AULA VIRTUAL

CICLO DE WEBINARS SOBRE TALENTO

Mapa de Acción del Talento "Sistema de identificación y gestión de talento para hacer de Valencia un referente innovador en el Mediterráneo"

14 Enero 2026
09:30 AM

De la mano de: Diputació de València

Contexto y Diagnóstico Territorial

El proyecto nace de la necesidad de revertir la posición de la Comunidad Valenciana en la atracción y gestión del talento:

- **Datos de partida:** Según informes de la Fundación COTEC y el IVIE, la región ocupaba el puesto 11 de 17 comunidades autónomas, sin liderar ninguno de los pilares evaluados.
- **Fuga de perfiles cualificados:** España exporta cuatro veces más talento del que importa; en la Comunidad Valenciana, el 47,2% del talento exportado corresponde a jóvenes altamente cualificados.
- **Déficit STEM:** Baja matriculación y graduación técnica/científica (puesto 13 de 17 comunidades autónomas).
- **Demanda empresarial insatisfecha:** Las startups y empresas del ecosistema innovador valenciano reportan dificultades críticas para cubrir perfiles creativos y tecnológicos clave para su escalado.

Marco Estratégico y Metodología

La iniciativa rechaza la improvisación administrativa y aborda el reto como un **problema complejo** que exige gobernanza multinivel y consenso estricto:

- **Metodología de Innovación Participativa:** Se adoptó el modelo sistémico del experto chileno **Alfredo del Valle** (*El arte de gobernar la complejidad*), centrado en una «participación fuerte» y en la toma de decisiones por consenso absoluto (sin votaciones).
- **Estructura participativa piramidal:**
    1. **Grupo convocante (9 personas):** Núcleo técnico/estratégico con representantes de universidades (UV y UPV), patronal (CEV), Cámara de Comercio, Consell Valencià de la Joventut, Ayuntamiento de Valencia y Generalitat.
    2. **Taller de expertos (25 personas):** Nivel directivo e institucional que definió las líneas prioritarias en sesiones intensivas de trabajo.
    3. **Grupo ampliado (100 personas):** Validación multisectorial de las propuestas.

Resultados: El Mapa de Acción

El proceso culminó en un marco operativo estructurado en dos niveles:

- **10 Dimensiones de trabajo:** Entre ellas, formulación de estrategias de proyección, posicionamiento territorial, alianzas con el tejido empresarial, modernización de la administración pública y vinculación del talento al desarrollo local.
- **83 Líneas de acción consensuadas:** Clasificadas entre iniciativas ya en marcha por diversas entidades y nuevas brechas de actuación que requerían impulso público.
- **Eficiencia en costes iniciales:** La fase de diseño y articulación del mapa supuso una inversión inferior a los **15.000 €**.

Proyectos Piloto en Marcha (Planes de Acción Inmediata)

Mientras se articula la financiación a gran escala (>100.000 €) para desplegar la totalidad de las 83 líneas, la Diputación activó iniciativas piloto:

- **Proyecto Futur (Utiel-Requena):** Enfoque territorial en el sector vitivinícola para diseñar microcredenciales universitarias *ad hoc* con la UPV, alineadas con las demandas de las bodegas.

- **Conexión de retos con startups:** Encuentros con aceleradoras (Lanzadera y otros *hubs*) para resolver necesidades tecnológicas de empresas locales.
- **Oficina virtual de talento (Parque Empresarial Manises):** Colaboración con Avalnet para impulsar competencias digitales en áreas industriales.
- **Premios al talento joven e innovación:** Prácticas curriculares de estudiantes de la UV y la UPV desarrollando proyectos de innovación aplicada en municipios de la provincia.
- **Valencia Talent Lab Bruselas:** Encuentro con profesionales valencianos expatriados en instituciones europeas para fomentar el retorno de conocimiento al territorio.

