AULA VIRTUAL

CICLO DE WEBINAR SOBRE "TERRITORIOS CONECTADOS: INNOVACIÓN EN LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO"

Red de colaboración público-privada por el TALENTO

01 Julio 2026
09:30 AM

De la mano de: IdeVa — Agencia de Innovación y Desarrollo Económico de Valladolid · Ayuntamiento de Valladolid

Marco Institucional y Competencial

La Agencia de Innovación y Desarrollo Económico de Valladolid no es una agencia externa, sino una entidad municipal con personalidad jurídica propia dependiente directamente del Ayuntamiento de Valladolid. Articula su actividad en tres áreas principales:

1. **Innovación urbana:** Proyectos de movilidad, electrificación y laboratorios urbanos.
2. **Programas europeos:** Valladolid como parte de la Misión Europea de las **100 ciudades climáticamente neutras para 2030** (una de las 5 ciudades españolas seleccionadas).
3. **Desarrollo económico, emprendimiento y apoyo empresarial:** Unidad gestora de las iniciativas de talento.

Condicionante competencial: En Castilla y León, las competencias activas de empleo por cuenta ajena corresponden a la administración autonómica. Por tanto, el Ayuntamiento de Valladolid canaliza su intervención hacia el **apoyo al emprendimiento, la fidelización del capital humano cualificado y la articulación de redes colaborativas público-privadas** dotadas con convenios de financiación municipal directa. Asimismo, la agencia trabaja en una **Estrategia Integral de Talento transversal** a todas las concejalías del consistorio (como Juventud).

Estructura de las Líneas Estratégicas

El ecosistema de apoyo empresarial local se organiza en cuatro líneas maestras:

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE APOYO AL ECOSISTEMA LOCAL			
Línea 1: Asesoramiento y Autoempleo (Coworkings)	**Línea 2: Dinamización y Consolidación Empresarial / Pymes**	**Línea 3: Apoyo, Fidelización y Retención del Talento (Convenios Uva, UEMC, etc.)**	**Línea 4: Captación de Inversiones y Talento Exterior (Valladolid Now)**

Línea 1: Espacios Coworking y Apoyo al Emprendedor

Ubicados en la sede sur de la agencia (inaugurada en 2011 y ampliada en 2021) como una subvención en especie:

- **Coworking Lanzadera (1):** 20 puestos de trabajo para startups y autónomos (con 32 trabajadores por rotación horaria) con salas y soporte técnico gratuito.
- **Coworking Tecnológico (2):** Espacio dedicado al sector del videojuego (dos empresas consolidadas: *Galoa* y *Tentacle*, con 35 profesionales).
- **Acompañamiento y Salud Mental:** Programas de mentoría empresarial individual y un proyecto piloto pionero con apoyo psicológico profesional especializado en el bienestar y la soledad del emprendedor.

Línea 3: Apoyo y Fidelización del Talento (Convenios y Programas)

- **Alianzas Universitarias**
    - **Prácticas remuneradas con la Fundación UVa:** Dotación municipal de **471.000 €** para estancias de hasta 8 meses (remuneradas con 800 €/mes al 80% de jornada) en empresas de Valladolid, orientadas a facilitar la inserción laboral y frenar la fuga de perfiles cualificados.
    - **Programa de Fidelización y Atracción del Talento Local (UVa):** Financiado con **193.000 €** para encuentros de *networking*, desayunos de trabajo, aceleración de proyectos y mentorías (29 parejas de empresarios y emprendedores). Recientemente extendido también hacia perfiles de Formación Profesional.
    - **Convenio con la Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC):** Plan piloto de movilidad sostenible compartida y desarrollo de **microcredenciales**

homologadas y ágiles en *Inteligencia Artificial* y *Animación/Modelado 3D para Videojuegos.*

- **Apuesta Sectorial: El Videojuego y el Hub "Tesla 1094"**
    - Valladolid se posiciona como polo tecnológico para el sector del videojuego, reconociendo su capacidad tractora de perfiles multidisciplinares y ventas globales a largo plazo.
    - Creación de los premios anuales *Tesla Games Awards* y apertura del **laboratorio Tesla 1094**, equipado con tecnología puntera en robótica y captura de movimiento.
- **C. Conexión Formativa y Premios a la Ciudad**
    - **Premios TFG y TFM "Ciudad Inteligente y Climáticamente Neutra":** Dotación de 12.000 € (primer premio de 3.000 €) para orientar investigaciones de fin de grado y máster hacia soluciones aplicadas a Valladolid (movilidad, residuos, tributos con IA o parques urbanos sostenibles).
    - **Ferias y foros de empleo:** Apoyo al foro de ingeniería FIBES, la Feria de Empleo de la Cámara de Comercio y premios de fomento del autoempleo con la Facultad de Comercio.
    - **Vocaciones tempranas:** Talleres de robótica y tecnologías urbanas sostenibles en colegios (5.º y 6.º de Primaria) dotados con 15.000 € para diseñar maquetas de impacto municipal.

