

PRESENTACIÓN INFORME 2024

BARÓMETRO NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS





BARÓMETRO NECESIDADES DE TALENTO EN LAS EMPRESAS ASTURIANAS



¿EL QUÉ?

Analizar y comprender las **dificultades y oportunidades** que enfrentan las empresas en Asturias para **atraer y retener talento cualificado** en nuestra región.

¿POR QUÉ?

Porque necesitamos **identificar** las principales barreras y desafíos que limitan la atracción de talento en la región; **Evaluar** las estrategias utilizadas por las empresas asturianas; **Proponer** recomendaciones y políticas que puedan mejorar la competitividad de las empresas en este ámbito. **Explorar** las percepciones de los jóvenes profesionales sobre las oportunidades laborales en Asturias y cómo estas pueden ser mejoradas para fomentar un entorno más atractivo y dinámico para el talento cualificado.

¿PARA QUIEN?

Empresas y empleadores; políticos y **responsables de políticas públicas;** **instituciones educativas** y de formación; **profesionales y candidatos** potenciales

PARTICIPANTES

25

EMPRESAS
ENCUESTADAS

10

EMPRESAS
FOCUS GROUP

“Necesidades y situación de las empresas asturianas sobre la atracción de talento”

■ OBJETIVO GENERAL

Analizar y comprender las dificultades y oportunidades que enfrentan las empresas en Asturias para atraer y retener talento cualificado.

■ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las principales barreras y desafíos que limitan la atracción de talento en la región.
2. Evaluar estrategias utilizadas por las empresas asturianas para atraer y retener talento.
3. Proponer recomendaciones y políticas que puedan mejorar la competitividad de las empresas en este ámbito.
4. Explorar las percepciones de los jóvenes profesionales sobre las oportunidades laborales en Asturias y cómo estas pueden ser mejoradas para fomentar un entorno más atractivo y dinámico para el talento cualificado.

■ HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN

	ENCUESTA	25 EMPRESAS EN ASTURIAS CON ALTA CAPACIDAD DE CONTRATACIÓN
	FOCUS GROUP	10 EMPRESAS EN ASTURIAS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA



¿A QUIEN SE DIRIGE ESTE ESTUDIO?

▪ Grupos clave

- ✓ **Empresas y Empleadores en Asturias:** Para que comprendan las tendencias y desafíos actuales en la atracción y retención de talento, y ajusten sus estrategias de contratación y desarrollo de personal en consecuencia.
- ✓ **Políticos y Responsables de Políticas Públicas:** Para que diseñen políticas que apoyen la creación de un entorno favorable para el desarrollo del talento local y la atracción de talento nacional e internacional.
- ✓ **Instituciones Educativas y de Formación:** Para que alineen sus programas educativos y de formación con las necesidades del mercado laboral, fomentando vocaciones en áreas críticas como la Formación Profesional y los perfiles técnicos.
- ✓ **Profesionales y Candidatos Potenciales:** Para que comprendan las habilidades y atributos más demandados, así como las oportunidades y expectativas del mercado laboral en Asturias.

Estas conclusiones buscan informar y guiar a todos los actores involucrados en el ecosistema laboral de Asturias para mejorar la competitividad y el desarrollo económico de la región.

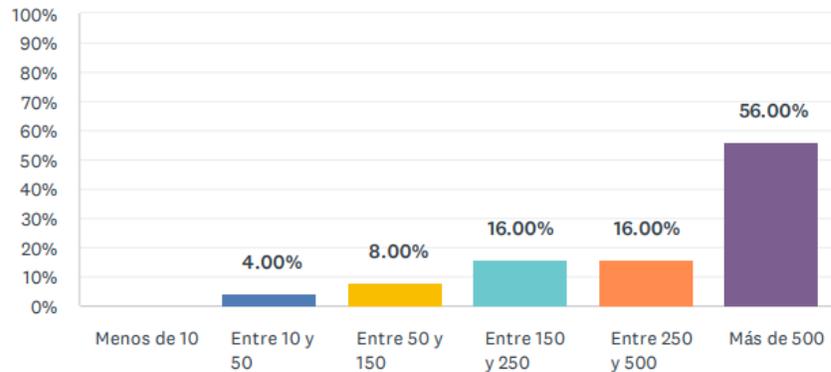


PARTICIPANTES

EMPLEADOS

P1 ¿Cuántos empleados tiene tu empresa?

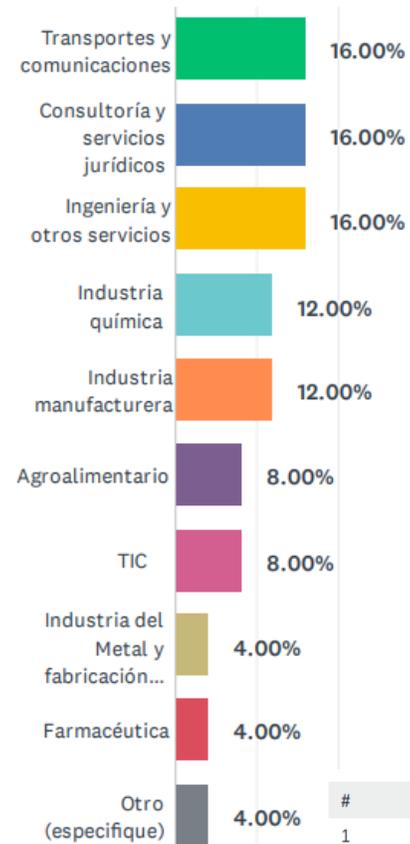
Respondidas: 25 Omitidas: 0



SECTOR

P2 ¿En qué sector opera?

Respondidas: 25 Omitidas: 0



PAÍS/ ES DONDE OPERAN

P3 ¿En qué país/es opera?

Respondidas: 25 Omitidas: 0



Las empresas participantes se caracterizan por tener una **alta empleabilidad** e **internacionalización**.

Hay una notable diversidad en los sectores de actividad, incluyendo transportes y logística, consultoría y servicios, ingeniería e industria manufacturera, agroalimentario, sector TIC y metal.

•**Sectores diversos:** Transportes y logística, consultoría y servicios, ingeniería e industria manufacturera, agroalimentario, sector TIC y metal.

•**Número de empleados:** El 56% de las empresas tienen más de 500 trabajadores y el 88% más de 150 empleados.

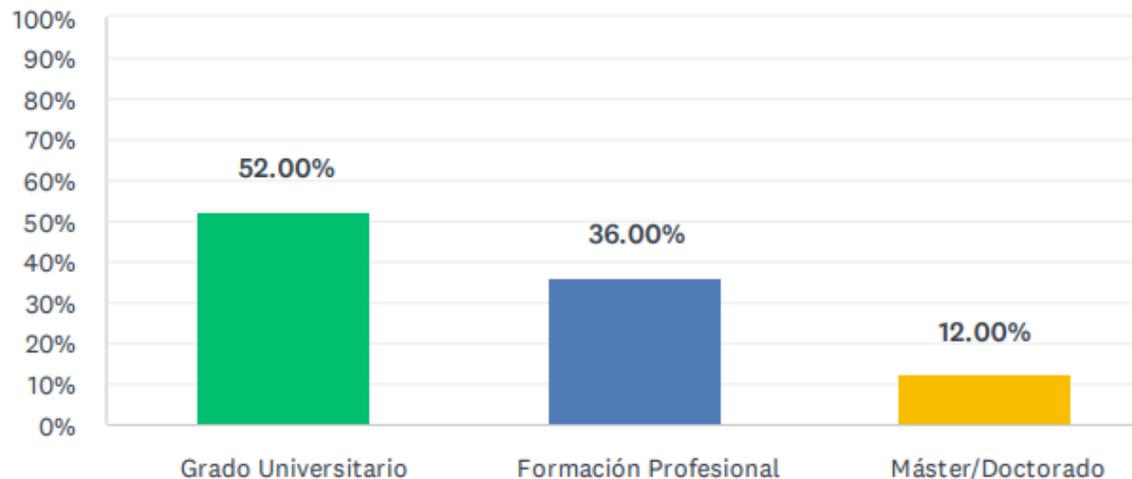
•**Grado de internacionalización:** El 64% operan en más de 5 mercados internacionales, destacando la alta internacionalización de las empresas asturianas y su impacto en el mercado.



NIVEL DE ESTUDIOS

P4 ¿Qué nivel de estudios suelen tener los perfiles más demandados en tu empresa? Selecciona el más frecuente

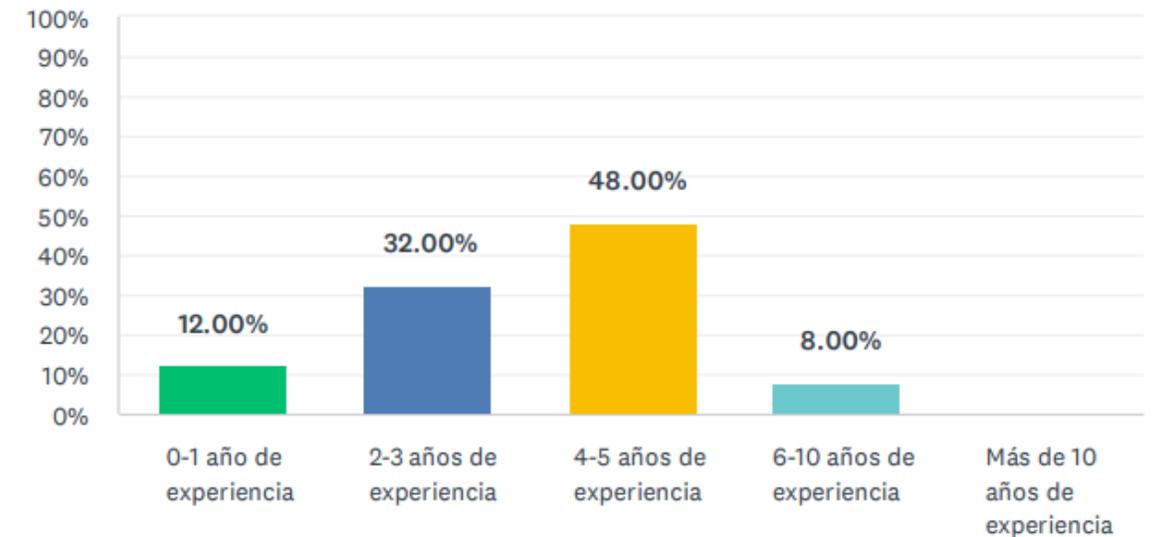
Respondidas: 25 Omitidas: 0



AÑOS DE EXPERIENCIA

P5 ¿Qué nivel de experiencia se requiere a los perfiles más demandados en tu empresa? Selecciona la más demandada

