

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

DEL 1 DE ENERO DE 2021 A 31 DE DICIEMBRE DE 2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. DESARROLLO Y RETENCIÓN DEL TALENTO
 - 2.1. Customer Relationship Service
 - 2.2. Servicio Talentia
 - 2.3. Proyecto de Formación Profesional
 - 2.4. Employer Branding
 - 2.5. Otras acciones/proyectos
3. IDENTIFICACIÓN Y ATRACCIÓN
 - 3.1. Servicio de Networking Internacional: Profesional Networking; Be Basque Talent Conference
 - 3.2. Servicio Relocation y Basque Dual Career Center
 - 3.3. Place Branding - Red de organizaciones en el exterior
 - 3.4. Otras Acciones/Proyectos
4. INNOVACIÓN, DIGITALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN
 - 4.1. Innovación
 - 4.2. Digitalización, desarrollos informáticos
 - 4.3. Comunicación
 - 4.4. Otras Acciones/Proyectos

1. INTRODUCCIÓN

Bizkaia Talent se posiciona como un colaborador estratégico de las empresas de TH Bizkaia para el desarrollo, retención y atracción de talento cualificado. La entidad contribuirá a favorecer que el tejido empresarial de TH Bizkaia, y el propio Departamento de Promoción Económica de DFB BFA en sus proyectos estratégicos, cuenten con el talento cualificado necesario para garantizar el éxito en su actividad. Bizkaia Talent desplegará un conjunto de servicios orientados al Desarrollo, Retención y Atracción de talento de alta cualificación y actuará de forma coherente y coordinada con el Departamento de Promoción Económica.

El foco de la actividad se situará en las empresas de TH Bizkaia con las que se mantendrá una posición de cercanía y colaboración intensificando y priorizando las acciones locales conjuntas en el territorio vinculadas con el desarrollo y retención, y llevando a cabo las acciones necesarias en el exterior para favorecer la atracción y repatriación de talento.

Roll de Bizkaia Talent

- Bizkaia Talent actuará de forma coherente y alineada con los objetivos de talento del Departamento de Promoción Económica de DFB BFA apoyando al tejido empresarial de TH Bizkaia a disponer del talento necesario en los ámbitos estratégicos de futuro. Para ello desarrollará diversas actividades orientadas al Desarrollo, Retención y Atracción de talento cualificado. Asimismo, podría apoyar al Departamento de Promoción Económica de DFB BFA en los proyectos estratégicos actuales y futuros que despliegue en TH Bizkaia en los que el talento muestre un rol determinante.
- Bizkaia Talent destinará sus servicios prioritariamente a empresas tanto a tractoras, como a PYMES Start ups en sectores clave del TH Bizkaia.
- Bizkaia Talent intensificará y priorizará su presencia local en TH Bizkaia y mantendrá una relación más cercana y colaborativa con las organizaciones del territorio, en coordinación con el Departamento de Promoción Económica de DFB BFA que permitirá identificar necesidades de talento, configurar adecuadamente, y con su colaboración, la cartera de servicios de Bizkaia Talent o nutrir los indicadores sobre la contribución a los objetivos.
- En cuanto al talento, su foco será el talento joven (estudiantes de últimos cursos o profesionales con poca experiencia) y experimentado de alta cualificación estudios universitarios y FP 2 local y extranjero, al que retener en Bizkaia, atraer a Bizkaia y contribuir a su desarrollo
- Bizkaia Talent impulsará su contribución a los objetivos de desarrollo, retención y atracción de talento del territorio, organizando eventos y creando espacios de encuentro talento empresa e involucrando al tejido empresarial en el desarrollo de las actividades, tanto a nivel local como internacional.
- Bizkaia Talent mantendrá un perfil colaborador con el ecosistema universitario local y extranjero y agentes del conocimiento con el objetivo apoyar la consecución de los objetivos de talento de las empresas.
- Bizkaia Talent utilizará herramientas abiertas y mecanismos de relación que potencien la capacidad de atraer talento en la medida de lo posible, o en su defecto, facilitando la conectividad de las mismas con el entorno digital.
- Bizkaia Talent contará con un panel de indicadores que midan los resultados de cada actividad y su contribución a los objetivos vinculados con el talento
- Bizkaia Talent, en coordinación con el Departamento de Promoción Económica de DFB BFA, desplegará su actuación de forma coordinada con el resto de áreas y departamentos de DFB BFA de acuerdo a lo establecido en el seno de esta institución.

Bizkaia Talent apoyará al Departamento de Promoción Económica de DFB BFA en sus proyectos estratégicos actuales, en el marco del programa de gobierno “Bizkaia Egiten”, y futuros, que despliegue en TH Bizkaia, en aquellas cuestiones vinculadas con la atracción, retención y desarrollo del talento

Ámbitos de actuación

Participar en los proyectos desde su concepción con el objetivo de colaborar en la identificación de las necesidades de talento cualificado vinculadas a los mismos, aprovechando su cercanía a las empresas y a la propia DFB BFA, el objetivo será contribuir desde el inicio a asegurar que talento necesario en los ámbitos requeridos disponible cuando resulte oportuno, no actuando en otros territorios salvo acuerdo institucional.

Desplegar actividades relacionadas con los tres objetivos de talento en dichos proyectos estratégicos:

2. DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO

Facilitando que el talento desarrolle competencias en los ámbitos clave vinculados con el proyecto. Para ello, se actuará en coordinación con Universidades y Centros de Formación Profesional y vinculando a empresas clave del proyecto para que se desarrollen las competencias adecuadas a las necesidades y retos de futuro.

Fomentando la vinculación y retención del talento procedente de otras regiones con la vida en Bizkaia, y organizando eventos con las empresas clave que permitan generar vocaciones tempranas en los ámbitos de conocimiento clave para el proyecto

2.1. CUSTOMER RELATIONSHIP SERVICE

El Servicio Customer Relationship tiene como objetivo dar información de valor sobre el mercado laboral vasco a nuestros clientes y hacer llegar a los / las profesionales que están en nuestra red las oportunidades que las organizaciones dadas de alta en Bizkaia Talent tienen para ellos/ellas.

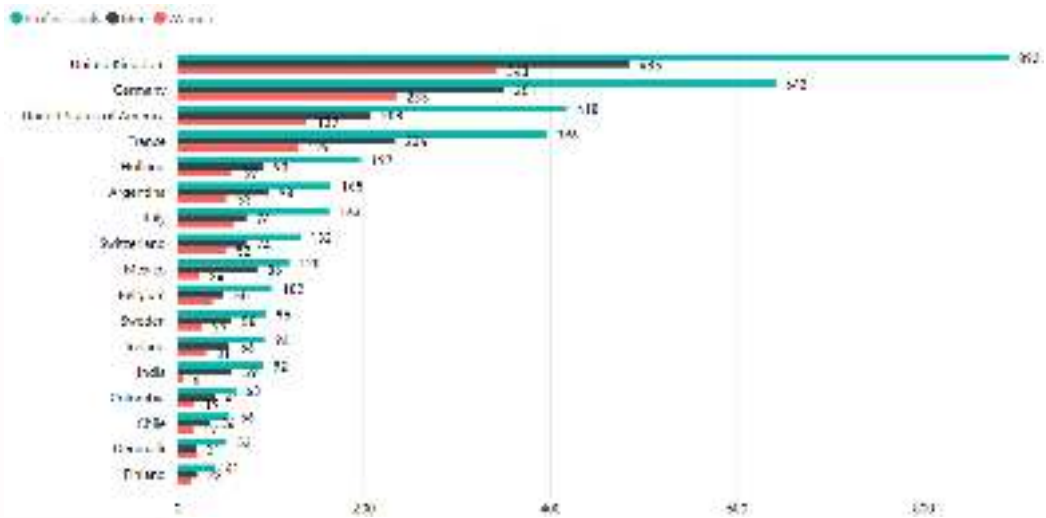
En ese sentido, este servicio pretende ofrecer soluciones a nuestros clientes y aumentar el uso de nuestros servicios y herramientas por parte de estos.

Este servicio engloba las siguientes líneas de actuación:

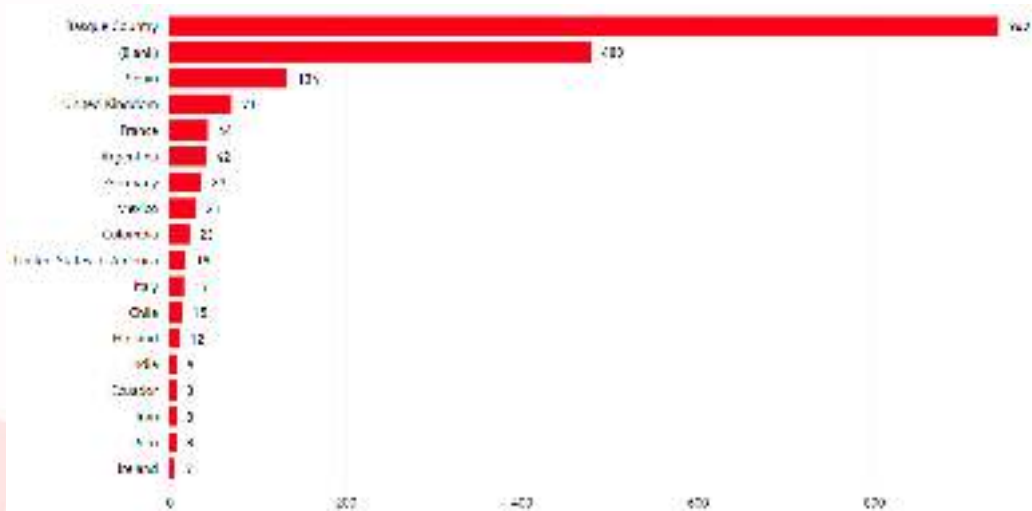
2.2.1. Base de datos

Be Basque Talent Network es la red de referencia para los profesionales altamente cualificados residentes en el extranjero 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 **2021**.



2021



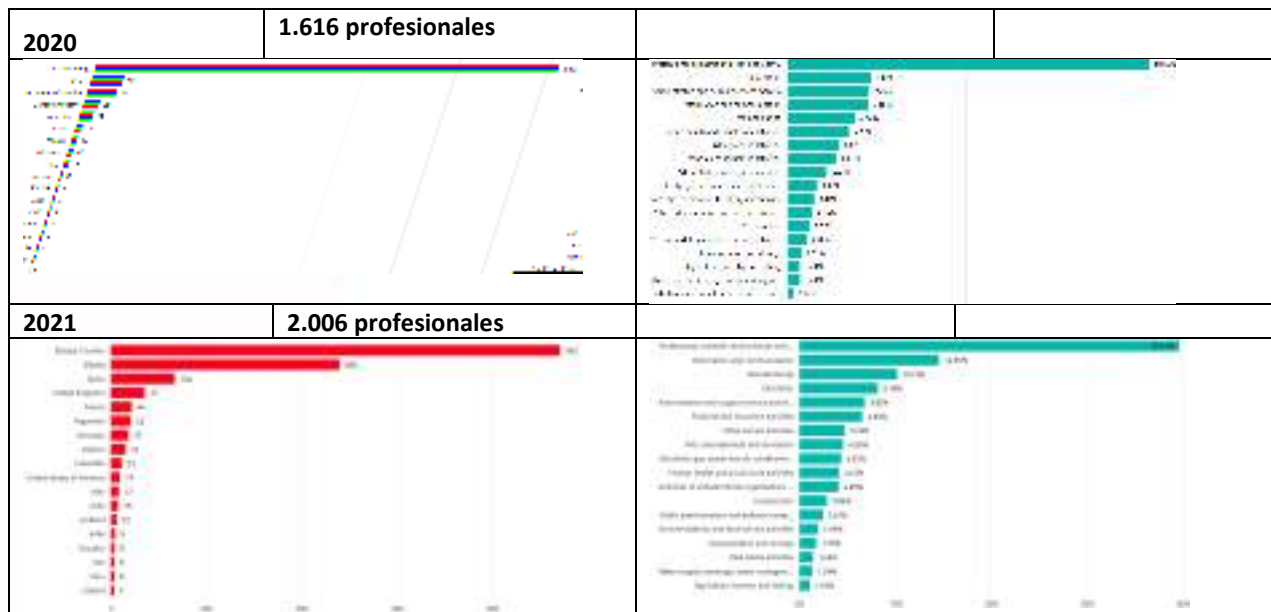
Cifras Generales

Profesionales	17.112	Organizaciones	498
Con CV	(56%)	Bizkaia	70%
		Nº de usuarios	802

2021

Profesionales	2006	Organizaciones	75
Con CV	(66%)	Bizkaia	80%
		Nº de usuarios	151

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



2.2.2. Asesoramiento de organizaciones

Datos del servicio	
Número de organizaciones visitadas /Video llamada	119
Número de nuevas organizaciones visitadas y registradas	19
Número de nuevas organizaciones que han utilizado algún servicio	14

Nuevas empresas visitadas y registradas en 2021

Genbioma Aplicaciones S.L.	Aclara Meters S.L.	ARRUTI CATENARIA, S.A.	Syngoi Technologies S.L	INTERACTVITY R&D	Gembira Tech S.L	BATTERYCARE, SOCIEDAD LIMITADA
GLOBAL DATAMEDiatec H SYSTEMS SA	Grabit	OSATU S.COOP.	BLUM-NOVOTEST IBERICA S.L.	AUTOGLAS OPCO BM, S.L.	Grupo Euskaltel	Ikusi Multimedia
ENTELGY IBAI SAU	AMALUR ENGINEERS, SL	ASNORTE SA AGENCIA EXCLUSIVA SEGUROS SANTALUCIA	LANMEDIA COMUNICACIONES	Heliotrope Science & Technology Europe SL	Legit Health	Alten Spain
DIGITOMICA SL	Everis Spain S.L.U.	C2B CAMPUS TO BUSINESS, S.L.	Dative Partners SL	Hodeia Apps SL	WEROI	Kutxabank

OCF INDUSTRIAL CYBER SECURITY S.L.	Sagarminaga Atelier	Wozalabs	MU Enpresagintza, K oop. E.	NAUTILUS Floating Solutions, S.L.	HINE Renovables	Ikusi Multimedia
Bultz-lan Consulting, S.L.	WAIXO FASHION & DIGITAL SOLUTIONS, S.L.	Billin Factura Electrónica SL	Levering Studio	Expat Easy		

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 de empleo que tienen abiertas en cada momento y ayudarles en la atracción de profesionales que encajen con el perfil solicitado.

Ofertas	2021	2020	Número de aplicantes	2021	2020
Número de ofertas utilizando el gestor de candidatos de BT (A través de BT)	177 (31%)	62 (26%)	Aplicantes filtrados	996 (73%)	200 (72%)
Número de ofertas Bizkaia	352 (62%)	152 (64%)			
Número de organizaciones	145	97 (2020 entero)			
Número de ofertas Vacantes	572 (696)	237 (295)	Número de aplicantes	1366	280

Organizaciones que han publicado al menos una oferta en 2021

BCAM	EDAI
CIC energiGUNE	Navacel Process Industries
Achucarro Basque Center for Neuroscience	Zorraquino Comunicación, S.L.U.
LKS Next	RUNNEA
Tecnalia Research and Innovation	Ulma CyE, S.Coop.
GAIKER	GHI Smart Furnaces
Progenika Biopharma (Grifols)	Developair Technologies
BCMaterials	Jsanse
TAZEBAEZ	Ingemat
Woza	Ikerlan
Pernod Ricard Winemakers Spain	FANOX
Innitius	Airlan S.A.
Serikat	Erreka S.Coop
CAF Group	OPEN CLOUD FACTORY

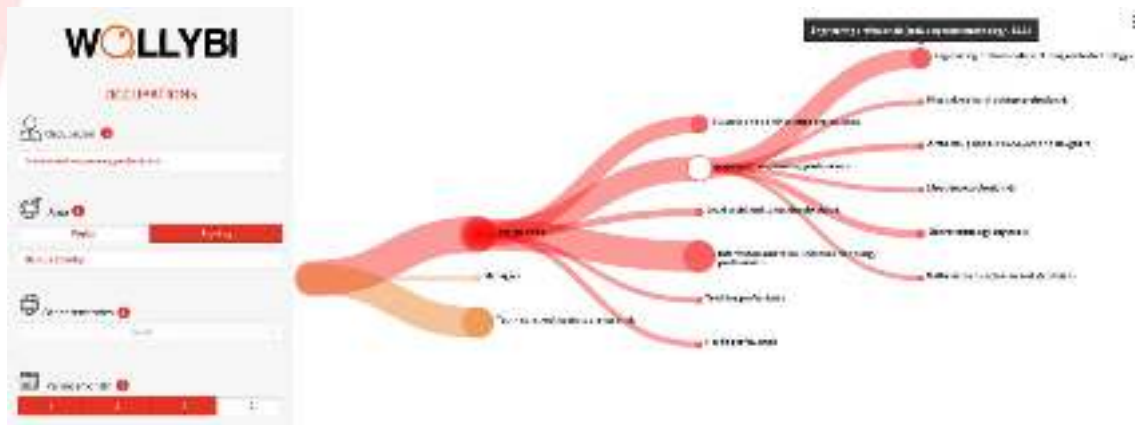
Polymat	Kendu Visual Communication Solutions for Retail
Vicomtech	Leartiker
Lointek	BLUM-NOVOTEST IBERICA
BC3 Basque Centre for Climate Change	BILLIN FACTURA ELECTRONICA SL
Erhardt	INGETEAM POWER TECHNOLOGY, S.A.
Advanta Global Services	GESTIONET
Mek Group	IKOR, Sistemas Electrónicos S.L.
BBVA IT España	Enpresagintza Fakultatea - Mondragon Unibertsitatea
Lantek Sheet Metal Solutions	Siemens Energy Engines S.A.U
IED Kunsthal Bilbao	HINE GROUP
ALTEN SPAIN	Hodeia digital
Aclara - Hubbell	Biobide
Noray Bioinformatics, S.L.	FAES FARMA
Lookiero Tech	Factor Ideas
Itera Mobility Engineering	Berba
Qualis Consultores de Talento	P4Q Electronics SL
Virtualware	IDDTEK
AVS	Fineco-Banca Privada Kutxabank
NTT DATA Europe & LATAM	Vaillant Group
QIDA atención domiciliaria	Arghos
YOID	OSITO&co
Universidad de Deusto	VERSIA
LIN3S	Idom Consulting, Engineering, Architecture S.A.U
Comalatech	Ceit - IK4
Biocruces Bizkaia Health Research Institute	Ludus Global
xabet	Grupo RETAbet
BCBL	GRUPO GARRANCHO
Openbank	Aplimedia
CIC nanoGUNE	ANGULAS AGUINAGA
Merkatu Group	ORMAZABAL COTRADIS TRANSFORMADORES S.L.U
CIDETEC	Basque Centre for Biophysics
Ormazabal	Ikusi Multimedia
WAIXO	ieTeam Consultores
Selektium	Bcare
Generali Seguros	Fagor Ederlan S. Coop.
Dibal	Insulclock
GETRONICS	Histocell, S.L.
AZTI	Laboral Kutxa
Aldalan	Dragon Shepherd
Barbara IoT	Amalur Engineers
IVIX	VIVEBIOTECH SL

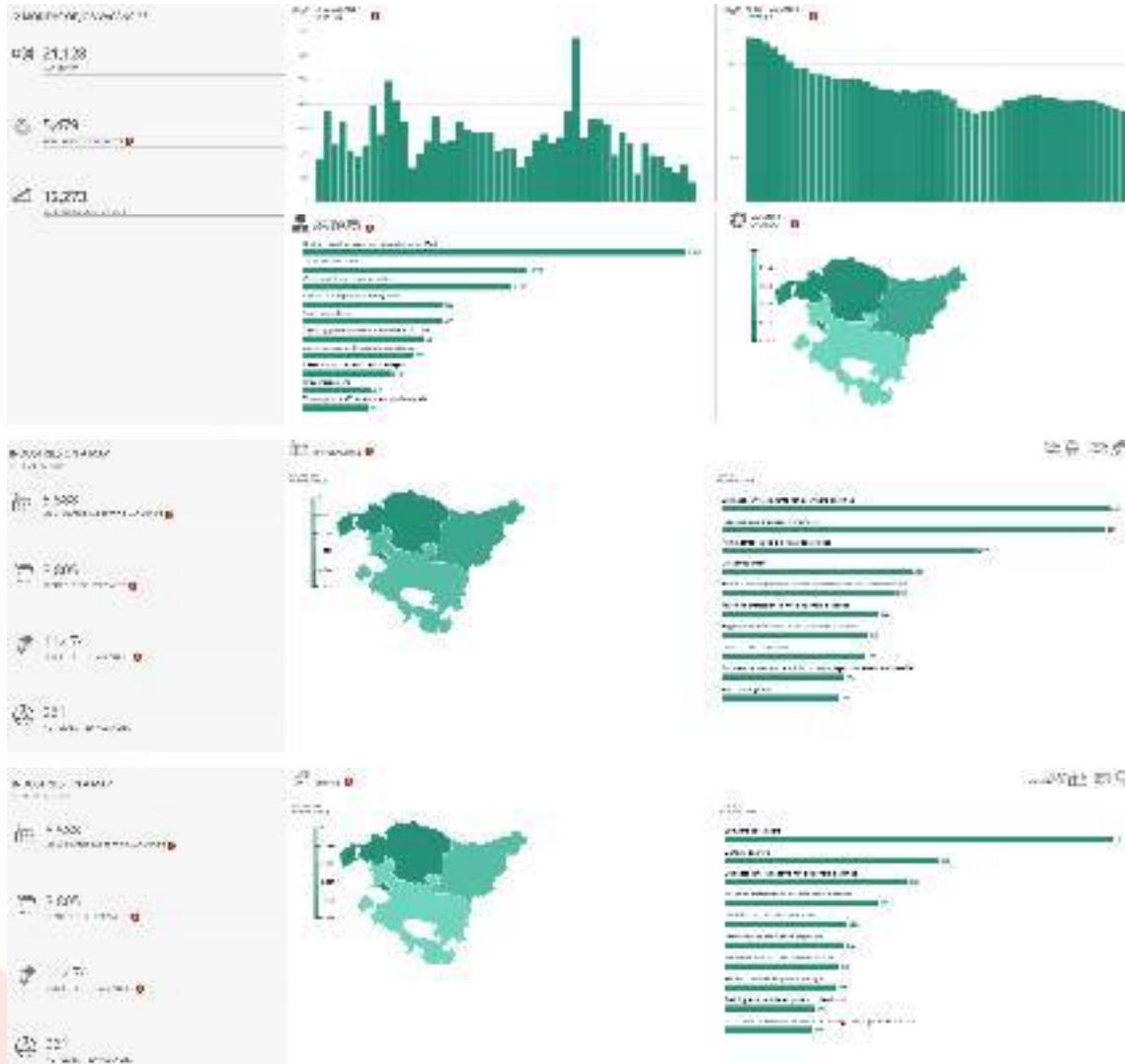
Mikrobiomik	EUSKAMPUS FUNDAZIOA
E&JR BERROSPE CONSULTORES	BATEA
Entelgy	Genbioma Aplicaciones S.L.
All Iron Rentals	Bridgestone
EGOIN SA	SoC-e
Maier S.Coop	Global DMTech
IMQ Seguros	ORBEA
Orona	AUTOGLAS OPCO BM, S.L.
Imatek	Cikautxo S. Coop
Glycoscience	ULMA Packaging
LKS Selection & Training Management	Ferruelo y Velasco
Kategoria	IMH Escuela Universitaria de Ingeniería Dual (Centro Avanzado de Fabricación)
Interactvty	Loramendi, S. Coop.
In Group Consultoria	Vidrala
Accenture	Danobat Group S.Coop.
KUTXABANK	We Bring Strategy Consultants
Legit Health	EIKA S.COOP
UPV/EHU	CIC biomaGUNE
Electrotechnica Arteche Hermanos sld	

2.4. Observatorio y Herramientas Digitales

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.

Observatorio





2021	
Número de visitas	4012

2.5 Career Development Center Analógico

Se comienzan a recoger y clasificar las diferentes solicitudes de información y ayuda que nos llegan por parte de los profesionales a Bizkaia Talent, con el objetivo de generar respuestas tipo para cada una de estas solicitudes e ir viendo si se generan nuevos tipos de solicitudes.

Número de solicitudes recibidas por profesionales (No Dual) : 85

Acommodation	4%	Job opportunities	25%
Affiliation (Social Security)	1%	Legal & Administrative Assistance	8%
Business Landscape (Career Development)	4%	Other	4%
Career Development	9%	Pension rights & contributions (Social Security)	5%
Day care, schooling & family issues	2%	Programa Ayudas	1%
Entrepreneurship (Career Development)	1%	Researcher Landscape	2%
Entry conditions / visa (NON EU)	1%	Taxation General (Taxation / Salaries)	2%
EU Issues	1%	Taxation Special Regime (Taxation/Salaries)	18%
Euraxess Centres	1%	Unemployment (SEPE - Lanbide)	2%
Health insurance	1%	Work Permit	1%
Internship (Career Development)	6%		

2.2. SERVICIO TALENTIA

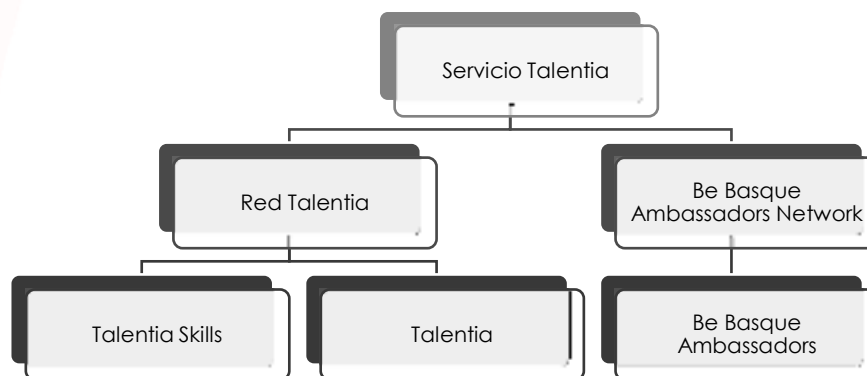
El Servicio Talentia está dirigido a estudiantes universitarios y cuenta con los siguientes programas: Talentia (estudiantes de 4º de grado universitario), Talentia Skills (estudiantes de 1º a 4º de grado universitario), Talentia Challenge (jóvenes recién graduados o con perfil profesional junior) y Be Basque Ambassadors (estudiantes internacionales realizando sus estudios de grado, máster o doctorado en Euskadi).

Se trata de un servicio que tiene como ingrediente principal la colaboración entre la industria y el mundo académico, y el objetivo de contribuir a la sostenibilidad regional, apostando por el desarrollo del talento universitario vasco e internacional mediante el desarrollo de las competencias transversales.

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 actualmente compuesto por tres programas, divididos en dos ramas:

- Red Talentia: compuesto por los programas Talentia y Talentia Skills (en proceso de fusión). 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**.
- Be Basque Ambassadors: estudiantes internacionales realizando sus estudios en Bizkaia (sean grado, máster o doctorado). Todas las personas que han participado en el programa pasan a formar parte de la red homónima.



En la tabla a continuación se han recogido todas las actividades celebradas en el primer semestre del año, en el marco de los programas mencionados: Talentia, Talentia Skills y Be Basque Ambassadors.

Dado que 2021 ha sido el último año de celebración del Programa Talentia, al igual que se hizo el año pasado, se unifican las actividades de este programa con aquellas del Programa Talentia Skills correspondientes a 3º y 4º curso. Del mismo modo, también se integran aquellas actividades realizadas con organizaciones en el cronograma del programa Be Basque Ambassadors, dando así respuesta al objetivo de acercar al mundo laboral a este colectivo internacional.

	semana	TALENTIA SKILLS				TALENTIA (4º)	BE BASQUE AMBASSADORS
		1º	2º	3º	4º		
Enero	1						
	2						
	3						
	4						
Febrero	5	Enviar cartas de invitación	T: Trabajo en equipo e inn.				
	6			T: Marca Personal		Enviar cartas de invitación	Enviar cartas de invitación
	7						
	8					PRESENTACIÓN	
Marzo	9	PRESENTACIÓN	Team Coaching				PRESENTACIÓN
	10			Team Coaching		E. Prof 1 - Iñigo Diego	WLC 3: Neha
	11				Team Coaching	E. Prof 2 - Beatriz Gázquez	Taller Marca Personal (Bart Farrel)
	12					Concierto economico CAST & EUS	
	13						
Abril	14						
	15		Encuentros Sectoriales			Encuentros Sectoriales	
	16	Welcome Event	T: Gestión del Tiempo		E. Prof 3 - Hazte Valer		Concierto Económico ENG
	17				Jornada Internacionalizacion		Taller Creatividad (Miren Lauzirika)
Mayo	18						
	19						
	20				Taller temático optativo "Design Your Future"		WCL 5
	21						
Junio	22						
	23		SKILLATHON				
	24	SUMMER COMBO					WCL 6
	25						
	26				Talentia Week		
Julio	27						WCL 7
	28						
	29						
	30						

2.2.1 Actividades Realizadas: Programa Talentia & Talentia Skills

A continuación, se detallan las principales actividades llevadas a cabo en los programas Talentia y Talentia Skills, de manera cronológica, indicando el mes en el que se celebran (para ver la información relativa a Be Basque Ambassadors, ver siguiente punto):



Ilustración 1: Imagen del Poster diseñado para la invitación al Programa Talentia 2021 (fuente: Bizkaia Talent)

- [FEB-MAR] Presentación de programas:
- Talentia Skills (alumnado de 1º: ver noticia)

Se celebra una doble presentación, una en euskera, y otra en castellano, de modo que los potenciales participantes seleccionen el idioma y horario que prefieran. Dichos actos de presentación contaron con los siguientes ponentes: Ivan Jimenez, director gerente de Bizkaia Talent; Idoia Postigo, directora de Bilbao Metrópoli-30; Ziortza Olano, coach del programa; Noemi Peña, directora de emprendimiento de la UPV/EHU.