Retorno y Red de Embajadores en el Exterior (Líneas 3 y 4)

- **A. Nuevas Becas de Retorno al Talento (Convocatoria 2025–2026)**
    - Subvención a fondo perdido dirigida a personas nacidas, empadronadas o que estudiaron en Valladolid que deciden regresar desde fuera de la comunidad autónoma o desde el extranjero.
    - **Gastos subvencionables:** Reembolso de hasta el 80% de los costes justificados de mudanza (incluso traslados marítimos de vehículos desde Canadá), títulos de viaje, primer mes de alquiler, alta de suministros básicos (luz, agua, internet) y cuota inicial de autónomos.

- **Incentivos adicionales:** Incremento directo de 1.000 € para menores de 35 años y 500 € por hijo o dependiente a cargo (con topes de ayuda de hasta 10.000 €). En la primera resolución retroactiva se registraron 20 solicitudes con retornos desde Alemania, Francia y Canadá.

- **Red Talento Exterior / "Valladolid Now"**
  - Convenio con COE Valladolid dentro de la oficina de atracción de inversiones.
  - **Censo de embajadores:** Red de 148 profesionales vallisoletanos en 39 países que actúan como prescriptores de la ciudad para atraer inversión empresarial internacional y conectar proyectos.
  - **Puntos de encuentro:** Dos citas anuales de reconocimiento institucional organizadas en verano (julio) y Navidades, combinando asistencia presencial y por *streaming* con el alcalde.

Claves de Transferibilidad para Redes Locales

- **Complementariedad ante la falta de competencias:** Cuando el marco normativo reserva el empleo por cuenta ajena al nivel regional, el ámbito local puede maximizar su impacto articulando becas de inserción, espacios de incubación y proyectos público-privados.
- **Alianzas universitarias pragmáticas:** Financiación directa de programas de prácticas con estipendio digno y fomento de microcredenciales para recualificación rápida.
- **Vincular el talento emigrado al desarrollo económico:** Tratar al profesional expatriado no solo como un objetivo de retorno, sino como un activo diplomático y comercial para la atracción de inversiones.

Enlace a la grabación



Origen y Naturaleza de la Red Técnica de Empleo

La iniciativa surge del trabajo colaborativo de los profesionales técnicos del territorio insular:

- **Trayectoria (2017–2024):** Nació en 2017 a partir de unas jornadas técnicas organizadas por la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife para conectar a técnicos locales que compartían usuarios y problemáticas.
- **Evolución hacia la red única:** Tras operar inicialmente en redes especializadas separadas (orientación, formación, intermediación y autoempleo), en 2024 se fusionaron en una **red técnica única** tras constatar que la orientación y la intermediación no pueden funcionar de manera aislada.
- **Gobernanza distribuida:** La red no pertenece a ninguna entidad concreta; se gestiona de forma horizontal a través de un grupo motor mixto (entidades públicas y privadas) sin jerarquías rígidas.
- **La dinámica del árbol:** Para la jornada de trabajo celebrada en Adeje, se utilizó la metáfora del árbol para analizar de forma crítica las disfunciones estructurales del mercado laboral: las raíces como causas profundas, el tronco como problema nuclear y las ramas como consecuencias operativas.