Respondidas: 25 Omitidas: 0



Caracterización general de los perfiles demandados:

- **Formación:** El 52% de las empresas demandan perfiles universitarios, el 36% perfiles de formación profesional (FP) y el 12% perfiles con estudios complementarios de máster y/o doctorado.
- **Años de experiencia:** El 48% busca empleados con 4-5 años de experiencia, el 32% con 2-3 años, y el 12% sin experiencia o con 1 año. No se demandan periodos de experiencia superiores a 10 años, aunque se busca talento senior (+10 años) en algunos casos.
- **Idiomas:** Un nivel alto de inglés es obligatorio en muchas empresas, siendo un criterio clave de selección.
- **Experiencia y formación:** La experiencia debe aportar valor, especialmente para puestos senior. En algunos casos, la formación interna es esencial debido a la especificidad de los trabajos.
- **Edad y tiempo en la organización:** La edad y el tiempo de trabajo influyen en las expectativas de los empleados. Se buscan tanto becarios como perfiles con experiencia interesados en desarrollarse dentro de la empresa.
- **Perfiles jóvenes:** Se implementan estrategias para atraer a jóvenes, ofreciendo prácticas y oportunidades de carrera internacional.
- **Herramientas y tecnología:** Son necesarias para aumentar la productividad y reducir tiempos, pero no sustituyen a los trabajadores.

¿ QUÉ TALENTO NECESITAMOS EN ASTURIAS ?



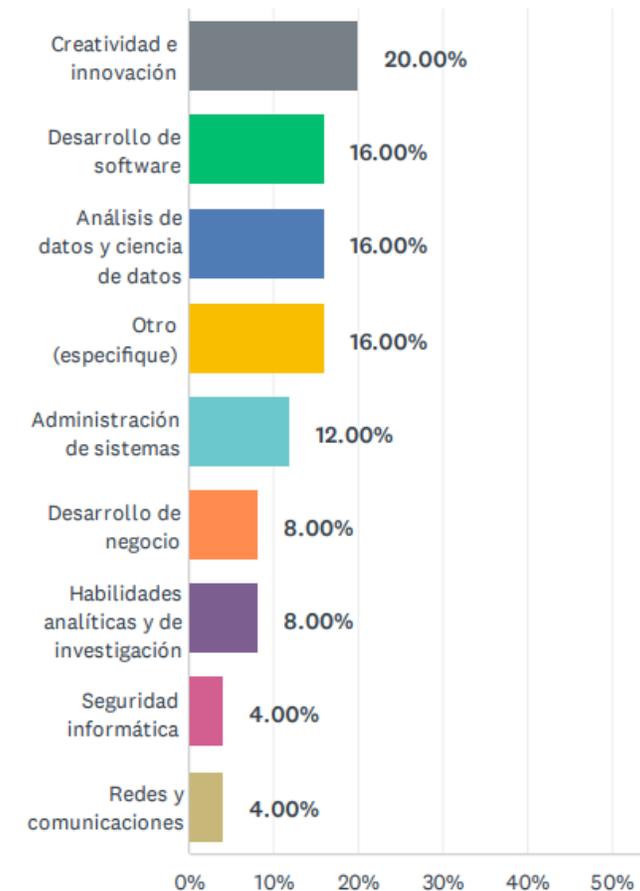
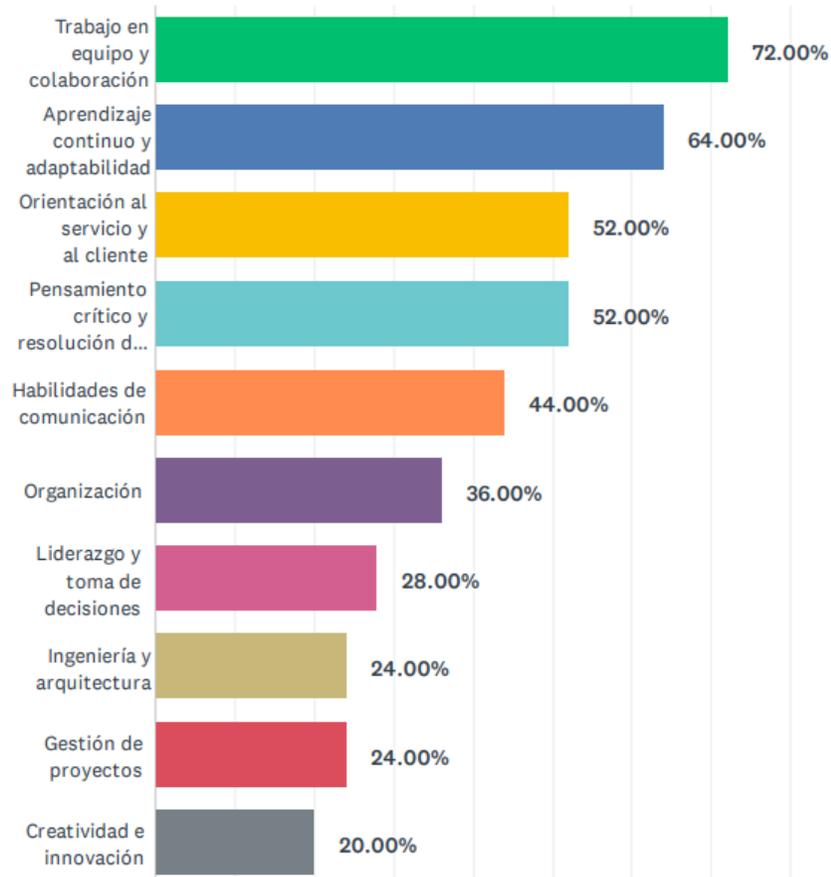
RANKING HABILIDADES TÉCNICAS Y/O BLANDAS MÁS VALORADAS...



RANKING HABILIDADES "PULL" MÁS VALORADAS

P6 ¿Qué habilidades técnicas y/o blandas son más valoradas en los candidatos para estos puestos? Selecciona las 5 más valoradas

Respondidas: 25 Omitidas: 0



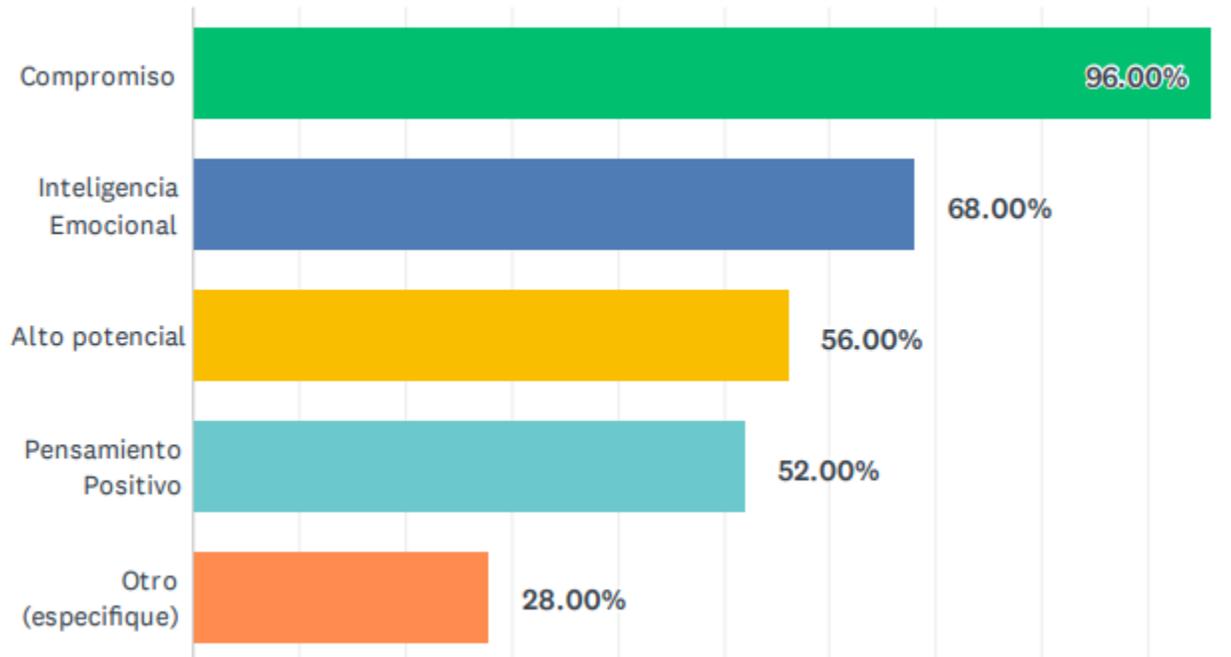
RANKING ATRIBUTOS PERSONALES "PULL" MÁS DEMANDADOS (SEÑALANDO TRES)...



