



# PRESENTACIÓN INFORME 2024

## BARÓMETRO NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS



Las empresas participantes se caracterizan por tener una **alta demanda de talento** y un **enfoque internacional**.

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.

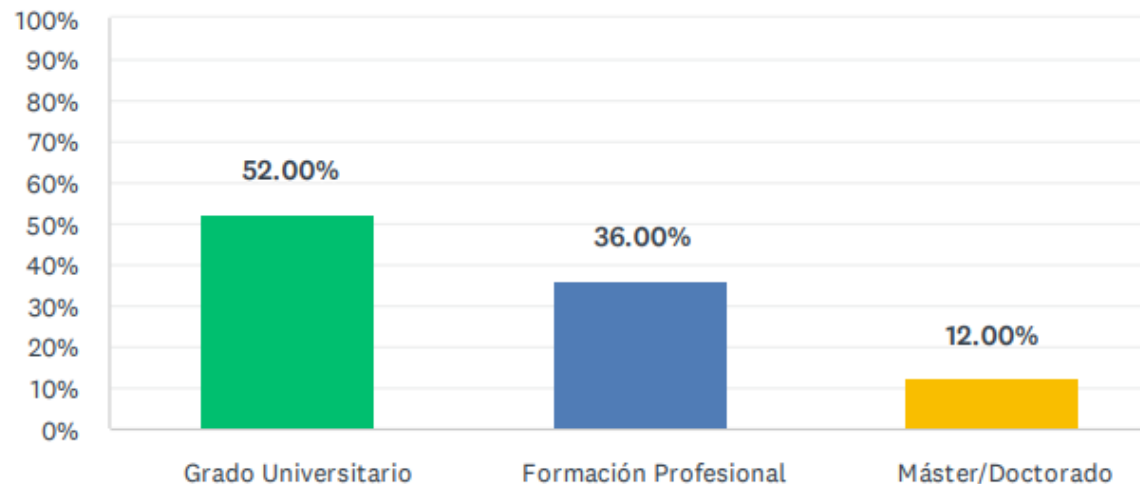
- **Sectores diversos:** transportes y logística, consultoría y servicios, ingeniería e industria manufacturera, agroalimentario, sector TIC y metal.
- **Número de empleados:** el 56% de las empresas tienen más de **500** trabajadores **y** el 88% más de **150 empleados**.
- **Grado de internacionalización:** el **64% operan en más de 5 mercados internacionales**, destaca la alta internacionalización y su impacto en el mercado.

**¿ QUÉ TALENTO NECESITAMOS EN ASTURIAS ?**

## 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





- **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.
- **Experiencia:** el **48% necesitan 4-5 años de experiencia**, el 32% con 2-3 años, y el 12% sin experiencia o < 1 año. Talento senior (+10 años) en algunos casos. La **experiencia debe aportar valor añadido**, especialmente para puestos senior.
- **Idiomas:** el alto nivel de inglés, es un criterio clave en muchos casos.
- **Formación:** en algunos casos, la formación interna es esencial debido a la especialización de las funciones del sector.
- **Generaciones y permanencia en la organización:** la edad y el tiempo de permanencia en el trabajo influyen en las expectativas de los empleados. En casi todas las **ocasiones se busca talento que dese desarrollarse en la empresa.**
- **Perfiles jóvenes:** se desarrollan estrategias para atraer a jóvenes, con **propuestas de valor específicas, programas de conciliación y oportunidades de carrera internacional.**
- **Herramientas y tecnología:** necesarias para **aumentar la productividad** y reducir tiempos, pero no sustituyen al talento.



