y otros dónde ya existen en gran cantidad como Francia, España, Rumanía y Eslovaquia.

Si bien la demanda agroalimentaria es uno de los mayores desafíos mundiales, debido al crecimiento de las zonas urbanas y a la incorporación de tecnología, se espera que la demanda laboral

del sector decrezca en Europa, aproximadamente 13% para el 2030, pero por sobre todo los trabajos menos calificados, y por el contrario se requerirán más profesionales con una capacitación media. Considerando las características demográficas del sector en la CAPV, resulta preocupante el futuro de las actuales personas adultas mayores de 50 años que se encuentran trabajando en el sector. Por ello, es de importancia la transferencia de conocimiento a otras generaciones, y buscar nuevas oportunidades de actuación para aquellos que están en riesgo de exclusión.

Con relación a las competencias para las actividades de la pesca, se espera una modernización de las embarcaciones y por lo tanto, una necesidad de los trabajadores conozcan las nuevas operativas. También como en la mayoría de los casos, el aprendizaje continuo será necesario y para este sector también importarán la adquisición de capacidades en cursos de auxilios, seguridad y salud. A su vez, varias empresas comerciales ya han comenzado a demandar certificaciones internacionales de competencias en el área.

Si bien la CAPV, cuenta con escuelas profesionales para el sector agrícola-ganadero que imparten cursos técnicos novedosos y actualizados, no presenta una institución de nivel superior, y los estudiantes que buscan ser ingenieros agrónomos o veterinarios, se ven obligados a trasladarse a la región de Navarra para desarrollar dichos estudios. A pesar de ello, la responsable de estadística de la Fundación HAZI destaca el gran potencial de Euskadi para mejorar este pilar imprescindible que condiciona el fututo del sector.

A su vez, en este sentido, durante la entrevista se recalcó el problema que tiene la fundación actualmente para atraer a productores a realizar los cursos de capacitación. Debido a la gran dedicación horaria que exige la producción agraria, muchos de ellos, no encuentran disponibilidad para la realización de estos. Por lo que se muestra como oportuno la utilización de herramientas de aprendizaje digitales por internet, para la realización de cursos a distancia o incentivos que justifiquen la postergación de tareas. Un ejemplo de actividad formativa relacionada con este aspecto estratégico es el que realiza la Universidad del País Vasco llamado «Smart Food Country» (SFC) en relación con las posibilidades que conlleva la aplicación de tecnología para el sector.

5.4. Tecnología aplicada a la temática de la agricultura

El sector se ha visto transformado por la tecnología desde hace años, incorporando maquinaria, nuevos procesos, desarrollo genético, sistemas de fertilización y el surgimiento de nuevas especializaciones. A continuación, se detallan ejemplos de iniciativas y prácticas que evidencian cómo se realiza la incorporación al sector.

5.4.1. De «Smart Cities» a «Smart Farming/Villages»

De acuerdo con la definición de la Comisión Europea, «Smart Cities» son aquellas que utilizan soluciones tecnológicas en retos específicos, como pueden ser de movilidad y transporte, de comunicación, de energía, entre otros. A su vez, la Comisión financia el programa «The European Innovation Partnership on Smart Cities and Communities (EIP-SCC)» que reúne a ciudades y comunidades, en el desarrollo conjunto de soluciones integrales a problemas comunes. También se ha creado una plataforma de conocimiento abierto[40] para el

[40] smartcities-infosystem.eu

intercambio y colaboración, permitiendo así compartir experiencias, buenas prácticas y eficiencia en el desarrollo urbano. Los avances positivos en esta iniciativa han llevado a la Comisión a preguntarse ¿Por qué no aplicar éste mismo concepto para el desarrollo rural?

En este sentido, Finlandia ha sido pionera realizado un estudio en el 2016 (REDR, 2018), acerca de los desafíos que enfrentan las áreas rurales para la incorporación de la digitalización y así convertir retos en oportunidades inteligentes. Si bien el país cuenta con una alta tasa de conexión a internet en su población rural, aproximadamente el 77%, no todos están en condiciones de beneficiarse de las nuevas oportunidades que podrán brindar, por lo que el estudio plantea como prioridad, la inclusión digital con apoyo particular/individualizado, y a su vez subraya, que las medidas o soluciones a llevar a cabo deben ser adaptadas y específicas a las necesidades locales.

En el marco del programa Horizonte 2020, la Comisión ha lanzado un conjunto de acciones para que las distintas comunidades mejoren el desarrollo de sus áreas rurales. Algunas de estas iniciativas se describen en el documento titulado «EU Action for Smart Villages» (European Commission, EU Action for SMART VILLAGES, 2018), el cual define a estas, como soluciones territorialmente sensibles, que utilizan las tecnologías digitales para beneficio del desarrollo económico y bienestar social de las comunidades alejadas de los centros urbanos. A su vez, en el mismo documento, se hace mención de que el desarrollo del concepto no puede ser comprendido individualmente, sino en acción conjunta de grupos de trabajo diversos: academia, inversionistas, incubadoras, agricultores, gobierno, agencias de desarrollo local entre otros, para la investigación y exploración de oportunidades. Para ello, es necesario el desarrollo de nuevos modelos de negocio basado en servicios que brinden asistencia en áreas como salud, educación, ventas, culturales, energía y movilidad. Como parte del desarrollo «smart farming» se encuentra el avance de la Agricultura 4.0.

5.4.2. Agricultura 4.0

En este sentido, la Comisión Europea ha hecho énfasis en la necesidad de avanzar en la digitalización de la agricultura y así convertirse en referente mundial, potenciando los productores pequeños y medianos eficientes. Así, una de las mayores preocupaciones con necesidad de actuación inmediata es mejorar y acercar la conexión de banda ancha a todas las zonas rurales y aisladas rurales.

El año pasado (2017) en Bruselas, se ha convocado una cumbre por la Asociación Europea de la maquinaria agrícola (CEMA) (Gobierno Vasco, CEMA Summit 2017: Agricultura 4.0. Avanzar hacia una agricultura conectada y sostenible en Europa, 2017), para reflexionar hacia dónde se ha centrado la comunidad en los avances del sector, y allí una delegación de Euskadi ha estado presente. En el informe de resumen correspondiente a dicha cumbre, se destacan las siguientes áreas principales con necesidad de acción que los distintos oradores han manifestado:

- Necesidad de un mercado único digital de la agricultura.
- Percepción de pocas empresas invirtiendo en AgriTech.
- Orientación a las prácticas de producción sostenibles para la preservación del suelo.
- Requisitos principales desde el punto de vista de los productores: a) mayor acceso al financiamiento, b) desarrollo de competencias demandadas para el sector c) mayor *networking* entre los actores, d) regulaciones y políticas acordes, e) necesidad de mayores y mejores datos en tiempo real, f) reducción de costos.

El portavoz por la Comisión Europea durante la conferencia final de la cumbre destacó 3 ejemplos de proyectos futuros en los que se está invirtiendo con relación a la digitalización en la agricultura (Gobierno Vasco, CEMA Summit 2017: Agricultura 4.0. Avanzar hacia una agricultura conectada y sostenible en Europa, 2017, 8-9):

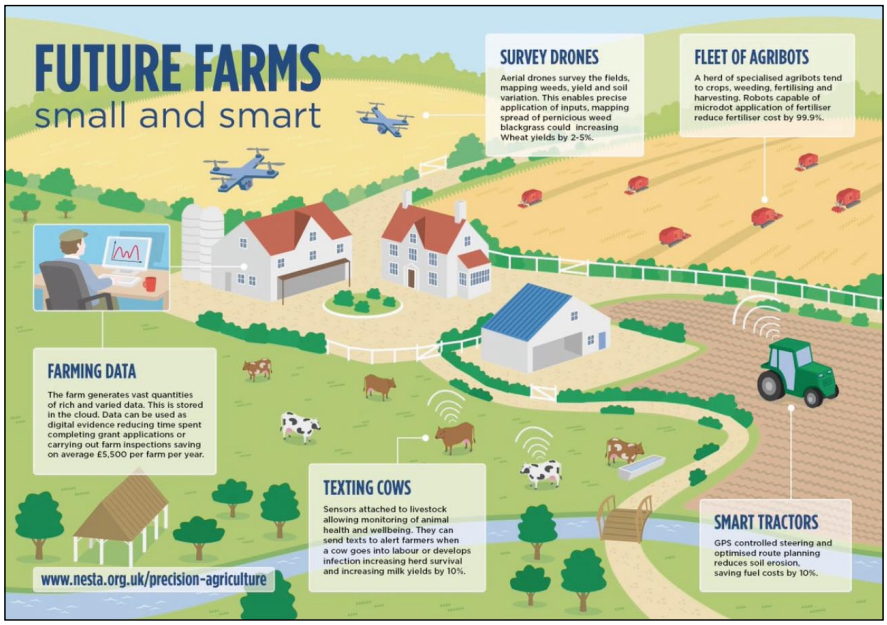
- «IoT Large scale Pilot 2020- Agricultura inteligente y seguridad alimentaria».
- «MARS: Enjambre de robots agrícolas».
- «Symphony microsistemas para la agricultura de precisión».

