



BARÓMETRO NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS 2025



RESULTADOS 2025

INFORME COMPLETO

ORGANIZA



COLABORAN



CAJA RURAL
DE ASTURIAS

los valores en acción
pfsgrupo

telecable





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

45

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 o predisponen la atracción de talento en la región.
2. **Evaluar** estrategias utilizadas por las empresas asturianas para atraer y retener talento.
3. **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.
4. **Proponer** recomendaciones y políticas que puedan mejorar la competitividad de las empresas en este ámbito.

■ HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN

	ENCUESTA	45 EMPRESAS EN ASTURIAS CON ALTO POTENCIAL EMPLEADOR
	FOCUS GROUP	10 EMPRESAS EN ASTURIAS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA

■ 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.

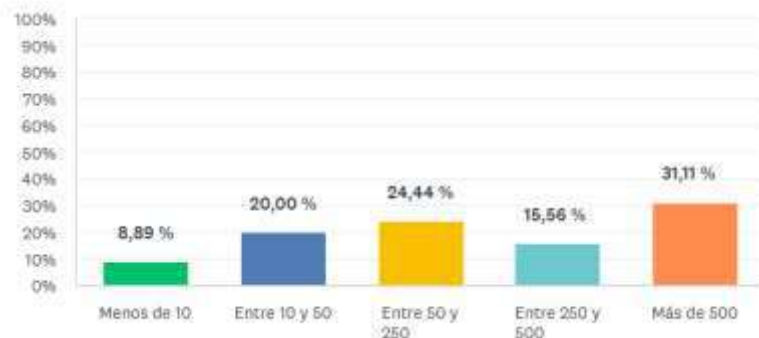


PARTICIPANTES

EMPLEADOS

¿Cuántos empleados tiene tu empresa?

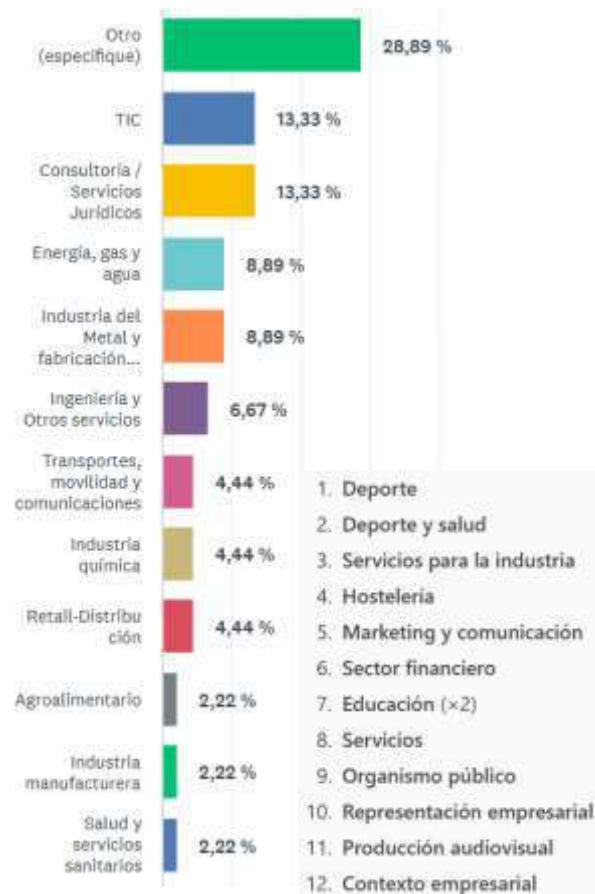
Respondidas: 45 Omitidas: 0



SECTOR

¿En qué sector opera?

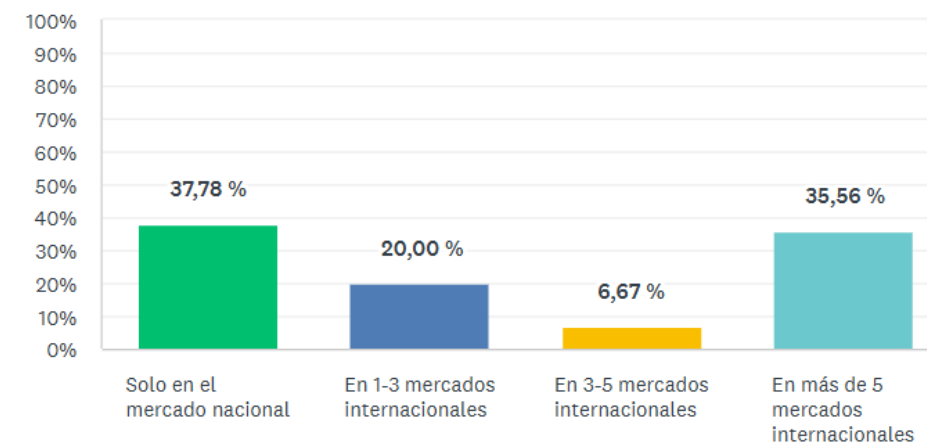
Respondidas: 45 Omitidas: 0



PAÍS/ ES DONDE OPERAN

¿En qué país/es opera?

Respondidas: 45 Omitidas: 0



La mayoría de las empresas participantes se caracterizan por tener una **alta empleabilidad (+71%)** e **internacionalización (+62%)**.

Hay una rica diversidad en los sectores de actividad, entre ellos transportes y logística, consultoría y servicios, ingeniería, industria manufacturera, agroalimentario, TIC, producción audiovisual y metal, entre otros.

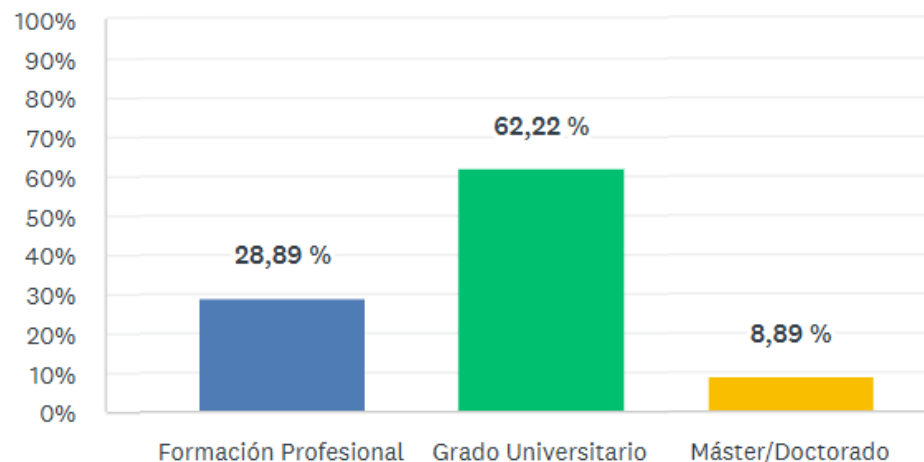
- Sectores diversos:** Transportes y logística, consultoría y servicios, ingeniería e industria manufacturera, agroalimentario, TIC, financiero, educativo, audiovisual y metal.

- Número de empleados:** El 31% de las empresas tienen más de 500 trabajadores y el 71% más de 50 empleados.

- Grado de internacionalización:** El 62% operan en varios mercados internacionales. Un 36% en más de cinco mercados, destaca 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



AÑOS DE EXPERIENCIA

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





Caracterización general de los perfiles demandados:

- **Formación:** El 62% de las empresas demandan **perfiles universitarios**, el 29% perfiles de formación profesional (FP) y el 9% perfiles con estudios complementarios de máster y/o doctorado.
- **Años de experiencia:** El 40% busca empleados con **4-5 años de experiencia**, el 31% con 2-3 años, y el 13% sin experiencia o con 1 año. Se demanda una experiencia media entre 6 y menos de 10 años para un 11% de las empresas. Se percibe interés en talento senior (+10 años) en algunos casos (4%).

DEMANDA PERFILES CON EXPERIENCIA ENTRE 2 Y 10 AÑOS

- **Experiencia requerida:** 37 empresas buscan perfiles con experiencia máxima de 10 años.
- 🏢 **Tamaño de empresa:** Variado, aunque un 63% tienen más de 50 empleados
- **Sectores:** prácticamente todos los del estudio
- 🌐 **Mercado:** Un 40% como en España y un 60% en mercados internacionales.

Perfiles demandados:

- 🎓 **Formación requerida:** Grado universitario (65); Formación profesional (24%) y Doctorado (11%).
- **Habilidades clave:** Trabajo en equipo y colaboración, Habilidades en Comunicación, Orientación al servicio y cliente, Pensamiento crítico y resolución de problemas, Aprendizaje continuo y adaptabilidad.
- 💡 **Atributos personales:** Compromiso, Trabajo en equipo/colaboración, Aprendizaje continuo/Resiliencia, Capacidad de análisis y pensamiento crítico, Alto Potencial, Inteligencia emocional.



COMPARATIVA SENIOR VS JUNIOR

DEMANDA PERFILES SENIOR

- **Experiencia requerida:** Solo 2 empresas buscan perfiles con **más de 10 años**.
- ▣ **Tamaño de empresa:** Una es muy grande (>500 empleados) y otra muy pequeña (<10).
- **Sectores:** ingeniería, consultoría / servicios jurídicos
- 🌐 **Mercado:** Ambas operan a nivel internacional.

Perfiles demandados:

- 🎓 **Formación requerida:** Grado universitario.
- **Habilidades clave:** Gestión de proyectos, Desarrollo de negocio, Pensamiento crítico y resolución de problemas, Ingeniería y arquitectura, Trabajo en equipo y colaboración, Liderazgo y toma de decisiones.
- 💡 **Atributos personales:** Compromiso, Alto Potencial, Inteligencia emocional, Trabajo en equipo /colaboración, Aprendizaje continuo/ Resiliencia

DEMANDA PERFILES JUNIOR

- **Experiencia requerida:** 6 empresas buscan perfiles con **menos de 1 año** de experiencia.
- ▣ **Tamaño de empresa:** todas tienen más de 50 empleados.
- **Sectores:** sectores son muy variados: Audiovisual, Hostelería, Transporte- movilidad-comunicaciones, Metal, Retail, TIC.
- 🌐 **Mercado:** 2 de ellas sólo operan en mercado nacional, el resto internacional.

Perfiles demandados:

- 🎓 **Formación requerida:** Formación Profesional 66% vs Grado universitario 33%
- **Habilidades clave:** Habilidades en Comunicación, Trabajo en equipo y colaboración, Aprendizaje continuo y adaptabilidad, Orientación al servicio y cliente, pensamiento crítico y resolución de problemas.
- 💡 **Atributos personales:** Compromiso, Trabajo en equipo /colaboración, Aprendizaje continuo/ Resiliencia, Pensamiento positivo.



