



BARÓMETRO NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS 2025



RESULTADOS 2025

INFORME EJECUTIVO

ORGANIZA



COLABORAN



CAJA RURAL
DE ASTURIAS

soluciones en grupo
pfsgrupo

telecable



“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

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

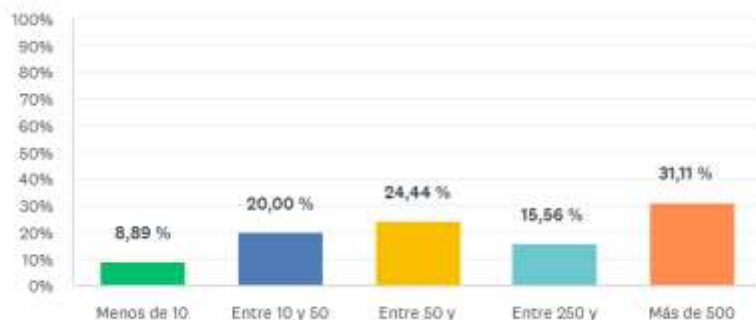


PARTICIPANTES

EMPLEADOS

¿Cuántos empleados tiene tu empresa?

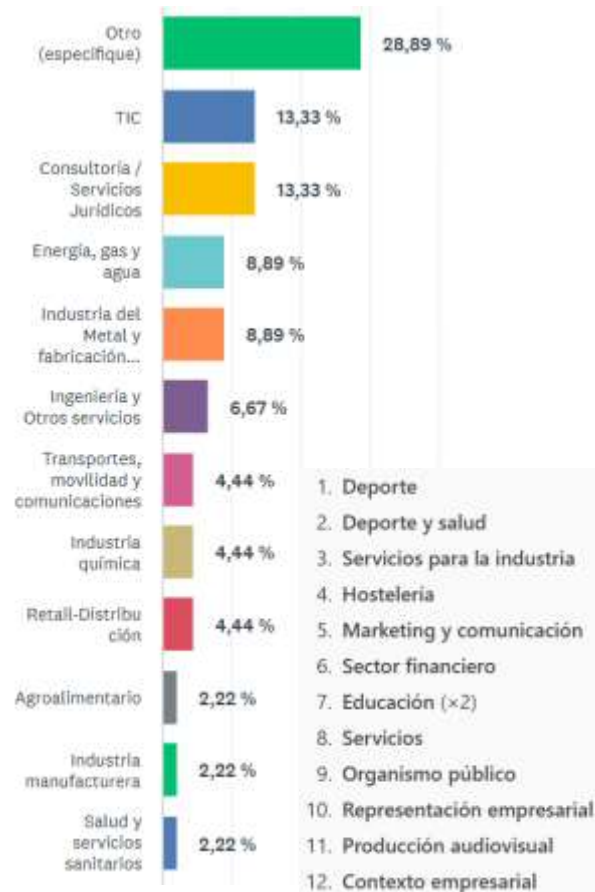
Respondidas: 45 Omitidas: 0



SECTOR

¿En qué sector opera?