- Programa Talentia (alumnado de 4º):

Se invita a participar en el programa Talentia a estudiantes de aquellos grados que no tuvieron la oportunidad de participar en el programa Talentia Skills.



Ilustración 2: Imagen de la Presentación del Programa Talentia Skills 2021 (fuente: Bizkaia Talent)

- **[MARZO] ENCUENTROS PROFESIONALES:** Dirigido al alumnado de 4º de ambos programas. Tienen como objetivo generar un espacio de inspiración a través del testimonio de perfiles de diferentes trayectorias y sectores. Este año participan como ponentes:

- **Iñigo Diego**, director de personas en **Ingeteam**, comparte consejos y recomendaciones, desde su punto de vista actual, y basándose en la experiencia de más de 10 años en consultoría de recursos humanos.
- **Beatriz Gázquez**, fundadora y CEO de **3D Social Movement**. Comparte su experiencia profesional como emprendedora y habla sobre el valor de la creatividad, de actividades como el ballet o los idiomas.



Ilustración 3: Captura de pantalla de la sesión con Beatriz Gázquez.

- **David Martínez**, fundador de **Impronta Consulting**. Jornada Hazte Valer Cómo realizar la búsqueda de trabajo y afrontar una entrevista de trabajo.
- **[MARZO] CONCIERTO ECONÓMICO VASCO:** se celebra una triple sesión, de modo que los participantes de Talenta Skills, Talenta y Be Basque Ambassadors tengan la oportunidad de conocer a cerca de este régimen en euskera, castellano o inglés. Presenta la sesión en **castellano Guillermo Dorronsorro**, Managment Board Advisor en Zabala Consulting, y amigo de la Comunidad del Concierto. En **euskera e inglés** es **Ivan Jimenez**, director gerente de Bizkaia Talent, y amigo de la Comunidad del Concierto, quien realiza la presentación sobre el Concierto Económico Vasco.
- **[ABRIL] ENCUENTROS SECTORIALES:** 240 estudiantes de las tres universidades vascas han participado en encuentros online junto con 9 clústeres y 11 empresas. En total se celebran 12 encuentros
 - **Alimentación** (Clúster de Alimentación de Euskadi y Bolton Food),
 - **Arte** (Guggenheim Bilbao)
 - **Arquitectura** (Estudio Xortu),
 - **Automoción** (clúster ACICAE y Gestamp)
 - **Biosanidad** (Basque Health Cluster e IMG Pharma Biotech)
 - **Educación** (investigadoras de UPV/EHU)
 - **Energía** (Clúster Energía y Ormazabal)
 - **Máquina-herramienta** (Clúster AFM y DANOBAT Group)
 - **Medioambiente** (Clúster Aclima, Sader y Colegio Vasco de Economistas)
 - **Movilidad** (Clúster de Movilidad y Logística de Euskadi)
 - **Siderurgia** (Clúster SIDEREX, IDOM y SIDENOR)
 - **TICs** (Clúster GAIA y LIN3S).

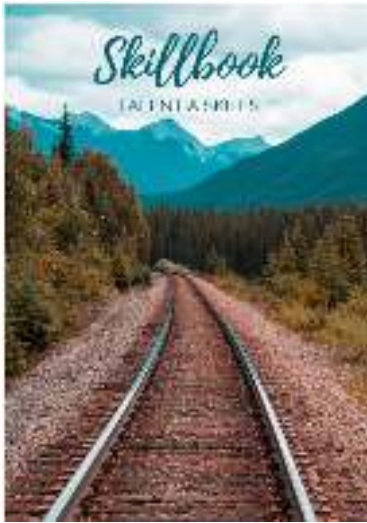
Cabe destacar que también participan antiguos participantes del programa Talenta Skills que hoy en día desarrollan su carrera en estos sectores y que comparten sus vivencias profesionales.

En la tabla a continuación se muestran los resultados obtenidos tras estos encuentros (las valoraciones de cada una se encuentran abajo, en el cuadro general de valoraciones):

	Este encuentro me ha ayudado a:					Tras participar en este encuentro, mi interés por trabajar en este sector:		
	Conocer mejor el sector.	Identificar las competencias que se demandan en el sector.	Conocer las tendencias que se prevén en el sector.	Descubrir organizaciones que no conocía.	Clarificar en qué sector me gustaría dar mis primeros pasos profesionales.	Ha aumentado	Se ha mantenido	Ha disminuido
ALIMENTACIÓN	83%	33%	50%	67%	17%	17%	83%	0%
ARQUITECTURA	50%	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%
ARTE	88%	38%	50%	50%	50%	0%	100%	0%
AUTOMOCIÓN	56%	56%	78%	56%	0%	33%	56%	11%
BIOSANIDAD	80%	60%	40%	60%	20%	20%	80%	0%
EDUCACIÓN	65%	58%	38%	19%	15%	23%	73%	4%
ENERGÍA	100%	70%	60%	80%	30%	40%	50%	10%
MÁQUINA								
HERRAMIENTA	100%	50%	100%	100%	0%	75%	25%	0%
MEDIOAMBIENTE	73%	60%	80%	67%	7%	40%	60%	0%
MOVILIDAD	100%	50%	50%	50%	0%	0%	100%	0%
SIDERURGIA	0%	0%	50%	100%	0%	50%	0%	50%
TICS	91%	91%	36%	64%	18%	36%	64%	0%
	74%	51%	57%	59%	13%	28%	66%	6%

- **[ABRIL] JORNADA DE INTERNACIONALIZACIÓN:** se repite el formato de años anterior, contando con la participación de diferentes testimonios para dar a conocer testimonios de becarios en sus experiencias internacionales y la presentación de las Becas BEINT y de Acción Exterior, ambas dirigidas a promover y facilitar este tipo de experiencias. Participan: **Asier Mijangos (Ex-becario de BEINT** en Bruselas y Polonia, actualmente trabajando en Polonia), **Esti Manzaneque (Exbecaria BEINT** en Nueva York, actualmente trabajando en la UEFA), **Enbor Barruatabeña: Basque Trade & Investment**, **Ivan Jimenez: Bizkaia Talent**.
- **[MAYO] TALLER PRÁCTICO – Design Your Future:** Por primera vez se celebra este taller, de carácter voluntario, con el objetivo de dotar a los participantes de herramientas que les ayuden a profundizar en su autoconocimiento y en la definición de sus objetivos (p.e.: Ikigai). El taller es impartido por Oihane Amurrio, participantes de Talentia en el año 2017, y actualmente coordinadora del grado Leinn Arts.
- **[JUNIO] SUMMER COMBO:** al igual que se hizo en 2020, se mantiene el formato “intensivo” para los talleres correspondientes a 1º (como mejora identificada el curso pasado, se divide estas jornadas en dos días, y dando la oportunidad de participar en euskera o castellano:
 - Martes, 15 de junio: Welcome Event y Taller de Inteligencia emocional
 - Miércoles, 16 de junio: Sesión de coaching Grupal y Taller de Planificación y Consecución de Objetivos.

SKILLBOOK



La imagen que acompaña es la portada del Skillbook.

Al igual que el curso pasado, se entrega a cada participante de 1º su **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](#).

- **JUNIO | SKILLATHON:** Tras el éxito cosechado el año pasado en la primera edición del Skillathon, Bizkaia Talent ha vuelto a celebrar una nueva edición de esta dinámica online, en la que ha reunido a organizaciones punteras de Bizkaia con estudiantes universitarios de grado con mayor potencial del territorio, con el fin de trabajar en la resolución de un reto real. Participan **170 universitarios** (UPV/EHU, Universidad de Deusto y Mondragón Unibertsitatea), divididos en **37 equipos**, todos ellos **participantes de 2º y 3º curso de Talenta Skills**.



Este año, el reto ha consistido en **crear el proceso de selección ideal de una empresa desde la perspectiva de la Generación Z**, con el objetivo de que a medida que este avanza, también crezca el interés de las personas preseleccionadas en trabajar en la empresa, e independientemente de que finalmente sean seleccionados o no, tengan una experiencia positiva a lo largo de todo el proceso.

En esta segunda edición, se ha **duplicado el número de organizaciones participantes**, llegando a la cifra de ocho, siendo estas de diferentes sectores y tipología: Dibal, Euskaltel, Fineco, Ingeteam, Innitius, Maier, Ormazabal y Sener.

- [JUNIO] TALENTIA WEEK:

Por primera vez, se celebran estas jornadas (adaptación de la idea original de celebrar una jornada “Talentia Day”). A lo largo de una semana se celebran 20 sesiones con el objetivo de generar un encuentro virtual entre el talento joven (graduados en los años 2019, 2020 y 2021) y las organizaciones del territorio. Estos encuentros tienen un formato similar al desarrollado en las BBTM: cada encuentro tiene una duración de 1 hora, dividiéndose en 2 partes, 30’ de presentación de la empresa y 30’ de *Dinámica Focus*.

En total participan más de 170 jóvenes (graduados en los años 2019, 2020 y 2021), y 20 organizaciones de Bizkaia, de diversos tamaños y sectores.

TALENTIA WEEK 2021



Ilustración 4: Esquema de Organizaciones participantes en Talentia Week 2021. (Fuente: Bizkaia Talent)

A continuación, se presenta de forma segregada por organización las valoraciones obtenidas:

	Relevancia del tema tratado:	Presentación de la empresa:	Duración del encuentro:	Califica de forma global el encuentro:	¿Recomendarías a algún amigo/a venir a este tipo de encuentros?
ACCENTURE	8,58	8,08	7,91	8,25	92%
ALL IRON	8,50	8,50	8,66	8,66	100%
APNABI	8,44	8,66	8,50	8,44	94%
ARTECHE	8,92	9,14	9,35	9,14	100%
BARBARA IOT	8,25	8,25	8,75	8,25	100%
CIKAUTXO	8,71	8,57	8,14	8,85	100%
EGOIN	8,33	8,00	8,83	8,50	100%
EVERIS	8,57	8,14	9,00	8,28	100%
FINECO	8,50	8,28	8,07	8,35	87%
G.EUSKALTEL	7,64	7,17	7,76	7,52	94%
GRABIT AI	8,20	9,00	8,80	8,60	100%
HISTOCELL	9,07	8,92	9,38	9,15	100%
INNITIUS	9,20	9,20	9,10	9,20	100%
KURAGO	8,00	8,42	8,28	8,14	100%
MAIER	8,44	7,94	8,27	8,33	100%
ORBEA	9,07	8,92	8,92	9,07	100%
ORMAZABAL	9,20	9,20	8,77	9,44	100%
PIERBURG	8,60	8,73	8,46	8,40	100%
SENER	8,68	8,45	8,54	8,18	100%
TECUNI	8,20	7,80	9,20	8,40	100%
TOTAL MEDIA	8,555	8,4685	8,6345	8,5575	98%

[JULIO] FOCUS GROUP con formadores: participan aquellas personas que han impartido algún taller a lo largo del curso: Juanjo Marcos (Innovación y Talento), Oihane Eguiguren (Ferruelo y Velasco), Susana Zaballa, Begoña Márquez y Ainhoa San Juan (Aldalan), e Idoia Postigo y Ainhoa Irazu (Bilbao Metropoli-30). Las conclusiones de esta reunión se recogen en [esta acta](#).

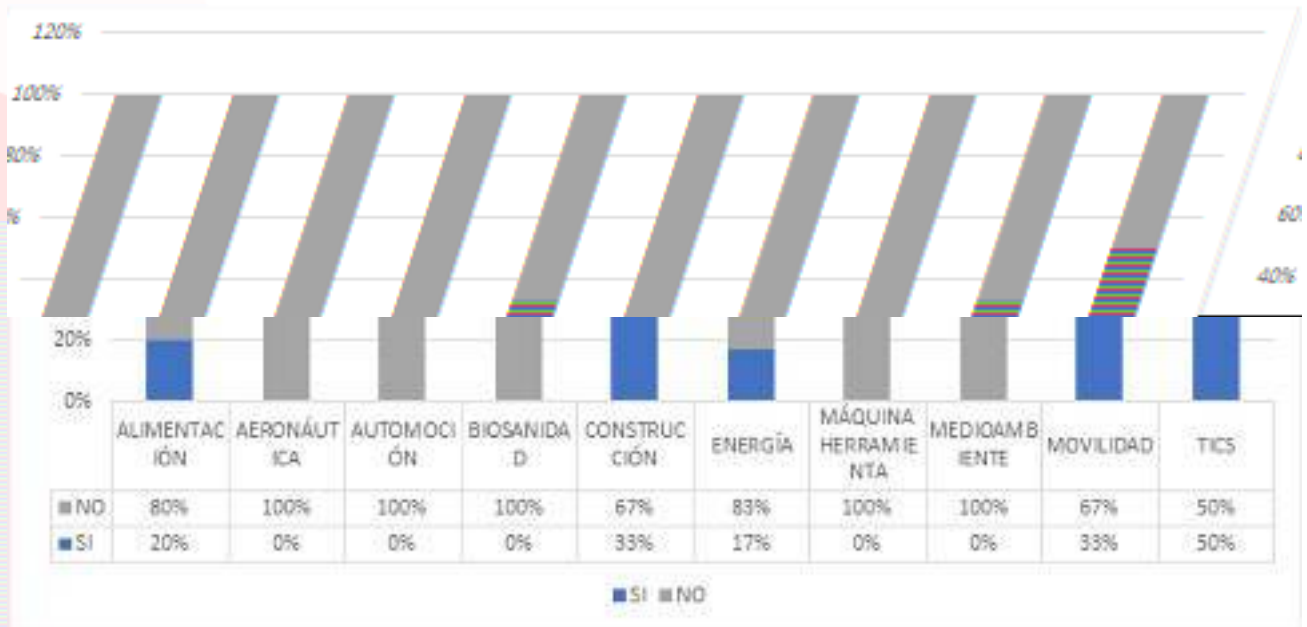
[OCTUBRE-NOVIEMBRE] ENCUENTROS SECTORIALES: En base al feedback recibido en las sesiones de Focus Group, se decide intercambiar el orden del cronograma, adelantando los encuentros sectoriales al primer trimestre del curso, y evitando así concentrar todas las actividades con organizaciones entre marzo y junio. Se mantiene el esquema, aunque varían algunos participantes: el cluster de Siderurgia decide no participar, y por el contrario, participa el cluster de aeronáutica, HEGAN.

Para ver los videos de las sesiones, [pinchar aquí](#).

A continuación, se muestra el feedback recibido:

ENCUENTRO	Nº participantes (directo + diferido)	Este encuentro me ha ayudado a:					Clarificar en qué sector me gustaría dar mis primeros pasos profesionales.	Ha aumentado	Se ha mantenido	Ha disminuido
		Conocer mejor el sector.	Identificar las competencias que se demandan en el sector.	Conocer las tendencias que se prevén en el sector.	Descubrir organizaciones que no conocía.					
ALIMENTACIÓN	21	100%	60%	40%	100%	20%	60%	20%	20%	
AERONÁUTICA	35	95%	65%	60%	80%	15%	50%	45%	5%	
ARTE	17	100%	33%	0%	67%	33%	67%	33%	0%	
AUTOMOCIÓN	24	78%	78%	44%	89%	22%	78%	22%	0%	
BIOSANIDAD	29	75%	75%	33%	75%	17%	67%	33%	0%	
CONSTRUCCIÓN	17	33%	67%	67%	33%	67%	100%	0%	0%	
EDUCACIÓN	18	82%	27%	36%	73%	36%	45%	55%	0%	
ENERGÍA	31	83%	75%	58%	67%	17%	58%	42%	0%	
MÁQUINA HERRAMIENTA	7	100%	100%	0%	100%	50%	50%	50%	0%	
MEDIOAMBIENTE	14	100%	75%	25%	100%	0%	40%	60%	0%	
MOVILIDAD	11	67%	100%	67%	100%	33%	67%	33%	0%	
TICS	21	100%	83%	33%	83%	17%	83%	17%	0%	
	245	84%	70%	39%	81%	27%	64%	34%	2%	

Además, al igual que en la edición anterior (ver abril), se hace una mediación del nivel de conocimiento de los Clusters que tiene el alumnado participante, repitiéndose la tendencia a no ser apenas conocidos entre el colectivo estudiantil.



[NOVIEMBRE] #BBSC – BILBAO BAY STARTUP CAMPUS



#BBSC es el mayor encuentro de jóvenes emprendedores del sur de Europa. Reunimos en Bilbao a las personas que piensan en grande, que notan lo que falta, que ven las oportunidades y que no tienen miedo de cambiar el mundo. Los días 25 y 26 de noviembre se celebra el evento #BBSC, y los/as miembros de Talentia tienen la oportunidad de asistir de forma gratuita.

[DICIEMBRE] Acción social – Mural del clima:

El Mural del Clima es una organización francesa sin ánimo de lucro fundada en 2018 por Cédric Ringenbach. Propone un juego serio colaborativo basado en 42 cartas en las que los participantes dibujan un mural que resume el trabajo del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), identificando las causas y consecuencias que acentúan el cambio climático.

En esta ocasión, 130 estudiantes del programa Talentia Skills (2º y 3º de carrera) participaron en este taller de inteligencia colaborativa.

Con el objetivo de entender los desafíos climáticos y adaptar el modo de vida conscientemente, estudiantes de las tres universidades vascas (Universidad de Deusto, UPV/EHU y Mondragón Unibertsitatea) participaron recientemente en el taller del Mural del Clima. Esta actividad se enmarca en las actividades de acción social que realiza todos los años Bizkaia Talent en su programa de Talentia Skills, programa de competencias para la profesionalidad.



Esta iniciativa, llevada a cabo en colaboración con Adesio, se desarrolló en las facultades de Leioa y Sarriko de la UPV/EHU y en Bilbao As Fabrik reuniendo a más de 130 estudiantes universitarios de segundo y tercero de grado. Se trata de un taller científico, colaborativo y creativo, pensado para sensibilizar de manera lúdica sobre el cambio climático y comprenderlo en equipo, así como para aprender cómo colaborar redescubriendo la inteligencia colectiva y activando la conciencia climática de los participantes.

CUADRO DE VALORACIONES

Curso	Encuentro	Relevancia del tema tratado:	Valoración del Ponente:	Valoración Global del Encuentro
2º	Taller - Trabajo en equipo	8,07	8,45	7,69
2º	Taller - Estrategia y Determinación	8,63	9,25	8,50
2º	Coaching MARZO	8,19	7,97	7,29
2º	Coaching SEPT	7,78	8,50	7,94
2º	Taller - Gestión del tiempo	9,19	8,88	8,31
3º	Coaching SEPT	8,95	9,00	8,49
3º	Coaching MARZO	8,37	8,68	8,21
3º	Taller - Comunicación	8,22	8,64	7,86

Curso	Encuentro	Relevancia del tema tratado:	Valoración del Ponente:	Valoración Global del Encuentro
3º	Taller - Marca Personal	8,77	9,00	8,32
4º	Coaching SEPT	8,89	8,96	8,56
4º	Coaching MARZO	8,29	8,60	8,19
4º	Taller - CV	8,60	8,70	8,20
4º	Enc Prof Iñigo Diego	7,85	8,58	8,12
4º	Enc Prof Beatriz Gázquez	7,34	8,16	7,58
4º	Hazte Valer	7,77	7,71	7,83
4º	Concierto Economico (cas)	8,25	8,82	8,25
4º	Concierto Economico (eus)	6,75	8,13	7,37
4º	Jornada Internacionalizacion	8,84	8,42	8,52
2º-3º	Encuentros Sectoriales	-	8,30	7,88
2º-3º	Acción Social	-	8,35	8,24
2º-3º	Skillathon	-	9,53	8,68
4º	Talentia Week	8,55	8,46	8,55
MEDIAS TOTALES		8,28	8,59	8,12

2.2.2 Actividades Realizadas: 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.

OBJETIVO: 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. Apoyando la integración social y laboral en el territorio, 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 Euskadi siempre, lo que conecta perfectamente con la estrategia “Be Basque” de Bizkaia Talent. Dirigido a estudiantes internacionales de grado, máster o doctorado en los campus de Bizkaia. Colaboran la UPV/EHU y la Universidad de Deusto.



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

En 2021 se celebra la tercera edición del programa, con las siguientes actividades:

- **Charlas y Talleres temáticos**
 - Taller Marca Personal
 - Taller Creatividad aplicada a la investigación
 - Charla sobre el Concierto Economico Vasco

TALLER	¿Cómo de útil te ha resultado este taller?			Valoración general
	No muy útil	Algo útil	Muy útil	
WS Creativity	0%	40%	60%	8,4
WS Personal Branding	14%	14%	71%	7,28

- **Actividades sociales:** debido al Covid-19 se cancelan todas las actividades presenciales, y es por ello que, en colaboración con los/as usuarios/as del Servicio Relocaiton & Be Basque Dual Career Centre, se lleva a cabo la iniciativa **World Cuisine League**, un espacio online en el que diferentes profesionales internacionales comparten su experiencia mientras presentan una receta propia de su país. Se celebran en total 7 sesiones, con participantes de Italia, Rusia, Iran, Colombia, Zimbabwe, Mexico e India.
- **Actividades con organizaciones:** junto con los/as participantes de Talentia y Talentia Skills, este colectivo universitario internacional, tiene la oportunidad de conocer organizaciones de Bizkaia participando tanto en los Encuentros Sectoriales como en Talentia Week (ver “Actividades Realizadas: Programa Talentia & Talentia Skills”).

IV. EDICIÓN

En noviembre de 2021 da comienzo la 4ª edición del programa. Tras el feedback de años anteriores, en esta 4ª edición, en la que se vuelve a la presencialidad en la medida de lo posible, y se decide adelantar el comienzo del programa a noviembre, alargando así el programa a 8 meses, y haciendo coincidir todas las actividades socio-culturales con los usuarios del Servicio Relocation y Be Basque Dual Career Centre.

November	<ul style="list-style-type: none"> • Presentation • Meeting: Bilbao Ghinkana • Workshop: Bureaucratic Procedures
December	<ul style="list-style-type: none"> • Webinar: Tax Break • Meeting: Xmas Party
January	<ul style="list-style-type: none"> • Social / Cultural Meeting • Intersectorial Mobility Conference (Euraxess)
February	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop: Personal Branding • Meeting: Plantation of Indigenous Trees
March	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop: Career development • Talk: Basque Economic Agreement
April	<ul style="list-style-type: none"> • Networking event with Talentia Network – Skillathon • Social / Cultural Meeting
May	<ul style="list-style-type: none"> • Visits to referent companies from Basque Country • Workshop: promote your Creativity
June	<ul style="list-style-type: none"> • Social / Cultural Meeting • Final Event

2.2.2 El Servicio Talentia en cifras

PROGRAMA TALENTIA SKILLS

Durante esta VII edición contamos con **participantes**, tal y como puede verse en la siguiente tabla:

	1º curso	2º curso	3º curso	4º curso	TOTAL
U.DEUSTO	10	41	55	42	148
UPV / EHU	88	118	102	76	384
MU	20	25	24	16	85
TOTAL	117	184	181	134	617

PROGRAMA TALENTIA

En las 11 ediciones celebradas hasta el momento han participado 1662 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
2020-2021	31	37	10	78
TOTAL	660	801	201	1662

Be Basque Ambassadors

EDICIÓN	1ª	2ª	3ª	4ª	TOTAL
I. Deusto	-	-	2	10	12
UPV/EHU	10	10	9	12	41
TOTAL	10	10	11	22	53

En 2021 se celebra la tercera edición del programa, contando con 12 participantes provenientes de 9 países: Colombia; Perú; Veezuela; Morocco; Iran; Mexico; Argentina; Vietnam; Ucrania; Alemania.

En la imagen de la izquierda se muestra los países de origen de los participantes del total de las 4 ediciones.



2.2.3 Otras acciones del Servicio Talentia

INFORMACIÓN SOBRE APOYO ECONÓMICO

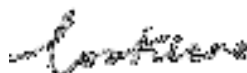
Los participantes en el Programa Talentia tienen un apoyo Económico de la Diputación Foral de Bizkaia (DFB), a través del decreto al Perfeccionamiento Profesional: Las ayudas *Formación de Excelencia*, mediante la realización de cursos de perfeccionamiento profesional en centros internacionales de prestigio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

Además, como novedad este año, se ha dado a las organizaciones la oportunidad de publicar y difundir ofertas para la realización de prácticas, potenciando así la conexión entre organizaciones y estudiantes. Las organizaciones que hasta ahora han participado en esta iniciativa han sido:

Organización	Nº de destinatarios	Nº de clicks
CIC Energigune	391 (mismo email)	53
Euskaltel		72
Gestamp		40
Ikusi Multimedia		18
Lookiero	43	1
ZIV	63	4



OTRAS ACCIONES:

- PARTICIPACION EN EL DIVÁN DE ALDALAN** (ver vídeo [pinchando aquí](#))
 El Diván de Aldalan es un proyecto de ALDALAN que tiene como objetivo debatir sobre temáticas relacionadas con el empleo. En ese caso, Bizkaia Talent es invitada para debatir en el espacio sobre “Juventud y Talento”.
- PARTICIPACION EN EL STARTUP YOUR FUTURE – BIWORKING**
 Concurso sobre emprendimiento y talento juvenil destinado a emprendedores de Bizkaia.
 El 20 de diciembre se celebró en el espacio de coworking Biworking un encuentro de jóvenes talentos donde se dio la oportunidad de presentar ideas a aquellas personas que tienen la iniciativa de emprender y adentrarse en el mundo de las startups.



A la mejor idea-proyecto, se le otorgó un premio por su creatividad, innovación y esfuerzo. Como jurado para esta valoración contaremos con grandes profesionales del ecosistema emprendedor de Bilbao.

2.3. PROYECTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y SERVICIOS AVANZADOS

ANTECEDENTES

Proyecto iniciado en 2018. Se realizó un periodo de reflexión que permitió verificar el potencial papel de la FP en el ámbito de los SSAA. Los promotores (Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, Viceconsejería de FP del Gobierno Vasco, Lanbide, Gaia, Bilbao Ekintza, Orkestra y Bizkaia Talent) deciden iniciar un proceso, implicando a centros de FP y a empresas de SSAA. Esta segunda fase de acción se inició en noviembre 2020.

2.3.1. Objeto del Proyecto

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

2.3.2. Objetivos generales del proyecto

1. Impulsar la colaboración entre centros de FP y empresas de SSAA
2. Desarrollar la multifuncionalidad de los centros de FP en el ámbito de los SSAA
3. Se comenzará a ejecutar el proyecto desde un ámbito concreto para que resulte más sencillo iniciar su desarrollo efectivo. Derivado de la reflexión 2020 se decide iniciar el proyecto en base a 2 líneas:
 - a. Impulsar la formación dual y la posibilidad de crear 1 año de especialización en el ámbito de los SSAA.
 - b. Profundizar en el análisis de áreas de conocimiento y perfiles dentro de los SSAA tecnológicos conectados con la FP.

2.3.3. Ejes del proyecto

- 1) Colaboración centros FP y empresas SSAA mediante un nuevo espacio de trabajo
- 2) Priorización de áreas de conocimiento y perfiles de FP con mayor potencial de desarrollo en SSAA. Las fuentes para realizar este análisis serán las siguientes:
 - a. Nuevo espacio de trabajo
 - b. Fuentes propias de los agentes participantes en el proyecto GAIA, IVAC, Bizkaia Talent, Bilbao Ekintza y Orkestra.
 - c. Fuentes exteriores: Asociación FP-empresas, Ametic, Fundación Bankia, Fundación Bertlesman o fuentes derivadas de proyecto europeo (prevista la realización de una propuesta en 2022).
- 3) Zorrotzaurre. El proyecto contribuirá al desarrollo del Distrito Urbano de Innovación de Zorrotzaurre mediante:
 - a. Actividad del centro de FP como la sede de Tknika que albergará la isla

- b. Prácticas y aprendizajes mediante proyecto europeo
- c. Jornada sobre FP y Talento digital en la primavera 2022

2.3.4. Relación de talleres y objetivos concretos

1. Taller 3/11/2020:
 - a. Compartir y acordar el objetivo del proyecto entre todos los participantes (25 personas aprox., representantes de FP, empresas de servicios avanzados, Gaia, Viceconsejería de FP del GV, Departamento de Empleo de GV, Lanbide, BT, Orkestra y Bilbao Ekintza)
 - b. Selección de ámbitos de trabajo y puesta en marcha
2. Taller 18/11/2020:
 - a. Consensuar próximos pasos en el análisis de áreas de conocimiento y perfiles FP con mayor potencial en SSAA
 - b. Priorizar y esbozar las líneas de acción para impulsar la colaboración empresa-centro
3. Taller 29/01/2021
 - a. Conocer las características y potencial de la formación dual y los programas de especialización
 - b. Realizar un primer contraste del Mapa de Tecnologías habilitadoras en el ámbito de los SSAA
 - c. Creación de un proyecto piloto que actuará como laboratorio para experimentar nuevas vías de colaboración centro-empresas (7-8 empresas y 7 centros de FP).
4. Taller 5/03/2021
 - a. Sistematización de la demanda empresarial
 - b. Segundo contraste del Mapa de Tecnologías habilitadoras en el ámbito de los SSAA
 - c. Sensibilización y género.
5. Taller 26/05/2021
 - a. Propuesta de programas de especialización. Resultado de entrevistas realizadas a las empresas.
 - b. Sensibilización y género.
6. Taller 11/06/2021
 - a. Seguimiento de la colaboración centros-empresas
 - b. Mapa de Tecnologías habilitadoras en el ámbito de los SSAA. Reflexión en torno a potenciales proyectos o líneas de trabajo de las entidades participantes (individualmente o de forma colectiva).
7. Taller 12/11/2021
 - a. Especialización y sensibilización. Seguimiento.
 - b. Propuesta de líneas de acción para 2022

2.3.5. Conclusiones principales

- Bilbao tiene una ventaja competitiva vinculada al conocimiento especializado. La administración pública asume la obligación de posicionar esta ventaja y darla a conocer.
- Proyecto ISLA ZORROTZAURRE o ISLA DEL TALENTO: Plan urbano mixto, referencia internacional por su aproximación mixta, aspecto muy innovador cuando se diseñó. Se crearán 2 parques tecnológicos urbanos, uno estará vinculado a servicios avanzados del ámbito más tecnológico y el otro vinculado al diseño y las industrias creativas. INVEST IN BILBAO tiene como misión atraer empresas con TALENTO.
- El proyecto une por primera vez a empresas y centros de FP.
- Muchos sectores no están vinculados a un título concreto de FP y los programas de especialización se diseñan ad-hoc en función de las necesidades reales de las empresas.

