

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE BIZKAIA TALENT



ERABERRIKUNTZAN ETA EZAGUTZAN ADITUAK DIREN PERTSONEN
MUGIKORTASUNA SUSTATZEKO ELKARTEA / ASOCIACIÓN DE APOYO A LA
MOVILIDAD DE PERSONAS CUALIFICADAS EN INNOVACIÓN Y CONOCIMIENTO,
BIZKAIA TALENT, con domicilio en Parque Tecnológico de Bizkaia . Edif. 804 .
Módulo 300 . 48160 DERIO G-95326583

DEL 1 DE ENERO DE 2020 A 31 DE DICIEMBRE DE 2020

ÍNDICE

1 INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

- Coordinación General
- Innovación
- Digitalización, desarrollos informáticos
- Otros Proyectos

2 ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

- Servicio de Relocation y Be Basque Dual Career Centre
- Customer Relationship Servicio (Talento Empresa)
- Servicio Talentia
- Eventos / Proyectos / Ferias

3 ATRACCIÓN Y VINCULACIÓN DE TALENTO

- Servicio de Networking Internacional: Profesional Networking; Be Basque Talent Conference
- Place Branding - Red de organizaciones en el exterior
- Eventos / Proyectos / Ferias

4 COMUNICACIÓN

1. INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

1.1. COORDINACIÓN GENERAL

A lo largo de este año, desde el Área de Coordinación General se han establecido los siguientes objetivos anuales:

- Diseñar e implantar el nuevo modelo de proceso de gestión.
- Establecer un nuevo sistema de monitorización.
- Impulsar el desarrollo del equipo a través de acciones/sesiones concretas.

A continuación, se presentan las principales acciones realizadas hasta septiembre de 2020:

1.1.1. Diseñar e implantar el nuevo modelo de proceso de gestión

Se ha presentado el nuevo modelo y se ha establecido un calendario para el seguimiento. Para ello, en enero se presentaron las plantillas de los documentos que se utilizarán a partir de ahora de cara al proceso de gestión (Plan anual, evaluaciones semestrales e Informe Anual), y se expuso la forma en la que se trabajaría con los mismos. Tras la realización del Plan Anual por parte de los responsables de Servicio, se revisaron los objetivos para cada una de las distintas áreas a principio de año. Así, en junio se ha realizado la primera evaluación semestral donde se ha revisado la consecución de objetivos, entre otros.



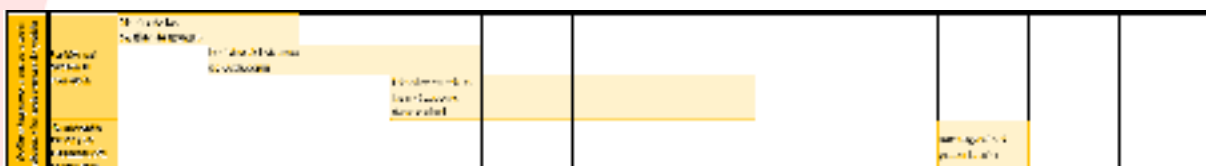
Este nuevo planteamiento ha permitido realizar una gestión unificada y mejor coordinada con el proceso de gestión avanzada de la calidad, de forma que se ha conseguido alinear e integrar el proceso desde la parte estratégica a la operativa, pasando por la identificación de necesidades y expectativas, así como riesgos y oportunidades junto con la identificación de posibles líneas de acción futuras.



1.1.2. Diseñar e implantar el nuevo modelo de proceso de gestión

A lo largo del presente ejercicio se pretende realizar una revisión del Sistema de evaluación de Bizkaia Talent. Para ello, entre las acciones principales a desarrollar se ha comenzado con las siguientes:

- Diseño de los perfiles de usuario. Se han perfilado los segmentos de usuarios tanto profesionales como de organizaciones.
- Revisión del sistema de evaluación de Bizkaia Talent en general, y los servicios/programas en particular. En general, se ha identificado una medición de aspectos que no reflejan la buena respuesta o no a las necesidades de nuestros usuarios, o la consecución de objetivos SMART.



Dado que Bizkaia Talent se encuentra en la fase de diseño de su nuevo Plan Estratégico, algunas de las acciones relacionadas con el objetivo de establecer un nuevo sistema de monitorización estarán íntimamente ligadas a las conclusiones y líneas marcadas a conseguir en el marco del Plan Estratégico 2021-2025. Así pues, a lo largo del segundo semestre, se dará respuesta a las siguientes acciones:

- Establecimiento de los indicadores clave a nivel de organización y de servicios/programas, para el análisis de desviaciones y la toma de decisiones.
- Investigación y presentación de herramientas offline para monitorización de proyectos. En este sentido, también se prevé contar con un sistema de monitorización digital basado en la herramienta PowerBI, que se ejecutará a lo largo de 2021.

1.1.3. Impulsar el desarrollo del equipo a través de acciones/sesiones concretas

Entre las principales acciones dirigidas a dar respuesta a este objetivo están:

- Identificar necesidades de desarrollo de equipo (ej. PowerBI, acciones de autoconocimiento y de gestión de diversidad dentro del equipo -Las sesiones de continuación de MBTI se han tenido que posponer debido a la situación de confinamiento. Aún no hay fecha alternativa-).
- Definir objetivos de desarrollo y organizar acciones/sesiones en que respondan a ese fin, contando con organizaciones expertas en determinadas temáticas (ej. Zorraquino: evaluación heurística o branding).

1.2. SERVICIO DE INNOVACIÓN

En el marco del Plan Estratégico 2016-2020 de Bizkaia Talent, surge la necesidad de poner en marcha un Servicio de Innovación que responda a los siguientes retos:

- Mejorar las dinámicas de cooperación.
- Desarrollar servicios innovadores y que interesen a nuestros clientes.
- Mejorar los procesos de coordinación entre el equipo y los proyectos.

A lo largo de este año, desde el Servicio de Innovación se han establecido los siguientes objetivos anuales:

- Gestión del Servicio para facilitar el crecimiento de la organización.
- Diseño del nuevo Plan Estratégico.
- Definir una herramienta/sistemática de soporte para el Servicio.
- Desarrollo de nuevos proyectos.

1.2.1. Acciones del Servicio de Innovación

A continuación, se presentan las principales acciones realizadas a lo largo de 2020:

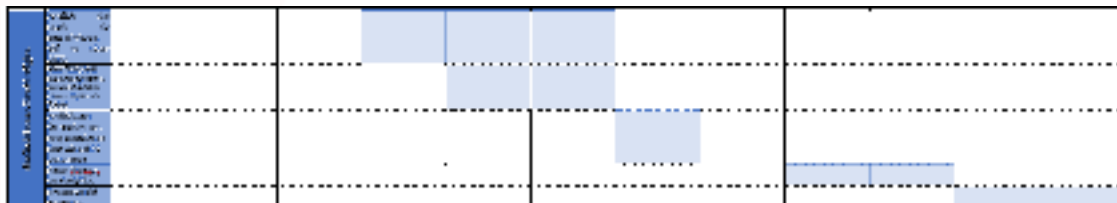
PROYECTO	FECHA	IMPACTO	INDICADORES	RESULTADOS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	OTROS DATOS
Proyecto 1

Proyecto 2

En resumen, en 2020 se han realizado 8 TSs, 7 Innolak y 5 proyectos en formato sharINN (EB, IS, M&G, DCRedesign, BBTC -cancelado-, Intercluster). También se han realizado las dos Strategunak (retiros estratégicos) planificados para el año. El primero tuvo lugar entre el 7 y el 10 de enero y el segundo, entre el 14 y el 17 de julio de 2020.

1.2.2. Diseño del nuevo Plan Estratégico

Se comienza a trabajar sobre el diseño del nuevo Plan Estratégico (PE) de acuerdo con los plazos previstos en abril. La situación derivada del COVID-19 ha hecho que nos hayamos tenido que plantear distintos escenarios sobre cómo plantear el trabajo de diseño. Así, a continuación, se resume lo que se ha realizado hasta la fecha en cuanto al diseño del nuevo Plan Estratégico.



Para la Fase 0 prevista en dicho plan, se detallan a continuación las 3 acciones realizadas hasta la fecha:

1. Análisis del grado de cumplimiento del PE 2016-2020.

En la TS del 17 de junio de 2020 se realizó un análisis sobre el grado de cumplimiento del PE 2016-2020 donde participaron los Responsables de Servicio. Los objetivos de la sesión fueron:

- Analizar lo que a la finalización del PE 2016-2020 se ha realizado o no, y en qué grado se ha hecho.
- Definir cómo debe ser y qué ingredientes debe tener el nuevo PE, en base a lo que ha funcionado y lo que no, en base a la evaluación del PE vigente.

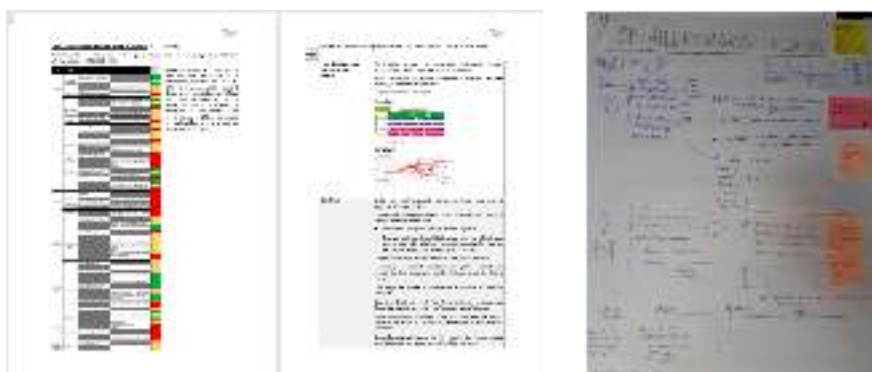
2. Identificación de tendencias y líneas de acción futuras dentro de Bizkaia Talent

La realización de este punto se planificó para mayo y junio, sin embargo, debido a la carga de trabajo no se ha podido realizar esta acción en el plazo previsto. En su lugar, se realizó en las Strategunak de julio de 2020.

3. Análisis con Gerencia y con responsables de Servicio del PE 2016-2020 y esbozo del PE 2021-2025

Previsto desde un inicio para las Strategunak, el análisis de las acciones e indicadores marcados con un grado de cumplimiento "2" (en marcha/grado de desarrollo medio) en la TS de junio se realizó en este espacio.

Asimismo, se realizó un perfilado preliminar del PE 2021-2025, que servirá de base para el trabajo de profundización del segundo semestre. Para ello, se utilizaron como base, entre otros, los resultados de las encuestas a profesionales y organizaciones usuarias de Bizkaia Talent, las respuestas de aquellas personas que han respondido a una serie de preguntas abiertas, así como las tendencias en cuanto a la situación demográfica y socioeconómica, sectorial, de place branding, y de las organizaciones del ecosistema vasco.



El planteamiento de trabajo completo incluye también las 2 fases restantes sobre las que se trabajará a lo largo del segundo semestre (**Fase I: Focus Groups con usuarios y stakeholders** -hasta octubre- y **Fase II: Propuesta del nuevo PE** -enero 2021, aprox.-).

1.2.4. Desarrollo de nuevos proyectos

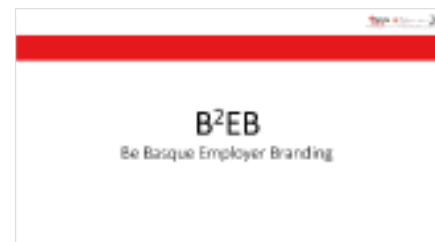
Para el 2020 Bizkaia Talent está trabajando sobre 7 nuevos proyectos que vienen a responder necesidades tanto internas como externas no satisfechas hasta la fecha.

Proyecto	Objetivo	Estado	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de fin	Presupuesto	Riesgo	Impacto
Proyecto 1
Proyecto 2
Proyecto 3
Proyecto 4
Proyecto 5
Proyecto 6
Proyecto 7

Be Basque Employer Branding (B²EB)

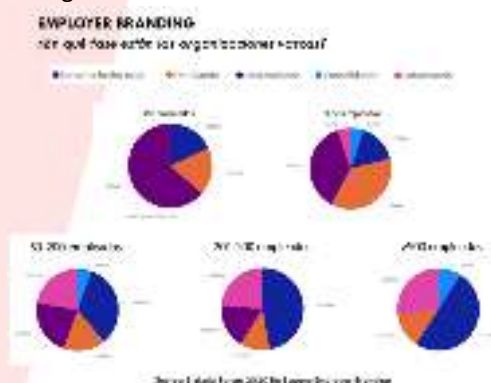
Be Basque Employer Branding pretende ser una herramienta que apoye a las organizaciones en la toma de decisiones en cuanto a su posicionamiento como empresa y contribuya a la mejora de su competitividad. Los ingredientes diferenciales con los que cuenta son los siguientes:

- Una acción coordinada con el Place Branding.
- Para todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño o sector de actividad.
- Una respuesta co-creada con los usuarios.
- Enfoque holístico y coherente. No se trata solamente de una acción de marketing.
- Contrastado con los empleados potenciales (haciendo uso de los más de 14.000 profesionales de la base de datos de Bizkaia Talent).



El inicio del proyecto se dio con el evento de 3er nivel “Branding for Talent Management” celebrado el 12 de febrero de 2020 (ver apartado “Relación de Eventos”).

Tomando como base las organizaciones participantes en dicho evento, se realizó una segmentación de organizaciones a fin de poder conocer las necesidades y expectativas de cada segmento de una forma más adecuada. Los segmentos son los siguientes:



- Organizaciones pequeñas: <50 empleados.
- Organizaciones medianas: entre 50 y 200 empleados.
- Organizaciones grandes: más de 200 empleados.
- Organizaciones de investigación/academia.
- Consultoras u organizaciones proveedoras de servicios.
- Organizaciones complementarias.

Para el planteamiento de trabajo del primer semestre, se organizó un grupo de trabajo con organizaciones de los 4 primeros segmentos. De cara a conformar los grupos de trabajo, se invitó a aquellas organizaciones que habiendo asistido al evento de “Branding for Talent Management” mostraron su interés en participar en el proyecto, así como a otras organizaciones que por su proactividad se consideró que podrían aportar un punto de vista interesante al proyecto. Con todo, 18 organizaciones vascas han participado en las sesiones de trabajo que se han organizado entre marzo y abril.

Acciones principales

El 26 de marzo se realizó la primera sesión de trabajo con las organizaciones pequeñas. A continuación, se muestra el listado de las organizaciones participantes.

Izen-abizenak / Nombre y apellidos	Erakundea/Organización	Kargua/Cargo	3. mailako ekitaldira etorri zen?
David Juanmartiñena	Fidenet Comunicación, S.L.	CEO	Bai
Mikel Escriche	Gestionet	HR Manager	Bai
Myriam Ocaña	Buntplanet		Ez
Mikel Uña	Insulclock		Ez
Aare Castilla	TAZEBAEZ	CBO	Ez
Ainhoa de Pablo	kalamazoo		Ez
Andere Bredda	kalamazoo		Ez

El 2 de abril se celebró la segunda sesión de trabajo con organizaciones medianas. La participación en esta sesión se vio bastante afectada por la situación de confinamiento en la que nos encontrábamos en ese momento. A continuación, se muestra el listado de las organizaciones participantes.

Izen-abizenak / Nombre y apellidos	Erakundea/Organización	Kargua/Cargo	3. mailako ekitaldira etorri zen?	Lurraldea
Maria Goñi	Lantek	International Recruitment / People Development	Bai	Araba
NEREA CASARES	PROSERTEK	RRHH	Bai	Bizkaia
Verónica Lozano	BTI - Biotechnology Institute	HR Director	Bai	Araba

El 21 de abril tuvo lugar la sesión de trabajo con organizaciones del ámbito de la investigación y de la academia. A continuación, se muestra el listado de las organizaciones participantes.

Izen-abizenak / Nombre y apellidos	Erakundea/Organización	Kargua/Cargo	3. mailako ekitaldira etorri zen?	Lurraldea
Amaia Estebanez Goitia	CIC energiGUNE	People Technician	Bai	Araba
David Lamíquiz Rámila	Deusto	Responsable Desarrollo de Personas	Bai	Bizkaia
Maria Teresa Linaza	Vicomtech		Gonbidatzeko	Gipuzkoa
Nahia Ibarzabal	LEARTIKER	Bekaduna	EZ	Bizkaia

El 23 de abril, se celebró la sesión de trabajo con las organizaciones de más de 200 empleados. A continuación, se muestra el listado de las organizaciones participantes.

Izen-abizenak / Nombre y apellidos	Erakundea/Organización	Kargua/Cargo	3. mailako ekitaldira etorri zen?	Lurraldea
Marina Urreta	FaesFarma		Gonbidatzeko	Bizkaia
Virginia Álvarez Navajo	Petronor	Técnico Recursos Humanos	Ez	Bizkaia
Kerman Osoro	CIE Automotive	Director de Desarrollo de Negocio	Ez	Bizkaia
Maria Sánchez	Goizper	Talent Acquisition & Developer Technician	Ez	Gipuzkoa

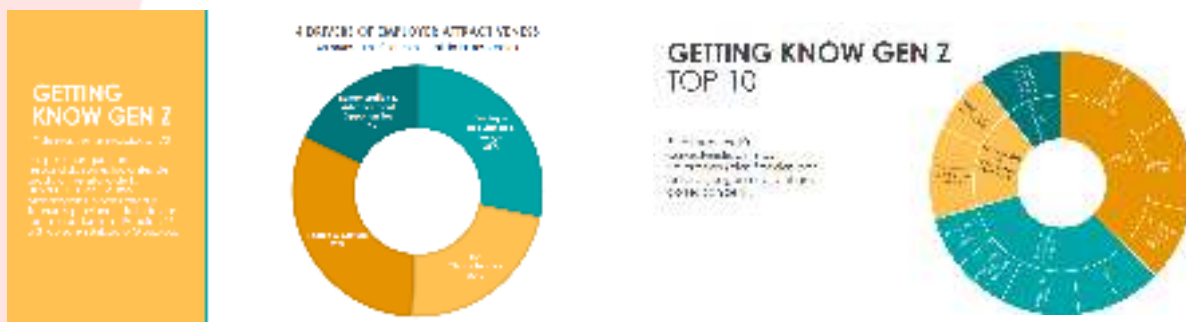
1) ¿Cuáles son las razones u obstáculos para no haber puesto en marcha políticas o acciones de Employer Branding en vuestra organización?



Las sesiones de trabajo nos han permitido comenzar a conocer cuáles son las razones u obstáculos de cada tipo de organización para no haber puesto en marcha políticas o acciones de Employer Branding en las organizaciones a nivel general o en qué punto del Employee Journey Map necesitan más ayuda o consideran que son más fuertes.



Asimismo, se está haciendo también un esfuerzo por desplegar el proyecto B²EB dentro de Bizkaia Talent, de forma que este sea el caparazón donde podamos “paquetizar” nuestros servicios en función de las necesidades de las organizaciones a las que servimos. En este sentido, ya se ha comenzado con un piloto en el marco de Talenta Skills, donde se ha realizado un análisis relacionado con el Employer Branding en el marco de la generación Z.

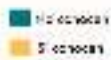


En este sentido, los gráficos inferiores que recogen el resultado del piloto realizado con 4 organizaciones vascas en el marco del Skillathon del Programa Talenta Skills, deja muy claro cuál es el cuello de botella de nuestras organizaciones en cuanto al posicionamiento de su marca como empleadores y también cuál puede ser el impacto de diseñar respuestas para ayudarles a posicionarse mejor entre su público objetivo (en este caso, alrededor de 250 alumnos universitarios de 2º y 3º curso):

IMPACTO DEL SKILLATHON

Procesos de reclutamiento.

¿Qué % de participantes las conocen?



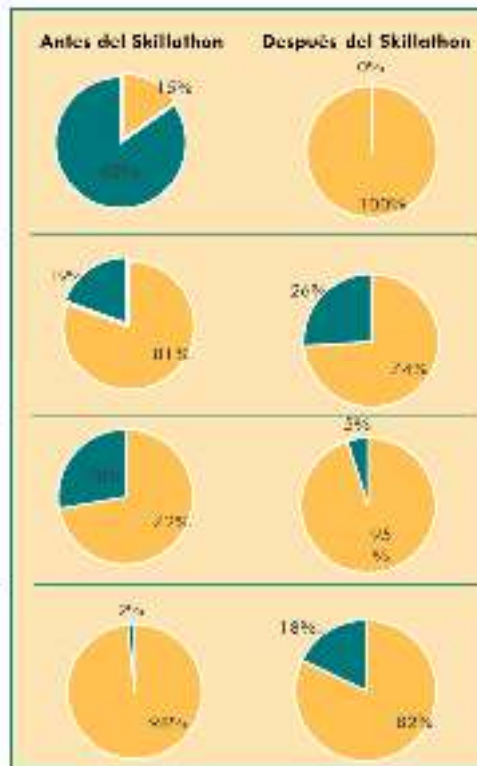
De las que SI les conocierais, ¿de esas que tienen oportunidades laborales?



Entre quienes creen que tienen oportunidades, ¿qué % desearía trabajar para ellas?



De quienes SI desearían trabajar, ¿qué % postularía?



Destacar también que el Skillathon ha tenido un impacto más allá de los estudiantes que han participado, ya que estos, han hablado de la experiencia con las empresas participantes con personas de su entorno.

- Cada participante ha compartido con **5 personas** (de media) la información sobre las organizaciones participantes.
- El **22%** de los participantes ha hablado a **más de 5 personas** de estas organizaciones.

A modo de resumen, el posicionamiento de la organización y el seguimiento del comportamiento de potenciales candidatos aporta los siguientes beneficios:

- La **monitorización de los ratios de conversión** es clave para entender los aspectos a cambiar, fortalecer o eliminar de la propuesta de valor de cada organización.
- El **posicionamiento de la empresa** ayudará a disminuir gastos en procesos de selección ya que postularán los candidatos que encajen tanto en perfil como en los valores de la empresa.
- Una explicación clara de la identidad de la organización **disminuirá la frustración** que se puede generar entre “candidatos no incorporables” para la organización.

Impacto Social (IS)

A través de este proyecto, Bizkaia Talent quiere comenzar a medir su impacto en la sociedad a través de las acciones que lleva. Esto permitirá no solo rendir cuentas del desempeño social de la Asociación, sino también poner en valor externamente su contribución a la sociedad, mejorar la toma de decisiones estratégicas y la gestión de expectativas y resultados, a establecer objetivos claros, y generar una mayor credibilidad en grupos de interés tales como usuarios y socios.

El objetivo para este año era poder contar con un piloto para diciembre de 2020. Es probable, que habida cuenta de la evolución del proyecto haya que retrasarlo, aunque aún resulta difícil hacer una estimación al respecto.

Hasta la fecha se han realizado las siguientes acciones:

- Identificación de documentos de lectura.

- Participación en el evento “Impacto social de las entidades no lucrativas” organizado por la BBK Fundazioa.
- Redacción de *briefings* para Relocation y Dual.

Meet & greet

Why Meet&Greet? Existen diferentes agentes realizando la misma propuesta. Además, hay profesionales internacionales que no conocen Bizkaia Talent. Asimismo, se pretende hacer evolucionar el concepto de *integration buddy*.

En el marco del proyecto, el primer semestre se realizó una encuesta a más de 150 profesionales de la base de datos de Bizkaia Talent, se han incorporado las contribuciones de un focus group realizado con la comunidad internacional residente en el País Vasco y se ha integrado parte del análisis realizado por Zorraquino para el proyecto Dual Career Redesign.

¿Qué nos han contado?

Encuesta a 157 usuarios extranjeros residentes en el País Vasco



Power BI

- It would also be nice to invite people who are native to Basque Country to serve as "ambassadors" to show us more of the culture and help us integrate into the community more, because I spend a lot of time with other foreigners from different places but it can be harder to get to know people from here who have their own lives built already.
- For instance, informing me about the cultural and free time offer of the city where I live.
- Helping link me better to companies that could be interested in my professional profile.
- Need more events, more possibilities.
- Offering free language courses.
- One of the problems I can see is that in some socio-cultural events they almost always go the same collective and I think it may be because the information doesn't reach all the population
- Sharing local events related to science and culture, inviting me to meet other professionals to construct a network.

Focus GROUP

- "Visitar alguna empresa o centro tecnológico".
- Realizar presentaciones de los participantes sobre sus culturas.
- Que los participantes realicen presentaciones de su actividad y visitas (si es posible) a sus empresas, de esta manera se estrecharía la reacción y conocimiento del entorno profesional.
- To do something like culture exchange.
- To give a whole picture of the organization, and all the activities.
- To cultivate opportunities of collaboration.
- Posibles actividades: mezclar comidas internacionales/ ruta por el monte (en el flich hay una ruta circular sencillita y corta).
- Parte (Vasco-francesa/ vasco-navarra/rioja-alavesa).

- Add hiking activities.
- More outdoor activities (hikes).
- Invite people from different companies for some events.
- Is it possible to organize Sunday events?
- Estaría bien hacer alguna actividad relacionada con las festividades de Donostia.
- Se podría valorar llevar a cabo una actividad relacionada con el patrón de Donostia.

Análisis realizado por parte de Zorraquino

- Se comprende la limitación de recursos por parte de BT a la hora de definir un número de actividades, pero se valoraría aumentar el número de actividades anuales y especialmente, reducir el margen entre las mismas. Las actividades socioculturales son percibidas como un acelerador de la inclusión.
- Se valora especialmente el networking y que también participen vascos. Sirve también para conocer en persona al equipo de Bizkaia Talent. Las temáticas planteadas se consideran adecuadas, aunque quizá se podría optar por temáticas más sencillas e informales, que no requieran de tanta organización y que a la vez se puedan ofrecer de manera recurrente.
- Los participantes llevan a cabo otras actividades de integración por su cuenta, especialmente cuando ya llevan un tiempo en el nuevo destino. Destacan la importancia de contactar con gente del País Vasco u otros profesionales que ya hayan vivido su experiencia. Esta idea podría englobarse en un programa paralelo de apadrinamiento.

Prototipo

Desde la perspectiva del usuario, se plantea que este pueda incluir en su perfil la siguiente información. De esta forma, recibirían información por mail/app cuando haya nuevos eventos con dichas temáticas como, por ejemplo, eventos gastronómicos, deportivos...

- Which are your hobbies? Pick them and we will keep you posted

El posteo del evento se propone de la siguiente manera:

MEET & GREET	
By Bizkaia Talent	
What would like you to do?	
Hicking...	
All events...	
	Cocking Euskal Pastela...
	Stand Up Comedy...
	Discovering Euskal Dantzak...
	Visiting Bermeo...

A continuación, se da respuesta a las cuestiones más relevantes del prototipo propuesto:

- **¿Dónde se encontraría el teaser de los eventos?**

En el apartado "intégrate en el PV"

- **¿Quién puede postear un evento?**

Cualquier organización que este registrada.

Un profesional no podría postear un evento privado.

Un profesional no podría poster un evento de una organización.

- **¿Quién puede acceder a un evento?**

Un profesional que esté registrad@ en nuestra base de datos.

- **¿Cómo puede BT puede trazar el "movimiento" del usuario?**

Tendrá que hacer log-in para ver más información sobre los eventos.

- **¿Cuál será el rol de BT?**

No asume ninguna responsabilidad para con el evento (para ello deberíamos crear un mensaje como el de MeetUp).