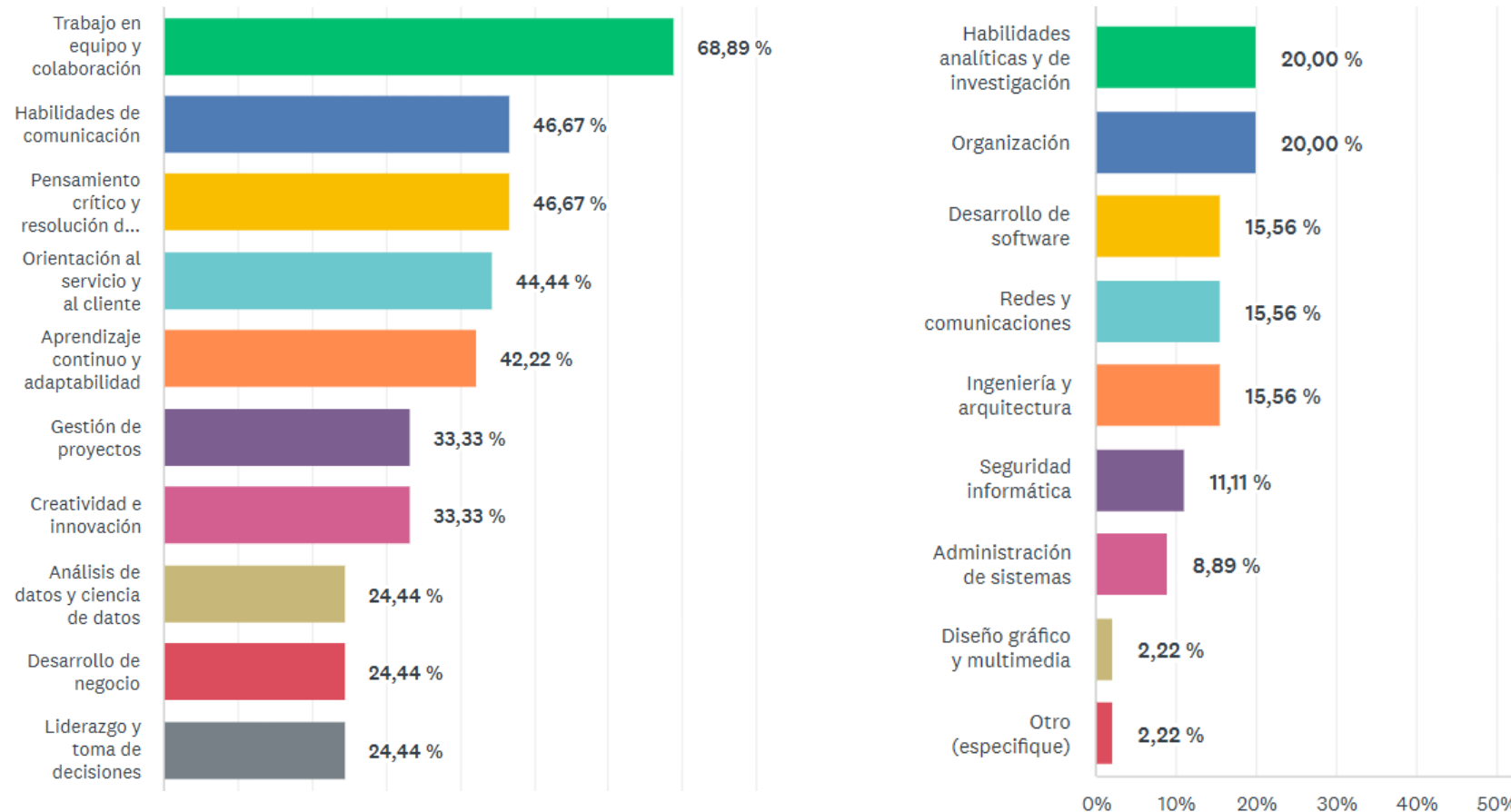
¿ QUÉ TALENTO NECESITAMOS EN ASTURIAS ?



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





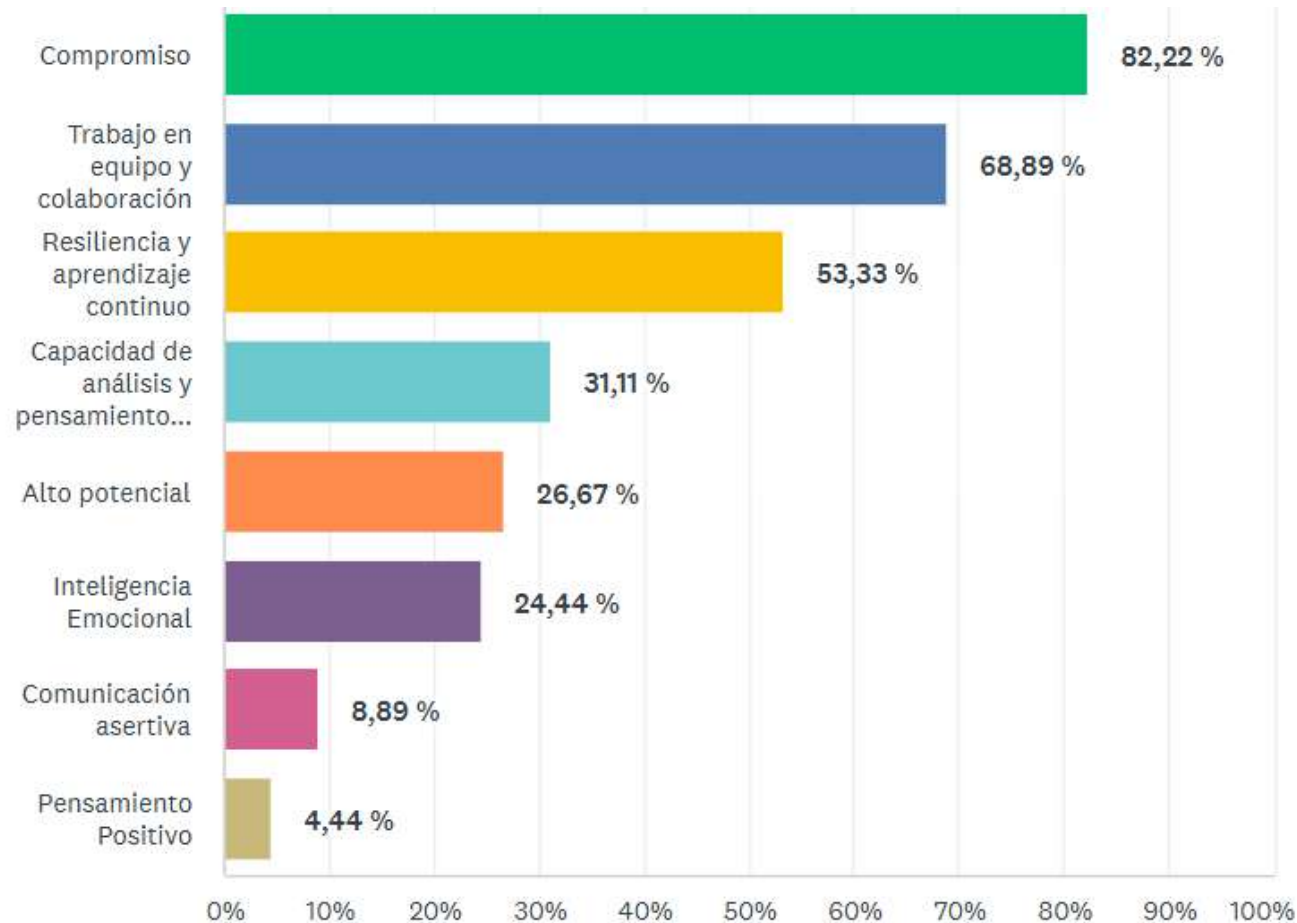
PERFILES DEMANDADOS



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

RANKING ATRIBUTOS “PULL” MÁS DEMANDADOS



P8 ¿Cuáles son los perfiles más demandados en tu empresa? Señalar un máximo de tres perfiles

 [TOP](#)

Perfil Agrupado	N.º menciones
Ingenieros/as (varias especialidades)	11
Comerciales / Ventas	9
Desarrolladores/as de Software / IT	8
Técnicos/as (mantenimiento, calidad...)	7
Consultores/as (gestión, IT, IA...)	6
Administrativos/as / RRHH	4
Analistas / Ciencia de Datos	4
Abogados/as / Derecho / Legal	3
Comunicación / Marketing	3
Operarios/as / Almacén / Logística	3
Gestores/as de Proyectos	3
Profesionales de Hostelería / Turismo	2
Diseñadores/as / Creativos	2
Profesores/as / Formación	2
Soldadores / Caldereros / Metal	2



Nota: Se han agrupado perfiles similares bajo una misma categoría para mayor claridad.



Opiniones de los presentes en el Focus Group:

El 62% de las empresas busca grados universitarios, especialmente ingenierías.

Se debate sobre la **infrautilización de la Formación Profesional (FP)** pese a su creciente especialización y operatividad. Todos están de acuerdo en que **es un tema cultural**. Se destaca la necesidad de cambiar la percepción social de la FP y fomentar su integración en los planes de carrera.

Las empresas valoran cada vez más las competencias blandas por encima de la formación académica.

Hay acuerdo en que **los jóvenes son más exigentes para aceptar un trabajo**. Es fundamental trasladarles la cultura y valores de la empresa en las entrevistas, ofreciendo también otros beneficios como el proyecto de carrera, posibilidad de conciliación, teletrabajo, beneficios sociales ... la retribución ya no es la variable que más se valora.

Los perfiles más senior, sin embargo, siguen valorando más **la estabilidad**, el compromiso y una retribución acorde a la valía profesional.



Opiniones de los presentes en el Focus Group:

También se observa entre los jóvenes falta de cultura de esfuerzo y baja tolerancia a la frustración.

Se propone recuperar el modelo maestro – aprendiz para facilitar el desarrollo profesional.