- El rol de la FP en los SSAA: en función de los estudios realizados, se concluye que los perfiles tecnológicos de FP podrían ser uno de los principales agentes implementadores de la transformación digital. Reflexiones:
 - Los empleadores SSAA trasladan que estos perfiles cada vez generan mayor valor añadido dentro de la empresa. Están desarrollando funciones que hasta ahora desarrollaban personas con estudios universitarios.
 - Son perfiles con elevado potencial de hibridación administrativa e industrial
 - Los profesionales de los SSAA se están tecnologizando, muchos de los campos asociados a los SSAA (finanzas, ámbito jurídico, fiscalidad...) se están digitalizando y por tanto se necesitará personal con base tecnológica que soporte su implementación y su correcto desarrollo.
- Existen 3 perfiles de FP con mayor potencial de demanda en los SSAA que se han identificado como resultado de los análisis realizados:
 - Programador
 - Híbrido 1: Administrativo Tecnológico
 - Híbrido 2: Industrial Tecnológico
- Acciones a desarrollar PROYECTO FP y SSAA
 - Reforzar el valor asignado a los perfiles de FP en las empresas SSAA
 - Formación DUAL: Valoración muy positiva. Se debe fomentar el formato de año de especialización y facilitar la generación de mejores condiciones de integración en las empresas.
 - Demanda creciente de los perfiles de programadores y perfil tecnológico-industrial. Se decide priorizar estos 2 perfiles:
 - Programadores: Es necesario especificar los conocimientos con relación a tecnologías habilitadoras específicas. Se hará especial hincapié en:
 - IoT
 - Inteligencia Artificial
 - Ciberseguridad
 - Blockchain
 - Cloud computing
 - Biga data
 - Ecosistema Java
 - Salesforce
 - Network 5G
 - Tecnológico Industrial: perfiles que faciliten la transformación digital de la empresa para rediseñar nuevos procesos basados en la tecnología digital (industria x.0)
 - Competencias transversales: aspecto a desarrollar por su importancia. Entre las más desatendidas: Adaptabilidad, autonomía, trabajo en equipo, metodologías colaborativas (Agile, Design Thinking y DevOps), resolución de conflictos, proactividad, idiomas, comunicación (hablar en público) y madurez.
 - Brecha de género: Es necesarios reducirla. Importancia de orientar a las mujeres hacia las tecnologías STEM.
 - Emplear medidas de discriminación positiva (reservar cupos de matriculación...) para aumentar la integración de las mujeres.
 - Sofisticar los procesos de aprendizaje en los centros (metodologías de aprendizaje, integrar tecnología en el aula (online),,,)

- Mejorar y sofisticar la atraktividad de las empresas para la atracción y retención de talento (planes de desarrollo de carrera...)
- Sensibilización sobre el valor de la FP en los SSAA para ello se implicará a la figura de los orientadores en los centros escolares y familias
- Estrategia STEM Bilbao:
 - Los estereotipos tradicionales de género influyen en el interés de la juventud.
 - Chicos: deportes, ciencia y tecnología, Informática, programación y robótica
 - Chicas: ámbito social, imagen personal y cultura
 - Asignaturas que generan más interés
 - Chicos: tecnología, Informática y matemáticas
 - Chicas: arte, biología y lengua-literatura
 - Los y las jóvenes creen que los profesionales STEM son personas trabajadoras, inteligentes, cultas, dotadas de gran paciencia y curiosidad.
 - El 46,9% de los chicos y el 29% de las chicas se ven trabajando en el sector. Las chicas no se sienten capaces.
 - El 46,5% de los jóvenes no conocen la industria de Bilbao
- Propuesta "Shadowing SSAA"
 - Su objetivo es acercar el sector de SSAA a los estudiantes, especialmente a las chicas
 - Estancias de una jornada en una empresa dirigidas a alumnas de 3º de la ESO y una visita a un Centro de Formación FP
 - Sesiones shadowing en noviembre, febrero y abril
 - El cómputo total de participación es de 30 alumnas: 5 empresas x 3 sesiones x 2 alumnas cada sesión
 - 7 centros de FP, 4 o 5 jóvenes por centro x 1 visita en abril
 - Videos resumen y memoria gráfica para difundir en los centros de ESO y otros públicos principalmente familias

Propuesta de líneas de trabajo 2022:

1. Shadowing
2. Programas de especialización: (1) Más empresas en programas cloud nativo y Java reunión GAIA IVAC BE Orkestra (2) Activar resto de demanda
3. Vínculo con FPE – Planes singulares Formación Lanbide
4. Profundizar en el mapa de tecnologías: empresas GAIA y proyecto AS TRANSFER
5. Pasarelas FP universidad (después de profundizar en el mapa)
6. Proyecto europeo
7. Jornada/evento Zorrotzaurre 2022
 - Está previsto presentar un proyecto europeo. El proyecto de FP y de los SSAA se alinea enormemente con European Skills Agenda por lo que se elaborará una propuesta para presentar a una convocatoria europea (Horizon Europe, UIA, Urbact...).
 - Está previsto realizar una jornada/evento sobre la FP como agente clave de la digitalización de la economía urbana y regional.
 - Analizar la complementariedad de las personas con FP con los perfiles universitarios en los T-SSAA.
 - Mayor comprensión de cuáles son las áreas/tecnologías clave a priorizar teniendo en cuenta su potencial demanda por parte del tejido industrial regional.

- El proyecto, hasta la fecha ha trabajado el perfil de técnico especialista TIC y el mapa elaborado se ha construido con un número específico de empresas, centros y agentes. Si se socializara con otras áreas del GV, como desarrollo económico, sostenibilidad y medio ambiente... o de la DFB se podría llegar a una mayor comprensión.
- Habría que adaptar el sistema de FP para que se ofrezca formación alrededor de las tecnologías que se perfilan como clave. La demanda de estos perfiles crece de manera exponencial y esto supone un reto para:
 - Los centros de FP, en el momento de captar alumnado. Debería de promocionarse este tipo de estudios desde los servicios de empleo, orientación escolar y sensibilización para incorporar a más mujeres.
 - La competencia de las empresas por este tipo de perfiles será cada vez mayor. Las modalidades de trabajo en remoto pueden hacer que otras ciudades puedan contratar personas reduciendo la necesidad de traslado de los trabajadores. La FP Dual y otras alternativas del aprendizaje en alternancia (programas de especialización) pueden actuar como una forma de “hacer cantera” a la hora de captar alumnos.
 - Otros agentes clase del ecosistema (servicios de empleo, centros educativos, asociaciones empresariales y clústeres...).
 - mayor comprensión.
- Se han diseñado unos cursos de especialización
 - Proyecto Singular Gaia Lanbide: Programa formativo: “Gestión y apoyo a la transformación digital en las Organizaciones”.
 - Propuesta “Shadowing SSAA”:
 - Objetivo: acercar el sector de SSAA a estudiantes de ESO
 - Estancias de una jornada en 1 empresa dirigidas a alumnas de 3º ESO + 1 visita Centro FP
 - Sesiones Shadowing : últimos viernes de enero, febrero y marzo
 - 5 empresas x 3 momentos x 2 alumnas cada sesión= 30 alumnas
 - 7 centros FP : 4/5 jóvenes por centro x 1 visita en abril
 - Vídeo/s resumen memoria gráfica para difundir en los centros de ESO y otros públicos (familias, etc.)

Rol Empresa “Shadowing SSAA”:

- Grupos de 2 alumnas, y en tres momentos distintos del año, realizarán una visita a la empresa.
- El objetivo es que conozcan qué actividad se desarrolla en la empresa y su encaje dentro de los Servicios Avanzados.
- Una persona de la empresa, preferentemente mujer, deberá asumir el papel de “Cicerone”.
- Las alumnas, previo a la visita, realizarán una pequeña investigación sobre la empresa Implicación del profesorado y del equipo de orientación.
- Desde BE se proporcionará un pequeño guion con los aspectos a trabajar en la visita/residencia y propuestas de metodología.

Rol Centro FP “ShadowingSSAA”:

- El objetivo es que conozcan de primera mano qué es la FP y su aplicación directa en las actividades económicas de la ciudad.
- En la medida de lo posible, resultaría de interés que esa visita se realice no solo por las alumnas sino que fueran acompañadas por parte de algún miembro del equipo de orientación de su centro.
- Trabajar con la metodología de retos, planteando a las alumnas visitantes un reto al que dar respuesta y mostrar cómo se trabaja en el aula.

- Las visitas se podrían realizar a finales de abril, después de Semana Santa y antes del cierre del curso y retorno de las FCT.

Rol alumna/centro ESO “Shadowing SSAA”:

- Previo a las visitas, desde el Centro de Secundaria, se realizará un pequeño proyecto de investigación para obtener información de la empresa y el centro a visitar.
- Es importante lograr la implicación de los servicios de orientación de los Centros ESO y de las familias, participando en las visitas que se realizan a los Centros FP y, en la medida de lo posible, a las empresas.
- Tanto en las visitas a empresas como a los centros, las alumnas grabarán imágenes y/o vídeos para posteriormente editar un video con todo el contenido.
- Facilitar la transmisión al resto del alumnado la experiencia y, si fuera posible, reforzar el conocimiento de la FP con el apoyo de una alumna del Centro visitado.

Difusión de Shadowing:

- Editar un vídeo resumen de las experiencias para hacer llegar a los Centros ESO de Bilbao con intervenciones de las jóvenes, empresas, Centros FP.
- Explorar medios de difusión que sean referencia del colectivo joven Tik Tok, Instagram.
- Publicar en las redes sociales de Bilbao Ekintza.
- Lanzar algún concurso o similar con incentivo.
- Jornada de presentación de resultados con vídeos, testimonios e intervenciones de alumnas, empresas, centros, etc.

2.4. EMPLOYER BRANDING

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 la red de profesionales de la Be Basque Talent Network).

En 2020 se realizaron 4 sesiones de trabajo segmentadas con 18 organizaciones distintas, que permitieron 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. Asimismo, se realizó un piloto integrado en el programa Talenta Skills, donde se llevó a cabo un análisis relacionado con el Employer Branding en el marco de la generación Z que involucró a 4 empresas vascas dentro del Skillathon y que permitió perfilar un PMV dirigido a las organizaciones.



Siguiendo en esa dirección, en 2021 se ha avanzado en dos líneas:

- Planteamiento integrado en el **programa Talentia Skills y dirigido a la Generación Z**, habiendo respondido en 2021 a **8 organizaciones vizcaínas** dentro del Skillathon y a 20 dentro del Talentia Week (**15 se han realizado en junio** y 5 se realizarán en julio), 6 de las cuales participan en ambos encuentros.

Piloto de planteamiento integrado en **BBTMs (dirigido a profesionales con experiencia internacional)**, habiendo dado servicio a **4 organizaciones vizcaínas** (programadas 12 adicionales para el segundo semestre de 2021).

2.5. OTRAS ACCIONES Y PROYECTOS

2.5.1. Informe de evolución y tendencias del talento de alta cualificación en el País Vasco



Bizkaia Talent ha publicado el informe Basque Talent Evolution & Trends 2021, que recoge la evolución y tendencias del mercado laboral de alta cualificación en el País Vasco, donde, además, reflexiona sobre el impacto que la Covid-19 ha tenido y tendrá sobre la gestión del talento.

El informe cuenta con un apartado dedicado a la atracción y vinculación del talento donde se analiza cómo atraer talento internacional en época de pandemia, la importancia de implementar una buena estrategia de fiscalidad, cuestiones administrativo-burocráticas y legales o la gestión de la diversidad.

El desarrollo del talento es otro aspecto en el que se incide en el documento, haciendo hincapié en la aceleración de la entrada al mercado laboral del talento joven, la importancia de contar con experiencia internacional o la gestión de las competencias.

No falta el habitual análisis cuantitativo basado en los datos recopilados por el Basque Talent Observatory y el Career Development Centre de Bizkaia Talent, que muestra la evolución hasta 2020 de las vacantes, competencias y ocupaciones de alta cualificación del País vasco, si bien en el informe también se puede comprobar la evolución hasta el año previo a la pandemia por sectores de actividad, ramas académicas, así como el ajuste de titulados universitarios al mercado laboral vasco.

Cabe destacar que desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del 2020 se han analizado 23.092 ofertas de empleo de alta cualificación, prácticamente un 50% menos de ofertas respecto al año anterior debido, sobre todo, al impacto de la Covid-19. Analizando la localización de las ofertas por territorio histórico, Bizkaia es el que más ofertas aglutina con más de la mitad (54%), le sigue en segundo lugar Gipuzkoa con el 30%, y, en tercer lugar, Araba, que cuenta con el 16% del total de las ofertas publicadas.

Entre las cinco ocupaciones más solicitadas en 2020, como ya ocurriera en 2019, se encuentran los agentes de servicios comerciales, desarrolladores de software, representantes de ventas comerciales, ingenieros industriales y de producción, y analistas de sistemas.

En cuanto a las competencias más solicitadas, mostrar responsabilidad es la que más demandan las organizaciones del País Vasco en 2020, seguida por la asistencia a los clientes, el uso del ordenador, la capacidad para liderar un equipo y servir al cliente.

2.5.2. Elhuyar Fundazioa En La Zientzia Azoka



Bizkaia Talent sigue potenciando la vocación científica entre los jóvenes con el apoyo a la Zientzia Azoka de la Fundación Elhuyar y hace entrega de cuatro becas para participar en el programa de competencias para la profesionalidad, Talentia Skills.

Un año más, Bilbao acogió la feria científica de la Fundación Elhuyar, celebrada el 5 de junio, con el objetivo de promover la cultura científica en la sociedad y despertar interés por los temas científico-tecnológicos entre los jóvenes.

Durante la mañana, jóvenes de entre 12 y 18 años expusieron los proyectos científicos realizados durante el curso. A pesar de los 110 proyectos presentados a lo largo de todo el año, sólo 20 equipos finalistas participaron en la feria.

El evento también contó con la presencia de algunos equipos de investigación de la UPV/EHU, la Universidad de Deusto y Mondragon Unibertsitatea.

Beca de Bizkaia Talent para Sentsore-19

Bizkaia Talent, con estrecha relación de colaboración con la Fundación Elhuyar desde hace varios años, hizo entrega de un premio a las autoras del proyecto Sentsore-19, basado en un contador de aforo y medidor de CO2. Las ganadoras, del centro escolar Uribarri BHI, recibieron una beca para participar en el programa de competencias para la profesionalidad, Talentia Skills, siempre y cuando terminen estudiando en alguna universidad de la Comunidad Autónoma Vasca adherida al programa.

2.5.3. Jornada Sobre Los Retos Del Sector De La Construcción En Torno Al Talento

La jornada contó con la participación de la Diputación Foral de Bizkaia, Bizkaia Talent, la patronal Ascobi, IDOM, el clúster Eraikune, Tecnalía, UPV/EHU y Viuda de Sainz.

El 5 de julio, el Palacio Euskalduna de Bilbao acogió la jornada Construcción y Talento. Organizada por el Departamento de Infraestructuras y Desarrollo Territorial de la Diputación Foral de Bizkaia, en colaboración con Bizkaia Talent y Bilbao Metrópoli 30, el evento sirvió para aclarar cuáles son las necesidades de talento en el sector de la construcción y plantear los roles y las funciones necesarias de los profesionales de alta cualificación para afrontar los desafíos del futuro.



La jornada comenzó con la intervención del Diputado Foral de Infraestructuras y Desarrollo Territorial, Imanol Pradales, quien ofreció una radiografía de la situación del mercado laboral del sector y el reto demográfico que afronta el País Vasco.

I naki Urresti, Secretario General de Ascobi, Asociación de Constructores y Promotores de Bizkaia, agregó que los retos del sector pasan por su capacidad de recuperación. “En actividades como las energías renovables, la movilidad y las ciudades inteligentes se va a destinar un volumen de inversiones multimillonarias en el ámbito europeo. Esta interrelación va a llevar al sector a vivir un crecimiento, por primera vez, a contraciclo. Vamos a necesitar, por tanto, mucho talento”, asegur  Urresti.

El director gerente de Bizkaia Talent, Ivan Jimenez, destacó la relevancia de la construcción en la contribución al empleo en el País Vasco, aunque también subrayó las consecuencias que el problema demográfico está acarreado en el sector, entre otras cuestiones por la bajada del número de personas graduadas en nuestras universidades en las últimas dos décadas.

Álvaro Rey, Director General de IDOM, puso en valor la importancia que tiene el talento en los planes de expansión de las empresas para seguir siendo competitivas. De hecho, manifestó que la ingeniería vizcaína desarrolla una política activa de captación de talento internacional que compagina con formación local para mantener la esencia de la organización sin perder arraigo.

Mesa redonda



En la segunda parte de la jornada, se llevó a cabo una mesa redonda donde participaron Iñigo Casas, Responsable de proyectos de Eraikune; Jesús Cuadrado, Profesor e investigador del área de Ingeniería de la Construcción de la Escuela de Ingeniería Bilbao (UPV/EHU); Eneritz Barreiro, Responsable de Ecosistema Urbano de Tecnalia; y José Manuel Baraibar, Director Técnico e I+D de Viuda de Sainz. Con Ivan Jimenez como moderador, conversaron sobre los retos del sector de la construcción en lo que a la gestión de talento se refiere -como, por ejemplo, la integración de la diversidad, la necesidad de generar equipos pluridisciplinarios, la necesidad comenzar a incorporar a perfiles internacionales que se especializan en nuestras universidades, la excelencia en la gestión por proyectos o la colaboración entre el conjunto de los integrantes de la cadena de valor-, así como de la tipología de perfiles que se prevé que necesitará el sector o la escasez de talento de alta cualificación a la que el sector deberá enfrentarse en los próximos años.

3. IDENTIFICACIÓN Y ATRACCIÓN

3.1. SERVICIO DE NETWORKING INTERNACIONAL: 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.

Mediante la organización de eventos con empresas tractoras y agentes del conocimiento vinculados al proyecto contribuyendo a atraer talento deseado (local y foráneo) al proyecto. Identificando y contactando con empresas y talento cualificado con interés en participar en el proyecto. Y colaborando con los Centros Formativos en atraer talento formado en los ámbitos clave para los proyectos.

3.1.1. Servicio De Networking Internacional

SERVICIO DE PROFESSIONAL NETWORKING:

- Encuentros Internacionales de Professional Networking: Este servicio permite identificar profesionales de alta cualificación, principalmente vascos, no residentes en Euskadi que tienen interés en colaborar con empresas y centros científico-tecnológicos de Bizkaia y/o estudiar posibilidades de retorno a Euskadi. Es la herramienta fundamental para acercar el Territorio a las personas de alta cualificación que trabajan en otros países de Europa y del mundo.
- Desde el servicio de Networking se han desarrollado diversos formatos con el objetivo de responder tanto a las necesidades recogidas por parte de las organizaciones como de los profesionales. Estas son la tipología de sesiones que se han realizado:
 - Be Basque Talent Meetings
 - Be Basque Talent Webinar Pills
 - Be Basque Talent Podcast
 - Be Basque Talent Program

1. Be Basque Talent Meeting

Las Be Basque Talent Meetings tienen como objetivo ayudar a las organizaciones de Bizkaia darse a conocer entre los profesionales con experiencia internacional, así como identificar los perfiles que necesitan incorporar en sus equipos. En el caso de los profesionales, les proporciona información sobre la cultura organizacional, los perfiles que están buscando y los proyectos de las empresas. Así pues, al inicio del año 2021 se diseñan encuentros en base al criterio del perfil y la zona geográfica de los potenciales candidatos a incorporar por las empresas.

Siguiendo con esta lógica se celebraron 2 encuentros con personas que se encontraban en Francia:

- Be Basque Talent Meeting France 1: Sidenor y Grupo Sarralle
- Be Basque Talent Meeting France 2: Ormazabal y Angulas Aguinaga

BBTM	Fecha	Ponente	Apuntados	Asistentes	Nota Global
BBTM France (S1)	23/02	Jose Miguel Ulibarri / Sidenor y Aitziber Fernandez / Sarralle	60	32	7'9
BBTM France (S2)	2/03	Saioa Arzoiz / Ormazabal y Sonia Bretón / Angulas Aguinaga	60	26	7'8

Después de una reflexión llevada a cabo recogiendo la tipología de personas que buscaban las empresas, se constituyen eventos con un modelo diferente que permiten llegar a más perfiles que encajan con las necesidades de las organizaciones, dejando de lado el criterio geográfico. Además, se pretende dar respuesta a la necesidad de realizar networking entre las organizaciones y los profesionales. Para ello, el nuevo diseño de las BBTM online cuenta con dos partes:

1. Presentación y Q&A accesible para todas las personas que quieran conocer a las organizaciones participantes.
2. Sesión privada grupal con profesionales preseleccionados por las empresas.

De cara a que las empresas puedan establecer contacto con profesionales que les interesan, se realizan búsquedas en LinkedIn según los criterios definidos y son preseleccionados por la empresa para invitarlos a la sesión privada grupal. Durante la sesión, se recoge información relativa a las expectativas, la experiencia y las competencias relacionales de los profesionales.

Una vez realizado el encuentro, las organizaciones reciben el feedback de los profesionales participantes de forma que puedan utilizar de apoyo para los procesos de selección se inicien. Las sesiones llevadas a cabo el mes de junio son las siguientes:

Be basque talent meeting: entelgy ibai

Entelgy Ibai es una consultora de BusinessTech que ayuda a sus clientes a adoptar y hacer funcionar las nuevas tecnologías que impulsan sus retos, acompañándolos en su cambio y cyberprotegiendo sus activos. Un acelerador de la transformación digital, con más de 1.700 profesionales presentes en España, Brasil, Chile, Argentina, Colombia, Perú, México y USA. Ofrecen soluciones integradas y globales que les hacen ser diferenciales, a través de nuestras 4 divisiones: Consulting Tech, Transformación Digital, Seguridad y Outsourcing.

Los perfiles demandados por la empresa son aquellos con un perfil profesional IT, con competencias en Angular, JavaScript y CSS, ES6/7, Java, Spring (boot, security, batch), microservicios, API REST, docker, kubernetes, Microsoft .Net (C#, ASP.net), SQL Server, Oracle. MongoDB, Git, Jenkins, Jira, XRay, SonarQube, etc.



Después de haber llevado a cabo la Be Basque Talent Meeting, se realizó la sesión de follow up acompañada de una presentación, donde la empresa recibió información referente a como valoraron los participantes la presentación de la organización, así como la percepción sobre el posicionamiento de la organización.

Además de ello, se recogieron las necesidades a las que la organización se encontraría de cara a futuro y los next-steps con los candidatos.

□ **Be basque talent meeting: berba**

Berba es una start up que ha desarrollado una plataforma en línea que permite a miles de traductores nativos trabajar con la ayuda de la Inteligencia Artificial para traducir contenido digital más rápido y con mejor calidad.

Los perfiles demandados por la empresa exigían crear una sesión doble en la segunda parte del encuentro, ya que la naturaleza de estas exigía transmitir un discurso personalizada para cada una de ellas. Las competencias demandadas por parte de la empresa, son las siguientes:

- Senior Developers: Full stack con experiencia en PHP y Symfony. Developers full stack, front-end y backend.
- UX Expert: 3 años de experiencia como UX designer, con conocimiento en CSS & HTML.
- SEM Manager: Gestión del presupuesto y KPIs.
- Pricing Specialist.



Después de haber llevado a cabo la Be Basque Talent Meeting, se realizó la sesión de follow up acompañada de una presentación, donde la empresa recibió información referente a como valoraron los participantes la presentación de la organización, así como la percepción sobre el posicionamiento de la organización.

Además de ello, se recogieron las necesidades a las que la organización se encontraría de cara a futuro y los next-steps con los candidatos.

□ **Be basque talent meeting: vaillant**

Vaillant, líder mundial del mercado y de la tecnología en los sectores de la calefacción, la ventilación y el aire acondicionado. La base de este éxito es un sólido sistema de valores: espíritu emprendedor, confianza, integridad y una gran pasión por nuestro negocio. Éstas son las cualidades de sus empleados en todo el mundo. Apoyado por una cultura corporativa colaborativa e informal que otorga a cada individuo un espacio para su desarrollo personal y profesional.

Los perfiles demandados por la empresa fueron los siguientes:

- Ingeniero de Desarrollo Funcional
- Ingeniero de Desarrollo Termal
- Ingeniero de Diseño Mecánico



Después de haber llevado a cabo la Be Basque Talent Meeting, se realizó la sesión de follow up acompañada de una presentación, donde la empresa recibió información referente a como valoraron los participantes, la presentación de la organización, así como la percepción sobre el posicionamiento de la organización.

Además de ello, se recogieron las necesidades a las que la organización se encontraría de cara a futuro y los next-steps con los candidatos.

□ **Be basque talent meeting: fineco**

Fineco lleva desde 1984 dedicado exclusivamente a la gestión de altos patrimonios. Más de 30 años de experiencia avalan la excelencia y sostenibilidad de su proyecto que se fundamenta en valores sólidos, tales como, talento y equipo, innovación y conocimiento, confidencialidad y honestidad profesional, eficiencia en costes y competitividad y responsabilidad social. Siguen haciendo historia gracias al equipo de personas altamente cualificadas que conforman la empresa. En este sentido, apuestan por la formación personalizada y la creación de un entorno óptimo para el desarrollo de cada uno de sus trabajadores. Quieren personas que entiendan, vivan y sientan sus valores. Los perfiles demandados por la empresa exigían crear una sesión doble en la segunda parte del encuentro, ya que la naturaleza de estas exigía transmitir un discurso personalizada para cada una de ellas. Las competencias demandadas por parte de la empresa son las siguientes:

- Asesor/a Banca
- IT Project Manager

Después de haber llevado a cabo la Be Basque Talent Meeting, se realizó la sesión de follow up acompañada de una presentación, donde la empresa recibió información referente a como valoraron los participantes la presentación de la organización, así como la percepción sobre el posicionamiento de la organización.



Además de ello, se recogieron las necesidades a las que la organización se encontraría de cara a futuro y los next-steps con los candidatos.

□ **Be basque talent meeting: bbva it**

Las mejores soluciones tecnológicas son aquellas que ayudan a hacer la vida de las personas más fácil. Y eso es por lo que trabajan en BBVA IT España, pero no de cualquier forma. Lo hacen potenciando las relaciones entre las personas, fomentando la innovación, porque saben que para innovar hay que lanzarse a descubrir y, por supuesto, dejando que cada empleado tome el camino que quiera seguir para desarrollarse.

Siguen haciendo historia gracias al equipo de personas altamente cualificadas que conforman la empresa. En este sentido, apuestan por la formación personalizada y la creación de un entorno óptimo para el desarrollo de cada uno de sus trabajadores. Quieren personas que entiendan, vivan y sientan sus valores. Los perfiles demandados por la empresa exigían crear una sesión doble en la segunda parte del encuentro, ya que la naturaleza de estas exigía transmitir un discurso personalizada para cada una de ellas. Las competencias demandadas por parte de la empresa, son las siguientes:

- Data Developer (Ingesta de datos, Python, Scala)
- Data Developer - Experto Scala (Scala, Spark, Python)
- Analyst (Modelado de datos, DataQuality, sector Banca)
- Product Owner Responsable de Scrum de Ingesta (Sector banca)
- Scrum Master (Sector banca)
- Técnico de Soporte Plataforma Datio (SQL, Python, Scala)

Después de haber llevado a cabo la Be Basque Talent Meeting, se realizó la sesión de follow up acompañada de una presentación, donde la empresa recibió información referente a como valoraron los participantes (encuesta) la presentación de la organización, así como la percepción sobre el posicionamiento de la organización.



Además de ello, se recogieron las necesidades a las que la organización se encontraría de cara a futuro y los next-steps con los candidatos.

□ **Be basque talent meeting - london**

Desde el inicio de la pandemia se han celebrado únicamente encuentros online a nivel internacional, pero la necesidad de mostrar cercanía física y realizar networking siguen patente entre los profesionales que desarrollan su actividad profesional en países extranjeros. Así, se celebra la Be Basque Talent Meeting presencial en Londres con el objetivo de responder a los siguientes propósitos:



- Posicionar el País Vasco a nivel internacional.
- Dar a conocer las tendencias del mercado laboral vasco.
- Presentar Bizkaia Talent como agente de apoyo en su traslado al territorio.
- Conocer los intereses y motivaciones de los profesionales internacionales.
- Construir relaciones a través del networking.

Durante la jornada se trabajan las siguientes temáticas:

- Principales tendencias del mercado laboral, Ventajas fiscales, Herramientas y servicios de Bizkaia Talent.
- Proyectos atractivos, empresas del territorio y condiciones laborales.
- Trámites burocráticos por realizar antes de iniciar el traslado y una vez se encuentren en el País Vasco.
- Networking (Se realizaron burbujas con el objetivo de respetar medidas de sanitarias).

Además, el encuentro se lleva a cabo de la mano de Amaia Munuera, Recruiting Manager de la consultora de personas We Bring Strategy, que es experta en la gestión de las personas.

□ **Be basque talent meeting en cifras.**

Después de cada sesión se envía una encuesta a los participantes para medir tanto la satisfacción como la percepción creada por las organizaciones.