Las Tres «Verdades Incómodas» Analizadas

ANÁLISIS ESTRUCTURAL DEL ÁRBOL (PROBLEMAS Y CAUSAS)

1. ¿Selección Transparente y Ética?	2. De la Acogida Real a la Corresponsabilidad	3. Impacto del Edadismo y Sesgos Estructurales

⬇

CONSECUENCIA: Pérdida severa de talento, alta rotación, burnout y descrédito

- **Falta de Ética y Transparencia en los Procesos de Selección**
  - **Causas:** Entrevistas realizadas por mandos intermedios sin formación en RRHH (como jefes de cocina en hostelería), decisiones basadas en la intuición o urgencia de cobertura de turnos, improvisación y ausencia de protocolos objetivos. Persisten sesgos sutiles vinculados a la imagen física o el rechazo de la diversidad.
  - **Consecuencias:** Desconfianza de los candidatos (sensación de que los puestos requieren contactos o favoritismos), alta rotación inmediata, daño a la reputación corporativa de los sectores involucrados y distorsión de la legalidad laboral.
- **La Inexistencia de Procesos de Acogida Real (*Onboarding*)**
  - **Causas:** Incorporaciones superficiales reducidas a explicaciones logísticas de 10 minutos («ley de la selva»), mandos intermedios desprovistos de habilidades socioemocionales para liderar equipos y estructuras jerárquicas rígidas.
  - **Consecuencias:** *Burnout*, desmotivación temprana y sobrecarga en las plantillas estables por bajas y abandonos rápidos. Contraste crítico entre las campañas de *marketing* turístico corporativo («Tenerife Amable») y la falta de empatía o cuidado interno hacia los empleados.
- **Edadismo y Prejuicios Cronológicos**
  - **Causas:** Estereotipos automáticos que asocian madurez con menor resistencia física, fatiga o analfabetismo digital, combinados con filtros algorítmicos e inteligencia artificial en plataformas de empleo que descartan perfiles por tramo de edad. Uso recurrente de la excusa de «equipos júnior» para evitar incorporar experiencia.
  - **Paradoja de mercado:** En un contexto de desempleo en mínimos históricos donde falta personal, el descarte de mayores de 45–50 años resulta; además, el consumidor

percibe un déficit de tablas y profesionalidad en servicios atendidos exclusivamente por perfiles excesivamente noveles.

Debate Técnico y Autocrítica de los Servicios Públicos

La jornada planteó preguntas dirigidas al rol de las propias agencias de colocación y servicios de empleo:

1. **Filtro ético ante ofertas precarias:** Posicionamiento explícito sobre si se deben tramitar o rechazar vacantes que, aun siendo estrictamente legales, rozan el abuso o carecen de calidad laboral.
2. **Rol pedagógico hacia la empresa:** Acompañar a las empresas —especialmente pymes— para estructurar protocolos básicos de acogida y fidelización que eviten culpar al trabajador con el mantra de que «la gente no quiere trabajar».
3. **Revisión de sesgos propios:** Detectar y erradicar sesgos inconscientes en las intermediaciones realizadas por los propios orientadores públicos.

Buenas Prácticas y Respuestas Contrastadas en la Red

Durante el debate interterritorial con otras agencias socias de REDEL (Gijón, Bilbao, Debegesa, etc.), se compartieron mecanismos concretos de respuesta:

- **Filtros de calidad mínima en la intermediación:** Gijón Impulsa destacó su protocolo estricto donde no se gestionan ofertas precarias (exigen condiciones mínimas de media jornada, duración superior a 3 meses y vetan peticiones discriminatorias). Se recordó también el protocolo de calidad en ofertas presentado por Barcelona Activa.
- **Propuesta de valor al empleado (EVP) y experiencia del empleado:** Aportación de Debegesa sobre la necesidad de que las empresas diagnostiquen de forma estructurada qué valoran sus empleados para quedarse y los motivos reales por los que se marchan.
- **Servicio de acompañamiento a pymes:** Bilbao Ekintza avanzó el diseño de un servicio piloto en el marco de su estrategia de servicios avanzados para asesorar a las pequeñas empresas en la gestión del talento, el clima laboral y la acogida sin incurrir en grandes costes económicos.

- **Freno al abuso de convenios de prácticas:** Intervenciones sobre la necesidad de frenar la sustitución encubierta de puestos estructurales por becarios o alumnos en prácticas recurrentes que no son contratados.

Claves de Transferibilidad

- **Espacios de catarsis y confianza técnica:** Generar foros horizontales intermunicipales donde los técnicos puedan contrastar frustraciones reales y diseñar protocolos comunes más allá de la gestión burocrática del día a día.
- **Corresponsabilidad del empleador:** Pasar de intermediar vacantes pasivamente a exigir compromisos de acogida y condiciones dignas como requisito de colaboración pública.
- **Ética como factor de productividad:** Sensibilizar al tejido empresarial de que la rotación constante no es un fallo individual del trabajador, sino una ineficiencia organizativa derivada del descuido en el trato humano.