Conclusiones y próximos pasos

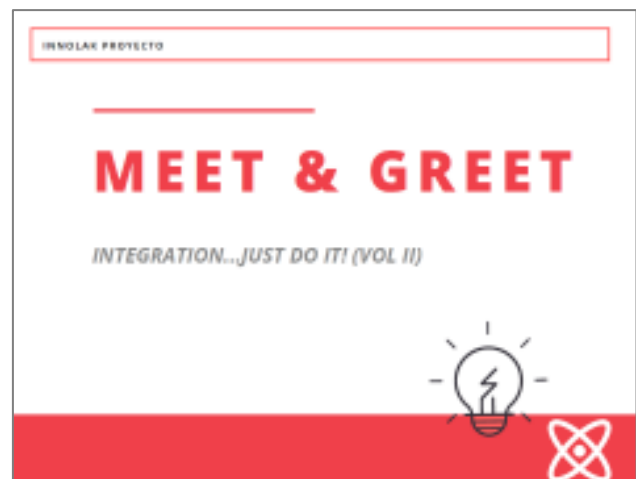
¿Qué requisitos tienen que cumplir los encuentros?

- **Frecuencia:** frecuencia más alta.
- **Tipología:** Buscan encuentros “menos estructurado” y “más informales” (juntarse en un bar a tomar algo).
- **Temática:** Además de lo sociocultural buscan conocer mejor el tejido vasco y las organizaciones que forman parte de ella. Networking profesional.
- **Participantes:** Incluir a gente local.

¿Qué requisitos de colaboración debemos considerar para los acuerdos de colaboración con agentes?

- Trabajar alguna ODS.
- Entidad sin ánimo de lucro (fundación, asociación, ente público, ONG...etc).

El 23 de junio se organizó una Innola donde el equipo de trabajo (Amaia Etxebeste y Mireia Azpiazu) presentó los avances del proyecto a todo el equipo de Bizkaia Talent. Asimismo, se aprovechó para trabajar sobre la identificación de posibles agentes, que cumplieran con las características antes mencionadas.



The Wellbeing Project

[The Wellbeing Project](#) es una iniciativa global co-creada con Ashoka, Esalen, Impact Hub, Porticus, la Fundación Skoll y Synergos. Nuestro trabajo consiste en demostrar cómo se puede cultivar el bienestar individual y organizacional, construir investigaciones creíbles, organizar una comunidad de organizaciones globales y regionales para aprender y poner esto en práctica, y contar historias.

The Wellbeing Project pretende organizar un evento internacional en Bilbao en 2021 y Bizkaia Talent está colaborando de forma activa a tal fin, ofreciendo acceso a y abriendo conexiones con el ecosistema de Bilbao/Bizkaia/País Vasco. Se trata de un festival de conferencias para reunir personas que trabajan en la intersección del bienestar interior e impacto social para formar conexiones y relaciones, utilizando como medio la orientación, sensibilidad y percepción del arte.

Además, Bizkaia Talent ha apoyado a The Wellbeing Project en la difusión de diversas iniciativas entre los profesionales de su base de datos, como pueden ser, por ejemplo, las constelaciones familiares, la serie de webinars que han estado organizando semanalmente desde marzo hasta junio, o la convocatoria abierta de arte co-organizada con Amplifier, un laboratorio de diseño que construye arte para amplificar las voces de los movimientos de la base, de la comunidad. trabajamos con nuestra comunidad de socios de cambio social, en ambos mundos con fines de beneficios y sin beneficios, para crear símbolos, lenguaje y estrategias de distribución que pueden cambiar la narrativa nacional. aprovechamos de una carta de artistas profunda para comisionar arte nuevo, luego toma el trabajo y lo distribuye en números sin paralelo a través de hacks espaciales creativos.



En el marco de desarrollo de la actividad de The Wellbeing Project, Bizkaia Talent fue invitada a principios de año a participar en el Ecosystem network meeting que iba a tener lugar en Alemania del 26 al 29 de mayo y al Organisational Exploratory Program (OIP) previsto para el 8-12 de junio en Portugal. No obstante, la situación de la pandemia a nivel mundial ha hecho que estos encuentros se hayan cancelado, sin fecha alternativa propuesta.

Dual Career Redesign

Proyecto para el rediseño del *Be Basque Dual Career Centre* de cara a atender a las nuevas necesidades y adaptarnos a la nueva realidad del mercado, así como optimizar la contribución de los *partners* y demás colaboradores de la red.

El objetivo era poder presentar el nuevo programa el primer trimestre de 2020, sin embargo, el proyecto no lleva el ritmo deseado y no será posible realizar una presentación del programa antes del inicio del 2021.

Las principales acciones realizadas a lo largo de este primer semestre han sido:

- Descripción de los obstáculos que queremos solventar a través de este nuevo planteamiento, no solo de cara a los usuarios, sino también de cara a la gestión interna de esta área.
- Se ha hecho una importante labor de análisis tanto a nivel interno como a nivel externo, a fin de que podamos construir este nuevo planteamiento a partir de las necesidades de los usuarios.
- Se ha realizado un proyecto de investigación con la ayuda de Zorraquino, para definir una estrategia que nos permita ofrecer una respuesta más ajustada a las necesidades de nuestros usuarios, apoyando a las organizaciones y así facilitar la coordinación y gestión interna. Dicho proyecto se divide en dos etapas:



1. Análisis, exploración e investigación para recopilar información de valor sobre nuestros actuales servicios.
 - Análisis y enfoque preliminar.
 - Evaluación heurística de la presencia digital.
 - Entrevistas individuales a 6 duals.
2. Enfoque y estrategia.
 - Workshop de ideación.
 - Priorización y definición del PMV.



Eventos de 3^{er} nivel

Branding for Talent Management (12/02/2020)

La función de las personas de recursos humanos se antoja cada vez más clave en la consecución de los objetivos de una organización, ya que en gran parte de ellos depende la atracción e integración de los mejores talentos.



Bizkaia Talent ha celebrado la jornada *Branding for Talent Management* dirigido a las organizaciones vascas con el objetivo de reflexionar acerca de la dificultad para persuadir y fidelizar empleados altamente cualificados dada la creciente competitividad, y la importancia que está cobrando la imagen que proyectan en calidad de entidad empleadora entre sus trabajadores actuales y como esto debe ir acompañado de una estrategia de Place Branding.

En la primera parte de la jornada, Ane Landa y Asier Gómez de las empresas Kendu y Comalatech respectivamente, han revelado algunas claves para desarrollar una buena estrategia de Employer Branding y

han compartido las buenas prácticas que desarrollan como marcas empleadoras, así como la propuesta de valor que ofrecen a sus empleados.

Acto seguido, Eleonore Van Wonterghem, de The Wellbeing Project, ha destacado los beneficios que aporta tanto para la empresa como para los empleados el hecho de contar con un programa de bienestar para el empleado, cuya finalidad es optimizar su experiencia y así mejorar su nivel de bienestar en el seno de la empresa.

Para finalizar, Bizkaia Talent, de la mano de Ivan Jimenez -director gerente- y Leire Lagunilla -coordinadora general-, ha presentado el nuevo proyecto *Be Basque Employer Branding* que co-diseñará junto con las organizaciones vascas de cara al desarrollo de una herramienta que ayudará en la toma de decisiones en cuanto al posicionamiento de las empresas y contribuirá tanto a su competitividad como a la del conjunto del País Vasco.

Cuestiones de interés.

Al evento estuvieron presentes 33 representantes de 29 organizaciones distintas. El evento también sirvió para conocer los aspectos en los que más apoyo necesitan las organizaciones, así como temáticas que de cara a futuro les gustaría poder tratar en un evento de estas características.

De las 20 organizaciones que por su tipología han sido susceptibles de participar en las sesiones de trabajo del primer semestre, han participado 7 (ratio de participación en el proyecto: %35).



Tax system (1-4/06/2020)

Debido al COVID-19, se identifica la oportunidad e interés de los usuarios por recibir webinars temáticos. En este sentido, se decide sustituir el evento de 3^{er} nivel programado para julio, por un webinar sobre las "Ventajas fiscales en el País Vasco tras trabajar en el extranjero" el 2 y 4 de junio para Bizkaia y el 1 y 3 de junio para Gipuzkoa. La serie de webinars realizados se recoge de forma más detallada en el marco del Servicio del Networking Service.



WEBINAR:
Ventajas fiscales en el País Vasco tras trabajar en el extranjero
Tax advantages in the Basque Country after working abroad

Próximos pasos

De acuerdo con lo previsto en el Plan Anual, el segundo semestre se deberían organizar dos eventos de 3^{er} nivel, previsiblemente en julio y en octubre. El evento de julio iba a estar relacionado con la BBTC de 2020, que debido al COVID-19 se ha aplazado al año que viene. Siendo esto así, habrá que determinar si este segundo evento se mantiene, se aplaza o se sustituye por otro tipo de evento que responda o se ajuste mejor a la coyuntura actual. En cuanto al evento de octubre, se preveía que iba a tratarse la temática fiscal. Sin embargo, atendiendo a las necesidades e intereses de los usuarios, se vio más acertado organizar 4 webinars (2 en Bizkaia y 2 en Gipuzkoa, siendo en ambos uno en castellano y el otro en inglés), con la participación del departamento de Hacienda tanto de la DFB como de la DFG.

Vigilancia Tecnológica

Se ha identificado la necesidad dentro del equipo de contar con una herramienta de vigilancia tecnológica que nos permita poder explotar la información, sobre todo externa, que manejamos en Bizkaia Talent, de manera ordenada y que apoye la toma de decisiones o la identificación de oportunidades y amenazas para nuestra actividad.

Cabe mencionar que en 2018 se hizo un primer esfuerzo por implantar un sistema de Vigilancia Tecnológica en Bizkaia Talent. No obstante, debido a que el Servicio de Innovación se puso en marcha a mediados de julio de 2017, dicho Servicio requería primero consolidar las acciones de su competencia, así como organizar sus procesos correctamente, por lo que el desarrollo de un sistema de vigilancia se aplazó hasta un momento más adecuado.

Así pues, en el marco del planteamiento actual sin perjuicio de lo que cada Servicio de Bizkaia Talent pueda diseñar más adelante, se han identificado 4 áreas globales a nivel de organización en las que es interesante realizar una vigilancia sistemática:

- Económico-sociodemográfica (internacional y local).
- Sectorial (internacional y local).
- Place Branding.
- Organizaciones del ecosistema.

Intercluster

Primera reunión

Se realizó una reunión con los clústeres para conocer la situación que se estaba dando en sus sectores e identificar las necesidades en las que había que trabajar. Los clústeres participantes fueron los siguientes:

- | | |
|-----------------------|-------------------------------|
| • Aeronáutica (Hegan) | • Movilidad y Logística (MLC) |
| • Alimentación | • Siderurgia (Siderex) |
| • Automoción (Acicae) | • TICs (Gaia) |
| • Energía | |

Durante la jornada se definieron ejes de trabajo para dar salida a las dificultades con las que se están encontrando las empresas a causa del Covid-19. Las temáticas son las siguientes:

- **Competencias necesarias por sector.**

Con el objetivo de diseñar un plan de atracción e identificación del talento el primer paso consiste en definir las competencias necesarias para el sector. Para ello, se realizó una reunión el 2 de julio con los clústeres:

- Gaia
- Aclima
- AFM
- Siderex
- MLC

- **Fidelización del Talento.**

Los clusters apuntaban a una necesidad de apoyo en fidelizar el talento que tanto había costado captar a las empresas en “época de bonanza”. La jornada tuvo lugar el 3 de julio con los siguientes clusters:

- Gaia
- Aclima
- AFM
- Siderex
- MLC

- **Análisis de las universidades a nivel estatal.**

Tiene como objetivo identificar los perfiles claves para el sector y buscar los centros punteros en el que trabajar en una empresa vasca puede ser una oportunidad. La reunión se llevó a cabo el 7 de julio con los clusters que han mostrado interés para colaborar en la jornada:

- AFM
- MLC
- Energía

Segunda reunión:

Durante la segunda sesión cada uno de los grupos trabajó en la temática definida con el objetivo de identificar los ámbitos en los que Bizkaia Talent podía ofrecerles apoyo:

- **Competencias por Sector (02/07)**

- Procedimentar la recopilación de competencias.
- Características para cumplir: “Molestar” lo mínimo las empresas.

- Ejercer de proyector sobre formaciones/formulas/soluciones para el desarrollo de dichas competencias.
- Incluir a agentes que ya están trabajando estos ámbitos.

(Participantes: Aclima: Raket Reyes, AFM: Josu Riezu y Lourdes Gundin, Movilidad y Logística: Garoa Lekuona)

- **Fidelización del Talento (03/07)**

- Aumentar el conocimiento sobre el tema. Para ello hay que buscar agentes, casos de éxito y listado de propuestas.
- Sensibilización de las empresas hacia la fidelización.
- Implementar propuestas en las empresas

(Participantes: Aclima: Raket Reyes, AFM: Lourdes Gundin, Gaia: Cristina Urriaga, Movilidad y Logística: Garoa Lekuona, Siderex: Cristina Bilbao)

- **Análisis de Universidades a nivel estatal (07/07)**

- Solicitar el estudio a Innobasque.
- Definición de "buena universidad".
- Mapeo de las universidades y ranking.
- Universidades que no puedan dar salida.
- Definir acciones a llevar con ellas.

Participantes: Aitor Ruiz (ACICAE), Josu Riezu y Lourdes Gundin (AFM), Marcos Suarez (Cluster de Energía).

Tercera reunión:

De cara a la tercera reunión se ha trabajado en las soluciones a las necesidades transmitidas en la sesión anterior para validarlas con los clústeres.

- **Competencias por Sector & Análisis de Universidades a nivel estatal (30/09)**

Para esta sesión se analizaron las competencias *hard* para ver las acciones a llevar a cabo (captación, zonas geográficas, etc.).

Se realiza la siguiente propuesta:

Paso 1

- Crear un listado de herramientas/áreas de conocimiento
- A través de los clusters recoger las necesidades de las empresas (cumplimentar las que no están)

Paso 2

- Con las herramientas/áreas de conocimiento diseñar un plan para la identificación de estos.
 - i. Perfil Junior: Agentes formadores (Universidades, centros de formación, formación online...)
 - ii. Resto de Perfiles (Experiencia): Identificar zonas geográficas en base a empresas que tienen perfiles con dichas competencias (Francia-Renault Zoe-Robótica)
 - iii. Resto de Perfiles (Experiencia): Identificar perfiles con una base competencial que permita desarrollar las herramientas y áreas de conocimiento exigidos por los clústeres/empresas

Paso 3

- Identificar agentes/ formaciones que trabajen las áreas de conocimiento. (Para los perfiles que no tienen el 100% de las competencias, pero con formación pueden llegar a cumplimentar)

- **Fidelización del Talento (01/10)**

Se ha solicitado a los clústeres proponer empresas de su sector para que estas presenten las mejores prácticas y que las demás puedan implementar dentro de sus estructuras.

- **Sesión de Cultura organizacional: identificando y gestionando el talento (11/11):**

En vista de que la gestión del talento es un reto para abordar tanto a nivel operacional como estratégico se realizó una sesión de cambio de la cultura organizacional. Dicha propuesta se llevará a cabo en dos sesiones: 2 horas de forma dinámica para trabajar la cultura en una organización, talento & competencias y nueva aproximación a la gestión del talento y 1 hora a posteriori para recoger las cuestiones y reflexiones.

Los clústeres participantes fueron los siguientes:

- Cluster de energía
- Siderex
- Clúster De Movilidad Y Logística De Euskadi
- Gaia
- Aclima
- Acicae
- Alimentación
- Basque Health Cluster

1.3. DIGITALIZACIÓN

A lo largo de este año, desde el área de Digitalización se han establecido los siguientes objetivos anuales:

- Análisis y evaluación de necesidades tanto internas, como externas, así como de la situación de partida en cuanto a la digitalización en Bizkaia Talent y realización de la propuesta e implantación de la planificación y gestión del Plan de Digitalización.
- Diseño e implantación de herramientas para optimizar la eficiencia o para el rediseño de modelos de negocio.

1.3.1. Análisis y evaluación de necesidades tanto internas, como externas

De cara a poder realizar un Plan de Digitalización a lo largo de 2020, a lo largo del primer semestre se han desarrollado las siguientes acciones:

- Análisis de necesidades y problemas a nivel interno y externo para una correcta comprensión de la situación de partida.
- Establecimiento un procedimiento de control (técnico y presupuestario). Cabe mencionar, que, en líneas generales, el equipo se ha adaptado bien a las restricciones presupuestarias.



- Establecimiento de una sistemática de evaluación y priorización de solicitudes de desarrollo y mejoras tecnológicas.

- Elaboración de un protocolo interno de envío y seguimiento de solicitudes, que pretende mejorar la comunicación interna y el seguimiento de las solicitudes presentadas por los miembros del equipo.

La elaboración del protocolo de gestión interna se presentó el 22/04/2020 en la TS de Digitalización. El nuevo planteamiento persigue eliminar el volumen de correos que se envían y reciben a la hora de realizar solicitudes, así como mejorar la transparencia y la coordinación con la gestionamos los requerimientos tecnológicos.

- Establecimiento de una sistemática eficaz de coordinación con el proveedor informático.

- Elaboración de protocolos digitales de carácter interno que aseguren que cualquier miembro del equipo puede dar respuesta o ejecutar las acciones de carácter digital a través de las plataformas internas de gestión y administración con las que contamos.

- Consejos y recomendaciones sobre ciberseguridad.

- Identificación de áreas de mejora en el ámbito de la ciberseguridad (ej. VPNs; necesidad de protocolo de utilización de dispositivos portátiles de

almacenamiento como pendrives o discos duros; copias de seguridad alternativas a las que nos provee Microsoft, etc.).

1.3.2. Diseño e implantación de herramientas para optimizar la eficiencia o para el rediseño de modelos de negocio

A lo largo de este año estaba prevista la ejecución y puesta en marcha de los siguientes proyectos:

- Be Basque Career Development Network.
 - Se ha realizado un diseño de esta herramienta, teniendo en cuenta las necesidades de los profesionales (preguntas frecuentes), la capacidad de las consultoras de selección de personal (considerando sus áreas de experiencia principal), así como las necesidades internas de Bizkaia Talent en cuanto al equilibrio entre la información que solicitamos al usuario profesional y los datos que necesitamos para ofrecerle un buen servicio.
- Artificial Intelligence.
 - Se ha hecho un trabajo inicial de las preguntas frecuentes que recibimos por cada área o Servicio de Bizkaia Talent.

En ambos casos las restricciones presupuestarias, sobre todo, a la luz de las consecuencias desconocidas que tendrá la pandemia, han hecho que la ejecución de ambos proyectos se paralice.

1.4. ACUERDOS CON OTRAS ENTIDADES

1.4.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL



Asociación UNESCO Etxea-Centro UNESCO País Vasco, es una institución no lucrativa e independiente constituida en 1991, con sede en Bilbao, goza desde 1998 del estatus de relaciones oficiales con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). En julio de 2002, se le concedió el estatus consultivo ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Igualmente, desde 1995 UNESCO Etxea es una organización asociada al Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. Asimismo, desde el año 2003 su Centro de Documentación es miembro de la red de Bibliotecas asociadas a la UNESCO.

Bizkaia Talent es consciente que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Los ODS conllevan un espíritu de colaboración y pragmatismo para mejorar la vida, de manera sostenible, para las generaciones futuras provocando un cambio positivo en beneficio de las personas y el planeta.

1.4.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL: COMPENSACIÓN HUELLA DE CARBONO.

Bizkaia Talent dentro del proyecto Empresa y Biodiversidad, realizará una actuación de compensación del CO2 generado por su actividad anual mediante la plantación de árboles y/o arbustos de especies autóctonas en otoño / invierno mientras esté vigente este convenio.



Fundación Lurgaia Fundazioa , ayudará a calcular la Huella de Carbono que Bizkaia Talent genera en su actividad y a su compensación, mediante el desarrollo de una actividad de plantación de árboles y/o arbustos de especies autóctonas mientras esté vigente este convenio.

Durante el 2019, se generaron con la actividad ordinaria 29.200Kg de CO2 para ello se ha tenido en cuenta los kilómetros realizados por todo el equipo de Bizkaia Talent ya sean realizados por avión o coche y el consumo de electricidad de la oficina

Para poder compensar dicha cantidad hay que plantar unos 85/90 árboles dependiendo la especie elegida, la cual que se determinará en momento de realizar la planta, dependiendo del terreno y lugar, para su mejor adaptación.

Los meses idóneos para realizar la plantación son de noviembre a marzo, cuando las plantas ralentizan su metabolismo, por lo que se está preparando una actividad de voluntariado para la planta en noviembre de 2.021 y si la situación sanitaria por la Covid19 lo permite.

	2019
Kilómetros Coche	15.614
Kilómetros avión	161.851
Consumo (KWh) Electricidad	20.467
CO2 a Compensar	29.200
Arboles	85/90

2. ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

2.1. SERVICIO DE RELOCATION & Be Basque Dual Career

Este **servicio** se pone en marcha en 2007 con el fin de apoyar y ayudar al entramado científico-tecnológico y empresarial de Bizkaia/Euskadi y hacer del Servicio una herramienta de negociación que aporte un valor diferencial a la organización y al territorio a la hora de atraer y fidelizar al talento internacional:

- Asesorando a la organización en el proceso de atracción del profesional.
- Apoyando a que dicho profesional (Comunidad Internacional) se establezca correctamente/fácilmente para comenzar con su vida cotidiana.
- Fortaleciendo la integración sociocultural y familiar del profesional.

Este servicio se enmarca también, desde 2008, dentro de la estrategia europea de movilidad para los investigadores en la ERA (European Research Area), a través de la **red de movilidad EURAXESS** de la Comisión Europea, creada para promover y facilitar la movilidad intraeuropea de investigadores, siendo miembro activo como Centro de Servicios y Euraxess Jobs, y de la Red Española de Movilidad.

Los criterios del servicio de Relocation son:

1. **ORIENTACIÓN & INFORMACIÓN** en:

- Asuntos administrativos (Tributación, Legislación (visas/autorizaciones), Procedimientos legales, Matriculación de coches y permisos de conducir, NIE, Empadronamiento, Registro Civil, etc.);
- Alojamiento (Información en general, contactos inmobiliarios, **BBK TALENT HOME** - apartamentos para personal investigador)
- Apoyo al personal altamente cualificado y su familia en asuntos como: Sanidad, Escolarización, Ocio, Idiomas;
- Apoyo y orientación a la familia;
- Apoyo a entidades en la negociación del contrato del personal investigador.

2. **INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL**

Desde 2012, organizamos encuentros socioculturales periódicos (suelen ser durante el fin de semana) en ambiente distendido, para incentivar las relaciones interpersonales y profesionales internacionales de diferentes nacionalidades y sectores.

En estas actividades participan también sus familiares, quienes tienen la oportunidad de conocer a otras personas que han llegado a nuestro Territorio desde cualquier parte del mundo, para ayudarles en la integración social y cultural.

3. **BE BASQUE DUAL CAREER CENTRE**

Este servicio se engloba dentro de una Estrategia de Reintegración de Servicios para personal investigador & Profesionales altamente cualificados, sus cónyuges y familiares. Se analiza, orienta de modo personalizado a la pareja del profesional internacional, para ayudarle en el desarrollo profesional en términos de **networking**, **contratación**, **formación**, **emprendimiento** y **voluntariado**.

A continuación, se recogen los objetivos establecidos en el marco del Servicio de Relocation y Be Basque Dual Career para el año 2020, así como las acciones realizadas hasta el **30 de septiembre de 2020**.

Objetivos 2020

Se han definido los siguientes objetivos sobre los que se trabajará a lo largo de este año:

- **Objetivo global 1:** Que los usuarios de Relocation (Asesoramiento e Integración sociocultural) & Be Basque Dual Career Centre se sientan integrados y/ con una red de contactos al cabo de 1 año a través de las actividades socioculturales.
- **Objetivo global 2:** Fortalecer lazos y difundir el servicio entre agentes y organizaciones para crear sinergias y cumplir con las necesidades de nuestros usuarios.
- **Objetivo global 3:** Rediseño del Programa Be Basque Dual Career para dar respuesta a las necesidades de las parejas de los usuarios de Relocation apoyando a las organizaciones y así facilitar la coordinación y gestión interna

EL SERVICIO RELOCATION & BE BASQUE DUAL CAREER EN CIFRAS

RELOCATION Nº	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Consultas	40	100	204	185	232	253	270	308	326	310	331	373	360	712
Profesionales	10	31	76	61	75	63	79	109	92	110	90	120	115	170*
Organizaciones	10	17	22	20	20	21	22	23	24	27	31	51	59	42
Parejas BBDC								7	16	24	38	76	40	28**
Evento Socioculturales						1	3	8	4	6	6	9	6	7
Participantes Eventos Socioculturales						21	54	114	75	114	100	197	105	118

ENTIDADES 2020: ENTIDADES (Bizkaia, Gipuzkoa*, Araba & Euraxess**):

Achucarro Basque Center for Neuroscience, Alliron Ventures; Asociación Basque Center on Cognition Brain and Language, Asociación Centro de Investigación Cooperativa en Biociencias, CIC bioGUNE, Asociación Instituto de Investigación Sanitaria Biocruces, BC3 BASQUE CENTRE FOR CLIMATE CHANGE, BCAM - Basque Center for Applied Mathematics, BCMaterials - Basque center for materials, applications & nanostructures, Bilbao Ekintza, Biocruces, Biofisika, Bridgestone, Biolan, CICbioGUNE, CIC energigune, Clúster de Automoción de Euskadi, CTI SOFT, DIGIPEN INSTITUTE OF TECHNOLOGY EUROPE BILBAO, FECYT, FEV Consulting Iberia SL, EIT Food South, Fineco, Fundación AZTI, FUNDACION IKERBASQUE, Fundación Tecnalia Research & Innovation, GHI Hornos Industriales, Gorlan Team, IDOM Ingeniería y Consultoría SA, IKERLAN, INSEAR ROBOTICA S.A, Instituto IMDEA Agua, KNOWLEDGE BASED BAKING, SL, Lantek Sheet Metal Solutions, S.L, Lookiero Tech,, Medzyme Bilbao SL, UNIVERSIDAD DE DEUSTO, UPV/EHU, SENER, SHERPA, Termopan, VIVEBIOTECH S.L., ZIV APLICACIONES Y TECNOLOGIA, S.L. PHAGE y MEDZYME, MegaRed, ITP.

* De 170 profesionales que han usado el servicio en 2020, 97 (88 a Bizkaia y 9 a Gipuzkoa o Álava) han llegado en 2020. ** De las 28 parejas atendidas en 2020, 23 (21 a Bizkaia y 2 al resto de Euskadi) han sido nuevas. *** En el caso de EURAXESS Spain, nos llaman varias entidades de la Red porque necesitan nuestro asesoramiento y expertos en casos determinados.