BE BASQUE TALENT MEETINGS	Fecha	Ponente/s	Apuntados	Asistentes	Nota Global
BBTM Entelgy Ibai	8/06	Anahiansi Guerenabarrena y Jorge Herrera	46	37	8'2
BBTM Berba	15/06	Marguerite Halley y Beñat Espiña	63	39	7'9
BBTM Vaillant	22/06	Iñaki Díez y Alberto Ruiz de Larramendi	72	40	7'7
BBTM Fineco	29/06	Olaia Salgueiro e Itzizar Mendia	46	35	8,7
BBTM BBVA IT	1/12	Cecilia Monforte y Cristina Abalde	57	33	7,1

BBTM London	9/12	Bizkaia Talent y Amaia Munuera (We Bring Strategy)	56	28	8,5
--------------------	------	--	----	----	-----

2. Be Basque Talent Webinar Pills

Las Be Basque Talent Webinar Pills surgen de las necesidades transmitidas por los profesionales con experiencia internacional que se encuentran en el extranjero, cuando se proponen a venir/volver a desarrollar su proyecto profesional al territorio. Las preocupaciones se centran en temáticas burocráticas, el sistema de seguridad social...etc.

Las sesiones son organizadas de la mano de las autoridades competentes, preparando la presentación en función de las cuestiones remitidas por los profesionales y abriendo un apartado para responder a las cuestiones que surjan durante la sesión.

□ Be basque talent webinar pills: tips to move to the basque country.

Entre los profesionales altamente cualificados con experiencia profesional que se plantean venir o volver al País Vasco surgen muchos interrogantes antes de tomar la decisión definitiva. Así pues, se realiza el webinar de la mano de Carmen Méndez de Castro, responsable del Servicio Relocation y Be Basque Dual Career Centre, para informar sobre las cuestiones más determinantes y dar respuesta a todos los interrogantes que surgen entre dicha comunidad.

Entre otras cuestiones, se trabajaron:

- Autorizaciones de trabajo y residencia
- Escolarización
- Sistema de Seguridad Social
- Impuestos
- Alojamiento
- ...

□ Be basque talent webinar pills: seguridad social.

Webinar impartido con el objetivo de dar a conocer el funcionamiento de esta institución pública e informar a los participantes sobre otros temas como cotizaciones, pensiones, desempleo, teletrabajo, etc. Para realizar el webinar se contó con la colaboración de Alberto Tellería Moreno, Director de Administración de la Tesorería de la Seguridad Social de Bizkaia (TGSS) y Guillermo Rosete Fuentes, Subgerente Provincial de Pensionados del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).

Tras la sesión se generó un documento con todas las cuestiones que habían hecho llegar los participantes antes de la sesión del webinar. Con la colaboración de la Seguridad Social se dio respuesta a los principales interrogantes, creando así un guía que permite acceder fácilmente al usuario.

BE BASQUE TALENT WEBINAR PILLS	Fecha	Ponente	Apuntados	Asistentes	Nota Global
Tips to Move to the Basque Country	23/03	Bizkaia Talent	230	123	7'04
Seguridad Social	19/04	Alberto Tellería Moreno (Tesorería) y Guillermo Rosete Fuentes (INNS)	288	185	7'8

3. Be Basque Talent Podcast

Las Be Basque Talent Podcast tienen el objetivo de proporcionar visibilidad a las start ups más punteras de Bizkaia entre los profesionales con experiencia internacional. El formato podcast, tendencia en la actualidad, permite consumir cómodamente la información proporcionada sobre la tecnología empleada en los proyectos que realizan y la cultura organizacional de las organizaciones.

Los podcast que se han realizado han sido las siguientes:

- **BBTPodcast Ludus** - Ludus Global es una plataforma para la capacitación y entrenamiento en materias de seguridad y salud usando Realidad Virtual.
- **BBTPodcast Dative** – Dative Partners es una empresa que brinda soporte técnico y de marketing a sus clientes, ofreciéndoles la posibilidad de trabajar con expertos certificados en tecnología y análisis de datos.
- **BBTPodcast Kaytek** – Kaytek ofrece servicios y soluciones capaces de acometer la transformación digital de los negocios de una forma fácil y sencilla. Cuenta con una innovadora tecnología principalmente basada en IoT, Blockchain e Inteligencia Artificial.
- **BBTPodcast Nymiz** – Nymiz es una startup que nace a principios del 2020 que comercializa el software de anonimización y enmascaramiento de datos más avanzado del mercado. Su propósito es salvaguardar la privacidad de las personas.
- **BBTPodcast Barbara IoT** – Barbara IoT es una startup que nace a finales del 2016 que comercializa soluciones para capturar de forma cibersegura datos de diferentes fuentes, homogeneizar esos datos y procesarlos in situ con algoritmos inteligentes o también enviarlos a plataformas en la nube.
- **BBTPodcast Innitius** – Innitius es una startup que nace a finales del 2017 que comercializa un dispositivo médico que permite detectar falsos indicios de parto prematuro haciendo uso de la Inteligencia Artificial.
- **BBTPodcast BBSC – BBSC** : Konnpa es una startup que proporciona una plataforma con el objetivo de que tanto particulares como empresas puedan alquilar sus artículos. Basq Company desarrolla todas sus prendas utilizando botellas de plástico y materiales 100% reciclados, con el objetivo de dar respuesta a la situación actual de los océanos en particular y del planeta en general. Legit.Health implementa tecnología de visión por computadora e inteligencia artificial para diagnosticar enfermedades.

Be Basque Talent Podcast en cifras :

BBTPodcast	Número de Impresiones (LinkedIN)	Número de Clicks (Mailchimp)	Número de Escuchas (Ivox)
BBTP Ludus	1.784	18	61
BBTP Dative	831	16	16
BBTP Kaytek	1.303	15	14
BBTP Nymiz	4.785	10	10
BBTP Barbara IoT	1.136	14	24
BBTP Innitius	1.374	14	10
BBTP BBSC	1.753	8	23

4. Be Basque Talent Program

Las Be Basque Talent Program tienen como objetivo proporcionar asesoramiento personalizado a los profesionales que desean desarrollar su carrera en Euskadi. El programa está dirigido a profesionales del ámbito de TI, ingeniería, marketing o finanzas y que cuenten con un bagaje internacional. Mediante la colaboración de consultoras de personas se realizarán, por un lado, webinars temáticos que ofrecerán información relativa al mercado laboral vasco y por otro lado, sesiones de coaching que se realizarán en grupos pequeños de profesionales.

Los profesionales participantes se beneficiarán de la siguiente manera:

- Conocer de primera mano las tendencias del mercado laboral vasco, así como las oportunidades en base a su perfil a través de los webinars temáticos.
- Recibir asesoramiento personalizado en las sesiones de coaching de la mano de consultoras de selección.
- Ampliar su red de contactos tanto con consultoras de selección del País Vasco como con una selección de profesionales altamente cualificados con experiencia internacional.

Webinar Temáticos

Una serie de webinars divididas en 7 jornadas donde las consultoras trabajan temáticas con el objetivo de ayudar a profesionales internacionales a tener una visión más completa a la hora de valorar y diseñar su traslado. Encuentros de una duración máxima de 1 hora; compuestas por 30 minutos de presentación y una sección de preguntas/respuestas para aclarar las dudas de los participantes.

Sesiones de Coaching Grupal

Sesiones grupales con perfiles preseleccionados en base a las especificidades demandadas por las consultoras del área de personas. Las consultoras de personas proporcionarán orientación a los participantes a través de sesiones de coaching y trabajarán en la construcción de una propuesta de valor atractiva.



Fecha	Sesión	Ponente	Apuntados	Asistentes	Nota Global	
Octubre	06	W1: ¿Cómo se trabaja en Euskadi?	Iñigo Calvo & Jabi Echabe (Batea)	70	47	8'33
	13	W2: Posibilidades de desarrollo y oportunidades por perfil.	Laura Ruiz (F&V)	105	63	8
	20	W3: Perfiles demandados por sector.	Iñaki Goyeneche (leTeam)	96	44	8'06
	27	W4: ¿Dónde postular para acceder a las oportunidades laborales?	Amaia Munuera (WBS)	99	50	7,78
Noviembre	03	W5: ¿Cómo redactar la carta de presentación y CV?	Lourdes G. Renilla	72	42	8'41
	10	W6: Entrevistas ¿qué tener en cuenta?	Nieves Barahona & Maitane Iraola (InGroup)	69	26	8'7
	17	W7: Elementos a tener en cuenta en la fase de negociación.	Lourdes G. Renilla	72	25	10
BE BASQUE TALENT PROGRAM: COACHING SESSIONS						
Fecha	Sesión				Nota Global	
Octubre	14	Coaching Session 1				8,10
	28	Coaching Session 2				7,69
Noviembre	03	Coaching Session 3				8,41
	18	Wrap Up: Nota Global del programa				8,84

Una vez finalizado el programa se realizó un evento de cierre con los participantes del programa en el que se contrastaron aspectos recogidos mediante las encuestas realizadas tanto durante el programa como al final. La dinámica del encuentro de cierre consistió en dividir a los participantes en 3 equipos y trabajar con ellos sobre 2 ejes a través de la herramienta Mural:

- Elementos del programa: Webinars, Coaching Sessions, Material y Networking.
- Cronograma: El calendario ideal para la siguiente edición.



Además, se han mantenido reuniones de evaluación (InGroup, We Bring Strategy, Batea, leTeam y Lourdes G.Renilla) con las consultoras para incluir puntos de mejora de cara al año que viene.

3.2. SERVICIO DE RELOCATION & Be Basque Dual Career

3.2.1. Servicio

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:

BE BASQUE TALENT PROGRAM: COACHING SESSIONS			
Fecha		Sesión	Nota Global
Octubre	14	Coaching Session 1	8,10
	28	Coaching Session 2	7,69
Noviembre	03	Coaching Session 3	8,41
	18	Wrap Up: Nota Global del programa	8,84

- 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 + COLIVING Bilbao)
- 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**.

4. USUARIOS: Podrán solicitar asesoramiento y/o información relacionada con este servicio:

- Organizaciones: empresas, centros tecnológicos, centros y equipos de investigación, universidades, asociaciones y fundaciones con sede en Bizkaia (CAE) que hayan contratado o deseen incorporar / vincular a su organización personas altamente cualificadas (tecnólogos, personal investigador, profesionales, profesores, visitantes)
- Personas Altamente Cualificadas: Tecnólogos/as, Investigadores/as, Profesores/as, Profesionales contratados, incorporados o vinculados por las organizaciones.
- Emprendedores /as personas altamente cualificadas que vayan a promover un proyecto innovador en el área de Bilbao/ Bizkaia.
- Cónyuges (Familia)

A continuación, se recogen los objetivos establecidos en el marco del Servicio de Relocation y Be Basque Dual Career para el año 2021, así como las acciones realizadas hasta el **31 de diciembre de 2021**.

Objetivos 2021

Objetivo global 1: Gestión del área de Relocation & Dual Career

- Necesidades y expectativas: Cada año se incrementa más el número de solicitudes, tanto por parte de las organizaciones como de usuarios, por lo que sería interesante valorar números y ver cómo se puede gestionar, manteniendo la excelencia.
- Riesgos y oportunidades: La pandemia ha complicado a todos los niveles el acceso a gestiones administrativas y burocráticas ya que no había tanto acceso a fuentes oficiales y los aforos restrictivos complicaban los tiempos por lo que procesos simples se han hecho complejos y se ha invertido más tiempo.
- Esto también ha sido una oportunidad para llegar a ciertos agentes que han sido más sensibles a las circunstancias.
- Se ha estado más atento a las modificaciones de Ordenes Interministeriales, se ha reforzado más la comunicación con las organizaciones y a través de RRSS.

Objetivo global 2: Que los usuarios de Relocation & BBDC se sientan integrados y/ con una red de contactos a través de las actividades socioculturales online y offline y grupos de WhatsApp.

- Necesidades y expectativas: De nuevo, la pandemia ha creado una necesidad de tener contacto presencial entre los usuarios. Se ha intentado incrementar los encuentros online, pero la necesidad presencial o híbrida es necesaria para su integración.
- Riesgos y oportunidades: La pandemia y las restricciones sanitarias han sido un bloqueo a la hora de organizar las actividades para crear un ambiente distendido y fortalecer así relaciones personales y profesionales.
- Se ha reforzado la presencia de los grupos de WhatsApp para que ellos pudieran interactuar, así como los podcasts.
- Medidas correctoras: La adaptabilidad al momento es importante. Se ha reestablecido las actividades presenciales, pensando en aforos más pequeños, que marca la legislación, y siempre al aire libre manteniendo la normativa del momento. Se empezarán a organizar a partir de septiembre.

Objetivo global 3: Fortalecer lazos y difundir el servicio entre agentes y organizaciones para crear sinergias y cumplir con las necesidades de nuestros usuarios.

- Necesidades y expectativas: Las organizaciones sentían la necesidad de ser guiados y asesorados a la hora de atraer capital humano internacional. También había una demanda por parte de los profesionales, sobre todo los nómadas digitales para hablar sobre temas relacionados con la Seguridad Social.
- Riesgos y oportunidades: Una vez más, la pandemia ha provocado que no se haya podido organizar más encuentros, aunque ello también ha provocado que surjan otras temáticas como el trabajo en remoto y se hayan organizado webinarios.
- Seguir trabajando en la escucha activa de nuestros usuarios y mantener lazos, bien sea online u offline.

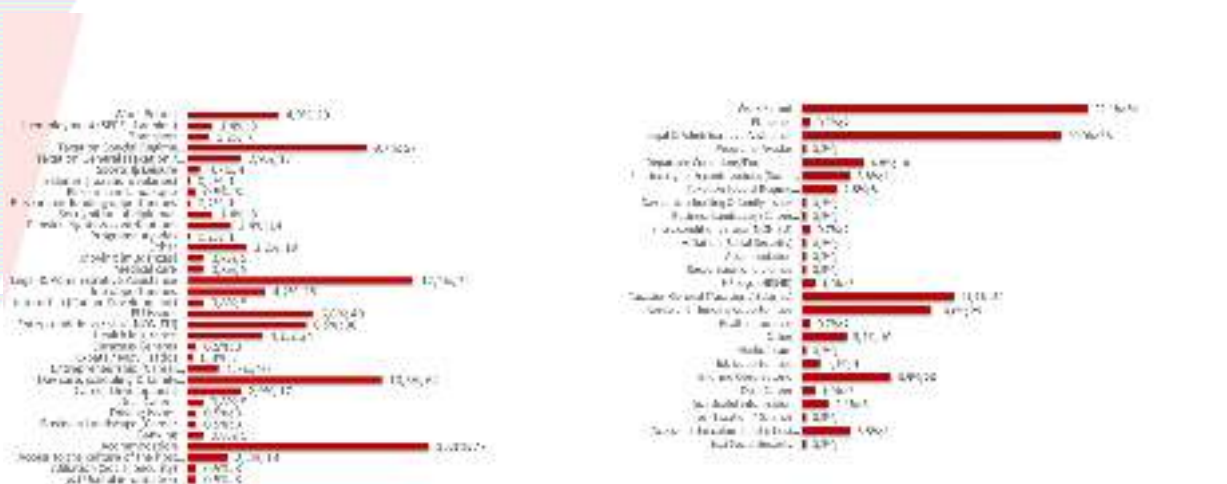
Acciones realizadas por parte del Servicio 2021 para dar respuesta a los objetivos planteados, así como cifras:

RELOCATION	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nº Consultas	40	100	204	185	232	253	270	308	326	310	331	373	360	712	903
Nº Profesionales	10	31	76	61	75	63	79	109	92	110	90	120	115	170	189 (41 son expats)
Nº Organizaciones	10	17	22	20	20	21	22	23	24	27	31	51	59	42	58
Nº Parejas (BBDCC)								7	16	24	38	76	40	28	33
Nº Encuentro Socioculturales						1	3	8	4	6	6	9	6	7	3 offline y 2 online (5 podcasts)
Nº Participantes Encuentros Socioculturales						21	54	114	75	114	100	197	105	118	40

ENTIDADES 2021:

Achucarro Basque Center for Neuroscience; Aclara Meters; Alliron Rentals; 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; Bilon Europe; BIC Bizkaia Ezkerraldea; Biolan, Blackship; CAFTE; CIC energigune: Centro de investigación en energías alternativas; CIC nanoGUNE; Consorcio ESS Bilbao; EGOIN, S.A; EUSKAMPUS FUNDAZIOA; Evolv Rehabilitation Technologies; FAES FARMA; FECYT, Fineco; Fundación AZTI, Fundación Biofisika; FUNDACION IKERBASQUE, Fundación Tecnalia Research & Innovation; Gestionet; Grupo Sarralle; Heliotrope Science & Technology Europe; Histocell; IAM FACTOR; IDOM Ingeniería y Consultoría SA, Ingeteam; IKERLAN; Innitius; Lantek Sheet Metal Solutions, S.L; Loitek I+D, S.L.; Lookiero Tech; Mikrobiomik Healthcare Company; Mondragon Unibertsitatea; NAUTILUS Floating Solutions, S.L.; OCF INDUSTRIAL CYBERSECURITY S.L.; Open Cloud Factory; Orbea Coop; Osteophoenix; Petronor; Pierburg S.A.; Progenika Griffols; Soil; PHAGE Technologies; POLYMAT Fundazioa. Basque Center for Macromolecular Design and Engineering; Reta; Senstile S.L.; UNIVERSIDAD DE DEUSTO, UPV/EHU; Wozalabs; Zabala Innovation; ZIV APLICACIONES Y TECNOLOGIA, S.L.

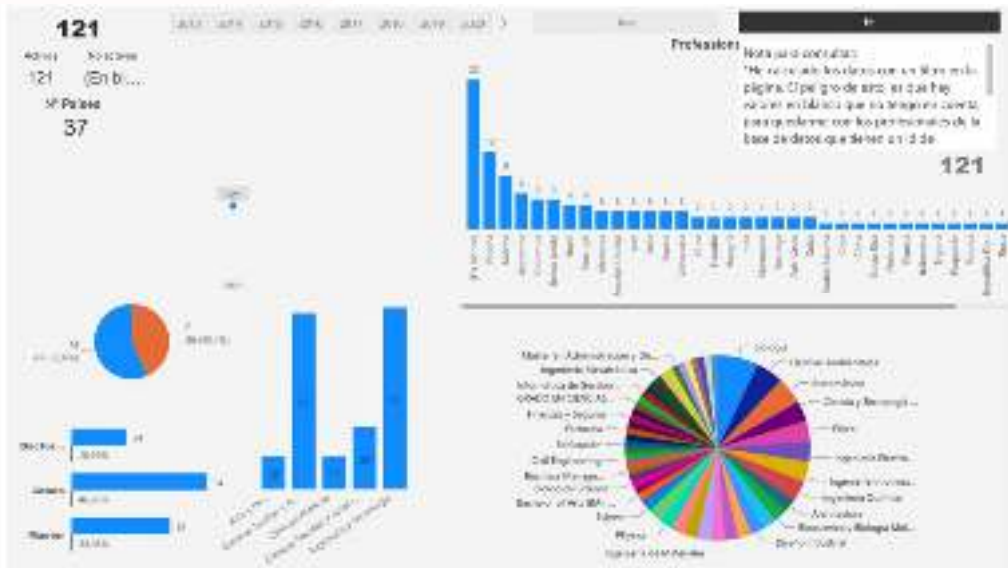
% DATOS DE CONSULTA POR TEMÁTICA (Profesionales – CÓNYUGES (duals) – ORGANIZACIONES en 2021



% Datos de consulta por temática – Profesionales (Relocation & Dual) en 2021

% Datos de consulta por temática – Organizaciones en 2021

DATOS DE LOS USUARIOS NUEVOS DE RELOCATION 2021



Índice medio de satisfacción en cuanto a Landing (Organizaciones y Profesionales + Duals)

ORGANIZACIONES:

Atención dispensada a su consulta	Calidad en el asesoramiento prestado	¿Ha sido útil la información o apoyo proporcionado?	¿Nos recomendaría	Nivel de Satisfacción Global
9,4/10	9,2/10	9,2/10	9,5/10	9,3/10
<p>En caso de haber usado el servicio en un proceso de negociación, ¿te ha sido útil?</p> <p>Sugerencias / Comentarios que nos ayuden a mejorar</p>		<ul style="list-style-type: none"> Sólo el 10% lo ha usado Posibilidad en las ofertas de adjuntar una oferta interna, para aclarar mejor el puesto El servicio prestado y la atención es excelente Dais un excelente servicio N/A El trato y el servicio ha sido estupendo. Nada que añadir Tal vez por las circunstancias tan raras que hemos vivido, este año envié una pregunta al servicio que no fue contestada. Estamos en proceso de Relocation, pero de momento todo ha funcionado muy bien gracias a vosotros. No tengo ninguna sugerencia que hacer, estamos muy satisfechos con los servicios que prestáis 		

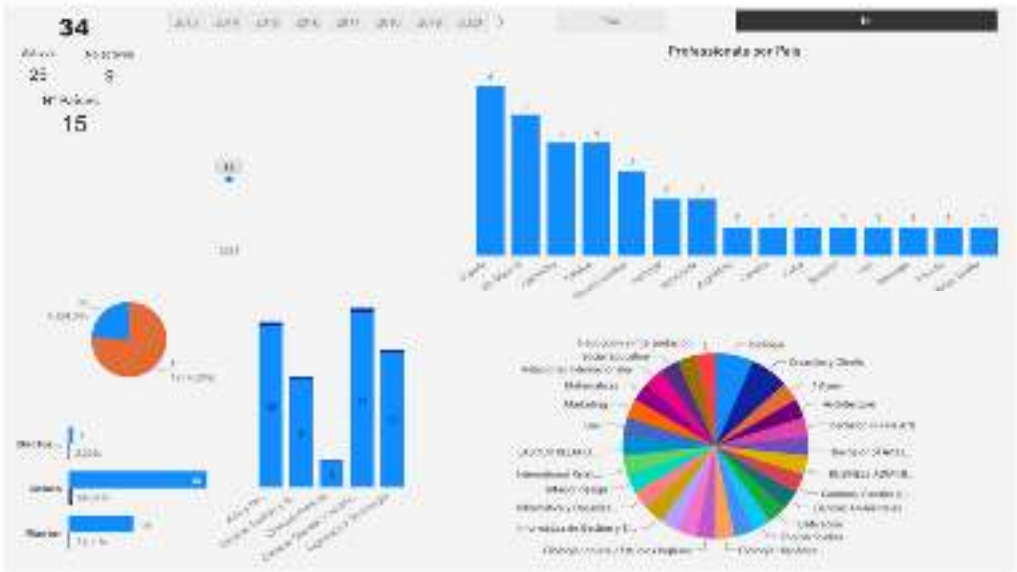
PROFESIONALES & DUALS:

Atención dispensada a su consulta	Calidad en el asesoramiento o prestado	¿Ha sido útil la información o apoyo proporcionado?	¿Nos recomendaría	Nivel de Satisfacción Global
9,2/10	9,3/10	9,1/10	9,4/10	9/10
Sugerencias / Comentarios que nos ayuden a mejorar		<ul style="list-style-type: none"> • thanks for the advice • Todo muy bien. Carmen es fantástica. • It was all really good and great attention from Carmen, truly superb job. • N/A • The information was really valuable, but unfortunately, I wish I spoke to Carmen much sooner. I believe most companies should utilize Bizkaia Talent to aid in employees get settled here. • Seguimiento más cercano a los acompañantes • ... flujos de documentación e interacciones mejor definidos • Better advertisement in social media could be more effective in getting attention of the members in the network • Sigam así! • Estoy muy contenta con la información y apoyo proporcionando. • Carmen Mendez has been fantastic, remarkably professional and always so helpful throughout these years, thank you so much Carmen! • "La ayuda inicial (información sobre el sistema de salud, papeleos de TIE) etc muy bien. El resto esperaba mucho más, como: <ul style="list-style-type: none"> ○ Carmen te pide que cojas cita para hacerle preguntas, generalmente en días y horarios tan acotados que no sirve de nada, menos aun si son dudas más o menos urgentes. ○ La información de declaración de renta es muy básica y poco clara. La charla de declaración de renta demasiado técnica. Sería mejor algo más aplicable a la realidad" • Excelente servicio, información exacta y precisa. Lo recomiendo • Information about private health insurances/systems would be very welcome • Great help with paperwork coming back to Spain • Bizkaia Talent is great! People are awesome! I strongly recommend Bizkaia Talent. • Carmen ha sido una anfitriona estupenda del País Vasco. Gracias de todo 		

3.2.2. Acciones & Logros Be Basque Dual Career Centre (Apoyo & Orientación a La Pareja) 2021:

- Nª total Base de Datos de Be Basque Dual Career: 164 (34 en 2021): 129 mujeres y 35hombres
- Grupo de WhatsApp de mujeres y red
- Otros: aprendiendo idiomas, buscando trabajo (o tienen trabajo fuera y están esperando una oportunidad aquí para reunirse con sus parejas)

NACIONALIDADES Y FORMACIÓN:



- 33 Casos 2021:
- ▣ EMPRENDIMIENTO: 4
 - ▣ VOLUNTARIADO: 8 están colaborando en EmakumeEkin, PWIN Bilbo y Met Community
 - ▣ FORMACIÓN: 2 en Masters u otras formaciones
 - ▣ TRABAJO: 13
 - ▣ Siguen teletrabajando como freelance en sus anteriores trabajos: 6

3.2.2. Integración Sociocultural: ENCUENTROS LÚDICOS 2021

En cuanto a la celebración de actividades socioculturales programadas para el primer semestre sólo se han podido celebrar 5 online por las restricciones sanitarias y el estado de alarma:

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 ha durado hasta julio 2021, donde los investigadores y profesionales internacionales de alta cualificación que se han beneficiado del servicio han mostrado 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. Además, se han granado y subido podcasts a la web.

El 24 de septiembre se organizará el encuentro presencial en la Terraza de Bilbao BBK Talent Home (Sarriko)

□ **World Cuisine League India – Neha Malhotra 9 Marzo 2021**

Ingeniera informática con Máster en ciencias sociales y jurídicas. En la actualidad trabaja como profesora de inglés para Mondragon Lingua. Neha enseñó a cocinar **Matar Paneer Curry –curry vegetariano con guisantes y queso fresco-** y nos relató cómo tuvo que transformarse, sin experiencia internacional previa, manteniendo una mentalidad positiva mientras buscaba opciones adaptarse a un entorno extraño para ella y alineaba su experiencia pasada con las nuevas demandas del mercado en Bizkaia.



Neha detalló en 10 pasos cómo cocinar uno de sus platos favoritos y más famosos del norte de India, mientras compartía su análisis personal y profesional para transformarse y adaptarse a su nuevo entorno. Destacó 6 retos a los que se enfrentó para seguir avanzando: Barrera del idioma (idiomas diferentes fonéticamente), cambio de carrera profesional (de RRHH a Docencia) gap cultural & exploración de la cultura autóctona, Poca variedad para una vegetariana, pocas personas de comunidad similar,

no círculo social. Esto le llevó a definir una serie de “soluciones” como hacer frente al mecanismo (gestionar ansiedad, expectativas, encontrar armonía con ella misma, buscar opciones en lo local; ser optimista y elegir sabiamente; seguir aprendiendo con una mentalidad progresiva; arriésgate mientras asumes riesgos manteniendo un horizonte Amplio; no te detengas hasta que des en el blanco.

□ **World Cuisine League Rusia – Mayya Sundukova 13 Abril 2021**



Mayya Sundukova, PhD en biofísica y neurociencia, colabora con el instituto de Biofísica, le interesa el emprendimiento científico; dominar las prácticas para compartir conocimiento en la comunidad, conectar y empoderar a los investigadores. Mayya nos enseñó a cocinar **(Arenque) Pescado en abrigo (Shuba)**, plato típico ruso, porque te permite ser creativa, cambiar el orden de las capas y experimentar con los ingredientes y formas.



Se le preguntó qué obstáculos y retos tuvo que afrontar a la hora de dejar su Rusia natal y empezar a estudiar y vivir en otros países desde su época universitaria y nos adentró en su viaje personal, lo llama el Viaje de la Heroína, donde dejas un camino atrás, siempre pierdes cosas, pero también te encuentras y descubres zonas neutras donde aprendes y creces como persona, adaptándote a un nuevo comienzo lleno de oportunidades



Se le preguntó qué obstáculos y retos tuvo que afrontar a la hora de dejar su Rusia natal y empezar a estudiar y vivir en otros países desde su época universitaria y nos adentró en su viaje personal, lo llama el Viaje de la Heroína, donde dejas un camino atrás, siempre pierdes cosas, pero también te encuentras y descubres zonas neutras donde aprendes y creces como persona, adaptándote a un nuevo comienzo lleno de oportunidades



Tras su periodo en otros países, como Italia, llega a Bilbao, pero esta vez con su pareja y su bebé. Hace hincapié en la importancia de una red segura, como le proporcionó el servicio de **Relocation y Be Basque Dual Career de Bizkaia Talent**. Gracias a esa red y recursos ha podido seguir creciendo, conocer personas y llegar a la conclusión de que una futura profesión puede ser escribir historias con las experiencias de diversas personas internacionales para ayudar a otras.

□ World Cuisine League Iran – Abolfazl Shirazi Mayo 2021



Ingeniero aeroespacial y PhD en Computer Science, nos comparte una receta sobre los “ingredientes” que tuvo en cuenta a la hora de elegir Bilbao como ecosistema para desarrollar su carrera investigadora. En plena pandemia, ha defendido su tesis doctoral, sigue investigando Machine Learning and Data Science en BCAM - Basque Center for Applied Mathematics y se está atreviendo a emprender.