Enlace a la grabación





AULA VIRTUAL

CICLO DE WEBINAR SOBRE "TERRITORIOS CONECTADOS: INNOVACIÓN EN LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO"

Talentum Rural y Programa InnovaTerritorial



15 Julio 2026



09:30 AM

De la mano de:







Contexto y Origen Estratégico Común

Ambos programas se integran en el marco del **Mapa de Acción del Talento de la provincia de Valencia** (diseñado mediante la metodología de innovación participativa de Alfredo del Valle). Responden a tres disfunciones territoriales clave:

- **Desajuste entre oferta y demanda:** Dificultad del tejido empresarial local para cubrir perfiles técnicos cualificados (especialmente en digitalización e inteligencia artificial).
- **Fuga de talento joven:** Jóvenes formados en universidades que emigran a grandes urbes o al extranjero por falta de oportunidades percibidas en sus municipios.
- **Macrocefalia urbana:** Fuerte concentración de recursos, startups y empleo en la capital de Valencia en detrimento de las zonas comarcales y rurales.

Bloque 1: Programa InnovaTerritorial y EuroTalent (Universitat de València / ADEIT)

- **Mecanismo Operativo y Financiación**
    - **Dotación económica:** Subvención nominativa directa de la Diputación de Valencia de **60.000 €** a favor de la Fundació ADEIT (Universitat de València).

- **Naturaleza jurídica:** Acuerdos de prácticas formativas remuneradas mediante convenio de cooperación educativa (sin coste salarial ni de gestión de altas/bajas en la Seguridad Social para los municipios o entidades participantes, al asumirlo íntegramente ADEIT).
- **Alcance 2025–2026:** 21 estancias de prácticas cubiertas (17 en entidades locales y mancomunidades de la provincia de Valencia, y 4 internacionales en organizaciones con sede en Bruselas dentro de la vertiente *EuroTalent*).

- **Metodología: Resolución de Retos Reales vs. Tareas Ordinarias**

  El programa rechaza el uso del alumnado como refuerzo burocrático estival o sustitución de personal:

  - **Definición de retos:** Cada municipio postula un desafío estratégico real para el territorio (p. ej., análisis del impacto de la DANA en la actividad turística comarcal, planes de resiliencia local, digitalización de trámites y expedientes administrativos).
  - **Formación previa e impacto:** El alumnado de último curso de grado o máster recibe capacitación sobre funcionamiento de la administración local antes de incorporarse.
  - **Visibilidad en el Valencia Talent Lab:** Al concluir, los estudiantes redactan una memoria con propuestas de solución y defienden sus iniciativas en el evento anual *Valencia Talent Lab* (tanto en Valencia como en Bruselas) ante clústeres, administraciones y startups.

- **Vertiente Internacional EuroTalent**
  - **Objetivo:** Superar el miedo municipal a los fondos de la Unión Europea capacitando a universitarios valencianos en Bruselas (en fundaciones como Regió Europa, redes como ALDA —con más de 300 socios y 63 proyectos europeos— o consultoras de internacionalización).
  - **Estrategia de retorno del conocimiento:** Formar futuros técnicos en captación, redacción y justificación de programas europeos (Horizon, LIFE, Erasmus+, etc.) para transferir ese conocimiento a los pequeños ayuntamientos de la provincia.

Bloque 2: Proyecto Talentum Rural (Alto Turia y La Serranía)

- **Alianza Intercomarcal y Arraigo Vivencial**

Inspirado originalmente en el proyecto catalán *Odisseu* [24:21], Talentum Rural surge en 2024 de la alianza directa entre la Mancomunidad de La Serranía (14 municipios), la Mancomunidad del Alto Turia (5 municipios), el Grupo de Acción Local (GAL Rurable) y el área de juventud/ADL:

- **Tesis del arraigo:** El arraigo no se impone por decreto; se construye a través de vivencias reales, proyectos de vida viables y vínculos emocionales con el entorno rural.
- **Cambio de relato:** Combatir la visión del pueblo como mero destino de ocio de fin de semana para posicionarlo como un espacio con calidad de vida, teletrabajo y oportunidades profesionales reales durante todo el año.