Profesionales que han llegado en 2020 y han solicitado el Servicio de Relocation:

Establecidos en Bizkaia:

En
cuanto
a
la



satisfacción del servicio por parte de las organizaciones: 9,8/10

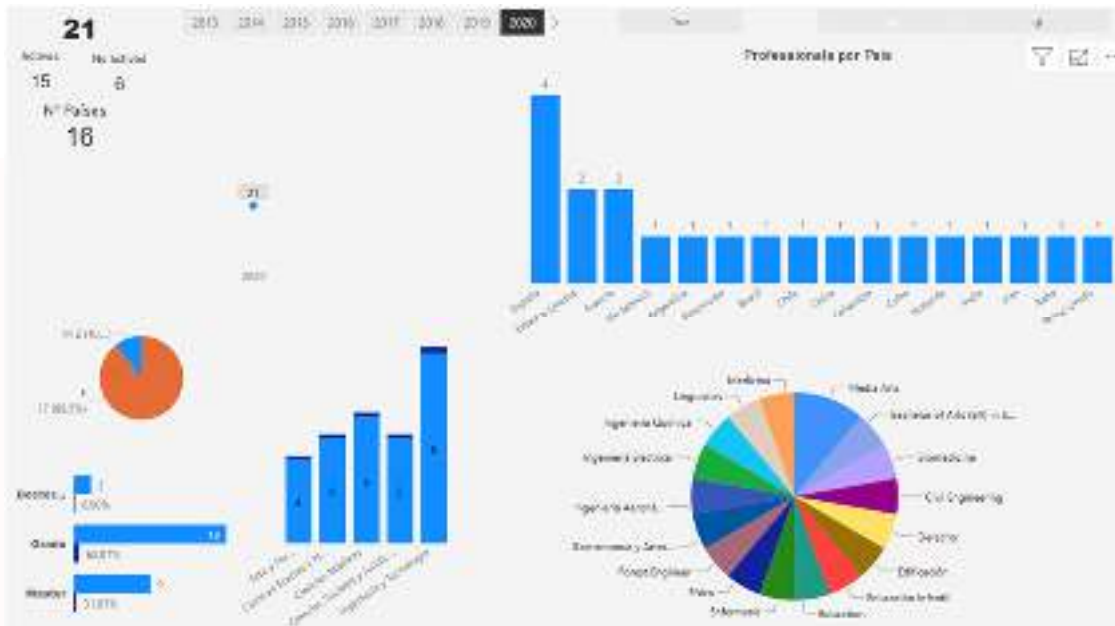
Atención dispensada a su consulta	9,69
Calidad en el asesoramiento prestado	9,69
¿Ha sido útil la información o apoyo proporcionado?	9,61
¿Nos recomendaría?	9,84
Nivel de Satisfacción Global	9,84
En caso de haber usado el servicio en un proceso de negociación, ¿te ha sido útil?	Lo ha usado un 30% y sí les ha sido útil.

Sugerencias / Comentarios que nos ayuden a mejorar:

- Destacar la relación cercana y directa de las personas del equipo de Bizkaia Talent y el rigor con el que nos resuelven dudas.
- Muy buen trabajo
- Seguid igual, enhorabuena por vuestra labor
- **MAS PUBLICIDAD EN LAS EMPRESAS DE LOS SERVICIOS QUE OFRECEIS**
- Valiosísima herramienta en nuestro proceso de contratación y adaptación. Carmen en concreto es un 10
- La verdad, no se me ocurre nada, puesto que cada vez que he necesitado vuestro asesoramiento, vuestra respuesta muy rápida y en el caso de haber necesitado de un seguimiento una consulta más específica, este ha sido perfecto para dar una respuesta lo antes posible.
- difusión de los servicios
- No sólo el asesoramiento es bueno si no que nos ayuda a agilizar los trámites en momentos de urgencia. Tramites que de otra manera no podríamos realizar por nosotros mismos.
- There is no suggestion. It is an excellent support service!
- seguid igual de bien y que surjan nuevas alianzas
- El servicio ha sido muy muy bueno por lo que no tenemos nada que añadir.

Parejas que han llegado en 2020 y han Solicitado el Servicio de Be Basque Dual Career

Establecidos en Bizkaia:



En cuanto a la satisfacción del servicio por parte de los profesionales y Duals (parejas): 9 /10

Atención dispensada a su consulta	9,38
Calidad en el asesoramiento prestado	8,92
¿Ha sido útil la información o apoyo proporcionado?	8,53
¿Nos recomendaría?	8,69
Nivel de Satisfacción Global	9,00

Sugerencias / Comentarios que nos ayuden a mejorar:

- *I only have positive comments. Queries have always been dealt professionally and swiftly.*
- *Todo bien. Aunque no he utilizado al final el asesoramiento en búsqueda de piso, me contactaron y me asesoraron bien*
- *The presentation and discussions were useful. However, more contents could be included to make the subject more general in the future.*
- *Great service as always*
- *Ha sido un año complicado por la pandemia. Creo no haber experimentado el servicio en su totalidad/normalidad, por lo que no puedo hacer comentarios o sugerencias muy útiles.*
- *Mejor comunicación para dudas rápidas*
- *Todo perfecto.*
- *Bizkaia talent is a great help in the stressful moving situations.*
- *The advertising procedure can be improved in the future.*
- *The time for response can be shorter.*
- *Thanks for the help and support. If numbers of new incoming specialists will increase, then probably you`ll need to increase number of supporting staff.*
- *Perfect and helpful.*
- *"Muchas gracias por su amabilidad.*
- *Sin embargo, la información que me mandó por correo era fácil a encontrarse. Esperaba alguna promoción con Bizkaia Talent o algo útil no como algunas páginas web.*

Acciones realizadas por parte del Servicio 2020 para dar respuesta a los objetivos planteados:

Objetivo global 1:	Que los usuarios de Relocation & BBDC se sientan integrados y/ con una red de contactos al cabo de 1 año a través de las actividades socioculturales.
Reto estratégico al que responde:	1. Reto 1. Ser intermediario de referencia de Talento 2. Reto 3. Retener el talento
Acciones desarrolladas o a desarrollar: Planificación, elaboración y celebración de actividades socioculturales y temáticas	

2.1.1. Integración Sociocultural: ENCUENTROS LÚDICOS 2020

En cuanto a la celebración de actividades socioculturales programadas para el primer semestre sólo se han podido celebrar 2 por las restricciones sanitarias y el estado de alarma:

ONDO	TXARTO	ZER IKASI DUGU?	ZER EGINGO DUGU DESBERDIN? NEXT STEPS
Objetivo 1: Que los usuarios de Relocation & BBDC se sientan integrados y/ con una red de contactos al cabo de 1 año a través de las actividades socioculturales.			
<ul style="list-style-type: none"> A pesar de la situación, se ha seguido en contacto con ellos y buscando soluciones a nuevas cuestiones y problemas. Se han difundido actividades e intervenciones de ellos para que también conecten entre sí. 	<ul style="list-style-type: none"> En el primer semestre solo se organizaron 2 actividades programadas. En su día, podría pensarse en muchas planes establecidas con agendas semanales y la coordinación con Meet & Greet. Se organizaron 4 actividades para que ellos pudieran hablar y conectar, pero de nuevo se restringieron de movilidad por el COVID fueron más restricciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Buscamos nuevas formas para que conecten. 	<ul style="list-style-type: none"> World Table Tennis. Realizar un plan 6 para 2021 reenfocado en fomentar la incorporación de los participantes, actividades y actividades.

VISITA AL “FRONTÓN DE GALARRETA, ERREMONTE – JAI ALAI” 08 febrero 2020

Una decena de profesionales internacionales altamente cualificados participaron en el evento sociocultural organizado por Gipuzkoa Talent el pasado 8 de febrero. Mediante estas jornadas los profesionales tienen la ocasión de conocer a otras personas que desarrollan su actividad profesional en otros ámbitos y organizaciones.



Durante la jornada se acercaron al frontón de Galarreta para descubrir el remonte, una de las disciplinas deportivas de la pelota vasca más espectaculares por la velocidad que adquiere la pelota (puede alcanzar los 210 km/h). La visita fue privilegiada ya que nos acompañó el campeón de remonte Endika Barrenetxea, quien explicó tanto las reglas del juego como las apuestas que se realizaban entorno a dichos partidos. Además, mediante una demostración, los profesionales pudieron descubrir cómo se elaboran las pelotas y las tan distinguidas cestas. Para terminar con la visita cada uno de ellos pudieron experimentar la dificultad y la técnica necesaria para jugar al remonte.

Organizaciones vascas	Origen	Satisfacción global
Lortek, Cicnanogune, UPV/HU, Vicomtech, CAF, CEIT y Polymat.	Alemania, Irán, India, así como vascos retornados y del Estado.	10 sobre 10

VISITA AL PROYECTO DE RECUPERACIÓN DEL BOSQUE AUTÓCTONO EN MUXIKA – “PLANTEMOS UN ÁRBOL” 15 febrero 2020



Por segunda vez, Bizkaia Talent organizó una visita a la Reserva de la Biosfera de Urdaibai para plantar 100 árboles autóctonos y compensar así la huella de carbono generada por la asociación. En esta ocasión acudieron 25 profesionales y sus familias, así como dos miembros de la Red EURAXESS de la Universidad de Gotemburgo (Suecia), quienes plantaron siete especies de árboles. Los voluntarios de la fundación Javier Franco y Cristina Jerónimo, contaron el origen y la finalidad del proyecto y recorrieron los terrenos donde explicaron la importancia de la conservación de la biodiversidad y la gestión del medio natural, hábitats, procesos ecológicos asociados y paisaje. Acto seguido plantaron los árboles y después disfrutaron de un merecido almuerzo con productos ecológicos, naturales y de origen local.

Organizaciones vascas:	Origen:	Satisfacción global:
Banco Sabadell, BCAM – Basque Center on applied Mathematics, BCMaterials – Basque Center on Materials, Ikerbasque, Osteophoenix, UPV/EHU, y la Universidad de Deusto.	Colombia, India, Italia, Singapur, Túnez, Madrid, retornados vascos	9,9 sobre 10

A pesar del estado de alarma, se han buscado otras soluciones para poder organizar actividades online que ayuden a los profesionales internacionales a hacer red y sentirse integrados:

Social Meeting online - 27 abril 2020

Nos preocupaba el estado de nuestros profesionales internacionales en pleno estado de alarma por lo que organizamos un encuentro virtual a las 17:00, a través de la app “Jitsi Meet” (<https://jitsi.org/#download>). Ocho profesionales participaron. Hablaron sobre sus dudas ante la situación y cómo se sentían.

Organizaciones vascas:	Origen:	Satisfacción global:
BioCruces, BC3, Idom, Orkestra - instituto vasco de competitividad, UPV/EHU, BCMaterials, Ikerbasque (UPV/EHU), Centro Tecnológico Tecnalia	Argentina, Brasil, Colombia, México, Venezuela, Estado español	9 sobre 10

Monólogo: El anfitrión Perfecto Barry Manley 15 mayo 2020

Divertida presentación de una hora, para conocer un poco más cómo es el vasco a través de un internacional afincado en Euskadi. El irlandés, Barry Manley, se gana la vida visitando las siete provincias vascas, y hace un monólogo en el idioma más antiguo de Europa, para ir audazmente donde ningún hombre (o mujer) ha ido antes. Asistieron 33 profesionales.

Organizaciones vascas:	Origen:	Satisfacción global:
BioCruces, BC3, BCAM, BCBL, Colcocoa, Idom, Orkestra - instituto vasco de competitividad, UPV/EHU, BCMaterials, Ikerbasque (UPV/EHU), Centro Tecnológico Tecnalia, NEM Solutions, Phage Technologies Bilbao, Universidad de Deusto	Alemania, Austria, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, EE. UU., Georgia, India, Israel, Italia, México, Suiza, Túnez, Venezuela, Vietnam, Estado español	9 sobre 10

Webinario sobre *How can I use y University degree in the Basque Country? Claves para el reconocimiento de títulos extranjeros* – 7 mayo

A fin de proporcionar información de valor añadido a nuestros usuarios, se identificó la oportunidad de organizar un webinar relativo a una de las cuestiones más recurrentes entre los profesionales extranjeros: la homologación de títulos.

En este marco, se ha elaborado un documento de creación propia **Homologación de títulos extranjeros con efectos académicos y profesionales** (disponible únicamente para los miembros de la red de Bizkaia Talent), el cual está revisado por el centro NARIC España, perteneciente a la red internacional de centros de información ENIC-NARIC, que ofrece información sobre los procesos de homologación, equivalencia y reconocimiento profesional en España y en otros países, en el ámbito de la Educación Superior.

INFORMACIÓN SOBRE LOS PROCESOS DE RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS EXTRANJEROS



Bizkaia Talent impartió una sesión virtual para dar a conocer los pasos a seguir para iniciar el proceso de reconocimiento de un título extranjero de educación superior, las entidades donde realizar dicho procedimiento y los lugares oficiales a los que acudir en caso de necesitar información adicional.

Méndez, hizo hincapié en la importancia que tiene la procedencia del título, ya que dependiendo de si ésta obtiene en la Unión Europea (UE), en el Espacio Económico Europeo (EEE), en Suiza o en un país tercero, el proceso de solicitud es distinto, siendo para la homologación en algunos casos y para la equivalencia en otros.

En el webinar también se especificaron las profesiones consideradas reguladas y no reguladas, y el procedimiento que tiene que llevar a cabo el interesado/a en ambos casos, en caso de venir al País Vasco a trabajar. Participaron más de 34 personas de entidades diversas.

Organizaciones vascas:	Satisfacción global:
CIE Automotive, Colegio Oficial de Ingenieros industriales de Gipuzkoa, SENER, UPV/EHU, EIT Food, BCMaterials, BC., Universidad de Deusto, ...	8 sobre 10

“Meet & Greet – Vote and arrange your favourite plan” – 6 octubre

Debido a las restricciones sanitarias en las que no se pueden juntar más de 6 personas, se decide organizar un encuentro online para presentar varios planes dentro de 4 temáticas: Nature, Sports, Cultural Heritage y Gastronomy. En cada caso se les daba un ejemplo en cada territorio. Después de explicarlos, los participantes, a través de sli.do votaban para luego crear 4 grupos de WhatsApp y así poder conectar entre ellos, y desde Bizkaia Talent ayudarles en la organización.

Los 4 planes ganadores fueron:

- NATURE: Hayedo de Otzarreta - Zeanuri
- SPORTS: Ruta entre Viñedos – Elciego
- CULTURAL HERITAGE: La Enkartada - Balmaseda
- GASTRONOMY: Chocolates Rafa Gorrotxategi

Asistentes: 29

Satisfacción global: No se ha podido medir porque a la semana se prohibió la movilidad entre municipios.

WORLD CUISINE LEAGUE 2020 / 2021

A falta de actividades socioculturales presenciales que Bizkaia Talent realiza habitualmente en los diferentes lugares del territorio, desde el servicio Relocation & Be Basque Dual Career Centre de la asociación se ha puesto en marcha una nueva iniciativa cuyo objetivo es continuar reforzando la integración sociocultural de las personas provenientes de todos los rincones del mundo.

Se trata de la **World Cuisine League**, una especie de liga gastronómica online que durará hasta el verano de 2021, donde los investigadores y profesionales internacionales de alta cualificación que se han beneficiado del servicio mostrarán una receta de su país natal, además de compartir con el resto de los participantes sus inspiradoras experiencias de reubicación laboral desde que aterrizaron en el País Vasco.

WORLD CUISINE LEAGUE MEXICO – Isabel Prieto 20 noviembre

La primera sesión es presentada por una usuaria del servicio Be Basque Dual Career. Isabel Prieto, actualmente Team Coach del Grado Liderazgo Emprendedor e Innovación en Mondragon Unibertsitatea, inauguró la primera jornada de la liga. Como buena mexicana, explicó cómo elaborar las fajitas de pollo y guacamole, mientras que contó cómo fue para ella entrar un mercado laboral cuando llegó a Bilbao en 2017.



“Hay que tomarse un tiempo para adaptarse a un entorno nuevo, gestionar la energía y las expectativas, mirar hacia el interior de uno mismo y hacer un listado de las competencias que posees”, subrayó Prieto, que también destacó la importancia del networking, ya que “más del 70% de las oportunidades se encuentran en el mercado escondido, debajo del iceberg.” La coach mexicana cree necesario quedar de un modo informal con las personas que uno vaya conociendo en ese nuevo entorno “para tomar un café y sin estar solicitando un trabajo recopilar información sobre tu sector”.



Asistentes: 6

Satisfacción: 8

How helpful were the tips provided by Isabel for you?	Very Helpful
Overall, how would you rate the recipe cooked by Isabel?	8
What did you like the most?	la combinación de receta culinaria con el relato de su experiencia de integración en el PV Sentir que no soy la única que ha pasado por situaciones complicadas al llegar a este país. Lo abierto de la sesión a la participación de los asistentes. Isabel explicó conceptos de una forma muy clara y basados en su experiencia personal. The passion within the event

WORLD CUISINE LEAGUE ITALIA – Daniela Gesmundo 17 diciembre

La segunda edición, dedicada a Italia, vino de la mano de **Daniela Gesmundo**, lingüista, profesora de italiano y ahora trabaja para una empresa bilbaína sobre asesoramiento personal en moda. Daniela explicó cómo hacer Gnocchi di patata, uno de sus platos favoritos. Comenta que es aparentemente una receta muy sencilla, pero siempre tienes que dejar un espacio a la intuición y a la experiencia....



Nos relató cómo gestionó el cambio de ciudad y cómo reconocerse en un lugar diferente. Destacó que, para desenvolverte en el mundo laboral, una persona puede seguir o tener unas



guías/recetas (ingredientes y cantidades) pero también siempre existe una parte que no puedes controlar y que no te permite usar las mismas herramientas de la misma manera en todas las situaciones; hay ciertos límites, por lo que hay que ser coherente con uno mismo, una persona se tiene que adaptar/moldear a las personas y al ambiente con el que se encuentra, así como y ella misma en ese nuevo ambiente.

Asistentes: 7

Satisfacción: 9,5

How helpful were the tips provided by Daniela for you?	Very Helpful Somewhat helpful
--	----------------------------------

Overall, how would you rate the recipe cooked by Isabel?	9,5
What did you like the most?	Getting to know more about Italian cuisine and the variety of tastes in the Italian culture. El ambiente distendido

Antes y durante la pandemia, se han seguido estableciendo lazos con diferentes agentes:

Objetivo global 2:	Fortalecer lazos y difundir el servicio entre agentes y organizaciones para crear sinergias y cumplir con las necesidades de nuestros usuarios.
Reto estratégico al que responde:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reto 1: Ser intermediario de referencia de Talento. 2. Reto 8. Sensibilizar a las organizaciones de la necesidad de integrar políticas de gestión de talento como factor crítico de competitividad.
Acciones desarrolladas o a desarrollar:	
<p>Visitas, negociaciones y acuerdos de colaboración bidireccionales con agentes claves vascos y estatales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un plan de agentes a visitar. • Lograr acuerdos de colaboración con agentes claves para la consecución del objetivo (BBK Fundazioa u otros) • Organizar un encuentro sobre la importancia de la interculturalidad para las organizaciones vascas. (riqueza de diversidad origen y género). • Organizar una reunión con el Ayuntamiento de Bilbao para una cooperación en temas de interculturalidad. 	

Objetivo 2: Fortalecer lazos y difundir el servicio entre agentes y organizaciones para crear sinergias y cumplir con las necesidades de nuestros usuarios.

<ul style="list-style-type: none"> • Se han fortalecido los lazos con agentes internacionales como BBK y la colaboración de Universidad, BBK y el Estado. • Se ha realizado un taller de sensibilización con los agentes vascos. • Se ha realizado un taller de sensibilización con los agentes estatales. • Se ha realizado un taller de sensibilización con los agentes vascos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por la creación del CIBIC y gracias a los acuerdos con BBK y el Estado se han fortalecido los lazos con los agentes vascos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se han fortalecido los lazos con agentes vascos y estatales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha realizado un taller de sensibilización con los agentes vascos. • Se ha realizado un taller de sensibilización con los agentes vascos.
---	---	--	--

[Webinar] Consejos clave para traer a un profesional extranjero. 3 julio

Bizkaia Talent impartió una sesión virtual donde Carmen Méndez, responsable del servicio Relocation & Dual Career, dio a conocer al tejido empresarial, científico-tecnológico los conceptos clave a tener en cuenta a la hora de incorporar a un profesional internacional.

Méndez, hizo hincapié en las dos tipologías de leyes de extranjería que existen y qué tienen que solicitar a un profesional de **UE – EEE – Suiza y a uno de un tercer país.**

En el webinar también se comentó la idea de juntarnos una vez al mes para explicar novedades y solventar dudas comunes.

Asistentes: 17- Satisfacción global: 8

How helpful was the webinar for you?	Very helpful
Overall, how would you rate it?	8
What did you like the most?	La claridad en la explicación del contenido. Adibide praktikoak esperientzia konpartitzeko it's very well summed up
Do you think anything was missing?	Quizá entrar más a fondo en alguno de los contenidos. Denbora falta gaiak lantzeko No
Do you have any suggestions for future webinar topics?	No, en este momento. Expatriazio prozesuetan familiarekiko sortzen diren arazoak eta irtenbideak

A raíz de este webinar, Bizkaia Talent organiza mensualmente Sesiones de Trabajo para estar al día con las preocupaciones y dudas que las organizaciones tienen:

SESIONES DE TRABAJO

Sesión de trabajo: **Incorporación de profesionales extranjeros I (24/07/2020)**

Temas tratados:

- Fronteras /Pandemia
- Citas on line
- Disposiciones Ley 14/2013
- BREXIT

Asistentes: 6

Satisfacción: 9/10

GOOD	NOT SO GOOD	DIFFERENT	NEXT STEPS
Compartir experiencias novedades en extranjería Transferencia de conocimiento Actualizar normativa	Pocos participantes None		Manual compartido Periodicidad mensual

Sesión de trabajo: **Incorporación de profesionales extranjeros II (25/09/2020)**

Temas tratados:

1. Fronteras /Pandemia
2. Citas on line – Mercado negro
3. BREXIT

Asistentes: 24

Satisfacción: 8,7/10ra

GOOD	NOT SO GOOD	LEARNT	NEXT STEPS
Interacción con otras personas con tus mismas inquietudes Compartimos mismas dificultades información actualizada	¡Enviad temática de la reunión previamente Prisas - Propias...falta de tiempo nada!	<i>NIE tramitado desde embajada para europeos Coger citas a dos meses vista antes de viajar. ¡Se deja contratar con el pasaporte solamente! (difícil, pero lo habéis hecho) Novedades - Brexit Sensación de Grupo - compartiendo problemas comunes Asuntos de Brexit</i>	<i>1 vez al mes y último viernes es perfecto viernes Viernes a primera hora perfecto Altas SS de europeos con Pasaporte Teletrabajo y Contratos de extranjeros Descuadras entre autorizaciones/contratos</i>

Sesión de trabajo: **Incorporación de profesionales extranjeros III (30/10/2020)**

Temas tratados

- Cierre de Fronteras
- Citas on - line Policía & Extranjería
- Descuadre tiempos contratación / autorización
- Contratar a un profesional en remoto (**Nerea Mena de BCAM**)

Asistentes: 7

Satisfacción: 8,7/10

GOOD	NOT SO GOOD	LEARNT	NEXT STEPS
Compartir experiencias! Agilidad y vínculo con el equipo	Todo super bien!	Exportar la asistencia sanitaria Contrato en remoto, muy didáctico	Duración Contrato vs permiso

Sesión de trabajo: **Incorporación de profesionales extranjeros II (27/11/2020)**

Temas tratados:

- Investigador o Profesional Altamente Cualificado de tercer país
- Contratación de una persona de tercer país y no residente en Euskadi
- Máster MESC+ Erasmus Mundus art 44
- Asistencia sanitaria – seguridad social

Asistentes: 15

Satisfacción: 9/10

GOOD	NOT SO GOOD
<ul style="list-style-type: none"> • Información muy interesante sobre todo para saber que cualquier duda o problema se puede contactar con Carmen y Mireia • Muy aterrizada a temas concretos que nos preocupan. • Muy participativa Me parece bien el formato. • Respecto a los contenidos traer información directa del ministerio nos viene muy bien, cuanto más concreta mejor. • Como sintetizáis la información, que suele ser bastante densa. • Disposición a ayudar y bajar el tema a casos concretos 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede ser interesante (si es posible) enviar de antemano los tema en concreto que se van a tratar en la sesión para que podamos orientar dudas concretas.

2.1.2. BE BASQUE DUAL CAREER CENTRE: Integración de la Pareja

Según estudios europeos, la Movilidad afecta los planes de la vida privada del personal investigador / Talento. En casi todos los casos, la movilidad geográfica es clave para el desarrollo de sus carreras profesionales y no porque no existan oportunidades en su país de origen. En todos los casos, la integración profesional es mayor que la privada.

Por ello, en 2015, Bizkaia Talent pone en marcha este servicio, primero en el Estado español, con la finalidad de, por un lado:

- Analizar, Orientar de modo personalizado a la pareja del usuario del servicio de Relocation, con relación a su desarrollo profesional e integración sociocultural en términos de Orientación a la **Contratación, Emprendimiento, Voluntariado** y a nivel transversal **Formación y Networking**;
- Intermediar con los agentes del sistema y de la Red propia;
- INFORMAR sobre ayudas económicas (financiación, becas,...);
- INFORMAR sobre actividades, encuentros.

, y, por otro lado,

- Ayudar a las organizaciones como Herramienta de Negociación para atraer y retener el Talento requerido;
- Complementar nuestra BASE DE DATOS para encontrar Perfiles Complejos de detectar para ayudar a las organizaciones vascas.

Para poder llevar a cabo tal estrategia, el apoyo de los agentes del sistema es muy importante. Por ello, se ha constituido una **Red de Agentes**, que está creciendo, para orientar a las parejas de académicos y personal altamente cualificado en su desarrollo profesional e integración sociocultural en nuestro País.