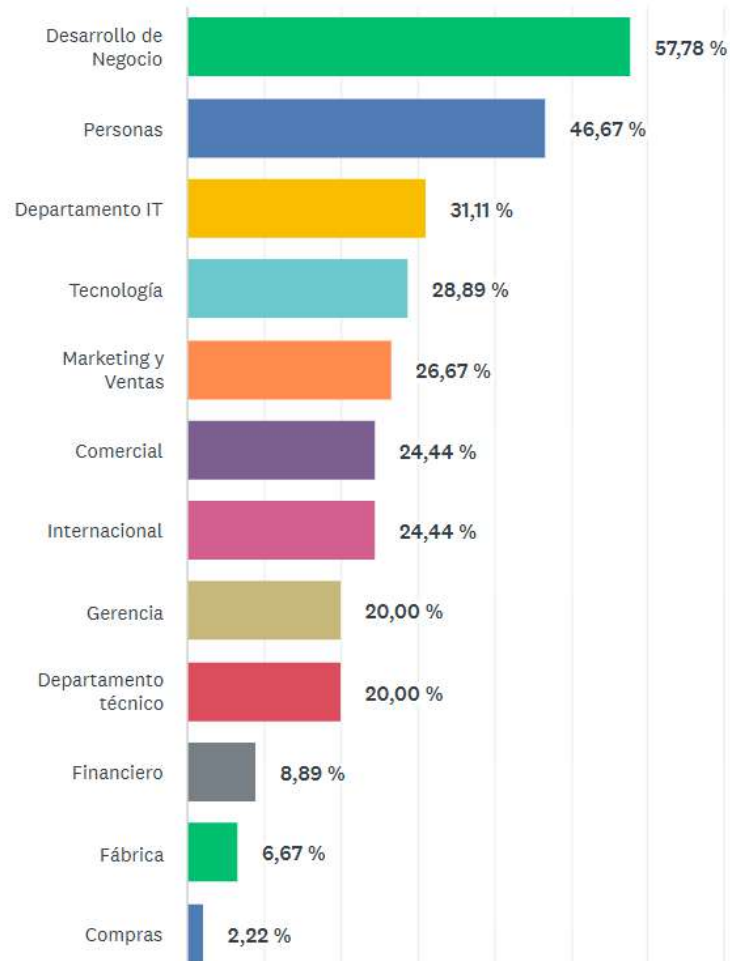
Retos:

- Conseguir que más personas de otras CCAA y países vengan a trabajar a Asturias. Observamos que las que han venido deciden quedarse aquí, valorando la calidad de vida, el clima, ...
- Es bueno que los jóvenes se vayan de Asturias unos años, pero debemos ser capaces de recuperarlos cuando quieran regresar. Es más fácil regresar antes de cumplir los 30 años, una vez pasada esa edad, entre los 30 y los 50 años se complica bastante el retorno.

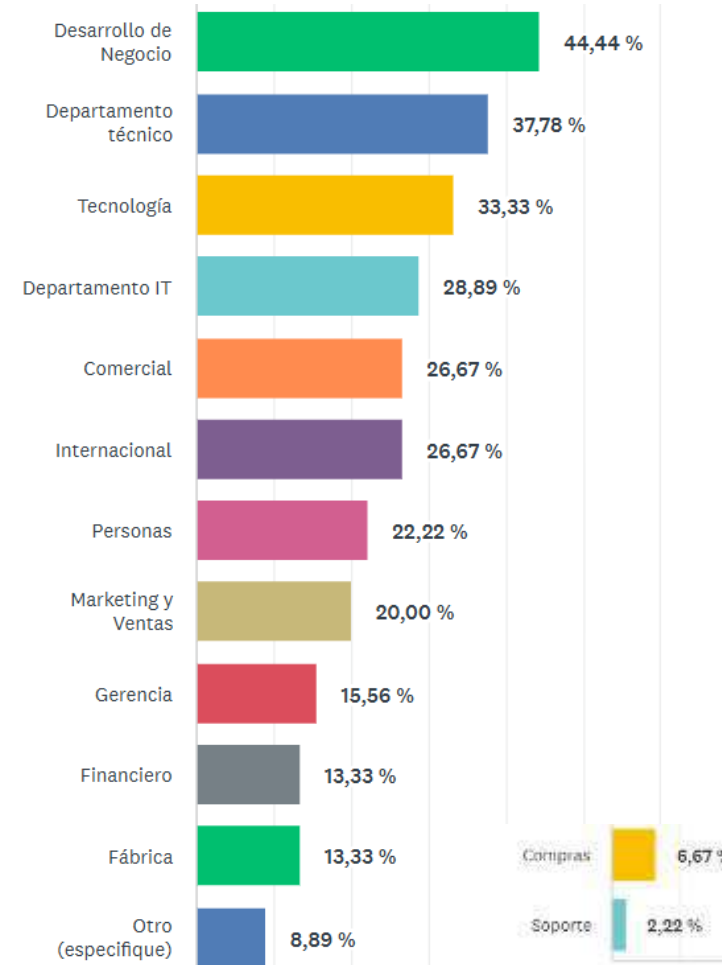


ÁREAS DE CRECIMIENTO

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



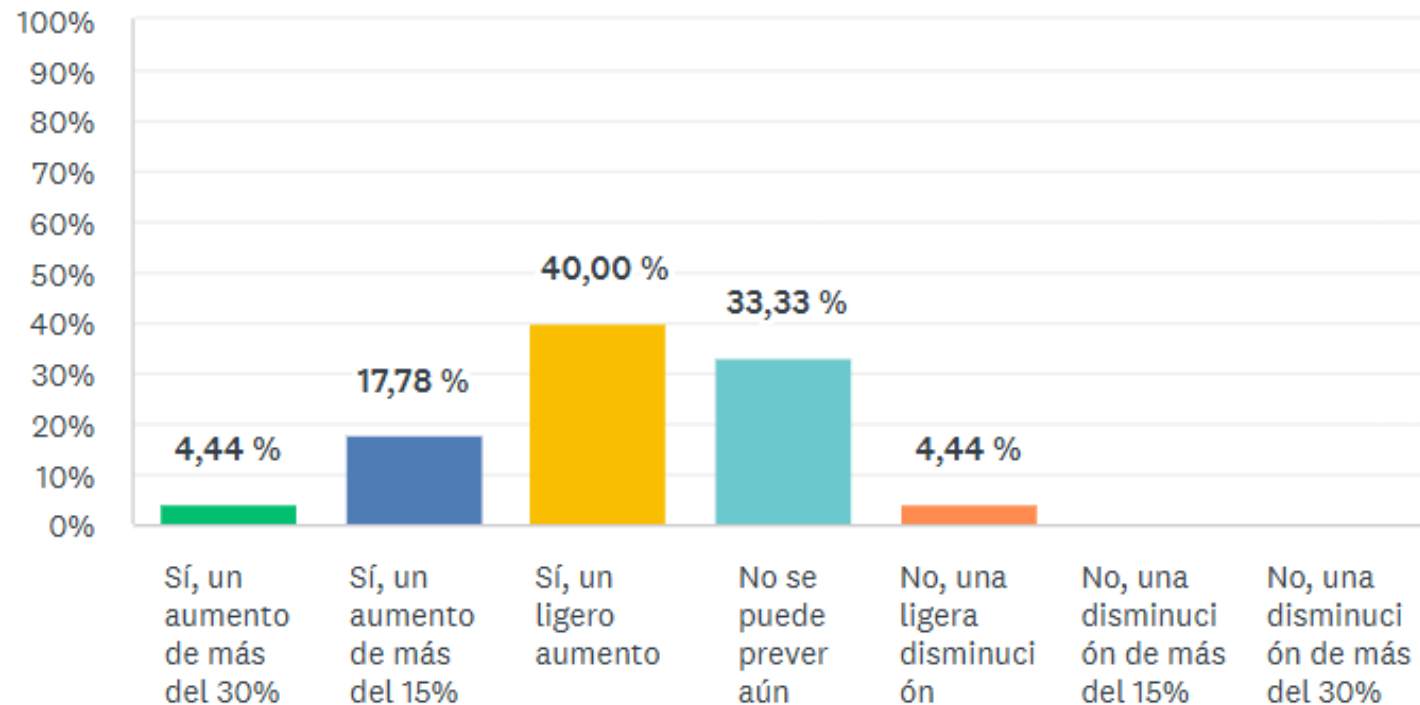
P10 ¿Qué áreas específicas en tu organización necesitarán más talento en los próximos 12 meses? Elige las tres más relevantes



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

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

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





RANKING DESAFÍOS TALENTO EN ASTURIAS

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

Escasez de talento en áreas especializadas

Dificultades por la propia actividad del sector

Movimientos demográficos y generacionales

Desajuste de expectativas y/o valores

Falta fluidez en idiomas

Retribuciones poco competitivas frente al mercado

Dificultad para ofrecer retos a la altura de las expectativas del candidato

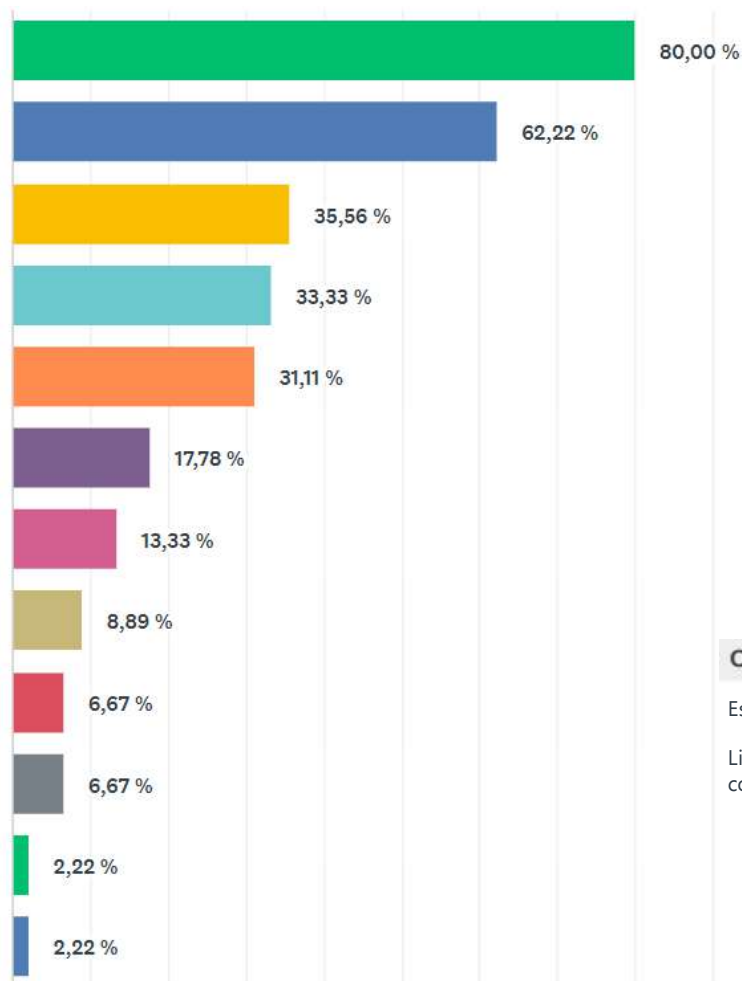
Marca como empleador a potenciar

Propuesta de valor poco atractiva para los candidatos

Otro (especifique)