RANKING ATRIBUTOS "PULL" MÁS DEMANDADOS

P7 ¿Qué atributos personales consideras especialmente importantes al evaluar a los candidatos? Selecciona los 3 más importantes

Respondidas: 25 Omitidas: 0



#	OTRO (ESPECIFIQUE)
1	Colaboración
2	pensamiento analítico y pensamiento crítico
3	Comunicación Asertiva
4	APRENDIZAJE CONTINUO
5	Capacidad de análisis
6	trabajo en equipo
7	Resiliencia

Opiniones de los presentes en Focus Group

a) Cultura y Valores en la Empresa

- *"Es fundamental indagar en la cultura de la empresa y los valores durante las entrevistas, ya que las dinámicas y ponderaciones entre competencias técnicas y valores varían."*
- *"Los valores y el compromiso son fundamentales para atraer talento; el factor humano es clave."*
- *"El compromiso no es solo una cuestión de retribución, sino de bienestar y proyecto de carrera; valoran que lo prometido en la entrevista se cumpla."*
- *"Es importante ofrecer crecimiento personal, voluntariado, formación e idiomas."*
- *"Las familias influyen excesivamente en los jóvenes y sus proyecciones laborales; los jóvenes son menos maduros a su edad que las generaciones anteriores y consideran la flexibilidad un derecho adquirido."*



Opiniones de los presentes en Focus Group:

b) Generaciones y Dinámicas Laborales

- *"La formación y experiencia son la base, pero no suficientes por sí solas."*
- *"Observamos un desapego a las relaciones personales en el trabajo por parte de las generaciones más jóvenes."*
- *"El compromiso de los empleados depende del puesto; en puestos técnicos es más importante, mientras que en puestos profesionales se valora más lo económico."*
- *"Existen diferencias generacionales; los jóvenes buscan desarrollo inicial en consultoras frente a otras empresas."*
- *"La globalización ofrece a los jóvenes la posibilidad de escoger." "Los jóvenes exigen más para quedarse."*
- *"El teletrabajo y la jornada continuada complican encontrar perfiles en empresas de servicios integrales con trabajos presenciales."*
- *"Las nuevas generaciones están acostumbradas a estímulos más cortos y se aburren."*
- *"En tecnología, hay alta rotación en los trabajos, tanto para jóvenes como para seniors."*
- *"Se observa un exceso de sinceridad en las entrevistas de las nuevas generaciones." "Las familias influyen excesivamente en los jóvenes y sus proyecciones laborales; los jóvenes son menos maduros a su edad que las generaciones anteriores y consideran la flexibilidad un derecho adquirido."*

En el debate de grupo sobre los perfiles más demandados en Asturias, se destacaron retos y oportunidades

Oportunidades

- **Atracción de Talento Internacional:** "Identificamos que las personas que más se quedan son los que vienen de fuera (Noruega y otros países). Asturias como región ofrece cosas."
- **Interés en Vivir en Asturias:** "Hay una corriente de personas hoy en día que quieren venir a vivir."

Retos

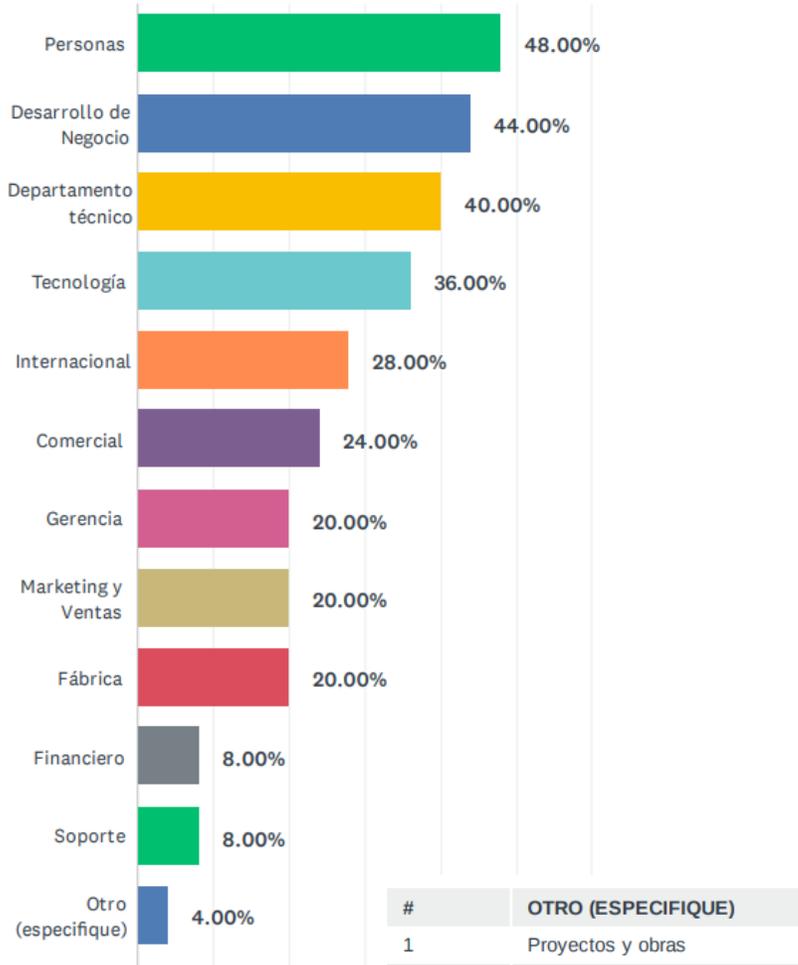
- **Compromiso de los Nativos:** "Nos gustaría tener una fórmula para conocer cuáles son las personas nacidas aquí o no y que quieren volver, porque percibimos un mayor compromiso en ellas. Es un reto conseguir que perfiles de otras CCAA quieran venir a Asturias, intuimos que es una oportunidad que no sabemos aprovechar."
- **Facilidad de Retorno por Edad:** "Vemos que es más fácil retornar en ciertas edades: tanto los menores de 30 como los mayores de 50 tienen más facilidad para el retorno o la movilidad; en cambio, los que están en el umbral de 30 a 50 tienen más barreras para hacerlo."



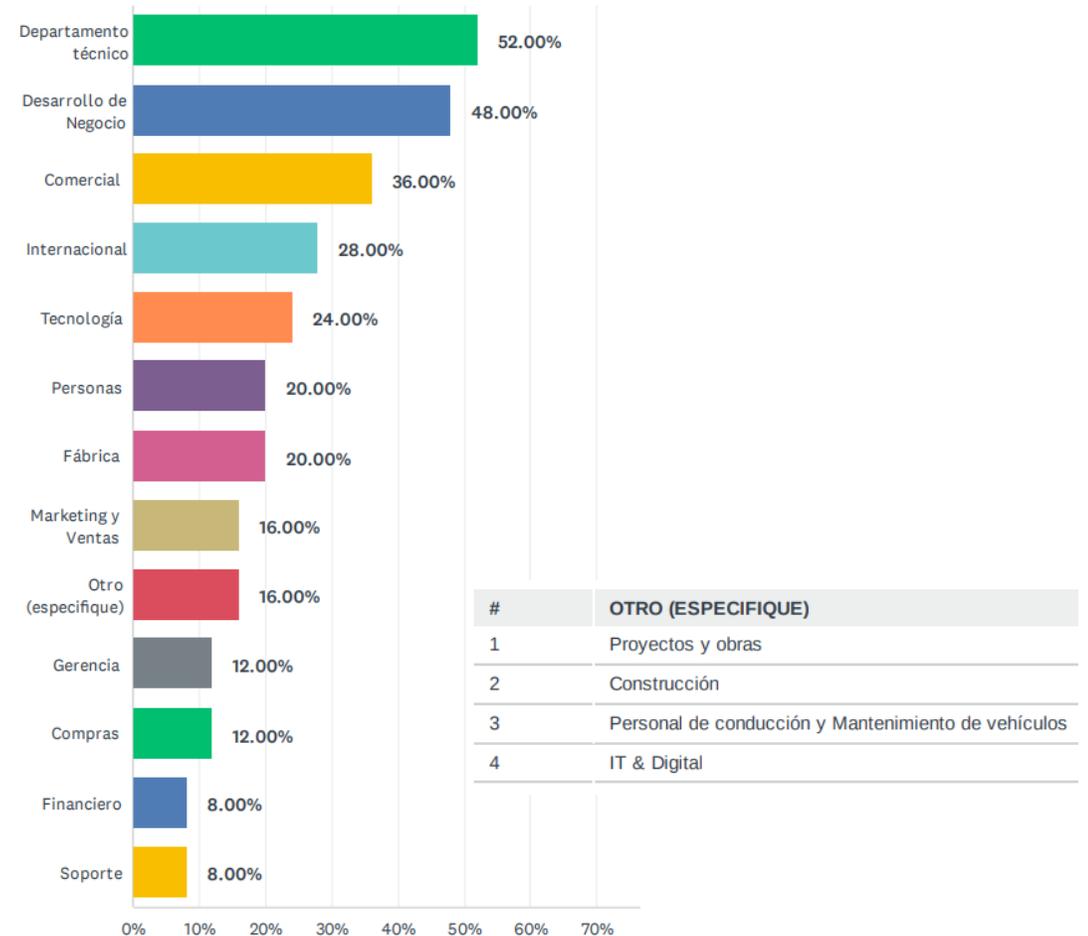
PALANCAS DE CRECIMIENTO

ÁREAS DE CRECIMIENTO

P9 ¿Qué áreas específicas consideras fundamentales para el crecimiento de tu organización? Elije las tres más relevantes



P10 ¿Qué áreas específicas en tu organización necesitarán más talento en los próximos 12 meses? Elije las tres más relevantes