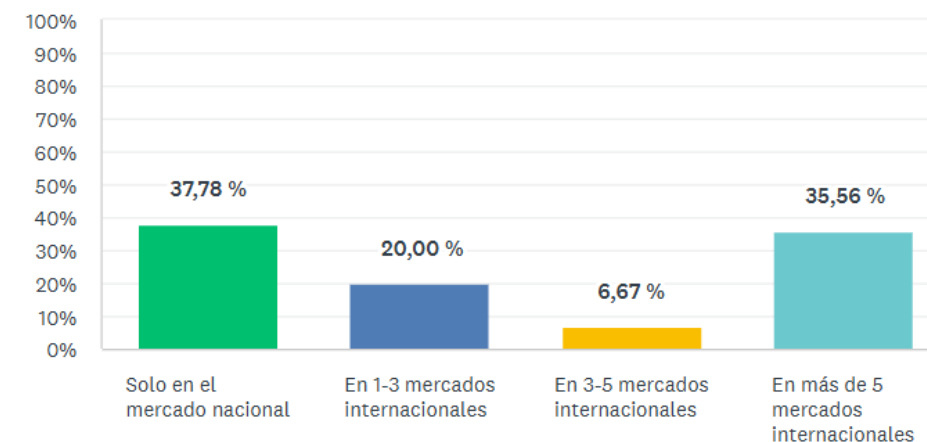
Respondidas: 45 Omitidas: 0



PAÍS/ ES DONDE OPERAN

¿En qué país/es opera?

Respondidas: 45 Omitidas: 0

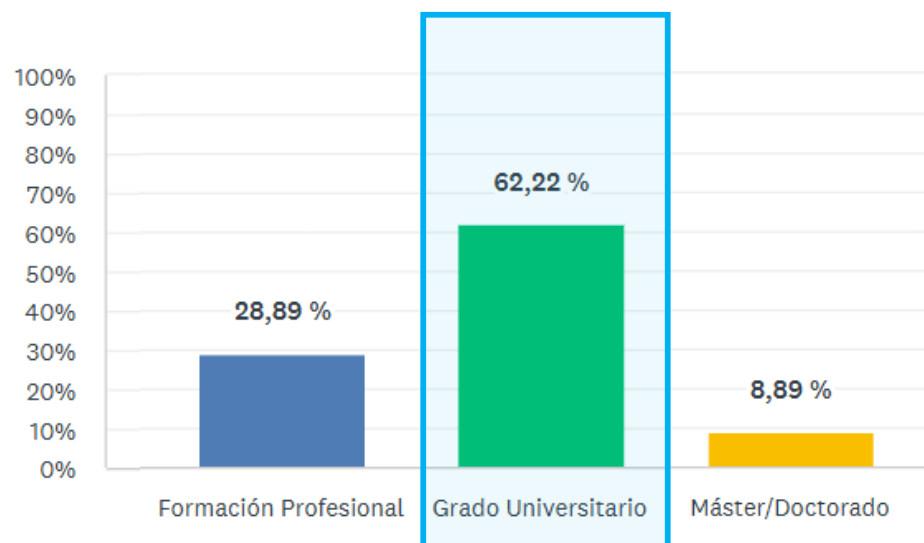




¿ QUÉ TALENTO NECESITAMOS EN ASTURIAS ?