Falta de herramientas digitales y/o automatización

Requerimientos demasiado exigentes por parte de la empresa



OTRO (ESPECIFIQUE)

Escasa movilidad geográfica de candidatos

Limitaciones por la sostenibilidad de proyectos ligados a licitaciones de concurrencia competitiva



Necesidades de talento en Asturias: desafíos y áreas clave:

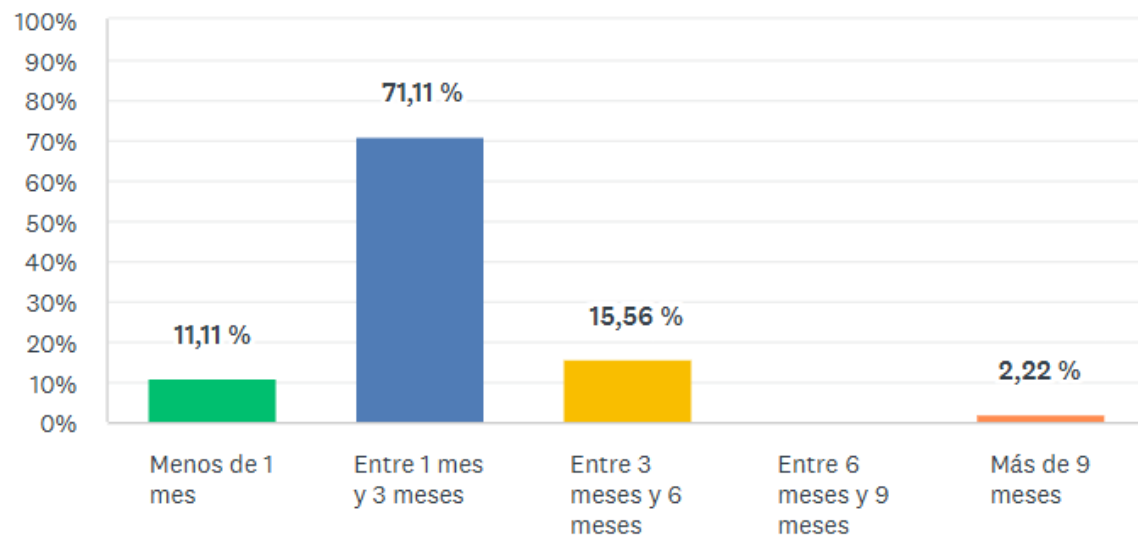
Empresas tecnológicas: Necesidad de retener a los jóvenes recién graduados y atraer talento senior. Se requieren más perfiles tecnológicos.

Sector industrial: Se necesitan perfiles especializados en industria pesada y profesionales de oficio (escasez significativa).

Áreas que necesitarán más talento en los próximos 12 meses: Desarrollo de negocio y departamentos técnico y tecnológico.

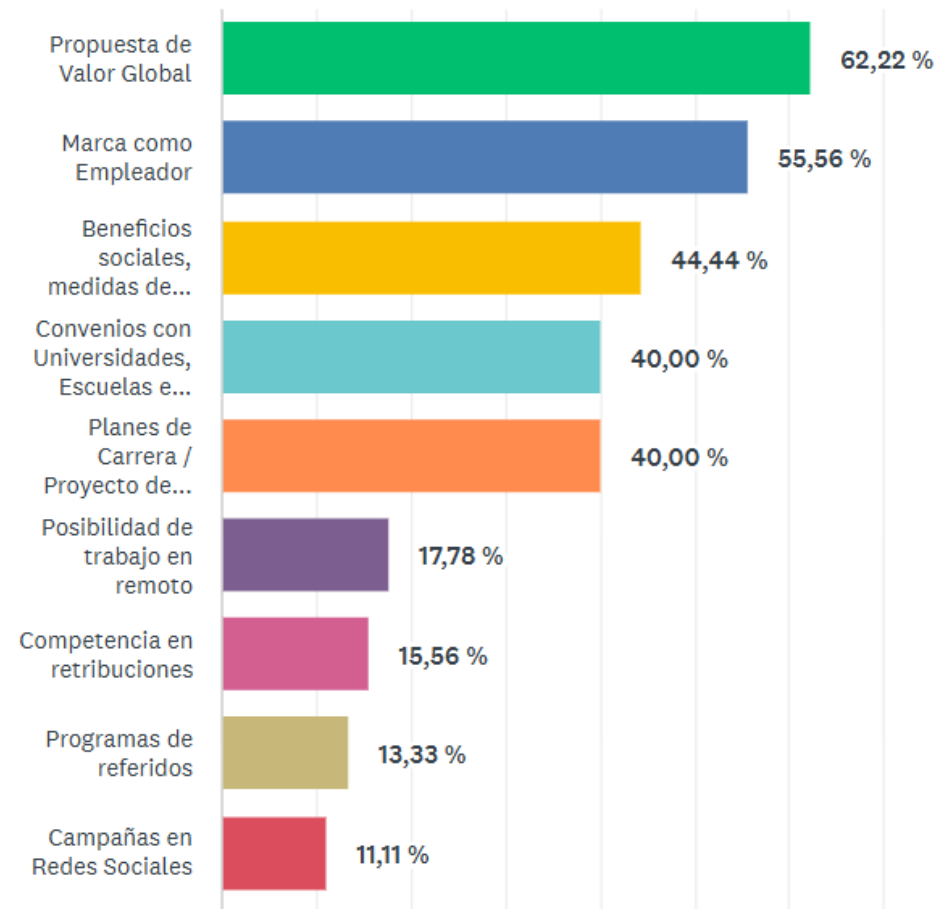
MARCO TEMPORAL BÚSQUEDA

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



POSICIONES DIFÍCILES DE CUBRIR

P15 ¿Qué posiciones o roles tienen más dificultades para cubrir en tu empresa? Señala los 3 principales

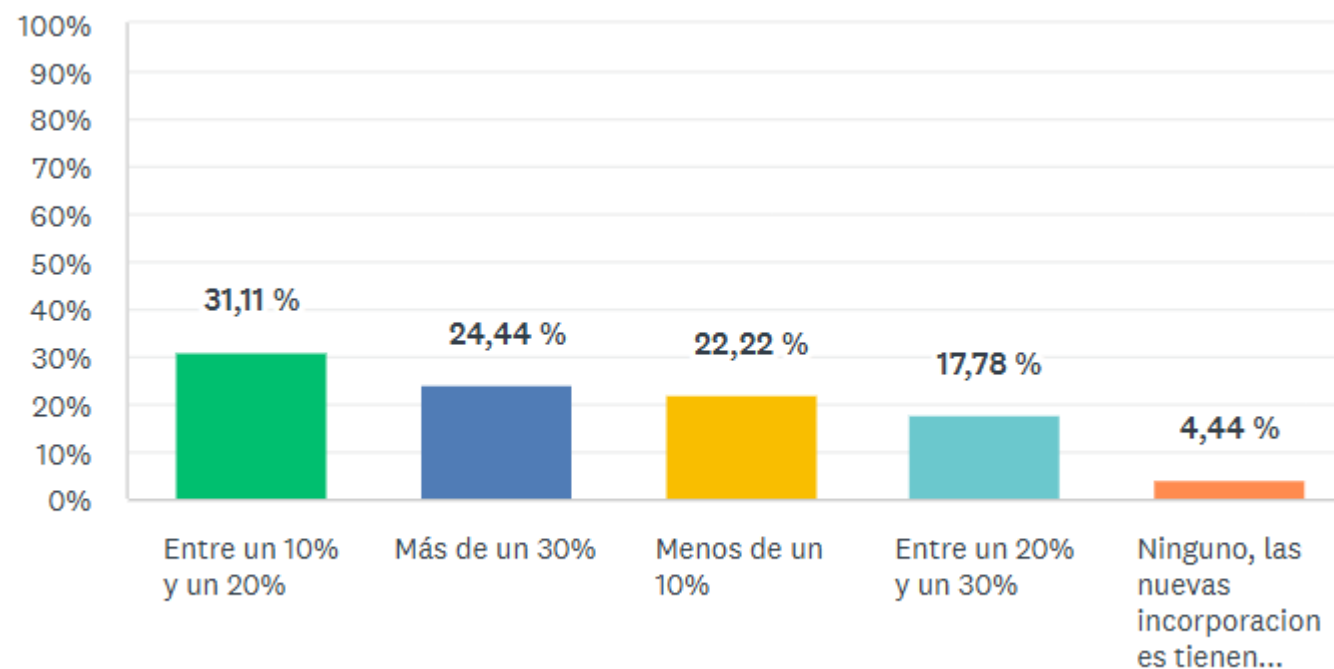
↑ TOP Top 15 Perfiles con Más Dificultades para Cubrir

Perfil Agrupado	Nº de menciones
Ingeniero/a	11
Comercial / Ventas	9
IT / Desarrollo	8
Mantenimiento	6
Consultor/a	5
Gestión de Proyectos	5
Prevención de Riesgos	4
Abogado/a	3
Finanzas	2
Ciberseguridad	2
Business Intelligence	2
Producción	2
Ajustadores / Metal	2
Comunicación	2
Liderazgo / Coordinación	2



