

PRESENTACIÓN INFORME 2024 “NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS”

CLIPPING PRENSA



**COMPROMISO ASTURIAS REVELA LAS NECESIDADES
DE TALENTO QUE DEMANDAN
LAS EMPRESAS ASTURIANAS**

CLIPPING DE PRENSA

RTPA

El 65% de las empresas asturianas considera la retención de talento como reto principal



[Ver la transcripción del video de esta noticia](#)

Las empresas asturianas sufren escasez de talento, especialmente de profesionales de oficio

La escasez de talento joven y competitivo formado así como la competencia global figuran entre las grandes problemáticas que advierten las empresas asturianas, de las que el 65 por ciento considera la retención de talento como su reto principal.

Estas son algunas de las conclusiones presentadas este miércoles por Compromiso Asturias XXI, recogidas en el primer barómetro 'Necesidades de Talento' en el Principado para analizar y comprender las dificultades y oportunidades que enfrentan las empresas para atraer y retener talento cualificado, así como evaluar estrategias utilizadas, proponer recomendaciones y políticas que puedan mejorar la competitividad.

El estudio, basado en una encuesta a 25 empresas asturianas con alta capacidad de contratación e internacionalización, constata que los perfiles más demandados buscan una combinación de habilidades técnicas, experiencia en gestión, competencias digitales, y capacidades lingüísticas.

Asimismo, señala que los puestos más difíciles de cubrir son los referidos a ingeniería y técnicos, digital, comercial, jurídicos, transporte y logística.

El 58 por ciento de las empresas ha implementado políticas de teletrabajo y flexibilidad horaria, mejorando la satisfacción y productividad de los empleados, y más del 70% de las compañías invierte en programas de formación y capacitación, reconociendo la importancia de mantener un equipo altamente cualificado y adaptable.

El análisis también recoge el aumento en las iniciativas de innovación y emprendimiento, con un 45% de las empresas desarrollando proyectos internos para fomentar la creatividad y el crecimiento.



CLIPPING DE PRENSA

ONDA CERO

COMPROMISO
Asturias XXI



PRESENTACIÓN INFORME 2024 "NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS"

Onda Cero- 26/11/2024
"Más de Uno Oviedo"

Reyes Ceñal
Directora COMPROMISO ASTURIAS



EMPIEZA EN
32:23



CLIPPING DE PRENSA

RNE



COMPROMISO
Asturias XXI



**PRESENTACIÓN INFORME 2024
“NECESIDADES DE TALENTO EN
ASTURIAS”**
RNE- 27/11/2024
Asturias Informativos
José Canseco
Socio Colaborador COMPROMISO
ASTURIAS



EMPIEZA EN
11:69



CLIPPING DE PRENSA

LA NUEVA ESPAÑA



ENLACE A LA NOTICIA

+ Se necesita talento joven y especializado: razón Asturias

Las empresas regionales demandan perfiles técnicos y ven más difícil que retornen los expatriados de entre 30 y 50 años



Parque Tecnológico de Gijón / CEDIDA A LNE



Yago González

Oviedo 28 NOV 2024 4:07 Actualizada 28 NOV 2024 8:41

A la hora de buscar talento en Asturias, las empresas de la región detectan unánimemente un problema: la escasez de profesionales especializados. Así lo afirma el 92% de las compañías consultadas para el último barómetro sobre las necesidades de talento en el Principado que ha elaborado la organización Compromiso Asturias XXI, y que fue presentado ayer en Oviedo.

Las respuestas obtenidas en la encuesta llevan a la conclusión de que las empresas asturianas acusan una carencia de profesionales para perfiles específicos. Por dos motivos: en el caso de los puestos más técnicos, que suelen exigir una mayor cualificación, la intensa competencia entre compañías los convierten en un bien escaso. Y respecto a los oficios que surgen de la Formación Profesional (FP), la causa es falta de orientación en las escuelas y familias, según apunta el informe. De modo más general, "existe una carencia de talento joven", señaló José Canseco, colaborador de Compromiso Asturias XXI y coordinador del barómetro.

Principales desafíos al buscar talento en la región

Resultados de la encuesta de Compromiso Asturias XXI



CLIPPING DE PRENSA

LA NUEVA ESPAÑA



ENLACE A LA NOTICIA

Los sectores y actividades que precisan más talento, según el análisis, son el tecnológico, la industria pesada ("un **motor** económico en Asturias que enfrenta grandes dificultades", más aún desde el anuncio de ArcelorMittal de la paralización de su gran proyecto de descarbonización) y, de modo genérico, los oficios tradicionales. "Se necesita atraer talento extranjero, especialmente de Sudamérica, debido a la falta de vocaciones locales en estos puestos", indica el documento. En este contexto, tal como publicó este diario el lunes, los sectores de la construcción y la hostelería de Asturias están especialmente interesados en fomentar la contratación en los países de origen, que el Gobierno central ha facilitado tras la última reforma de la ley de extranjería.