Retos y Aprendizajes Clave

- **Sostenibilidad del compromiso:** Mantener la implicación de altos cargos ante rotaciones de personal, procesos electorales universitarios o cambios de gobierno.
- **Limitaciones presupuestarias:** Sortear prórrogas presupuestarias activando pilotos ágiles y redes informales.
- **Cuidado de la red relacional:** Crear espacios distendidos de encuentro continuo para que los miembros del grupo promotor mantengan vivo el compromiso.



Enlace a la grabación

AULA VIRTUAL

CICLO DE WEBINARS SOBRE TALENTO

Barcelona Activa Treball: Talento Diverso y Sectorial

21 Enero 2026
09:30 AM

De la mano de:

Contexto, Alcance e Indicadores Operativos

Barcelona Activa enmarca su modelo en un contexto de desempleo general históricamente bajo, pero con retos estructurales centrados en la calidad laboral, el relevo generacional y la desigualdad en colectivos específicos:

- **Capacidad anual de atención:** Más de 57.000 usuarios globales, de los cuales 33.000 corresponden a servicios específicos de empleo; acompañamiento a 7.000 empresas y 1.500 nuevas iniciativas emprendedoras al año.
- **Ejes centrales:** Empleo de calidad (capital humano y reducción de brechas) y competitividad empresarial (diversificación productiva y proyectos estratégicos) dentro de su Plan Estratégico 2023–2027.
- **Estrategia dual:** Cruzar una **mirada de colectivos prioritarios** (oferta vulnerable o subrepresentada) con un **enfoque sectorial estratégico** (sectores con vacantes críticas no cubiertas) para garantizar el encaje laboral.

Eje Colectivos Prioritarios (Talento Diverso)

- **Jóvenes:**
    - **Equipamiento de referencia:** Centralización del catálogo juvenil en el centro **El Convent** y red de proximidad en puntos de juventud.
    - **Estrategia y captación:** Plan de Empleo Juvenil 2024–2030 (con previsión de alcanzar a 100.000 jóvenes) y campañas directas adaptadas a nuevos códigos de comunicación (*Litoral*).
    - **Orientación y oficios:** Programa de vida profesional con 15.000–17.000 alumnos al año; refuerzo de la FP dual y talleres experienciales para solventar la escasez de relevo en oficios tradicionales (carnicería, instalaciones, comercio, hostelería).
- **Mujeres**
    - **Nuevo equipamiento "Lidera":** Espacio físico dedicado a la carrera profesional, emprendimiento y liderazgo femenino, abierto a la interacción de todo el ecosistema de asociaciones de la ciudad.
    - **Discriminación positiva y masculinización:** Bonificaciones en ayudas a la contratación (*Crea Feina*) y al desarrollo local (*Impulsem el que fas*); itinerarios formativos en sectores masculinizados (logística, movilidad, construcción y mandos intermedios en servicios municipales de limpieza).
- **Mayores de 45 años (Talento Sénior)**
    - **Reto demográfico:** Concentran el 74% del desempleo de la ciudad (sobre un total de 63.000 personas en paro registrado), predominantemente de larga duración.
    - **Planes de experiencia y empleo:** Reserva prioritaria de plazas en los Planes Integrales de Contratación (500–600 plazas anuales).
    - **Acciones específicas:** Proyectos de currículum ciego y sensibilización empresarial en el marco del *Acord de Barcelona per l'Ocupació de Qualitat* (ABOQ), programas de emprendimiento sénior (*Idees Madures*), recualificación digital y acreditación de competencias.

- **Colectivos de Vulnerabilidad y Diversidad**
    - **Dispositivos de proximidad:** 10 sedes en 20 barrios, focalizando recursos de forma intensiva en los 6 distritos con indicadores socioeconómicos más desfavorables.
    - **Regularización laboral (Programa Pròxim):** Acompañamiento jurídico y formativo a personas en situación irregular con arraigo factible, articulando su regularización mediante contratos vinculados a planes de empleo.
    - **Planes específicos:** Plan de impulso para el empleo de personas con discapacidad junto al Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD) y el servicio consolidado de inserción para personas trans (*TransOcupació*).