BRECHA ENTRE NECESIDADES Y CAPACIDADES/EXPERIENCIA DE CANDIDATOS

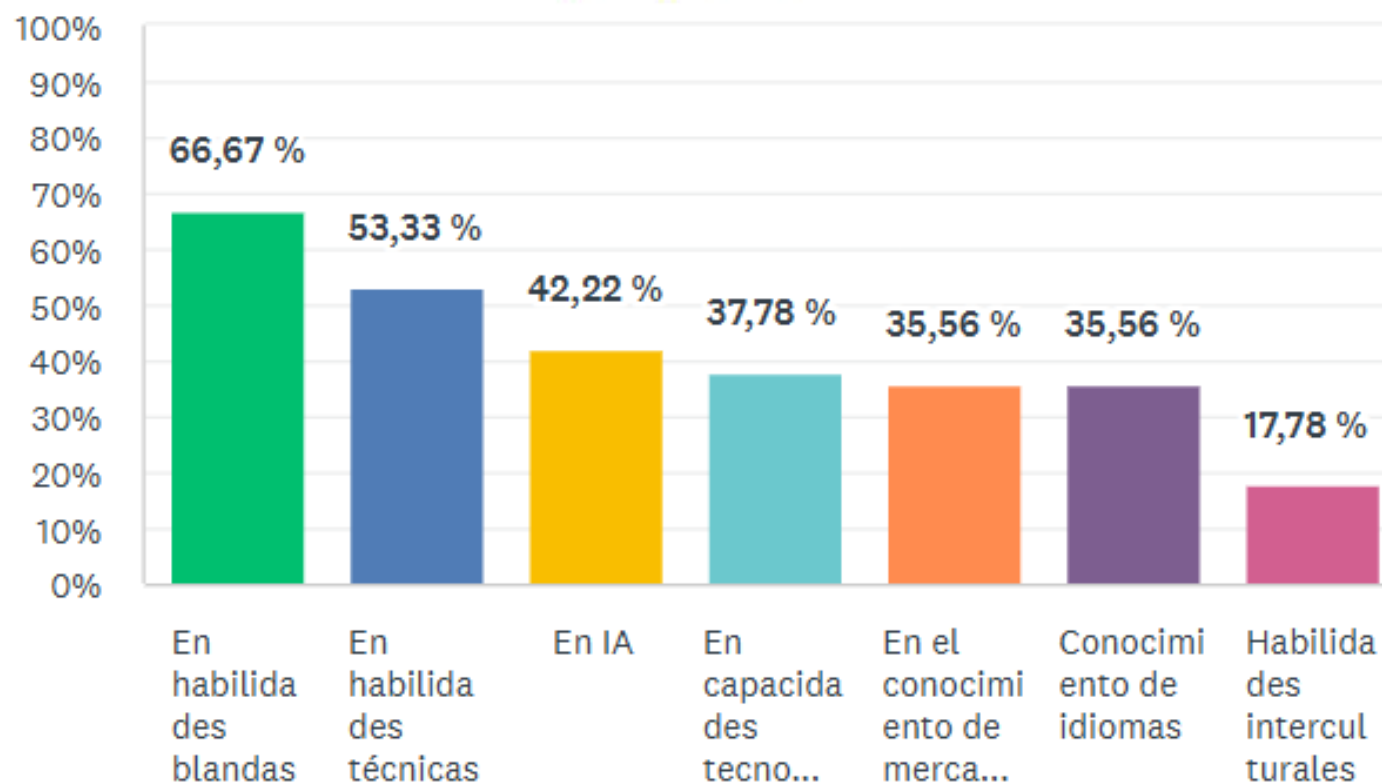
P16 ¿Qué nivel de GAP encuentras entre las necesidades del perfil del puesto y la capacitación y experiencia de las nuevas incorporaciones?



Ninguno, las nuevas incorporaciones tienen toda la formación y experiencia necesaria

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? Elige un máximo de 3





FACTORES DE ABANDONO

Dificultades por la propia actividad del sector

Movimientos demográficos y generacionales

Escasez de talento en áreas especializadas

No tener posibilidad de trabajar en remoto

Retribuciones poco competitivas frente al mercado

Otro (especifique)

Desajuste de expectativas y/o valores

Dificultad para ofrecer retos a la altura de las expectativas del candidato

Falta de beneficios sociales, medidas de conciliación y flexibilidad de jornada

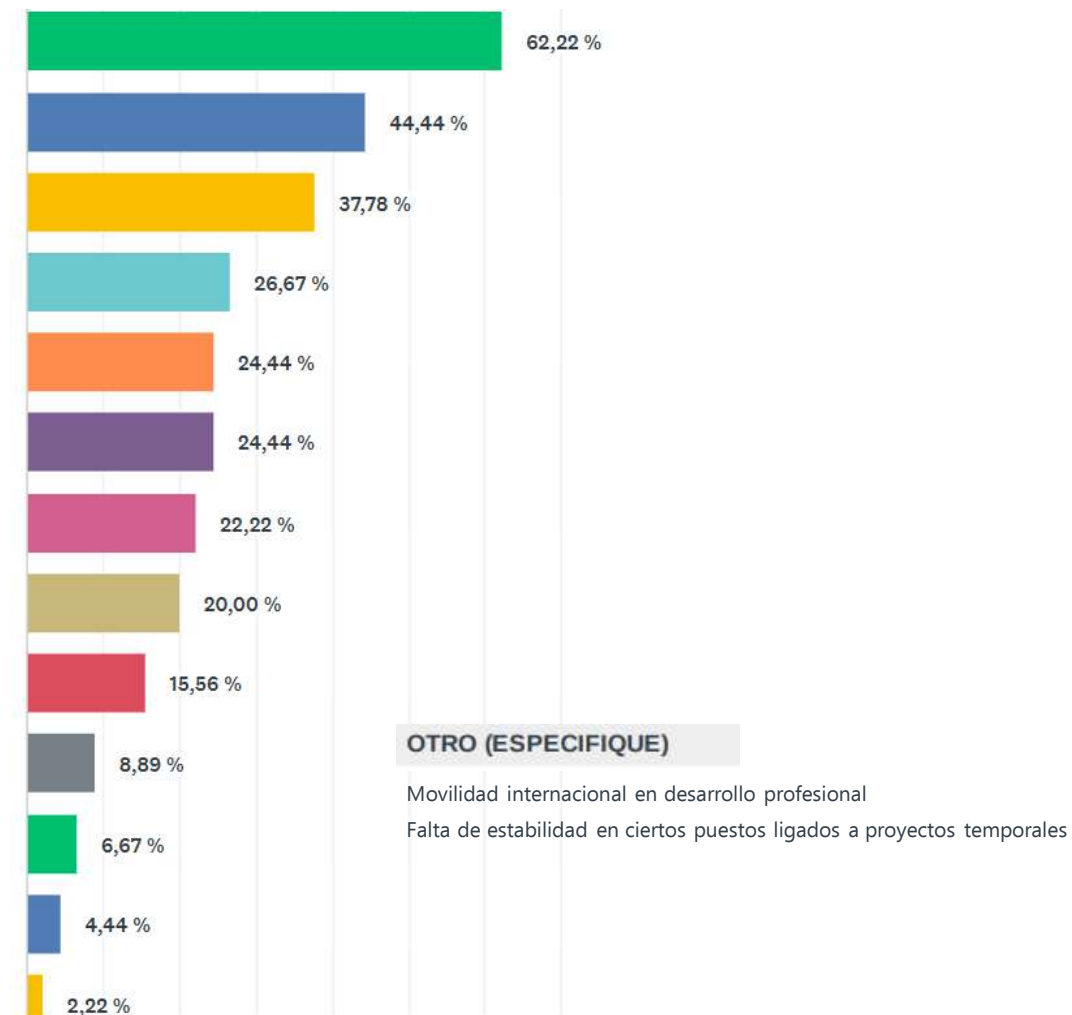
Propuesta de valor poco atractiva para los candidatos