En este sentido, la región de Murcia ha impulsado un «Foro de innovación Agro» (EUROPA PRESS, 2018), para crear relaciones entre pequeñas y medianas empresas de tecnología, con empresas del sector, para avanzar en la integración digital y el modelo de la agricultura 4.0.

Como conclusión general, se pueden destacar 3 líneas principales de actuación de la revolución tecnológica en el sector, 1) La conectividad (IoT), 2) Los Datos (Big Data), y 3) los sistemas autónomos con Inteligencia Artificial aplicados a la maquinaria. En la siguiente ilustración se ejemplifican estos 3 mencionados alcances.

FIGURA 13

Ilustración de las oportunidades que brinda la conectividad en la Agricultura



Fuente: Website - NESTA.org.uy/precision-agriculture

Con relación a esta tendencia, La Fundación HAZI destaca las oportunidades relacionadas con las posibilidades del Big Data. Hoy en día observan a la acumulación de información realizada en los últimos 35 años para el asesoramiento en gestión del campo es una competencia estratégica y puede potenciarse con las herramientas de Big Data.

También se destacó por dicha Fundación durante la entrevista, la necesidad de contar con plataformas que recojan la información y sean interactivas de uso sencillo para la población. A su vez, no sólo como difusoras de conocimiento, sino que permitan el intercambio de capacidades/competencias entre los usuarios, fomentando una economía en colabora-

ción. Con este tipo de herramientas e iniciativas se trabaja en algunos retos mencionados, como es la importancia de fomentar el networking y contribuir a que los involucrados tengan conocimiento de las distintas iniciativas, beneficios u oportunidades de desarrollo que existen a su alcance.

Así también se ha mencionado por la Fundación otra característica que presenta el sector y el cual hace disminuir su atractivo para empleados actuales y futuros, y es la extensa cantidad de trabajos administrativos que exigen diversas organizaciones para la obtención de beneficios. Por lo que se enfatizan las posibilidades de desarrollo de sistemas y herramientas tecnológicas que permitan reducir la carga administrativa y facilitar este tipo de trabajos.

5.4.3. Otras tendencias tecnológicas

Pero por sobre todo, durante el pasado año se ha evidenciado un aumento en la incorporación de robots autónomos para realizar distintas tareas. Se les conocen como «Agribots» y son los que han liderado la mayor disrupción en el último tiempo. No sólo en la mecanización de procedimientos de siembra o cosecha, sino también para la creación de información crítica sobre condiciones del suelo, crecimiento de los cultivos y así ayudar en la toma de decisiones y mejorar una agricultura de precisión.

FIGURA 14
Ilustración de ejemplo de un «Agribot»

Fuente: Website de The University of sydney 6/01/2017
«The future of farming: agribots leading the revolution»

Como se ha mencionado anteriormente, será notorio el crecimiento de las poblaciones urbanas, limitando la oferta de trabajo para las áreas rurales, sobre todo en los países en vías de desarrollo. Por ello, también surgen como efectivos, la creación de estos robots combinados con Inteligencia Artificial y con ello un nuevo mercado para el sector industrial.

En esta línea, Australia, ha desarrollado centros (Hubs) de investigación como el Centro de Robótica y Sistemas Inteligentes (CRIS-por sus siglas en inglés) o el Centro de Robótica y Sistemas Inteligentes aplicados a la Horticultura (HICRIS-por sus siglas en inglés). No sólo desarrollan robots especializados de acuerdo con necesidades del sector, sino también mantienen líneas de investigación acerca del impacto social que causan con su uso ético, educativo y las perspectivas de empleo. Euskadi también cuenta con centros tecnológicos, pero se han enfocado principalmente a la investigación alimentaria (modelos de negocio, desarrollo de nutrientes, prácticas innovadoras de producción) como puede ser el centro Azti perteneciente a Tecnalia. De todas, maneras, dentro del «Programa de desarrollo Rural 2015-2020» (Gobierno

Vasco, Programa de Desarrollo Rural Euskadi 2015-2020, 2017), se ha materializado la importancia de la cooperación entre empresas desarrolladoras de tecnología y productores, para concentrar esfuerzos en necesidades específicas.

Otra tendencia en alza es también la utilización de la tecnología, pero en espacios cerrados. Esto hace referencia a uno de los problemas de los continentes más poblados como es Europa, afectando la disponibilidad de espacios de tierra productiva. Más concretamente se observa cómo ha resultado atractivo la inversión de varias empresas en el desarrollo de depósitos o fábricas para el crecimiento de cultivos «*indoors*». En este sentido parecería que la agricultura extensiva, deja paso a nuevas prácticas en espacios reducidos con mejores de rendimientos y en ambientes controlados, sin estar expuestos a problemáticas climáticas.

FIGURA 15

Ilustración de ejemplo de «Agricultura indoors» vertical

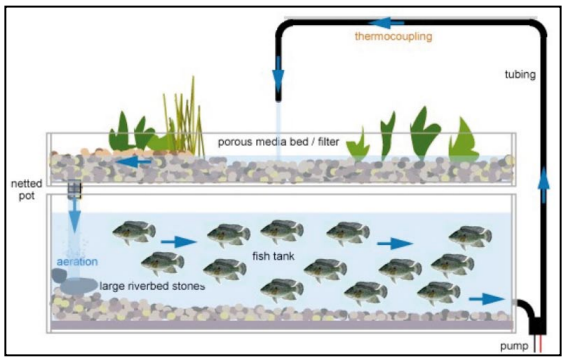
Fuente: Reportaje CNBC a la empresa «BoweryFarming» 2018

Como ejemplo de ello, es la empresa Start-up «Bowery Farming» que produce vegetales de hoja verde y variedad de hierbas a pocos kilómetros de la ciudad de Nueva York. Como se menciona anteriormente, esto también tiene grandes beneficios en reducción de costos de logística. Según muestra el reportaje realizado por CNBC (Kolodny & Petrova, 2018), 1 metro cuadrado de este sistema es 100 veces más productivo, que 1 metro cuadrado de tierra arable. Son prácticas agrícolas sostenibles ya que han desarrollado un modelo sin utilizar agroquímicos, o pesticidas y consiguen eficientizar consumos de agua y energía. Ya son varios los emprendimientos de agricultura indoor vertical y diversos inversores globales ampliamente conocidos como Alphabet (Google) o GGV, que han demostrado interés, así como restaurantes o cocineros que buscan a quién pueda cultivar variedades específicas de alimentos a pequeña escala.

También con la aplicación de tecnología han surgido otros Agrosistemas de producción, como es el ejemplo de la combinación de cría de animales con la producción de vegetales. Este es el caso de la práctica llamada aquaponics que cría peces pequeños a la vez con plantas de forma hidropónica (cultivadas en agua). Es una conceptualización de producción circular, sistémica y sostenible, dónde ambas formas se benefician mutuamente. Así también otro ejemplo de ello es la cría de patos junto con plantas de arroz en varios países asiáticos como es en Japón, China, entre otros (WEF Video, 2018).

FIGURA 16

Ilustración de ejemplo de sistemas sostenibles de producción: «acuaponía»



Fuente: Google image-www.aquaponicssystem.net

Estos ejemplos son característica de los llamados emprendedores agrícolas o «agro-reneurs», incorporando trabajadores jóvenes en la modalidad de la gig economy transformando al sector.

A continuación, a modo de resumen se detallan los principales retos y oportunidades identificados y seleccionados para el sector.