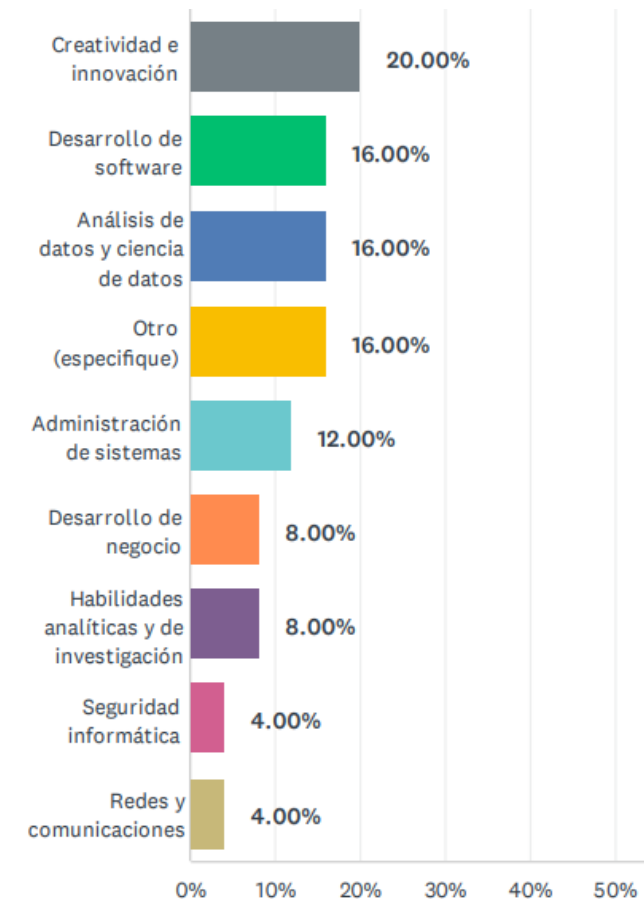
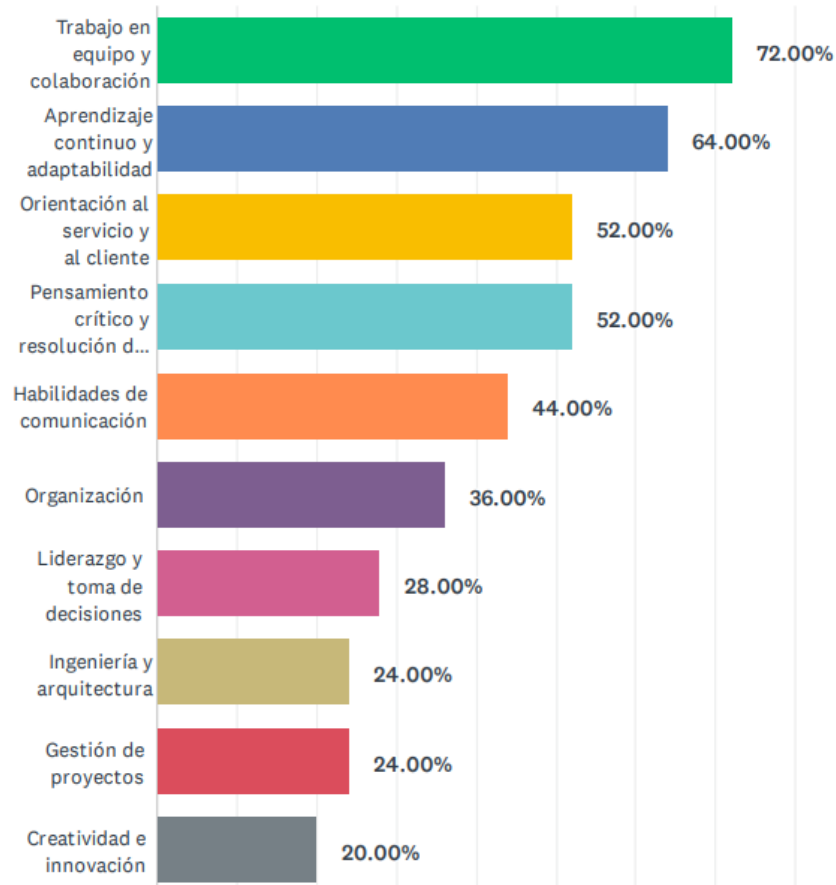
# PERFILES DEMANDADOS