Requerimientos demasiado exigentes por parte de la empresa

Falta de herramientas digitales y/o automatización de los procesos de selección

Marca como empleador a potenciar

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

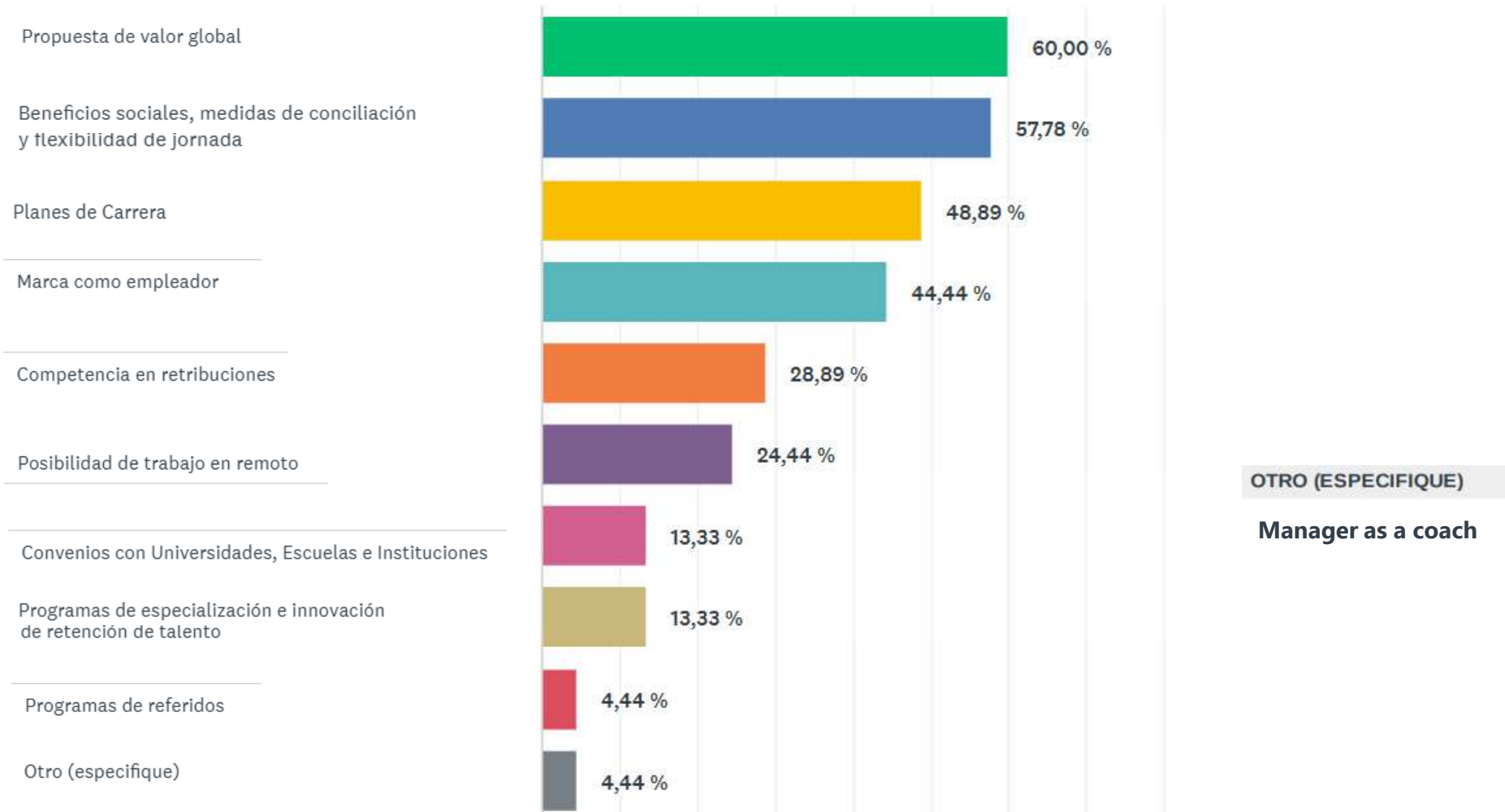




RETENCIÓN DE TALENTO EN ASTURIAS

ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN

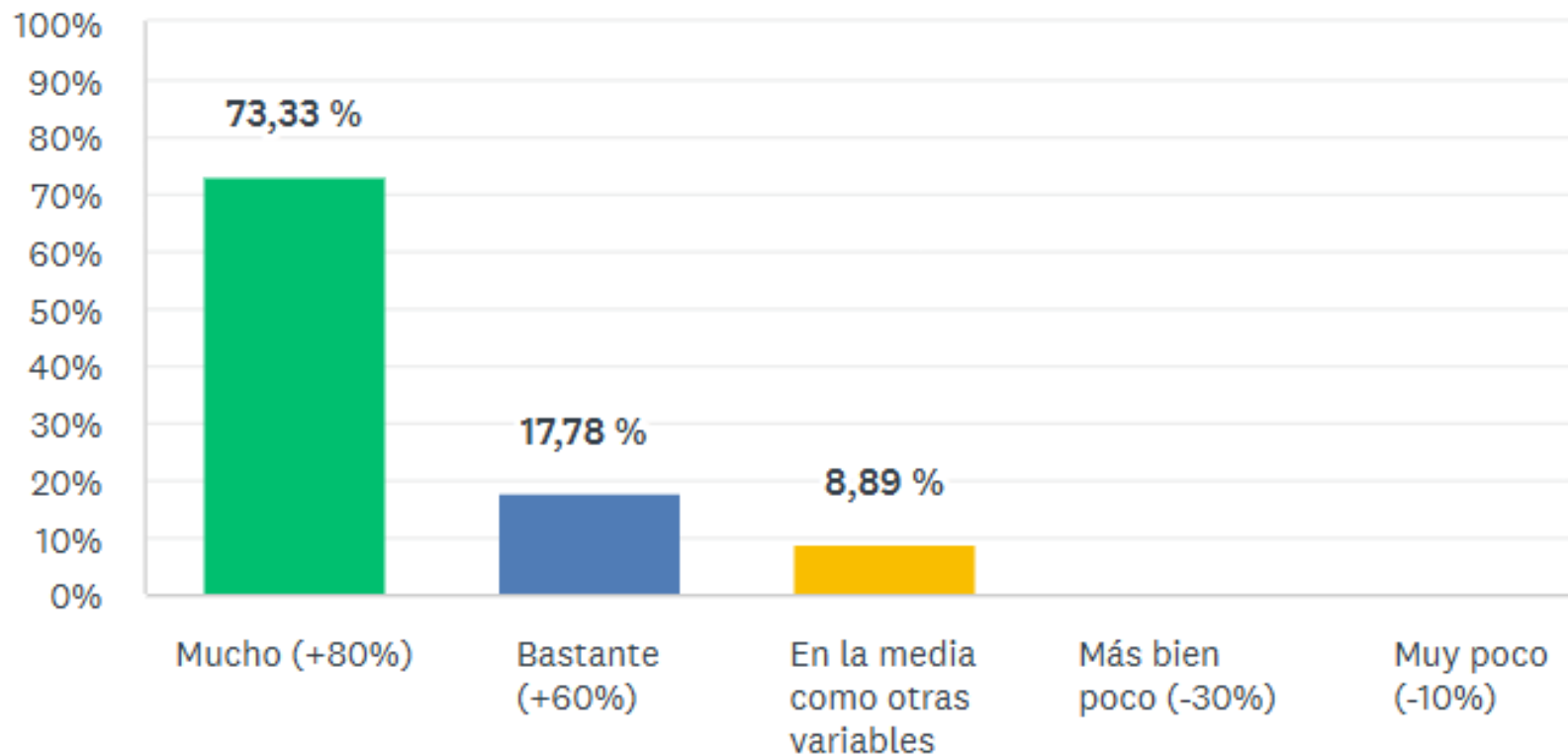
P19 ¿Qué estrategias específicas se han implementado para favorecer la retención de los empleados más talentosos y valiosos? Elije las 3 más relevantes





CÓMO INFLUYEN LOS FACTORES CULTURA Y AMBIENTE LABORAL

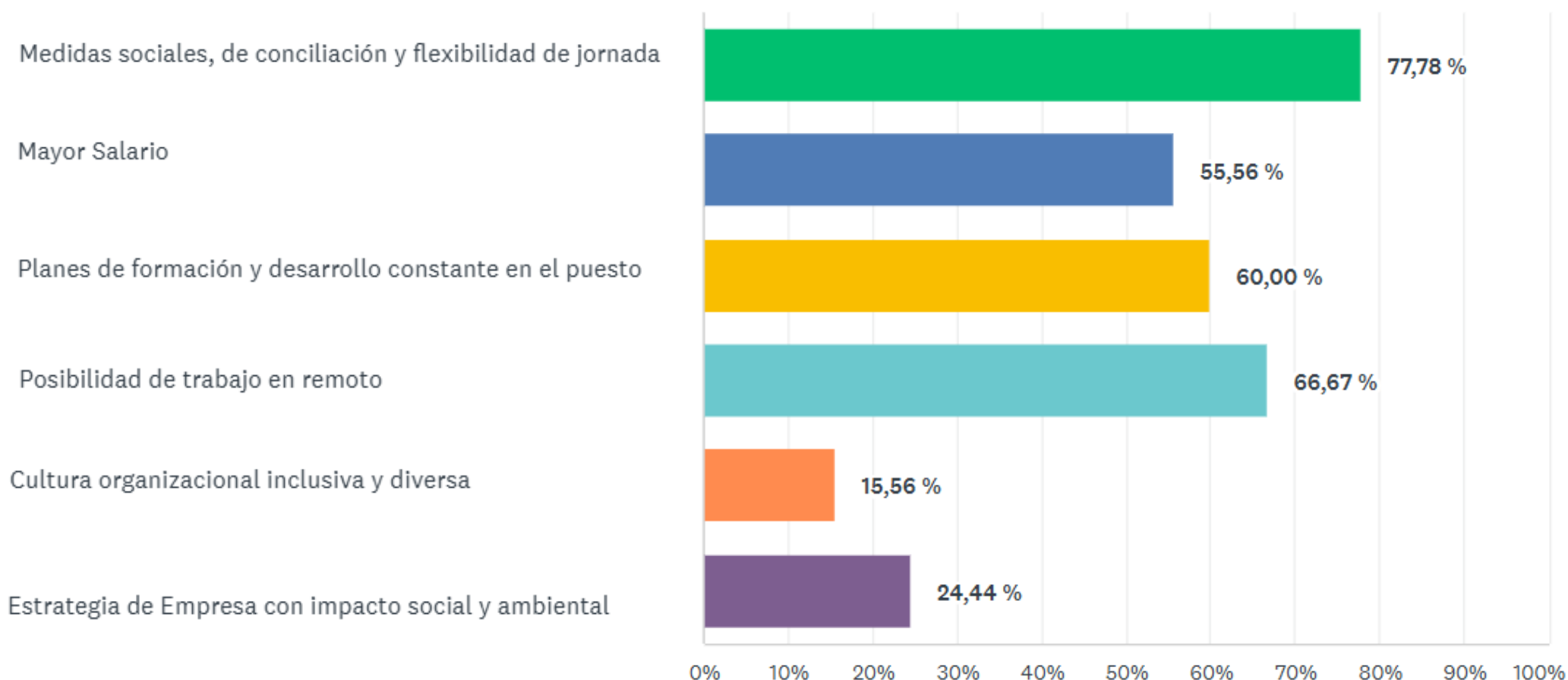
P20 ¿Cómo crees que la cultura organizativa y el ambiente laboral influyen en la capacidad de retener el talento en tu empresa?





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

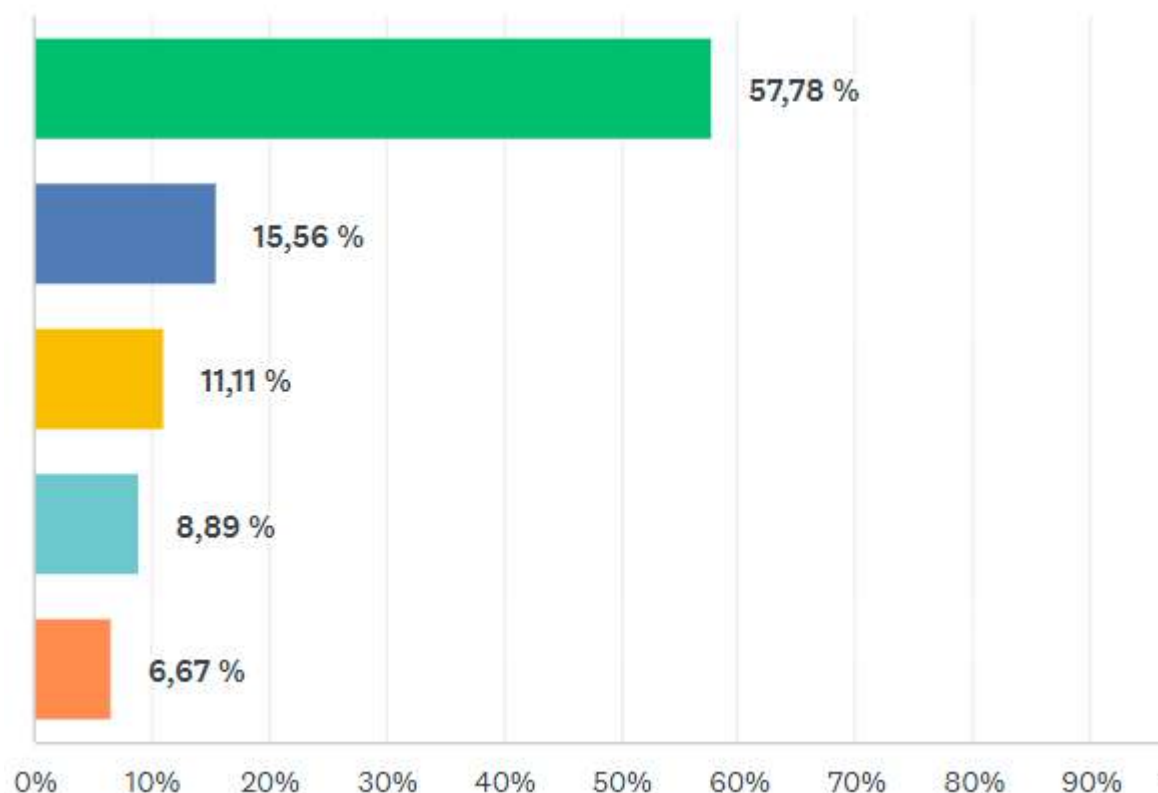
Escasez significativa de talento en determinados perfiles