Miembros Colaboradores de la Red – Convenios firmados:

CONTRATACIÓN & FORMACIÓN:

- CONSULTORAS DE RRHH: ALDALAN (red Aldalan); CAMPO & OCHANDIANO; ieTeam: LKS Formación
- COLEGIOS PROFESIONALES: CECOBI - Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia - Bizkaiko Merkataritzako Enpresari Konfederazioa; COLEGIO DE INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS; Colegio Oficial de Químicos e Ingenieros Químicos del País Vasco, Burgos y La Rioja; Colegio Vasco de Economistas
- OTROS AGENTES: Bilbao Ekintza; UNIVERSIDAD DE DEUSTO

EMPRENDIMIENTO:

BEAZ Bizkaia; EmakumeEkin; Crecer+ (Orkestra); MET Community

VOLUNTARIADO:

BOLUNTA

NETWORKING & MENTORING:

ICAZA Colaborando (Ner Group); Parque Tecnológico-Teknologi Elkartegia, S.A.; PWN Bilbao

ACTIVIDADES DE SOCIOS:

PWN Bilbao:

ARTÍCULO “La necesaria gestión del talento y la diversidad”

A raíz de la elaboración y presentación del Informe “**GESTIÓN DE TALENTO Y DIVERSIDAD (género, interculturalidad y multidisciplinariedad)**” con PWN Bilbao, el periódico, **El economista – El País Vasco**, publica en enero un artículo sobre La necesaria gestión del talento y la diversidad



PROGRAMA MENTORING 2020

El mentoring que propone PWN Bilbao en este programa es grupal. En él se produce aprendizaje colectivo y se incrementa la red profesional de las asociadas. Desde enero a junio, algunas duals participan como mentees: **Emprendimiento; Oratoria; Estrategia Comercial; Negociación; Competencias Digitales; Liderazgo**. Este año han participado 5 y 5 son voluntarias también

TEMAS:

- Autoconocimiento para el Liderazgo
- Comunicación corporativa orientada a resultados
- Gestión comercial para emprendedoras
- Intraemprendizaje y Emprendizaje
- LinkedIn como herramienta de Marketing, Ventas y Reclutamiento
- Negociación: una enseñanza sobre las capacidades personales y profesionales
- Oratoria y habilidades para la comunicación
- Tu imagen como recurso profesional

Objetivo global 3:	Rediseño del Programa Be Basque Dual Career para dar respuesta a las necesidades de las parejas de los usuarios de Relocation apoyando a las organizaciones y así facilitar la coordinación y gestión interna
Reto estratégico al que responde:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reto 1. Ser intermediario de referencia de Talento 2. Reto 3. Retener el talento

Principales conclusiones:

- Falta de inversión en publicaciones y premios (en porcentaje de BSOCC)

• Falta de recursos humanos que gestionen el BSOCC a nivel corporativo

• Falta de información sobre BSOCC de forma gratuita, accesible por parte de las empresas

• Carencia de delicia en comer por el procedimiento
- No pueden definir BSOCC, mencionan la integración, tanto personal como profesional, a la hora de analizar las ventajas y beneficios, pero no se tiene en cuenta el tiempo de la formación del BSOCC

• No se define el BSOCC, pero se menciona la duración de los cursos, pero no se define durante el proceso

• Falta de la especificación de parte de las organizaciones
- Necesidad de valorar los propios profesionales de Bizkaia Talent, la combinación entre el servicio personalizado

• Necesidad de valorar los sistemas de calidad y el aprendizaje continuo

• Necesidad de mejorar y actualizar el contenido para hacer que más tipos de profesionales puedan aprovechar los planes de desarrollo
- Falta de recursos clave de la gestión (recursos humanos, recursos económicos, recursos tecnológicos, y recursos organizativos) para el proceso de la formación del BSOCC

• Comprender la cantidad de trabajo de las personas y entender que no pueden llevar a cabo más tareas de las que hacen

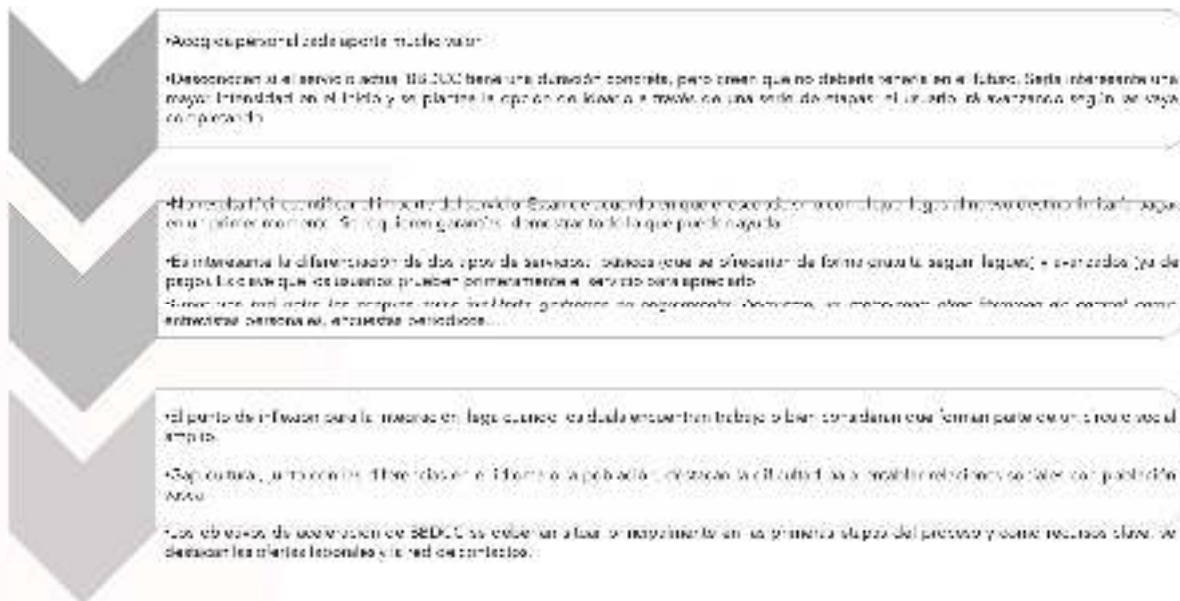
• Valorar la calidad de los servicios recibidos tanto por su rapidez como por su calidad
- Necesidad de recursos clave de la gestión (recursos humanos, recursos económicos, recursos tecnológicos, y recursos organizativos) para el proceso de la formación del BSOCC

• Necesidad de mejorar y actualizar el contenido para hacer que más tipos de profesionales puedan aprovechar los planes de desarrollo

• Necesidad de mejorar y actualizar el contenido para hacer que más tipos de profesionales puedan aprovechar los planes de desarrollo
- Necesidad de mejorar y actualizar el contenido para hacer que más tipos de profesionales puedan aprovechar los planes de desarrollo

• Necesidad de mejorar y actualizar el contenido para hacer que más tipos de profesionales puedan aprovechar los planes de desarrollo

• Necesidad de mejorar y actualizar el contenido para hacer que más tipos de profesionales puedan aprovechar los planes de desarrollo



Definición del servicio, aspectos más y menos valorados.

- Punto de partida: Primer contacto entre la entidad y los usuarios.
- Asesoramiento: Experiencia y nivel de satisfacción con el asesoramiento.
- Actividades: Valor aportado por las actividades socioculturales.
- Socios: Conocimiento y visibilidad de la red de empresas asociadas.
- Canales: Pertinencia y uso de los distintos canales de contacto.
- Programa: Ideas para la planificación futura de BBDC.
- Integración: Relación entre BBDC y la integración de los recién llegados.

CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA EVALUACIÓN DEL SERVICIO DE RELOCATION & BE BASQUE DUAL CAREER 2020

Tras la valoración final de este año, a continuación, se recogen las principales conclusiones de 2020.

- Número de usuarios ha crecido a pesar de la situación
- Nuevas entidades
- Rápida adaptabilidad y resolución de problemas por la nueva situación
- Nuevos modos de socialización
- Muchos usuarios han participado en webinarios organizados por BT (social meet up, reconocimiento títulos, régimen fiscal, etc)
- Muchas duals han asistido online a webinarios de PWN Bilbao
- Acabado el estudio con Zorraquino

PRÓXIMOS PASOS DE CARA A 2021

A continuación, se indican de forma resumida los puntos que quieren abordarse desde el Servicio de Relocation & Be Basque Dual Career para el 2021:

- Organizar webinarios / breakfasts para las entidades también
- Sincronizar con actividades Meet & Greet
- Difundir actividades e intereses de ellos para que también conecten entre sí
- Con la nueva situación, habrá que ver cuando poder poner fechas y elegir con qué partes empezamos a trabajar el año que viene en cuanto al programa de Be Basque Dual Career, así como la elaboración de una encuesta dirigida a la comunidad internacional.

2.2. CUSTOMER RELATIONSHIP SERVICE

El área de Customer Relationship tiene como objetivo dar respuesta inmediata a las necesidades de nuestros clientes, así como el de asesorar y garantizar su satisfacción en todo momento

Este servicio pretende ofrecer soluciones a nuestros clientes y aumentar el uso de nuestros servicios y herramientas por parte de estos.

Este nuevo servicio engloba las siguientes líneas de actuación:

- 2.2.1. Base de datos
- 2.2.2. Asesoramiento de organizaciones
- 2.2.3. Servicio de Intermediación
- 2.2.4. Observatorio y Herramientas Digitales

2.2.1. Base de datos

Be Basque Talent Network es la red de referencia para los profesionales altamente cualificados y las organizaciones interesadas en atraer talento residente fuera del País Vasco.

Aquí presentamos algunos datos que hacen referencia a la Base de Datos que tenemos hoy en día, así como las cifras referentes a los profesionales y organizaciones registradas en este **2020**.

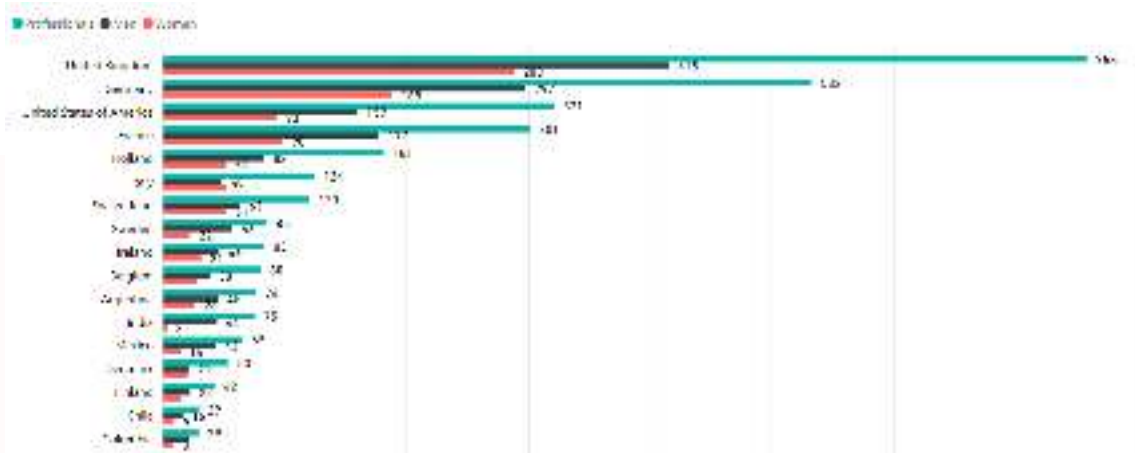
Esta red supone una gran oportunidad para las organizaciones que forman parte de la red a la hora de contactar con los profesionales que desarrollan su carrera profesional en diferentes lugares del mundo en un momento en el que en ciertos perfiles empieza a ser difícil encontrar a las personas que se necesitan. Asimismo, es una ocasión extraordinaria para los profesionales para que puedan contactar entre ellos y también con organizaciones vascas o con una sede en el País Vasco.

Algunos datos:

115 nacionalidades distintas	Trabajando en 96 países diferente
Aprox. 42,73% de los profesionales no ha nacido en el País Vasco.	El 51,13% de los profesionales registrados en la BBDD reside en el extranjero

Datos obtenidos de PowerBi 31/12/2020

Aquí se puede observar en qué países viven los profesionales registrados en nuestra BBDD exceptuando País Vasco y España:



Cifras Generales

Profesionales	15,403	Organizaciones	445
Con CV	(53%)	Bizkaia	70%
No vascos	(40%)	Nº de usuarios	705
Residentes en el extranjero	(48%)		
Mujeres	(45%)		

2020

Profesionales	2,115	Organizaciones	76
Con CV	(70%)	Bizkaia	%69
No vascos	(51%)	Nº de usuarios	146
Residentes en el extranjero	(45%)		
Mujeres	(33%)		
Datos del servicio			
Número de organizaciones visitadas /Video llamada			141
Número de nuevas organizaciones visitadas			24
Número de nuevas organizaciones visitadas y registradas			17
Número de nuevas organizaciones que han utilizado algún servicio			11
Nuevas organizaciones visitadas y registradas			
Solvenup Quality Finance S.L. (Solvenup)		Clúster de Movilidad y Logística, MLC ITS Euskadi	
OriGen Inteligencia Artificial, SL		RKL INTEGRAL, SCP	
AUTOGLAS OPCO BM, S.L.		Ticketbis	
All Iron Rentals SL		SIDEREX	
EKIDE, S.L.		GHI Hornos Industriales	
HAYS PERSONNEL ESPAÑA		VIVEBIOTECH S.L.	
MICHAEL PAGE INTERNATIONAL ESPAÑA, S.A		IDDTEK	
IMH		INSER ROBOTICA S.A	

Comparativa anual de nuevas altas en la base de datos Be Baque Talent Network



2.2.3 Servicio de Intermediación

El Servicio de Intermediación tiene como objetivo ofrecer a las organizaciones localizadas en el País Vasco un portal de empleo donde poder dar a conocer las oportunidades que tienen abiertas en cada momento y ayudarles en la atracción de profesionales que encajen con el perfil solicitado.

Número de ofertas	369	Número de aplicantes	345
Número de ofertas "A través de BT"	103 (28%)	Aplicantes residentes en el extranjero	168
Número de ofertas Bizkaia	234 (63%)		
Número de organizaciones	97		

Organizaciones que han publicado una oferta en 2020

BC3 Basque Centre for Climate Change	Kapsch TrafficCom
CICircular	Erreka S.Coop
Astigarraga Kit Line	ZUNIBAL
CIC energiGUNE	SEA Empresas Alavesas (Back to Araba) / EmpleoAraba
SQS	Lookiero Tech
BCAM	INGETEAM POWER TECHNOLOGY, S.A.
TEKNIKER	BIOLAN HEALTH S.L.
Ceit - IK4	Stubhub
GAIKER	Spring Professional
FEV Consulting Iberia SL	RKL
xabet	CAF Group
EGOIN SA	BCMaterials
Innitius	Leartiker

PI Berlin S.L.	Biocruces Bizkaia Health Research Institute
Dibal	Developair Technologies
ANGULAS AGUINAGA	Lantek Sheet Metal Solutions
ISABEL&CUCA	JSanse
OriGen AI	Tecnalía Ventures
Selektium	We Bring Strategy Consultants Amaia
Tecnalía Research and Innovation	CIC biomaGUNE
Arghos	Lookiero Tech
CIC nanoGUNE	Imatek
GESTIONET	Smowltech
AJL Ophthalmic	IMH Escuela Universitaria de Ingeniería Dual (Centro Avanzado de Fabricación)
Biocruces Bizkaia Health Research Institute	Randstad
We Bring Strategy Consultants	Achucarro Basque Center for Neuroscience
IRAURGI BERRITZEN	Ferruelo y Velasco
ESS Bilbao	IMQ Seguros
ieTeam Consultores	Cyber Surgery
Noray Bioinformatics, S.L.	VIVEBIOTECH SL
Sirope	EUSKAMPUS FUNDAZIOA
Basque Centre for Biophysics	Universidad de Deusto
LIN3S	Tagenea
BluSpecs	LKS Selection & Training Management
Fineco-Banca Privada Kutxabank	GRUPO GARRANCHO
Factor Ideas	BIZINTEK INNOVA
Barbara IoT	Vaillant Group
MERKATU INTERACTIVA, S.L.	Vicomtech
BATEA	Dimension
AVS	Generali Seguros
Telxius	BLOOWATCH
FAES FARMA	AURA Innovative Robotics SL
Virtualware	AERNNOOVA
CIDETEC	HDIV SECURITY
Maier S.Coop	BuntPlanet
Grupo Sarralle	SENER, INGENIERIA Y SISTEMAS, S.A.
Biobide	LIMIA & MARTIN
OSITO&co	Agintzari SCIS
NEIKER-Tecnalía	Graphenea
Polymat	In Group Consultoria

2.2.4. Observatorio y Herramientas Digitales



- El informe de Bizkaia Talent analiza 81.000 ofertas de empleo de alta cualificación del mercado laboral vasco en 2018 y 2019 por sectores, posiciones y competencias más solicitadas.

El Basque Talent Observatory es una herramienta creada por Bizkaia Talent a principios de 2018 para la recogida de información en tiempo real del mercado de trabajo de alta cualificación con requisito de estudios universitarios en el País Vasco, utilizando fuentes online y basado en el análisis Big Data, el cual proporciona una representación consistente a través del análisis de las necesidades de talento.

Bizkaia Talent ha publicado el segundo informe del *Basque Talent Observatory: Tendencias*, que analiza las tendencias del mercado laboral vasco de alta cualificación con estudios universitarios de los últimos dos ejercicios: 2018 y 2019. Una de las novedades de este informe es la mayor efectividad y eficiencia, tanto en la detección de las ofertas de empleo de alta cualificación como en el análisis cualitativo de las mismas, gracias a la implementación de la tecnología *machine learning* en la herramienta *Basque Talent Observatory*.

Tras analizar 81.193 ofertas de empleo desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019, el sector servicios es el que más ofertas aglutina, 68'4% en 2018 y 73'2% en 2019, muy por delante del sector de la fabricación, 17,5% (2018) y 15,2% (2019), y del comercio, 14% (2018) y 11,4% (2019).

Las industrias/sectores o actividades económicas que más ofertas de empleo publican se mantienen estables en los dos ejercicios analizados. El sector de la información y comunicación se sitúa segundo en 2019 (4º en 2018), y las actividades de servicios administrativos y de apoyo en tercer lugar (5º en 2018). En ambos periodos, es el sector relacionado con las actividades profesionales, científicas y técnicas se mantiene en lo más alto del ranking.

El estudio, asimismo, indica que las cinco ocupaciones más solicitadas en el mercado laboral de alta cualificación son agentes de servicios comerciales, desarrolladores de software, responsables de ventas comerciales, ingenieros industriales y de producción, y analistas de sistemas.

Por último, mencionar las competencias más solicitadas por el mercado laboral en estos dos últimos años, que son la adaptación al cambio, ayuda a clientes, uso del ordenador, inglés y servicio al cliente.

WOLLYBI OCCUPATIONS

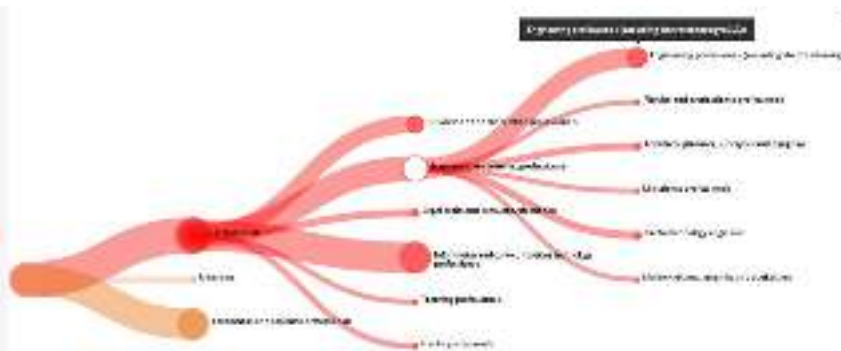
Occupation:

Area:

City:

Language:

Level:



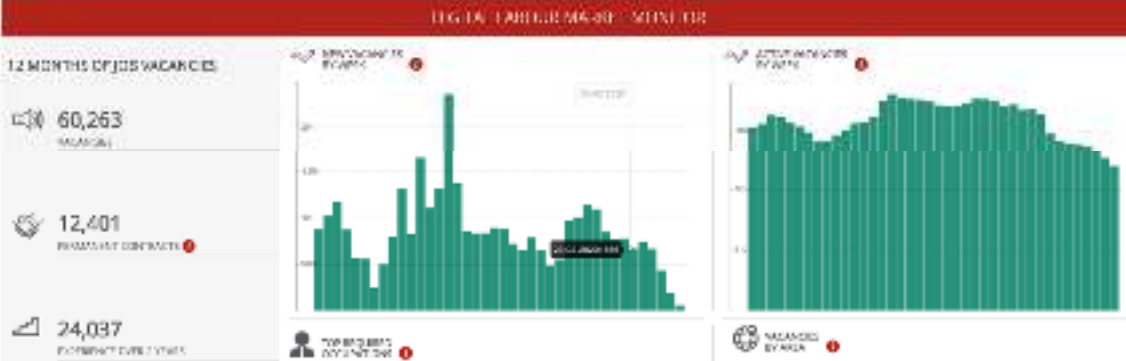
WOLLYBI

12 MONTHS OF JOBS VACANCIES

60,263 VACANCIES

12,401 PROMPT CONTRACTS

24,097 PROMPT FULL-TIME

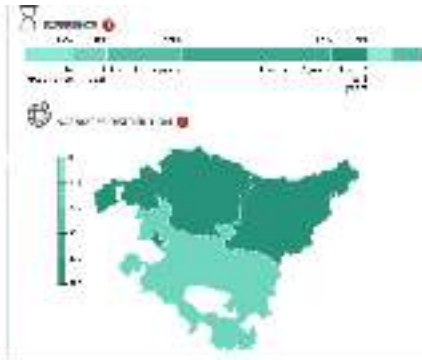
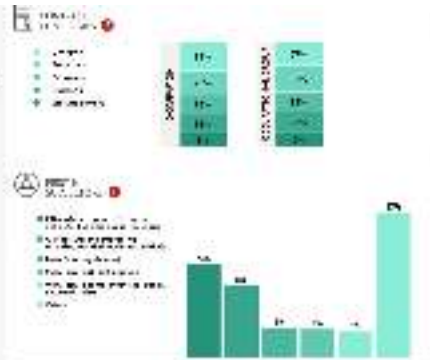


OCCUPATIONS OF THE MONTH

1,311 VACANCIES

34% PROMPT CONTRACTS

80% PROMPT FULL-TIME



Occupation	Vacancies	Prompt Contracts	Prompt Full-time
Administrative	10	10	10
Engineering	10	10	10
Healthcare	10	10	10
IT	10	10	10
Marketing	10	10	10
Manufacturing	10	10	10
Services	10	10	10
Construction	10	10	10
Education	10	10	10
Arts and Crafts	10	10	10
Other	10	10	10

Acciones realizadas para dar a conocer la herramienta

Con el objetivo de acercar el observatorio y la información recogida dentro del Career Development Center / Headhunting Support Center a nuestros clientes (profesionales y representantes de organización), estas han sido las acciones que hemos llevado a cabo hasta la fecha:

Cuando	A quien	Tipo de acción	Público Objetivo	Apertura	Interés
30/06/2020	Todos	Newsletter	13360	1846	827
14/07/2020	Organizaciones	Informe personalizado	671	240	44
29/07/2020	Todos	Newsletter	13501	1952	822
30/09/2020	Todos	Newsletter	13597	3040	841

Organizaciones que han solicitado un informe personalizado (versión prueba)

CLCircular	LKS
Grupo IMQ	Makina Erremintaren Prestakuntza Teknikorako Fundazioa
Smowltech	DEBEGESA. Agencia de desarrollo comarcal de Debabarrena
Arctic Sea, S.L.	Invest in Bilbao
GENERALI SEGUROS	OSITO&co
P4Q Electronics, SL	Eutik Solutions SL
Urola kostako Udal Elkartea	AQUADAT
MAIER S.COOP.	

Informe Anual

El informe de Bizkaia Talent analiza todas las ofertas de empleo de alta cualificación del mercado laboral vasco en 2018 y 2019 por sectores, posiciones y competencias más solicitadas.

Tras analizar 81.193 ofertas de empleo desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019, el sector servicios es el que más ofertas aglutina, 68'4% en 2018 y 73'2% en 2019, muy por delante del sector de la fabricación, 17,5% (2018) y 15,2% (2019), y del comercio, 14% (2018) y 11,4% (2019).

Cuando	A quien	Tipo de acción	Público Objetivo	Interés
30/05/2020	Todos	Newsletter	13,941	98

2.3. SERVICIO TALENTIA

El objetivo del Servicio Talentia es **contribuir al futuro sostenible de nuestro entorno** –los/las jóvenes son el futuro y deben estar preparados para dar respuesta a los retos que se les planteen– y responde al mismo, **minimizando la distancia existente entre las competencias**, sobre todo técnicas, que los/las jóvenes adquieren en la universidad, y aquellas más transversales, que serán críticas para el desarrollo de una carrera profesional y personal exitosas.

Este servicio está compuesto por cuatro programas, y todas las personas que han participado en alguno de estos programas pasan a formar parte de la **Red Talentia**, una comunidad que cuenta ya con más de **2100 jóvenes, viviendo en 20 países**.



Además de los programas principales, se desarrollan diferentes proyectos a lo largo del año, que complementan el objetivo de la actividad, dirigiéndose a otro tipo de públicos (ver punto 6.5).

2.3.1 TALENTIA SKILLS

En septiembre de 2019 da comienzo la 6ª edición del programa, y en febrero de 2020 entra el alumnado de 1º, con la celebración de la presentación oficial.

Durante esta edición contamos con **1070 participantes**:

- 646 en Bizkaia
- 462 en Gipuzkoa
- En la siguiente tabla se muestra el total de participantes de esta edición, clasificados por curso (1º-4º) y territorio en el que participan:

	1º curso	2º curso	3º curso	4º curso	TOTAL
U.DEUSTO					
Bizkaia	41	55	42	39	
Gipuzkoa	38	46	22	-	
TOTAL	79	101	64	35	279
UPV / EHU					
Bizkaia	118	102	76	54	
Gipuzkoa	68	75	80	-	
TOTAL	182	177	156	54	569
MU					
Bizkaia	25	24	16	24	
Gipuzkoa	15	18	22	-	
TOTAL	40	42	38	24	144
TECNUN					
Gipuzkoa (no hay facultades en Bizkaia)	27	31	20	-	78
TOTAL 2019/2020	328	351	278	147	1070
TOTAL BIZKAIA	184	181	134	147	646
TOTAL GIPUZKOA	148	170	144		462

En el gráfico que acompaña se muestra la rama académica/facultad de la que provienen estos/as participantes (alumnado de 1º a 4º).



DEFINICIÓN DE LA METODOLOGÍA Y REDISEÑO DEL PROGRAMA:

Tras el proceso de reflexión y rediseño llevado a cabo el curso pasado (2018/2019), es en el actual (2019/2020) en el que se ponen en marcha las decisiones tomadas.

METODOLOGÍA:

En este proceso de reflexión se abarca el diseño de la metodología que va a regir el programa: El objetivo de Talenta Skills es trasladar al alumnado no solo la importancia de **desarrollar sus competencias transversales**, sino también **dotarles de herramientas** para ello. El **trabajo interior**, la **comprensión de las emociones** y la articulación de estas, proporcionará a los participantes una ventaja para lograr el éxito de aquellos objetivos que se propongan a lo largo de su vida.

3 Fases de conocimiento:
Autoconocimiento, conocer a los pares y conocer el entorno.

Valores clave: EIFE
Esfuerzo, implicación, finalidad y evaluación.

Método de trabajo: evaluación tras cada sesión, desarrollo de competencias transversales

Una competencia transversal es una característica de la persona que entra en juego cuando responde a una petición del entorno organizativo y que se considera esencial en el ámbito laboral para **transformar un conocimiento en comportamiento**. El término se utiliza para indicar las capacidades de amplio espectro, no específicas de una profesión o ambiente organizativo y es aplicable a tareas y contextos diversos.


En el caso de Talenta Skills, identificamos las 10 competencias más demandas en el mercado laboral de Euskadi - tomando como base la información obtenida del Observatorio del Talento Vasco, que analiza más de XX ofertas laborales en Euskadi-. Son las siguientes:

- Inteligencia emocional
- Planificación y orientación a resultados
- Estrategia y determinación
- Trabajo en equipo e innovación
- Comunicación asertiva
- Marca Personal
- Adaptación al cambio
- Resolución de problemas
- Pensamiento creativo
- Gestión del tiempo

ESTRUCTURA EN BASE A LAS FASES DE CONOCIMIENTO


Con el fin de darle una continuidad a la metodología, se estructuran los talleres, sesiones y encuentros en base a las 3 **fases de conocimiento** en las que se divide el programa.