- **Los Tres Pilares de Talentum Rural**

PROYECTO NEXE (2026-2029)		
1. TALENTUM LAB (Prácticas en empresas y pymes del territorio)	**2. TALENTUM MATCH (Conexión laboral y prospección con apoyo de ADLs)**	**3. TALENTUM FEST (Evento anual comarcal itinerante de comunidad y orgullo rural)**

⬇

Retención, Retorno y Creación de Proyectos de Vida en Municipios

1. **Talentum Lab:** Puerta de entrada para que estudiantes universitarios y de FP realicen prácticas remuneradas en empresas locales y descubran de primera mano el tejido productivo comarcal.
2. **Talentum Match:** Servicio de intermediación coordinado con los Agentes de Desarrollo Local (ADL) para cruzar vacantes de negocios comarcales con jóvenes en búsqueda de empleo y difundir modelos de éxito de autoempleo rural.
3. **Talentum Rural Fest:** Festival anual itinerante que combina divulgación, arte, talleres de tecnología/IA aplicada, *networking* y visibilización de referentes:
    - *2024 (Villar del Arzobispo):* Lanzamiento del ecosistema.
    - *2025 (Titaguas):* Edición focalizada en el papel y liderazgo de las **mujeres rurales.**

- *2026 (La Yesa):* Enfoque en **emprendimiento sostenible** y captación temprana en institutos y ciclos formativos de FP (jóvenes de 16 a 20 años).

Factores Diferenciales y Aprendizajes Clave

- **Cooperación intermunicipal superando fronteras locales:** Mancomunidades vecinas y municipios de escasa población unen fuerzas y presupuestos compartidos para evitar duplicidades y ganar masa crítica.
- **El relato en primera persona:** El canal más eficaz de captación y adhesión juvenil reside en la comunicación vivencial directa ("de tú a tú"), donde jóvenes que han retornado o decidido quedarse relatan sin idealizaciones sus trayectorias y decisiones profesionales.
- **Conexión temprana con el sector público:** Un graduado universitario no contempla opositar ni trabajar en un municipio rural si no ha tenido un contacto previo que le descubra la capacidad transformadora de la administración local.



Enlace a la grabación

AULA VIRTUAL

CICLO DE WEBINAR SOBRE "TERRITORIOS CONECTADOS: INNOVACIÓN EN LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO"

Atraer, desarrollar y vincular el talento

22 Julio 2026
09:30 AM

De la mano de: Bizkaia talent

Marco Institucional, Trayectoria y Gobernanza (2005–2026)

Con más de 20 años de recorrido desde su fundación en 2005, Bizkaia Talent opera bajo un modelo de gobernanza público-privada consolidado:

- **Naturaleza jurídica y financiación:** Asociación sin ánimo de lucro presidida por el Departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia, con aproximadamente un 98% de financiación pública.
- **Composición de la Junta de Gobierno:** Alianza institucional que integra a la Diputación Foral, las tres universidades del territorio (UPV/EHU, Deusto Business School y Mondragon Unibertsitatea), centros tecnológicos de referencia (Tecnalia, CIC bioGUNE) y empresas tractoras de escala global (Iberdrola, Kutxabank, ITP Aero, IDOM, Sener).
- **Definición de talento cualificado:** Enfoque prioritario en personas con titulación universitaria (grado/máster) o Formación Profesional de Grado Superior.
- **Giro de paradigma estratégico (2025–2026):** Superar el concepto pasivo de «retención» para centrarse en la **vinculación y fidelización** activa del talento. El territorio que prospera no es solo el que reacciona rápido, sino el que construye ecosistemas y marcas empleadoras sólidas con propósito.

Ecosistema de Servicios y Líneas Operativas

ECOSISTEMA BIZKAIA TALENT

1. TALENTO LOCAL Y UNIVERSIDAD (Programa Talentia y Be Basque Am.)	2. ATRACCIÓN GLOBAL E INTERMEDIACIÓN (Base 25 k perfiles, red diáspora y Fer.)	3. RELOCATION & DUAL CAREER (Guía Welcome to Bizkaia, tramitación, Bidelagun)

⬇

BIZKAIA WITH THE TALENT (Alianza público-privada: foco PYMES y STEM)