Fuga de talento hacia otras regiones

Falta de talento joven en general

Inflación generalizada de salarios en el mercado

No ofrecer el trabajo remoto al 100%





- Dificultades para atraer perfiles con más de 10 años de experiencia por el elevado coste salarial y la resistencia y dificultad que ocasiona el cambio.
- Falta de cultura de rotación laboral en Asturias.
- Importancia de ofrecer proyectos profesionales que van más del salario.
- El 33% de las empresas no puede prever sus necesidades de talento a 12 meses vista. Se propone mejorar la planificación estratégica de rrhh y anticipar las necesidades.
- Es necesario adaptar las políticas de selección y captación de talento para poder captar a los jóvenes y ofrecerles un proyecto que les resulte atractivo.
Los jóvenes valoran más la conciliación, flexibilidad horaria, trabajo en remoto y beneficios sociales más que la retribución.
Por tanto, hay que ser capaces de segmentar la propuesta de valor que se ofrece según el perfil generacional de los candidatos.



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



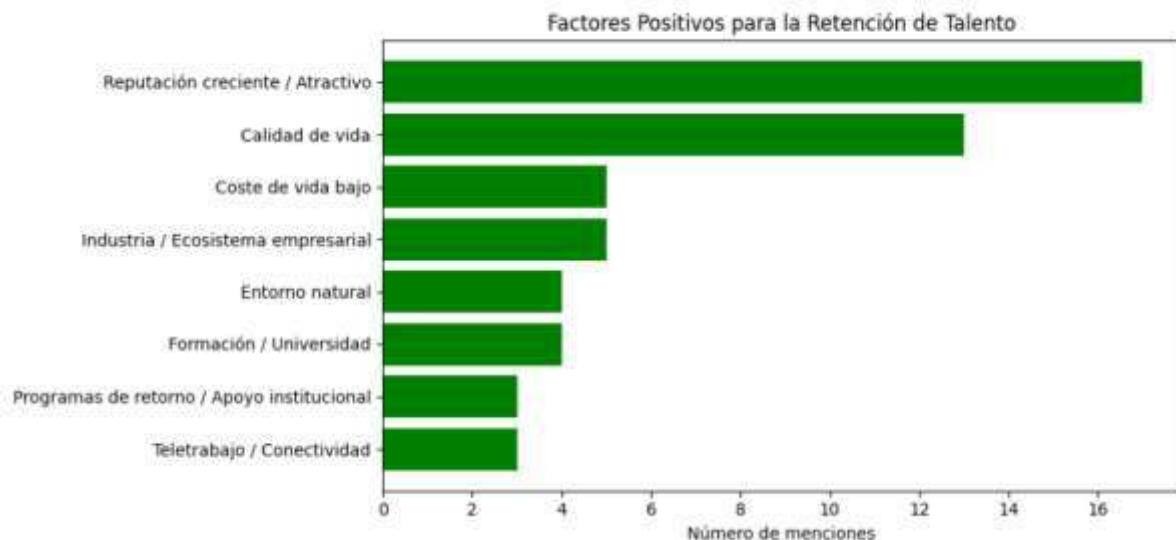
COMPROMISO
Asturias XXI



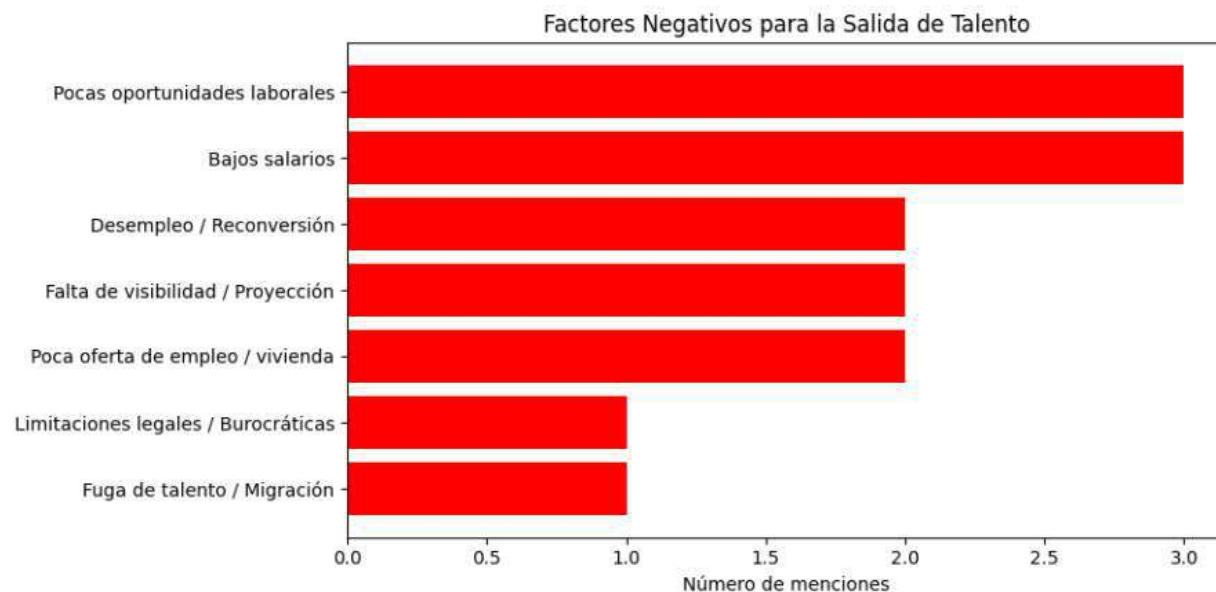
REPUTACIÓN PULL – PUSH 2025

REPUTACIÓN ASTURIAS TALENTO JOVEN CUALIFICADO 2025

Factores Positivos para la Retención de Talento en Asturias



Factores Negativos para la Salida de Talento en Asturias





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 2025

REPUTACIÓN ASTURIAS TALENTO JOVEN CUALIFICADO 2025

Factores Positivos para la Retención de Talento en Asturias

Reputación creciente / Atractivo (17 menciones)

Asturias está ganando visibilidad como destino profesional gracias a su imagen de región acogedora, segura y con potencial de desarrollo, especialmente en sectores emergentes como el tecnológico.

Calidad de vida (13 menciones)

La tranquilidad, el entorno seguro, el clima templado y el equilibrio entre vida personal y profesional son elementos muy valorados por el talento.

Coste de vida bajo (5 menciones)

El menor coste de vivienda, transporte y servicios en comparación con grandes ciudades hace que Asturias sea una opción más atractiva.

Industria / Ecosistema empresarial (5 menciones)

La presencia de un tejido industrial consolidado y el crecimiento de nuevas empresas tecnológicas refuerzan la percepción de oportunidades reales de empleo.

Entorno natural (4 menciones)

La cercanía a la naturaleza y la posibilidad de disfrutar de un estilo de vida saludable son factores diferenciales frente a otras regiones.

Formación / Universidad (4 menciones)

La calidad de la educación superior y la colaboración entre universidades y empresas facilitan la inserción laboral del talento local.

Programas de retorno / Apoyo institucional (3 menciones)

Iniciativas como “Asturias Talent Paradise” o programas de retorno están ayudando a recuperar talento emigrado y atraer nuevos perfiles.

Teletrabajo / Conectividad (3 menciones)

La mejora en infraestructuras digitales y la posibilidad de trabajar en remoto han incrementado el atractivo de la región tras la pandemia.

Factores Negativos para la Salida de Talento en Asturias

Pocas oportunidades laborales (3 menciones)

La percepción de escasez de empleos cualificados y de proyección profesional empuja a muchos jóvenes a buscar oportunidades fuera.

Bajos salarios (3 menciones)

La diferencia salarial respecto a otras comunidades autónomas sigue siendo un freno importante para la atracción y retención de talento.

Desempleo / Reconversión (2 menciones)

La imagen de región en reconversión industrial y con altos niveles de desempleo sigue presente en el imaginario colectivo.

Falta de visibilidad / Proyección (2 menciones)

Asturias aún no tiene una presencia destacada en el mapa nacional e internacional como polo de atracción de talento.

Poca oferta de empleo / vivienda (2 menciones)

La escasez de vivienda en alquiler y la limitada oferta de empleo en ciertos sectores dificultan la fijación de población joven.

Limitaciones legales / Burocráticas (1 mención)

Las trabas administrativas y la rigidez contractual dificultan la contratación ágil y adaptada a proyectos temporales.

Fuga de talento / Migración (1 mención)

Muchos jóvenes siguen optando por salir de la región tras finalizar sus estudios, atraídos por mayores oportunidades en otras zonas.