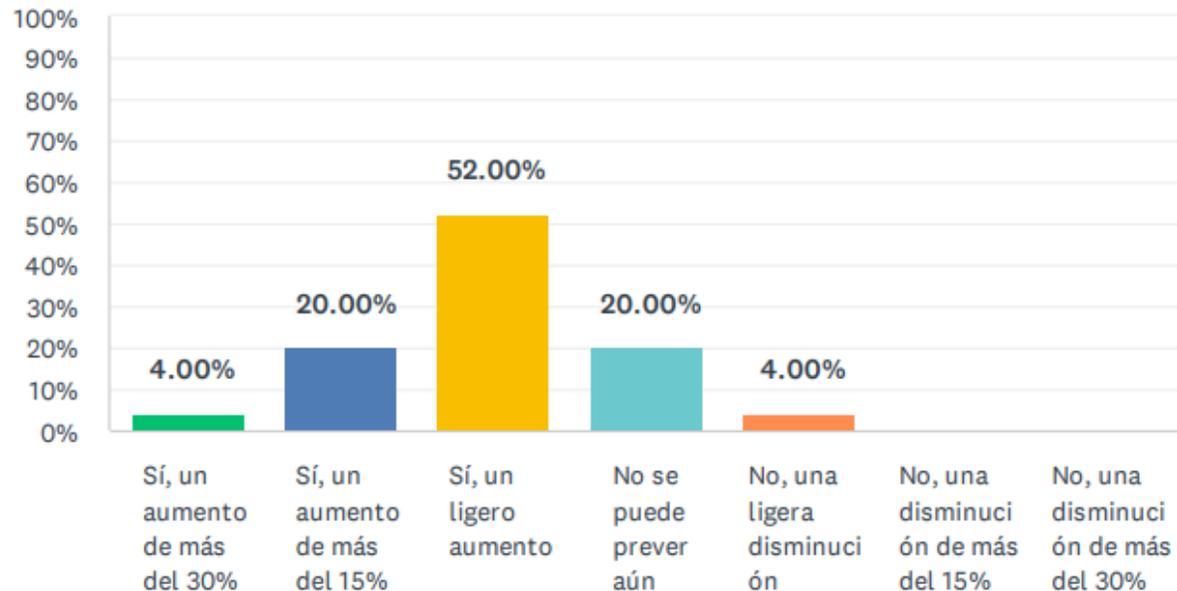


ÁREAS ESPECÍFICAS QUE NECESITARÁN MÁS TALENTO EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES. TRES MÁS RELEVANTES

Previsión: Aumento o disminución de la demanda de estos perfiles en los próximos 12 meses...

P11 ¿Se prevé un aumento o disminución de la demanda de estos perfiles en los próximos 12 meses?

Respondidas: 25 Omitidas: 0



Necesidades de Talento en Asturias: Desafíos y Áreas Clave

- **Empresas tecnológicas:** Se destaca la necesidad de atraer talento para el sector tecnológico.
- **Industria pesada:** Es crucial contar con talento especializado en la industria pesada, un motor económico en Asturias que enfrenta grandes dificultades.
- **Profesionales de oficio:** Hay una escasez significativa de profesionales de oficio en la región. Se necesita atraer talento extranjero, especialmente de Sudamérica, debido a la falta de vocaciones locales en estos puestos. Se sugiere incluir estos perfiles en el estado de difícil ocupación.
- **Problemas de vocación:** Tanto en Asturias como en España, hay dificultades para cubrir puestos de oficio debido a la falta de vocaciones en estos campos.

En general, la mayoría de las necesidades de talento se concentran en áreas de negocio y perfiles técnicos.

Crecimiento de Necesidades de Talento en Asturias: Enfoque en Perfiles de Negocio

En el debate sobre las áreas de crecimiento de *necesidades de talento en los próximos 12 meses*, se destacan varios puntos clave:

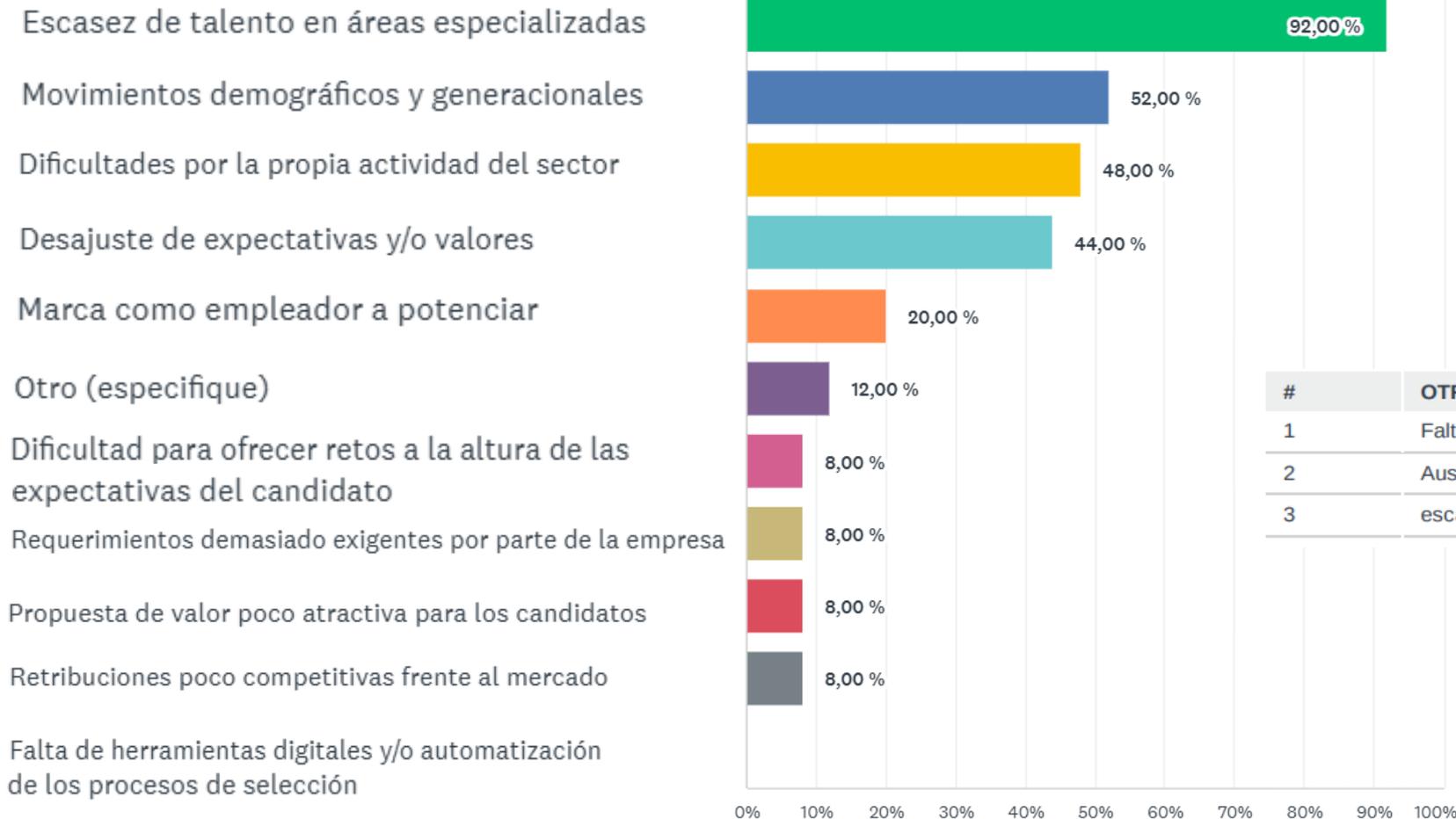
- **Desarrollo y Valor Añadido:** Las áreas que requieren talento son aquellas que aportan desarrollo y valor añadido al negocio.
- **Crecimiento Continuo:** La curva de crecimiento de estas necesidades está en aumento debido al crecimiento y la creación de valor añadido en las empresas.
- **Aumento de la Demanda:** Se observa un claro incremento en la demanda de estos perfiles.
- **Perfiles de Negocio:** El 72% del aumento de necesidades de talento está relacionado con perfiles ligados al negocio.

Este contenido refleja la tendencia hacia un mayor enfoque en perfiles que contribuyen directamente al desarrollo y valor añadido en las empresas de Asturias.



RANKING DESAFÍOS TALENTO EN ASTURIAS

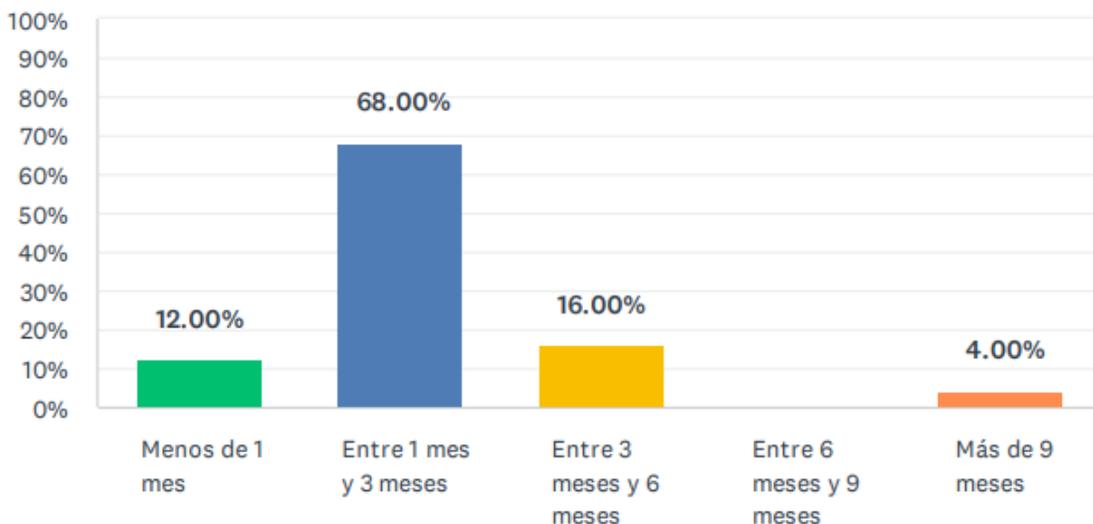
P12 ¿Cuáles son los principales desafíos al buscar talento en la región?
Elije los 3 más importantes



#	OTRO (ESPECIFIQUE)
1	Falta de fluidez en idiomas
2	Ausencia de permiles metalúrgicos
3	escasez de candidatos con fluidez en idiomas como inglés u otros