- **Activación del Talento Joven Local: Programa Talentia**
  - **Itinerario formativo de 3 años:** Dirigido a estudiantes de grado a partir de 2.º curso de las tres universidades vascas para entrenar habilidades humanas diferenciales (*soft skills*, pensamiento crítico, creatividad) y conectarlos con la realidad empresarial y científica del territorio.
  - **Alcance 2025–2026:** 380 estudiantes participantes en la última edición; acumulado histórico de **1.897 egresados Talentia.**
  - **Be Basque Ambassadors:** Extensión del programa a estudiantes Erasmus internacionales acogidos en Bizkaia (48 alumnos de 8 países en el último curso, con fuerte peso latinoamericano) para actuar como prescriptores y embajadores del territorio en el exterior.
- **Intermediación y Vínculo con la Diáspora**
  - **Comunidad digital:** Red de más de 25.000 profesionales registrados (locales, expatriados e internacionales) y conexión con 786 organizaciones de Euskadi (546 en Bizkaia).
  - **Networking internacional y retornos:** Encuentros virtuales sectoriales (energía, TIC, biociencias junto a clústeres sectoriales como GAIA) y ferias internacionales de empleo presenciales (*Be Basque Talent Conferences* en capitales europeas).
  - **Canales de retorno:** Conexión con comunidades vascas en el exterior (*Euskal Etxeak*) y red exterior de SPRI.

- **Servicio Integral de Relocation y "Dual Career"**

  Asesoramiento integral y gratuito en prellegada, llegada y postllegada (más de 327 consultas anuales) que abarca visados, permisos de trabajo, homologaciones, vivienda y escolarización:

  - **Integración social de familias:** Eventos de cohesión comunitaria (plantación anual de árboles para compensación de CO_2, fiestas de bienvenida en verano e invierno, excursiones culturales) para crear «cuadrilla» y evitar el aislamiento.
  - **Programa Videlagun (*"Amigo en el camino"*):** Itinerario específico de 8 módulos para cónyuges o parejas del profesional desplazado. Aborda el duelo migratorio, acompañamiento psicológico (convenio formal con el Colegio Oficial de Psicólogos de Bizkaia), recualificación y búsqueda de empleo, partiendo del dato empírico de que la falta de adaptación de la pareja es la primera causa de abandono del territorio.
  - **Herramienta "Welcome to Bizkaia":** Guía digital personalizada que genera un informe descargable según país de origen, situación civil e hijos a cargo.

Iniciativa Estratégica "Bizkaia with the Talent" (2023–2027)

Alianza público-privada integrada por 43 organizaciones (empresas tractoras, pymes, universidades y clústeres) para dinamizar perfiles STEM y profesionalizar la marca empleadora:

Programa para PYMES	Objetivo y Metodología Operativa
Autodiagnóstico del Talento	Cuestionario estructurado para evaluar el nivel de madurez organizativa de la empresa en captación y fidelización.
LaboTalento	Fase inicial de sensibilización y toma de conciencia para micropymes sobre la criticidad de gestionar personas.
Employee Experience	Rediseño de la cultura corporativa interna y la experiencia del empleado dentro de la pyme.
Talent Strategy	Consultoría estratégica intensiva que exige la asistencia conjunta y obligatoria de **Dirección de Negocio, Marketing y Personas/RRHH** para alinear el propósito empresarial con la atracción laboral.
Talentópoli	Dinámica de gamificación para formar a directivos y mandos en atracción de talento de forma lúdica.

Apuesta Internacional STEM: Programa "Study & Work"

- **Alianza estratégica con Colombia y Latinoamérica:** Misiones institucionales directas con universidades colombianas para captar talento STEM en origen ante la falta de capacidad del mercado local para absorber toda la demanda industrial vasca.
- **Formato Máster Dual:** Estudiantes admitidos en másteres de universidades vascas con estancia laboral de 6 meses en empresas colaboradoras locales.
- **Evolución del programa:** Creció de 8 participantes iniciales (curso 2024–2025) a 16 (curso 2025–2026, con alta tasa de contratación final) y **45 plazas cerradas en 12 másteres duales para el curso 2026–2027.**

Claves y Aprendizajes de Transferibilidad

- **El talento como vector de competitividad territorial:** La gestión del talento no es un apéndice asistencial de empleo, sino una palanca nuclear de desarrollo económico.
- **La pyme en el centro:** Trasladar las buenas prácticas de las grandes corporaciones tractoras (como Iberdrola o IDOM) al tejido de pymes mediante intermediación de clústeres y visitas puerta a puerta.
- **Abordaje holístico de la migración cualificada:** Comprender que atraer a un profesional exige dar respuesta a la escolarización de los hijos, la empleabilidad de la pareja y la salud mental durante el proceso migratorio.



Enlace a la grabación