

PRESENTACIÓN INFORME 2025 “NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS”

CLIPPING
PRENSA



**MARCA ASTURIAS, TIERRA DE OPORTUNIDADES: LAS
EMPRESAS ASTURIANAS RECLAMAN POLÍTICAS
PARA ATRAER Y FIDELIZAR TALENTO**

CLIPPING DE PRENSA

RTPA

Universitarios, especialmente ingenieros, es el perfil que más buscan las empresas asturianas

Nasturiano: Universitarios, especialmente ingenieros, ye'l perfil que más busquen les empreses asturianas ↗



Piden reforzar la FP porque no encuentran especialistas en oficios o industria pesada

Los jóvenes son más exigentes a la hora de aceptar un trabajo. La retribución para ellos no es la variable más valorada, pero tienen una falta de cultura de esfuerzo y baja tolerancia a la frustración. Al menos es lo que opinan las 45 empresas asturianas que han participado en la encuesta elaborada por Compromiso XXI señala José Canseco, coordinador del Barómetro 'Necesidades de Talento en las empresas asturianas'.

Seis de cada diez de esas empresas buscan grados universitarios, especialmente ingenieros, pero también perfiles tecnológicos, especializados en industria pesada y de oficios y, por eso, demandan potenciar la FP. A la hora de elegir candidatos valoran, cada vez, más las "competencias blandas".

Siete de cada diez empresas tan sólo tardan entre 1 y 3 meses en cubrir una vacante desde que inician el proceso de selección. Porque en Asturias, resumen, hay talento, mucho, pero el gran reto, coinciden todas, es retenerlo.



CLIPPING DE PRENSA

CADENA SER

 COMPROMISO
Asturias XXI



INFORME 2025 “NECESIDADES DE TALENTO EMPRESAS ASTURIANAS”

Radio Asturias- 10/11/2025

Reyes Ceñal

Directora COMPROMISO ASTURIAS



EMPIEZA EN 01:30



CLIPPING DE PRENSA

ONDA CERO

 COMPROMISO
Asturias XXI



INFORME 2025 “NECESIDADES DE TALENTO EMPRESAS ASTURIANAS”

Onda Cero - 10/11/2025

José Canseco

Socio Colaborador COMPROMISO
ASTURIAS



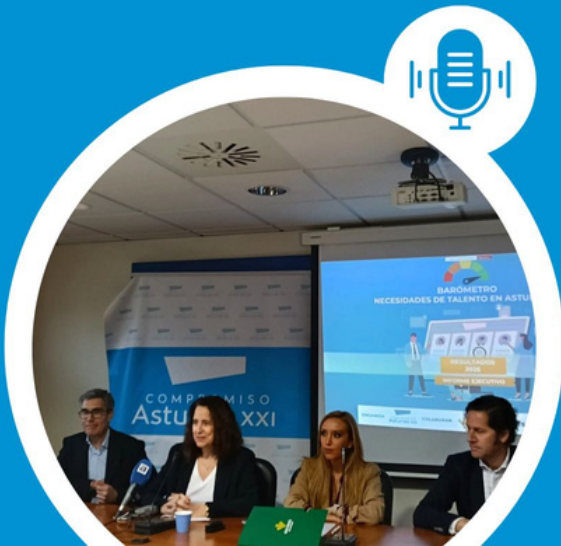
EMPIEZA EN 10:48



CLIPPING DE PRENSA

RNE

 COMPROMISO
Asturias XXI



**INFORME 2025 “NECESIDADES DE
TALENTO EMPRESAS ASTURIANAS”**
“Crónica de Asturias”
RNE - 10/11/2025



PLAY

EMPIEZA EN 12:05



CLIPPING DE PRENSA

LA NUEVA ESPAÑA



ENLACE A LA NOTICIA

+ El talento asturiano busca su retorno: Compromiso Asturias XXI presenta el II Barómetro sobre necesidades empresariales

El estudio, en el que han participado 45 compañías, analiza los retos para atraer y fidelizar profesionales en la región



José Canseco, socio colaborador de Compromiso Asturias XXI y coordinador del Barómetro / LNE



Sara Bernardo

10 NOV 2025 14:34



"Hay que generar la necesidad de que los asturianos vuelvan". Ese es el objetivo que marcó esta mañana José Canseco, socio colaborador de Compromiso Asturias XXI al presentar el "Barómetro 2025", un informe que muestra las oportunidades de atraer talento al Principado.