Abolfazl nos adentra en un viaje que comienza antes de su llegada a Bilbao en 2016. A través de este viaje, nos detalla cómo y por qué consideró a BCAM y al País Vasco como un entorno potencial para el desarrollo profesional. Considera importante que para investigar exista libertad para poder concentrarse en lo que te gusta, profesionales de todo el mundo y el apoyo institucional público y privado (**Bizkaia Talent, programas de becas, BEAZ Bizkaia**), y son estos los ingredientes que encontró en Bilbao. De hecho, tras su defensa de tesis, sigue apostando por quedarse en Euskadi y quién sabe, emprender y crear una start-up.

Se le preguntó qué le gustó cuando llegó en 2016, e hizo hincapié en la atmósfera internacional, la amabilidad de la gente, la gastronomía, los servicios como Relocation de Bizkaia Talent y el programa BBK Talent Home para conectar con otros profesionales y conocer la cultura local.

□ World Cuisine League Colombia – Carlos Mariño junio 2021



Arquitecto y emprendedor, nos da los ingredientes clave a tener en cuenta para ser un emprendedor desde su experiencia, y descubrimos también su plato favorito: las **empanadas colombianas**.

Carlos se considera una persona innovadora, creativa y entusiasta y nos habla también sobre su experiencia en Bilbao desde diciembre 2019. Remarca que no fue consciente a la hora de elegir sus estudios en arquitectura, y rápidamente se dio cuenta que lo que llevaba en su ADN era el emprendimiento, la curiosidad. Desde su punto de vista, para ser una persona emprendedora, se tienen que dar los siguientes ingredientes: resiliencia, obsesión por lo que haces, rapidez, liderazgo para comunicar e inspirar a otros, saber trabajar en equipo ya que no todo el mundo tiene todas las competencias necesarias, y como no una visión completa de la realidad. Puedes tener una gran idea, pero no conocer el mercado.



Considera al País Vasco como un entorno potencial para el emprendimiento ya que tiene serie programas muy potentes para ayudar a la creación de empresas y start-ups. Se le preguntó también qué le gustó cuando llegó en 2019, y eso que tres meses más tardes fuimos confinados. Destacó la seguridad y la paz que siente paseando por Bilbao, el buen transporte público.

□ **World Cuisine League Zimbabwe – Marcelle Mardon Julio 2021**



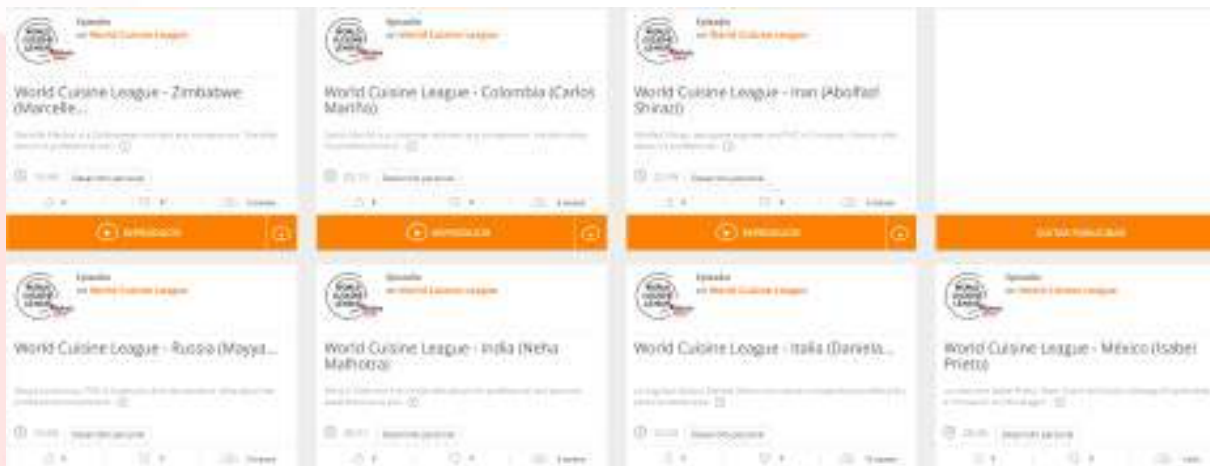
Arquitecta, emprendedora y experta internacional en procesos de diseño participativo impulsados socialmente dentro del urbanismo y, en particular, su intersección con la inclusión de género, comparte los ingredientes clave a tener en cuenta para cocinar su plato favorito de Zimbabwe, **Sadza ne nyama**, -estofado de carne con verduras- y cómo empoderar a la mujer como agente del cambio.

Mujer luchadora, creativa y multidisciplinar. Cuando llegó a Bilbao, había una crisis y no encontraba oportunidades para desarrollar su carrera como arquitecta. Por ello, tuvo que ser flexible para adaptarse a un nuevo espacio y analizar cuáles de sus competencias podía transferir para reinventarse. Fue muy consciente que había muchas personas vulnerables, especialmente mujeres, que tenían la fuerza para diseñar espacios para su desarrollo y tener un impacto social y educacional. Desde su experiencia, la **colaboración** entre mujeres y hombres es un ingrediente clave para cambiar el entorno social y económico.

A través de la colaboración con agentes y mujeres trabaja en proyectos para crear conciencia sobre el increíble potencial de los movimientos comunitarios transnacionales lideradas por mujeres para implementar soluciones sostenibles para el futuro.

Para finalizar, compara lo que este plato le transmite y explica lo que cada ingrediente representa: el maíz es básico, versátil, resiliente. Representa tener valores o habilidades fundamentales que se aplican fácilmente a diferentes situaciones, confiables y con una base sólida. Las verduras son el alimento, la energía y vitalidad que provienen del aprendizaje constante, el trabajo en red, los nuevos contextos y la tutoría. Por último, la salsa / carne es la pasión, el sabor y lo que te despierta cada mañana.

PODCASTS WORLD CUISINE LEAGUE:



En el último semestre, Bizkaia Talent organiza los primeros eventos presenciales, teniendo en cuenta las restricciones sanitarias y reforzar el networking entre la comunidad internacional.

WORLD CUISINE LEAGUE – Final Closing Event entre la Comunidad Internacional (24 septiembre 2021- Bilbao BBK Talent)

El evento se celebró en el Óculo de la Bilbao BBK Talent Home. Tras las presentaciones, 6 de los 7 participantes de la World Cuisine League presentaron sus platos, así como su experiencia en Bizkaia: Los profesionales, incluso los niños estuvieron encantados saboreando todos los deliciosos platos.

Después tuvieron la oportunidad de votar y explicar lo que cada plato o experiencia les había transmitido. Algunos de los comentarios fueron: México: Great and Tasty; Italia: Buenísimo; India: Currylicious, memories evoking; Rusia: Delicious, northern breeze; Iran: Great, Persian King; Colombia: Smart snack.

Y luego vinieron las sorpresas. Las Medallas: Medalla de Oro: Rusia, Medalla de Plata: Italia, Medalla de Bronce: India



Índice de Satisfacción

Difusión del encuentro	Organización del encuentro	Duración del encuentro	Tratamiento del personal / staff	Eficacia del personal de Bizkaia Talent	Nivel de Satisfacción Global
8,8/10	9,25/10	9,25/10	9,6/10	9,5/10	9,5/10
¿Te ha servido esta actividad para ampliar tus relaciones personales?		¿Volvería a inscribirse en nuevas/futuras actividades de integración sociocultural de Bizkaia Talent?		¿Lo recomendarías?	
100% sí		100% sí		100% sí	
¿Hay alguna actividad o temática en la que esté interesado/a?			Sugerencias / Comentarios que nos ayuden a mejorar		
<ul style="list-style-type: none"> • "Cuando la situación lo permita sería interesante actividades deportivas • Aparte de actividades socioculturales me interesarían saber más sobre Emprendimiento y desarrollo profesional en Bizkaia" • Plantar árboles • Outdoor activities will be more preferred. • Noche de juegos • Visita San Mamés • Conocer las diversas religiones y hacer una actividad en torno a cada una • Pintura 😊 la pintura al aire libre podría ser un gran evento a compartir todos juntos 😊 • Paseo serantes // plantar árboles 			<ul style="list-style-type: none"> • Muchas gracias • Seguir haciendo este tipo de iniciativas que nos ayudan a tejer redes. Eskerrik asko! • By the end of pandemic, I hope to see more people in the events. • No • Todo me ha encantado! • Organizar un evento al mes ! • Ok 		

PASEO POR EL BOSQUE DEL MONTE SERANTES PARA CONOCER LA BIODIVERSIDAD DE ESTE ENTORNO NATURAL Y SUS FORTIFICACIONES (16 OCTUBRE)

Aprovechando el buen tiempo, los profesionales y sus familiares subieron a la cima y disfrutaron de las vistas del Gran Bilbao y el mar cantábrico, y conocieron la biodiversidad que este lugar ofrece, la cueva del Ermitaño, las fortificaciones y el torreón, así como el proyecto medioambiental Serantes Natur Eskola, programa educativo y de conservación de la naturaleza a nivel local.

Al llegar a las fortificaciones, Iñigo Urrutia, experto en medio ambiente y coordinador de dicho proyecto, explicó cómo nació este proyecto: creación y conservación de hábitats en el entorno del Monte Serantes de Santurtzi y educación ambiental.



Índice de Satisfacción

Difusión del encuentro	Organización del encuentro	Duración del encuentro	Tratamiento del personal / staff	Eficacia del personal de Bizkaia Talent	Nivel de Satisfacción Global
9/10	9,4/10	9,3/10	9,5/10	9,5/10	9,4/10
¿Te ha servido esta actividad para ampliar tus relaciones personales?		¿Volvería a inscribirse en nuevas/futuras actividades de integración sociocultural de Bizkaia Talent?		¿Lo recomendarías?	
100% sí		100% sí		100% sí	
¿Hay alguna actividad o temática en la que esté interesado/a?			Sugerencias / Comentarios que nos ayuden a mejorar		
<ul style="list-style-type: none"> danza tradicional vasca me gustaría ir a Getaria Rutas de senderismo Descubrimiento de Euskadi y su cultura Similar hiking activities! Sports, More hiking activities in other mountains near Bilbao, such as Gorbea and Mugarra Seguir realizando otras actividades de senderismo u otras actividades 			<ul style="list-style-type: none"> NA me parece todo de excelente Proponer alguna actividad simultánea o "juego" que ayude a la interacción social entre los participantes y mejorar la conexión y conocer a las demás personas con mayor facilidad. El mail casi se me pasa desapercibido sin darme cuenta de que era una actividad. Pensé que era una publicidad. All perfect! N/A Short trips to nearby cities and historic attractions of the Basque Country, including lunch and renting a bus for transportation by considering a fee for participants to cover the expenses. No 		

VIAJE POR BILBAO MEDIEVAL – YINCANA (20 NOVIEMBRE)

En esta ocasión, la actividad se basó en el juego llamado Emisario, un juego por equipos que sumergió a los participantes en el Bilbao medieval, rodeado de murallas que protegen las legendarias siete calles. Se trata de una emocionante yincana al aire libre en la que descubrieron cómo funcionaba la sociedad y las ciudades medievales de una forma práctica y divertida.

Participaron también Miembros del Programa **Be Basque Ambassadors**.



Índice de satisfacción

Difusión del encuentro	Organización del encuentro	Duración del encuentro	Tratamiento del personal / staff	Eficacia del personal de Bizkaia Talent	Nivel de Satisfacción Global
9/10	9,5/10	9,5/10	10/10	10/10	10/10
¿Te ha servido esta actividad para ampliar tus relaciones personales?		¿Volvería a inscribirse en nuevas/futuras actividades de integración sociocultural de Bizkaia Talent?		¿Lo recomendarías?	
100% sí		100% sí		100% sí	
¿Hay alguna actividad o temática en la que esté interesado/a?			Sugerencias / Comentarios que nos ayuden a mejorar		
<ul style="list-style-type: none"> I would like to repeat a similar one but with level medium :-) Language and cultural exchange 			<ul style="list-style-type: none"> in the mail do the text bigger. Is nice to see Spanish and English in the same level, but when we watch the mail on mobile it's really small and a person need to be really interested to see the information. I mean, it's easy to open the mail and not see what is talking about. None 		

La fiesta de navidad del 17/12/2021 queda pospuesta por la situación sanitaria.

3.2.2. SESIONES DE TRABAJO 2021

Desde julio 2020, Bizkaia Talent organiza mensualmente Sesiones de Trabajo para estar al día con las preocupaciones y dudas que las organizaciones tienen sobre la incorporación de profesionales extranjeros.



- Sesión IX 09/07/2021
 - Impugnación de la DUE (10/07/2021)
 - Expediente de tramitación de la DUE (10/07/2021)
 - Procedimiento de tramitación
 - Resolución de la DUE (10/07/2021)
 - Autorizaciones - Ciudadanía
 - Alojamiento - Residencia - Permiso de Residencia - Ciudadanía y Migración
- Sesión X 10/08/2021
 - Ley Orgánica 2/2007 de 27/04/2007
 - Una cuestión en materia de género
 - Explotación Económica - Regulación - Normativa - Trabajo
 - Clasificación de la Unión Europea del Comercio Económico Europeo y GATS
 - Remesas Vitales - Contratos
 - Gestión de la tecnología de inmigración - Inmigración
 - Ley Orgánica 4/2011 de 10/07/2011 en materia de
 - Residencia
 - Explotación Económica y GATS de Comercio
- Sesión XI 01/10/2021
 - Ley 14/2011 de 10/07/2011 en materia de
 - Explotación Económica y GATS de Comercio
 - Residencia
 - Ley Orgánica 4/2011 de 10/07/2011 en materia de
 - Residencia
 - Explotación Económica y GATS de Comercio
 - OTM-E
- Sesión XII 09/11/2021
 - Resolución de la DUE (10/07/2021)
 - Expediente de tramitación de la DUE (10/07/2021)
 - Procedimiento de tramitación
 - Resolución de la DUE (10/07/2021)
 - Autorizaciones - Ciudadanía
 - Alojamiento - Residencia - Permiso de Residencia - Ciudadanía y Migración
- Sesión XIII 02/12/2021
 - Normativa de la UE (10/07/2021)
 - Contratos laborales en materia de
 - Explotación Económica y GATS de Comercio
 - Resolución de la DUE (10/07/2021)
 - Expediente de tramitación de la DUE (10/07/2021)
 - Procedimiento de tramitación
 - Resolución de la DUE (10/07/2021)
 - Autorizaciones - Ciudadanía
 - Alojamiento - Residencia - Permiso de Residencia - Ciudadanía y Migración
- Próxima Sesión 04/02/2022

Índice de satisfacción

How helpful was the session for you?	Overall, how would you rate it?	What did you like the most?	Do you think anything was missing?	Do you have any suggestions for future webinar topics?
<ul style="list-style-type: none"> • 30% lo considera <i>Somewhat helpful</i> • 70% lo considera <i>Very helpful</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • 9 / 10 	<ul style="list-style-type: none"> • As new on the subject, the whole information. • los recordatorios y la información novedosa en relación con las autorizaciones de residencia • I liked the info about the regimen especial and the social 	<ul style="list-style-type: none"> • No • Tocar más temas relacionados (pero se que es imposible y que se tienen que ir viendo poco a poco a lo largo de diferentes sesiones) 	<ul style="list-style-type: none"> • Get to know more real case studies. • Quizá llevar preparado de algunos de los participantes los principales problemas que han encontrado y cómo lo han solucionado. Alguien que se

		<p>security. We hadn't heard of the regimen especial, so it is good to be aware of it.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La flexibilidad que ofrecéis de poder participar y resolver cualquier tipo de duda. 		<p>conozca que ha realizado el proyecto completo y ver como lo ha ido solucionando en todas las etapas</p> <ul style="list-style-type: none"> • De momento no.
--	--	--	--	---

PRÓXIMOS PASOS DE CARA A 2022

A continuación, se indican de forma resumida los puntos que quieren abordarse desde Relocation y BBDC para el 2022:

- **En cuanto a actividades socioculturales dentro del Programa Bilbao BBK Talent Home y junto con Be Basque Ambassadors:**

Objetivo de la Reunión: Temáticas y Fechas para Actividades de integración sociocultural 2022

Se reúnen ambas partes para planificar y diseñar las actividades socioculturales dentro del programa BBK Talent Home para la Integración sociocultural del personal investigador y sus familias, alojadas en la BBK Talent Home y usuarios del servicio de Relocation, Be Basque Dual Career de Bizkaia Talent y Be Basque Ambassadors.

PROPUESTAS:

1. Plantación de árboles: Visita al Proyecto de Recuperación del Bosque Autóctono (Reserva Urdaibai – Muxika)
2. Visita a San Mamés (Bilbao)
3. Visitas Casas Indianas Enkarterri
4. Visita a edificio emblemático como el ayuntamiento de Bilbao
5. Museo Txakoli Bakio
6. Fiesta de Navidad en el Óculo de BBK Talent Home

OTRAS OPCIONES:

1. Visita a Arrantzale Museoa Bermeo
 2. Vista a la Fabrica La Salve
 3. Visita a Teatro Campos Eliseos, Teatro Arriaga
 4. Visita a la Casa de Juntas de Avellaneda
 5. Actividad relacionada con música (hablar con la Abao, escuela de música, Sala BBK (Jazz)
- Se seguirá con las sesiones de trabajo con las organizaciones y se espera poder organizar una presencial para poder grabar y difundir en RRSS lo que estamos haciendo y logrando.
 - Relaciones con KUNA (BBK Fundazioa) y Deusto Emprende
 - Puesta en marcha del checklist para organizaciones y otro para profesionales. En enero de 2022 se usará jotform como herramienta y comprobar si funciona.
 - Análisis para 2022 antes del lanzamiento del programa y analizar realmente los aspectos comunes y después seguir orientando ad hoc

3.4. PLACE BRANDING – RED DE ORGANIZACIONES EN EL EXTERIOR

3.4.1. RED EURAXESS

La red EURAXESS, fundada el 1 de junio de 2008, es una iniciativa de la Comisión Europea, que constituye una herramienta fundamental para ayudar al personal investigador a superar las barreras a la movilidad con el fin de lograr hacer de Europa un espacio líder en la excelencia científica y del que Bizkaia Talent es miembro activo de la red y punto local y Centro de Desarrollo de Carrera (CDC) en Bizkaia.

Los servicios EURAXESS contemplan desde el asesoramiento en materia de movilidad investigadora, las oportunidades de financiación europea en I+D+i hasta el desarrollo de carrera investigadora, entre otros.

La red europea de movilidad engloba las siguientes iniciativas:

- Collaboration with Scientific Diasporas
- Gender awareness and Gender sensitivity in Euraxess
- Onboarding with a Dual Career perspective and collaboration twist

Objetivos 2021: Se han definido los siguientes objetivos sobre los que se trabajará a lo largo de este ejercicio:

Objetivo global:	Visibilizar los servicios de Bizkaia Talent en Europa como experto en gestión de movilidad del personal investigador y encontrar sinergias
Reto estratégico al que responde:	R2. Convertir al País Vasco en nodo de atracción y conexión del talento.
Acción a desarrollar	
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar evento TOP IV EURAXESS on intersectoral researcher career • Participación y colaboración en otros eventos y en Book the Trainer • Compartir experiencias con otros miembros de la Red sobre temas específicos 	

- Existe una necesidad de compartir experiencias entre homólogos sobre la materia, y poder así facilitar conexiones y tender puentes con otras instituciones y países.
- Los riesgos están conectados a la actual pandemia, ya que muchos de los eventos que se iban a organizar presencialmente en Bilbao para así poder vender nuestro ecosistema pende de un hilo.
- Por otra parte, surge la oportunidad de participar en el programa Book a Trainer que, aunque es online, nos dan visibilidad sobre nuestros servicios y programas.

□ **FRIDAY CHAT OVER COFFEE - EURAXESS**

- How to engage researchers in career planning? (enero)
- Job Interview Stories, the ASSET Tool (febrero)
- Supporting research careers in non-academic sectors (marzo)
- Promotion of career development services (abril)

Los invitados y participantes de estas sesiones han sido convocados el 29 de junio a un encuentro, EURAXESS meeting on Community of Practice (TOPIV, T2.3), con el fin de tomar decisiones a la hora de trabajar en futuras colaboraciones y modo de trabajo para mejorar las necesidades y temáticas.

□ **EURAXESS NORDIC REGIONAL TRAINING (26 MAYO)**

Miembros de la red nórdica Euraxess - Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia - han organizado una conferencia sobre el Desarrollo de la carrera de personal investigador desde una perspectiva digital y buenas prácticas. Miembros de más de 40 universidades y centros de investigación nórdicos han participado en dicha conferencia para aprender nuevas herramientas digitales y cómo orientar el desarrollo de carrera del personal investigador

Bizkaia Talent, miembro experto del programa Book a Trainer (TOP IV) de la Red Euraxess, impartió la sesión “Euraxess services to guide Researchers’ career development within an innovative ecosystem”:

A través de casos reales, BT compartió experiencias y recomendaciones a la hora de orientar la carrera profesional del personal investigador dentro y fuera de la Academia. Los asistentes trasladaron a BT la necesidad de ser inspirados con nuevas ideas a la hora de crear un plan de carrera o crear un centro de desarrollo de carrera (CDC).

Se resaltó la importancia:

- crear rutas o planes para que el personal investigador haga una retrospectiva interna sobre su trabajo ideal, identificar contactos (networking) y trabajar en sus propias competencias suaves
 - la organización identifique también qué agentes internos o externos pueden ayudar a dar respuesta a las necesidades de dicho investigador, u organizar mesas de trabajo interdepartamentales para que por ejemplo en la universidad haya un plan estructurado en dicha orientación.
- asesoramiento para poder emprender, networking para conectar personas con mismos intereses, asesoramiento para poder aplicar conocimientos y ver resultados tangibles para mejorar la sociedad y aprender a hablar el “lenguaje de los negocios” para poder emprender.

□ **REUNIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE TURÍN – 10 JUNIO**

Temas tratados:

- Could you please tell us something more about Bizkaia Talent? your mission, how it works, how you grow your network and the ecosystem.
- How do you interact with the different stakeholders?
- You are internationally recognized as an excellence in the management of Talents. Could you explain to us your model?
- What are your strategic services for researchers?

□ **CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA MOVILIDAD INTERSECTORIAL TOP IV – ENERO 2022 - BILBAO**

Una de las prioridades clave del proyecto EURAXESS TOP IV es conectar mejor la iniciativa con empleadores de investigadores no académicos y ofrecer mejores servicios de desarrollo profesional para investigadores que les permitan ser más empleables tanto en el sector académico como en el no académico. Además, tiene como objetivo ofrecer los servicios EURAXESS al sector no académico. Todas

estas prioridades darían lugar a un Espacio Europeo de Investigación más completo en el que los investigadores podrían pasar de los muros académicos a los no académicos sin interrupciones y contribuir así a una mejor transferencia del conocimiento científico.

En EURAXESS TOP IV se prevén una serie de actividades y tareas para lograr estas prioridades en el paquete de trabajo 4 “Compromiso con la industria”.

1. Se ha desarrollado un programa de tutoría en el que se empareja a jóvenes investigadores con profesionales no académicos altamente capacitados con antecedentes científicos y de investigación. El programa tenía como objetivo ampliar las perspectivas de carrera de los investigadores jóvenes enfocados en carreras académicas e ignorantes de otras opciones. Sus mentores altruistas fueron reclutados de muy diversos sectores no académicos: farmacéutica, consultoría, sector público, biotecnología, energía, etc. Los buenos resultados y buenas prácticas del piloto se reunieron en un manual con el objetivo de apoyar la adopción de estas tutorías. programas en todas las instituciones académicas europeas. Además, el programa acercó a varias empresas e instituciones a la iniciativa EURAXESS.
2. Se abordó el aspecto empresarial del empleo más allá del ámbito académico. Dado que cada vez más centros EURAXESS ofrecen servicios de desarrollo profesional a los investigadores, se publicó un manual fácil de usar sobre el espíritu empresarial científico que describe definiciones comunes sobre los principales términos técnicos, incluida información relevante sobre aceleradoras, incubadoras, fondos de inversión y otras oportunidades de espíritu empresarial. elaborado para que los centros EURAXESS estén preparados para ayudar a los investigadores a explorar este camino.

Finalmente, el paquete de trabajo prevé el lanzamiento de un evento a gran escala dirigido a alrededor de 200 participantes: investigadores, empleadores de investigación no académicos, centros EURAXESS y sus partes interesadas donde se presentarán los nuevos servicios mencionados anteriormente. Además, un evento de este tipo centrado en las carreras de investigación intersectoriales también debería ser útil para una mayor visibilidad de los servicios EURAXESS más tradicionales relevantes para el sector empresarial y para fomentar un diálogo abierto entre el sector académico y no académico que necesita profesionales altamente capacitados y investigadores.

Este evento estaba previsto para octubre de 2020 en formato presencial, pero 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 enero de 2022 en formato virtual 100%.

El título de la Conferencia será Supporting researchers’ intersectoral career paths for building ERA

Más [información](#):

Objetivo:

Teniendo en cuenta la temática principal sobre movilidad intersectorial y los problemas de desarrollo profesional de los investigadores, Bizkaia Talent ha propuesto organizar un evento de 2 días que aborde estos problemas desde 3 ángulos: **Academia, Industria y Emprendimiento**.

Basándonos en nuestra propia experiencia utilizaremos un formato ya utilizado en nuestros Encuentros Profesionales de Networking (sesiones con presentaciones generales, debate multidisciplinar, talleres de orientación / formación más específicos).

El evento incluirá presentaciones magistrales, mesas redondas de expertos de las políticas europeas como marco de la iniciativa EURAXESS en el primer día y, en el segundo, mostrando ecosistemas regionales / de innovación y una sesión final con un enfoque más práctico que incluye experiencias

intersectoriales del punto de vista de investigadores y organizaciones y profesionales altamente capacitados. Los temas abordados en la sesión incluirán la formación en competencias, el papel de la formación doctoral, el papel de los programas de mentoring, los procesos de selección, etc.

- Constará de 4 bloques:

Día 1	Día 2
Block 1: ERA, science policies and HR in research and innovation	Block 3: Innovation ecosystems
Block 2: EURAXESS and the private sector	Block 4: Researcher skills & career paths

PRÓXIMOS PASOS DE CARA A 2022

A continuación, se indican de forma resumida los puntos que quieren abordarse desde Euraxess para el 2022:

Con respecto a la Celebración de la Conferencia sobre Movilidad Intersectorial para el 2022:

1. Fechas: 19 enero 2022 (9:30 – 13:00) & 20 enero (9:30 – 13:00)
 2. Se usará la Plataforma ZOOM Events a través de <https://events.zoom.us/j/PA7qJLFjR6CFckb3sTMspA> (<https://labur.eus/SRICPB-ERA>)
 3. Antes del 15 de febrero se presentará un informe sobre resultados a British Council y FECYT para cobrar el resto de la financiación.
- Seguir siendo un miembro requerido para proyectos (networking)
 - Tener en cuenta los siguientes puntos para trabajar internamente en nuestro ecosistema, y venderlo así en Europa a través de la Red:
 - FACILITAR EL FLUJO DE PROFESIONALES DE LA I+D+I Y LA DIVERSIFICACIÓN DE CARRERAS INVESTIGADORAS
 - MARCO DE COMPETENCIAS (personal investigador – ver las competencias ya marcadas por la CE)
 - PROGRAMAS DE MOVILIDAD ACADEMIA-INDUSTRIA

Las herramientas de Bizkaia Talent deben tener en cuenta lo siguiente:

- ESCO (CLASIFICACIÓN EUROPEA MULTILINGÜE DE CAPACIDADES, COMPETENCIAS, CUALIFICACIONES Y OCUPACIONES)
- EURAXESS JOBS (OFERTAS DE TRABAJO PARA INVESTIGADORES)
- EUROPASS (CV BASADO EN CAPACIDADES, COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES)

3.4.2. EUROPEAN TALENT MOBILITY FORUM



Se sigue trabajando con los encuentros de presentación de iniciativas de los diferentes socios de la red para promover mejores prácticas entre los miembros.

European Talent Mobility Forum (ETMF), de la que es miembro fundador Bizkaia Talent, es una alianza creada en 2020 y formada por nueve organizaciones de vanguardia en gestión territorial del talento de varias regiones europeas: Berlin Partner, Bizkaia Talent, Brainport Development, Copenhagen Capacity, International Citizen Hub Lund, Move to Gothenburg, Talent Scotland, Turku Business Region y Work in Estonia. Su objetivo principal es avanzar hacia una movilidad interregional del talento e impulsar la co-creación de soluciones continuas para implementar iniciativas de desarrollo a nivel local, regional, nacional e internacional.

European Talent Mobility Forum impartió un webinar sobre la importancia de las “international houses” como punto inicial de contacto para talentos internacionales

El evento mostró a la audiencia los ejemplos a seguir de Europa y el trabajo que están realizando a la hora de atraer y retener el talento internacional y los retos de futuro a los que se enfrentan. El seminario web se celebró el pasado 11 de mayo.

El seminario web International House organizado por ETMF – The one-stop-shop for global talents (Casa Internacional – La ventanilla única para los talentos mundiales), donde representantes del ámbito del talento de países como Dinamarca, Suecia, Estonia, Finlandia, Países Bajos, República Checa o Bélgica charlaron sobre la importancia de contar con centros de acogida para expatriados, los cuales facilitan el proceso de reubicación laboral de los profesionales internacionales y su integración social.

3.4.3. RECONOCIMIENTOS INTERNACIONALES

SOUTH EAST STAR – AWARD OF EXCELLENCE 2021



La publicación británica South East Star ha concedido el galardón a la asociación vasca por su buen hacer en la promoción y potenciación del capital humano en el territorio.

Bizkaia Talent ha sido reconocida por la publicación británica South East Star con el galardón Award of Excellence 2021 por su “excelente desempeño” en la gestión del talento territorial.