Eje Sectores Estratégicos (Talento Sectorial)

Barcelona Activa no prioriza un monocultivo económico, sino la diversificación en actividades de alto impacto y demanda no cubierta:

Sector Estratégico	Actuaciones Clave
Economía de los Cuidados	Desarrollo del nuevo polo **Batec**, integrando formación reglada, certificados de profesionalidad y recualificación.
Economía Digital y Tecnológica	Polo de formación tecnológica especializado en colaboración con Telefónica y Fundación ONCE.
Economía Azul	Itinerarios formativos específicos y orientación hacia actividades portuarias, biotecnología marina y sostenibilidad náutica.
Economía Verde y Circular	Hub industrial especializado y talleres de oficios (*Barcelona per la natura*).
Construcción e Instalaciones	Reconversión del sector hacia edificación sostenible y rehabilitación energética para cubrir la falta severa de perfiles.
Comercio y Restauración	Planes de modernización, dignificación del empleo y atracción de relevo juvenil.

Instrumentos Metodológicos de Articulación

Para conectar ambos ejes, se aplican mecanismos flexibles y operativos:

- **Reskilling sectorial:** 2.000 plazas anuales de cursos cortos, modulares y gratuitos enfocados a transiciones profesionales rápidas.
- **Microcredenciales universitarias:** Formación continua acreditada conjuntamente con universidades para validar competencias específicas.
- **Financiación orientada:** Ayudas a la contratación (*Crea Feina*) moduladas por sector y perfil (p. ej., reservas específicas para captación de talento científico o directivos en economía de impacto).
- **Intermediación y reclutamiento:** *Marketplaces* sectoriales en ferias profesionales y en el gran evento anual del *Saló de l'Ocupació* con clústeres empresariales.

Conclusiones y Claves de Transferibilidad

- **Superación del modelo asistencial:** La política activa de empleo municipal se concibe como una herramienta de competitividad territorial, no solo asistencial.
- **Equipamientos tematizados como polos:** Crear espacios de referencia (*El Convent*, *Lidera*, *Batec*) facilita la interacción con el tejido asociativo y empresarial.
- **Flexibilidad formativa:** La formación modular (*reskilling* y microcredenciales) supera en velocidad y ajuste de mercado a los planes formativos tradicionales para cubrir vacantes urgentes.

Enlace a la grabación

AULA VIRTUAL

CICLO DE WEBINARS SOBRE TALENTO

Estrategia transversal para el desarrollo de talento en programas para la mejora de la empleabilidad

28 Enero 2026
09:30 AM

De la mano de: Bilbao Ekintza

Marco Organizativo y Justificación Estratégica

Bilbao Ekintza estructura su actividad económica en cuatro áreas: Servicios Generales, Turismo y Eventos, Economía Urbana, y **Empresa y Empleo**. Dentro de esta última, la **Unidad de Empleo y Talento** opera sobre tres ejes estratégicos:

1. **Generación de empleo directo:** Contratación pública municipal, planes de inserción laboral mixtos y subvenciones a empresas para contratar desempleados en el mercado ordinario.
2. **Mejora de la empleabilidad:** Orientación, formación y recolocación individualizada.
3. **Creación, desarrollo y atracción de talento:** Foros de cogobernanza, vocaciones STEM y reducción de brechas sociales y de género.

Origen del catálogo transversal: La unidad decidió sistematizar y unificar las herramientas dispersas de sus diferentes proyectos en un **catálogo de servicios transversal**. Este catálogo:

- Se revisa y actualiza formalmente cada dos años a partir del *feedback* directo de los usuarios.
- Actúa de forma flexible mediante itinerarios personalizados ("traje a medida") donde cada participante accede a las acciones que requiere.

- Extiende su alcance a etapas prelaborales (estudiantes de centros de FP y secundaria) para entrenar competencias antes del acceso al mercado de trabajo.