Las conclusiones se sacaron a partir de encuestas en las que participaron 45 empresas con el objetivo de analizar y comprender las dificultades y oportunidades que encaran las compañías asturianas. "Mediante este estudio identificamos las principales barreras y desafíos que limitan la atracción de talento a la región", explicó Canseco.

El talento se ha convertido en uno de los grandes desafíos del tejido empresarial asturiano. Así lo refleja este II Barómetro de Necesidades de Talento de las Empresas Asturianas. Durante el acto, celebrado esta mañana, la directora de Compromiso Asturias XXI, Reyes Ceñal, subrayó que el objetivo del estudio es "poner datos reales sobre la mesa" para comprender mejor las dificultades de las empresas a la hora de captar y retener profesionales, así como facilitar el retorno de talento a través de políticas públicas y estrategias compartidas entre el sector privado y las administraciones. "Queremos que las personas que deseen volver a Asturias conozcan la realidad del mercado laboral y que las empresas comprendan sus propias necesidades", señaló. "Solo así se pueden diseñar políticas eficaces basadas en datos y empatía mutua".

45 empresas participantes

Esta segunda edición del barómetro ha contado con el apoyo de varias entidades colaboradoras, entre ellas **Caja Rural de Asturias, Telecable y el Grupo PFS**. El análisis ha sido dirigido por el experto José Canseco, miembro de Compromiso Asturias XXI.

Durante la presentación, representantes de las tres compañías coincidieron en destacar la importancia de colocar a las personas en el centro de las organizaciones. Tamara Campa, directora de Gestión de Personas de Caja Rural de Asturias, defendió la necesidad de crear entornos que inspiren y desarrollen a los empleados: "El talento no se retiene, se cuida, se acompaña y se escucha. Asturias tiene una ventaja competitiva clara: la calidad humana de su gente".

Por su parte, Juan Acuña, director territorial de Telecable, reflexionó sobre el concepto mismo de talento: "A veces lo tratamos como algo elitista. No se trata de traer a los 'Messis' del mercado, sino de atraer y mantener a buenos profesionales comprometidos con su tierra". Acuña subrayó también la importancia de mejorar la conectividad y los incentivos institucionales para facilitar el regreso de los asturianos que hoy desarrollan su carrera fuera.

Roberto Fernández, presidente del Grupo PFS, hizo hincapié en que la gestión de personas debe convertirse en una prioridad estratégica para las empresas: "Antes bastaba con poner un anuncio en prensa y esperar candidatos; hoy la competencia es global. Tenemos que asumir que la gestión del talento es el nuevo eje del negocio".

El experto José Canseco, encargado de presentar los resultados, destacó la relevancia de basar las decisiones en datos concretos y en la colaboración entre los distintos agentes económicos y sociales. "Asturias cuenta con un enorme potencial humano y un entorno de vida privilegiado. El reto está en transformar esas fortalezas en oportunidades reales para que nuestros jóvenes y profesionales elijan quedarse, desarrollarse y construir su futuro aquí", aseguró.



ENLACE A LA NOTICIA

Martes 11/11/25
EL COMERCIO

ECONOMÍA 33

La industria asturiana pide impulsar la Formación Profesional ante la falta de personal especializado

Las empresas reclaman mejores infraestructuras para atraer talento de otras regiones, según el barómetro publicado por Compromiso Asturias XXI

CARLOS GARCÍA-OVIES

cuón. El 92% de las empresas considera que el mayor desafío en relación con el talento es la escasez de profesionales en áreas especializadas, según se desprende de la segunda edición del barómetro 'Necesidades de Talento en Asturias', presentada ayer en la sede de Fade, en Oviedo, por Compromiso Asturias XXI. «Las empresas industriales necesitan más trabajadores y eso lo puede facilitar la Formación Profesional, que está muy demandada en Asturias y en España», aseguró José Canseco, socio coordinador del barómetro. No obstante, remarco que «hace falta por parte de la administración, de la universidad y del sistema educativo mayor capacidad de absorber esa demanda existente, porque es una formación muy operativa en la que casi todo el mundo tiene trabajo antes de salir de ella».