Con este premio, ya son tres las entidades que reconocen la labor que está realizando la asociación vasca en el territorio desde que comenzó su andadura en el año 2005. Y es que, en 2020, la asociación impulsada por la Diputación Foral de Bizkaia fue premiada por partida doble: Place Marketing Award y Small Business Award.

South East Star, con sede en Londres y perteneciente a E2 media, es una publicación independiente de tirada mensual que otorga todos los años el Premio a la Excelencia a las organizaciones que de alguna manera han destacado en su campo particular.

Tras hacerse público el nombre de los ganadores del premio, Ivan Jimenez, director gerente de Bizkaia Talent, se ha mostrado “feliz” con este reconocimiento y ha destacado que “corroborar que estamos siguiendo el camino adecuado en nuestra apuesta por la estrategia Be Basque para convertir a nuestro territorio en uno de los centros de atracción de talento emergentes de Europa”.

GLOBAL 100 | 2021 “mejor organización en gestión del talento”



La asociación vasca recibe el galardón que pone en valor la estrategia en torno al talento que viene desarrollando en el territorio de Bizkaia en los últimos años.

La editorial británica EMG Publishing ha galardonado a Bizkaia Talent incluyéndole en la lista Global 100 del 2021 al considerarla a nivel mundial como “la mejor organización en gestión del talento”, y una vez más, vuelve a ver reconocida su labor tras los premios recibidos en el 2020: Small Business Award y Place Marketing Awards.

Global 100, que tiene como objetivo proporcionar a sus lectores un conocimiento exhaustivo de las organizaciones que son líderes y ejemplares en su área de especialización, está compuesto por solo 100 organizaciones a nivel mundial, los cuales son elegidos por al menos el 21% del total de los 293.000 socios lectores de 163 países del mundo.

La publicación digital alaba la estrategia Be Basque, “concepto innovador creado principalmente como consecuencia del trabajo con las PYMES” y que ha tenido un “impacto real en el éxito y prosperidad de la región”. También destaca que “la idea de vasquizar a cualquier profesional que viva y trabaje en cualquier lugar sin importar su procedencia, ha traído consigo atraer más talento al territorio como nunca antes había sucedido”.

Ivan Jimenez, director gerente de Bizkaia Talent, ha valorado “muy positivamente” el reconocimiento recibido y ha subrayado que la asociación impulsada por la Diputación Foral de Bizkaia “seguirá trabajando con las instituciones públicas y la comunidad empresarial local, con el claro objetivo de seguir atrayendo al mejor talento al territorio para que Bizkaia, Bilbao y el País Vasco puedan alcanzar su máximo potencial”.

BIZKAIA TALENT - 50 SMARTEST COMPANIES OF THE YEAR 2021" POR THE SILICON REVIEW



La publicación estadounidense destaca a la asociación vasca por encima de otras organizaciones de gestión de talento.

The Silicon Review, publicación global y comunidad online para profesionales de los negocios y la tecnología, ha incluido a Bizkaia Talent en su lista anual "50 Smartest Companies of the Year" de la edición del 2021. La publicación estadounidense, subraya que "a pesar de que a nivel mundial existen varias organizaciones de gestión de talento que ofrecen excelentes servicios, Bizkaia Talent se distingue del resto".

Este reconocimiento de The Silicon Review se suma a los dos premios que la asociación impulsada por la Diputación Foral de Bizkaia ha recibido en lo que llevamos de año. El primer galardón, concedido por la publicación británica South East Star, ensalza el "excelente desempeño" de Bizkaia Talent en la gestión del talento territorial. El segundo, de la editorial británica EMG Publishing, describe a la asociación como "la mejor organización en gestión de talento".

"El objetivo es seguir trabajando para convertirnos en líderes del País Vasco y ser un modelo de referencia a nivel europeo en la gestión de personas de alta cualificación en los ámbitos de la ciencia, tecnología y empresa", señala Ivan Jimenez, director gerente de Bizkaia Talent, en una entrevista concedida al medio norteamericano.

Para lograrlo en la tesitura actual donde la escasez de talento es cada vez mayor en las economías avanzadas, Jimenez argumenta que "será necesaria una estrategia global para atraer, retener y sobre todo conectar con el talento que vive y trabaja en cualquier lugar".

BIZKAIA TALENT – “TALENT MANAGEMENT ORGANIZATION OF THE YEAR 2021” IN THE INNOVATION & EXCELLENCE AWARDS POR CORPORATE LIVEWIRE



Corporate LiveWire, publicación dedicada al sector de los negocios, ha galardonado a la asociación impulsada por la Diputación Foral de Bizkaia con el premio a la innovación y la excelencia, Innovation & Excellence Awards, destacando su “propuesta innovadora y colaborativa” y su “trabajo por el interés local de la región garantizando que la economía local esté repleta de talento perfectamente gestionado”.

En esta última edición de los premios, se han nominado un total de 14.000 empresas procedentes de 19 países de todo el mundo y los ganadores han sido elegidos por el uso innovador de la tecnología y la excelencia en el servicio, entre otros.

“La mezcla de herramientas digitales que utiliza Bizkaia Talent junto con el contacto personal ha sido gran parte de su éxito, así como la estrecha relación que mantienen con las empresas con las que trabajan, lo que está permitiendo convertirse en uno de los líderes mundiales en la gestión regional del talento”, subraya la publicación británica.

En lo que va de año, es la tercera vez que Bizkaia Talent ve reconocida su labor desde tierras anglosajonas por su estrategia de atracción de talento, tras el Award of Excellence (South East Star) y el Global 100 (EMG Publishing).

[Leer artículo: Innovation & Excellence Awards 2021.](#)

BIZKAIA TALENT RECONOCIDA ENTRE LAS 50 COMPAÑÍAS MÁS INFLUYENTES DEL 2021 POR CIO BULLETIN



La publicación californiana CIO Bulletin ha incluido a Bizkaia Talent en la lista de las 50 organizaciones más influyentes del año 2021. 50 Most Influential Companies of the Year es un reconocimiento de primer nivel que pone en valor no solo las soluciones más innovadoras, diversificadas y fiables de las empresas, sino también sus cualidades autoevolutivas e influyentes para convertirse en una referencia.

CIO Bulletin Magazine ha elegido a la asociación impulsada por la Diputación Foral de Bizkaia por su “reputación de marca en el mercado global, innovación, su capacidad para prever las tendencias del mercado y comprender a los clientes a un nivel profundo”.

Con esta son cuatro las veces que Bizkaia Talent ha visto reconocida su labor en lo que va de año (Innovation & Excellence Awards, Awards of Excellence, Global 100), lo que refuerza su estrategia en torno a la atracción y fidelización de talento.

Ivan Jimenez, entre los 20 principales líderes empresariales innovadores a seguir

El director gerente de Bizkaia Talent, Ivan Jimenez, también ha visto reconocido su trabajo por su trayectoria de más de 10 años al frente de la asociación vasca. La publicación norteamericana Global Business Leaders Mag, que pone en valor la contribución de los líderes empresariales de diferentes sectores, ha incluido a Jimenez entre los 20 principales líderes empresariales innovadores a seguir (20 Most Innovative Business Leaders to Watch in 2021).

La publicación subraya que bajo su mandato Bizkaia Talent ha crecido “a pasos agigantados hasta el punto de obtener varios premios” y destaca que “el uso de la tecnología ha permitido evolucionar e implementar mejoras en los servicios que ofrece la organización”.

Jimenez, que, apuesta por una cultura basada en el liderazgo compartido, aconseja que “hay que basar el liderazgo en la confianza, dándole al equipo libertad y responsabilidad junto con feed-back regular, especialmente el positivo”.



La publicación británica Corporate Vision Magazine ha premiado a la asociación vasca por segundo año consecutivo.

La asociación impulsada por la Diputación Foral de Bizkaia, Bizkaia Talent, ha vuelto a recibir el premio Small Business Awards de Corporate Vision Magazine por su trabajo en la promoción y potenciación del capital humano en los ámbitos de la ciencia, tecnología y empresa.

La publicación británica destaca la estrategia Be Basque como “modelo a seguir para la gestión de talento por su capacidad de innovación a través de la digitalización”, y añade que “Bizkaia entiende perfectamente cómo mantener y atraer talento, y cómo éste juega un papel crucial para la región en las próximas décadas”, lo que refuerza la apuesta que se viene haciendo en torno a la atracción y fidelización de talento en favor del desarrollo global del territorio.

Corporate Vision

Corporate Vision Magazine es una publicación británica con 155.000 suscriptores de todo el mundo, entre los que se encuentran líderes y expertos del ámbito de los negocios, y a los que ofrece 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: automoción, inteligencia artificial, aviación, comercio electrónico, reclutamiento, logística y educación, entre otros.

[SMALL BUSINESS AWARDS 2021](#)

BIZKAIA TALENT RECIBE UN DOBLE RECONOCIMIENTO DESDE DUBÁI Y SINGAPUR COMO MEJOR COMPAÑÍA DE GESTIÓN DE TALENTO DE EUROPA



Las publicaciones internacionales World Business Outlook e International Business Magazine han otorgado sendos galardones a la asociación vasca.

Bizkaia Talent sigue traspasando todas las fronteras y vuelve a ver su labor reconocida internacionalmente, en esta ocasión y por primera vez desde Asia, en concreto desde Dubái y Singapur. Y es que, en los últimos tiempos, varios medios internacionales se están haciendo eco de la estrategia en torno al talento que está llevando a cabo la asociación promovida por la Diputación Foral de Bizkaia desde su creación en 2005.

International Business Magazine

International Business Magazine, con sede en Dubái y considerado como una de las mejores revistas de negocios, ha nombrado a Bizkaia Talent como la “mejor empresa de gestión de talento territorial de Europa”, siendo la única del Estado español en recibir reconocimiento a nivel europeo, y junto con la entidad bancaria vasca BBVA y Ocean Cleaner Technology, las únicas a nivel de Estado en obtener el galardón.

World Business Outlook

Por su parte, en los premios de la revista financiera World Business Outlook, con sede en Singapur, Bizkaia Talent ha sido galardonada como la “mejor empresa de gestión de talento de Europa”, distinción recibida tras analizarse aspectos tales como el dominio del sector, los talentos de liderazgo, las estrategias impecables para el éxito o el potencial en un foro internacional, entre otros.

3.5. OTROS ACUERDOS , ACCIONES Y PROYECTOS

3.5.1. FIRMA DE CONVENIO SPACES BILBAO

Bizkaia Talent y Spaces, perteneciente al grupo británico International Workspaces Group (IWG), han estrechado lazos con la firma de un convenio que tiene como objetivo colaborar en la orientación e integración laboral del cónyuge del profesional altamente cualificado internacional que apuesta por Bizkaia.



IWG cuenta con 3.500 centros a lo largo del mundo, 70 en el estado y tres en Bilbao. Con su filosofía « Welcome home. Upss! We meant “Welcome to work” » hacen que los profesionales se encuentren como en casa, permitiendo mejorar su eficacia en el trabajo y la motivación ayudando así en la productividad.

En un mundo donde la movilidad geográfica afecta y seguirá afectando los planes de vida del personal altamente cualificado internacional, cobra cada vez más importancia el apoyo al cónyuge para su integración sociocultural y laboral en los lugares de destino, clave para el desarrollo de un proyecto de vida en pareja y en familia, cuestión ésta que afecta a nuestro territorio como palanca para potenciar la economía basada en el conocimiento, la innovación y la creatividad.

Este apoyo apuesta por definir y apoyar una estrategia de reintegración de servicios para profesionales altamente cualificados y sus cónyuges (Dual Career Couples), a través de la orientación laboral, el emprendimiento y el voluntariado, y con la cooperación de agentes y empleadores en el país.

3.5.2. 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.

3.5.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL: COMPENSACIÓN HUELLA DE CARBONO.



Bizkaia Talent renueva su convenio con la Fundación Lurgaia Fundazioa

Con este acuerdo, la asociación vasca seguirá llevando a cabo acciones que implican la conservación y gestión de la biodiversidad.

Bizkaia Talent y la Fundación Lurgaia Fundazioa han renovado su compromiso adquirido hace dos años con el objetivo de promover y fomentar la conservación de la biodiversidad y la gestión del patrimonio natural del territorio mediante la firma de un convenio bianual de colaboración.

Durante los dos últimos años y bajo el asesoramiento y colaboración de Lurgaia, Bizkaia Talent ha plantado cerca de 200 árboles y arbustos de especies autóctonas (robles, cerezos, serbales de los cazadores, espinos, avellanos, abedules, tilos y sauces cabrunos) en el bosque Undabaso, enclavado en pleno corazón de la Reserva de la Biosfera de Urdaibai, para compensar el CO2 generado por la actividad ordinaria de Bizkaia Talent.

Con este plantado, además de compensar el CO2 generado y recuperar el bosque autóctono, se realizaron dos jornadas de voluntariado con profesionales internacionales de alta cualificación de diversos países, todos ellos beneficiarios del servicio Relocation & Be Basque Dual Career Centre de Bizkaia Talent. La Fundación pudo contar el origen y la finalidad del proyecto y manifestó la importancia de la conservación de la biodiversidad y la gestión del medio natural, hábitats, procesos ecológicos asociados y paisaje.

Para este año 2021, cabe destacar el proyecto El Bosque que Viene, que tiene como fin crear el mayor robledal mixto de la Reserva de la Biosfera de Urdaibai (bosque Undabaso) y uno de los mayores de Bizkaia (153 hectáreas). Para ello, se adquirirán las parcelas contiguas al actual bosque (48 nuevas hectáreas) y así poder tener un área sin fragmentar para que los procesos ecológicos se desarrollen sin perturbación alguna.

Para lograr este objetivo, se ha lanzado un proyecto de recaudación de fondos (puedes realizar una donación o incluso comprar un Bono de Bosque para regalo) para la adquisición de nuevas hectáreas, que pasarán a ser terrenos en custodia, sumándose a los que la fundación ya posee en la zona. Eso significa que no se usarán nunca para la explotación comercial y que se dedicarán en exclusiva a la creación y conservación de un bosque de especies autóctonas. Los estatutos legales de la Fundación Lurgaia Fundazioa y la ley de fundaciones garantizan que sea así y que sea para siempre.

3.5.4. 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.

3.5.5. PROGRAMA BIZKAIA BBK

Objeto: El objeto del Programa de Becas BIZKAIA-BBK es formar a jóvenes titulados universitarios de Bizkaia en centros de referencia mundial, para contribuir de manera decisiva, eficaz y eficiente, a construir una Bizkaia mejor y más preparada para afrontar con garantía el futuro, incidiendo de forma preferente en los sectores identificados como prioritarios (Big Data, Energía, Aeronáutica, Hub Financiero, Automoción y Economía Plateada).

Personas beneficiarias: Podrán acceder al Programa de becas BIZKAIA-BBK las personas físicas que reúnan los requisitos siguientes:

- Nacidos en Bizkaia o con vecindad administrativa en la misma con antigüedad superior a los 12 meses
- Titulación universitaria de grado obtenida con anterioridad a la finalización del proceso selectivo de cada convocatoria.
- No tener cumplidos 30 o 35 años (en función del posgrado escogido) el día 1 de enero del año de la convocatoria.

Descripción de los itinerarios formativos

Fase 1: Formación especializada en centros de referencia internacionales.

Las personas candidatas seleccionadas participarán en el curso para la obtención del Título de Postgrado en los centros de referencia asignados a cada eje estratégico. El curso estará dirigido a profundizar en el conocimiento de las áreas específicas que respondan a los retos identificados por las empresas líderes del sector en cuestión. La formación de posgrado deberá ser cursada por la persona candidata en modalidad presencial obligatoria y de dedicación completa.

Fase 2: Inserción laboral en empresas de Bizkaia

Una vez finalizada la fase formativa previa y habiendo obtenido el título correspondiente, el candidato o la candidata se incorporará a una empresa de referencia de Bizkaia en el área prioritaria en el que haya realizado la formación.

El contrato de trabajo deberá tener una duración determinada no inferior a 2 años, con unas condiciones laborales equivalentes a las ofrecidas a un titulado superior por parte de la empresa y será en todo caso a jornada completa.

Proceso de selección: Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, dará inicio el proceso de selección de los candidatos o candidatas que tendrá como principios rectores la valoración del mérito y la capacidad. La valoración del mérito de los candidatos o candidatas se realizará sobre la base de la documentación aportada en la solicitud. Posteriormente, las Universidades participantes en el programa harán la selección de las candidaturas que cumplan los requisitos planteados en la convocatoria.

El último hito en el proceso de selección es la valoración de la capacidad de los candidatos que se realizará a través de una entrevista personal a aquellas candidaturas seleccionadas por las Universidades correspondientes. Se realizará directamente con las empresas que oferten un puesto para las titulaciones propuestas en la convocatoria

Datos globales del presupuesto total a ejecutar (420.000€): El número total de beneficiarios del Programa Bizkaia BBK en las dos convocatorias ejecutadas es de 11 jóvenes (5 mujeres y 6 hombres).

Las empresas adheridas al programa que recibirán talento de grado universitario y con un posgrado especializado en el área de su interés son, Sener, Idom (2), CIE Automotive, Iberdrola (2), ITP (2), Laboral Kutxa, Ormazabal y ZIV.

Los beneficiarios y las beneficiarias del programa Bizkaia BBK se especializarán en los sectores estratégicos de big data (6), aeronáutica (3), automoción (1) y energía (1), no habiéndose registrado ninguna candidatura beneficiaria del programa en el sector HUB financiero.

El país de destino que ha resultado más solicitado y a su vez más beneficiado es Gran Bretaña. Casi el 82% de los beneficiarios y las beneficiarias han realizado su posgrado en dicho país. No obstante, y a pesar de haber registrado solicitudes de alto nivel, ninguna candidatura ha conseguido superar el riguroso sistema de admisión de la Universidad HEC de París.

3.5.6. PROGRAMA DE ATRACCIÓN Y REPATRIACIÓN DE TALENTO – DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

La Diputación de Bizkaia impulsa una nueva línea de ayudas para la Atracción de Talento, que persigue atraer, repatriar y retener en el Territorio a aquellas personas con amplia cualificación y experiencia profesional en diferentes campos económicos y empresariales con el fin de aportar a las empresas un incremento de su productividad y competitividad. Mediante este proyecto se promueve y favorece el capital humano en Bizkaia y su conexión con el tejido económico del Territorio.

DECRETO FORAL 68/2021, de 11 de mayo, de la Diputación Foral de Bizkaia, por el que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria para el año 2021 del programa de subvenciones de Atracción de Talento.

Objeto: El programa de subvenciones de Atracción de Talento de la DFB tiene por objeto:

- a. Facilitar y apoyar la atracción, repatriación, vinculación y retención de talento a Bizkaia de personas profesionales con amplia cualificación y experiencia profesional, que se encuentren residiendo y trabajando fuera de la CAPV, para que continúen su carrera profesional en Bizkaia.
- b. Promover y apoyar la contratación de personas profesionales con alta cualificación y experiencia promoviendo el desarrollo de su talento, en colaboración con empresas de Bizkaia para mejorar su competitividad en el mercado.

Dotación Económica: 400.000 euros.

Personas beneficiarias: Podrán acceder al Programa de subvenciones de Atracción de Talento de la DFB las personas físicas que reúnan los requisitos siguientes:

Contratación de personas profesionales altamente cualificadas con amplia experiencia profesional que desarrollen su actividad profesional fuera de la CAPV, que cumplan los siguientes requisitos a fecha de presentación de solicitudes:

- Estar en posesión de un título de grado universitario o licenciatura.
- Tener una experiencia laboral mínima de 5 años en el ámbito en el que va a realizar la actividad por la que va a ser contratada.
- Haber ejercitado su actividad profesional fuera de CAPV al menos 36 meses en los últimos 42 meses previos a la fecha de presentación de la solicitud.
- Disponer de un contrato de trabajo indefinido a jornada completa o parcial, formalizado con posterioridad al 1 de enero de 2021 o una propuesta firme de contratación firmada por la entidad solicitante y la persona a contratar.
- Tener formalizado un contrato de trabajo o una propuesta firme de contratación con una retribución bruta anual mínima de 45.000 euros.

Podrán ser beneficiarios del Programa de subvenciones de Atracción de Talento de la DFB las empresas que reúnan los requisitos siguientes:

- Tener su domicilio social, fiscal y un centro de producción en el Territorio Histórico de Bizkaia
- Tener personalidad jurídica propia
- Desarrollar su actividad en los sectores de la Industria, Construcción, Transporte, Servicios conexos con la Industria, Turismo y Comercio al por mayor, de manera que su actividad principal quede integrada dentro de los epígrafes de la C.N.A.E. 2009, -Clasificación Nacional de Actividades Económicas- recogidos en el Anexo I del decreto foral.
- Tener al menos 5 empleos, en equivalentes anuales a jornada completa. Se considerarán pertenecientes a la plantilla las personas vinculadas a la empresa por un contrato laboral, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social. También se considerarán integrantes de la plantilla las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado aun cuando no estuvieran incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, y las personas adscritas a la actividad de la empresa que, por su condición, no puedan estar dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social conforme a lo recogido en las letras b y e del artículo 305.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. No se considerará perteneciente a la plantilla al personal contratado para trabajar en plantas en el extranjero.

- Encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias, frente a la Seguridad Social y por reintegro de subvenciones.
- No encontrarse incurso en ninguna de las circunstancias que establece el artículo 42 de la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la igualdad de mujeres y hombres (en adelante Norma Foral 4/2018).
- No encontrarse incurso en ninguna de las circunstancias que establece el artículo 12 de la Norma Foral 5/2005, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (en adelante, Norma Foral 5/2005).

Descripción del hecho subvencionable: La formalización de contratos laborales indefinidos por empresas de Bizkaia con personas profesionales altamente cualificadas con amplia experiencia profesional que se encuentren trabajando fuera del territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco, para que ejerzan su actividad profesional en el Territorio Histórico de Bizkaia.

Proceso de selección: Serán subvencionables aquellas solicitudes que cumplan los requisitos establecidos en la base 8 del Decreto y alcancen una puntuación igual o superior a 50 puntos en la suma de puntuación total en los criterios de recogidos en la base 6.

Las solicitudes de subvención presentadas se valorarán conforme a los siguientes criterios:

- **Criterio 1:** Grado de desarrollo y concreción del currilum vitae de la persona contratada o a contratar y de la memoria presentada (de 0 a 10 puntos):
 - Se valorará el contenido del currilum vitae en relación a lo exigido en este decreto y el contenido de la memoria presentada por la entidad solicitante.
- **Criterio 2:** Desarrollo profesional de la persona contratada o a contratar (de 0 a 20 puntos):
 - Se valorará la trayectoria del desarrollo profesional, las circunstancias y elementos que fomentan su arraigo al Territorio Histórico de Bizkaia, así como su experiencia y formación.
- **Criterio 3:** La estrategia empresarial en relación con la nueva contratación (de 0 a 35 puntos):
 - Se valorará el grado de definición de la estrategia de la empresa y de sus elementos claves, la importancia del perfil de la persona contratada o a contratar en la estrategia de la empresa., el potencial de retención de personal cualificado de la empresa y la dificultad de la empresa para obtener en el entorno cercano de perfiles equivalentes.
- **Criterio 4:** Adecuación del perfil de la persona contratada o a contratar a la estrategia empresarial (de 0 a 30 puntos):
 - Se valorará el avance curricular para la persona profesional en la nueva contratación, la coherencia de la trayectoria profesional con la estrategia de la empresa, las habilidades técnicas y la experiencia para el desarrollo del puesto de trabajo, así como el impacto de la contratación de la persona para la empresa.
- **Criterio 5:** Otras características (de 0 a 5 puntos):
 - Se valorará que la persona sea menor de 35 años, sea mujer o sea originaria de Bizkaia.
 - Serán subvencionables aquellas solicitudes que alcancen una puntuación igual o superior a 50 puntos en la suma de puntuación total.

Procedimiento de concesión.

- Las subvenciones se concederán en régimen de libre concurrencia
- Se entiende como libre concurrencia el procedimiento mediante el cual se distribuyen los fondos según se reciban las peticiones, atendiendo al orden prioritario de registro de entrada de la solicitud en el Registro de la Diputación Foral de Bizkaia, siempre que reúnan todos los requisitos establecidos en la convocatoria y hasta que las dotaciones presupuestarias lo permitan.

Cuantía económica de las becas: Se concederán el máximo de becas posibles teniendo en cuenta la dotación económica (400.000€) y las condiciones de los contratos indefinidos presentados o el salario bruto anual pactado entre las partes mediante la presentación de una oferta en firme:

- El importe de la ayuda será de hasta el 20% del salario bruto anual del año 2021 y de hasta el 20% del salario bruto anual de 2022, con un importe máximo de subvención de 30.000 euros por contrato laboral indefinido realizado.
- Las empresas podrán ser beneficiarias de esta subvención por la contratación de dos personas como máximo.
- El importe de la subvención se redondeará a la baja a la unidad más próxima
- Independientemente del momento en el que se desarrolle la actuación, se podrá adjudicar la ayuda contra uno o varios ejercicios presupuestarios.

Difusión y comunicación: Se han realizado, entre otras, las siguientes acciones de comunicación por parte de Bizkaia Talent:

- Comunicaciones escritas Programa de subvenciones de Atracción de Talento de la DFB para el año 2021: El número de consultas atendidas sobre el Programa de subvenciones de Atracción de Talento de la DFB para el año 2021 asciende a 158.
- Se ha realizado un mailing masivo a 438 contactos de empresas de la base de datos de Bizkaia Talent.
- Se ha incluido información relativa al programa en al menos una newsletter. Envío realizado a 14.997 personas de la base de datos y suscriptores.

3.5.7. PROGRAMA BIZKAIA ECONOMÍA PLATEADA

Con esta nueva iniciativa Bizkaia Talent, persigue estimular las oportunidades que ofrece el sector emergente de la economía plateada para generar impacto económico, impacto social e impacto en la calidad de vida de las personas mayores.

Objetivo: Promover la formación, el conocimiento y el desarrollo de capacidades al más alto nivel en el sector de la Economía Plateada, para que Bizkaia cuente con profesionales formados que puedan dar respuesta a las necesidades que plantea el reto del envejecimiento poblacional y la creciente demanda de productos y servicios asociados al mismo.

Convocatoria de Ayudas: Objeto: El objeto del Programa es facilitar el acceso de personas altamente cualificadas, a una formación especializada vinculada al sector de la economía plateada, mediante la financiación parcial de su coste, con el fin de impulsar la transformación del sector, favoreciendo el emprendizaje y el desarrollo de actividad económica de nuevos productos, servicios y tecnologías que den respuesta a las necesidades de las personas mayores.

Requisitos de las personas beneficiarias: Podrán acceder al Programa BIZKAIA Economía Plateada las personas físicas que reúnan los siguientes requisitos:

1. Personas con inquietud en profundizar en conocimientos relacionados con la economía plateada que cumplan alguno de los siguientes requisitos:
 - Nacidos en Bizkaia
 - Con vecindad administrativa en Bizkaia con antigüedad superior a los 12 meses inmediatamente anteriores a la apertura de plazo de presentación de solicitudes, se podrán admitir excepciones a dicho cómputo si por razones de estudios o motivos laborales los y las candidatas hubieran tenido que residir fuera de Bizkaia temporalmente.
 - Hayan cursado estudios en algún centro de Formación Profesional de grado superior o Universitario de Bizkaia.

- Cuenten con elementos personales o profesionales que fomentan su arraigo al Territorio Histórico de Bizkaia.
 - Desarrollen su trabajo fin de máster (TFM) en una empresa en Bizkaia o un proyecto de emprendimiento en Bizkaia.
2. Formación requerida (se debe cumplir al menos uno de los tres supuestos):
 - Titulación universitaria de grado o licenciatura.
 - Ciclo formativo de grado superior con experiencia de al menos 3 años suficientemente acreditada en empresas que operan en el sector de la actividad de la economía plateada obtenida con anterioridad a la finalización del proceso selectivo de cada convocatoria.
 - Se aceptarán las solicitudes de los/las candidatos/as que cursen el último curso de su grado universitario en el curso académico 2020/2021.
 3. Solicitar y ser aceptados para la realización de estudios de máster universitario en economía plateada para el curso académico 2021-2022 impartidos por una universidad en Bizkaia.

Descripción de los másteres objeto de la financiación

1. Másteres universitarios impartidos en Bizkaia.
2. El programa docente de los másteres universitarios elegibles deberá estar diseñados para generar especialización en economía plateada.
 - El máster universitario deberá impulsar la creación de nuevos proyectos empresariales y de emprendimiento, así como nuevas líneas de negocio en empresas existentes, la generación de talento y el desarrollo de ideas que cristalicen en productos y servicios de la cadena de valor del envejecimiento, para, así, resolver los desafíos y necesidades que plantea el reto del envejecimiento poblacional.
 - El máster universitario objeto de la ayuda, deberá ofrecer conocimientos en ámbitos diversos tales como, desarrollo de nuevos productos y nuevas líneas de negocio, en emprendimiento e intraemprendimiento con el fin de generar una actividad económica en torno a la economía plateada. El máster deberá estar orientado en la identificación de ideas y nichos de mercado en el sector de la Economía Plateada. Deberá a su vez, potenciar la I+D+i en la empresa spinoff o nuevas compañías entorno al envejecimiento, la salud y los cuidados de larga duración.
3. La formación de máster deberá ser cursada por la persona candidata en modalidad semi-presencial.
4. El Máster universitario debe desarrollarse durante el curso académico 2021-2022.
5. El título máster universitario requiere la realización de 60 créditos ECTS.
6. El máster objeto de esta ayuda deberá impartir módulos y asignaturas para la obtención de conocimientos técnicos especializados en materias relacionadas con la Economía Plateada.
7. El máster deberá de contar con una fase de inmersión en una organización en Bizkaia. El candidato o la candidata se incorporará a una empresa del sector de la Economía Plateada con el fin de desarrollar un proyecto de emprendimiento o intraemprendimiento.
8. Trabajo fin de máster (TFM): Para la obtención de la financiación del máster de especialización será necesario desarrollar un trabajo de fin de máster que pueda ser desarrollado e implantado en Bizkaia como respuesta a las necesidades de Bizkaia en el ámbito del envejecimiento poblacional, deberá aportar soluciones, nuevas ideas, productos y servicios en las áreas específicas de ocio, salud, bienestar y cuidados de larga duración.