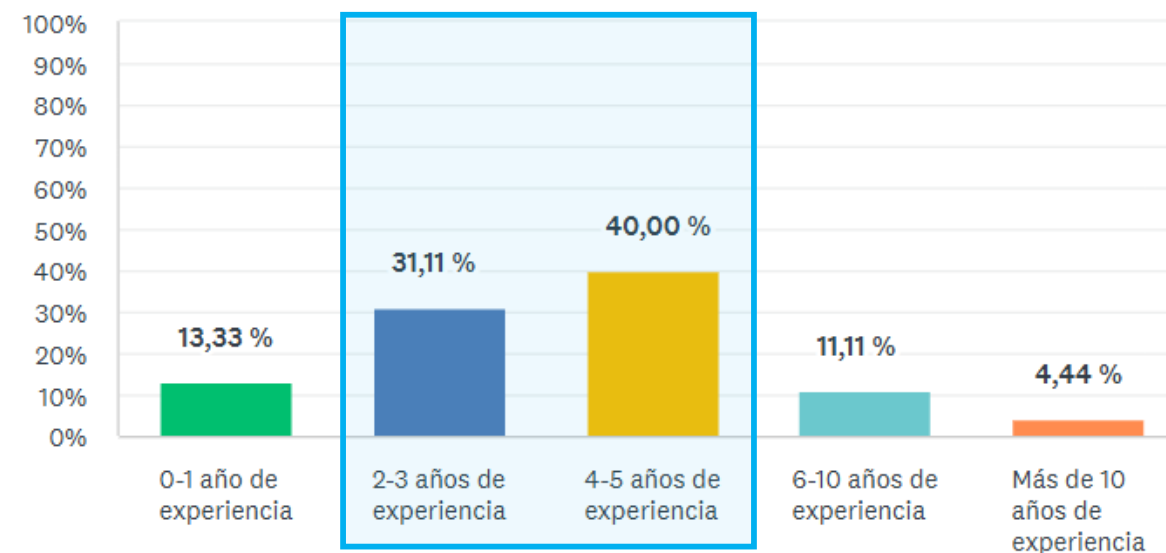
NIVEL DE ESTUDIOS

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



AÑOS DE EXPERIENCIA

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



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



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, Resolución de problemas, Trabajo en equipo y colaboración.

💡 **Atributos personales:** Compromiso, Alto potencial, Inteligencia emocional, Trabajo en equipo /colaboración, Aprendizaje continuo/ Resiliencia

Los perfiles más senior, sin embargo, siguen valorando más la estabilidad.

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, Resolución de problemas, Orientación al cliente.

💡 **Atributos personales:** Trabajo en equipo /colaboración, Aprendizaje continuo/ Resiliencia, Pensamiento positivo.

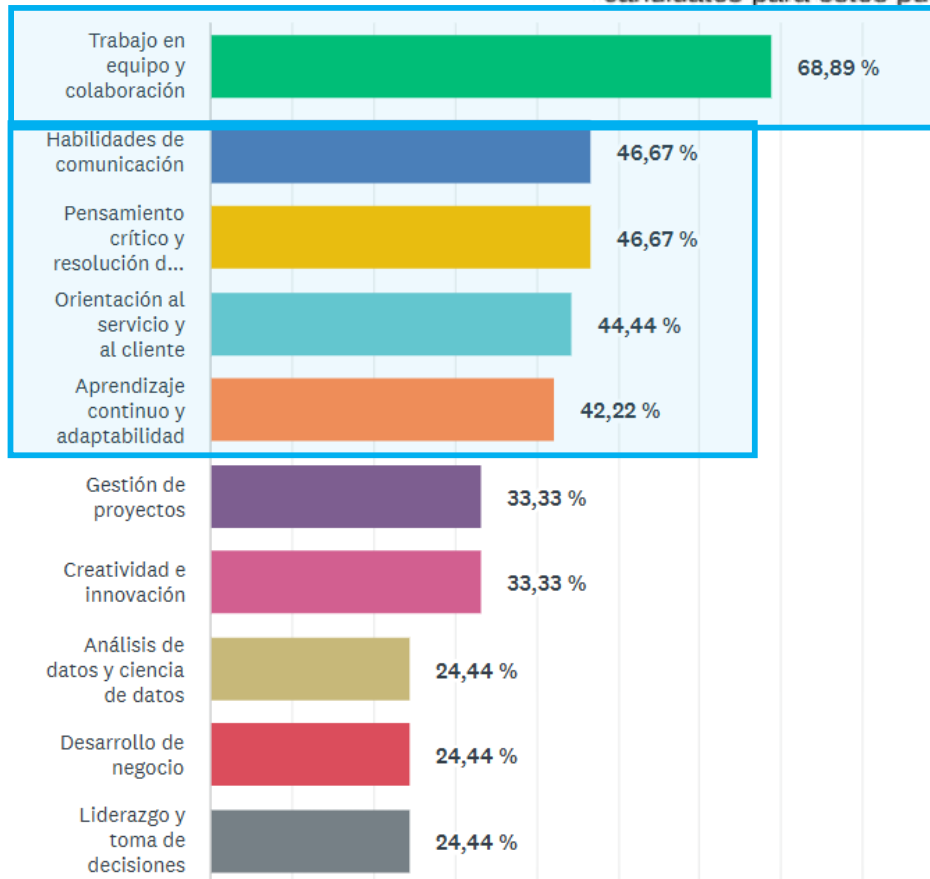
Los jóvenes son más exigentes para aceptar un trabajo. Es fundamental trasladarles la cultura y valores de la empresa.