Del informe se desprende que la región tiene retos estructurales en varios sectores. Las empresas tecnológicas reclaman profesionales cualificados capaces de impulsar la digitalización y la innovación, mientras que la industria pesada, uno de los motores tradicionales del Principado, afronta «grandes dificultades» para incorporar personal especializado. A ello se suma una escasez creciente de profesionales de oficio, un problema que se agrava por la falta de vocación entre los jóvenes. Ante esta situación, las empresas sugieren también atraer talento extranjero, especialmente de Sudamérica.

Entre los perfiles más difíciles de cubrir actualmente en el mercado laboral asturiano destacan los vinculados a la ingeniería y la técnica, especialmente en áreas como los procesos metalúrgicos, el desa-



Roberto Rodríguez, Reyes Ceñal, Tamara Campa y Juan Acuña, durante la presentación del barómetro, ayer, en la sede de Fade en Oviedo. MARIO ROJAS

rrollo industrial y las tecnologías de la información. También existe una alta demanda de profesionales de IT (Tecnología de la Información) y del ámbito digital, tanto para el mantenimiento de sistemas como para la transformación tecnológica de las empresas. En el terreno comercial, las compañías buscan vendedores y desarrolladores con formación técnica.

Por otro lado, el estudio recoge las dificultades que hay para encontrar abogados senior con experiencia especializada, así como personal de conducción y técnicos de mantenimiento en el sector del transporte y la logística. Por último, las empresas reconocen la carencia de jóvenes talentos con dominio de inglés y otros idiomas, una habilidad cada vez más determinante para competir en mercados internacionales.

Reyes Ceñal, directora de Com-

promiso Asturias XXI, defendió que la elaboración del barómetro es útil «tanto para las propias empresas, que aprenden unas de otras, como para las personas que se quieren emplear y para las administraciones públicas, que tienen que poner en marcha políticas que mejoren la Formación Profesional o la relación entre empresas y universidad».

Mejorar los salarios

El informe señala varios ejes prioritarios para mejorar la atracción y retención de talento en Asturias. El documento destaca la necesidad de ofrecer mayores oportunidades de crecimiento dentro de las empresas y garantizar salarios competitivos, equilibrando la remuneración con la conciliación entre la vida laboral y personal. En cuanto a infraestructura y comunicación, subraya la importancia de mejorar las conexiones con otras provin-

cias y con el exterior y de asegurar que todas las localidades dispongan de los medios necesarios para una alta calidad de vida.

Por su parte, Juan Acuña, director de Telecable y MásOrange en Asturias, incidió en la importancia de acuerdos como el que la empresa de telecomunicaciones mantiene con la Universidad de Oviedo para incorporar a jóvenes con perfiles técnicos y remarcó que «hay que poner mucho enfoque en las empresas y en su tamaño y en el marco institucional, político y de transporte». «Si queremos personas que trabajen entre Madrid y Asturias, hay que dar facilidades», argumentó.

Tamara Campa, directora de Gestión de Personas de Caja Rural de Asturias, defendió que «el talento no se retiene, se acompaña y se cuida» y añadió que la región tiene «excelente calidad de vida, potencial

formativo, potencial empresarial y talento humano», por lo que «hay que crear entornos donde la gente elija quedarse». En ese contexto, Roberto Rodríguez, presidente de PFS Grupo, pidió situar «la gestión de personas como un tema central y crítico para las organizaciones».