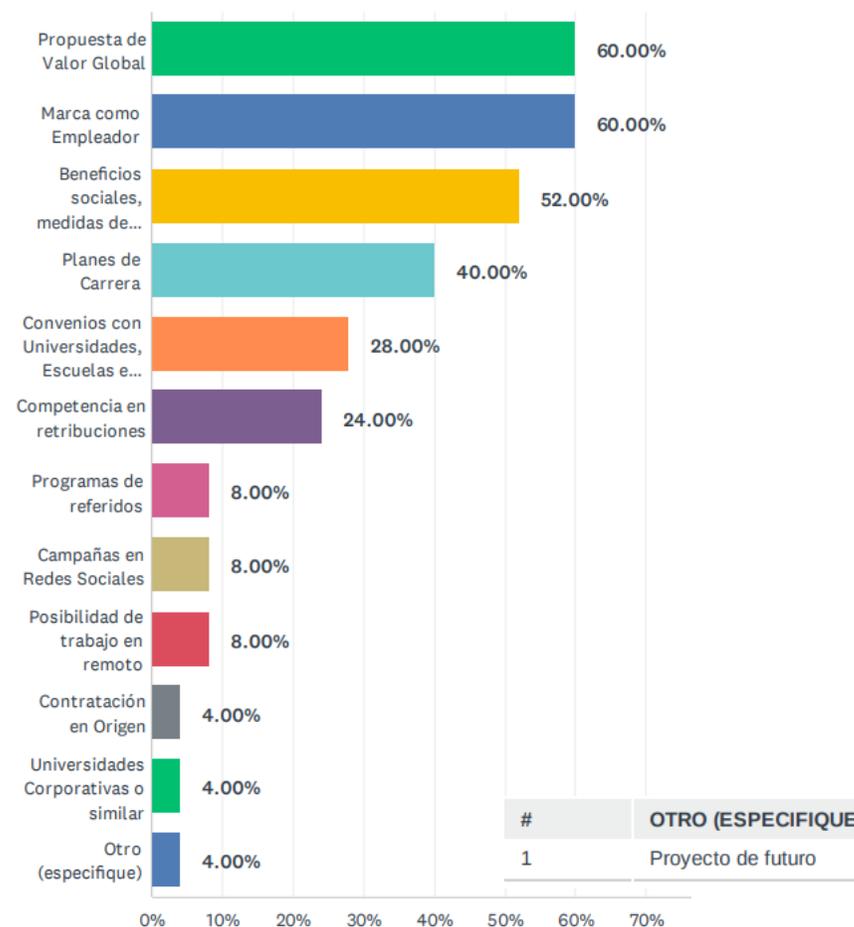
MARCO TEMPORAL BÚSQUEDA

P13 ¿Qué periodo de tiempo suele transcurrir desde que se inicia el proceso de selección hasta que se cubren estos puestos vacantes?



ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN

P14 ¿Qué estrategias utilizan para atraer candidatos cualificados? Elije las 3 más relevantes

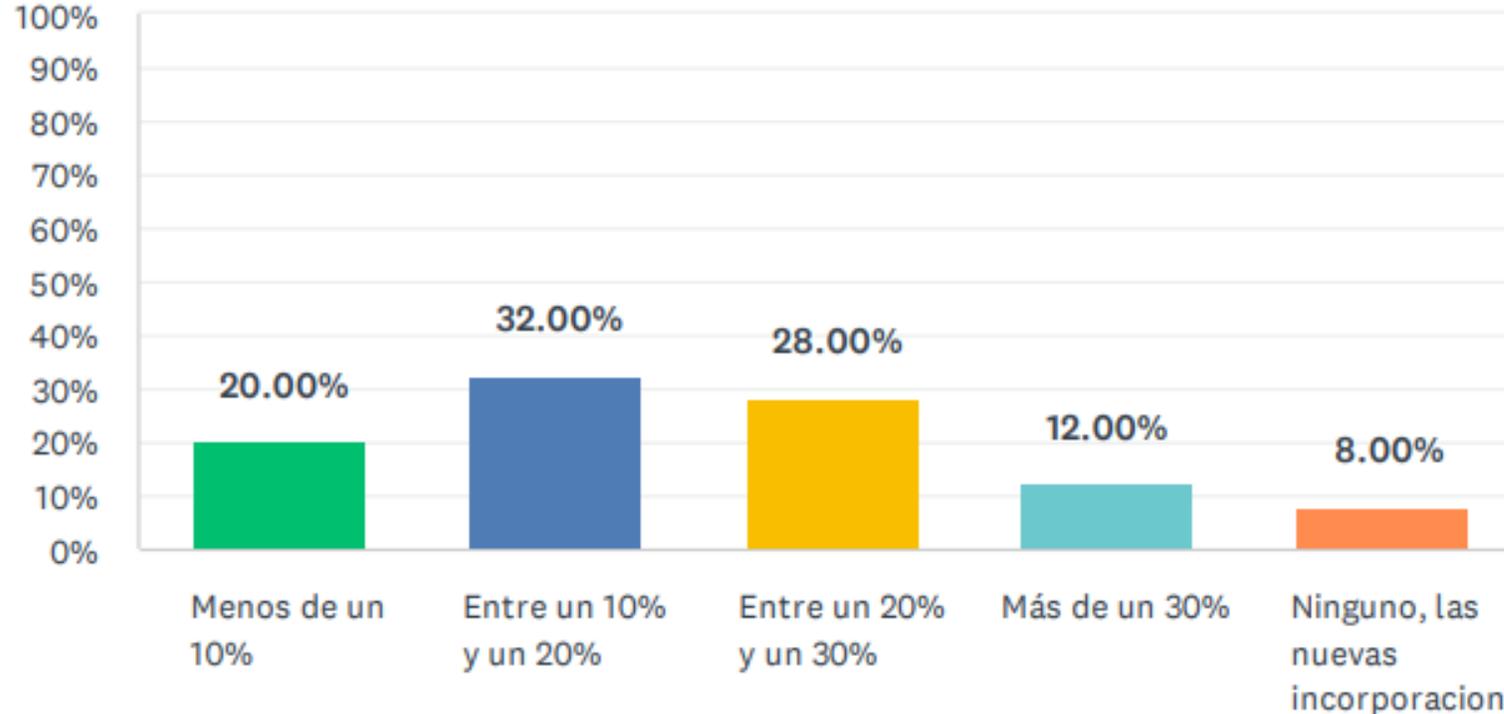




BÚSQUEDA DE TALENTO EN ASTURIAS

BRECHA ENTRE NECESIDADES Y CAPACIDADES/EXPERIENCIA DE CANDIDATOS

P16 ¿Qué nivel de GAP encuentras entre las necesidades del perfil del puesto y la capacitación y experiencia de las nuevas incorporaciones?



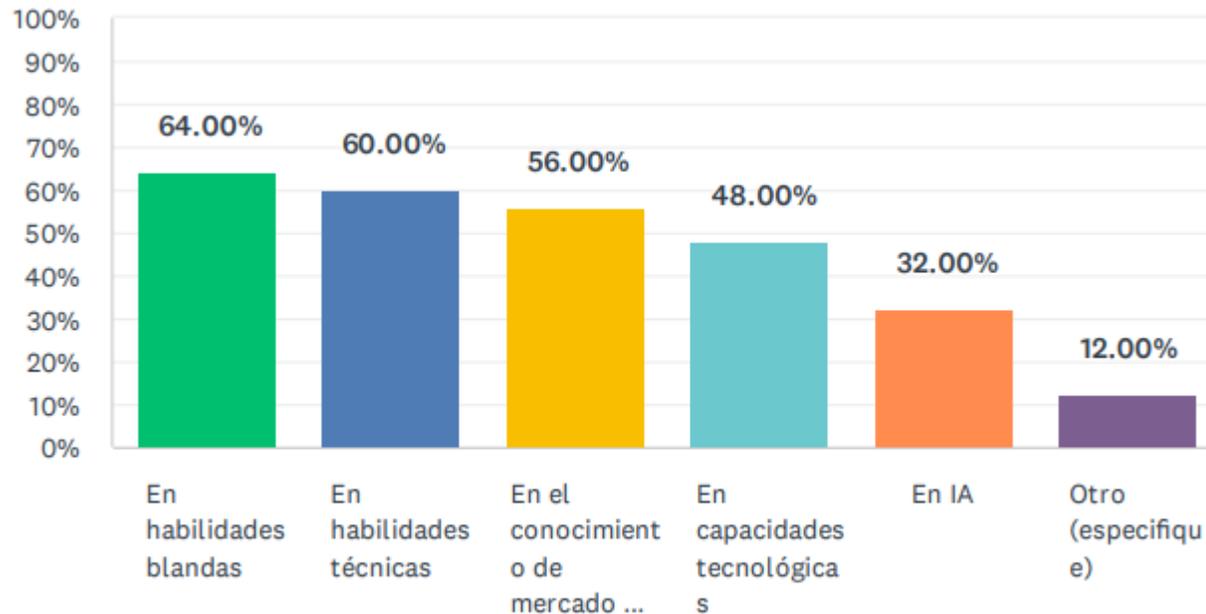
Ninguno, las nuevas incorporaciones están de sobra formadas en lo que necesitamos



BÚSQUEDA DE TALENTO EN ASTURIAS

AREAS FORMATIVAS CRUCIALES PARA DESARROLLO DE TALENTO EN PRÓXIMOS 12 MESES

P17 ¿Qué áreas formativas consideras cruciales para el desarrollo continuo del talento en tu empresa en los próximos 12 meses? Elije un máximo de 3



#	OTRO (ESPECIFIQUE)
1	En idiomas
2	Capacidades en Fabricación metalurgica
3	idioma



RETENCIÓN DE TALENTO EN ASTURIAS

FACTORES DE ABANDONO

P18 ¿Cuáles son los principales factores que crees que llevan a los empleados a abandonar tu empresa? Elija las 3 más importantes