FIGURA 17

Tabla de resumen de retos y oportunidades en el sector agrícola

Retos	Oportunidades
• La despoblación de áreas rurales • Dificultades del trabajo en territorios con relieve • La inclusión de la mujer y los jóvenes • Transferencia generacional de conocimiento • Insuficiente infraestructura de comunicación y transporte • Producción sostenible con el medio ambiente • Mayor necesidad de formación profesional • Dificultades de colaboración con los distintos actores de la cadena	• Sinergias con el sector gastronómico y alimentario - Impulso de la marca de alimentos Euskadi - productos locales. • Producción Ecológica y sostenible • Desarrollo de la tecnología y equipamientos adaptados a necesidades del territorio • Oportunidades de las TICs para la inclusividad • Aumento del agroturismo enfocado en el desarrollo de zonas rurales • Diversificación de la producción - desarrollo genético y varietal • Desarrollo de Agrosistemas/ Smart villages/ Crecimiento indoors • Mayor cooperación: Desarrollo de Clusters • Oportunidad de la creación de un espacio intergeneracional para la transferencia de conocimiento

Fuente: Elaboración propia en base a información del Programa de Desarrollo Rural Euskadi 2015-2020 – Gobierno Vasco

Como conclusión de la entrevista a la Fundación, se destacó la oportunidad que tienen los agentes sociales de participar y comprometerse con el sector agrícola, a través del programa que se encuentre vigente desde el 2015, «Nirea». El mismo tiene por objetivo la difusión de iniciativas que permitan favorecer tanto al medio rural como el urbano y mejorar la relación entre ellos.

5.5. Otras tendencias específicas seleccionadas en la temática de pesca

Orkestra en su informe de «Especialización económica de Bizkaia» 2018 destaca el clúster de la pesca y productos pesqueros como estratégico para el territorio histórico de Bizkaia, evaluándolo de acuerdo a sus exportaciones en comparación con otros países de la Unión Europea. Durante el período 2008-2013 se mostraba una evolución creciente de su peso ex-

portador, pero actualmente se ha categorizado como un clúster que presenta una posición amenazada, debido a su falta de dinamicidad con relación a los demás clústeres de la CAPV.

FIGURA 18

Evolución de la posición del clúster «pesca y productos pesqueros»

Cluster	2008-2013	2013-2016
Pesca y productos pesqueros	Valor en ALza	Valor AMenazado

Fuente: Orketra - «Especialización económica de Bizkaia» mayo 2018

A su vez, se destaca cómo este clúster radica su especialización en Bizkaia para las actividades de «Fabricación de conservas de pescado y «Procesado de pescado, crustáceos y moluscos» Debido a su importancia de este, es que en esta sección se recogen aquellas tendencias e iniciativas generales asociadas.

A nivel mundial existe gran preocupación por las prácticas de pesca no sostenibles. De acuerdo con el Foro Económico Mundial el cual extra su información de la FAO (Food and Agriculture Organization) de las Naciones Unidas, en su reporte «State of World Fisheries and Aquaculture» 2016, cerca de un tercio de las poblaciones de peces globales están siendo sobreexplotadas. Se destaca como primordial el mejorar el manejo y la gerencia de estas, para mejorar las técnicas de pesca sin perjudicar la seguridad medioambiental.

Haciéndose eco de esta situación, es que distintas organizaciones promocionan modelos de producción más eficientes como es Acuacultura de precisión o en inglés Precision Fish Farming (PFF), la cual mediante la incorporación de la tecnología, brinda al productor mayor control y eficiencia en sus procesos. Se espera que estos métodos de cría superen a la producción de pesquerías naturales, debido a la demanda de proteína en la alimentación mundial (Deighton & EU Horizon, 2015).

5.5.1. Plan Estratégico de Pesca y Acuicultura Euskadi 2020

El arraigo del sector en la cultura y la referencia de la calidad de sus productos a nivel internacional, hacen de este, un baluarte para las oportunidades de cohesión social. Para ello, el Plan Estratégico de Pesca y Acuicultura de Euskaid (Gobierno Vasco, Plan estratégico de pesca y acuicultura Euskadi 2020, 2014), busca transformar al sector para ser referente en Europa desde varios aspectos: a) en lo social, con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, b) la implementación de prácticas de producción sostenibles y el cuidado de recursos, c) oportunidades de innovación e investigación, así también como mejorar la capacitación.

Debido a esto, y al interés de los organismos europeos para mejorar el sector de pesca, se espera un crecimiento en el desarrollo de equipamiento tecnológico, incorporando el aprendizaje automático para la medición de factores y análisis de datos. También, como se mencionó anteriormente, será mayor el hincapié en los emprendimientos con sistemas de producción sostenibles, incorporando modelos de negocio que permitan reducir los desperdicios de alimentos y el control de químicos (Antibióticos) en la acuicultura.

Como retos sociales principales relacionados a esta actividad, se destaca el mejorar las condiciones de la mujer, con igualdad de oportunidades y un enfoque definido que permita pro-

mocionar su actuación, así como mejorar la capacitación específica, alineando la misma con las necesidades del sector.

5.6. Iniciativas de fundaciones/organizaciones para las temáticas de la agricultura y la pesca

Fundación Bill & Melinda Gates - Iniciativas para el Desarrollo agrícola (Agricultural development)

Han dedicado recursos para la investigación sobre la creación de clúster e incubadoras de negocios agrícolas, en zonas económicas especiales para productores pequeños. Así también han buscado alianzas para financiar el desarrollo de los mismos[41].

Fundación Rockefeller

Yield Wise Food Loss and Waste[42]

La iniciativa comenzó en el 2016 concentrándose en países en vías de desarrollo (Kenya, Nigeria, Tanzania) para mejorar los rendimientos de producción y así reducir el desperdicio postcosecha. La fundación invierte en aquellos proyectos que tengan por cometido investigar sobre alternativas que permitan reducir el desperdicio de alimentos. Han promocionado un enfoque sistémico, ya que plantea una transformación en distintas temáticas, como el cambio de comportamiento hacia la producción y consumo responsable, poder acercar la tecnología a los productores, minimizar el desperdicio en la cosecha, packaging, procesamiento y distribución, mejorar las relaciones entre los agentes de la cadena de valor...

También se han enfocado en combatir los desperdicios de alimentos en hoteles para países más desarrollados, creando un paquete de medidas enfocadas en los objetivos de «Cero desperdicios».

- Explorar y analizar motivos, comportamientos y posibles iniciativas con relación al desperdicio en las etapas de consumo
- Diseño de directrices para las organizaciones que busquen la reducción de sus desperdicios.
- Creación de un Hub online de investigación para la temática.

Iniciativas para la gestión pesquera

Las siguientes iniciativas muestran como la fundación ha financiado desde hace años alternativas para el desarrollo del sector de forma responsable y sostenible.

Charting Our Fishing Future (2014)

Ha sido una puesta en conjunto con el Gobierno de Holanda para financiar el apoyo de la construcción de un mapa de ruta hacia el futuro de la pesca, considerando prácticas inteligentes de producción sostenibles para las necesidades globales futuras. Las entidades que lo de-