El barómetro también pone el foco en la necesidad de reforzar la formación mediante titulaciones superiores en ámbitos estratégicos como IT y big data. Por otro lado, plantea crear un mayor polo industrial y de servicios que facilite el crecimiento profesional y potenciar la implantación de empresas tecnológicas. Además, se propone ofrecer incentivos fiscales, revisar la carga impositiva para hacer la región más atractiva, impulsar políticas de teletrabajo y desarrollar programas de fijación de talento orientados a la retención a largo plazo.

La estabilización del horno alto 'B' de Arcelor avanza tras la mejora del proceso de sangrado

C. G.-O.

cuón. En los últimos días, las tareas de Arcelor para tratar de recuperar cuanto antes la actividad del horno alto 'B' de la factoría de Veriña —parado con el objetivo de repararlo tras registrar varias incidencias— han sufrido numerosos altibajos. Ayer,

las expectativas mejoraron después de que el proceso de sangrado —que consiste en calentar el interior de las instalaciones para fundir el material acumulado en su interior y extraerlo— comenzase a funcionar «correctamente», según fuentes conocedoras de la situación.

Se trata de un paso importan-

te, puesto que en los últimos días este proceso —para el que se utiliza una oxilanz— se producía de forma mucho más lenta, incluso con fases en las que apenas se podía extraer el líquido del interior. Ahora «la escoria ya sale mucho mejor y el arrabio fluye poco a poco, pero fluye, mejorando las coladas, aunque

aún queda margen de mejora», afirmaban ayer otras fuentes.

No obstante, las instalaciones podrían tardar en recuperar la normalidad, porque «la nave de colada está desarmada» y «hay mucha maquinaria pesada para realizar los trabajos». «La situación está mejorando poco a poco, con muchas precauciones en las decisiones», explicaban.

De hecho, la multinacional ha tenido que recurrir a un experto extrabajador de la multinacional —ya jubilado— al que se suele avisar en momentos de

crisis como el actual.

En cualquier caso, son buenas noticias para la estabilización de unas instalaciones de vital importancia no solo para la propia Arcelor, sino para la industria y la economía regionales, puesto que el horno alto 'A' no tiene suficiente capacidad para abastecer a las dos factorías asturianas (Veriña y Avilés) y, además, se encuentra cerca del final de su vida útil, que finaliza en 2026 salvo que se lleven a cabo inversiones millonarias para extenderla.

CLIPPING DE PRENSA

EL COMERCIO



ENLACE A LA NOTICIA

La industria asturiana pide impulsar la Formación Profesional ante la falta de personal especializado

Las empresas reclaman mejores infraestructuras para atraer talento de otras regiones, según el barómetro publicado por Compromiso Asturias XXI



Roberto Rodríguez, Reyes Cejal, Yamara Campa y Juan Acuña, durante la presentación del barómetro, ayer, en la sede de Fade en Oviedo. **Mario Rojas**



Carlos García-Ovies
Gijón

+ Seguir

Lunes, 10 de noviembre 2025, 19:58

Comenta

Guardar

Compartir

El 92% de las empresas considera que el mayor desafío en relación con el talento es la escasez de profesionales en áreas especializadas, según se ...

Este contenido es exclusivo para suscriptores

CLIPPING DE PRENSA

LA VOZ DE ASTURIAS



ENLACE A LA NOTICIA

Las empresas asturianas demandan profesionales universitarios con cinco años de experiencia

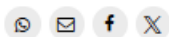
LA VOZ
OVIEDO



Roberto Rodríguez, presidente de PFS Grupo, Reyes Ceñal, directora de Compromiso Asturias, Tamara Campa, directora de Gestión de Personas de Caja Rural de Asturias y Juan Acuña, director de Telecable y MásOrange. FADE | EUROPAPRESS

En esta segunda edición del Barómetro «Necesidades de Talento en Asturias» se han analizado también las dificultades y oportunidades que enfrentan las empresas en Asturias para atraer y retener talento cualificado

10 nov 2025 . Actualizado a las 14:50 h.