En la siguiente imagen se muestran las actividades que se corresponden a cada una de estas fases (algunas de las cuales se repiten en diferentes fases):




Autoconocimiento

- Inteligencia emocional
- Coaching grupal
- Planificación y orientación a resultados
- Estrategia y determinación
- Marca Personal
- CV & Dinámicas de Selección por competencias
- Comunicación
- Gestión del Tiempo



Conocer a los pares

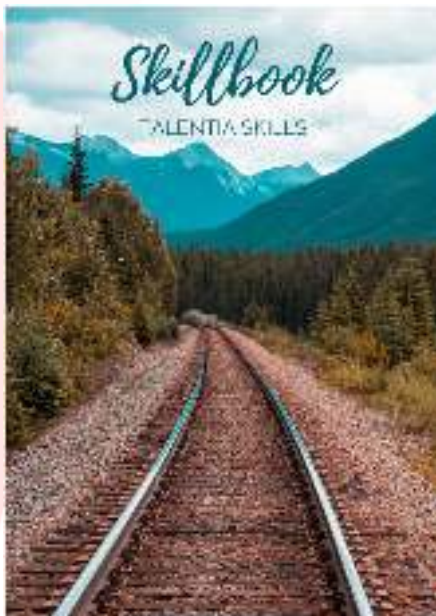
- Welcome Event
- Acción social
- Trabajo en equipo e innovación
- Skillathon
- Comunicación
- Jornada de Internacionalización
- Evento de clausura



Conocer el entorno

- Acción Social
- Encuentros Sectoriales
- Skillathon
- Marca Personal
- Jornada de Internacionalización
- CV & Dinámicas de selección por competencias
- Visitas a organizaciones

SKILLBOOK



Uno de los objetivos establecidos para este año (tras el proceso de reflexión llevado a cabo el pasado año) era la publicación y entrega del **Skillbook**, un cuaderno-libro que tiene como fin facilitar e impulsar el hilo conductor a lo largo de las actividades celebradas durante los 4 años del programa.

En este cuaderno, los/as participantes encontrarán:

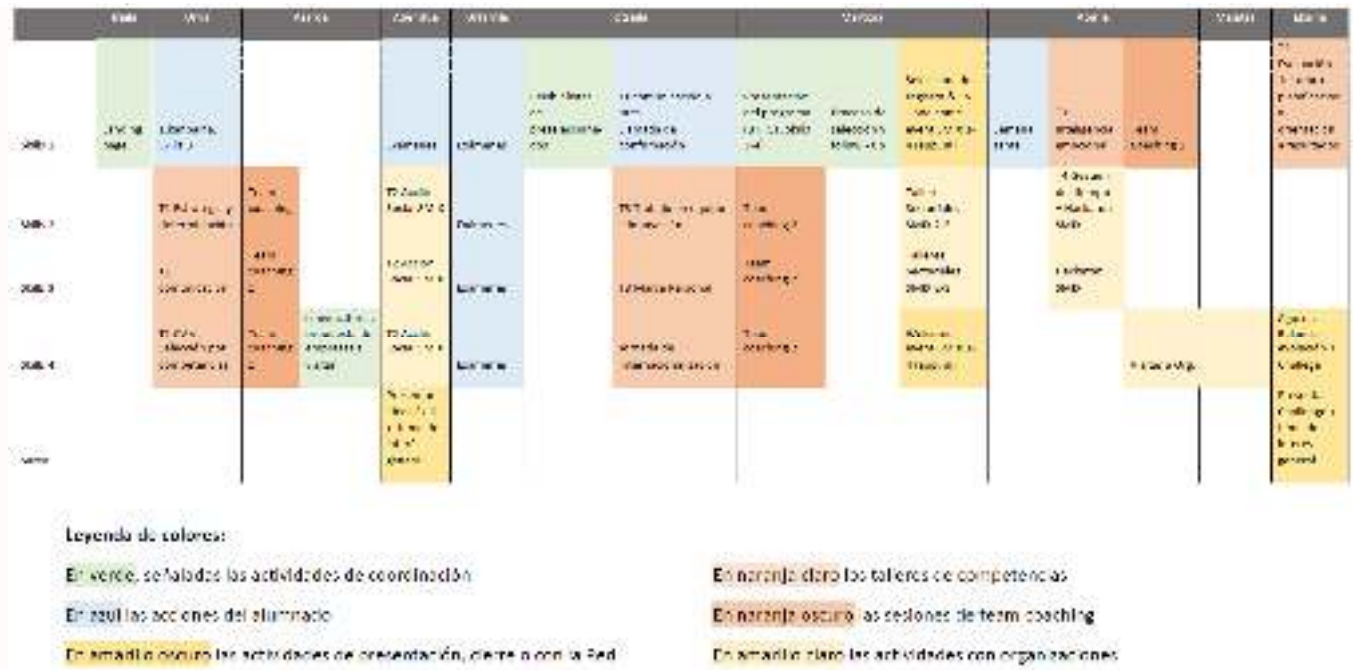
- Herramientas de utilidad (Motorola, espacios de reflexión)
- Teorías de interés (Roles Belbin, valores EIFE...)
- Detalle de todos los:
 - Talleres competencias
 - Sesiones de Coaching grupal
 - Actividades con organizaciones (encuentros sectoriales, jornada de internacionalización, etc)

Para ver el detalle de este Skillbook [pinchar aquí](#).

La imagen que acompaña es la portada del *Skillbook*.

ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO:

Cronograma de actividades del curso 2019/20:



A continuación, se detallan, en orden cronológico, las actividades más destacadas llevadas a cabo este año (no se incluyen los talleres competenciales y sesiones de coaching grupal que corresponden a cada curso, y del que puede verse el resumen en el cronograma de arriba):

- [FEB] Captación alumnado de 1º: dadas las dificultades que se detectan a la hora de atraer al alumnado a participar en el programa, se llevan a cabo diferentes acciones de captación. Por un lado, el diseño de infografías (ver imagen a la derecha) con el resumen de las características y beneficios de este programa; y por otro lado, el desarrollo de una Landing Page a modo de *folleto online*, dirigido a captar alumnado para participar en Talentia Skills, tanto en Bizkaia como en Gipuzkoa. [Pinchar aquí para verla.](#)
- [MAR] Acto de Presentación al alumnado de 1º:



- Bienvenida por parte de Jesús Riaño, Director de Deusto Alumni, y Noemi Peña, Directora de Relaciones Externas del Campus de Bizkaia de la UPV/EHU.
- Presentación de Bizkaia Talent, por parte de Iván Jiménez.
- Proyección del video de testimonios de Talentia/Skills.

- Demandas del mercado laboral en términos de competencias e introducción al programa Talentia Skills con Idoia Postigo de Bilbao Metropoli-30
 - Contenido del Programa Talentia/Skills, por Iratxe Tajada de Bizkaia Talent.
 - Testimonio del alumnado de Talentia/Skills, Josu Andoni Eguiluz
 - Objetivo y contenido del Programa Competencias para la Profesionalidad en Bizkaia.
- **[MARZO] Encuentros sectoriales:** se celebran 5 encuentros sectoriales (Energía, TIC, Biociencias, Automoción y Alimentación), contando con la participación del clúster del sector correspondiente, al menos una organización y al menos un profesional de la Red Talentia.



- **[MAYO] Sesión informativa de la metodología Belbin:** como novedad este año, se introduce una sesión online, liderada por la formadora Oihane Eguiguren, de Ferruelo y Velasco, quien presenta al alumnado de 4º la metodología Belbin, antes de lanzarles el cuestionario sobre este tema. De este modo, los/as participantes tienen la opción de entender en mayor profundidad la metodología, y sacar mayor provecho al informe que se les entrega.
- **[JUNIO] Skillathon:** debido al Covid-19, se decide trasladar la celebración del Hackathon previsto a un evento online, manteniendo dos conceptos claves: resolver un reto en poco tiempo y trabajar en equipos multidisciplinares. El hilo central del evento será la marca empleadora de las organizaciones (employer branding), y los/as participantes trabajarán sobre los ejemplos concretos de las organizaciones participantes. Participan 4 organizaciones, 2 de Bizkaia (Leartiker y Kurago Software) y 2 de Gipuzkoa (Sarralle y ULMA Packaging), y los/as participantes de Talentia Skills en 2º y 3º de ambos territorios. La elección de dichas organizaciones se realiza basándonos en mantener el equilibrio entre diferentes tipologías para asegurarnos de que la propuesta para los participantes fuese lo suficientemente variada. Cabe destacar que se presentan interesadas casi 30 organizaciones de Bizkaia y Gipuzkoa. De este modo, este encuentro tiene un doble objetivo: además de generar puentes entre estudiantes Talentia y organizaciones, buscamos obtener información a cerca de la percepción que esta generación (nacidos entre 1995 y 1997) tiene sobre las organizaciones. Las conclusiones obtenidas en este sentido se comparten, no solo con las 4 organizaciones participantes previamente mencionadas, si no que también se presentan en el marco del proyecto *Be Basque Employer Branding*.

En la imagen de la derecha se muestra la infografía que se envió a los/as participantes para darles a conocer el evento.

Tras la celebración del evento, cada organización escogió un equipo ganador, que se dio a conocer en una sesión de “feedback” online, en el que los participantes pudieron conocer lo que más había gustado de cada proyecto presentado (tanto desde el punto de vista del análisis realizado, de la idea presentada como de la presentación).

Los equipos ganadores han tenido la oportunidad de tener una sesión personalizada en la organización (celebrada online en la mayoría de los casos), e incluso han participado en una entrevista en la radio.

- **[JULIO] Focus Groups:** tal y como se definió en el rediseño del programa el año pasado, se celebran dos “focus group” al finalizar el curso, con el fin de identificar acciones de mejora tanto desde el punto de vista de los participantes, como de los formadores. Para ello, se organizan dos encuentros diferentes (ambos online), en el que vamos repasando las actividades llevadas a cabo, y guiándonos por la herramienta *Motorola*, desgranamos: qué es lo que más ha gustado, lo que menos, los principales aprendizajes de este curso y las acciones a cambiar para el próximo.
- **[JULIO] Summer Combo:** Debido al Covid-19 no se han podido celebrar los encuentros según agenda prevista. Teniendo en cuenta la importancia de la primera impresión a la hora de enganchar a los participantes creemos que es clave celebrar un evento que esté a la altura. ¿Cómo? Creando un combo de 5 horas en el que integraremos el Welcome event, los talleres temáticos (Inteligencia emocional y Planificación) y la sesión de team coaching. Cabe destacar que tras la sesión de julio el alumnado participante trasladada como punto a mejorar la duración de la sesión, y en consecuencia, esta sesión se divide en dos días de cara a la edición de septiembre.



TALANTA BIZKAIA

Skillathon

BUNIO LOPE OCHOA

7 KEY SKILLS

- Adaptability change
- Team work
- Problem solving
- Time management
- Creativity
- Strategic thinking
- Feedback skills

2 HOUR SESSION

You will be solving a 1000€ team against the clock. We will have you during the process through different phases, from understanding the problem, identifying the sources.

ONE CHALLENGE: EMPLOYER BRANDING

You will be the organization you want to work at. You are a generation with no interest in the labor market and you are going to be the one that is going to solve your needs and priorities.

4 ORGANIZATIONS TAKING PART, YOU CHOOSE YOURS

Are you part of a bank, a big company, a cooperative, a startup or a research company? Show the others the way to your organization and we'll make it come to life!

PRIZE FOR THE WINNER IDEA(S)!

With us (the public part) and the necessary funding, we will make the winning ideas come to life for all!

- **[DICIEMBRE] Acción Social:** La semana del 7-11 de diciembre, 229 estudiantes de 2º y 3º tuvieron la oportunidad de realizar encuentros de Acción Social a través de varias sesiones virtuales interactivas con seis organizaciones de Bizkaia que trabajan con el objetivo de generar un impacto social positivo con sus proyectos.

Las organizaciones que han participado en los encuentros de acción social han sido:

- **3D SOCIAL MOVEMENT.** Consultoría social integral que acompaña a instituciones públicas y privadas en el diseño y desarrollo de iniciativas de innovación social.
- **CÁRITAS BIZKAIA.** Organización que trabaja para promover el desarrollo integral de las personas y los pueblos, especialmente de los más pobres y excluidos.
- **CRUZ ROJA BIZKAIA.** Institución humanitaria de carácter voluntario que trabaja en la lucha contra el cambio climático, la violencia contra las mujeres, la soledad de las personas, la atención a personas migrantes, el trabajo con colectivos vulnerables o la respuesta inmediata a situaciones de emergencias.
- **FORMARTE.** Centro formativo que ofrece un programa de desarrollo personal y profesional a través de la creación artística para personas con discapacidad psíquica y/o intelectual.
- **LANTEGI BATUAK.** Organización no lucrativa que genera oportunidades laborales para personas con discapacidad en Bizkaia, para lograr su inclusión, máximo desarrollo y calidad de vida.
- **LECTURA FÁCIL.** Proyecto que trabaja por acercar la lectura a personas con dificultades lectoras.



Las valoraciones realizadas por los participantes fueron las siguientes:

	Relevancia del tema tratado:	Identificación con el mensaje transmitido:	Valoración ponente:	Valoración global del encuentro
3D SOCIAL MOVEMENT	7,36	7,68	8,5	8,18
CÁRITAS	9,14	8,71	8,50	8,50
CRUZ ROJA (CAST)	8,60	8,20	8,40	8,20
GURUTZE GORRIA (EUS)	8,00	7,43	7,43	7,43
FORMARTE	8,20	7,33	7,93	7,60
LANTEGI BATUAK	8,57	7,86	7,86	8,14
LECTURA FÁCIL	9,15	8,62	9,23	8,85

MENTORING

Tras la buena experiencia en años anteriores, se repite la iniciativa del Mentoring, en el que una persona de 3º-4º curso acompaña y mentoriza a una o varias de 1º-2º.

En las sesiones de Coaching grupal llevadas a cabo durante el mes de septiembre, se ha ido informando a las personas participantes de cuarto curso de dicha actividad y se les ha propuesto que se sumen al reto. Su propósito será mentorizar a participantes de segundo.

Metodología

Cada mentor tiene asignada de una a tres personas a mentorizar y debe poner a disposición de éste un correo electrónico y acceso al Whatsapp así como un usuario de Skype, Webex, o cualquier herramienta de videoconferencia.

Al menos realizará dos reuniones a lo largo del curso con la persona mentorizada, bien en formato individual o grupal, presencial o tele-presencial y documentará mediante ficha esquemática, dichas reuniones para que quede constancia.

Así mismo, abordará las cuestiones de su equipo recibidas por e-mail o whatsapp en un máximo de 48 horas y ante cualquier duda se podrá contactar con el coordinador de esta actividad.

CUADRO DE VALORACIONES

Inteligencia Emocional	Planificación	Coaching
7,6	7,8	7,3
8,1	6,9	8,2

CUADRO VALORACIONES MEDIAS	
Inteligencia Emocional (1º)	7,85
Planificación y Orientación a Resultados	7,85
Inteligencia Emocional (2º) (se repite por cambio en el cronograma)	6,85
Trabajo en Equipo e Innovación	7,56
Comunicación	6,85
Marca Personal	8,4
CV y Selección por Competencias	6,97
Internacionalización	7,10
Coaching Grupal 1º	7,75
Coaching Grupal 2º	7,20
Coaching Grupal 3º	7,57
Coaching Grupal 4º	7,56
Acción Social	7,15
Encuentros Sectoriales	8,30
Skillathon	7,78

2.3.2 PROGRAMA TALENTIA

Las tres universidades vascas - La Universidad de Deusto (U Deusto), Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y Mondragon Unibertsitatea (MU) - participan activa y conjuntamente en este programa con Bizkaia Talent.

El público objeto del Programa TALENTIA son estudiantes residentes en Bizkaia de último curso de carrera (grado) con mayor potencial, es decir, mejor expediente académico junto con otras aptitudes identificadas por las autoridades competentes de cada universidad participante.

El Programa TALENTIA, se desarrolla desde mediados de febrero hasta finales de junio, un periodo en el cual el alumnado de fin de carrera seleccionado tiene la oportunidad de reflexionar acerca de su futuro profesional, conocer los proyectos empresariales y científico-tecnológicos de Bizkaia-CAE; y acercarse a figuras relevantes del mundo empresarial, social y científico vasco. Todo ello a través de encuentros profesionales, encuentros sectoriales, visitas técnicas, talleres de emprendimiento, de profesionalidad e incluso Jornadas de internacionalización.



EDICIÓN XI – AÑO 2019/2020

La 11ª edición se ha visto afectada por la pandemia del Covid-19, por lo que tan solo la primera de las actividades pudo ser celebrada en formato presencial: La Jornada de Internacionalización. El resto de encuentros, sin embargo, pasaron a celebrarse online:

JORNADA DE INTERNACIONALIZACIÓN

En febrero se celebró esta Jornada cuyo fin es transmitir al colectivo estudiantil la importancia y beneficios que tiene el tener una experiencia internacional profesional y personal, a través de testimonios de profesionales y empresa. Además, se presentan varias becas dirigidas a promover y facilitar este tipo de experiencias. Intervienen:

Por un lado, personas con diferentes experiencias internacionales:

- Eleonore van Wonterghem – Responsable del desarrollo en Bilbao/Euskadi de la iniciativa The Wellbeing Project. Nacida en Holanda, pronto se trasladó a Reino Unido a continuar sus estudios, y estuvo años trabajando en Ecuador antes de venir a Bilbao.
- Victor Carramiñana, Talentia de la VII. Edición, actualmente trabajando en la unidad de Innovación y Emprendimiento en la Universidad de Deusto, compartió su experiencia como becario de Global Training.
- Elene Allende (ex-becaria BEINT), quien, además, presenta la página web que ha desarrollado para acercar esta información al público joven: [Globalizing You](#).

Por otro lado, se presentaron diferentes becas que tienen a su disposición los jóvenes estudiantes:

- Enbor Barruetabeña (Gobierno Vasco) presentó las becas BEINT y Global Training

- Ivan Jimenez (Bizkaia Talent), presentó las becas Bizkaia BBK, las Becas de Excelencia y las Becas de Acción Social, todas ellas promovidas por la Diputación Foral de Bizkaia.



ENCUENTROS PROFESIONALES

Este año hemos contado con la participación de:

- **Guillermo Dorronsoro**, vicerrector de la Universidad de Deusto, y amigo de la Comunidad del Concierto, ofreció, un año más, una presentación sobre el Concierto Económico Vasco.
- **Ivan Jimenez**, director gerente de Bizkaia Talent, y amigo también de la Comunidad del Concierto, quien ofreció por primera vez charla informativa en euskera sobre el Concierto Económico Vasco.
- **David Martínez**, fundador de Impronta Consulting, impartiendo la charla Hazte Valer, que tiene como objetivo mostrar a los/as Talentia como deben realizar la búsqueda de trabajo hasta como afrontar una entrevista de trabajo.

Cabe destacar que debido al confinamiento no se han celebrado las visitas a organizaciones, por lo que los/as participantes de la actual edición serán invitados/as a participar en la próxima edición.

VALORACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

A continuación, se presentan las valoraciones obtenidas en cada uno de los encuentros organizados:

Tipo de encuentro	Ponente	Valoración Ponente	Valoración Global
Concierto Económico	(EUS) Ivan Jimenez	8,26	7,63
	(CAST) Guillermo Dorronsoro	8,88	8,25
Hazte Valer	David Martinez	8,17	7,8
Jornada Internacionalización	Eleonore Van Wonterghem	9,22	7,12
	Elene Allende	8,04	
	Victor Carrmiñana	7,94	
	Ivan Jimenez – Bizkaia Talent	7,58	
	Enbor Barrauatabeña - Invest in Basque Country	6,48	

HISTÓRICO PROGRAMA TALENTIA

En las 10 ediciones celebradas hasta el momento han participado 1584 personas, tal y como se ve en la siguiente tabla:

CURSO	DEUSTO	UPV/EHU	MONDRAGON	TOTAL
2009-2010	38			38
2010-2011	58	52		110
2011-2012	75	42	29	146
2012-2013	95	45	41	181
2013-2014	87	149	22	258
2014-2015	61	89	19	169
2015-2016	62	80	33	175
2016-2017	61	76	20	157
2017-2018	54	119	14	187
2018-2019	38	112	13	163
2019-2020	57	95	2	154
TOTAL	629	764	191	1584

INFORMACIÓN SOBRE APOYO ECONÓMICO

Los participantes en el Programa Talentia tienen un apoyo Económico de la Diputación Foral de Bizkaia (DFB), a través del decreto al Perfeccionamiento Profesional: Las ayudas *Formación de Excelencia*, mediante la realización de cursos de perfeccionamiento profesional en centros internacionales de prestigio en el extranjero, o en combinación con una universidad del País Vasco.

APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL

Desde otoño de 2015, Bizkaia Talent facilita a las organizaciones y empresas de Bizkaia-CAE la posibilidad de descargar los Currículums de las personas participantes en Talentia a través de la página web de Bizkaia Talent.

2.3.3. PROGRAMA TALENTIA CHALLENGE

El programa Bizkaia Talentia Challenge es un programa que nace como una evolución de los programas de competencias para la profesionalidad en Bizkaia y Talentia que actualmente lleva a cabo Bizkaia Talent con jóvenes universitarios residentes en Bizkaia.

El objetivo general del programa es contribuir a través del desarrollo del talento de nuestro Territorio a la solución de retos reales de empresas de nuestro País generando sinergias entre las personas participantes y esas organizaciones.

Objetivos del programa

Como objetivos específicos para las empresas participantes es encontrar una solución a sus retos desde una perspectiva de innovación abierta y con una mirada innovadora joven, además una oportunidad de conocer a los jóvenes talentos de Bizkaia en una situación de trabajo real.

Como objetivo específico para los Talentia participantes es el desarrollo específico de habilidades y capacidades de trabajo en equipo, emprendedoras y de innovación. Entre ellas se desarrollará la proactividad, diálogo, generación de ideas, resolución de problemas e implementación.

Hasta el momento han participado 122 talentias y 20 organizaciones, a lo largo de las 4 ediciones que se han celebrado de este programa, tal y como se muestra a continuación:



1ª edición (2017)		2ª edición (2018)		3ª edición (2019)		4ª edición (2020)	
Arteche	6	IMAR	7	Apnabi	6	Biolan	6
IDOM	5	Sener	7	Faes Farma	6	Elencor	6
DFB/BFA	7	Sisteplant	7	ITP Aero	7	Fineco	5
Lantegi Batuak	4	Urbegi	8	Seber Altube Ikastola	7	Obra Social La Caixa	5
Parque Científico y Tecnológico de Bizkaia	5	Vidrala	8	Tecuni	5	Zunibal	5
TOTAL	27	TOTAL	37	TOTAL	31	TOTAL	27

El programa Talentia Challenge comienza a mediados de febrero y finaliza a finales de junio. Dividimos el programa en cuatro fases bien diferenciadas.

Fase 1 - Captación de Empresas

En esta fase el objetivo es contar con las empresas de Bizkaia participantes en el programa. Las empresas deben de tener un reto suficientemente atractivo para que el equipo de 5-7 personas pueden trabajar y dar solución al reto. El reto deberá tener carácter multidisciplinar para que los participantes que provienen de diferentes disciplinas tengan cabida en el mismo.

Fase 2 - Captación de Participantes

La captación de participantes se realiza a partir de la Red Talentia, es decir, aquellas personas que han participado en alguno de los programas dentro del Servicio Talentia.



Tras el evento de presentación, las personas interesadas pasan a participar en un proceso de selección en el que se identifican a **30/35 participantes** a través de dos dinámicas, una grupal y otra individual para asegurarnos de la idoneidad de las personas en el programa.

Fase 3 - Programa TALENTIA CHALLENGE

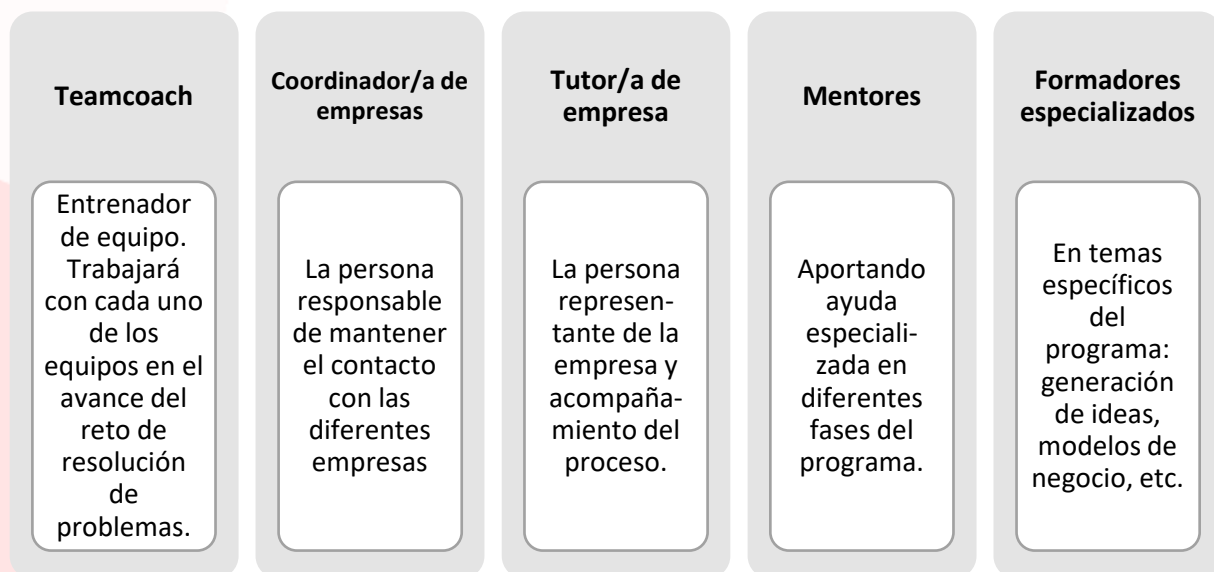
El programa **Talentia Challenge** se desarrolla entre febrero y junio y se trabaja en dos dimensiones principalmente:

- Dimensión de desarrollo y trabajo en equipo. Trabajando en el desarrollo del equipo de trabajo, aprendiendo a aprender en equipo, resolución de conflictos y liderazgo de equipos.
- Dimensión de resolución de problemas. Se trabaja sobre el método Simplex desarrollado por Min Basadur para resolución compleja de problemas. Este método se explicará en más detalle en el apartado Método.

Los equipos deberán de desarrollar varias actividades durante el programa:

- Sesiones de equipo para desarrollar el propio equipo, así como compartir avances del proyecto y aprendizajes.
- Sesiones con mentores, que les ayudarán con conocimiento especializado del programa.
- Talleres de formación para crear conocimiento base entre los diferentes miembros del programa.
- Visitas a las empresas propietarias del problema, conocer el reto, compartir avances y definir soluciones.
- Visitas a empresas o socios donde aprender de lo que sucede en las empresas de primera mano y captar conocimiento.
- Viajes de formación a para alimentar el programa: este año estaba previsto un viaje de aprendizaje a Barcelona, pero debido al confinamiento no fue posible llevarlo a cabo. Sin embargo, los equipos mantuvieron la agenda prevista y se reunieron de forma telemática con diversos agentes, empresas y emprendedores de dicha ciudad.

