# PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA DEFINICIÓN Y DISEÑO DE LA ESTRATEGIA DE TALENTO DE ARABA

## 1. ANTECEDENTES

En un entorno global en constante evolución, la atracción, el desarrollo y la retención del talento se han convertido en factores clave para impulsar la competitividad y el crecimiento sostenible de los territorios. Araba no es ajena a estos desafíos, relacionados, particularmente, con la transformación digital, la transición energética, la especialización industrial y el avance de tecnologías emergentes, que están redefiniendo el mercado laboral y las necesidades de cualificación en la región.

En este contexto, se plantea la necesidad de diseñar e implementar una Estrategia de Talento que permita fortalecer el ecosistema de Araba, alineando las capacidades de las personas con las demandas del tejido productivo y fomentando un entorno atractivo tanto para el talento local como para el internacional. Esta estrategia debe abordar aspectos clave como la formación y capacitación en competencias estratégicas, la conexión entre el ámbito académico y el empresarial, la promoción de la innovación y el emprendimiento, y la creación de condiciones que favorezcan la permanencia y el desarrollo profesional en la región.

El objetivo de esta iniciativa es situar a Araba como un referente en la gestión del talento, asegurando por un lado que las empresas, centros de investigación y administraciones cuenten con los perfiles adecuados para afrontar los retos del futuro y, por otro lado, que el territorio se posicione como un territorio de referencia en la atracción y retención del talento. Para ello, se requiere un enfoque colaborativo, en el que participen activamente instituciones públicas, empresas, universidades y otros agentes clave del ecosistema, con especial atención a los jóvenes del territorio, a aquellos alaveses que desean retornar y a aquellos perfiles que las empresas desean atraer, tanto del proprio territorio como de otras demarcaciones autonómicas, nacionales e internacionales. Este enfoque colaborativo debe apuntar al desarrollo líneas de trabajo que permitan desplegar actuaciones segmentadas y complementarías entre sí, dirigidas a abordar los retos relacionados con el talento desde una perspectiva integral.

A través de esta estrategia, se busca no solo responder a las necesidades de talento que demanda el territorio y asegurar la atracción y retención de los y las mejores profesionales del territorio, sino también anticiparse a los cambios y consolidar una visión a largo plazo que garantice un desarrollo económico y social sostenible para Araba.

## 2. OBJETIVO Y ALCANCE DE LA ASISTENCIA TÉCNICA SOLICITADA

El objetivo de la asistencia técnica solicitada es apoyar a Euskampus Fundazioa en la definición y diseño de la Estrategia de Talento de Araba.

Esta asistencia técnica se concreta en las siguientes actividades principales:

- Un diagnostico sobre la situación en el territorio, basado en un análisis cuantitativo a partir de fuentes estadísticas e informes y un análisis cualitativo a partir de las conclusiones extraídas de un proceso de participación de diferentes agentes representativos del tejido empresarial y económico alavés (centros de formación, empresas, centros tecnológicos, instituciones, organizaciones económicas; entre otros). Este diagnostico deberá contemplar los siguientes aspectos: un análisis de la demanda de talento del territorio, valoración del atractivo de Araba como territorio para atraer y retener talento, y una identificación de los principales retos de futuro relacionados con el talento.
- Un análisis benchmark de iniciativas y buenas prácticas de otros territorios, a nivel estatal e internacional, relacionadas con la retención y la atracción del talento. Este análisis deberá contemplar la identificación y análisis de estrategias integrales, así como iniciativas particulares que puedan ser de interés para Araba.
- El diseño de la Estrategia de Talento, y su plan de actuaciones asociado, en el que se segmenten actuaciones por los perfiles y sectores contemplados. Este documento deberá incluir: los objetivos, las líneas de trabajo y proyectos concretos a ejecutar, el cronograma de actuaciones y el sistema de seguimiento basado en indicadores de la estrategia.

## 3. DESCRIPCIÓN DE TRABAJOS SOLICITADOS

La propuesta a presentar deberá describir la metodología y el detalle de, como mínimo, los siguientes entregables:

- Entregable 1: Diagnóstico de situación del territorio de Araba en relación la retención y la atracción del talento.
- Entregable 2: Análisis benchmark de iniciativas y buenas prácticas nacionales e internacionales relacionadas con la retención y la atracción del talento.
- Entregable 3: Estrategia de Talento de Araba en la que se incluyan los objetivos, las líneas de trabajo y proyectos a ejecutar, el cronograma de actuaciones y el sistema de seguimiento de la estrategia.

## 4. PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los trabajos de la asistencia técnica solicitada se realizarán entre marzo y septiembre de 2025, comenzando su desarrollo tras la firma del contrato.

El calendario de entregables propuesto es el siguiente:

- Entregable 1: Diagnóstico de situación del territorio de Araba en relación la retención y la atracción del talento. La entrega deberá realizarse tres meses después de la firma del contrato.
- Entregable 2: Análisis benchmark de iniciativas y buenas prácticas nacionales e internacionales relacionadas con la retención y la atracción del talento. La entrega deberá realizarse dos meses después de la firma del contrato.
- Entregable 3: Estrategia de Talento de Araba. La entrega deberá realizarse antes del 30 de septiembre de 2025.