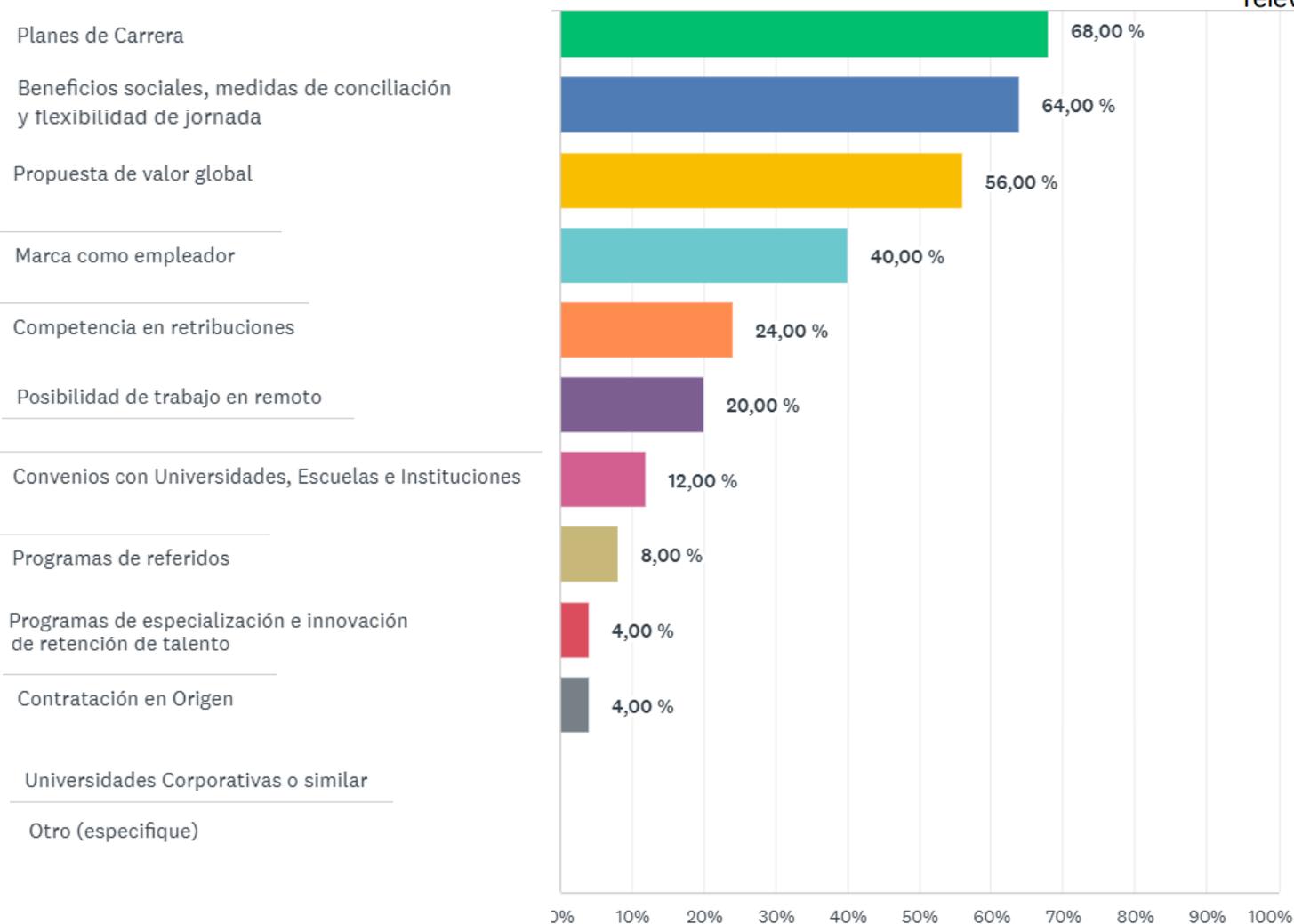
#	OTRO (ESPECIFIQUE)
1	Falta de perfiles Metalúrgicos
2	Las generaciones más jóvenes quieren trabajos remotos al 100% y nosotros ofrecemos híbrido
3	Talento especializado que le ofrecen otras oportunidades más senior
4	trabajo duro
5	no suelen abandonar la empresa



RETENCIÓN DE TALENTO EN ASTURIAS

ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN

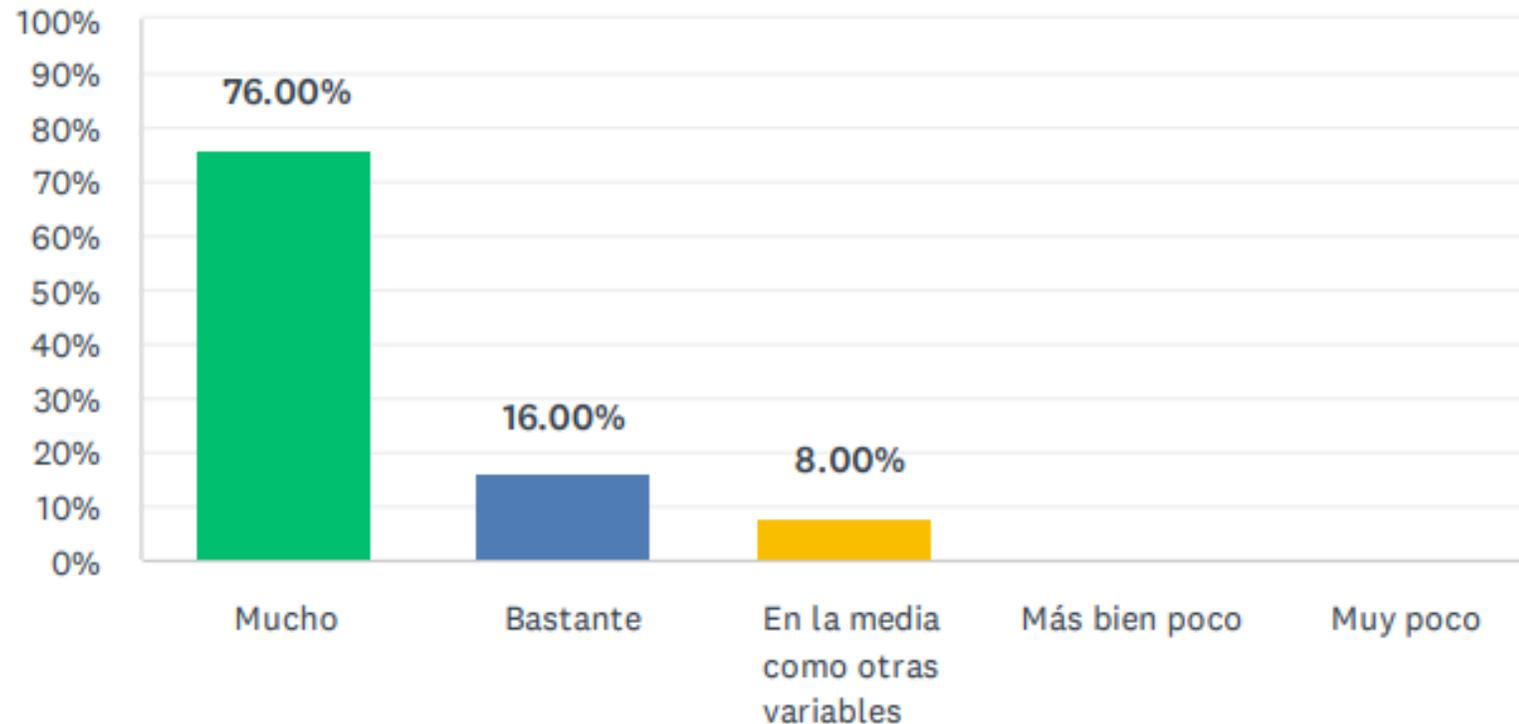
P19 ¿Qué estrategias específicas se han implementado para favorecer la retención de los empleados más talentosos y valiosos? Elije las 3 más relevantes





CÓMO INFLUYEN LOS FACTORES CULTURA Y AMBIENTE LABORAL

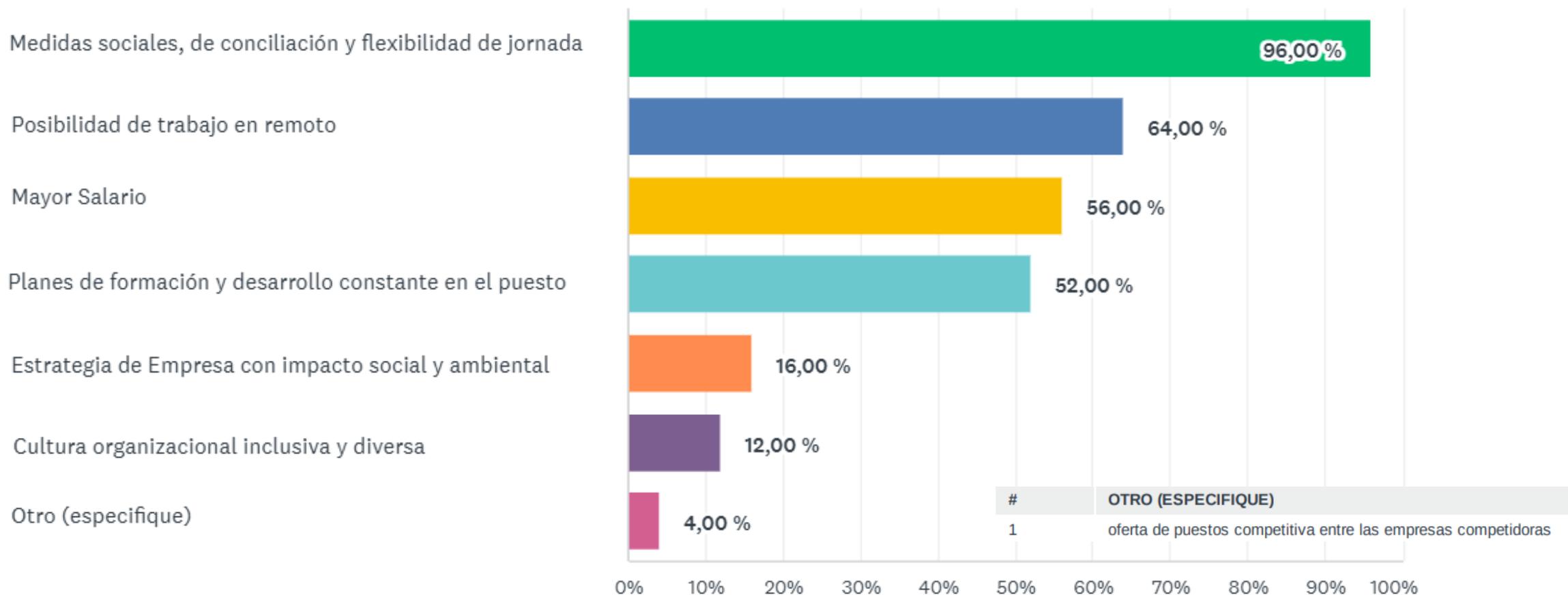
P20 ¿Cómo crees que la cultura organizativa y el ambiente laboral influyen en la capacidad de retener el talento en tu empresa?