Los equipos están acompañados por diversos actores durante todo el proceso:



Fase 4 - Cierre del Programa

El programa se cierra con una presentación del trabajo realizado y de las soluciones planteadas. La empresa valida si la solución es apta para su empresa.

INFORMES GENERADOS:

Cada uno de los 5 grupos participantes en cada edición **Talentia Challenge**, remite su informe final a Bizkaia Talent cotejado por los tutores de las organizaciones y empresas y sus temacoaches.

Además, Bizkaia Talent dispone también de las memorias completas de todas las ediciones de **Talentia Challenge**.

TALENTIA CHALLENGE 2019/2020 – IV. EDICIÓN

Las cinco organizaciones participantes y sus retos en esta edición han sido las siguientes:

- **Biolan** es una organización Biotecnológica de alta complejidad que precisa de la revisión de sus modelo de negocio: Precisando de una investigación de MDN, Efectuando test de estrés de modelo y trazando los patrones de modelo adecuados a su estrategia.
- **Elecnor**: Desarrollo de la gestión de cambio para la transformación digital de todas las unidades de negocio, estableciendo nuevas herramientas para la implementación de proyectos vinculados al área tecnológica.
- **Fineco**: Clusterización de clientes para el análisis predictivo del comportamiento y perfil de inversor en la banca privada.
- **Obra social La Caixa**: Redefinición de la estrategia dinámicas para el liderazgo de la intervención social según los ODS.
- **Zunibal**: precisa integrar a sus nuevos clientes en su nueva estrategia competitiva. El reto: definir su estrategia y sus líneas de producto

Como novedad, este año se celebra una sesión formativa dirigida a todos los participantes con la idea de compartir avances de cara al viaje a Barcelona, fomentar el contacto y trabajo colaborativo entre equipos y una breve formación sobre LinkedIn.

Principales indicadores:



Resultados de Encuesta de Satisfacción

Tras la finalización del programa, se emite una encuesta de satisfacción tanto a los Talentia como a las organizaciones participantes en esta edición. A continuación, se muestran las valoraciones obtenidas:

Talentias participantes	Valoración general del programa	8,25
	Organización del programa	7,75
	Valoración del Team Coach	7
Organizaciones	Relación con los/as participantes	9,5
	Valoración del Team Coach	8,5

A destacar, que un año más, el 100% de las organizaciones que han participado, recomendaría participar en el programa Talenta Challenge.

2.3.4. BE BASQUE AMBASSADORS

Este programa liderado por Bizkaia Talent en el que colaboran la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y la Universidad de Deusto, nace con el fin de retener el talento internacional universitario y potenciar la creación de un ecosistema para la promoción, atracción y fidelización de profesionales altamente cualificados en el territorio.

En 2020 se celebra la segunda edición del programa, contando con **40 participantes provenientes de 17 países**: Brasil, China, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Georgia, Guatemala, India, Indonesia, Irán, Italia, México, Perú, Portugal, Puerto Rico, Rumania y Vietnam.



OBJETIVO

El objetivo del programa es ayudar a los alumnos y exalumnos internacionales en su integración social y laboral en nuestro país, así como en caso de que continúen su carrera profesional en otro lugar del mundo, que sean siempre embajadores vascos, manteniendo el contacto y un sentimiento de pertenencia con nuestro país para siempre, lo que conecta perfectamente con la estrategia “Be Basque” de Bizkaia Talent.



A lo largo de los cinco meses que dura el programa, los estudiantes internacionales que cursan sus estudios de grado, posgrado o doctorado en centros universitarios de Bizkaia y con motivación para desarrollar su carrera profesional en nuestro país, tienen la oportunidad de desarrollar su marca personal de cara a mejorar su empleabilidad en el mercado laboral vasco y participar en una serie de actividades con el fin de ayudarles en la vinculación al territorio.

ACTIVIDADES REALIZADAS:

- Evento de presentación del programa: [ver vídeo-resumen pinchando aquí](#).
- Taller sobre Marca Personal, de la mano de Bart Farrell.
- Taller sobre Creatividad aplicada a la investigación, de la mano de Beñat Urrutikoetxea.
- Encuentro sobre el Concierto Económico Vasco (junto con los participantes de Talenta).
- Invitación a participar en los Webinars organizados por Bizkaia Talent dirigido a la red de profesionales internacionales.

Las visitas y actividades culturales previstas han tenido que ser canceladas debido al Covid-19.

2.3.5. TALENTIA SAREA / RED TALENTIA

La red Talentia, nace como una plataforma en la que los participantes de los diferentes programas del Servicio Talentia aportan sus ideas para construir la Bizkaia del futuro. Esta red, pretende ser un nexo entre todos los participantes y los diferentes programas del Servicio Talentia y el desarrollo social, económico, cultural y general de la sociedad de Bizkaia y, por tanto, de Euskadi.

A lo largo de este año, se realiza un diagnóstico de la situación en la que se encuentran los exparticipantes de la Red, con el objetivo de definir las características que ésta debería tener, basándonos para ello en las necesidades trasladadas tanto por parte de los/as exparticipantes como de las organizaciones usuarias de Bizkaia Talent interesadas por identificar a talento joven.

Sesiones formativas LINKEDIN

En noviembre, se celebran dos webinars, en los que un experto en LinkedIn -Santiago Magra- mostró todas las funcionalidades de esta red social, con un doble objetivo: por un lado ayudar a crear un perfil que genere visibilidad, y en consecuencia, sea atractivo para posibles empleos en el futuro; y por otro lado, dotarles de una serie de recursos para tratar con mimo la imagen digital.

Para ello, se celebró una primera sesión, *Primeros pasos en LinkedIn*, que tuvo como fin conocer la red social, así como los aspectos mínimos a tener en cuenta a la hora de crearse un perfil.

La segunda sesión, *Cómo optimizar mi perfil en LinkedIn*, estuvo más dirigido a aprender a sacarle el mayor partido a esta herramienta, abordando temas como las publicaciones y la interacción con la red.

En total, participaron en ambos encuentros 120 miembros de la Red, y los talleres estuvieron valorados con un 8,06 de media.



2.4. EVENTOS / PROYECTOS / FERIAS

2.4.1. GAZTESAREGILEAK

□ Gazte Saregileak:

Por cuarto año, este año 2020, tras el 2017 que fue designado por el Diputado General como el año joven en Bizkaia, sigue encontrando en el programa SAREGILEAK la oportunidad para:

- Seguir ubicando las políticas de juventud en la agenda tanto de la institución como de todo el entramado público-privado del territorio de Bizkaia
- Seguir poniendo en valor lo que se está haciendo desde la Institución foral en materia de juventud creando un ecosistema de oportunidades entre todos los agentes con relación directa con la juventud
- Afianzar y reforzar la sistematización del programa entendida como una nueva forma de relación con las personas jóvenes.

Poder aprovechar esta oportunidad implica, al menos, dos requisitos o exigencias:

- Que este segundo año sirva como aval y garantía tras un año que se ha diferenciado de forma significativa de los años precedentes.
- Seguir apostando por estar presente en los lugares y espacios en los que están, conviven y se relacionan las personas jóvenes.

Todo ello en un contexto en el que las personas jóvenes manifiestan un alto desconocimiento de la oferta institucional y expresan un alto desapego hacia la misma. Este año partimos de una realidad con un gran avance tras el primer año de SAREGILEAK contando con una base de datos de más de 1000 jóvenes de Bizkaia, y con un diagnóstico bastante aproximado a la realidad de la juventud tanto por comarcas como por municipios.



La iniciativa o proyecto para seguir con este cambio de paradigma se concreta en continuar y reforzar el programa SAREGILEAK: dotar de relato vivencial a todo lo que ocurra durante el transcurso del día a día de la juventud, de una forma cercana y reconocible por la juventud, y con el claro objetivo de seguir generando oportunidades y construyendo conexiones.

Para ello, las figuras más relevantes del proyecto son “los GAZTESAREGILEAK”, que son agentes de campo que recorren el conjunto de comarcas de Bizkaia visibilizando, dinamizando y socializando el ecosistema de la Juventud de Bizkaia en sus espacios significativos.

2.4.2. FIRMA DE CONVENIO BILBAO BBK TALENT HOME.



Se renueva el Convenio de Colaboración entre la Fundación bancaria BBK, Suspergintza Elkartea y Bizkaia Talent para apoyar el Proyecto Bilbao BBK Talent Home.

Se trata de un equipamiento residencial dirigido a talento internacional que aporte valor a la sociedad con elevado nivel de excelencia académica proveniente de fuera de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que recale en Bizkaia para realizar una actividad docente, investigadora o desarrollo no permanente dentro de las organizaciones del sistema vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación y conocimiento avanzado.

Este proyecto se enmarca en una estrategia de atracción y desarrollo del talento bien definida y avanzada en el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación del Gobierno Vasco y colabora asimismo con el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia tanto para la atracción del talento como para la promoción del territorio.

Sin embargo, este proyecto no quiere ser solamente una infraestructura, sino un espacio que haga sentirse en casa a quienes realicen una estancia en empresas, universidades, centros tecnológicos y de investigación vizcaínos y es por ello por lo que tiene desarrollada una programación dirigida a la relación, integración y conocimiento del entorno y sus habitantes, así como entre las y los investigadores que habitan el complejo residencial.

2.4.3. FORMACIÓN PROFESIONAL Y SERVICIOS AVANZADOS



Bizkaia Talent participa en el proyecto de formación profesional y servicios avanzados Bilbao, liderado por Bilbao Ekintza y Orkestra.

Objeto del Proyecto

Estimular la relación entre los centros de FP y los Servicios Avanzados (SSAA) con el fin de promover el desarrollo de talento.

Los SSAA se han asociado tácitamente a los estudios universitarios, este proyecto analiza el rol que debe ocupar la FP en los SSAA. La economía global se está tercerizando y el campo de mayor excelencia de la FP ha sido el industrial. Por ello, la FP tiene que explorar su posición en este escenario.

En concreto el proyecto se focaliza en 4 ejes principales:

1. Los servicios avanzados como prioridad de la estrategia de desarrollo económico de Bizkaia
2. El reto de desarrollar, atraer y retener el talento
3. Desarrollar el potencial rol de la FP en los SSAA
4. Zorrotzaurre-isla del talento. Centro de FP y de Tknika

El proyecto ha identificado 10 grandes retos a superar para impulsar la participación de la FP en los Servicios Avanzados. Los SSAA son, determinantes del desarrollo regional y de las dinámicas de innovación. Este proyecto pretende contribuir a una gestión del talento más efectiva en una actividad estratégica tanto a nivel de Bilbao como para toda la CAPV.

2.4.4. ELHUYAR FUNDAZIOA EN LA ZIENTZIA AZOKA

Bizkaia Talent sigue apoyando la ciencia y el euskera colaborando con Elhuyar Fundazioa en la Zientzia Azoka. Bizkaia Talent ofrecerá cuatro becas para participar en el programa de competencias para la profesionalidad “Talentia Skills”

Bizkaia Talent y Elhuyar Fundazioa han firmado por tercer año consecutivo un acuerdo de colaboración y siguen de esta forma impulsando la divulgación de la ciencia y la tecnología, así como fomentando el desarrollo del euskera.



Esta firma suscrita entre el director gerente de Bizkaia Talent, Ivan Jimenez, y el director general de Elhuyar Fundazioa, Jon Abril, tiene como pilar la Elhuyar Zientzia Azoka que se celebrará en Bilbao. Se trata de un evento que tiene como objetivo potenciar la vocación científica de los jóvenes, promover la cultura científica entre la sociedad y que también sea un instrumento para extender la ciencia, considerándolo como un proyecto estratégico.

Entre los jóvenes participantes de la Zientzia Azoka, Bizkaia Talent ofrecerá cuatro becas para participar en el programa de competencias para la profesionalidad, “Talentia Skills”, siempre y cuando estos terminen estudiando en alguna universidad de la Comunidad Autónoma Vasca adherida al programa.

2.4.5. SEGUNDO FORO DE EMPLEO DE LA UPV/EHU EN EL CAMPUS DE BIZKAIA



Con el objetivo de fomentar la empleabilidad del alumnado y crear un punto de encuentro con las empresas, la UPV/EHU organizó el pasado 10 de marzo el Foro de Empleo celebrado en el Campus de Bizkaia donde Bizkaia Talent participó junto con medio centenar de organizaciones en un evento orientado a estudiantes de último curso, graduados y doctorados.

Bizkaia Talent contó con un stand informativo donde las personas que se acercaron fueron informadas sobre la situación del mercado laboral, las oportunidades existentes y recibieron orientación para el desarrollo de su carrera.

El objetivo de este evento es promover la empleabilidad del alumnado y las personas egresadas de la UPV/EHU y facilitar el contacto de estas personas jóvenes y empresas que buscan perfiles concretos.

Dos tipos de actividades: por una parte, presentaciones de empresas y, por otra, de toma de contacto entre las empresas y las personas candidatas.



3.4.6. CLAVES PARA EL RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS EXTRANJEROS [WEBINAR] 07 MAYO 2020

How can I use y University degree in the Basque Country?

Bizkaia Talent impartió una sesión virtual donde Carmen Méndez, responsable del servicio Relocation & Dual Career, dio a conocer los pasos a seguir para iniciar el proceso de reconocimiento de un título extranjero de educación superior, las entidades donde realizar dicho procedimiento y los lugares oficiales a los que acudir en caso de necesitar información adicional.

Méndez, hizo hincapié en la importancia que tiene la procedencia del título, ya que dependiendo de si ésta obtiene en la Unión Europea (UE), en el Espacio Económico Europeo (EEE), en Suiza o en un país tercero, el proceso de solicitud es distinto, siendo para la homologación en algunos casos y para la equivalencia en otros.

En el webinar también se especificaron las profesiones consideradas reguladas y no reguladas, y el procedimiento que tiene que llevar a cabo el interesado/a en ambos casos, en caso de venir al País Vasco a trabajar.

Cabe mencionar que Bizkaia Talent cuenta con el documento de creación propia Homologación de títulos extranjeros con efectos académicos y profesionales (disponible únicamente para los miembros de la red de Bizkaia Talent), el cual está revisado por el centro NARIC España, perteneciente a la red internacional de centros de información ENIC-NARIC, que ofrece información sobre los procesos de homologación, equivalencia y reconocimiento profesional en España y en otros países, en el ámbito de la Educación Superior.

Asistentes: 33

Satisfacción global: 8

3.4.7. CONSEJOS CLAVE A LA HORA DE INCORPORAR A UN PROFESIONAL EXTRANJERO

Bizkaia Talent impartió una sesión virtual donde Carmen Méndez, responsable del servicio Relocation & Dual Career, dio a conocer al tejido empresarial, científico-tecnológico los conceptos clave a tener en cuenta a la hora de incorporar a un profesional internacional.

Méndez, hizo hincapié en las dos tipologías de leyes de extranjería que existen y qué tienen que solicitar a un profesional de **UE – EEE – Suiza y a uno de un tercer país.**

En el webinar también se comentó la idea de juntarnos una vez al mes para explicar novedades y solventar dudas comunes.

Asistentes: 17

Satisfacción global: 8

A raíz de este webinar, Bizkaia Talent organiza mensualmente Sesiones de Trabajo para estar al día con las preocupaciones y dudas que las organizaciones tienen

Sesión de trabajo: Incorporación de profesionales extranjeros I (24/07/2020)

Temas tratados:

- Fronteras /Pandemia
- Citas on line
- Disposiciones Ley 14/2013
- BREXIT

Sesión de trabajo: Incorporación de profesionales extranjeros II – 25 /09/2020

Temas tratados:

- Novedades:*
 - *Fronteras /Pandemia*
 - *Citas on line – Mercado negro*
 - *BREXIT*
- Cuestiones Recibidas*
- Cuestiones que os preocupan*
- Creación de Archivo*

3. ATRACCIÓN Y VINCULACIÓN DE TALENTO

3.1. SERVICIO DE PROFESSIONAL NETWORKING

En el marco del Servicio Professional Networking, Bizkaia Talent organiza jornadas temáticas que tienen por objeto reunir a organizaciones vascas con profesionales altamente cualificados que trabajan en sectores estratégicos para el País Vasco.

El impacto de dichos encuentros ha permitido el establecimiento de múltiples vínculos profesionales que se han materializado bien en forma de contrataciones laborales o de colaboraciones empresariales. Igualmente, estos eventos han facilitado la apertura de nuevos mercados y han permitido contrastar las tendencias de mercado, así como la utilización de determinados tipos de tecnologías y procesos.

Los contactos son uno de los activos más importantes para nuestras organizaciones y una red correctamente gestionada y explotada puede suponer una ventaja competitiva y reportar incalculables beneficios. Así pues, desde Bizkaia Talent entendemos que el networking profesional no solo promueve la movilidad y el flujo del talento, sino que también supone una apuesta segura para generar crecimiento económico en nuestro territorio.

3.1.1. Be Basque Webinar Pills

¿Qué son las Be Basque Webinar Pills?

En la nueva realidad que se ha dado a causa de la Covid-19 las jornadas llevadas a cabo de forma presencial, tanto la BBTC como BBTM, han tenido que ser anuladas para dar paso a encuentros online de carácter informativo mediante la herramienta GoToWebinar.

¿Cuáles son los objetivos Be Basque Webinar Pills?

- Fidelizar el Talento internacional con el que se ha creado una relación mediante los eventos presenciales en años precedentes.
- Captar nuevos perfiles para las organizaciones vascas.
- Conocer las preocupaciones de los profesionales y responder a las mismas.
- Dar a conocer las herramientas, los servicios y programas de Bizkaia Talent.
- Creación de documentación informativa para dar respuesta a las necesidades de los usuarios.
- El posicionamiento del País Vasco y las empresas vascas.

¿A quién se dirigen?

Las Be Basque Webinar Pills están dirigidas:

- a profesionales altamente cualificados que ejerzan su actividad en sectores estratégicos en áreas geográficas de interés para Euskadi y que estén interesados en conocer la realidad y expectativas de nuestras organizaciones.

3.1.2. Be Basque Webinar Pills- Homologaciones

El objetivo de este encuentro fue trasladar las principales diferencias entre reconocimiento, equivalencia y convalidación en cuanto a títulos obtenidos en el extranjero, para ver si se pueden ejercer actividades profesionales según las especificidades exigidas por el ministerio español.

La jornada tuvo lugar el 7 de Mayo y la ponente fue Carmen Méndez, Jefa de Relocation & Be Basque Dual Career Center en Bizkaia Talent. La jornada atrajo el interés de 80 profesionales al que asistieron 49 y valoraron con un 7,7 la jornada.

3.1.3. Be Basque Webinar Pills- Tax Break Bizkaia

Maite Robredo, Inspectora de Finanzas en la Diputación Foral de Bizkaia, explicaron las ventajas que ofrece el régimen especial de tributación para personas trabajadoras desplazadas y las condiciones que hay que cumplir para realizar la solicitud del mismo. Después de realizar la exposición del nuevo reglamento se respondió a las preguntas del público. Se celebraron 2 jornadas, el 2 y 4 de junio, en inglés y en castellano para que todos los profesionales que forman la red pudiesen tener acceso a la información. El encuentro atrajo el interés de 608 profesionales al que asistieron 450 y valoraron con un 8,25 la jornada.

3.1.4. Be Basque Webinar Pills- Tax Break Gipuzkoa

Jokin Perona, director general de Hacienda en la Diputación Foral de Gipuzkoa, y Yolanda Domínguez, subdirectora general de Gestión Tributaria en la Diputación Foral de Gipuzkoa, explicaron las ventajas que ofrece el régimen especial de tributación para personas trabajadoras desplazadas y las condiciones que hay que cumplir para realizar la solicitud del mismo. Después de realizar la exposición del nuevo reglamento se respondió a las preguntas del público. Se celebraron 2 jornadas, el 1 y 3 de junio, en inglés y en castellano para que todos los profesionales que forman la red pudiesen tener acceso a la información. El encuentro atrajo el interés de 220 profesionales al que asistieron 153 y valoraron con un 7,9 la jornada.

3.1.5. Be Basque Webinar Pills- Basque Economic agreement

Bizkaia Talent celebró una jornada que tenía como objetivo dar a conocer y sensibilizar la red de profesionales sobre el concierto económico vasco. Iván Jiménez, Director General de Bizkaia Talent, ofreció una visión general de las relaciones financieras y fiscales entre el País Vasco y el Estado español. La jornada tuvo lugar el 11 de junio siendo habiendo atraído el interés de 41 profesionales al que asistieron 23 y valoraron con un 8,25 la jornada.

3.1.6. Be Basque Webinar Pills- Mercado Global vs Mercado Euskadi

Con el objetivo de dar a conocer la situación del mercado en Euskadi se colabora con consultoras de recruiting y gestión de personas. En este caso de la mano de la consultora Spring Professional, que fue representada por Olatz Diego se realizó una comparativa de las tendencias del mercado laboral global frente al mercado en Euskadi. Para ello Olatz se basó en el informe publicado por Adecco, Manpower y Randstadt. La jornada tuvo lugar el 18 de junio habiendo atraído el interés de 183 profesionales al que asistieron 111 y valoraron con un 6,96 la jornada.



3.1.7. Be Basque Webinar Pills- Mercado laboral y perfiles demandados en Euskadi

Con el objetivo de dar a conocer la situación del mercado en Euskadi se colabora con consultoras de recruiting y gestión de personas. En este caso de la mano de la consultora leTeam, que fue representada por Iñaki Goyeneche, realizó un análisis de las tendencias del mercado laboral vasco para entender cuáles son los perfiles más demandados y las competencias asociadas a los mismos. Asimismo, se respondió a todas las cuestiones que los participantes trasladaron durante la jornada.



El encuentro tuvo lugar el 24 de junio habiendo atraído el interés de 189 profesionales al que asistieron 95 y valoraron con un 7,52 la jornada.

3.1.8. Be Basque Webinar Pills- Mercado laboral y perfiles demandados en Euskadi

Con el objetivo de dar a conocer la situación del mercado en Euskadi se colabora con consultoras de recruiting y gestión de personas. En este caso de la mano de la consultora Campo&Ochandiano, que fue representada por Ana Tovia y Mikel y Mikel Aretxalde, explicaron cuáles eran las habilidades más valoradas entre los profesionales internacionales y como hacerlas destacar para que durante los procesos de selección resultasen un plus. Asimismo, destacaron los sectores que se encontraban en búsqueda de dichos perfiles aún habiendo una situación de crisis.

El encuentro tuvo lugar el 2 de julio habiendo atraído el interés de 144 profesionales al que asistieron 70 y valoraron con un 6,88 la jornada.

3.1.9. Be Basque Webinar Pills- Salarios en Euskadi

Con el objetivo de dar a conocer la situación del mercado en Euskadi se colabora con consultoras de recruiting y gestión de personas. En este caso de la mano de la consultora LKS Next, que fue representada por Hegoi Monge, explicó los rangos salariales en función de perfiles, sectores y países. Los datos mostrados provienen del guía salarial publicado por LKS Next.

El encuentro tuvo lugar el 9 de julio habiendo atraído el interés de 227 profesionales al que asistieron 107 y valoraron con un 6,47 la jornada.

3.1.10. Be Basque Talent Webinar Pills- Roles vs Puestos de trabajo en Euskadi

Con el objetivo de dar a conocer la situación del mercado en Euskadi se colabora con consultoras de recruiting y gestión de personas. En este caso de la mano de la consultora Ferruelo y Velasco, que fue representada por Ohiane Eguiguren y Laura Ruiz, abordaron el tema de las necesidades del mercado vasco desde el punto de vista de las competencias y no de los puestos. De esta manera, los profesionales que se encuentran en el extranjero pueden hacer una transferencia de sus conocimientos y habilidades al mercado laboral vasco.

El encuentro tuvo lugar el 24 de julio habiendo atraído el interés de 176 profesionales al que asistieron 63 y valoraron con un 7 la jornada.

3.1.11. Be Basque Talent Webinar Pills- Emprender en Euskadi

Con el objetivo de dar a conocer las oportunidades para emprender se colabora con consultoras de innovación y emprendimiento. En este caso de la mano de la consultora We Bring Strategy, que fue representada por Denis Ugalde, analizó el ecosistema vasco y los agentes que forman parte de ella. Asimismo destacó las claves a tener en cuenta y los errores a evitar a toda costa.

El encuentro tuvo lugar el 17 de septiembre habiendo atraído el interés de 144 profesionales al que asistieron 74 y valoraron con un 8 la jornada.



3.1.12. Be Basque Talent Webinar Pills- Tu propuesta de valor

Con el objetivo de dar a conocer la situación del mercado en Euskadi se colabora con consultoras de recruiting y gestión de personas. En este caso de la mano de Lourdes Garcia Renilla, que trabaja actualmente como independiente, explicó qué puntos se deben tener en cuenta a la hora de crear una propuesta de valor para posicionarse en el mercado y como

reflejarlo en un curriculum. Lourdes, además de compartir sus conocimientos respondió a las cuestiones que les trasladaron los profesionales.

El encuentro tuvo lugar el 24 de septiembre habiendo atraído el interés de 291 profesionales al que asistieron 135 y valoraron con un 7,43 la jornada.

3.1.13. Be Basque Talent Webinar Pills- Diseña tu vuelta

Con el objetivo de dar a conocer la situación del mercado en Euskadi se colabora con consultoras de recruiting y gestión de personas. En este caso de la mano de Lourdes Garcia Renilla, que trabaja actualmente como independiente, explicó qué puntos se deben tener en cuenta a la hora de volver o venir a Euskadi a trabajar y cómo realizar un plan tomando como punto de partida el entorno cultural vasco. Al finalizar la exposición se abordaron las cuestiones trasladadas por los participantes

El encuentro tuvo lugar el 15 de octubre habiendo atraído el interés de 206 profesionales al que asistieron y valoraron con un 7,4 la jornada.

3.1.14. Be Basque Talent Webinar Pills- FDI & Tax Break

Koldo Atxutegi, director general de Atracción en la Diputación Foral de Bizkaia, e Iñaki Alonso, director general de Hacienda en la Diputación Foral de Bizkaia, explicaron el atractivo del territorio de Bizkaia destacando el entramado empresarial y su potencial, así como las novedades que ofrece el régimen especial de tributación para emprendedores. Tanto Atxutegi como Alonso atendieron a las cuestiones de los participantes cuando finalizaron sus correspondientes presentaciones.

El encuentro atrajo el interés de 139 profesionales al que asistieron 61 y valoraron con un 6,66 la jornada.