Dentro de las compañías, los puestos que más cuesta cubrir son variopintos. Los más remarcados son: comercial, abogado sénior, técnicos/operarios, conductor, ingenieros – metalúrgicos, informáticos, de telecomunicaciones...– y técnicos superiores en prevención de riesgos laborales, entre otros.

El 52% de las empresas demanda perfiles universitarios, el 36%, graduados en FP; y el 12%, estudios de máster y/o doctorado. Asimismo, el 48% busca empleados con cuatro o cinco años de experiencia, el 32%, de dos o tres años; y el 12%, sin experiencia. Un nivel alto de inglés es obligatorio en muchas empresas, siendo un criterio clave de selección.

Movimientos demográficos

Tras la escasez de mano de obra especializada, el principal desafío señalado por las empresas son los movimientos demográficos y generacionales de la población asturiana, sobre todo después de la **pandemia**. "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", indica el informe.

El 65% de las empresas asturianas considera la retención de talento su principal reto

Los perfiles más difíciles de cubrir incluyen ingenieros y técnicos de procesos metalúrgicos e IT, comerciales y abogados senior

c. 6-0.

GIJÓN. La gestión del talento es uno de los principales desafíos a los que se enfrenta el tejido empresarial, fruto del desequilibrio entre la oferta y la demanda profesional. En Asturias, donde el problema también está latente, el 65% de las empresas considera la retención de talento como su reto principal. Según se extrae del barómetro 'Necesidades de Talento en Asturias', presentado ayer en Oviedo por Compromiso Asturias XXI, Carlos Ranera, y la directora de Recursos Humanos de Caja Rural de Asturias, ayer, en Oviedo. s. c.

Carlos Ranera, vicepresidente y secretario de Compromiso Asturias XXI, afirmó ayer durante la presentación del barómetro que «cuando hablamos de talento debemos identificar qué es 'talento'. Es gente que tiene algo más que aportar a la empresa o a la sociedad». Además, señaló que «Asturias debe esforzarse en ser foco de atracción de talento también de otras regiones e internacional». El estudio indica que las em-



De izquierda a derecha, el coordinador del barómetro, José Canseco; el vicepresidente y secretario de Compromiso Asturias XXI, Carlos Ranera; y la directora de Recursos Humanos de Caja Rural de Asturias, ayer, en Oviedo. s. c.

presas buscan una combinación de habilidades técnicas, experiencia en gestión, competencias digitales, y capacidades lingüísticas. Entre los perfiles más difíciles de cubrir destacan ingenieros y técnicos, (especialmente en áreas como la metalurgia y el desarrollo de procesos), perfiles informáticos y de IT, comerciales y desarrolladores especializados en ventas técnicas, abogados senior, personal de conducción, técnicos de mantenimiento de vehi-

culos y, por último, jóvenes talentos con alto nivel de inglés y otros idiomas.

El informe remarca que la reputación de Asturias como destino para la captación de talento joven cualificado presenta ventajas, pero también handicaps: «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».

Para mejorar la atracción hacia Asturias, afirma que «es crucial una estrategia integral que com-

«La falta de oportunidades empresariales, la carga impositiva y los salarios bajos son obstáculos significativos»

bine la creación de una marca fuerte, incentivos fiscales, políticas de teletrabajo, y mejoras en las comunicaciones». Además, subraya como fundamental ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y salarios competitivos, así como potenciar la colaboración entre empresas y universidades.

El perfil más demandado (48%) requiere 4 o 5 años de experiencia, en muchos casos con un enfoque internacional, y el 72% de las necesidades del próximo año se encontrará en áreas de negocio y perfiles técnicos. Además, las habilidades más solicitadas incluyen el trabajo en equipo, la orientación al servicio/cliente, las habilidades de comunicación o la inteligencia emocional. Y, en un mundo cada vez más globalizado, uno de los principales desafíos son la competencia en el mercado laboral para conseguir perfiles técnicos e ingenieros y la escasez de personas formadas en perfiles operativos y de FP.

«Todas las empresas coinciden en que los procesos de contratación están cambiando y seguirán evolucionando», explica el documento, que también señala que el 64% de los desajustes y la fuga de talento se deben a «peculiaridades del sector o actividad de las empresas», mientras que un 44% se produce por «desajustes de expectativas y valores». Concluye el estudio que las políticas regionales «deben enfocarse en sensibilizar e impactar en el talento nacional 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».