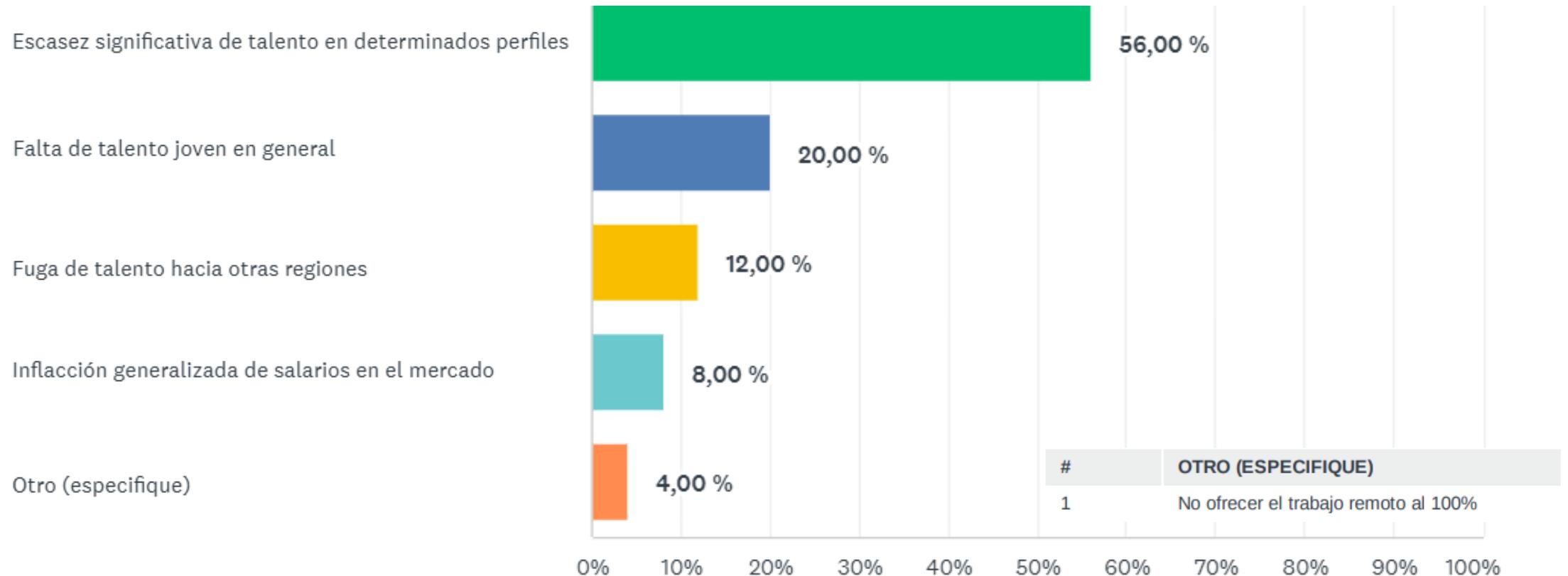
DEMANDAS ESPERADAS PRÓXIMOS 12 MESES

P21 ¿Cuáles son las principales demandas o prioridades que esperas encontrar en los candidatos en los próximos 12 meses? Elije las 3 principales



DESAFÍOS ATRACCIÓN Y RETENCIÓN TALENTO PRÓXIMOS 12 MESES

P22 ¿Qué desafíos anticipas en términos de atracción y retención de talento en el próximo año? Elije el más relevante





DESAFÍOS DE TALENTO EN ASTURIAS



COMPROMISO
Asturias XXI

En el debate sobre los desafíos de talento en Asturias, se identificaron varios puntos clave:

❖ Impacto de la Pandemia y Teletrabajo

• *"La pandemia fue un antes y un después, eliminó muchas barreras al teletrabajo y esto ha favorecido que más gente trabaje desde Asturias que antes. La apertura del AVE también es una palanca para el teletrabajo, es más fácil teletrabajar porque hay más conexiones."*

• *"La pandemia ha cambiado la mentalidad de la gente, se sobreprotege y hay otro conformismo."*



DESAFÍOS DE TALENTO EN ASTURIAS



COMPROMISO
Asturias XXI

❖ Nuevas Expectativas y Valores Laborales

- "Observamos un desajuste entre las expectativas y los valores. También existen momentos con picos de trabajo y otros momentos que ofrecen más flexibilidad."
- "Debemos ser más transparentes en nuestras organizaciones."
- "El reto es hacer el trabajo enriquecedor."
- "No entienden ni se identifican con lo laboral, lo laboral pierde peso con respecto a lo personal."
- "Antes trabajaban por necesidad, ahora les tiene que gustar."
- "Las expectativas ahora son otras: 37,5 horas semanales de trabajo."
- "Ahora las reglas son distintas y las expectativas distintas."



DESAFÍOS DE TALENTO EN ASTURIAS



COMPROMISO
Asturias XXI

❖ Compromiso y Vocación

- "Nosotros desde el sector tecnológico tenemos jóvenes de la generación Z más comprometidos, eso sí son más vocacionales."
- "Los menores de 30 años vienen todos a trabajar con nosotros porque tenemos esa opción, jornada de 4 días, nos hemos adelantado a lo que puede venir y a la demanda de los jóvenes."

❖ Búsqueda de Empleo y Redes Sociales

- *"La búsqueda de empleo ahora se suele hacer entre 1 y 3 meses y la plataforma LinkedIn es el canal principal."*
- *"Las redes sociales son fundamentales para atraer candidatos cualificados."*

Estas cuatro secciones reflejan los diferentes aspectos y desafíos relacionados con el talento en Asturias, desde el impacto de la pandemia hasta las nuevas expectativas laborales y la importancia de las redes sociales en la búsqueda de empleo.



DESAFÍOS DE TALENTO EN ASTURIAS



COMPROMISO
Asturias XXI

Las empresas enfrentarán varios **desafíos relacionados con el talento en los próximos 12 meses:**

- **Escasez de Talento:** Hay una falta de talento para perfiles específicos, tanto en puestos técnicos debido a la competencia, como en puestos de Formación Profesional (FP) por falta de orientación en las escuelas y familias.
- **Falta de Talento Joven:** Existe una carencia general de talento joven.
- **Expectativas Desalineadas:** Las expectativas de talento técnico no se corresponden con la realidad, con demandas económicas y no económicas que no se ajustan a la falta de experiencia de los candidatos.
- **Necesidad de Cantera de Talento:** En ciertas profesiones, será necesario crear una cantera de talento.
- **Movilidad Post-COVID:** La pandemia ha alimentado la movilidad demográfica y generacional, planteando incertidumbres sobre el futuro cercano.
- **Procesos de Selección Prolongados:** Los procesos de selección suelen durar hasta 3 meses. Sin embargo, todas las empresas coinciden en que "cómo se ficha" está cambiando y cambiará aún más en los próximos meses.



ESTRATEGIAS PULL /PUSH TALENTO

PULL

- Propuesta de valor:** Ofrecer una propuesta de valor atractiva para los empleados.
- Marca como empleador:** Fortalecer la marca de la empresa como un empleador deseable.
- Conciliación y beneficios sociales:** Promover la conciliación entre la vida laboral y personal, y ofrecer beneficios sociales.

PUSH

- Peculiaridades del sector:** El 64% de los desajustes se deben a características propias del sector.
- Desajustes de expectativas y valores:** Un 44% de los casos se deben a desajustes entre las expectativas y/o valores de los empleados y la empresa.
- Otros factores:** La propuesta de valor y el trabajo en remoto también influyen significativamente.

Estos factores destacan las áreas clave que las empresas deben abordar para mejorar la retención de talento.



ASTURIAS COMO DESTINO PARA CAPTAR TALENTO JOVEN CUALIFICADO

P23 En términos generales y de forma breve, ¿ cómo describirías la reputación de Asturias como destino para la captación del talento joven cualificado? Máximo 800 caracteres

COMPROMISO
Asturias XXI



REPUTACIÓN PULL – PUSH 2024

REPUTACIÓN ASTURIAS TALENTO JOVEN CUALIFICADO 2024

Factores Positivos para la Retención de Talento en Asturias

Calidad de Vida: Asturias es valorada por su calidad de vida, lo que la hace atractiva para vivir y desarrollarse profesionalmente.

Relación Coste/Calidad/Compromiso: Buena relación entre el coste de vida y la calidad de vida.

Potencial Aspiracional: La región tiene un potencial evidente y aspiracional para muchos candidatos.

Compromiso Empresarial: Los empleadores están comprometidos en mejorar la retención del talento joven cualificado.

Políticas de Teletrabajo: Las políticas de teletrabajo pueden favorecer el empleo en la región.

Valor de Contribuir al Desarrollo Regional: La oportunidad de contribuir al desarrollo de la región es un factor atractivo.

Factores Negativos para la Salida de Talento en Asturias

Ausencia de Estudios Universitarios Especializados: Falta de estudios universitarios para perfiles específicos como los metalúrgicos.

Fuga de Talento: La región sufre la fuga de talento joven cualificado.

Pocas Oportunidades Empresariales: Limitadas oportunidades empresariales y de ascenso.

Carga Impositiva Alta: Alta carga impositiva que desincentiva el desarrollo de actividades empresariales.

Salarios Bajos: Percepción de salarios bajos en comparación con otras regiones.

Mala Comunicación: Deficiencias en la comunicación y transporte con otras comunidades.

Oferta de Empleo Baja: Baja oferta de empleo que facilita la salida de jóvenes.