## RANKING HABILIDADES TÉCNICAS Y/O BLANDAS 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

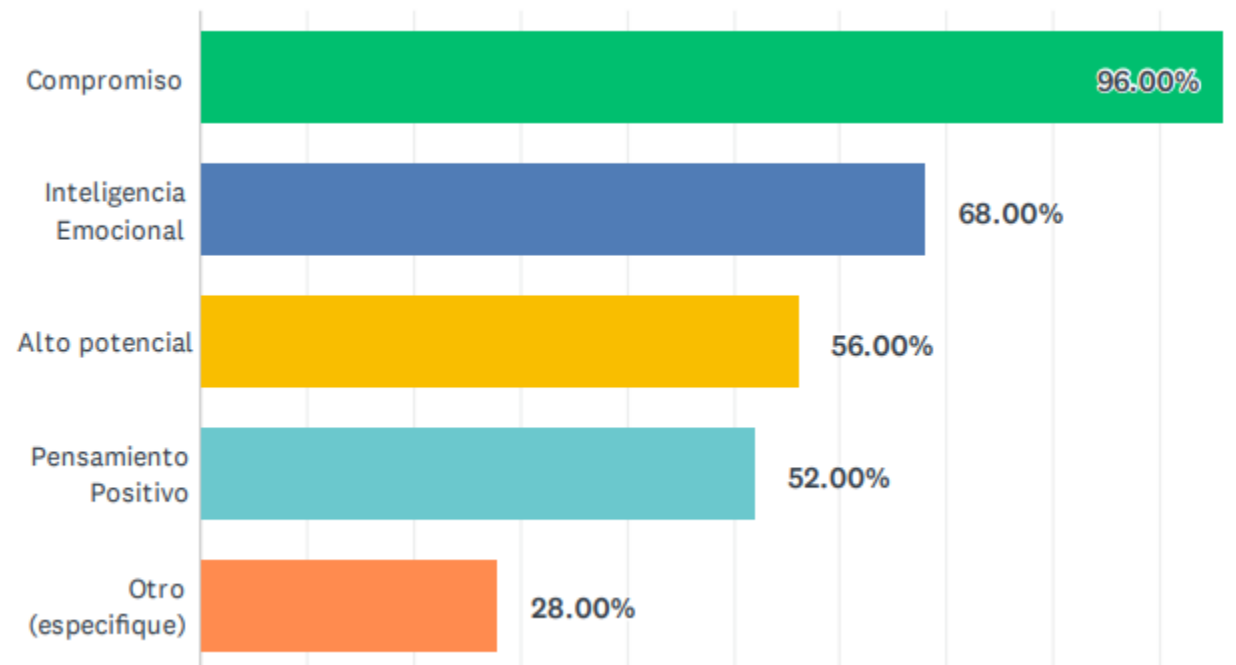


## RANKING ATRIBUTOS PERSONALES “PULL” MÁS DEMANDADOS (SEÑALANDO TRES)...



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

Respondidas: 25 Omitidas: 0



## Opiniones de los participantes en el Focus Group

### 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."*

*"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.**" **96% de demanda por parte de los candidatos.***





## Opiniones de los participantes en el Focus Group

### 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."*

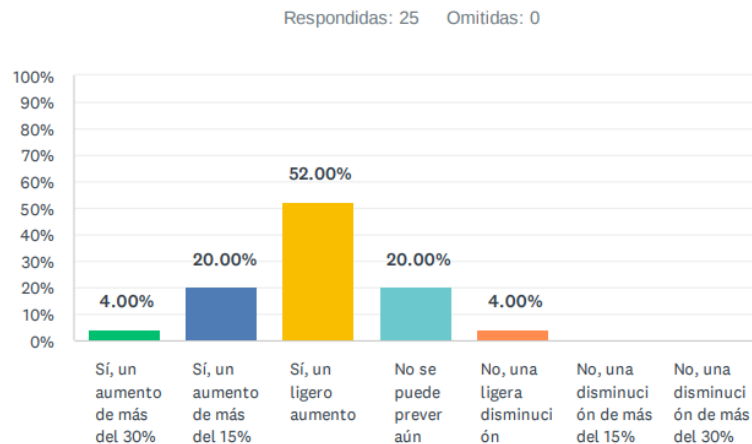
*"La globalización ofrece a los jóvenes la posibilidad de escoger." **"Los jóvenes exigen más para quedarse."***

*"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.**"*

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

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



- **Desarrollo y Valor Añadido** Las áreas que requieren talento son aquellas que aportan 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**.



# DESAFÍOS DE TALENTO EN ASTURIAS - PROXIMOS 12M



**Escasez de Talento** Falta 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.

**Existe una carencia general de talento joven.**

**Expectativas Desalineadas** Las **expectativas del talento técnico no se corresponden con la realidad**, en demandas económicas y no económicas que **no se ajustan a la experiencia** de los candidatos.

**Necesidad de Cantera de Talento** En ciertas profesiones. "**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."

**Movilidad Post-COVID** La pandemia ha alimentado la movilidad demográfica y generacional, planteando incertidumbres sobre el futuro cercano. "**Las expectativas ahora son 37,5 horas semanales y teletrabajo.**"

**Procesos de Selección Prolongados** Las empresas coinciden en que "cómo se ficha" está cambiando y cambiará aún más en los próximos meses. "**Debemos ser más transparentes en nuestras organizaciones.**"

COMPROMISO Asturias XXI

BARRERAS Y NECESIDADES DE LAS EMPRESAS

DESCARGA EL INFORME

CAJA RURAL DE ASTURIAS

## ¿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 **demanda 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.