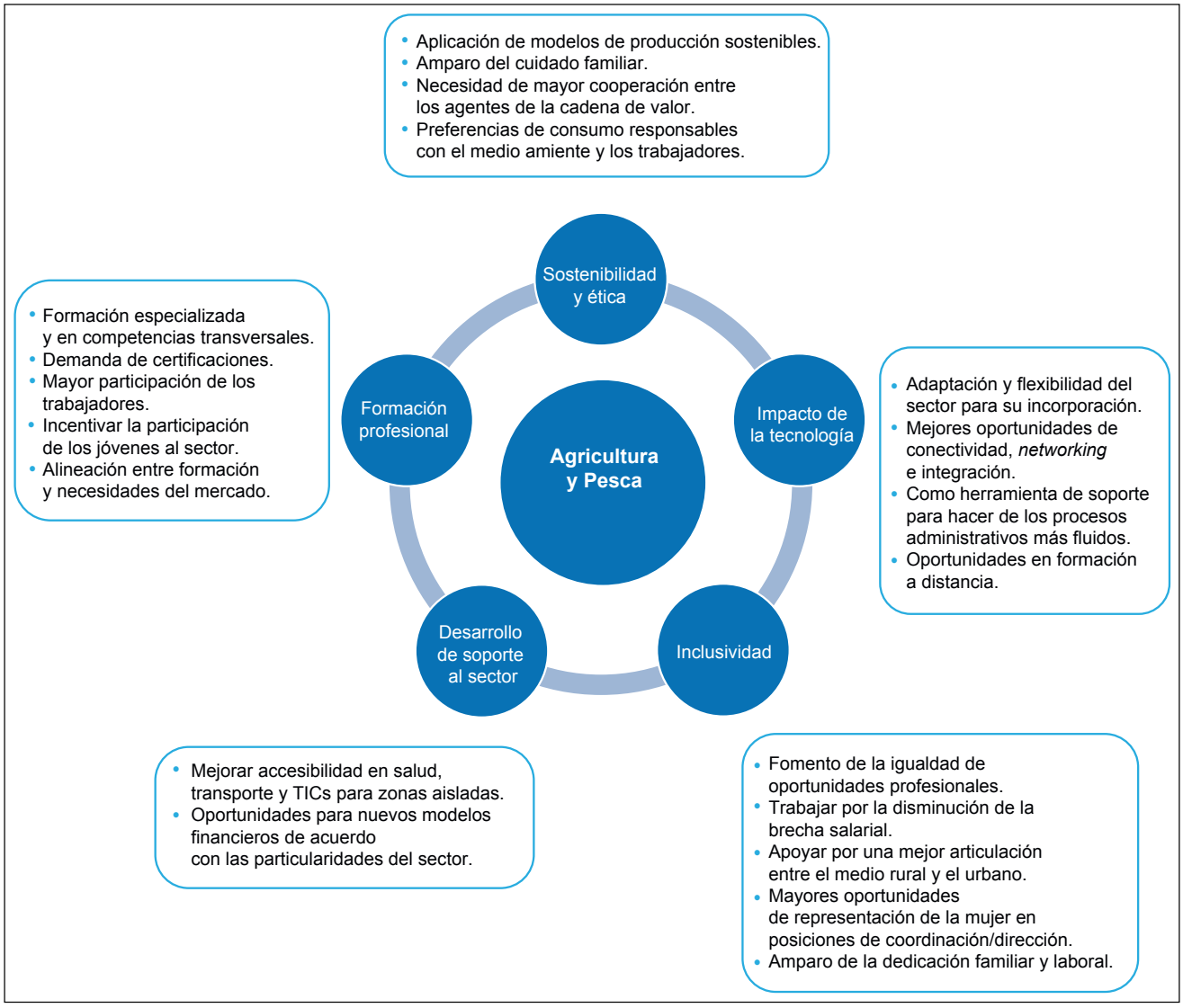
[41] https://www.gatesfoundation.org/What-We-Do/Global-Growth-and-Opportunity/Agricultural-Development
[42] Rockefeller foundation - https://www.rockefellerfoundation.org/our-work/initiatives/yieldwise/ - yieldwisefood-waste/

sarrollaron fueron la organización WorldFish que tiene como misión mejorar las prácticas de pesca y acuicultura para reducir la pobreza, y el observatorio de la Tierra de Singapur, junto con el apoyo de otras organizaciones mundiales, la industria y la academia.

Sustainable Fisheries Partnership: 01/01/2016 - 06/30/2018 (Dentro de la iniciativa: Océanos y Pesa[43]

Financiación para el apoyo y diseño de prácticas sostenibles en la producción de mariscos en Asia. Las líneas de acción se basan en la implementación de la tecnología en la producción, mejora de las relaciones entre los actores creando clústeres, y el soporte profesional mediante información e investigación para la transformación de la industria.

5.7. Mapa Resumen PARTE V Tendencias, Oportunidades y Retos en las temáticas de la agricultura y pesca



[43] https://www.sustainablefish.org/)

Conclusión de una interpretación innovadora

Luego de haber analizado la totalidad de tendencias en cada temática, se puede observar la posibilidad de una interpretación de estas desde un enfoque interdisciplinario. Hoy día la complejidad de los problemas sociales nos determina un abordaje distinto para su solución, mediante una apuesta por mayor interconexión, con una visión integral de los mismos, haciendo eje en la mejora del bienestar colectivo. Es por lo que, ya no es posible concebir tendencias, retos o soluciones desde una forma aislada, sino pudiendo identificar oportunidades de sinergias, creando un resultado con un mayor impacto social. Se determina a esta concepción de las temáticas, como una forma que permite fomentar la creatividad y ampliar las posibilidades de soluciones innovadoras. A modo de ejemplo, se realiza el siguiente cruce de tendencias con el enfoque interdisciplinario, pudiendo relacionar retos de las distintas temáticas, en búsqueda de soluciones sinérgicas:

- Participación social de los adultos mayores ⇔ Inclusión y fomento de la cultura

De la búsqueda por combatir la soledad y el aislamiento de las personas mayores que gozan de disposición de tiempo y buena salud, junto con el esperado incremento de los ciudadanos extranjeros y el reto asociado a su integración, es que surge la oportunidad para los primeros de ser patrocinadores de una mayor inclusión y difusores de la cultura vasca, a las personas

- Emprendimiento intergeneracional ⇔ Modalidades educativas

El emprendimiento fue una de las orientaciones educativas respaldada por la Comunidad Europea, la cual, mediante capacitación especializada y tutoría, se puede incentivar la existencia de emprendimientos en conjunto con participación de adultos mayores y jóvenes, bajo una iniciativa en común.

- Cambio generacional del sector agrícola ⇔ Modelo de empleo para los jóvenes

Como está estructurado actualmente el sector agrícola, demanda muchísima dedicación por sus trabajadores, dificultando la articulación de los intereses profesionales y personales. Es posible que este sea un factor por el cual los jóvenes que actualmente demandan mayor flexibilidad horaria y estructural, hayan perdido interés en la participación del mismo. Es por lo que, las oportunidades de nuevos modelos de producción que proporcionan mayor autonomía, como es el ejemplo descripto anteriormente llamado «indoor-verticales», contribuyan al cambio generacional necesario. Así como también la incorporación de tecnología y digitalización de las actividades agrícolas.

Esta concepción de las temáticas hace necesario también poder acompañarlas en su definición y reflexión, mediante un equipo de trabajo con competencias cruzadas. Esto se conoce comúnmente por su término en inglés «cross-functional managment» o también «organizational agility» el cual, entre otras cosas, determina la participación de individuos con distintas experiencias y de diferentes disciplinas, a proporcionar un enfoque multidisciplinario y flexible, hacia el objetivo deseado.

Referencias

AC/E. (2018). *Anuario AC/E 2018 DE CULTURA DIGITAL. Tendencias digitales para la cultura.* Acción Cultural Española.

ActiveAge, E. C. (2018). *Active Age project*. Retrieved from Horizon 2020 research and innovation programme: http://www.activageproject.eu/

Adobe systems inc. (2016). *State of create:2016.* Adobe Systems incorporated. .

Age Friendly Ireland. (2016). *Older People´s Council´s Guide.* Dublin : Age Friendly Ireland.

Age Platform Europe. (2018, Feb). *Dutch collective `generation pact´ between older and younger workers*. Retrieved from https://www.age-platform.eu/good-practice/dutch-collective-generation-pact-between-older-and-younger-workers

AgeUK. (2018). *Later Life in the united Kingdom. April 2018. Fact sheet.* AgeUK.

Alexandratos, N., & Bruinsma, J. (2012). *World Agriculture Towards 2030/2050 The 2012 Revision.* Italy: FAO/ESA Working Paper No 12-03.

Amabile, T. M. (2017). Working paper: In pursuit of everyday creativity. *Harvard Business Review*. Retrieved from https://hbswk.hbs.edu/item/in-pursuit-of-everyday-creativity

Amara Berri. (n.d.). *Fundamentación metodológica*. Retrieved from Sistema Amara Berri: http://amaraberri.org/topics/defgeneral/gure_eskola/proyecto_curricular/

Amilibia, L. (2018). Estrategia vasca de envejecimiento activo. *Congreso Adinberri. Retos y Oportunidades del Envejecimiento Saludable en Gipuzkoa.* Donostia.

Arts council England. (2014). *The value of arts and culture to people and society. An evidence review.* UK: Arts Council England .