EJES 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

Ejes de Factores de Atracción primarios:

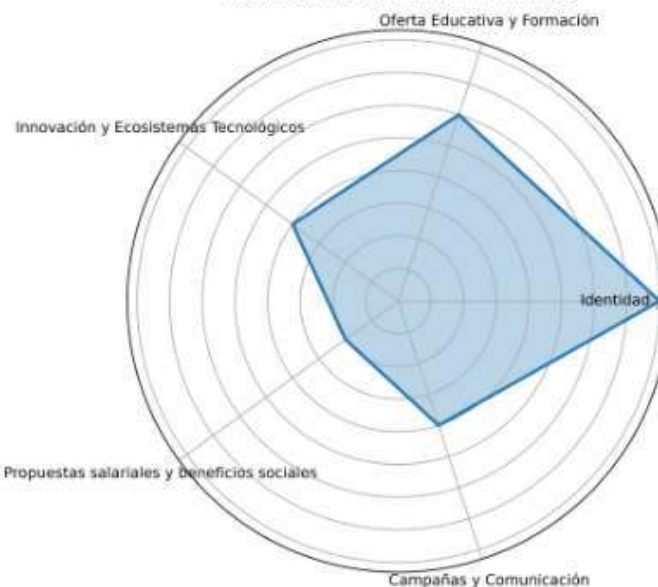
- **Identidad y Marca Territoriales:** Calidad de vida, oportunidades, visibilidad de casos de éxito, campañas de marca territorio, imagen positiva. 20%
- **Oferta Educativa y Formación:** Programas de postgrado, colaboración con universidades, formación a medida, impulso a la universidad y centros de formación. 15%
- **Innovación y Ecosistemas Tecnológicos:** Polos tecnológicos, HUBS de coworking, incentivos fiscales para relocalización y emprendimiento, apoyo a perfiles digitales, visibilidad de empresas tecnológicas. 10%
- **Propuestas salariales y beneficios sociales:** Mejora en salarios, condiciones laborales, conciliación, teletrabajo, beneficios sociales, atractivos laborales. 5%
- **Campañas y Comunicación:** Promoción de ventajas, visibilidad de oportunidades, casos de éxito, campañas dirigidas a *sectores estratégicos*. 10%

Ejes de Factores de Apoyo complementarios:

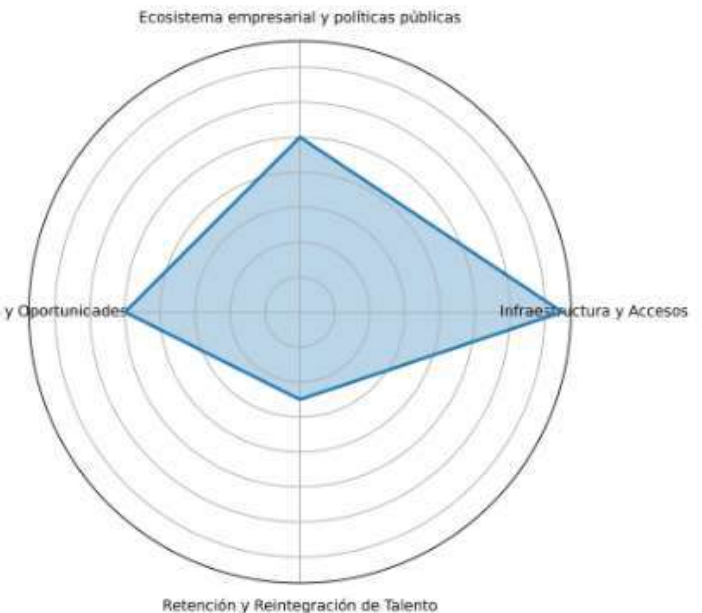
- **Infraestructura y Accesos:** Transporte, comunicaciones, vivienda asequible, conectividad. 15%
- **Ecosistema empresarial y políticas públicas:** Incentivos fiscales, legislación adecuada, apoyo a PYMEs, colaboración con administración pública. 10%
- **Calidad de Vida y Oportunidades:** Coste de vida, seguridad, ocio, ambiente natural, servicios y bienestar. 10%
- **Retención y Reintegración de Talento:** Programas de retorno, alianzas universidad-empresa, apoyo a profesionales que residen en el exterior. 5%

Ejes Estratégicos para la Atracción de Talento en Asturias

Factores de Atracción Primarios



Factores de Apoyo Complementarios





OBJETIVOS Y ACCIONES DE MEJORA PARA ATRAER TALENTO

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



COMPROMISO
Asturias XXI



OBJETIVOS Y ACCIONES PARA LA ATRACCIÓN DE TALENTO EN ASTURIAS

1. Fortalecimiento del Ecosistema Empresarial y del Empleo

Objetivo: Aumentar la presencia de empresas innovadoras, tecnológicas y con capacidad de contratación.

Acciones clave: Implantación de nuevas empresas, impulso a sectores estratégicos, apoyo a pymes, creación de empleo cualificado.

2. Educación, Formación y Conexión Universidad-Empresa

Objetivo: Alinear la oferta formativa con las necesidades del mercado laboral.

Acciones clave: Potenciar la formación técnica y de postgrado, fomentar prácticas, convenios y colaboración universidad-empresa.

3. Marca Territorial y Comunicación Estratégica

Objetivo: Posicionar Asturias como un destino atractivo para vivir y trabajar.

Acciones clave: Campañas de comunicación, visibilidad en ferias y redes, promoción de casos de éxito, marketing territorial.

4. Condiciones Laborales Atractivas

Objetivo: Competir con otras regiones en términos de calidad del empleo.

Acciones clave: Mejora salarial, planes de carrera, conciliación, flexibilidad, cultura organizacional moderna.

5. Digitalización, Teletrabajo e Innovación

Objetivo: Atraer perfiles digitales y facilitar el trabajo en remoto.

Acciones clave: Fomento del teletrabajo, hubs tecnológicos, coworkings, digitalización del tejido empresarial.

6. Incentivos Fiscales y Apoyo a las Empresas como Agente Clave de transformación

Objetivo: Crear un entorno favorable para que las empresas puedan crecer, innovar y atraer talento.

Acciones clave: Incentivos fiscales, ayudas a la contratación, apoyo a la relocalización y al emprendimiento. Reducción de costes operativos y cargas fiscales. Apoyo institucional real y ágil. Programas de acompañamiento para pymes y startups. Simplificación administrativa y normativa adaptada a la realidad empresarial.

7. Infraestructuras, Transporte y Acceso a Vivienda

Objetivo: Mejorar la conectividad y las condiciones de vida.

Acciones clave: Mejora del transporte, acceso a vivienda asequible, reducción del coste de vida.

8. Retorno de Talento y Movilidad

Objetivo: Recuperar profesionales asturianos en el exterior y atraer perfiles globales.

Acciones clave: Programas de retorno, ayudas a la movilidad, atracción de talento internacional.

9. Compromiso Institucional

Objetivo: Impulsar políticas públicas activas y coordinadas.

Acciones clave: Implicación del gobierno regional, simplificación administrativa, liderazgo público-privado.



CONCLUSIONES PRINCIPALES



Esta encuesta y focus group nos han permitido identificar retos estructurales y culturales en la atracción, captación y retención de talento en Asturias.



Aunque los perfiles más demandados siguen siendo los graduados universitarios, se recomienda trabajar en la revalorización de la **Formación Profesional**, que **tiene alta demanda en la región** y escasez de perfiles, mejorar la necesaria conexión entre Universidad y Empresa e invertir en liderazgo y cultura organizacional.



Mejorar los procesos de selección, **adaptando las propuestas de valor** en las ofertas laborales a las diferencias generacionales. Se observa gran diferencia entre lo que valoran y ponderan en un puesto.



Para mejorar la atracción de talento hacia Asturias, se necesitan implementar políticas claras de innovación, mejorar las comunicaciones y transporte y **crear un entorno más atractivo para la captación de talento joven** (carrera profesional, beneficios sociales y salarios competitivos).



DECÁLOGO NECESIDADES DE TALENTO Y ESTRATEGIAS



- 1.- **Alta empleabilidad:** las empresas contratan de forma constante y tienen vacantes pendientes de cubrir.
- 2.- **Especialización e internacionalización:** se observa un tejido empresarial técnico e innovador, con alta demanda de perfiles cualificados.
- 3.- **Áreas de necesidad:** Las necesidades de talento se concentran en **áreas de negocio y perfiles técnicos**.
- 4.- **Perfiles más demandados:** El perfil más demandado debe **tener entre 4 y 5 años de experiencia y enfoque internacional**. La mayor parte de las empresas buscan grados universitarios, especialmente ingenierías. Se destaca la infrautilización de la Formación Profesional a pesar de su creciente especialización y operatividad.
- 5.- **Previsión de la demanda de perfiles:** Hay coincidencia en que **es necesario prever las necesidades de contratación**, adaptar los procesos y mejorar las estrategias de captación y retención de talento.



DECÁLOGO NECESIDADES DE TALENTO Y ESTRATEGIAS



-
- 6.- **Atributos clave:** [se valoran más las habilidades blandas](#) (trabajo en equipo, aprendizaje continuo, orientación al servicio, comunicación e inteligencia artificial), por encima de las técnicas.
- 7.- **Propuestas de valor atractiva:** La estrategia más efectiva para atraer candidatos es [crear una propuesta de valor atractiva, con fuerte marca como empleador](#) e incluyendo beneficios sociales.
- 8.- **Fuga de talento:** Se debe en general a peculiaridades del sector/actividad y diferencias en las expectativas.
- 9.- **Asturias:** Nuestra [región](#) ya ofrece [aspectos específicos muy valorados](#): entorno natural, cultura, ocio, bajo coste de vida, seguridad, cercanía mar y montaña...
- 10.- **Políticas regionales:** Deben enfocarse a sensibilizar e impactar en el talento, nacional e internacional, y que perciban a Asturias y sus empresas como un HUB de oportunidades profesionales con claro enfoque internacional, alta competitividad y calidad de vida inigualables.



BARÓMETRO 2025 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.

ANALIZAR - SENSIBILIZAR - PROPONER - IMPACTAR

¿PARA QUIEN?

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

PARTICIPANTES

45

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 Demanda de perfiles con **2-5 años de experiencia y enfoque internacional**.
- 3 **Demanda de talento** en los próximos 12 meses, mayoritariamente en **áreas de negocio y perfiles técnicos**.
- 4 **Habilidades y atributos más demandados** relacionados con el **compromiso** (82%), trabajo en equipo y colaboración (68%) y resiliencia y aprendizaje continuo (53%).
- 5 **Principales desafíos:** escasez de talento en áreas especializadas, dificultades por la propia actividad del sector y movimientos demográficos y generacionales.
- 6 Principales **políticas de captación** de talento en Asturias: reputación creciente/attractivo y calidad de vida.
- 7 **Acción clave en educación:** potenciar la formación técnica y de postgrado, fomentar prácticas, así como los convenios y colaboraciones universidad-empresa.
- 8 **Propuesta de valor + marca como empleador + conciliación y beneficios sociales**, son las estrategias de mayor impacto para atraer candidatos.
- 9 Mejorar los **procesos de selección**, adaptando la propuesta de valor, alineándolas con las diferencias generacionales.
- 10 Debemos **orientar las políticas a sensibilizar e impactar en la atracción y fidelización del talento**. Que se perciba a Asturias y sus empresas como un **HUB de oportunidades profesionales y vitales** de presente y futuro.



BARÓMETRO NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS 2025



RESULTADOS 2025

INFORME COMPLETO

ORGANIZA



COLABORAN



CAJA RURAL
DE ASTURIAS

los valores en acción
pfsgrupo

telecable