BE BASQUE WEBINAR PILLS EN NÚMEROS

	Fecha	Ponente	Personas Registradas	Asistentes	Índice medio Interés (%)	Nota Global	Nuevos participantes
Homologaciones	7/05	BT	80	49 (%61)	%82	7'75	10
Tax Break Gip (Cas)	1/06	GFA	161	113 (%70)	%81	7'9	31
Tax Break Biz (Cas)	2/06	BFA	380	298 (%78)	%78	8'24	66
Tax Break Gip (Eng)	3/06	GFA	59	40 (%68)	%81	7'9	-
Tax Break Biz (Eng)	4/06	BFA	228	152 (%67)	%81	8'25	-
Economic agreement	11/06	BT	41	26 (%63)	%78	8'25	8
Global vs Euskadi	18/06	Spring	183	111 (%61)	%79	6,96	17
Perfiles Euskadi	24/06	leTeam	189	95 (%50)	%83	7,52	21
Perfiles Euskadi	2/07	C&O	144	70 (%49)	%78	6,88	15

Autorizaciones	3/07	BT	33	23 (%70)	%67	8	0
Salarios	9/07	LKS	227	107 (%47)	%79	6,47	24
Roles vs Puestos	24/07	F&V	176	63(%36)	79	7	22
Emprender	17/09	WBStrategy	144	74 (%51)	80	8	33
Tu propuesta de valor	24/09	Lourdes G.Renilla	291	135 (%46)	79	7,43	92
Diseña tu vuelta	15/10	Lourdes Garcia Renilla	206	108	-	7,4	-
FDI & Tax Break		Koldo Atxutegi & Iñaki Allonso	139	61	-	6,66	-

3.1.15. Be Basque Talent Meeting - Boston



Bizkaia Talent consciente de la importancia de generar y desarrollar redes de trabajo y colaboración en lugares clave como el área de Boston organizó un evento de networking para unir a profesionales altamente cualificados vascos residentes en el área de Boston. Además, contamos con la participación de empresas que tenían como objetivo desarrollar acciones comerciales en EEUU y por ello buscaban ampliar su red de contactos en EEUU. Además, siendo organizaciones con un componente tecnológico alto presentaron sus proyectos entre profesionales con una carrera profesional orientada en este ámbito.

Número de asistentes

Boston

46 profesionales

- **Empresas participantes:** Ositos & Co, Biobide, Graphenea y Testualia E-learning.

Encuestas:

	Boston (n=7)
Califique de forma global el encuentro	8
APP de Bizkaia Talent	7,28
Career Development Center	8,28
Be Basque Talent Observatory	8,71
Talent Map	8,57

Relocation & Dual Service	8,71
¿Recomendarías a algún amigo/a venir a este tipo de encuentros? Sí	71%
¿Recomendarías a algún amigo/a venir a este tipo de encuentros? NS/NC	28%

RAZONES POR LAS QUE SE FUERON	Boston
Interés por trabajar en el extranjero	8,42
Motivos personales	2,28
Falta de oportunidades laborales en casa	7,85
Ganas de dar un salto cualitativo a nivel profesional	8,71
Mejora de lengua(s) extranjera(s)	6,57

RAZONES PARA VENIR A EUSKADI	Boston
¿Consideras el País Vasco un lugar atractivo donde seguir desarrollando tu carrera profesional?	85%
Familia y Amigos	6,57
Oportunidades de desarrollo profesional.	6,85
Calidad de Vida	8,42
Intención de poner un proyecto propio (emprendimiento).	6,28
Condiciones laborales	7,14

BARRERAS PARA VENIR A EUSKADI	Boston
Salario	7,85
Falta de flexibilidad laboral	6,42
Problemas para la conciliación laboral y familiar	5,85
Falta de cultura internacional en las empresas	7,28
Falta de oportunidades para desarrollar una carrera profesional en la empresa	9,14
El trabajo de la pareja y la familia	7,28

3.1.16.4.1.2. UNITED KINGDOM (ONLINE)

Bizkaia Talent, de la mano de la Euskal Etxea organizó una nueva edición de la Be Basque Talent Meeting, en este caso en formato online. El encuentro se dirigió a profesionales altamente cualificados que desarrollan su carrera profesional en el Reino Unido.

El objetivo de este encuentro fue ofrecer la oportunidad de ampliar conocimiento sobre las tendencias mundiales del mercado laboral, así como conocer las necesidades y competencias que son y serán cada vez más demandadas por las organizaciones en el País Vasco. Para ello, durante la jornada Ivan Jimenez compartió información sobre el tax-break y las herramientas que pueden ayudar en la vuelta a los profesionales. En cuanto a las oportunidades del mercado laboral de Euskadi Nieves Barahona, de la consultora InGroup, explicó los perfiles más demandados del mercado como las competencias clave. Por último, Lorea Blázquez, investigadora retornada de UK habló de su experiencia tanto de ella como la de su familia y las claves a tener en cuenta a la hora de volver. Todo ello fue dinamizado por Pablo Fano, Director de Basque Trade en UK e Irlanda.

Número de asistentes	
United Kingdom	128 profesionales
<ul style="list-style-type: none"> Empresas participantes: In-Group (Consultora de personas) 	

Encuestas:

	United Kingdom (n=33)
Califique de forma global el encuentro	8
APP de Bizkaia Talent	6,51
Career Development Center	7,84
Be Basque Talent Observatory	7,96
Talent Map	7,75
Relocation & Dual Service	8,03
¿Recomendarías a algún amigo/a venir a este tipo de encuentros? Sí	96%
¿Recomendarías a algún amigo/a venir a este tipo de encuentros? NS/NC	

RAZONES POR LAS QUE SE FUERON	United Kingdom
Interés por trabajar en el extranjero	7,75
Motivos personales	5,42
Falta de oportunidades laborales en casa	6,81
Ganas de dar un salto cualitativo a nivel profesional	7,60
Mejora de lengua(s) extranjera(s)	7,15

RAZONES PARA VENIR A EUSKADI	United Kingdom
¿Consideras el País Vasco un lugar atractivo donde seguir desarrollando tu carrera profesional?	90%
Familia y Amigos	8,8
Oportunidades de desarrollo profesional.	6,76
Calidad de Vida	8,7
Intención de poner un proyecto propio (emprendimiento).	5,46
Condiciones laborales	6,6

BARRERAS PARA VENIR A EUSKADI	United Kingdom
Salario	7,26
Falta de flexibilidad laboral	7,53
Problemas para la conciliación laboral y familiar	6,43
Falta de cultura internacional en las empresas	6,8
Falta de oportunidades para desarrollar una carrera profesional en la empresa	7,43
El trabajo de la pareja y la familia	6,63

3.1.17. GERMANY (Online)

Bizkaia Talent, de la mano de la Basque Trade organizó una nueva edición de la Be Basque Talent Meeting, en este caso en formato online. El encuentro se dirigió a profesionales altamente cualificados que desarrollan su carrera profesional en Alemania.

El objetivo de este encuentro fue ofrecer la oportunidad de ampliar conocimiento sobre las tendencias del mercado laboral vasco, así como conocer las necesidades y competencias que son y serán cada vez más demandadas por las organizaciones en el País Vasco. Para ello, durante la jornada Ivan Jimenez compartió información sobre el tax-break y las herramientas que pueden ayudar en la vuelta a los profesionales. Con el objetivo de arrojar luz sobre las oportunidades laborales, Lookiero, Maier y ViveBiotech presentaron sus proyectos de futuro y las personas que necesitan incorporar en sus equipos. Además, compartieron la cultura organizacional de sus empresas para hacer llegar a los profesionales el día a día. Por último, Luis Ureña, ingeniero mecánico vallisoletano, retornado de Hannover, habló de su experiencia en su reciente aterrizaje en Vaillant en el ámbito de I+D. Todo ello fue dinamizado por Daniel Lindener, Project Manager en Basque Trade Alemania.

Número de asistentes	
Germany	116 profesionales
<ul style="list-style-type: none"> Empresas participantes: Lookiero, Maier y ViveBiotech. 	

Encuestas:

	Germany (n=35)
Califique de forma global el encuentro	7,70
APP de Bizkaia Talent	6,51
Career Development Center	7,14
Be Basque Talent Observatory	7,48
Talent Map	7,71
Relocation & Dual Service	7,97
¿Recomendarías a algún amigo/a venir a este tipo de encuentros? Sí	85%
¿Recomendarías a algún amigo/a venir a este tipo de encuentros? NS/NC	11,42%

RAZONES POR LAS QUE SE FUERON	Germany
Interés por trabajar en el extranjero	7,82
Motivos personales	4,82
Falta de oportunidades laborales en casa	5,62
Ganas de dar un salto cualitativo a nivel profesional	7,74
Mejora de lengua(s) extranjera(s)	6,8

RAZONES PARA VENIR A EUSKADI	Germany
¿Consideras el País Vasco un lugar atractivo donde seguir desarrollando tu carrera profesional?	94,28%
Familia y Amigos	8,28
Oportunidades de desarrollo profesional.	6,97
Calidad de Vida	7,97
Intención de poner un proyecto propio (emprendimiento).	5
Condiciones laborales	6,57

BARRERAS PARA VENIR A EUSKADI	Germany
Salario	8,28
Falta de flexibilidad laboral	7,74
Problemas para la conciliación laboral y familiar	6,57
Falta de cultura internacional en las empresas	6,82
Falta de oportunidades para desarrollar una carrera profesional en la empresa	6,94
El trabajo de la pareja y la familia	6,25

3.2. PLACE BRANDING - RED DE ORGANIZACIONES EN EL EXTERIOR

3.2.1. PLACE MARKETING AWARDS



Bizkaia Talent ha vuelto a ser reconocida mundialmente una vez más, esta vez por la Cátedra A&NMT (Chaire Attractivité et Nouveau Marketing Territorial), como mejor ejemplo del mundo por su estrategia inclusiva Be Basque que apuesta por la gestión territorial del talento invitando a los profesionales de alta cualificación de cualquier parte del mundo a crear prosperidad en el País Vasco. La entrega del premio se ha realizado durante la celebración del Place Marketing Forum (22 de junio), en esta ocasión en formato digital, reconociendo así la labor de la asociación vasca.

El proyecto de Bizkaia Talent ha sido nombrado como el mejor por su excelencia en innovación, desempeño y logros emblemáticos superando a los demás finalistas: COPENHAGEN CAPACITY (Copenhague), CTIC DAKAR (Dakar, Senegal), FABCITY GLOBAL INITIATIVE (Barcelona), INTERNATIONAL CITIZEN HUB LUND (Lund, Suecia), INVEST PORTO (Oporto), NRW.INVEST (Alemania), RESILIAN NETWORK (Alsacia, Francia), SADC OF QUEBEC (Kamouraska, Canadá), SDBN SAN DIEGO BIOTECHNOLOGY NETWORK (San Diego, Estados Unidos) y WUXI SMART CITY (Wuxi, China).



Proyectos ganadores del Place Marketing Awards 2020, por categoría: Marca: ESSENTIAL COSTA RICA (Costa Rica); Turismo: 10XCOPENHAGEN – WONDERFUL COPENHAGEN (Copenhague, Dinamarca); Grandes proyectos: CITÉ FERTILE (Pantin, Francia); Territorios con especificidad: TRANSFORMCITY (Amsterdam, Netherlands); Desarrollo económico: BIZKAIA TALENT

3.2.2. SMALL BUSINESS AWARD



Bizkaia Talent recibe el premio internacional Small Business Award a la mejor organización en la gestión del talento.

La publicación británica Corporate Vision ha premiado a la asociación vasca por su dedicación a la atención y satisfacción del cliente, compromiso por la excelencia y constante innovación.

En esta ocasión, Corporate Vision le ha otorgado el Small Business Award por considerarla la mejor organización en gestión del talento, donde destaca por su dedicación a la atención y satisfacción del cliente, compromiso por la excelencia y constante innovación.

Corporate Vision Magazine es una publicación británica que ofrece a sus 155.000 suscriptores de todo el mundo, entre los que se encuentran los líderes del ámbito de los negocios, noticias y artículos corporativos sobre: la estrategia empresarial, los estudios de casos corporativos, las tendencias emergentes, el liderazgo, las oportunidades de crecimiento y los retos a los que se enfrentan los principales líderes empresariales.

Cada año, busca lo mejor que la comunidad de pequeñas empresas tiene para ofrecer a nivel mundial y lo reconoce a través del premio Small Business Awards. También otorga premios en las siguientes áreas: franquicias, aviación, comercio electrónico, reclutamiento, logística, educación y formación, entre otros.

3.2.3. GLOBAL TALENT COMPETITIVENESS INDEX – GTCI 2020

Bizkaia Talent asistió a la presentación del GTCI 2019 que tuvo lugar el 21 de febrero, en Davos, Suiza. Allí se presentó en Davos el informe del Global Talent Competitiveness Index (GTCI), índice de referencia mundial en la gestión territorial del talento desarrollado por la prestigiosa escuela de negocios internacional Insead con la colaboración del Grupo Adecco y Google, mide cómo los países y ciudades crecen, atraen y retienen el talento de acuerdo con una serie de variables.

Bilbao en la 83ª posición

Suiza es el país con el índice más alto del mundo y, por tanto, el número uno del ranking seguido por Estados Unidos y Singapur, respectivamente. En lo que al apartado de ciudades se refiere, la ganadora es Nueva York, por delante de Londres y en tercera posición se encuentra la Ciudad de Singapur. Bilbao se sitúa en 83ª posición del ranking general tras someterse a examen en los siguientes cinco subíndices: capacidad de crear, atraer, desarrollar y retener talento, y el quinto, la creación del conocimiento global a través de éste, todos ellos basados en 16 indicadores socioeconómicos.

Es en el subíndice de **retención de talento** donde destaca la ciudad vasca. Y es que **Bilbao, tercera** tras La Valeta y Kiel y por delante de Dusseldorf, Gotemburgo y Hannover, destaca como una de las ciudades con mayor potencialidad en el mencionado aspecto, que tiene en cuenta cuestiones como la seguridad, la calidad medioambiental, la asequibilidad económica y la movilidad.

Mención especial a la estrategia “Be Basque” de Bizkaia Talent

En esta edición donde la temática ha sido el “Talento Global en la era de la Inteligencia Artificial”, Bilbao ha sido la única ciudad a nivel mundial con un capítulo concreto dedicado a la gestión del talento a través de la inteligencia artificial donde se destaca el papel de Bizkaia Talent, tanto por su **modelo innovador mediante la potenciación de herramientas tecnológicas únicas a nivel mundial, así como por su capacidad de ofrecer soluciones apoyadas en el contacto personal bajo la estrategia inclusiva “Be Basque”**.

Ivan Jimenez, director gerente de Bizkaia Talent, ha manifestado que “este tipo de reconocimientos supone un espaldarazo a toda nuestra estrategia *Be Basque*. No hubiese sido posible sin el apoyo de nuestros socios, especialmente la Diputación Foral de Bizkaia, quién lleva impulsando este proyecto durante quince años, y un equipo comprometido con el proyecto y dispuesto a innovar constantemente. Que Bilbao esté situada en el mapa internacional del talento y sea considerada un ejemplo es



3.2.4. BRANDING FOR TALENT MANAGEMENT

Bizkaia Talent celebró el 12 de febrero de 2020 la jornada “Branding for Talent Management” con el objetivo de reflexionar acerca de la dificultad para persuadir y fidelizar empleados altamente cualificados dada la creciente competitividad, y la importancia que está cobrando la imagen que proyectan en calidad de entidad empleadora entre sus trabajadores actuales y como esto debe ir acompañado de una estrategia de Place Branding.

En la primera parte de la jornada, Ane Landa y Asier Gómez de las empresas Kendu y Comalatech respectivamente, han revelado algunas claves para desarrollar una buena estrategia de Employer Branding y han compartido las buenas prácticas que desarrollan como marcas empleadoras, así como la propuesta de valor que ofrecen a sus empleados.

Acto seguido, Eleonore Van Wonterghem, de The Wellbeing Project, ha destacado los beneficios que aporta tanto para la empresa como para los empleados el hecho de contar con un programa de bienestar para el empleado, cuya finalidad es optimizar su experiencia y así mejorar su nivel de bienestar en el seno de la empresa.

Puesta en marcha de Be Basque Employer Branding – B2EB

Para finalizar, Bizkaia Talent, de la mano de Ivan Jimenez -director gerente- y Leire Lagunilla -coordinadora general-, presentaron el nuevo proyecto “Be Basque Employer Branding” que Bizkaia Talent codiseñará junto con las organizaciones vascas de cara al desarrollo de una herramienta que ayudará en la toma de decisiones en cuanto al posicionamiento de las empresas y contribuirá tanto a su competitividad como a la del conjunto del País Vasco.



3.2.5. EUROPEAN CITIES FORUM



Bizkaia Talent, caso de éxito europeo en la CITIES Forum 2020 de Oporto

Bizkaia Talent destaca por su apuesta de soluciones tecnológicas innovadoras combinadas con la interacción entre empresa y universidad ante el cambio de paradigma que están suponiendo las competencias y el desarrollo del talento.

Bizkaia Talent acudió a la 4ª edición del CITIES Forum, organizado en Oporto por la Comisión Europea y que viene a ser el evento más importante relacionado con las ciudades a nivel de Europa.

BIZKAIA TALENT participó en una dinámica bajo la temática “Empleo y competencias en la economía local” como uno de los dos ejemplos europeos a seguir, junto a Rotterdam, por la forma en que está abordando el desafío de las competencias en el contexto de la transformación digital.

Ivan Jimenez, director gerente de Bizkaia Talent y presente en el evento dio a conocer las diferentes iniciativas que desarrolla Bizkaia talent en este ámbito, como el Programa Talentia Skills o las siguientes herramientas tecnológicas: Kids & Skills, el Observatorio Vasco del Talento y el Career Development Centre, todas ellas, basadas en el desarrollo de competencias, entre otras cuestiones.

Por último, los asistentes pudieron comprobar in situ algunas de las utilidades del Career Development Centre, herramienta digital que ayuda a los profesionales a diseñar y enfocar su desarrollo de carrera en el País Vasco y que destaca por el análisis de las competencias requeridas por el mercado laboral actual.



3.2.6. EUROPEAN TALENT MOBILITY FORUM

A raíz de una invitación de Future Place Leadership, ocho entidades europeas líderes en la atracción y retención de talento regional han formado una alianza dedicada a ir más allá en la acogida del talento internacional y en el aumento de la movilidad entre regiones. Berlin Partner, Bizkaia Talent, Brainport Development, Copenhagen Capacity, Move to Gothenburg, TalentScotland, Turku Business Region y Work in Estonia han unido sus fuerzas con el objetivo avanzar hacia una movilidad interregional del talento y la co-creación de soluciones continuas para implementar iniciativas de desarrollo a nivel local, regional, nacional e internacional.

La aspiración del Foro Europeo de Movilidad de Talentos es la siguiente



- Impactar positivamente en el talento internacional a nivel global.
- Avanzar hacia la movilidad del talento interregional en lugar de la competencia por el talento.
- Inspirarnos unos a otros y a nuestros colaboradores de todo el mundo con las mejores prácticas y datos.
- Crear continuamente las soluciones del mañana en materia de atracción y retención del talento internacional con el fin de poner en marcha iniciativas de vanguardia a nivel local, regional, nacional e internacional.

El Foro Europeo de Movilidad del Talento se puso en marcha en el verano de 2020 con un seminario web en directo en el que se debatió cómo todas las regiones pueden identificar los próximos pasos adecuados para recuperar sus economías con el talento global como motor clave. El evento suscitó el interés de cerca de 200 representantes gubernamentales, juntas de desarrollo económico regional, líderes de ciudades, talento global, centros de innovación y startups, universidades, creadores de marcas de lugares y creadores de lugares, literalmente, de todo el mundo.

Bizkaia Talent participa en el seminario web junto con otras cuatro entidades europeas líderes en atracción y retención del talento regional. Tras la reciente constitución de la alianza European Talent Mobility Forum formada por ocho regiones europeas de vanguardia en la gestión territorial del talento, Bizkaia Talent, única entidad del sur de Europa que forma parte de la misma ha participado en el primer webinar organizado por la nueva coalición.

En este primer encuentro virtual donde el tema a tratar ha sido la gestión de la atracción del talento en tiempos de la Covid-19, cuatro (Copenhagen Capacity, Brainport Eindhoven, Move to Gothenburg y Work in Estonia) de las ocho entidades que componen la alianza han compartido, junto con Bizkaia Talent, las diferentes medidas que están adoptando para abordar la crisis y las estrategias que pretenden llevar a cabo para avanzar en estos momentos de incertidumbre.

Ivan Jimenez, director gerente de Bizkaia Talent, ha incidido en la importancia que está cobrando la tecnología en el momento actual, para el cual la asociación vasca, fruto de su apuesta por la innovación continua, dispone de una serie de herramientas con el objetivo de ayudar a los profesionales en el proceso de retorno al País Vasco. Herramientas innovadoras como el Career Development Centre, que cuenta con asesoramiento digital personalizado y oportunidades de empleo adaptadas al perfil de cada individuo.



3.2.7. RED EURAXESS – Webinario Intersectoral mobility: moving from academia to industry (Euraxess T7.3 Action Plan) - 17 septiembre

En un mundo cada vez más interconectado, EURAXESS Worldwide ofrece la oportunidad de interactuar a escala global y así ayudar a los investigadores que trabajan fuera de Europa y que desean estar conectados con Europa. Mediante esta red, los investigadores pueden fortalecer la investigación europea y la cooperación científica con el mundo.

Dentro de estas tareas, la Red Euraxess ha organizado una serie de webinaros para ser introducidos dentro del Plan de Acción, y transferir conocimiento entre EURAXESS BHO, Euraxess Worldwide y Centros Euraxess:

- Intersectoral mobility: moving from academia to industry (Carmen Méndez, Bizkaia Talent)
- Entry conditions for non-EU nationals (Svetlana Dimitrova, Universidad de Sofia)
- EURAXESS Career Development Tools (Dean Hogan, Career Development & Training Professional)

En cuanto a **la movilidad intersectorial** del personal investigador, EURAXESS selecciona a Bizkaia Talent para explicar a los investigadores que están fuera de Europa las opciones y servicios que se ofrecen a los investigadores para ayudar a su movilidad no solo geográfica, sino también sectorial, y acercar a los científicos al mundo de la Industria y el Emprendimiento.

Bajo el título “**EURAXESS Network as part of an innovative services portfolio to support researchers’ intersectoral mobility**”, Carmen Méndez de Castro, responsable del servicio de Relocation & Be Basque Dual Career Centre, explicó el papel de la red y su apuesta por la movilidad intersectorial, es decir, los recursos online que tiene la red para que un investigador pueda desarrollar su carrera fuera de la academia, ya sean ofertas de trabajo en la industria, carreras más allá de academia, ayuda personalizada, así como los servicios que ofrecen los 600 miembros de las 42 redes nacionales que conforman la red EURAXESS. También mencionó el recién creado manual sobre emprendimiento científico y el programa de mentoring Rebeca.

Finalmente, Méndez de Castro habló sobre Bizkaia Talent como caso de éxito dentro de la red, los servicios que ofrecen desde la asociación vasca al personal investigador, y expuso dos casos reales: 1) Un investigador europeo que desarrolla

su carrera en Japón pero que decide volver a Europa e irse a la industria y que finalmente termina emprendiendo y creando una empresa de base tecnológica. 2) Un grupo de emprendedores e investigadores chilenos que se establecen en Bizkaia y montan un laboratorio.

Este webinario ha sido grabado y colgado en la [Red Euraxess](#) y [YOUTUBE](#).

3.2.8. RED EURAXESS – Visita de la Universidad de Gotemburgo a Bizkaia Talent dentro del EURAXESS TOP IV Dual Career Twinning Project – 13/15 febrero 2020

Ravaka Ramanamisata y Sara Grevsjö, miembros de la Red Euraxess y encargadas del Welcome Services Office que ayudan al personal investigador y estudiantes internacionales de la Universidad de Gotemburgo (Suecia) en su integración, visitan Bizkaia Talent para aprender y compartir sinergias y buenas prácticas sobre las actividades de Integración Sociocultural y Be Basque Dual Career Centre, apoyo a la pareja de profesionales y personal investigador internacional.

Durante 3 días se organizaron mesas de trabajo junto miembros de Be Basque Dual Career como la red de mujeres emprendedoras, EmakumeEkin de la mano de su presidenta Miren Lauzirika y la red internacional PWN Bilbao con su presidenta Rosa Urtubi, y una de las parejas, Paola Aquino. También visitaron la Bilbao Berrikuntza Faktoria (BBF) de la mano de Jone Urrutikoetxea e Iñigo Apraiz para conocer el proyecto W-Bridge (emprendimiento para mujeres emprendedoras). También visitaron la Universidad de Deusto para aprender sobre el proceso de bienvenida al personal investigador nuevo y la conexión con los servicios que Bizkaia Talent ofrece a los profesionales y sus familias. Estuvieron con Osane Uriante, Izaskun Urien, David Lamiquiz y por parte de investigadores Ornela Bardi y Ernesto Panadero quienes detallaron sus experiencias. Más tarde, se visitó la BBK Talent Home, donde Gisela Gonçalves les explicó su experiencia con el servicio de Relocation y Be Basque Dual Career como su estancia en los apartamentos.



Thursday, 13 th February 2020 Bizkaia Talent & University of Gothenburg	Friday, 14 th February 2020 BBF & BBK	Saturday, 15 th February 2020 BBK Talent Home
<ul style="list-style-type: none"> 10:00 Meeting with Ravaka Ramanamisata & Sara Grevsjö 11:00 Meeting with Miren Lauzirika & Rosa Urtubi 12:00 Lunch 13:00 Meeting with Jone Urrutikoetxea & Iñigo Apraiz 14:00 Meeting with Osane Uriante & Izaskun Urien 15:00 Meeting with David Lamiquiz 16:00 Meeting with Ornela Bardi & Ernesto Panadero 17:00 Meeting with Gisela Gonçalves 18:00 Dinner 	<ul style="list-style-type: none"> 10:00 Meeting with Jone Urrutikoetxea & Iñigo Apraiz 11:00 Meeting with Miren Lauzirika & Rosa Urtubi 12:00 Lunch 13:00 Meeting with Osane Uriante & Izaskun Urien 14:00 Meeting with David Lamiquiz 15:00 Meeting with Ornela Bardi & Ernesto Panadero 16:00 Meeting with Gisela Gonçalves 17:00 Meeting with Ravaka Ramanamisata & Sara Grevsjö 18:00 Dinner 	<ul style="list-style-type: none"> 10:00 Meeting with Ravaka Ramanamisata & Sara Grevsjö 11:00 Meeting with Miren Lauzirika & Rosa Urtubi 12:00 Lunch 13:00 Meeting with Jone Urrutikoetxea & Iñigo Apraiz 14:00 Meeting with Osane Uriante & Izaskun Urien 15:00 Meeting with David Lamiquiz 16:00 Meeting with Ornela Bardi & Ernesto Panadero 17:00 Meeting with Gisela Gonçalves 18:00 Dinner



3.2.9. Webinario EURAXESS TOP IV WP3 Iniciativas de Integración social - 4 noviembre

El pasado 4 de noviembre, la red paneuropea EURAXESS, instrumento de la Comisión Europea para promover la movilidad de investigadores en Europa conformada por más de 600 miembros de 42 redes nacionales, celebró un seminario web sobre las iniciativas de integración social dentro del proyecto EURAXESS TOP IV, cuyo objetivo es expandir el establecimiento y funcionamiento de los servicios de desarrollo de carreras duales.