Asociación Cultural Haceria Arteak. (2008). *Movimiento para la revitalización social, económica y cultural de barrio*. Retrieved from https://www.zawp.org/que-es-zawp/

Astigarraga, E. (n.d.). Presentación: Prospectiva. *Universidad de Deusto.* San Sebastián .

Bakhshi, H., Benedikt Frey, C., & Osborne, M. (2015). *Creativity VS. Robots: The creative economy and the future of employment.* UK: NESTA.

BBC Mundo. (2018, Ene 19). Así funciona «Arts and Culture», la aplicación de Google que encuentra a tu soble en pinturas famosas (y los riesgos de usarla). *BBC News - Mundo*. Retrieved from https://www.bbc.com/mundo/noticias-42742226

Benton, T. (2016). What will we eat in 2030? *Global Agenda - Global Health*. Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2016/11/what-will-we-eat-in-2030

Berdonces, J. C. (2018, enero 11). El centro de ciberseguridad alerta del «riesgo alto» de ataque a empresas vascas. *Elcoreo.es*. Retrieved from https://www.elcorreo.com/economia/centro-ciberseguridad-alerta-20180111213409-nt.html

British Council. (2018). *Cluture matters*. Retrieved from Culture and Creativity: https://www.culturepartnership.eu/en/page/culture-matters

Canada, E. S. (2014). *2014 Essential Facts about the Canadian Video Game Industry.* ESA Canada.

Cann, O. (2018, 01 22). Reskilling Revolution Needed for the Millions of Jobs at Risk Due to Technologial Disruption. *World Economic Forum - News*. Retrieved from https://www.weforum.org/press/2018/01/reskilling-revolution-needed-for-the-millions-of-jobs-at-risk-due-to-technological-disruption/

CEDEFOP. (2016). *Skilled agricultural, forestry and fishery workers: skills opportunities and challenges. Dec 2016.* Skills Panorama, Analytical Highlights.

CEDEFOP. (2018). *Insights into skill shoratge and skill mismatch: Learning from Cedefop´s European skills and job survey. Serie 106.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2018, May). *Skill Forecast:key EU trens to 2030*. Retrieved from Job openings by occupational group: https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-forecast-key-eu-trends-2030

Celaya, J. (2017, ABR 18). Cómo leemos en la sociedad digital?. Lectores, booktubers y prosumidores. *Presentación de Publicación: Cómo leemos en la sociedad digital?. Lectores, booktubers y prosumidores*. (F. Telefónica, Interviewer) España: Ariel. Retrieved from https://espacio.fundaciontelefonica.com/evento/como-leemos-en-la-sociedad-digital/

Children's Healthcare of Atlanta. (2017, oct 2). *Video: ICU Grandpa Soothes Babies in the Hospital*. Retrieved from Canal de YouTube: Children's Healthcare of Atlanta: https://www.youtube.com/watch?v=fm1w85s0D7Y&feature=youtu.be

CIPD. (2018). *To gig or not to gig?Stories form the modern economy. Survey report.* United Kingdom: Chartered Institute of Personnel and Development.

CJ Group. (2017, 11 23). *CJ Group becomes the Korea´s first company named to the Fortune´s 2017 list of the world´s top 50 companies.* Retrieved from CJ Logistics: https://www.cjlogistics.com/en/newsroom/news/NR_00000316

Cornium Museum. (2018). *Get involved*. Retrieved from Corinum Museum Discover Volunteering: http://corinium.volunteermakers.org/get-involved/

Cradel. (n.d.). *CRADEL - Creating Activity-Designed Language-Learning Environments for Enterpreneurship Education*. Retrieved from Homepage: http://www.cradleproject.eu/

Data&Techsolutions, m. (2018, Jul 23). *BLOG: ¿Cómo se potencia la Inteligencia Artificial en el mundo empresarial?* Retrieved from Blog/Transformación Digital/Inteligencia artificial para empresas: https://mrhouston.net/blog/inteligencia-artificial-en-empresas/

Davies, N. (2018, May 16). You´ve heard of smart cities but a ´smart countryside´could harness technology for greener ends. *WEF - Industry Agenda*. Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2018/05/how-a-smart-countryside-can-use-technology-for-greener-ends

de la Rica, S., Gorjón, L., & Vega, A. (2018). *Informe laboral de Euskadi - Primer Trimestre de 2018.* Bilbao: ISEAK (Initiative for Socio-Economic Knowledge, iseak.eu).

Deighton, B., & EU Horizon. (2015). Gene breeders working against the clock to find the most efficient fish, crops and feed. *The EU Research & Innovation Magazine*. Retrieved from https://horizon-magazine.eu/article/gene-breeders-working-against-clock-find-most-efficient-fish-crops-and-feed.html

Departamento de Empleo y Políticas Sociales. (n.d.). *¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?* Retrieved from Gobierno Vasco - Política Familar y Diversidad - Plan Concilia: http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/familia-concilia/

Deusto, U. (2016). *Paternidades positivas: Cambios y retos en al implicación de los padres en la crianza y la corresponsabilidad. Informe de Resultados.* Bilbao: Universidad de Deusto elaborado para el Gobierno Vasco.

Development, E. N. (2017). *Smart Countryside study. Finland Working document.* Brussel: ENRD .

Diputación Álava. (2016). *Documento de análisis y propuestas para hacer frente a la segregación escolar en Vitoria-Gasteiz.* Vitoria-Gasteiz: Mesa de trabajo «Educación y Diversidad» - Delegación Territorial de Educación.

Diputación Foral de Bizkaia. (2016). *El índice de envejecimiento activo en Bizkaia:Gálculo y resultados 2016.* Bilbao.

Durán, J., & Corral, A. (2016). *Employee involvement and participation at work: Recent research and policy development revisited.* Observatory EurWork.

EITB. (2018, Jan 30). La UPV/EHU advierte de que la subida en el empleo llega con repunte en temporalidad. *Eitb - Economía*. Retrieved from https://www.eitb.eus/es/noticias/economia/detalle/5368082/informe-laboral-euskadi-2017-upvehu-empleo-mayor-temporalidad/

EITB. (2018, Jan 18). Las instituciones vascas firman un pacto para impulsar la natalidad. *EITD - Sociedad*. Retrieved from https://www.eitb.eus/es/noticias/sociedad/detalle/5342837/pacto-familias-infancia-enero-2018-firmado-instituciones/

El Mundo - País Vasco. (2018, Feb 9). Artolazabal relaciona la baja natalidad con la desigualdad de género. *Elmuno.es*. Retrieved from https://www.elmundo.es/pais-vasco/2018/02/09/5a7d8027ca4741e7468b45f3.html

EuroCarers. (n.d.). *European association working for carers. Quiénes somos*. Retrieved from Eurocarers historia y situación actual: http://www.eurocarers.org/about?lang=ESP

Eurofound. (2015). *New forms of employment.* Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Eurofound and the ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Joint Report.* Luxembourg - Geneva: Publication Office of the European Union and the ILO .

Euromonitor, & Gordon, L. (2013). *Special Report: The Family Structure of the Future.* Analyst insight form Euromonitor International. Retrieved from https://blog.euromonitor.com/special-report-the-family-structure-of-the-future/

EUROPA PRESS. (2018, 03 19). La Comunidad pone en contcto a pymes tecnológicas con emrpesas agrícolas para avanzar hacia una ágricultura 4.0. *Europapress MURCIA*. Retrieved from https://www.europapress.es/murcia/noticia-comunidad-pone-contacto-pymes-tecnologicas-empresas-agricolas-avanzar-agricultura-40-20180319110444.html

European Affairs. (2006). *The economy of culture in Europe.* European Commission .

European Commision. (2018). *Final report of the High Level Expert Group on Fake News and Online Disinformation.* Luxembourg: European Commision .

European Commission. (2015). *Factsheet on 2014-2020 Rural Development Programme País Vasco.* Bruselas: EU Agriculture and Rural Development Commission.

European Commission. (2017). *10 Trends transforming education as we know it.* Luxembourg: The European Political Strategy Centre (EPSC).

European Commission. (2017). Infographics - FOOD2030 Research & Innovation to future-proof food system. EU R&I policy blueprint. Retrieved from https://ec.europa.eu/research/bioeconomy/index.cfm?pg=policy&lib=food2030

European Commission. (2017). *The Cultural and Creative Cities Monitor. 2017 Edition.* Luxembourg: JRC Science Hub - Publication Office fo the European Union.