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



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

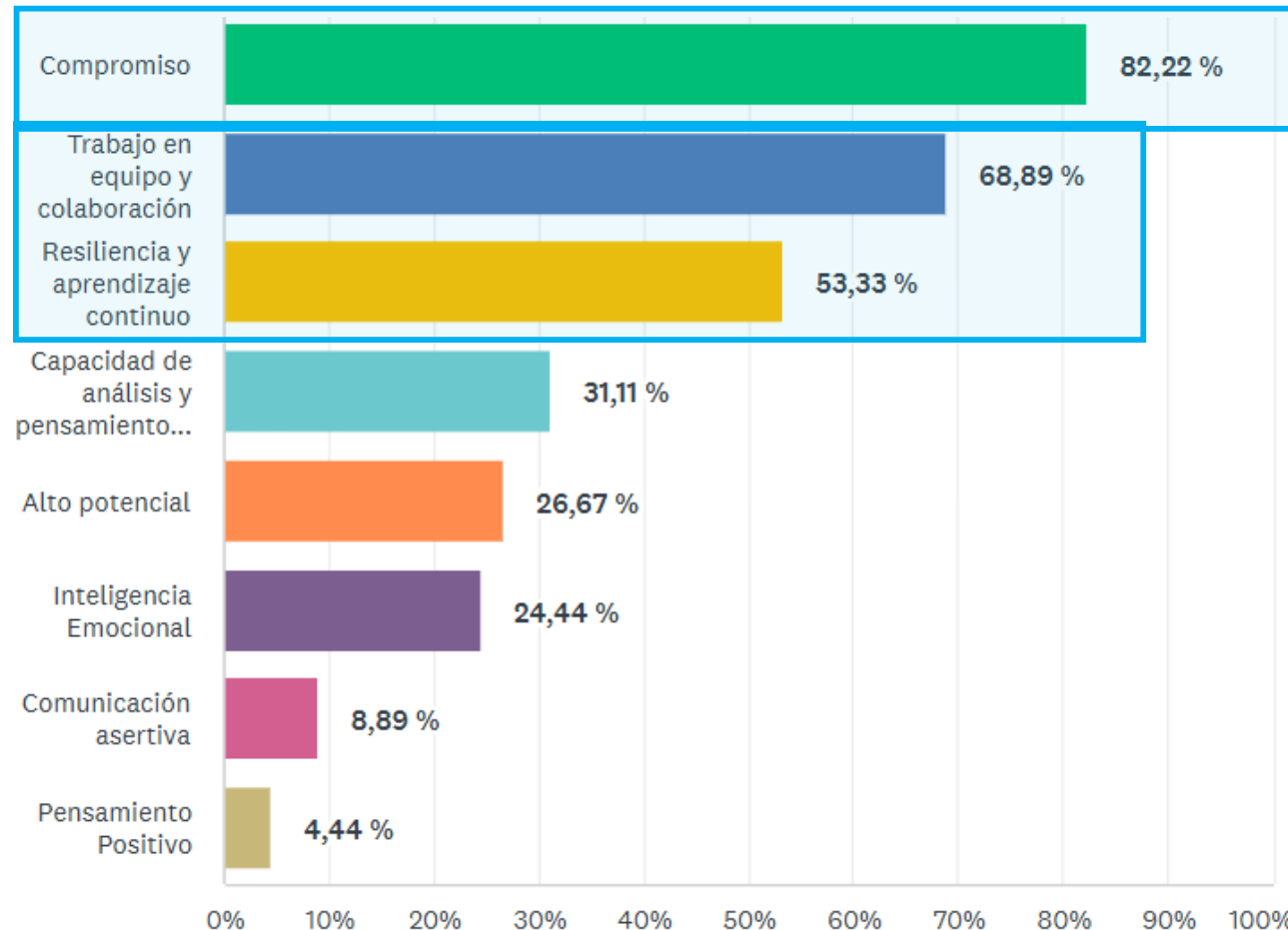


PERFILES DEMANDADOS



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

Se debate sobre la **infrautilización de la Formación Profesional (FP)** pese a su creciente especialización y operatividad, estando de acuerdo en que **es un tema cultural**.