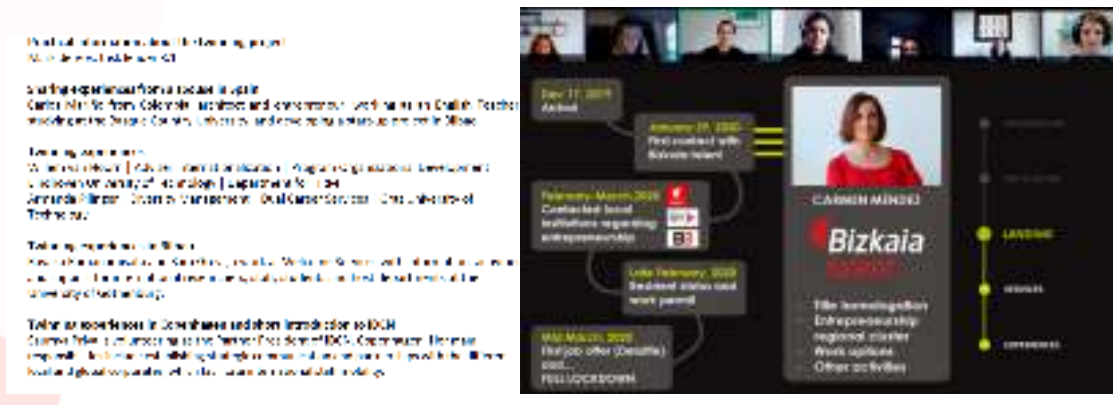
- Dual Career Twinning experiences

- Integration measures with a focus on family
- Diversity & Inclusion: training for Euraxess

Dentro del apartado **Dual Career Twinning experiences**, una de las cuestiones que se destacaron en la sesión fue el servicio Relocation & Be Basque Dual Career Centre de Bizkaia Talent, basado en el apoyo a las parejas de los profesionales y del personal investigador internacional.

Carlos Mariño, profesional usuario del servicio, arquitecto y emprendedor colombiano, fue elegido para contar su experiencia desde que aterrizó en Bilbao a finales de 2019. Mariño narró cómo le ha ayudado Bizkaia Talent, tanto en la gestión de la autorización de residencia y trabajo, como en su integración social y en el desarrollo de su carrera profesional, y subrayó la ayuda que ofrece el servicio Relocation & Be Basque Dual Career Centre, a través del cual ha podido conectar con agentes clave para sus propósitos y proyectos como emprendedor y le ha permitido conocer mejor el ecosistema empresarial vasco.

Además, Ravaka Ramanamisata y Sara Grevsjö, responsables del servicio de acogida Welcome Services Office de la Universidad de Gotemburgo y también miembros de la red EURAXESS, compartieron con la audiencia su experiencia en la visita a Bizkaia Talent en febrero de 2020. Resaltaron el papel que Bizkaia Talent tiene durante el proceso de reclutamiento del profesional internacional, el seguimiento individual, los diversos canales de comunicación y las actividades organizadas para fortalecer y facilitar el networking y mostrar la región.



3.2.10. Conferencia Internacional sobre la Movilidad Intersectorial TOP IV – 8 octubre 2020 - Bilbao

Debido a la emergencia sanitaria derivada de la pandemia COVID 19, la RED EURAXESS decidió cancelar la celebración de la Conferencia Internacional sobre Movilidad Intersectorial para carreras investigadoras. Este evento entra dentro del proyecto TOP IV EURAXESS y será pospuesto para la primavera de 2021 en formato virtual.



El objetivo de este evento será presentar oficialmente los resultados obtenidos del programa **REBECA**, liderado por la FECYT (programa de mentoring para asesorar a personal investigador que quiera desarrollar su carrera fuera del ámbito académico), y el **Catálogo de servicios**, manual elaborado por Area Science Park – IT, que los miembros de la Red Euraxess pueden ofrecer a aquellos investigadores interesados en **emprendimiento científico**.

Además, se presentarán experiencias intersectoriales, Innovation Hubs y la presencia de EURAXESS en la Industria.

Reunión de Coordinación de la Red EURAXESS Spain – 1 diciembre

Fecyt convoca una reunión nacional con sus miembros para ponerles al día de las novedades tanto a nivel Europa como estatal:



REUNION EURAXESS España 1 de diciembre 2020 11:00 – 13:00 CET

<https://conferencias.servicioasociacionerria.com/2020/12/01/>

11:00 – 11:15 Bienvenida (Todos)

11:15 – 11:30 News ERN Communication – Futuro de EURAXESS (Fecyt)

11:30 – 11:45 Bienvenida (Todos)

11:45 – 12:00 EURAXESS 2021 (Fecyt)

- European strategies
- National network: RNT (Performance Resistance Tool)
- Actual needs of the members of the network
- European toolbox
 - Regional Training
 - Charities for personalisation
 - WFO working groups
 - International Mobility Conference
 - Network Call
 - Study Visits
 - Webinars
 - Other

• EURAXESS Annual Conference 2021

• EURAXESS Hub

• Signatures materials

12:00 – 12:15 Discussion (Todos)

12:15 – 12:30 Newsletter of the net (Todos)

TEMAS TRATADOS:

2000: ERA SE LANZÓ PARA REDUCIR LA FRAGMENTACIÓN DEL SISTEMA I+D DE LA UE.

2020: EUROPA AFRENDA RETOS SOCIALES, ECOLÓGICOS Y ECONÓMICOS, AGRAVADOS POR EL CORONAVIRUS-> ASÍ QUE ES EL MOMENTO DE REMODELAR ERA.

OBJETIVOS DE TOOLBOX OF SUPPORT MEASURES ON RESEARCH CAREERS:

- INCREMENTAR EL ATRACTIVO DE LA CARRERA INVESTIGADORA
- FACILITAR EL FLUJO DE PROFESIONALES DE LA I+D+I Y LA DIVERSIFICACIÓN DE CARRERAS INVESTIGADORAS
- FACILITAR EL ACCESO DE LOS PAÍSES “WIDENING” AL TALENTO INVESTIGADOR

CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA EVALUACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN LA RED EURAXESS 2020

Debido a la pandemia, se ha pospuesto tanto la celebración del Evento internacional como la visita a Suecia. Sin embargo, se ha seguido colaborando y participando en webinarios como ponentes, y logrando así el objetivo marcado para 2020: Visibilizar los servicios de Bizkaia Talent en Europa como experto en gestión de movilidad del personal investigador y encontrar sinergias.

Riesgos y Oportunidades:

- La pandemia está restringiendo la movilidad geográfica en Europa. Esto nos pone barreras a la hora de mostrar nuestro entorno a Europa, pero por ello, tenemos que seguir colaborando de modo virtual
- Se han creado sinergias (grupos de trabajo) entre miembros de Euraxess diferentes, y cada vez más, el nombre de Bizkaia Talent suena más en temas como integración social (Dual Career, apoyo a la familia), así como nuestro rol de facilitador en Industria y Emprendimiento Científico.

Necesidades y expectativas:

- Apoyar y ofrecer pautas de alto valor añadido al que deseen transitar de una carrera investigadora a una carrera en la industria y emprendimiento científico en Europa. Para ello habrá que ir de la mano con los diferentes hubs, incubadoras y universidades de Bizkaia y CAE.

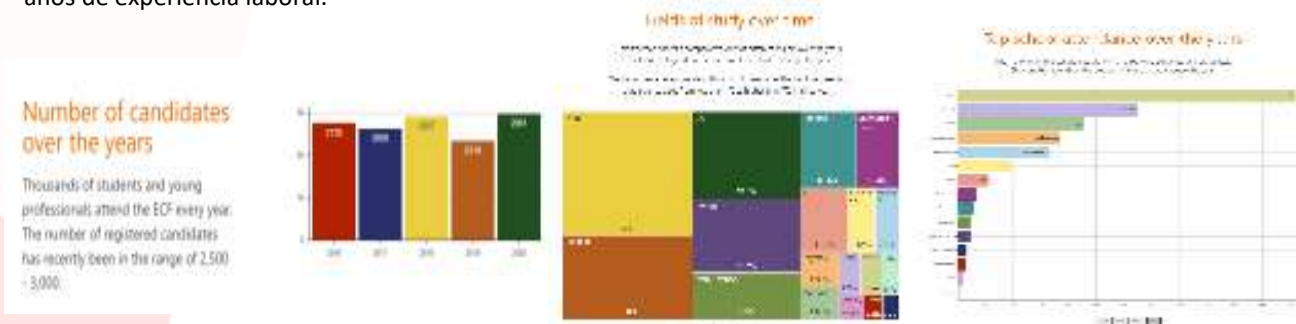
3.3. EVENTOS/PROYECTOS/FERIAS

3.3.1. MIT EUROPEAN CAREER FAIR, (ECC) DEL 22 AL 24 DE FEBRERO DE 2020 BOSTON-EEUU



Un año más, Bizkaia Talent ha acudido al MIT European Career Fair (ECF), feria de empleo más importante de Estados Unidos organizado por el MIT European Club en el Instituto de Tecnología de Massachusetts. El ECF ha congregado a multitud de empresas y organizaciones de todo el mundo de diversos sectores y alrededor de 2.000 jóvenes dispuestos a dar el salto a Europa.

Los candidatos de la feria suelen ser una mezcla de profesionales jóvenes y experimentados, estudiantes, recién graduados y doctorados, así como ex alumnos de todas las universidades de renombre en el área metropolitana de Boston como MIT, Harvard, la Universidad de Boston, etc. Principalmente están formados en campos relacionados con las disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y más del 25% de los candidatos tienen más de cinco años de experiencia laboral.



33 organizaciones vascas

Bizkaia Talent ha presentado cerca de 100 ofertas de empleo de alta cualificación representado a un total de 33 organizaciones: Angulas Aguinaga, AURA Innovative Robotics, BATEA, BCAM, BCMaterials, Biocruces – Bizkaia Health Research Institute, Bizintek Innova, BLOWATCH, BuntPlanet, Ceit – IK4, CIC Energigune, Comalatech, Cyber Surgery, Developair Technologies, Dimension, Ferruelo y Velasco, Generali Seguros, Graphenea, Hdiv Security, ieTeam Consultores, Kapsch TrafficCom, Limia y Martín, LKS Selection & Training Management, Polymat, Selektium, SENER, Tagenea, Tecnalía Research and Innovation, Ulma Handling Systems, Universidad de Deusto, Vaillant Group, Vicomtech y We Bring Strategy Consultants.



4. ÁREA DE COMUNICACIÓN

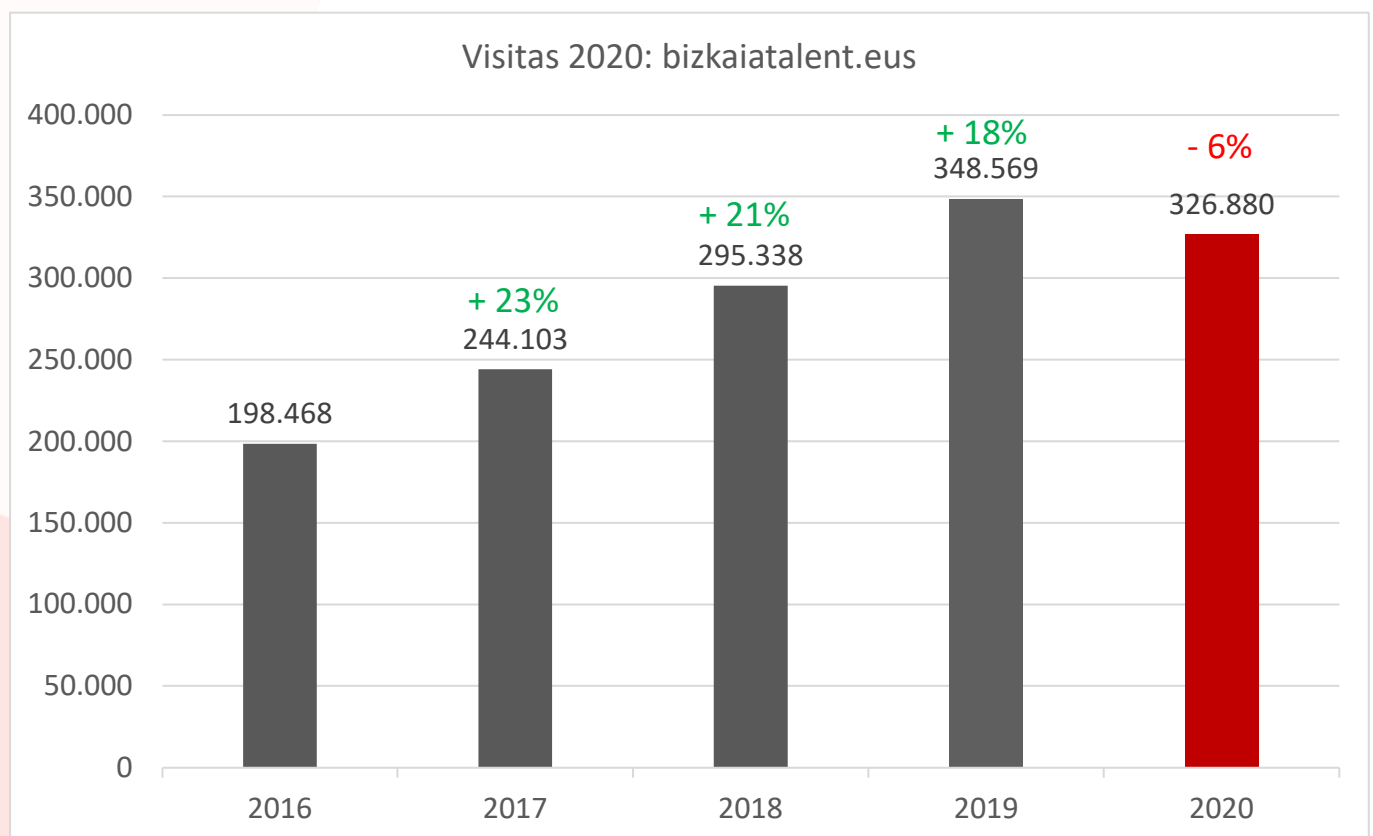
4.1. Sitio web: bizkaiatalent.eus

Este informe recoge los usuarios que han accedido al sitio web de *bizkaiatalent.eus* a lo largo del año 2020.

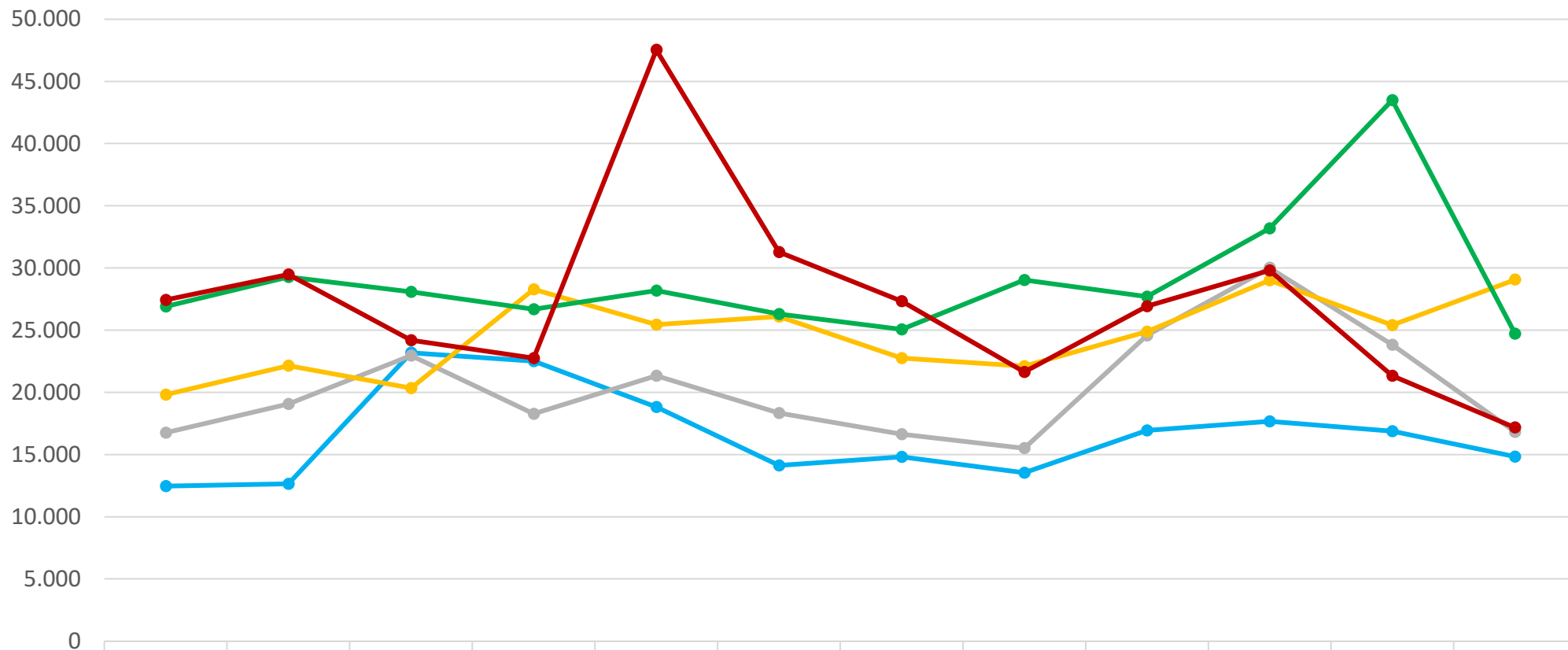
Datos del sitio web *bizkaiatalent.eus* desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2020.

- ✓ **Visitas:** en el periodo analizado se han alcanzado un total de 326.880 visitas.

En 2019 se obtuvieron un total de 348.569 visitas, reduciendo en 2020 las visitas en 21.689, lo que se traduce en una bajada de un **6%**.



Visitas 2020: bizkaiatalent.eus



	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DIC.
2016	12.463	12.651	23.189	22.510	18.829	14.128	14.814	13.543	16.939	17.675	16.885	14.842
2017	16.759	19.068	22.957	18.277	21.326	18.342	16.630	15.511	24.584	30.017	23.825	16.807
2018	19.815	22.151	20.341	28.287	25.443	26.091	22.744	22.097	24.878	29.008	25.414	29.069
2019	26.898	29.278	28.079	26.678	28.172	26.295	25.068	29.026	27.684	33.174	43.492	24.725
2020	27.425	29.477	24.194	22.756	47.538	31.287	27.339	21.634	26.923	29.795	21.336	17.176

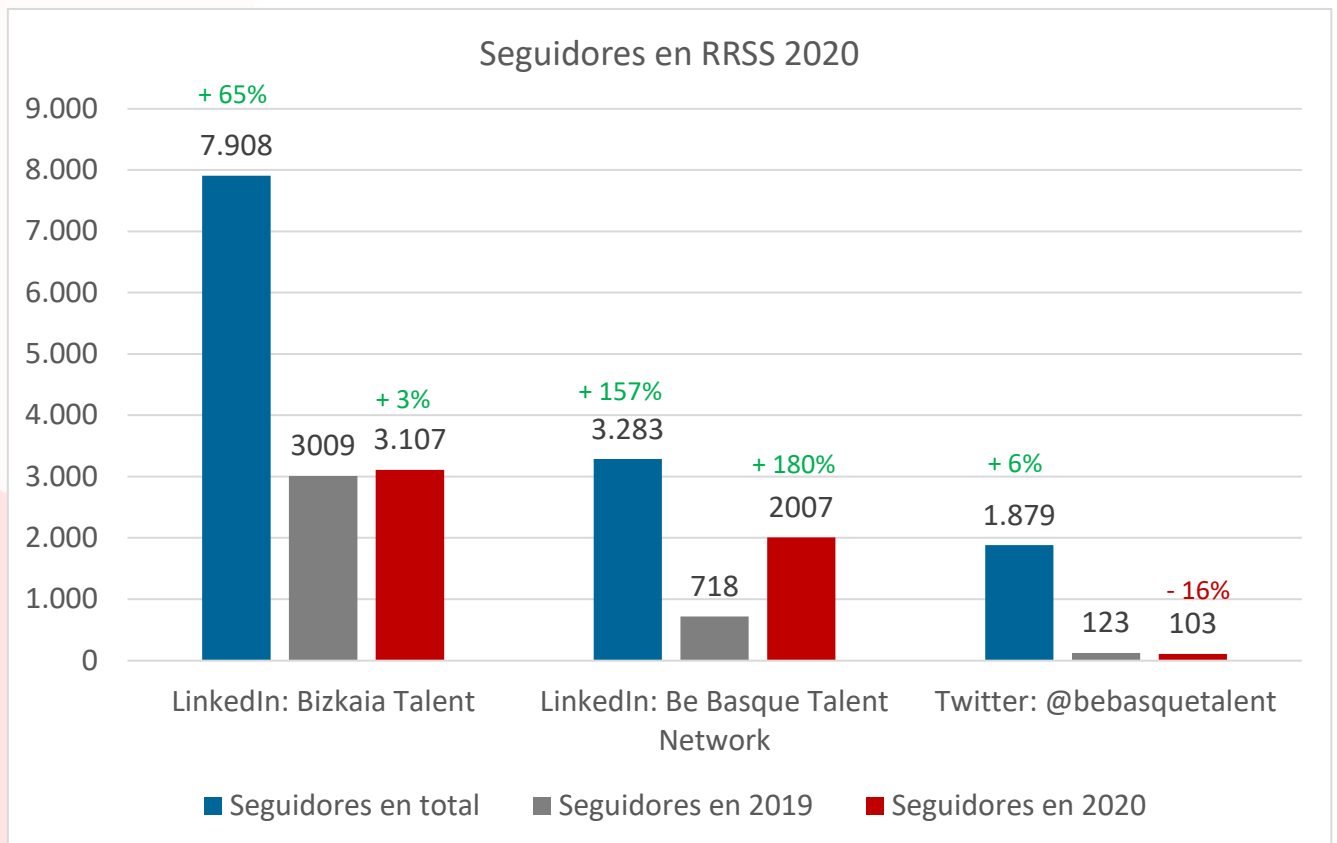
2016 2017 2018 2019 2020

4.2. Redes sociales

En este año 2020 hemos dado continuidad a la estrategia de centrar nuestros esfuerzos en las redes sociales LinkedIn y Twitter, teniendo en cuenta que nuestro público objetivo se encuentra en los canales mencionados y hace un mayor uso de ellos, especialmente en LinkedIn.

En los perfiles de LinkedIn de Bizkaia Talent (BT) y Be Basque Talent Network (BBTN) hemos tenido un gran crecimiento en cuanto a seguidores este año (BT **+65%** y BBTN **+157%**). Bizkaia Talent ha obtenido 3.107 seguidores en 2020 (**+3%** respecto a 2019) y Be Basque Talent Network, por su parte, ha ganado 1289 (**+157%** respecto a 2019).

En cuanto al perfil de Twitter de Be Basque Talent, este año hemos registrado una subida de **+6%**, si bien hemos obtenido menos seguidores que el ejercicio anterior: 103 en 2020 y 123 en 2019 (**-16%**).



4.3. Extranet: Bizkaia Talent

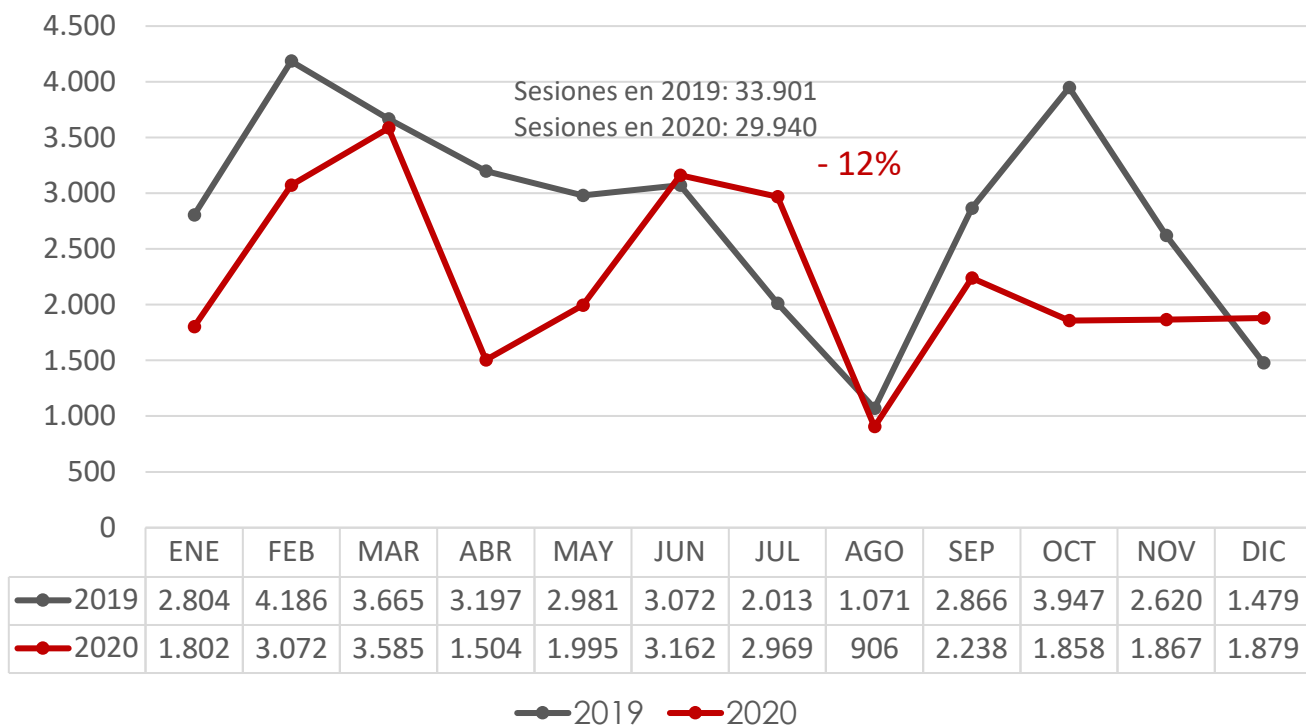
El uso de la Extranet ha registrado una bajada por parte de nuestros usuarios en el año 2020. La Extranet es un sistema que ofrecemos a nuestros usuarios donde pueden acceder a su currículum personal y a herramientas innovadoras como el Basque Talent Observatory o el Career Development Centre, entre otros.

Datos de la Extranet desde el 01/01/2020 31/12/2020.

- ✓ **Sesiones:** en el periodo analizado se han alcanzado un total de 29.940 sesiones.

En 2019 se obtuvieron un total de 33.901 sesiones, por lo que en 2020 se han registrado 3.961 sesiones menos, lo que se traduce en una bajada de un **12%**.

Sesiones 2020: Extranet Bizkaia Talent



4.4. Newsletter

Siguiendo con la dinámica mensual del envío de una newsletter para tener informadas a las 15.000 personas registradas en nuestra base de datos, en 2020 hemos realizado el envío de diez boletines, uno menos que lo planeado, ya que debido a la Covid-19 no estuvimos en la disposición de realizar el envío del boletín del mes de abril.

Este boletín noticias de la actividad de Bizkaia Talent, noticias de carácter general pero de interés para nuestro público, oportunidades de empleo, tendencias del mercado laboral actual, información sobre los próximos eventos, etc.



4.5. Presencia en medios

Este año hemos tenido la suerte de que la prensa generalista se ha hecho eco de nuestro trabajo. Así, Eldiario.es, El Correo o Deia nos han dedicado algunas noticias en sus medios. También nos han mencionado en sitios web más especializados como la City Nation Place, que ha puesto en valor la estrategia de atracción del talento de Bizkaia Talent.



o eia e le anár inoeroroo

Hogeita hamar bat profesional izan dira Bostongo Be Basque Talent Meeting -ean

ELKARTEAK BIDEA ERAKUTSI DIE EUSKADEN EBILBIDE PROFESIONALAREKIN JARRATZERO AUKERAK AZTERTZEN DITUZPEN PROFESIONALEI

30/04/2021 12:00:0000 + 11 30