European Commission. (2018). *EU Action for SMART VILLAGES.* Luxembourg: Publication office European Union.

European Commission. (2018). *European Year of Cultural Heritage. Our heritage: where the past meets the future.* Retrieved from http://europa.eu/cultural-heritage/european-year-cultural-heritage_en

European Commission. (n.d.). *International cooperation and development. Civil Society*. Retrieved 10 25, 2018, from https://ec.europa.eu/europeaid/civil-society_en

European Commission. (Nov 2017). *The 2018 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. European Economy Institutional Papers.* Luxembourg: Economic and Financial Affairs - European Union - Paper 065.

European Commission, McCallum, E., Weicht, R., McMullan, L., & Price, A. (2018). *EntreComp into Action: Get inspired make it happen.* Luxembourg: Office of the European Union.

European Commission/EACEA/Eurydice. (2016). *Entrepreneurship Education at School in Europe. .* Luxembourg: Eurydice Report. Publication Office of the European Union.

European Parliament. (2017). *Food waste: the problem in the EU in numbers (infographic).* News European Parliament - Society. Retrieved from http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20170505STO73528/food-waste-the-problem-in-the-eu-in-numbers-infographic

European Union. (2018). *The role of public policies in developing entrepreneurial and innovation potencial of the cultural and creative sectors. European agenda for culture. Work plan for culture 2015-2018.* Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Eurostat. (2017). *Agriculture, foresty and fishery statistics 2017 edition.* Luxembourg: Publication Ofice of the European Union.

Eustat. (2018). *Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.* Retrieved from Instituto Vasco de Estadística - Productos por operaciones: http://www.eustat.eus/estadisticas/tema_267/opt_1/tipo_1/ti_Encuesta_sobre_la_conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal/temas.html

Eustat. (2018). *Tasa de actividad, ocupación y paro de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi por territorio histórico, sexo y trimestre en %*. Retrieved from Instituto Vasco de Estadística: http://www.eustat.eus/bankupx/pxweb/es/spanish/-/PX_2307_tab01.px#axzz5WjbyE18K

Eustat. (26/05/2017). *La población de la C.A. de Euskadi ganaría 14.000 personas entre 2016 y 2031.* Vitoria-Gasteiz: Proyecciones Demográficas 2031. Instituto vasco de estadística.

Expansión -ED. (2018, May 16). Primera experiencia de realidad virtual en el museo Thyssen. *Expansión Economía digital - Innovación*. Retrieved from http://www.expansion.com/economia-digital/innovacion/2018/05/16/5af988a622601df7298b4618.html

EYGM Limited. (2015). *Cultural Times: The first global map of cultural and creative industires.* UK: UNESCO.

FAO. (2016). *The state of world fisheries and aquaculture. Contributing to food security and nutrition for all.* Food and Agriculture Organization fo the United Nations.

FAO. (2017). *The state of food and agriculture. Leveraging food systems for inclusive rural transformation.* Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.

Fidler, D. (2016). *Future Skills. Update and Literature Revie.* Instittue for the Future. prepared for Act Foundation and The Joyce Foundation.

Franco, S. (2018). El futuro del empleo - Marzo 2018. *XIV Foro de Empleo y Emprendimiento. Marzo 2018.* Donostia/San Sebastián: Orkestra.

Fundación Amigo. (2018). *Familia Educa*. Retrieved from https://www.fundacionamigo.org/FAMILIA-EDUCA/

Fundación FASE. (2018). *Programas y Servicios*. Retrieved from Fundacion FASE, Familia Sociedad Educación : https://formacion.fasefundacion.org/

FutureLan. (2018). *Escenarios de la oferta y la demanda*. (L. -S. Empleo, Editor) Retrieved from Observatorio de prospectiva del empleo y tendencias ocupacionales en Euskadi: http://futurelan.eus/es/escenarios

Gan, L. (2017, Jun 26). *Alternative accommodation models in later life*. Retrieved from The university of melbourne. Ageing Programs, School of Population and Global Health.: https://mspgh.unimelb.edu.au/ageing-industry-network/newsletter-issue-7-june-2017/editorial-alternative-accommodation-models-in-later-life

Giz - german cooperation. (2016). *Towards a better job matching for youth.* Global Issues-Sector Polices and Programme.

Gobierno de España. (2017). *Parentalidad Positiva: Ganar Salud y Bienestar de 0-3Años, Guiá para el desarrollo de talleres presenciales grupales.* Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales, e Igualdad: Estrategia promoción de la salud y prevención en el SNS. Retrieved from https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/Estrategia/docs/Parentalidad_Positiva.pdf

Gobierno Vasco - euskadi.eus. (2018, Mar 21). Euskadi se consolida como referente europeo para la Formación Profesional. *Departamento de Educación*. Retrieved from http://www.euskadi.eus/noticia/2018/euskadi-se-consolida-como-referente-europeo-para-la-formacion-profesional/web01-s2hhome/es/

Gobierno Vasco. (2014). *Plan estratégico de pesca y acuicultura Euskadi 2020.* Vitoria-Gasteiz: Publicaciones del Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco. (2015). *Estrategia vasca de envejecimiento activo 205-2020.* Vitoria Gasteiz: Departamento de empleo y Políticas Sociales.

Gobierno Vasco. (2016). *Agenda digital euskadi 2020.* Oficina de publicaciones Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco. (2016). *Estrategia Vasca de empleo 2020.* Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco. (2017). CEMA Summit 2017: Agricultura 4.0. Avanzar hacia una agricultura conectada y sostenible en Europa. *CEMA Summit 2017: Agricultura 4.0.* Bruselas: Delegación de Euskadi para la UE.

Gobierno Vasco. (2017). *Programa de Desarrollo Rural Euskadi 2015-2020.* Vitoria Gasteiz: Oficina de Pblicaciones Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco. (2018). *Estrategia de Educación para la Sostenibilidad del País Vasco 2030.* Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicacioens del Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco. (2018). *IV Plan Interinstitucional de apoyo a las familias de la Comunidad Autonoma de Euskadi para el período 2018-2022.* Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco. (2018). *Pacto Vasco por al Familia y la Infancia.* Oficina de publicaciones Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco. (2018). *Sociómetro Vasco 66 Cultura.* Gabinete de Prospeccio´n Sociológica.

Gobierno Vasco Departamento de Empleo y Políticas Sociales. (2018, 07 04). *¿Qué es la Parentalidad Positiva?* Retrieved from Política Familiar y Diversidad: http://www.euskadi.eus/que-es-parentalidad-positiva/web01-a2guraso/es/

Gobierno Vasco. (n.d.). *Plan estratégico de la gastronomía y alimentación de Euskadi 2020.* Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco, , & HAZI. (2016). *Las mujeres en el sector agrario vasco: Agricultoras.* Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad. Gobierno Vasco.

Godet, M., & Durance, P. (2007). *Prospectiva Estratégica: problemas y métodos. Cuaderno n20.* Donostia/San Sebastián: Laboratorie d'Investigation Prospective et Stratégique - Prospektiker.

Google. (2018). *Google diversity annual report 2018.* Google.

Gorvett, Z. (2018, mar 19). Four things to help us understand our AI colleagues. *BBC News, Capital*. Retrieved from http://www.bbc.com/capital/story/20180316-why-a-robot-wont-steal-your-job-yet

Gray, B., Winblad, U., & Sarnak, D. (2016, Set 15). *Sweden´s Esther Model: Improving Care for Elderly Patients with Complex Needs*. Retrieved from The commonwealth Fund: https://www.commonwealthfund.org/publications/case-study/2016/sep/swedens-esther-model-improving-care-elderly-patients-complex-needs?redirect_source=/publications/case-studies/2016/sep/sweden-esther-case-study

Grayson, D. (2018). Caring for Working Caregivers. *Stanford Social Innovation Review*. Retrieved from https://ssir.org/articles/entry/caring_for_working_caregivers

HAZI. (2018, julio 22). *Hazi. Desarrollo rural, litoral y alimentario.* . Retrieved from https://www.hazi.eus/es/quienes-somos.html

HAZI. (2018). *Observatorio del sector pesquero. Edicion Mayo 2018.* Organo de estadistica de la viceconsegjeria de agriculutra, pesca y politica alimentria.