CLIPPING DE PRENSA

EUROPA PRESS



ENLACE A LA NOTICIA

Empresarios urgen políticas que permitan el retorno del talento para nutrir a las empresas asturianas



Europa Press Asturias

Publicado: miércoles, 27 noviembre 2024 11:01

Newsletter

@epasturias

OVIEDO 27 Nov. (EUROPA PRESS) -

El socio colaborador de Compromiso Asturias XXI José Canseco, ha afirmado este miércoles que los empresarios asturianos reclaman políticas que permitan el retorno de talento joven para nutrir a las compañías asturianas.

Esta es una de las principales conclusiones del informe 'Barómetro necesidades de talento en Asturias' realizado por la entidad y presentado en la sede de la Federación Asturiana de Empresarios. En unas declaraciones a los medios, Canseco ha explicado que este estudio evidencia una "gran necesidad" de talento por parte de las empresas asturianas, que tiene de media entre 150 y 500 empleados.

El objetivo del barómetro es analizar y comprender las dificultades y oportunidades que enfrentan las empresas en Asturias para atraer y retener talento cualificado. Para ello se ha realizado una encuesta entre 25 empresas asturianas con "alta capacidad de contratación".

El resultado de este informe evidencia que las empresas asturianas tienen un "gran enfoque internacional" y compiten en este mercado, lo que hace necesario que cuenten con talento que se ajuste a esas necesidades, con un nivel de inglés elevado, una experiencia media de 4 o 5 años y formación universitaria o de FP. "Necesitan puestos de gestión operativos, no tanto puestos directivos", ha explicado Canseco, "con inglés desde un punto de vista profesional y gente con compromiso, con ganas de trabajar y con ganas de crecer profesionalmente en las compañías".

CLIPPING DE PRENSA

EUROPA PRESS



ENLACE A LA NOTICIA

Si bien ha explicado que "en muchas ocasiones" el talento se forma en la propia Asturias, luego prosiguen sus estudios fuera por la oferta educativa de posgrado y especialización que hay en otros puntos de España. Es entonces cuando otras empresas "captan" este talento y es más complicado que retorne a Asturias.

Por ello ha pedido "profundizar en las políticas que permiten ese retorno del talento", porque en Asturias existen "todos los elementos" para ello, con compañías "de primer nivel" que trabajan en la escena internacional, un entorno socioeconómico "de primer nivel" y un entorno social, cultural y natural que "no hace falta destacar".

CLIPPING DE PRENSA

LA REGIÓN INTERNACIONAL



ENLACE A LA NOTICIA

Compromiso Asturias XXI reclama políticas para atraer el retorno del talento joven



El socio colaborador de Compromiso Asturias XXI, José Canseco, ha afirmado que los empresarios asturianos reclaman políticas que permitan el retorno de talento joven para nutrir a las compañías asturianas. Esta es una de las principales conclusiones del informe 'Barómetro necesidades de talento en Asturias' realizado por la entidad y presentado en la sede de la Federación Asturiana de Empresarios.

En declaraciones a los medios, Canseco ha explicado que este estudio evidencia una "gran necesidad" de talento por parte de las empresas asturianas, que tiene de media entre 150 y 500 empleados.

El objetivo del barómetro es analizar y comprender las dificultades y oportunidades que enfrentan las empresas en Asturias para atraer y retener talento cualificado. Para ello se ha realizado una encuesta entre 25 empresas asturianas con "alta capacidad de contratación".

El resultado de este informe evidencia que las empresas asturianas tienen un "gran enfoque internacional" y compiten en este mercado, lo que hace necesario que cuenten con talento que se ajuste a esas necesidades, con un nivel de inglés elevado, una experiencia media de 4 o 5 años y formación universitaria o de FP. "Necesitan puestos de gestión operativos, no tanto puestos directivos", ha explicado Canseco, "con inglés desde un punto de vista profesional y gente con compromiso, con ganas de trabajar y con ganas de crecer profesionalmente en las compañías".

Si bien ha explicado que "en muchas ocasiones" el talento se forma en la propia Asturias, luego prosiguen sus estudios fuera por la oferta educativa de posgrado y especialización que hay en otros puntos de España. Es entonces cuando otras empresas "captan" este talento y es más complicado que retorne a Asturias.

Por ello ha pedido "profundizar en las políticas que permiten ese retorno del talento", porque en Asturias existen "todos los elementos" para ello, con compañías "de primer nivel" que trabajan en la escena internacional, un entorno socioeconómico "de primer nivel" y un entorno social, cultural y natural que "no hace falta destacar".