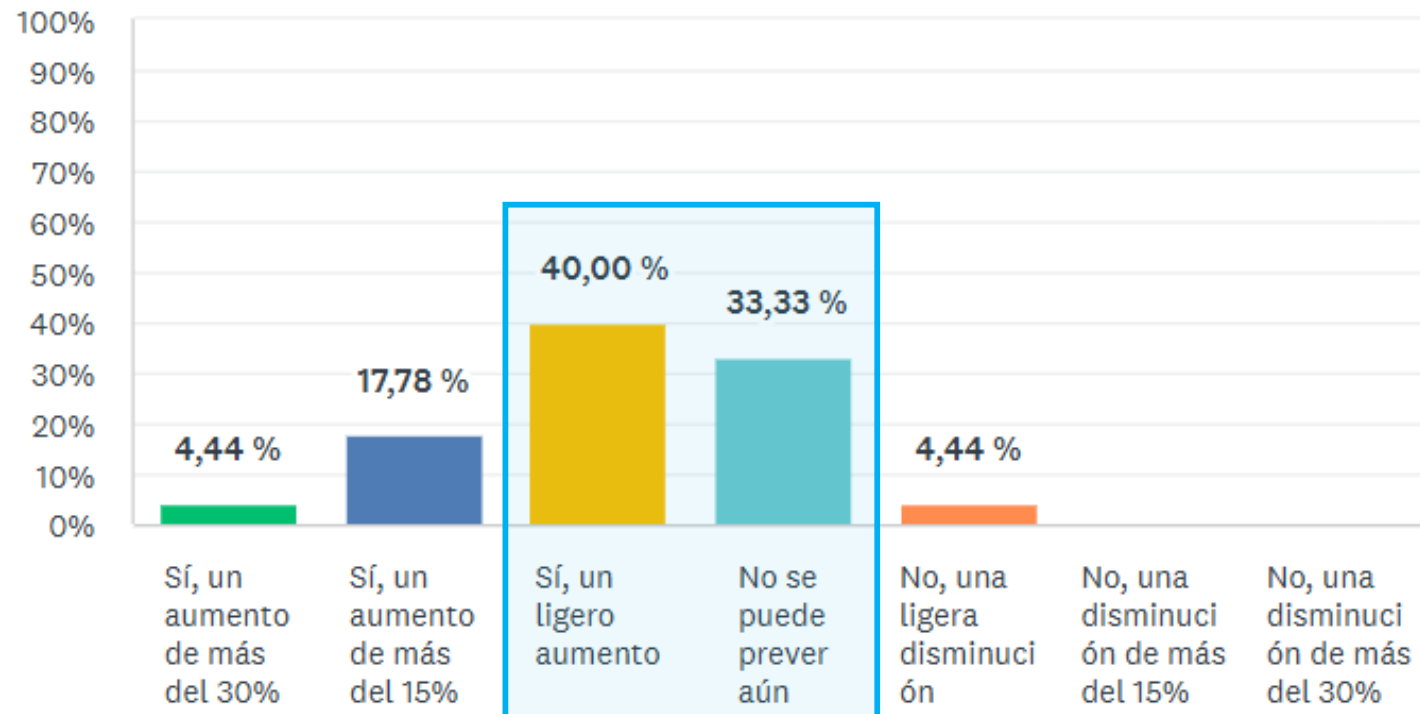
También se observa entre **los jóvenes falta de cultura de esfuerzo y baja tolerancia a la frustración**.

Es bueno que los jóvenes se vayan de Asturias unos años, pero **debemos ser capaces de recuperarlos cuando quieran regresar**.

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...