Dotación económica, cuantía de la ayuda y número de beneficiarios: La dotación económica total para la convocatoria 2021 asciende a **108.000 €**. Se financiarán parcialmente la realización del máster de especialización en Economía Plateada de un máximo de 20 candidaturas beneficiarias. El importe que percibirá cada beneficiario o beneficiaria para financiar el máster será de 5.400 €, que en ningún caso podrá superar el coste de la matrícula.

RESULTADOS DEL PROGRAMA BIZKAIA ECONOMÍA PLATEADA 2021

La I convocatoria del programa Bizkaia Economía Plateada correspondiente al ejercicio 2021 cerró el plazo de recepción de solicitudes el 30 de noviembre de 2021. El número de solicitudes recibidas es de 18, se ha otorgado la condición de beneficiario a 17 de estas solicitudes. Entre los y las beneficiarias, 6 tienen intención de emprender y 11 realizar proyectos de intra-emprendimiento.

13 beneficiarios/as residen en Bizkaia y 4 de Gipuzkoa. Todos ellos realizarán su TFM en Bizkaia. 13 beneficiarios/as desarrollan su actividad profesional en empresas de Bizkaia y 4 en empresas de Gipuzkoa. En este último caso, los beneficiarios centrarán su proyecto a las necesidades de la población del sector de la economía plateada de Bizkaia, desarrollándolo en sus centros ubicados en Bizkaia.

En relación al género el 71% de los y las beneficiarios/as son hombres mientras que el 29% son mujeres.

DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN:

La convocatoria del Programa Bizkaia Economía Plateada se ha publicado en la web de Bizkaia Talent y en la web de Bizkaia Gaztea de la DFB-BFA Adicionalmente, se han realizado comunicaciones tanto vía e-mailing masivos a los usuarios de la base de datos de Bizkaia Talent como a través de newsletters:

- 23 de septiembre - Mailing - 2.568 destinatarios.
- 3 de noviembre – Mailing recordatorio - 2.557 destinatarios.
- 30 de septiembre – noticia en la newsletter – 14.710 destinatarios.
- 29 de octubre- noticia en la newsletter 14.767 destinatarios.

Por último, el Programa se ha difundido por las redes sociales tanto de Bizkaia Talent como de la DFB-BFA.

4. INNOVACIÓN - DIGITALIZACIÓN - COMUNICACIÓN

4.1. SERVICIO DE INNOVACIÓN

En el marco del Plan Estratégico 2016-2020 de Bizkaia Talent, surgió la necesidad de poner en marcha un Servicio de Innovación que respondiera 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.
- Desarrollo de nuevos proyectos.

1.1.1. Acciones del Servicio de Innovación

A continuación, se presentan las principales acciones realizadas en 2021:

OBJ.	GENE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ENERO
TS													
INNOLAK													

En resumen, hasta el 30 de septiembre de 2021 se han realizado:

- 5 TSs
- 8 Innolak (Competencias, situación laboral y expectativas profesionales, Intercluster update, Conclusiones de las sesiones de trabajo Relocation, Tax Break, The future of work, Sector automoción, Gizarte Segurantzza y CDC Analogikoa)

En cuanto a las TS, además de las troncales y la TS de Ciberseguridad de mayo, cabe destacar que el 20 de octubre de 2021 tuvo lugar el taller del Mural del Clima, en formato TS, dinamizado por la consultora Adesio.

El mural del clima es un taller científico, colaborativo y creativo, pensado para sensibilizar, de manera lúdica, sobre del cambio climático. Con rigor y pedagogía este juego permite descubrir en poco tiempo el funcionamiento del clima, así como las causas y consecuencias de su desajuste. Al participar en el taller, las participantes toman conciencia de la complejidad del cambio climático. Se les proporciona una visión del conjunto de esta amplia problemática y se les provee las claves para comprender cómo actuar de manera eficaz. Además de aportar conocimiento científico, el Mural del Clima estimula la creatividad y las competencias humanas de los participantes. Esta herramienta fue concebida y compartida en Creative Commons por Cédric Ringenbach.

Asimismo, cuatro personas del equipo de Bizkaia Talent han recibido formación para obtener la capacitación de facilitadores del Mural del Clima. Así, en los talleres de acción social del programa Talentia Skills, seremos capaces de concienciar y descubrir el funcionamiento del clima, de media, a 180 nuevos participantes al año.



1.1.2. Diseño del nuevo Plan Estratégico

El año anterior se comenzó a trabajar sobre el diseño del nuevo Plan Estratégico (PE), que se dividía en 3 fases principales:

Fase 0:

- A. Análisis del grado de cumplimiento del PE 2016-2020.
- B. Identificación de tendencias y líneas de acción futuras dentro de Bizkaia Talent
- C. Análisis con Gerencia y con responsables de Servicio del PE 2016-2020 y esbozo del PE 2021-2025

Fase 1: Focus Groups con usuarios y stakeholders

Fase 2: Propuesta del nuevo PE

Se preveía que tras la segunda ronda de validación (Fase1, finalizada en octubre de 2020), se realizaría el borrador final de la propuesta del PE 2021-2025 a finales de 2020 y se presentara al equipo de Bizkaia Talent. Sin embargo, desde la DFB se sugirió realizar antes la definición del Rol de Bizkaia Talent en la estrategia de atracción, retención y desarrollo de talento del Departamento de Promoción Económica de DFB/BFA.

La definición de dicho rol se ha conocido en junio de 2021, por lo que a lo largo del segundo semestre de 2021 se preveía abordar cómo retomar el diseño del nuevo Plan Estratégico de la Asociación a partir de estas premisas, pero se ha pospuesto a 2022.

Objetivo 1													
Objetivo 2													
Objetivo 3													
Objetivo 4													
Objetivo 5													
Objetivo 6													
Objetivo 7													
Objetivo 8													
Objetivo 9													
Objetivo 10													
Objetivo 11													
Objetivo 12													
Objetivo 13													
Objetivo 14													
Objetivo 15													
Objetivo 16													
Objetivo 17													
Objetivo 18													
Objetivo 19													
Objetivo 20													
Objetivo 21													
Objetivo 22													
Objetivo 23													
Objetivo 24													
Objetivo 25													
Objetivo 26													
Objetivo 27													
Objetivo 28													
Objetivo 29													
Objetivo 30													
Objetivo 31													
Objetivo 32													
Objetivo 33													
Objetivo 34													
Objetivo 35													
Objetivo 36													
Objetivo 37													
Objetivo 38													
Objetivo 39													
Objetivo 40													
Objetivo 41													
Objetivo 42													
Objetivo 43													
Objetivo 44													
Objetivo 45													
Objetivo 46													
Objetivo 47													
Objetivo 48													
Objetivo 49													
Objetivo 50													

1.1.3. Desarrollo de nuevos proyectos

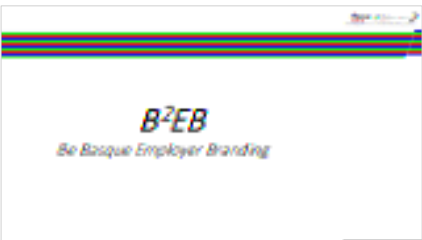
En 2021 Bizkaia Talent tenía previsto trabajar sobre 3 nuevos proyectos que vienen a responder necesidades tanto internas como externas no satisfechas hasta la fecha.

Objetivo 1													
Objetivo 2													
Objetivo 3													
Objetivo 4													
Objetivo 5													
Objetivo 6													
Objetivo 7													
Objetivo 8													
Objetivo 9													
Objetivo 10													
Objetivo 11													
Objetivo 12													
Objetivo 13													
Objetivo 14													
Objetivo 15													
Objetivo 16													
Objetivo 17													
Objetivo 18													
Objetivo 19													
Objetivo 20													
Objetivo 21													
Objetivo 22													
Objetivo 23													
Objetivo 24													
Objetivo 25													
Objetivo 26													
Objetivo 27													
Objetivo 28													
Objetivo 29													
Objetivo 30													
Objetivo 31													
Objetivo 32													
Objetivo 33													
Objetivo 34													
Objetivo 35													
Objetivo 36													
Objetivo 37													
Objetivo 38													
Objetivo 39													
Objetivo 40													
Objetivo 41													
Objetivo 42													
Objetivo 43													
Objetivo 44													
Objetivo 45													
Objetivo 46													
Objetivo 47													
Objetivo 48													
Objetivo 49													
Objetivo 50													

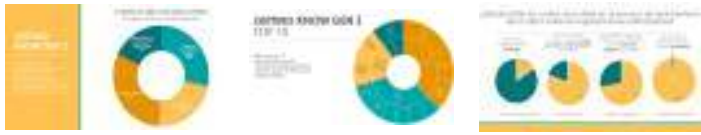
Be Basque Employer Branding (B²EB)

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 la red de profesionales de la Be Basque Talent Network).



En 2020 se realizaron 4 sesiones de trabajo segmentadas con 18 organizaciones distintas, que permitieron 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. Asimismo, se realizó un piloto integrado en el programa Talentia Skills, donde se llevó a cabo un análisis relacionado con el Employer Branding en el marco de la generación Z que involucró a 4 empresas vascas dentro del Skillathon y que permitió perfilar un PMV dirigido a las organizaciones.



Si siguiendo en esa dirección, en 2021 se ha avanzado en dos líneas:

- Planteamiento integrado en el programa Talentia Skills y dirigido a la Generación Z, habiendo respondido en 2021 a 8 organizaciones vizcaínas dentro del Skillathon y a 20 dentro del Talentia Week (15 se han realizado en junio y 5 en julio), 6 de las cuales participan en ambos encuentros.
- Piloto de planteamiento integrado en BBTMs (dirigido a profesionales con experiencia internacional), habiendo dado servicio a 5 organizaciones vizcaínas (más detalles en el apartado 3.1. Servicio de Networking Internacional).

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.

Hasta la fecha se han realizado las siguientes acciones:

- Participación en el curso organizado por APD “Medición y Gestión del Impacto en la empresa”.
- Borrador del marco de medición por impacto social de las BBTC.

El objetivo para este año sería poder contar con un piloto para diciembre de 2021. Sin embargo, este objetivo vendrá marcado también por el avance en el diseño en el nuevo Plan Estratégico, dado que interesa asegurar la coherencia entre objetivos e indicadores asociados. Así pues, resulta difícil hacer una estimación al respecto, pero se prevé poder abordarlo en 2022.

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 ha llegado a conseguir el ritmo deseado de avance y tampoco fue posible realizar una presentación del programa antes del inicio del 2021, tal y como se pretendía tras haber aplazado la primera fecha de entrega.



Con todo, iniciado en 2019, su fecha prevista de puesta en marcha se ha visto aplazada en varias ocasiones. Antes de la finalización de 2021, el equipo tractor del Servicio Relocation & Dual Career realizará un planteamiento calendarizado y bien estipulado sobre los proyectos marcados como prioritarios para la puesta en marcha del PMV ya definido en mayo de 2020, para su implantación en 2022.

1.2. DIGITALIZACIÓN

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

- Mantenimiento, mejora y, en su caso, desarrollo de herramientas digitales para la correcta gestión tanto interna como de respuesta a las necesidades de los usuarios de Bizkaia Talent.
- Diseño de metodología y protocolos de actuación que nos permitan avanzar en la dimensión tecnológica.
- Despliegue de herramientas de digitalización.

1.2.1. • Mantenimiento, mejora y, en su caso, desarrollo de herramientas digitales para la correcta gestión tanto interna como de respuesta a las necesidades de los usuarios de Bizkaia Talent

Al inicio del 2021 se realizó un análisis de las necesidades de mantenimiento, mejora y desarrollo, definiendo a su vez las acciones prioritarias a abordar a lo largo de dicho año, que se concentran en estas tres áreas:

1. Actualización de plugins, APIs, servidores...

Extranet

Se ha actualizado la versión de Laravel a la versión 6, cuyo soporte para bugs dura hasta septiembre 2021 y su soporte de seguridad, hasta septiembre 2022. Es la última versión LTS (Long Term Support) disponible dado que la siguiente será la versión 9 (aún no liberada), por lo que es una versión estable.

También se ha actualizado la versión de PHP a la versión 7.4 con soporte para bugs hasta noviembre 2021 y soporte de seguridad hasta noviembre 2022.

Como parte de las actualizaciones anteriores, se han tenido que actualizar las siguientes dependencias de librerías:

- infyomlabs/laravel-generator, laravelcollective/html y infyomlabs/adminlte-templates, utilizadas para generar código
- doctrine/dbal, para manipulación de bbdd
- santigarcor/laratrust, para gestión de usuarios, roles y permisos
- owen-it/laravel-auditing, para trazabilidad de cambios en los modelos
- plank/laravel-mediable, para gestionar ficheros multimedia asociados a modelos
- cviebrock/eloquent-sluggable, para generar slugs en modelos
- tymon/jwt-auth, para autenticación al api
- ramsey/uuid, para generar identificadores únicos
- watson/rememberable, para cachear consultas a bbdd
- laravel/scout, para asociar código a eventos de cambios en los modelos
- cartalyst/stripe-laravel, para la integración con stripe
- spatie/calendar-links, para generar ficheros compatibles con calendar
- Adicionalmente, se han tenido que añadir las siguientes librerías o ajustes manuales para que la actualización fuera posible:
- prettus/l5-repository ha tenido que ser añadido para resolver una dependencia no resuelta por la versión de infyomlabs/laravel-generator necesaria tras actualizar Laravel a la versión 6.
- La librería tymon/jwt-auth se actualizó de la versión 0.5.12 a la versión 1.0.2 y fue necesario ajustar toda la gestión de los tokens jwt y autenticación vía API imprescindible para mantener la aplicación móvil.
- La librería watson/autologin, necesaria para permitir por ejemplo el autologin cuando un usuario recibe un enlace a una encuesta de Jotform, ha quedado desactualizada y sin soporte, por lo que se ha tenido que buscar una nueva con características similares (ishenkoyv/autologin) e instalarla para poder seguir haciendo uso de dicha funcionalidad.
- De manera un poco independiente por parte del proveedor, se ha aprovechado también para actualizar la versión de TinyMCE con el apikey de la cuenta de AdditOut.
 - Siguiendo la recomendación del proveedor, se ha creado una cuenta propia de Bizkaia Talent y se han facilitado las credenciales de forma segura al proveedor, para realizar el cambio.

Cabe mencionar que existen versiones posteriores de Laravel (7 y 8), pero el proveedor informático considera que no compensaría el trabajo necesario, ya que ambas versiones finalizan su soporte de manera más temprana que la versión 6 al no tratarse de versiones LTS y, a su vez, exigirían volver a actualizar y revisar todas las dependencias de librerías.

App móvil

Se han realizado las diferentes tareas necesarias para ajustarse a los criterios de las stores y otros aspectos adicionales. En resumen:

- Actualizar plugin para fingerprint por incompatibilidad con nuevas versiones de Android.
- Eliminar el login mediante LinkedIn, que se encontraba deshabilitado.
- Generar proyecto con las herramientas y versiones actuales para el desarrollo de proyectos basados en Cordova.
- Verificar si existían nuevas advertencias en las stores a la hora de subir nueva versión.
- Actualizar en la ficha de la app en iTunes (iOS) para incorporar nuevos aspectos solicitados en relación con la política de privacidad.

2. Definición del proceso de mejora de registro de usuarios en la plataforma de Bizkaia Talent.

Se han iniciado contactos con proveedores adicionales para identificar la factibilidad de poder responder a esta acción a lo largo de este año. No obstante, primero ha sido necesario entender y recoger correctamente tanto el marco de nuestra arquitectura de sistemas, así como el proceso y flujos de datos e información de nuestro actual proceso de registro de usuarios.

3. Actualización de los datos proyectados en el Career Development Centre.

A lo largo del primer semestre y hasta 30 de junio no se considera adecuado comprometer presupuesto para poder hacer frente a este desarrollo, por el riesgo de no disponer de fondos para poder hacer frente a labores de mantenimiento y mejora que puedan surgir a lo largo del 2021. A diciembre de 2021, aún no se contaba con el trabajo de proyección de datos a realizar por parte de Adimen Investigación, por lo que el desarrollo se pospone a 2022.

1.2.2. Diseño de metodología y protocolos de actuación que nos permitan avanzar en la dimensión tecnológica

Tras haber analizado la situación de partida, se han identificado los puntos débiles en los procesos actuales, a los que se trata de dar respuesta a lo largo de este año. Así, dentro del mismo destacan las siguientes acciones realizadas en 2021:

1. Documentación de los distintos módulos y soluciones ya implantados en Bizkaia Talent.

- Informe Estructura General de Módulos.
- Informe sobre el proceso de registro de usuarios de la extranet, incluyendo la incorporación de la información relativa al flujo de esta en el proceso de registro de los profesionales + Informe sobre la gestión de los permisos en los distintos aplicativos desarrollados hasta la fecha.
- Asimismo, se ha redactado la política de gestión de credenciales por parte de terceros relacionados con los sistemas y cuentas de Bizkaia Talent.
- Informe sobre el Proceso relativo al Career Development Centre.

2. Valoración e implantación de soluciones que mejoren la seguridad cibernética de Bizkaia Talent.

Desde el área de Digitalización se identificó un problema de gestión de credenciales, que a la larga podría generar algún tipo de problema de seguridad, principalmente debido a varias situaciones que se estaban produciendo en Bizkaia Talent:

- Las credenciales corporativas estaban guardadas en un documento en la intranet. En caso de que el archivo se corrompiese o alguien que no debiera accediera a él, la seguridad podría verse comprometida.
- El acceso a determinadas cuentas corporativas se realiza a través de credenciales únicas y compartidas, de forma que si alguien, aun inintencionadamente, hiciera un mal uso de ellas o si determinados equipos resultaran atacados, las claves corporativas podrían verse comprometidas.
- Periódicamente hay miembros del equipo que no recuerdan sus claves en las distintas plataformas en las que se trabaja.



Las contraseñas son un aspecto muy importante de la Seguridad de la Información. Una contraseña débil puede dar lugar a accesos no autorizados y/o explotación de recursos de la empresa. Todos los usuarios son responsables de tomar las medidas adecuadas para seleccionar y proteger sus contraseñas.

Por ello, a lo largo del primer semestre de 2021, se ha redactado la **política de gestión, cambio y protección de credenciales** que afecta a los miembros del equipo de Bizkaia Talent. El propósito de esta política es establecer un estándar de uso de contraseñas seguras, la protección de esas contraseñas y su frecuencia de cambios, entre otros.

3. Sesiones de formación/concienciación del equipo.

El 19 de mayo de 2021 se llevó a cabo la TS sobre ciberseguridad donde se trataron los siguientes aspectos:

- 1. Consejos en ciberseguridad**
Recomen en este mismo documento.
Documento completo accesible en Sharepoint (General → Digitalización → Ciberseguridad) y en el apartado de Normativas/Notificaciones).
- 2. Listado de cuentas asociadas a usuarios de BT**
Documento Excel donde hemos revisado los distintos buzones que tenemos a nivel de Bizkaia Talent.
- 3. Autoevaluación**
<https://www.len/bizkaia-talent/evaluador/#!/posibilidades/definicion-y-comprobacion-de-errores>
La podrás hacer tantas veces como quieras.
- 4. Política de gestión, cambio y protección de credenciales de Bizkaia Talent**
Documento completo accesible en Sharepoint (General → Digitalización → Ciberseguridad).
- 5. LastPass**
Introducción al gestor de contraseñas que vamos a utilizar.

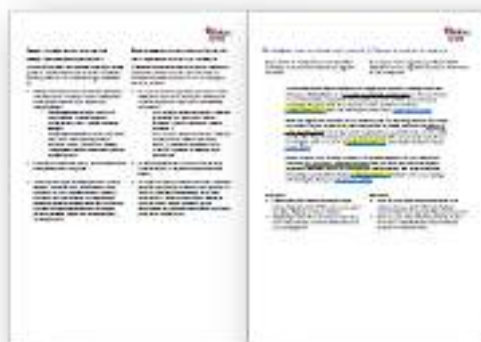


Además, se han elaborado:

- un documento donde se recogen **consejos sobre ciberseguridad**, en lo que a la protección de cuentas se refiere.
- sendos documentos sobre **cómo compartir credenciales** de forma segura y sobre cómo realizar el **cambio automático de claves** a través del gestor de contraseñas.

4. Definición del procedimiento de autorización de uso de la imagen y voz de los usuarios

Aprovechando la actualización de nuestra política de privacidad, se ha elaborado el **procedimiento de autorización de uso de la imagen y voz** de los usuarios que participen en eventos que se organicen desde Bizkaia Talent.



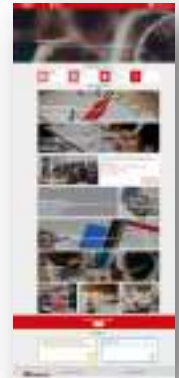
Relacionado con esto, atendiendo al proceso de comprobación del registro de aceptación de la política de privacidad, se ha detectado un posible problema. En este sentido, desde Bizkaia Talent se está haciendo lo posible para tratar de solucionarlo, y efectivamente, comprobar que efectivamente se está registrando la aceptación de la política de privacidad de nuestros usuarios y que se hace de forma correcta para que en caso de incidencia se pueda recuperar dicha información. En caso de que se comprobara que es proceso no es correcto, se realizaría el desarrollo informático necesario para solventarlo.

5. Definición del procedimiento de actualización de la extranet

Actualmente, cualquier profesional de nuestra base de datos visualiza la extranet de la siguiente manera (ver imagen a la derecha).

Hoy en día, Bizkaia Talent tiene su capacidad de modificación del contenido de la Extranet muy limitado. Solamente podemos modificar el texto de los bloques de la “home” de la extranet, así como su orden en la página, pero no el contenido que existe dentro de cada uno de dichos bloques.

Se ha establecido el procedimiento de actualización de la extranet, priorizando textos genéricos que no requieran de actualizaciones constantes. La actualización de dichos contenidos se llevará a cabo en 2022.



1.2.3. • Despliegue de herramientas de digitalización

Se ha incorporado la utilización del gestor de contraseñas LastPass para aportar seguridad a la gestión de credenciales a nivel organizacional y también a nivel individual.

Concretamente se ha apostado por LastPass Teams, que ofrece una forma segura y sencilla de gestionar las contraseñas del equipo. Entre otros, permite:

- Añadir y eliminar miembros del equipo al instante.
- Compartir contraseñas con otros usuarios de forma segura.
- Ofrecer a cada empleado su propia bóveda para guardar contraseñas.
- Almacenar registros digitales: datos de acceso a redes Wi-Fi, licencias de software, ID de empleados y mucho más.
- Establecer restricciones y controles de seguridad adaptados a las necesidades del equipo.



Asimismo, se han analizado distintas opciones de formación orientadas a la práctica para desplegar y mejorar la utilización de Power BI por parte del equipo, que se ejecutarán en 2022.

4.2. COMUNICACIÓN

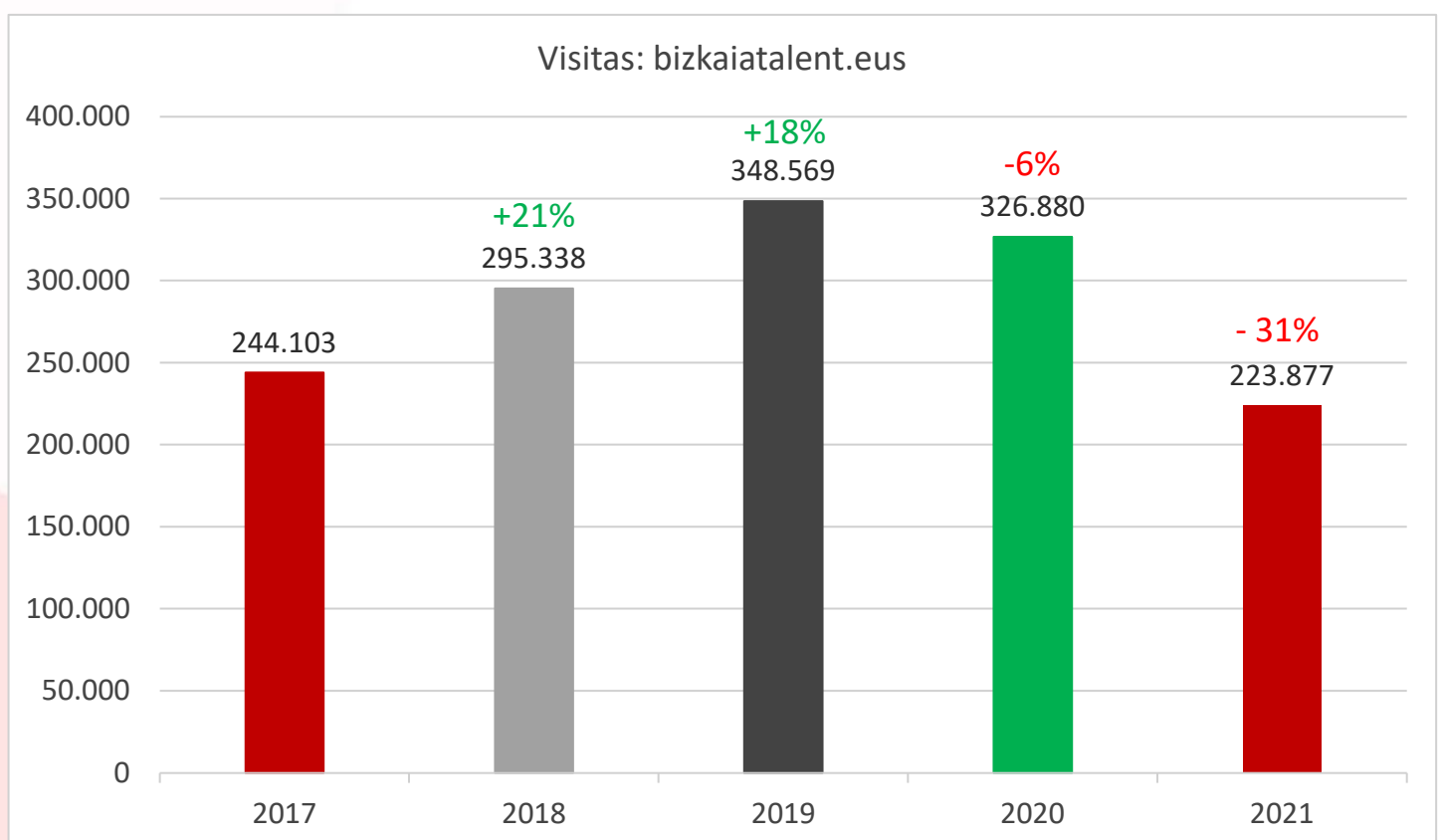
4.2.1. Sitio web: bizkaiatalent.eus

El siguiente gráfico recoge cuántos usuarios han accedido al sitio web de *bizkaiatalent.eus* a lo largo del año 2021.

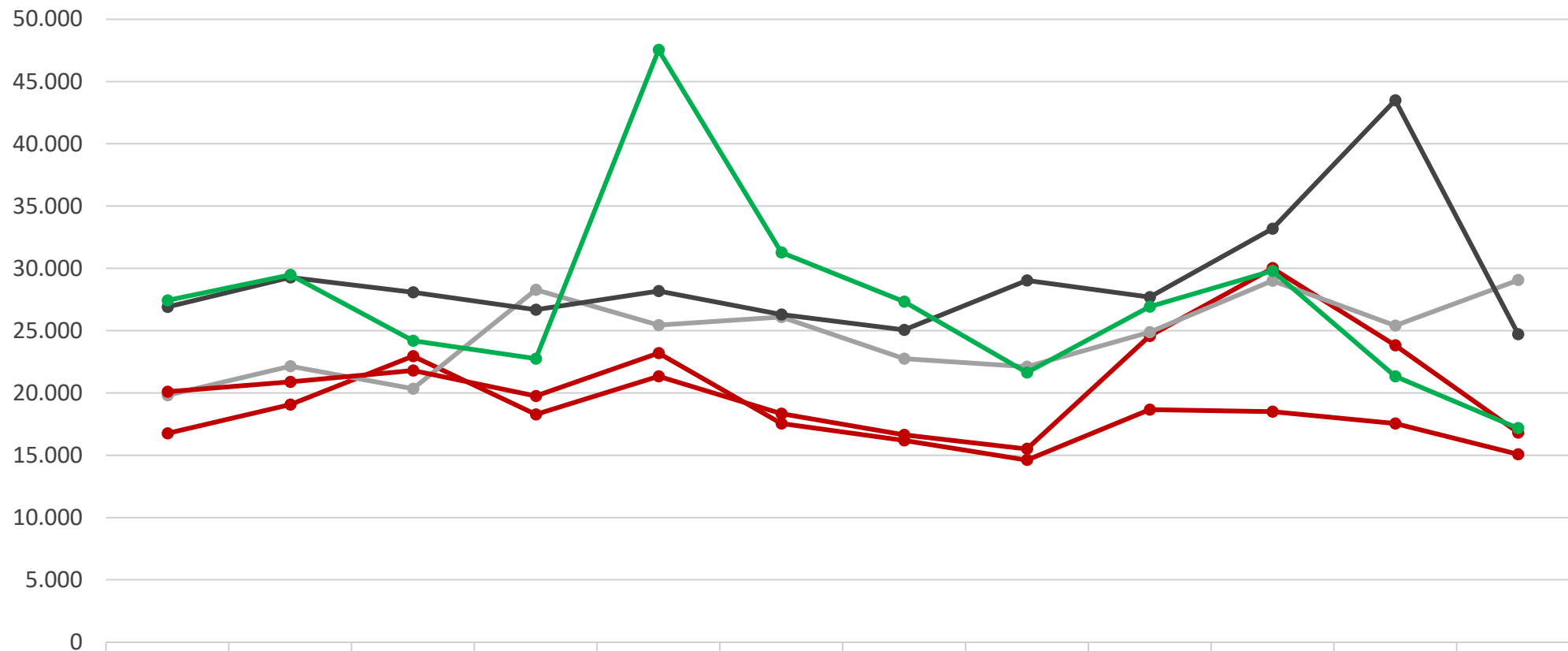
Datos del sitio web *bizkaiatalent.eus* desde el 01/01/2021 hasta el 31/12/2021.

✓ **Visitas:** en el periodo analizado se han alcanzado un total de 223.877 visitas.

En el año 2020 se obtuvieron un total de 326.880 visitas, disminuyendo en 2021 las visitas en 103.003, lo que se traduce en un decrecimiento de un 31%.



Visitas: bizkaiatalent.eus



	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DIC.
● 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
● 2021	20.104	20.888	21.803	19.744	23.205	17.539	16.190	14.627	18.663	18.501	17.539	15.074

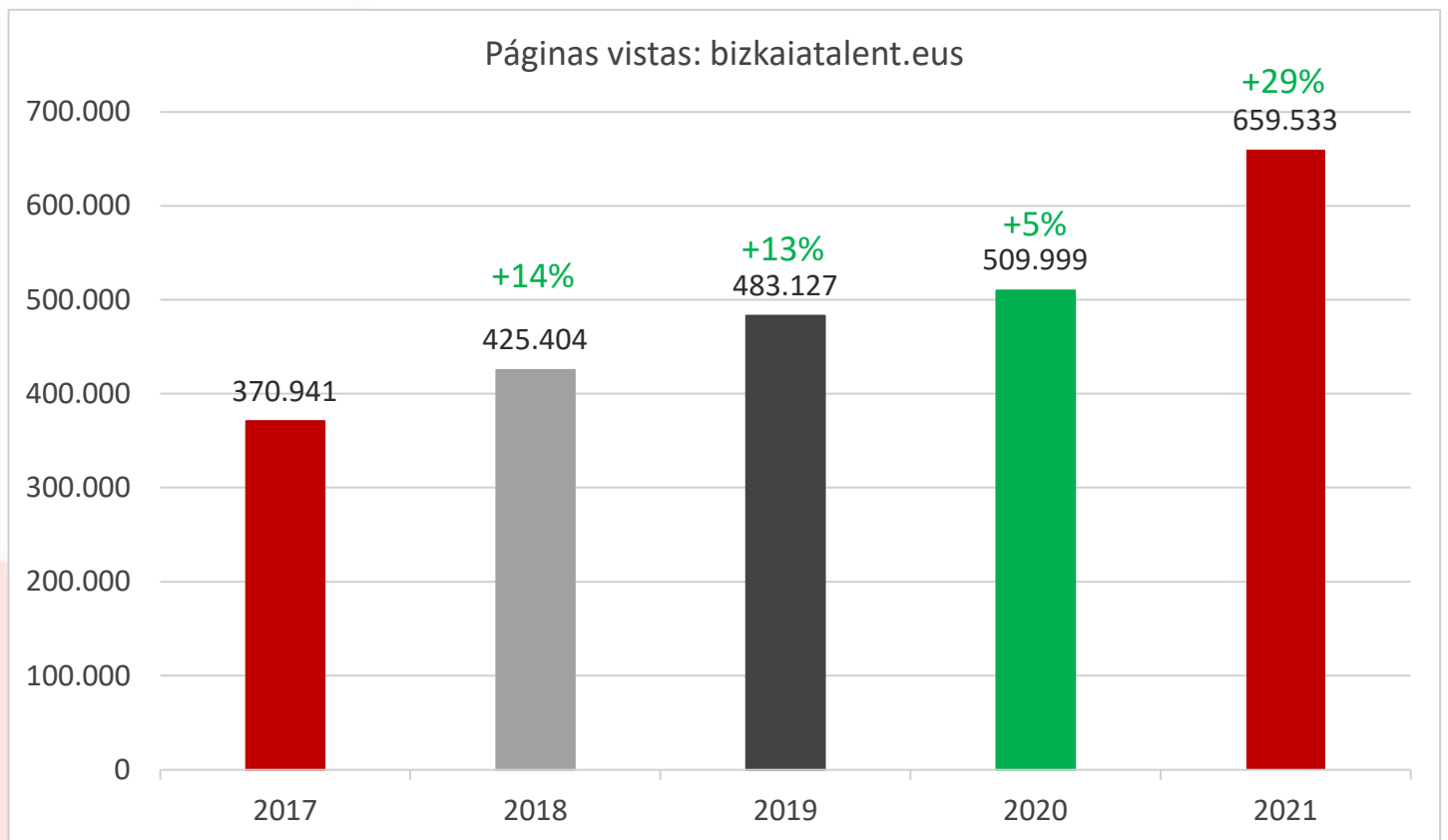
● 2017 ● 2018 ● 2019 ● 2020 ● 2021

A continuación, se muestra la cantidad de páginas que han sido visualizadas por todos los usuarios en el sitio web de *bizkaiatalent.eus*.

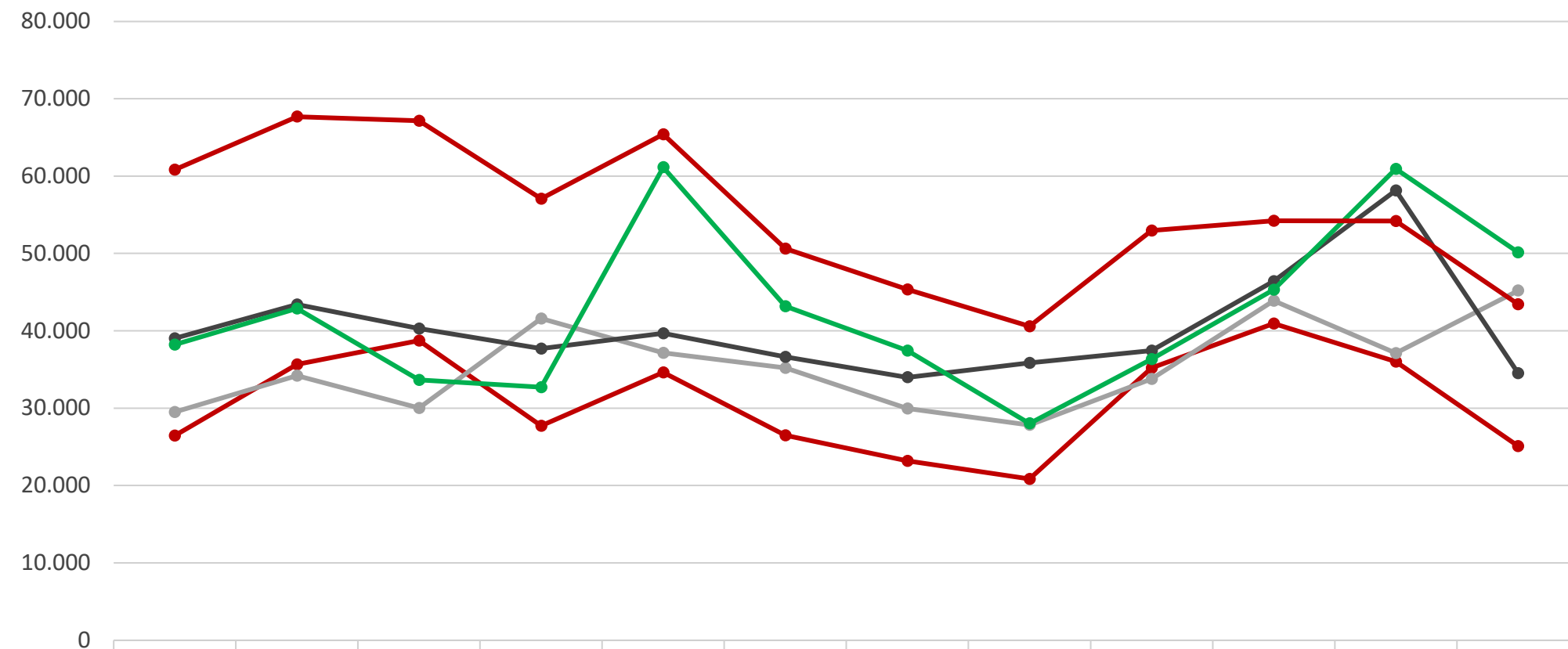
Datos del sitio web *bizkaiatalent.eus* desde el 01/01/2021 hasta el 31/12/2021.

✓ **Páginas vistas:** en el periodo analizado se han alcanzado un total de 659.533 páginas vistas.

En el año 2020 se obtuvieron un total de 509.999 páginas vistas, aumentando en 2021 las visitas en 149.534, lo que se traduce en un crecimiento de un 29%.



Páginas vistas: bizkaiatalent.eus



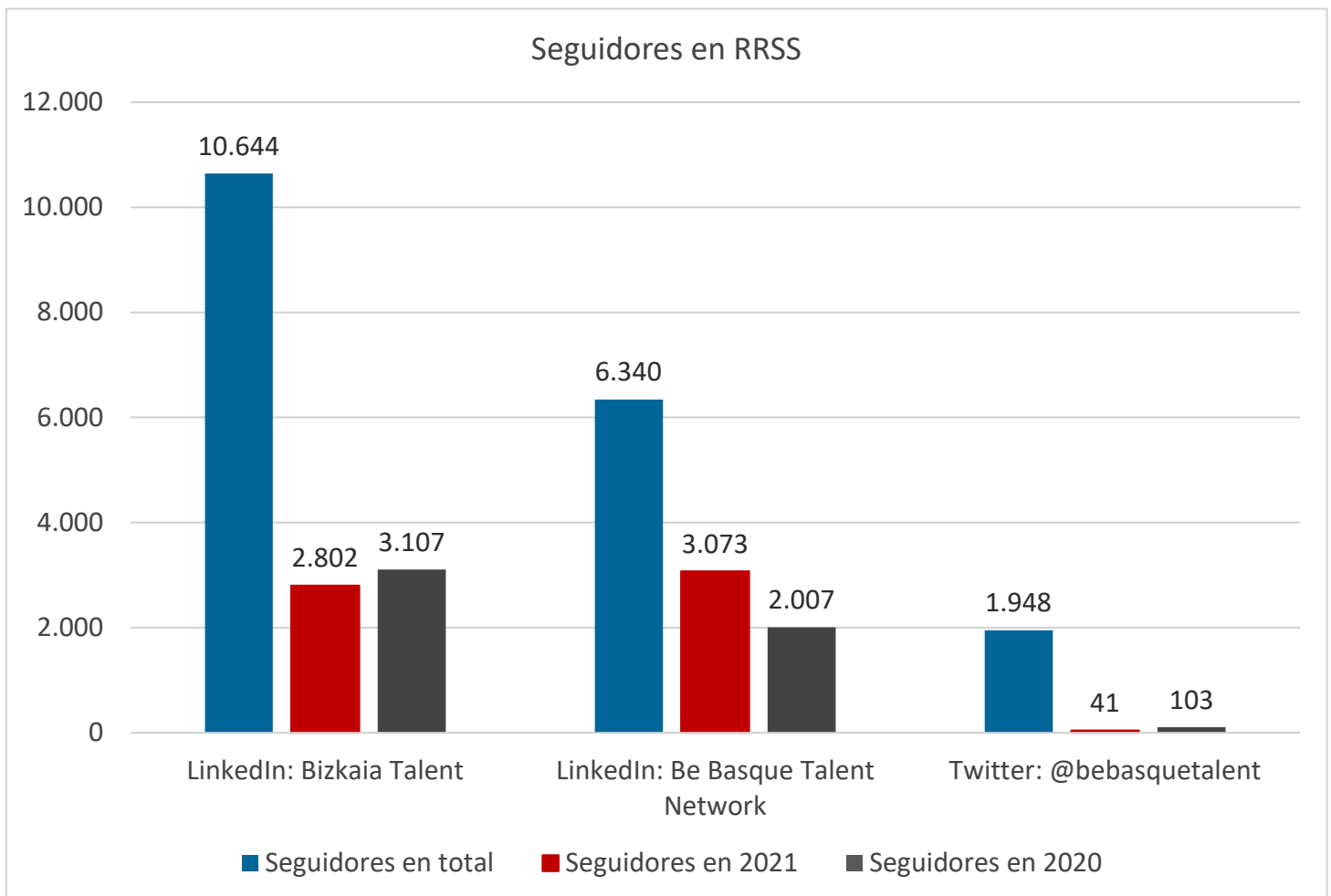
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DIC.
2017	26.439	35.663	38.748	27.709	34.624	26.501	23.165	20.855	35.199	40.955	36.002	25.081
2018	29.508	34.203	30.009	41.581	37.139	35.216	29.940	27.833	33.777	43.894	37.101	45.203
2019	39.019	43.393	40.307	37.708	39.690	36.630	33.990	35.844	37.434	46.420	58.162	34.530
2020	38.208	42.890	33.650	32.706	61.155	43.161	37.453	28.034	36.325	45.310	60.948	50.159
2021	60.833	67.692	67.158	57.064	65.391	50.636	45.336	40.591	52.977	54.240	54.181	43.434

10.3. Redes sociales

En este año 2021 hemos dado continuidad a la estrategia de centrar nuestros esfuerzos en las redes sociales LinkedIn, teniendo en cuenta que nuestro público objetivo se encuentra en gran parte en el canal mencionado.

En los perfiles de LinkedIn de Bizkaia Talent y Be Basque Talent Network, si lo vemos de forma global, hemos tenido un gran crecimiento respecto al año 2020: +761 seguidores. Bizkaia Talent ha obtenido 2.802 seguidores nuevos en 2021, 305 menos que en el año 2020 (3.107), y Be Basque Talent Network, por su parte, ha conseguido sumas 3.073 seguidores nuevos, 1.066 más que en el ejercicio 2020 (2.007).

En cuanto al perfil de Twitter de Be Basque Talent, se han obtenido 41 nuevos seguidores, 62 menos que en el mismo periodo del año pasado (103 en 2021).



10.5. Extranet: Bizkaia Talent

El uso de la Extranet ha registrado un crecimiento por parte de nuestros usuarios en este año 2021. Se trata de un sistema que donde el usuario puede acceder a su perfil personal y a herramientas valiosas para el desarrollo de su carrera.

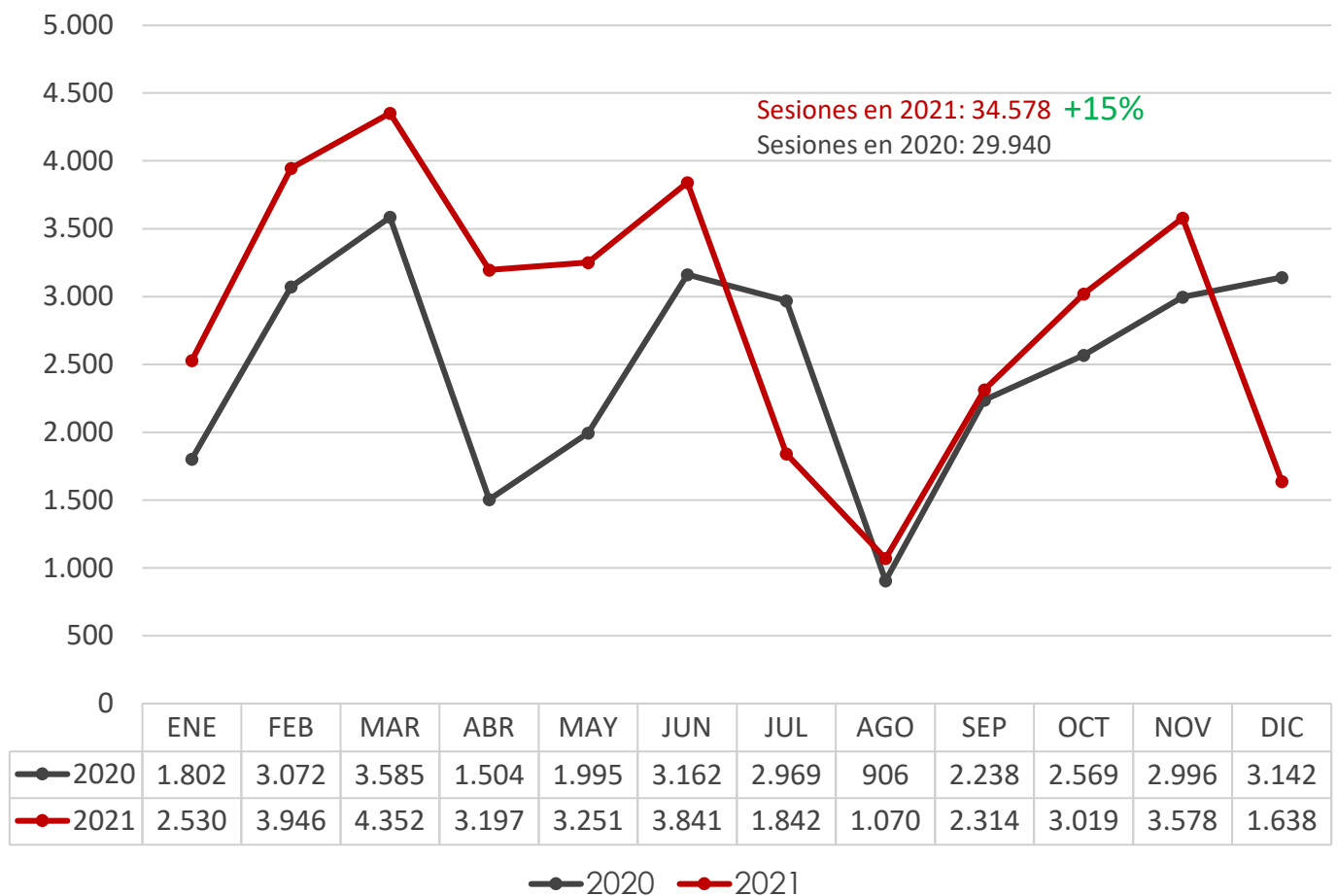
Este año 2021 se han superado los números en todos los meses del año pasado excepto en los meses de julio y diciembre, en lo que a las sesiones mensuales se refiere.

Datos de la Extranet desde el 01/01/2021 31/12/2021.

✓ **Sesiones:** en el periodo analizado se han alcanzado un total de 34.578 sesiones.

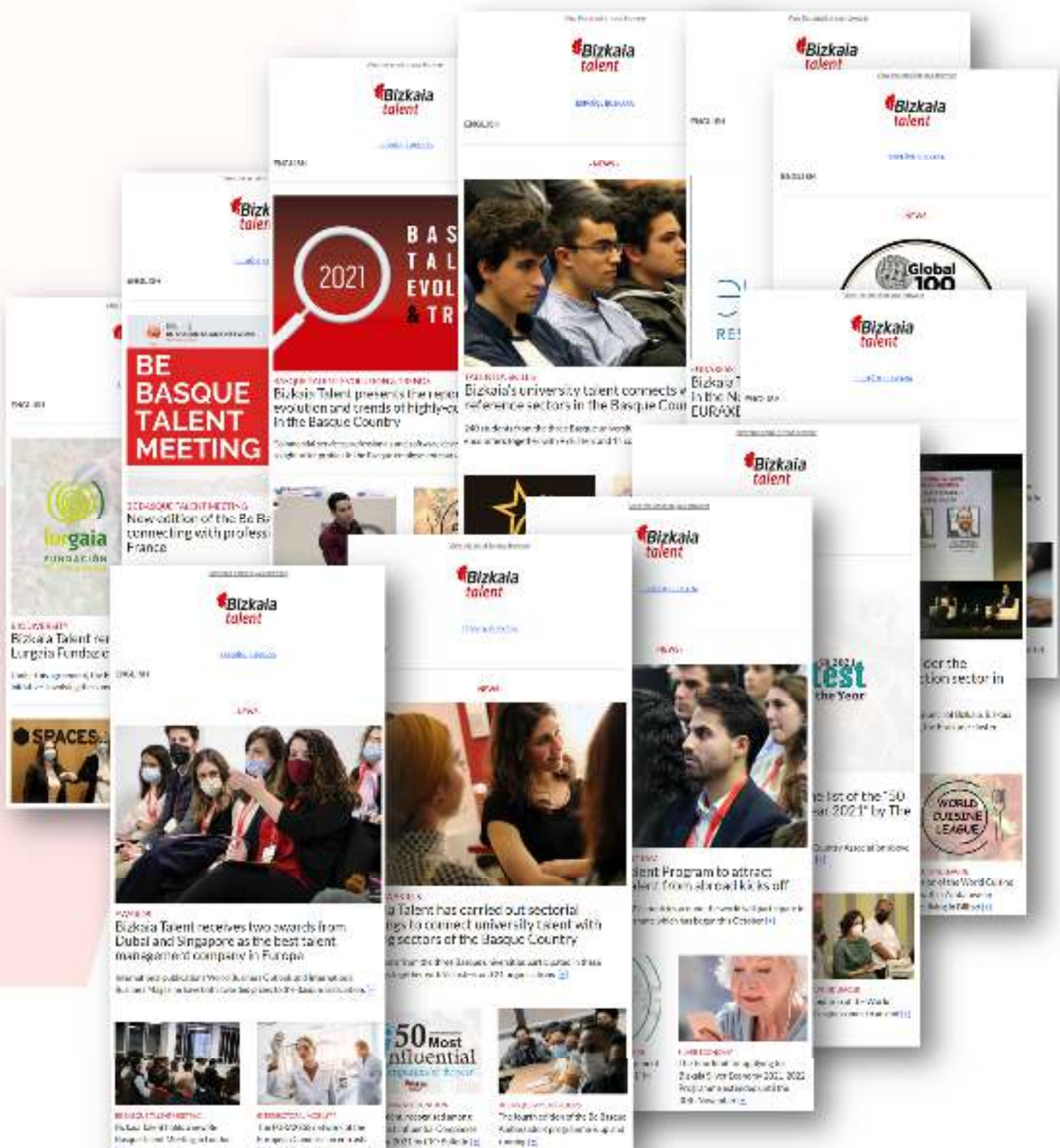
En el mismo periodo de 2020 se obtuvieron un total de 29.940 sesiones, por lo que en 2021 se han registrado 4.638 sesiones más, lo que se traduce en un crecimiento de un 15%.

Sesiones: Extranet Bizkaia Talent



10.6. Newsletter

Siguiendo con la dinámica mensual del envío de una newsletter para tener informadas a las más de 16.000 personas registradas en nuestra base de datos, en 2021 hemos realizado el envío de 11 boletines (todos los meses excepto en agosto), tal y como estaba previsto. Se trata de un boletín que contiene: noticias de la actividad de Bizkaia Talent, oportunidades de empleo, tendencias del mercado laboral actual, etc.



4.2.2. 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.





EEB-OVE : BLOG

Observatorio Vasco del Emprendimiento - Euzko Enpresazuzena Berrikidua



The Silicon Review*

A non-profit organization with a clear mission: to foster and facilitate the implementation of the necessary conditions for attracting, connecting and retaining in The Basque Country: Bizkaia Talent

The Silicon Review

Actualidad Bizkaia Empresas

BIZKAIA GAUR

La Diputación de Bizkaia organiza una jornada sobre los desafíos del sector de la construcción en torno al talento

Por Redactor - 8 julio 2021

0 0



HOY POR HOY BILBAO PODCAST 



Hoy por Hoy Bilbao (21/09/2021)

Emiso el 21/09/2021 12:00 CEST

   DESCARGAR

Hoy por Hoy Bilbao es el programa de actualidad de Radio Bilbao con Azuñe Tejerina.
Teléfonos de participación: 94 487 21 01 / 02.

competitividad

"La carencia de talento que viene es brutal y llega de la mano de la pirámide poblacional"

Ivan Jimenez, director gerente de Bizkaia Talent

TALENTO

Si el talento ha sido siempre un valor apreciado en el mercado laboral, su contratación no había alcanzado nunca los niveles actuales. Los cambios profundos y acelerados que está imponiendo la digitalización están impactando de forma importante en el tipo de profesionales que necesitan las organizaciones para mantener su competitividad. Se buscan perfiles que en algunos casos aún no existen y, en otros, son escasos y muchas veces están fuera de nuestro entorno. Altair, refinar y vincular ese talento es el área de Bizkaia Bizkaia País Vasco es la misión de Bizkaia Talent, asociación impulsada en 2009 por el Departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral vizcaína, que una vez más acaba de ser reconocida por la Cámara AANET por su gestión territorial del talento, a nivel estatal.

¿Podría definir el concepto de talento con el que trabaja?

Para nosotros es la combinación entre la aptitud y la actitud. La primera se obtiene generalmente de la formación o de la experiencia, y la actitud, que es lo que marca la diferencia, es algo que cada uno lleva consigo. Nosotros en concreto trabajamos con perfiles de talento de alta cualificación con formación universitaria al hilo de sus momentos buenos abriendo una reflexión para incluir también en el futuro a la FP de grado superior.

¿Qué incidencia ha tenido la pandemia sobre su actividad?

Este año estamos gestionando un 47% más de ofertas de trabajo que el año pasado, y un 25% más que hace dos años. Son ofertas de empresas de aquí que buscan determinados perfiles, en el área de los casos para trabajar en Euzkadi y el resto, para trabajar en sus filiales en el extranjero. Nuestro servicio de acogida ha atendido este año a cerca de 200 profesionales, más que en todo el año pasado y que hace dos años.

¿Es real el déficit de talento que se viene denunciando en las empresas desde hace tiempo?

Un estudio que realizamos en 2014 sobre las previsiones y demandas de talento que se han producido hasta el año 2020 en el País Vasco reveló cómo, a partir de 2010, no se presentaban tantos científicos en determinadas ramas académicas para cubrir las vacantes que se han produciendo. Y así



Ya se están viendo incrementos salariales enormes en determinados perfiles profesionales"

así que en muchas cosas estamos a nivel de los países nórdicos, y podemos vender una alta calidad de vida, zonas verdes, poco contaminación y tenemos que competir con otros que ofrecen muchas más oportunidades laborales. Nuestro objetivo, por tanto, pasa por buscar el talento exacto que se necesita, principalmente a Alemania y Reino Unido, sin olvidar la oportunidad que nos brinda Latinoamérica, con unas tasas culturales muy primarias y para quienes representamos un lugar atractivo.

Además de una alta cualificación, ¿qué otras aptitudes busca la empresa en su profesional?

Procesamos y analizamos alrededor de 20.000 ofertas de trabajo al año y vemos que las competencias buscadas son comunes a todos los perfiles profesionales: adaptación al cambio, trabajo en equipo, capacidad de resolución de problemas, pensamiento analítico y creatividad.

¿Las empresas vasca son especialmente atractivas para engañar ese talento?

Digamos que se están adaptando al cambio por fuerza mayor. Hablar de teletrabajo, por ejemplo, no solo hasta ahora directa acción en un entorno en el que subyace una cultura presencial muy importante que sin embargo deberá ir cambiando, porque la teleoficina va por ahí. El profesional viene a escuchar y tiene claro que no va a volver a cualquier precio, entendido no exclusivamente en el sentido, más pensando en teletrabajo, horarios, flexibilidad, beneficios sociales. Todo está muy relacionado con el 'employer branding', la experiencia de empleado, algo que no se ha trabajado en las empresas del entorno y que sin embargo en los países nórdicos cubre todas las áreas de la empresa.

(Iván Jiménez)

El profesional viene a escuchar y tiene claro que no va a volver a cualquier precio"

net a ese personal, por parte ley de oferta y demanda. Solo habrá cambios en las relaciones laborales, va a suponer que haya diferencias salariales importantes entre categorías que hoy en día no existen. El profesional será quien tenga la palabra por el mango en muchos sectores y en muchos perfiles. Esto va a provocar que los agentes sociales se sienten y lleguen a un acuerdo para no generar conflictividades laborales perpetuas.

¿Qué soluciones propone Bizkaia Talent para hacer frente a este problema?

Somos conscientes de que atraer talento de fuera es difícil porque

Bizkaia refuerza su estrategia de atracción de profesionales

El Departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia acaba de aprobar un nuevo programa dotado con 800.000 euros que la facilitará que las empresas del territorio puedan contratar a profesionales altamente cualificados que se encuentran trabajando en el extranjero.

El programa, cuyo plazo de solicitud está abierto hasta el 15 de octubre, contempla ayudas de hasta un 20% del salario bruto anual de 2011 y hasta el 30% del salario bruto anual del 2012 de la persona contratada, con un importe máximo de 30.000 euros por contrato. Pueden beneficiarse de estas ayudas empresas de Bizkaia que desarrollen su actividad en los sectores de industria, construcción, transporte y comercio al por mayor.

Los profesionales contratados deben tener un grado universitario o licenciatura, experiencia laboral mínima de cinco años, haber trabajado fuera de Euzkadi al menos durante 36 meses y tener un contrato con una retribución mínima de 23.000 euros al año. [E]

Deusto, entre las 800 mejores universidades del mundo

La Universidad de Deusto ha conseguido por segundo año consecutivo su posición en el Times Higher Education World University Ranking, en el que figura entre las 1.000 mejores universidades globales pertenecientes a los países y en el que Deusto ha quedado situada en el rango rango 600-800, reforzando nuevamente su posición alcanzada el año 2010.

Esto dato sitúa a la Universidad de Deusto en la franja del 75 de las mejores universidades del mundo. A nivel internacional, la Universidad destaca especialmente en las áreas de ciencias (puesto 637 a nivel mundial) e investigación (puesto 703 en el total mundial). En concreto, la clasificación ha resultado como puntos fuertes su notable incremento en publicaciones científicas y citaciones, su interacción con la industria y la calidad investigadora, aspectos en los que se sitúa entre los 10 mejores del Estado y a nivel de citaciones, entre las 10 más relevantes. [E]