Cultura Empresarial Pública: Cultura de empresa pública que condiciona la implicación de los jóvenes.

Desconocimiento de Empresas IT: Falta de conocimiento sobre las empresas del sector IT en la región.



ACCIONES DE MEJORA PARA ATRAER TALENTO

P24 ¿Qué acciones llevarías a cabo para mejorar la atracción de talento hacia la región? Máximo 800 caracteres



EJES DE MEJORA PARA LA ATRACCIÓN DE TALENTO EN ASTURIAS

1. Marca y Visibilidad

- Marca Asturias:** Crear una marca fuerte resaltando ventajas como destino profesional y de vida.
- Exposición en Medios:** Publicitar mejor las oportunidades laborales y las ventajas de vivir en Asturias.
- Visibilidad de Empresas:** Dar mayor visibilidad a las empresas asturianas, especialmente en sectores tecnológicos y de innovación.

2. Incentivos y Políticas

- Incentivos Fiscales:** Ofrecer incentivos fiscales para atraer más empresas a la región.
- Reducción de Carga Impositiva:** Revisar y reducir la carga impositiva para hacer la región más atractiva para empresas y trabajadores.
- Políticas de Teletrabajo:** para facilitar la búsqueda de empleo a nivel global y retener talento.
- Programas de Fijación de Talento:** Desarrollar programas específicos para retener el talento actual y atraer nuevo talento a largo plazo.

3. Desarrollo Profesional y Salarios

- Crecimiento y Desarrollo Profesional:** Ofrecer claras y más oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en las empresas asturianas.
- Salarios Competitivos:** Equilibrar salarios competitivos con la conciliación de la vida personal y laboral.

4. Infraestructura y Comunicación

- Mejora de Comunicaciones:** Mejorar las comunicaciones con otras provincias y el exterior para facilitar la movilidad y la conexión.
- Mejora de Medios Locales:** Asegurar que todas las localidades tengan los medios necesarios para una alta calidad de vida.

5. Sector Empresarial y Tecnológico

- Polo Industrial y de Servicios:** Crear un mayor polo industrial y de servicios que posibilite el crecimiento profesional.
- Empresas Tecnológicas:** Potenciar la ubicación en Asturias de empresas de ámbito tecnológico, ayudar a estas empresas a difundir su marca empleadora.
- Colaboración con Universidades:** Potenciar la colaboración entre empresas, universidades y centros de formación profesional.

6. Cultura y Valores

- Políticas de Personas:** Fomentar valores, cultura, flexibilidad y confianza en el talento dentro de las empresas.
- Formaciones y Titulaciones:** Ofrecer formaciones y titulaciones superiores en áreas clave como IT y big data.



CONCLUSIONES PRINCIPALES

Perfiles más demandados: las empresas buscan una combinación de habilidades técnicas, experiencia en gestión, competencias digitales, y capacidades lingüísticas.

Perfiles más difíciles de cubrir:

- **Ingeniería y Técnicos**: ingenieros y técnicos, especialmente en áreas como procesos metalúrgicos, IT, y desarrollo de procesos.
- **IT y Digital**: Los perfiles informáticos y de IT.
- **Comercial y ventas**: Los comerciales y desarrolladores especializados en ventas técnicas.
- **Jurídicos**: Abogados senior.
- **Transporte y Logística**: Personal de conducción y técnicos de mantenimiento de vehículos.
- **Jóvenes Talentos**: Perfiles con alto nivel de inglés y otros idiomas.



Hay una clara coincidencia entre los perfiles más demandados y los más difíciles de cubrir, especialmente en áreas técnicas, IT, comerciales y de ingeniería. Esto sugiere una alta demanda en el mercado laboral para estos roles, pero también una escasez de candidatos cualificados para cubrirlos.



CONCLUSIONES PRINCIPALES



La reputación de Asturias como destino para la captación de talento joven cualificado presenta una **temperatura mixta**. Por un lado, la calidad de vida y el compromiso empresarial son factores positivos que pueden atraer y retener talento. Sin embargo, la falta de oportunidades empresariales, la alta carga impositiva, y la percepción de salarios bajos son obstáculos significativos que fomentan la salida de talento.



Para mejorar esta situación, sería crucial implementar políticas claras de innovación, mejorar la comunicación y transporte, y trabajar en conjunto con las empresas para crear un entorno más atractivo para el talento joven.



Para mejorar la atracción de talento hacia Asturias, es crucial una estrategia integral que combine la creación de una **marca fuerte, incentivos fiscales, políticas de teletrabajo**, y mejoras en las comunicaciones. Además, es fundamental ofrecer **oportunidades de desarrollo profesional y salarios competitivos**, así como potenciar la colaboración entre empresas y universidades.

NECESIDADES DE TALENTO Y ESTRATEGIAS ASTURIAS

- 1. Especialización e Internacionalización:** El tejido empresarial asturiano de este estudio se caracteriza por su alto nivel de especialización e internacionalización, con un gran impacto y competitividad en los mercados nacional e internacional.
- 2. Perfiles Demandados:** El perfil más demandado (48%) requiere 4-5 años de experiencia y, en muchos casos, un enfoque internacional.
- 3. Áreas de Necesidad:** La mayoría de las necesidades de talento se concentran en áreas de negocio y perfiles técnicos. En los próximos 12 meses, el 72% del aumento de necesidades de talento estará ligado a estas áreas.
- 4. Habilidades y Atributos:** Las habilidades más demandadas incluyen trabajo en equipo, aprendizaje continuo, orientación al servicio/cliente, habilidades de comunicación, compromiso e inteligencia emocional.
- 5. Desafíos de Talento:** Los principales desafíos son la competencia en el mercado para perfiles técnicos/ingenieros y la escasez de personas formadas en perfiles operativos/FP.



NECESIDADES DE TALENTO Y ESTRATEGIAS ASTURIAS

6. Evolución en la Contratación: Todas las empresas coinciden en que los procesos de contratación están cambiando y seguirán evolucionando. Crear una cantera propia será una de las principales estrategias.

7. Desajustes y Fuga de Talento: El 64% de los desajustes y la fuga de talento se deben a peculiaridades del sector o actividad de las empresas, y un 44% a desajustes de expectativas y valores.



8. Estrategias de Atracción: Las estrategias más efectivas para atraer candidatos incluyen una propuesta de valor atractiva, una fuerte marca como empleador, y la conciliación y beneficios sociales.

9. Políticas Regionales: Las políticas deben enfocarse en sensibilizar e impactar en el talento nacional (con o sin raíces) para que perciban Asturias y sus empresas como un HUB de oportunidades profesionales, con un claro enfoque internacional, alta competitividad y una calidad de vida inigualable.

10. Calidad de Vida y beneficios concretos: Destacando aspectos específicos que podríamos resumir en cinco palancas. Entorno Natural; Infraestructura y Servicios; Cultura y Ocio; Coste de Vida; Comunidad y Seguridad



BARÓMETRO NECESIDADES DE TALENTO EN LAS EMPRESAS ASTURIANAS



¿EL QUÉ?

Analizar y comprender las **dificultades y oportunidades** que enfrentan las empresas en Asturias para **atraer y retener talento cualificado** en nuestra región.

¿POR QUÉ?

Porque necesitamos **identificar** las principales barreras y desafíos que limitan la atracción de talento en la región; **Evaluar** las estrategias utilizadas por las empresas asturianas; **Proponer** recomendaciones y políticas que puedan mejorar la competitividad de las empresas en este ámbito. **Explorar** las percepciones de los jóvenes profesionales sobre las oportunidades laborales en Asturias y cómo estas pueden ser mejoradas para fomentar un entorno más atractivo y dinámico para el talento cualificado.

¿PARA QUIEN?

Empresas y empleadores; políticos y **responsables de políticas públicas;** **instituciones educativas** y de formación; **profesionales y candidatos** potenciales

PARTICIPANTES

25

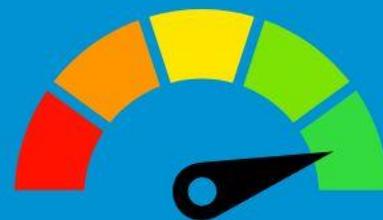
EMPRESAS
ENCUESTADAS

10

EMPRESAS
FOCUS GROUP

10 PUNTOS PARA EL IMPACTO

- 1 Empresas con un alto nivel de **especialización, internacionalización y competitividad** en mercados nacional e internacional.
- 2 En el 48% de los casos, el perfil más demandado debe tener **4-5 años de experiencia y enfoque internacional**.
- 3 Aumento del **72%** en la **demandada de talento**, en los próximos 12 meses, mayoritariamente en **áreas de negocio y perfiles técnicos**.
- 4 Las **habilidades y atributos más demandados** están relacionados con la **colaboración entre personas** (trabajo en equipo, aprendizaje continuo, orientación al servicio/cliente, habilidades de comunicación), **compromiso e inteligencia emocional**.
- 5 Los **principales desafíos:** en **perfiles técnicos: la enorme competencia;** en **perfiles operativos: la escasez de profesionales**.
- 6 Crear una **cantera propia**, será una de las principales políticas de captación de talento a medio plazo.
- 7 El **64% de los desajustes y fuga de talento** son derivados de las peculiaridades propias del sector y/o actividad. Un 44% debido a desajustes de expectativas y/o valores.
- 8 **Propuesta de valor + marca como empleador + conciliación y beneficios sociales**, son las estrategias de mayor impacto para atraer candidatos.
- 9 Necesitamos **orientar las políticas a sensibilizar e impactar en la captación y retención de talento**. Que se perciba a Asturias y sus empresas como un **HUB de oportunidades profesionales** de presente y futuro, con claro enfoque internacional, competitivo y con una alta calidad de vida.
- 10 **Calidad de Vida y Beneficios**, definimos 5 palancas de atracción: Entorno Natural, Infraestructuras y Servicios, Cultura y Ocio, Coste de Vida, Comunidad y Seguridad.



PRESENTACIÓN INFORME 2024

BARÓMETRO NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS