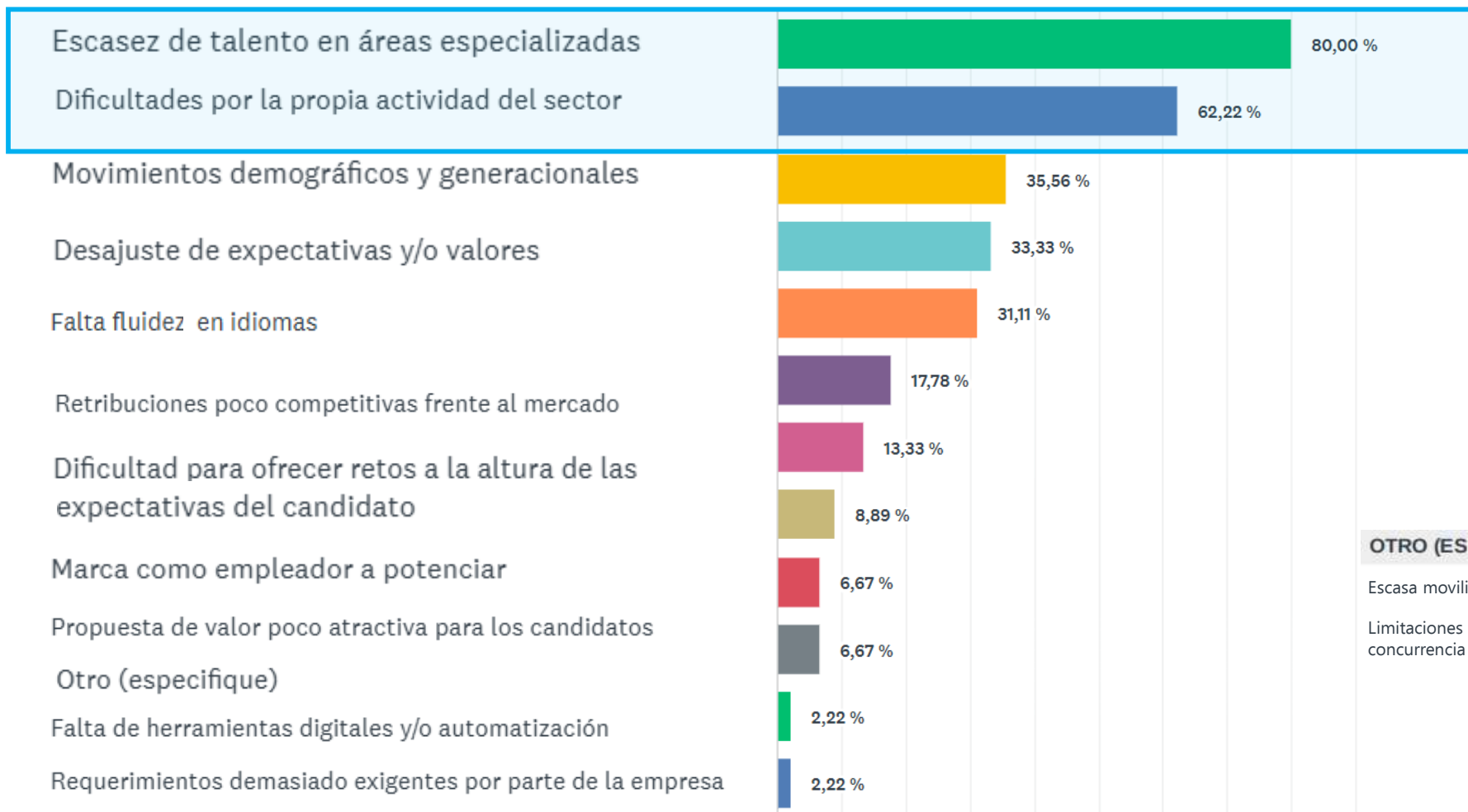
P11 ¿Se prevee un aumento o disminución de la demanda de estos perfiles en los próximos 12 meses?