Las Cuatro Tipologías de Acción del Catálogo

DIAGNÓSTICO INICIAL Y ACOMPAÑAMIENTO			
1. Acompañamiento Individual (Tutor/a fija)	**2. Píldoras Formativas Grupales**	**3. Jornadas de Oportunidad (Anuales, gran escala)**	**4. Plan de Recolocación Individual (Estudio sectorial + Empresas diana + Mercado oculto)**

I. Acompañamiento Individual (Orientación)

- **Tutoría continua:** Se asigna una persona orientadora de referencia durante todo el proceso para consolidar el vínculo de confianza y la contención emocional.
- **Contenido operativo:** Diagnóstico competencial mediante gamificación, redacción y optimización de CV (físico y digital), definición del objetivo profesional y dotación de recursos para la búsqueda activa de empleo.

II. Formación Grupal en *Soft Skills* y Nuevas Tendencias (Grupos de 20–22 personas)

El catálogo contempla módulos breves y específicos para dotar de habilidades prácticas:

- **Autoconocimiento y marca personal:** Detección de fortalezas, puntos de mejora y gestión de la ansiedad ante transiciones laborales.
- **Oratoria y técnicas teatrales:** Comunicación verbal y no verbal para entrevistas de trabajo, reuniones y presentaciones de proyectos.
- **Transición ecológico-climática:** Identificación de nuevos nichos laborales y competencias derivadas de la "capa verde" exigida por la normativa europea.
- **Visual Thinking:** Síntesis y estructuración gráfica de ideas complejas mediante iconos y diagramas.
- **Escritura para el empleo:** Redacción estructurada de correos profesionales, cartas de motivación e informes laborales.

- **Marco contractual y nóminas:** Capacitación jurídica para interpretar nóminas, desgloses salariales, tipos de contrato y derechos laborales.
- **Entrevistas y CV dinámico:** Simulación de entrevistas (*role playing*) y gestión de huella digital personal/profesional (muy demandado en últimos cursos de FP).
- **Herramientas digitales e IA (2 módulos):**
    - *Módulo 1:* Diseño en Canva, posicionamiento en LinkedIn, portales de empleo (Lanbide), autocandidaturas con RGPD y optimización frente a filtros ATS (*Applicant Tracking Systems*).
    - *Módulo 2 (Inteligencia Artificial):* Uso de herramientas de IA generativa para personalizar candidaturas y entrenar simulaciones dinámicas de entrevistas laborales.

III. Jornadas de Oportunidad (Eventos Anuales Masivos)

1. **Tendencias de Mercado:** Análisis de sectores emergentes, evolución del empleo ordinario y público, y opciones de autoempleo/emprendimiento con la participación de clústeres, Lanbide, Diputación y el IVAP.
2. **Bilbao Entzumenak ("Escuchas de Bilbao"):** Espacio anual de participación ciudadana donde las personas usuarias debaten en grupos de trabajo sobre los retos del empleo. De esta jornada nacen directamente las nuevas incorporaciones al catálogo formativo (como los módulos de oratoria y escritura laboral).

IV. Plan de Recolocación Individualizado (*Outplacement*)

Fase de cierre orientada a la inserción efectiva en el mercado:

- **Informe individual de mercado:** Documento personalizado con datos del sector diana (tasa de desempleo específica, salarios medios, modalidades contractuales y canales habituales de contratación).
- **Prospección dual:** Rastreo conjunto de ofertas publicadas para entrenar la autonomía del usuario, complementado con la prospección activa del **mercado oculto** mediante la identificación y contacto con empresas diana de la comarca.

Factores Diferenciales del Modelo

- **Estandarización flexible:** Catálogo unificado que evita duplicidades internas, pero aplicable como menú modular según la madurez de cada perfil.
- **Alineación con la demanda real:** Mecanismo formal de escucha (*Bilbao Entzumenak*) que retroalimenta y actualiza la oferta formativa de forma bianual.
- **Cuidado del componente emocional:** Enfoque prioritario en acompañar el desgaste psicológico asociado al desempleo de larga duración y los procesos de reconversión laboral.



Enlace a la grabación