Comentar - 4

Compromiso Asturias ha presentado la segunda edición del Barómetro «Necesidades de Talento en Asturias», un estudio enmarcado dentro del plan anual del Think Tank Emigración que desvela que las empresas asturianas demandan, en su mayoría, profesionales con grados universitarios y cuatro o cinco años de experiencia. En esta segunda edición del Barómetro se han analizado también las dificultades y oportunidades que enfrentan las empresas en Asturias para atraer y retener talento cualificado. El informe se ha presentado en una rueda de prensa en la que han participado Reyes Ceñal, directora de Compromiso Asturias; José Canseco, socio colaborador y coordinador del Barómetro; Tamara Campa, directora de Gestión de Personas de Caja Rural de Asturias; Juan Acuña, director de Telecable y MásOrange; y Roberto Rodríguez, director de PFS Grupo. El estudio ha tenido como base una encuesta a 45 empresas asturianas con alta capacidad de contratación e internacionalización. Como herramienta complementaria se realizó un focus group con un total de 10 empresas participantes en la encuesta.

Según el informe, el 82 por ciento de las empresas asturianas valora el compromiso como atributo esencial en sus procesos de selección. Además, desvela que se valoran más las «habilidades blandas», tales como el trabajo en equipo, aprendizaje continuo, orientación al servicio, comunicación e inteligencia artificial, por encima de las técnicas. Los perfiles más demandados son de ingenieros, comerciales y desarrolladores de software y el 40% de las empresas encuestadas creen que en los próximos meses se va a producir un «ligero aumento» de la demanda de estos perfiles. Solo el 4,44% prevé una ligera disminución. Entre los desafíos del talento en Asturias, el mayor es la escasez de talento en áreas especializadas, un 80 por ciento; seguido de las dificultades por la propia actividad del sector, mencionada por el 62,22 por ciento de los encuestados, informa Europa Press.

CLIPPING DE PRENSA

MIOVIEDO



ENLACE A LA NOTICIA

Ingenieros, comerciales y desarrolladores de software, los más demandados por las empresas en Asturias

por Redacción — 11/11/25



La segunda edición del barómetro «Necesidades de Talento en Asturias», elaborado por Compromiso Asturias, indica que se buscan preferentemente profesionales con grados universitarios y cuatro o cinco años de experiencia



Roberto Rodríguez, presidente de PFS Grupo; Reyes Ceñal, directora de Compromiso Asturias; Tamara Campa, directora de Gestión de Personas de Caja Rural de Asturias, y Juan Acuña, director de Telecable y MásOrange/EP

Compromiso Asturias presentó este lunes la segunda edición del barómetro 'Necesidades de Talento en Asturias', un estudio enmarcado dentro del plan anual del Think Tank Emigración que desvela que las empresas asturianas demandan principalmente ingenieros, comerciales y desarrolladores de software. El 40% de las empresas encuestadas creen que en los próximos meses se va a producir un «ligero aumento» de la demanda de estos perfiles.

Según el barómetro, cuyos resultados se presentaron en la sede de la FADE, las empresas asturianas demandan, en su mayoría, profesionales con grados universitarios y cuatro o cinco años de experiencia.

El estudio ha tenido como base una encuesta a 45 empresas asturianas con alta capacidad de contratación e internacionalización. Como herramienta complementaria se realizó un focus group con un total de 10 empresas participantes en la encuesta.

Según el informe, **el 82 % de las empresas asturianas valora el compromiso como atributo esencial** en sus procesos de selección. Además, desvela que **se valoran más las «habilidades blandas»**, tales como el trabajo en equipo, aprendizaje continuo, orientación al servicio, comunicación e inteligencia artificial, **por encima de las técnicas**.

Entre los **desafíos del talento** en Asturias, el mayor es la **escasez de talento en áreas especializadas**, un 80%; seguido de las **dificultades por la propia actividad del sector**, mencionada por el 62,22% de los encuestados.

El informe se presentó en una rueda de prensa en la que participaron **Reyes Ceñal**, directora de Compromiso Asturias; **José Canseco**, socio colaborador y coordinador del Barómetro; **Tamara Campa**, directora de Gestión de Personas de Caja Rural de Asturias; **Juan Acuña**, director de Telecable y MásOrange; y **Roberto Rodríguez**, director de PFS Grupo.