RANKING DESAFÍOS TALENTO EN ASTURIAS

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



OTRO (ESPECIFIQUE)

Escasa movilidad geográfica de candidatos

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

Empresas tecnológicas:

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

Sector industrial:

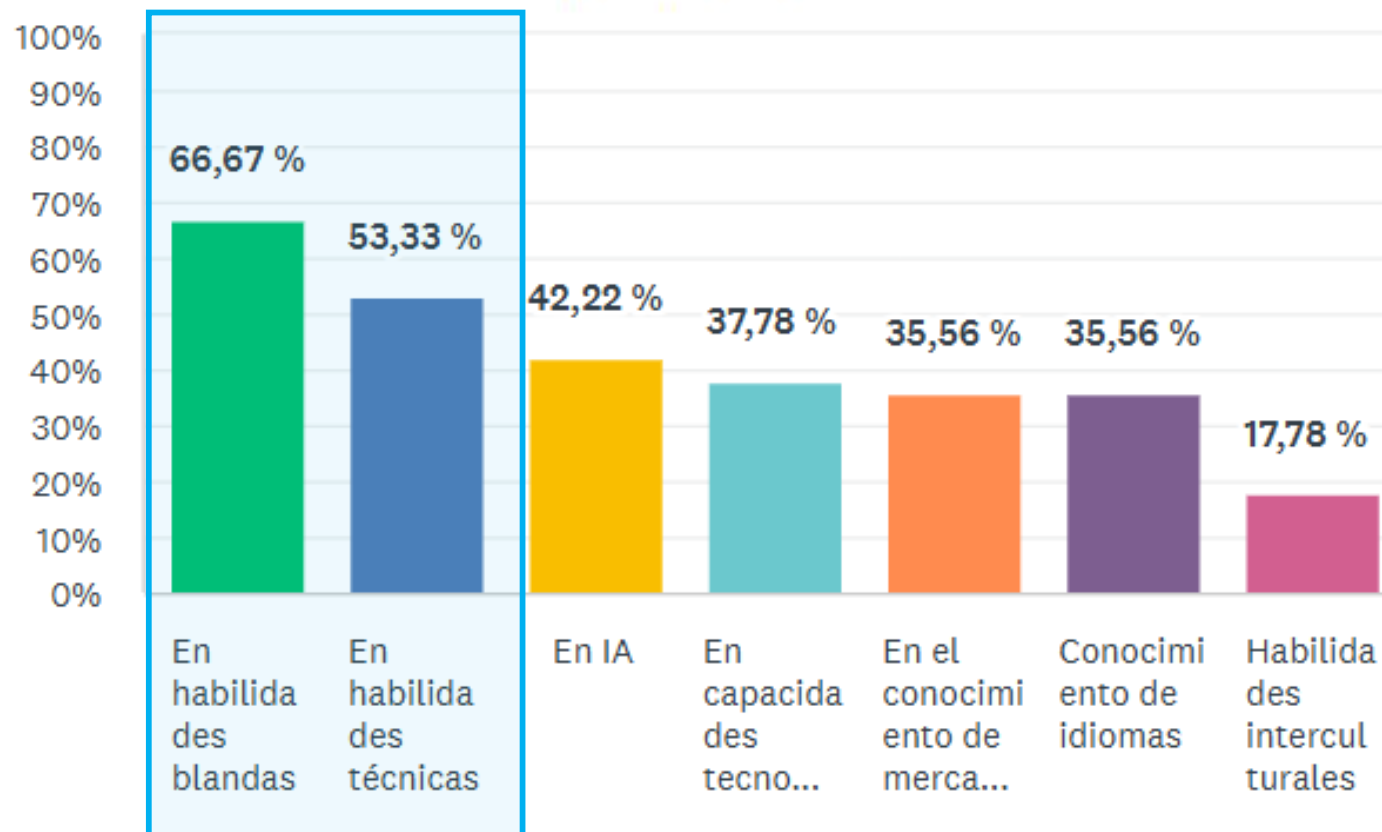
Se necesitan **perfiles especializados** en industria pesada **y profesionales de oficio** (escasez significativa).