IFTF. (2015). *Igniting change. Innovative Care models in the post-aca decade. Health Future Lab.* Palo alto, CA: Institute for the future.

IFTF. (2018). *What we do - Making the future with foresight*. Retrieved from Institute for the future: http://www.iftf.org/what-we-do/

ILO. (2018). *World Employment and Social Outlook: Trends 2018.* Geneva: International Labour Office.

ILO, I. L. (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future.* Geneva: ILO Publication.

Ingema Fundación. (n.d.). *«Envejecimiento vivienda y entorno» Informe de la investigación cualitativa.* Colaboración con el Gobierno Vasco.

Instituto Coordenadas. (2018, 04 02). *Fudnación La Caixa, la tercera mayor del mundo por volumen de activos*. Retrieved 10 29, 2018, from http://www.institutocoordenadas.com/fundacion-la-caixa-la-tercera-mayor-del-mundo-por-volumen-de-activos/

Irekia - Gobierno Vasco. (2018, Mar 21). *eatriz Artolazabal propone "una prestación económica para excedencias por paternidad durante doce semanas, en los doce meses posteriores al nacimiento, que no coincida en el tiempo con el permiso materno».* Retrieved from Noticias - Empleo y Políticas Sociales: https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/44689-beatriz-artolazabal-propone-una-prestacion-economica-para-excedencias-por-paternidad-durante-doce-semanas-los-doce-meses-posteriores-nacimiento-que-coincida-tiempo-con-permiso-materno-con-una-cuantia-equivalent

Jo Cox Commission on Loneliness. (2017). *Combatting loneliness one conversation at a time. a call to action.*

Jones, C. (2017, Apr 13). Microvolunteering:what is it and why should you do it? *The Guardian News: Voluntary Sector Network*. Retrieved from https://www.theguardian.com/voluntary-sector-network/2017/apr/13/microvolunteering-what-is-it-and-why-should-you-do-it

Keywell, B. (2017). The Fourth Industrial Revolution is about empowering people, not the rise of the machines. *World Economic Forum: Global Agenda*. Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2017/06/the-fourth-industrial-revolution-is-about-people-not-just-machines/

Kohan, M. (2018, Apr 18). Permisos de paternidad y medidas de igualdad: empresas que van un paso por delante de la ley. *Público.es*. Retrieved from https://www.publico.es/sociedad/igualdad-empresas-permisos-paternidad-medidas-igualdad-empresas-paso-delante-ley.html

Kolodny, L., & Petrova, M. (2018, Mar 24). Bowery Farming is growing crops in warehouses to create food like customized kale. *CNBC - The edge*. Retrieved from https://www.cnbc.com/2018/05/24/bowery-farming-growing-crops-in-warehouses.html

LLata Lavin, J. (2018, Feb 7). Portugal apuesta por la innovación, las industrias cretivas y el coworking. *Elblogdeendesa*. Retrieved from https://www.elblogdeendesa.com/innovacion/portugal-innovacion-industrias-creativas-coworking/

Lufkin, B. (2018, Feb 28). How the youngest generation is redefining work. *BBC News*. Retrieved from http://www.bbc.com/capital/story/20180227-how-the-youngest-generation-is-redefining-work

Luz de la Cal, H., & Zerbitzuan. (2017). *Una nueva cultura del trabajo para un mercado laboral y unas sociedades inclusivas.* Gobierno Vasco - Departamento de empleo y políticas sociales - Vol 64.

Manpower Group. (2017). *La Revolución de las Competencias:Talento, empleabilidad y tecnología.* Serie Human Age - Human Age Institute - Manpower Group.

Mateos, M. (2018, 05 23). 1.47 millones de nuevos empleos para 2030. *Expansión.com - Empelo*. Retrieved from http://www.expansion.com/expansion-empleo/empleo/2018/05/21/5b029dc4e5fdeaf1138b45b3.html

McKinsey & Company. (2017). *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. Executive summary.* McKinsey Global Institute.

Miller, M. (2017, Aug 3). The future of U.S. caregiving: High demand, scarce workers. *The Thomson Reuters*. Retrieved from https://www.reuters.com/article/us-column-miller-caregivers-idUSKBN1AJ1JQ

Myslinski, S. (2017). *Giving, Takers and Happines: How prosocial Motivation Relates to the Happiness Effects of Giving.* Pennsylvania: Wharton University of Pnensylvania.

Navas Lopez, J., & Guerras Martín, L. (2016). *Fundamentos de dirección estratégica de la empresa.* 2da edición Thomson Reuters - Editorial Aranzadi SA.

NEIKER-Tecnalia. (n.d.). *Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario*. Retrieved from http://www.neiker.eus/neiker-tecnalia/?lang=es

NESTA. (2018). *A new artistic approach to virtual reality* . Retrieved from 10 predictions for 2017: https://www.nesta.org.uk/feature/10-predictions-2017/a-new-artistic-approach-to-virtual-reality/

NESTA. (2018). *Experimental Culture: A horizon scan commissioned by Arts Council England.* UK: NESTA and Arts Council England.

Nicol, M. (2015, Oct 22). World´s best job? The answer might surprise you. *World Economic Forum Agenda/Workforce and Employment*. Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2015/10/worlds-best-job-the-answer-might-surprise-you/

NWT Network. (2015). *Intergenerational Connections. Handbook.* NWT and Employment and social department Canada.

OECD. (2015). *Schooling Redesigned:Towards Innovative Learning Systems.* Paris: Educational Research and Innovation, OECD Publishing.

OECD. (2016). *Trends Shaping Education. 2016.* Paris: OECD Publishing. Retrieved from http://dx.doi.org/10.1787/trends_edu-

OECD. (2017). *OECD Better Life Index: Topic Work-Life Balance*. Retrieved from http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/

Office for National Statistics. (2018). *Trends in self-employment in the UK.* ONS - GOV.UK. Retrieved from file:///C:/Documentos%20Gral/Documentos%20nani/Orkestra/Cuaderno%20orkestra/Trends%20in%20self-employment%20in%20the%20UK.pdf

Orkestra. (2016). *Industrias Culturales y Creativas.* Orkestra. Instituto Vasco de Competitividad. Fudnación Deusto.

Orkestra. (2018). *Observatorio de Competitividad - Inicadores de desempeño intermedio*. Retrieved from https://www.orkestra.deusto.es/competitiveness-observatory/es/ES21/group-detail/2

Orkestra. (n.d.). *Análisis del Contexto Global Benchmarking.* San Sebastian: Instituto Vasco de Competitividad.

Pollack, E., & Steward, S. (2018). Launching the Gig Economy Data Hub to Improve Knowledge About Independent Workers. *The Aspen Institute - Employment and Jobs*. Retrieved from https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/gig-economy-data-hub-launch-2018/

REDR. (2018, Feb 06). El proyecto´Smart Countryside´en Finlandia analiza las oportunidades que ofrece la digitalización en zonas rurales. *Actualidad/Noticias - REDR (Red Española de Desarrollo Rural*. Retrieved from http://www.redr.es/es/cargarAplicacionNoticia.do?identificador=30463

Rioja, I. (2018, Feb 16). Euskadi equipara los permisos de paternidad y maternidad de sus funcionarios. *Eldiario-norte.es - Igualdad*. Retrieved from https://www.eldiario.es/norte/euskadi/Parentalidad-igualitaria-permisos-igualitarios-homosexuales_0_740876165.html

Rouco, F. (2018). Las noticias falsas son solo la superficie del problema. *Revista TELOS*. Retrieved from https://telos.fundaciontelefonica.com/NOTICIAS-FALSAS-PROBLEMA-FAKE-NEWS/

Ruggeri, A. (2017, Dec 5). The compelling case for working a lot less. *BBC News - Capital*. Retrieved from http://www.bbc.com/capital/story/20171204-the-compelling-case-for-working-a-lot-less

Saavedra, M. d. (2017, Nov 22). *HacerFamilia: El nuevo rol social de los abuelos*. Retrieved from http://hacerfamilia.cl/2017/11/EL-NUEVO-ROL-SOCIAL-DE-LOS-ABUELOS/

Schoenberger, C. (Spring 2018). Teaching to the Life Test. *Stanford Social Innovation Review*.