CLIPPING DE PRENSA

MSN



ENLACE A LA NOTICIA

Empresarios urgen políticas que permitan el retorno del talento para nutrir a las empresas asturianas

Historia de Europa Press • 22 h • 2 minutos de lectura

MERCADOS HOY

IBEX ▲ +0.51%

SOXE ▲ +0.72%

INX ▼ -0.38%



Jornada de presentación del barómetro sobre necesidades de talento en Asturias.
© COMPROMISO ASTURIAS XXI

OVIEDO, 27 (EUROPA PRESS)

Esta es una de las principales conclusiones del informe 'Barómetro necesidades de talento en Asturias' realizado por la entidad y presentado en la sede de la Federación Asturiana de Empresarios. En unas declaraciones a los medios, Canseco ha explicado que este estudio evidencia una "gran necesidad" de talento por parte de las empresas asturianas, que tiene de media entre 150 y 500 empleados.

El objetivo del barómetro es analizar y comprender las dificultades y oportunidades que enfrentan las empresas en Asturias para atraer y retener talento cualificado. Para ello se ha realizado una encuesta entre 25 empresas asturianas con "alta capacidad de contratación".

El resultado de este informe evidencia que las empresas asturianas tienen un "gran enfoque internacional" y compiten en este mercado, lo que hace necesario que cuenten con talento que se ajuste a esas necesidades, con un nivel de inglés elevado, una experiencia media de 4 o 5 años y formación universitaria o de FP. "Necesitan puestos de gestión operativos, no tanto puestos directivos", ha explicado Canseco, "con inglés desde un punto de vista profesional y gente con compromiso, con ganas de trabajar y con ganas de crecer profesionalmente en las compañías".

Si bien ha explicado que "en muchas ocasiones" el talento se forma en la propia Asturias, luego prosiguen sus estudios fuera por la oferta educativa de posgrado y especialización que hay en otros puntos de España. Es entonces cuando otras empresas "captan" este talento y es más complicado que retorne a Asturias.

Por ello ha pedido "profundizar en las políticas que permiten ese retorno del talento", porque en Asturias existen "todos los elementos" para ello, con compañías "de primer nivel" que trabajan en la escena internacional, un entorno socioeconómico "de primer nivel" y un entorno social, cultural y natural que "no hace falta destacar".

CLIPPING DE PRENSA

MSN



ENLACE A LA NOTICIA

Empresarios urgen políticas que permitan el retorno del talento para nutrir a las empresas asturianas

Historia de Europa Press • 22 h • 2 minutos de lectura

MERCADOS HOY

IBEX ▲ +0.51%

SOXE ▲ +0.72%

INX ▼ -0.38%



Jornada de presentación del barómetro sobre necesidades de talento en Asturias.
© COMPROMISO ASTURIAS XXI

OVIEDO, 27 (EUROPA PRESS)

Esta es una de las principales conclusiones del informe 'Barómetro necesidades de talento en Asturias' realizado por la entidad y presentado en la sede de la Federación Asturiana de Empresarios. En unas declaraciones a los medios, Canseco ha explicado que este estudio evidencia una "gran necesidad" de talento por parte de las empresas asturianas, que tiene de media entre 150 y 500 empleados.

El objetivo del barómetro es analizar y comprender las dificultades y oportunidades que enfrentan las empresas en Asturias para atraer y retener talento cualificado. Para ello se ha realizado una encuesta entre 25 empresas asturianas con "alta capacidad de contratación".

El resultado de este informe evidencia que las empresas asturianas tienen un "gran enfoque internacional" y compiten en este mercado, lo que hace necesario que cuenten con talento que se ajuste a esas necesidades, con un nivel de inglés elevado, una experiencia media de 4 o 5 años y formación universitaria o de FP. "Necesitan puestos de gestión operativos, no tanto puestos directivos", ha explicado Canseco, "con inglés desde un punto de vista profesional y gente con compromiso, con ganas de trabajar y con ganas de crecer profesionalmente en las compañías".

Si bien ha explicado que "en muchas ocasiones" el talento se forma en la propia Asturias, luego prosiguen sus estudios fuera por la oferta educativa de posgrado y especialización que hay en otros puntos de España. Es entonces cuando otras empresas "captan" este talento y es más complicado que retorne a Asturias.

Por ello ha pedido "profundizar en las políticas que permiten ese retorno del talento", porque en Asturias existen "todos los elementos" para ello, con compañías "de primer nivel" que trabajan en la escena internacional, un entorno socioeconómico "de primer nivel" y un entorno social, cultural y natural que "no hace falta destacar".