Segura, F. (2018, mar 31). Casi 700 jubilados guipuzcoanos optan por seguir activos y renunciar al 50% de la pensión. *El Diario Vasco*. Retrieved from https://www.diariovasco.com/economia/pensiones/jubilados-guipuzcoanos-optan-20180331001447-ntvo.html

Seniors Forum Canada. (2012). *Age-Friendly Wrokplaces:Promoting Older Worker Participation.* Québec.

Serrano, R., & Zugasti, I. (2015). El futuro del empleo en Euskadi. *Ekonomiaz N87 - Prospektiker*.

SIAT, S. I. (2017, May 15). *Assistive technology in Sweden*. Retrieved from Swedish Health and Medical Services Act (HSL): http://www.mfd.se/other-languages/english/assistive-technology-in-sweden/

SIIS Centro de Documentación y Estudios. (2017). *Activación comunitaria y solidaridad vecinal. Tendencias y buenas prácticas.* Gipuzkoa: Diputación Foral de Gipuzkoa - Etorkizuna Ereikiz.

SIIS Centro de documentación y estudios. (2017). *Tendencias y buenas prácticas en la atención a la infancia en situación de riesgo social.Vol 63.* Zerbitzuan.

Social Trends Institute. (2017). *The cohabitation-go-round:Cohabitation and family instability across the globe. World Family Map 2017.* Social Trends Institute - co-sponsor:Institue for Family Studies.

SPRI. (2018). Las Industrias culturales y creativas como motores de innovación. *SPRI-Ris3Euskadi*. Retrieved from https://www.spri.eus/es/ris3-euskadi-comunicacion/las-industrias-culturales-creativas-motores-innovacion/

Steer, A., & Fan, S. (2016). 3 Steps for Tackling Food Loss and Waste. *World Resources Institute*. Retrieved from https://www.wri.org/blog/2016/04/guest-commentary-3-steps-tackling-food-loss-and-waste

Sweden - Lola Akinmade. (2018). 10 Things that make sweden Family-Friendly. *Sweden Sverige - Society Oct 2018*. Retrieved from https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/

Swedish Institute. (n.d.). *Elderly care in sweden*. Retrieved from https://sweden.se/society/elderly-care-in-sweden/

TAGS. (2015). *Textiles fo Ageing Society*. Retrieved from Eu funded proyect dedicated to Ageing Society: http://www.textilesforageingsociety.eu/

The Rockefeller Foundation. (n.d.). *Grants - Sustainable Fisherires Partnership*. Retrieved from Programs: https://www.rockefellerfoundation.org/our-work/grants/sustainable-fisheries-partnership/

Tingley, k. (2017, Feb 23). Learning to love our robot co-workers. *The New York Times Magazine*. Retrieved from https://www.nytimes.com/2017/02/23/magazine/learning-to-love-our-robot-co-workers.html

Tknika. (n.d.). *Centro de investigación e innovación aplicada de la FP del País Vasco*. Retrieved from Departamento de Educación del Gobierno Vasco: https://www.tknika.eus/cont/proyectos/ethazi/

Tuckett, A. (2017, Jul 27). Lifelong learning helps people, governments and business. Why don´t we do more of it? *WEF - Global Agenda*. Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2017/07/lifelong-learning-helps-governments-business/

UKCES. (n.d.). *The Future of Work. Jobs and Skills in 2030.* UK: UK Commission forEmployment and Skills.

UN. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development.* United Nations Publications.

UN. (2017). *Population Facts: Houshold size and composition around the world. No.2017/2.* United Nations - Department of Economic and Social Affairs . Population Division.

UN. (2018, may 16). Las ciudades seguirán creciendo, sobre todo en los países en desarrollo. *Noticias - Nacioens Unidas - Departamento de asuntos económicos y sociales*. Retrieved from https://www.un.org/development/desa/es/news/population/2018-world-urbanization-prospects.html

UN. (2018). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Retrieved from Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/

UNECE/European Commission. (2015). *Active Ageing Index 2014: Analytical Report.* Report prepared by Asghar Zaidi of Centre for Research on Ageing, University of Southampton and David Stanton, under contract with United Nations Economic Commission for Europe (Geneva).

Univeristy of Sydney. (2017, Ene 6). The future of farming: agribots leading the revolution. *News and events - Faculty of Engineering and Information Technologies*. Retrieved from https://sydney.edu.au/engineering/news-and-events/2017/01/06/the-future-of-farming-agribots-leading-the-revolution.html

Univeristy of Sydney. (2018, Jun 09). *Center for Robotics and Intelligent Systems*. Retrieved from Centers and institutes: https://sydney.edu.au/engineering/our-research/robotics-and-intelligent-systems/centre-for-robotics-and-intelligent-systems.html

Verde, T. (2018, Jan 20). There´s Community and Consensus. But It´s No Commune. *The New York Times. Business Day*. Retrieved from https://www.nytimes.com/2018/01/20/business/cohousing-communities.html

WEF - Tool. (2018). *Mapping Global Transformation -Tool*. Retrieved Jun 2018, from World Economic Forum - Knowledge Platform: https://www.weforum.org/about/transformation-maps

WEF. (2013). *The Future Role of Civil Society.* World Economic Forum in collaboration with KPMG International.

WEF. (2016). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industiral Revolution.* Geneva: World Economic Forum. Global Challenge Insight Report.

WEF. (2018). *Civil Society*. Retrieved from Communities: https://www.weforum.org/communities/civil-society

WEF. (2018). *Mapping Global Transformation - Tool: Agriculture, Food and Beverage*. Retrieved from World Economic Forum - Knowledge Platform : https://toplink.weforum.org/knowledge/insight/a1Gb00000015MIVEA2/explore/summary

WEF. (2018). *Mapping Global Transformation - Tool: Arts and Culture*. Retrieved from World Economic Forum - Knowledge Platform: https://toplink.weforum.org/knowledge/insight/a1Gb0000002V7TyEAK/explore/summary

WEF. (2018). *Mapping Global Transformation - Tool: Civic Participation*. Retrieved from World Economic Forum - Knowledge Platform: https://toplink.weforum.org/knowledge/insight/a1Gb0000000pTDZEA2/explore/summary

WEF. (2018). *Mapping Global Transformation -Tool: Education and Skills; Education, Gender and Work*. Retrieved from World Economic Forum - Knowledge Platform: https://toplink.weforum.org/knowledge/insight/a1Gb0000000LPFfEAO/explore/summary; https://toplink.weforum.org/knowledge/insight/a1Gb00000038pqgEAA/explore/summary

WEF. (2018). *Mapping Global Transformations - Tool*. Retrieved from World Economic Forum - Knowledge Platform: https://toplink.weforum.org/knowledge/explore

WEF. (2018). *Mapping Global Transformations - Tool: Workforce and Employment*. Retrieved from World Economic Forum - Knowledge Platform: https://toplink.weforum.org/knowledge/insight/a1Gb0000000LJQ4EAO/explore/summary

WEF. (2018). *The Global Risks Report 2018. Insight Report 13th Edition.* World Economic Forum. Retrieved from http://reports.weforum.org/global-risks-2018/

WEF. (2018). *Towards a Reskilling Revolution. A Future of Jobs for All.* Geneva: World Economic Forum - Insight Report, in collaboration with the Boston Consulting Group.

WEF Video. (2018, Abr 23). They eat all the weeds and insects-but leave the rice alone. *División - Systems Initaitves-Shaping the Futre of Food-Articles*. Retrieved from https://twitter.com/wef/status/988397591929999361

WHO. (2018). *Age-friendly world*. Retrieved from https://extranet.who.int/agefriendlyworld/

Wikispaces. (n.d.). *Everyday Creativity*. Retrieved from CREATIVITY THEORIES.WIKISPACES.COM.

Yeginsu, C. (2018, Jan 17). U.K. Appoints a Minister for Loneliness. *The New York Times. Europe*. Retrieved from https://www.nytimes.com/2018/01/17/world/europe/uk-britain-loneliness.html

Zuluaga Zamalloa, I. (2016). Politicas de apoyo a los jovenes agricultores y agricultoras en el País Vasco. *Dpto. de Desarrollo Económico y Competitividad del Gobierno Vasco* , (p. 3). Vitoria-Gasteiz.

www.orkestra.deusto.es