Áreas que necesitarán más talento en los próximos 12 meses:

Desarrollo de **negocio** y departamentos **técnico y tecnológico**.

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

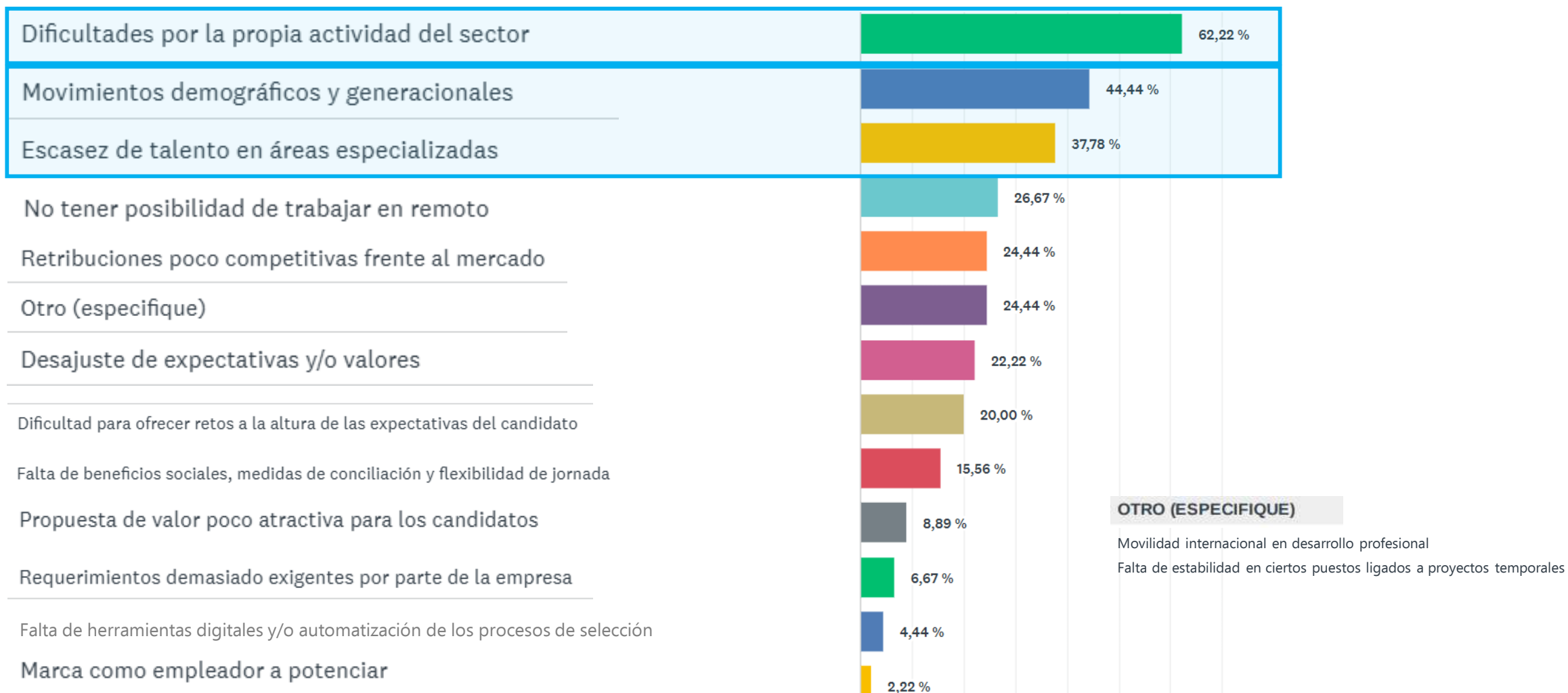




RETENCIÓN DE TALENTO EN ASTURIAS

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

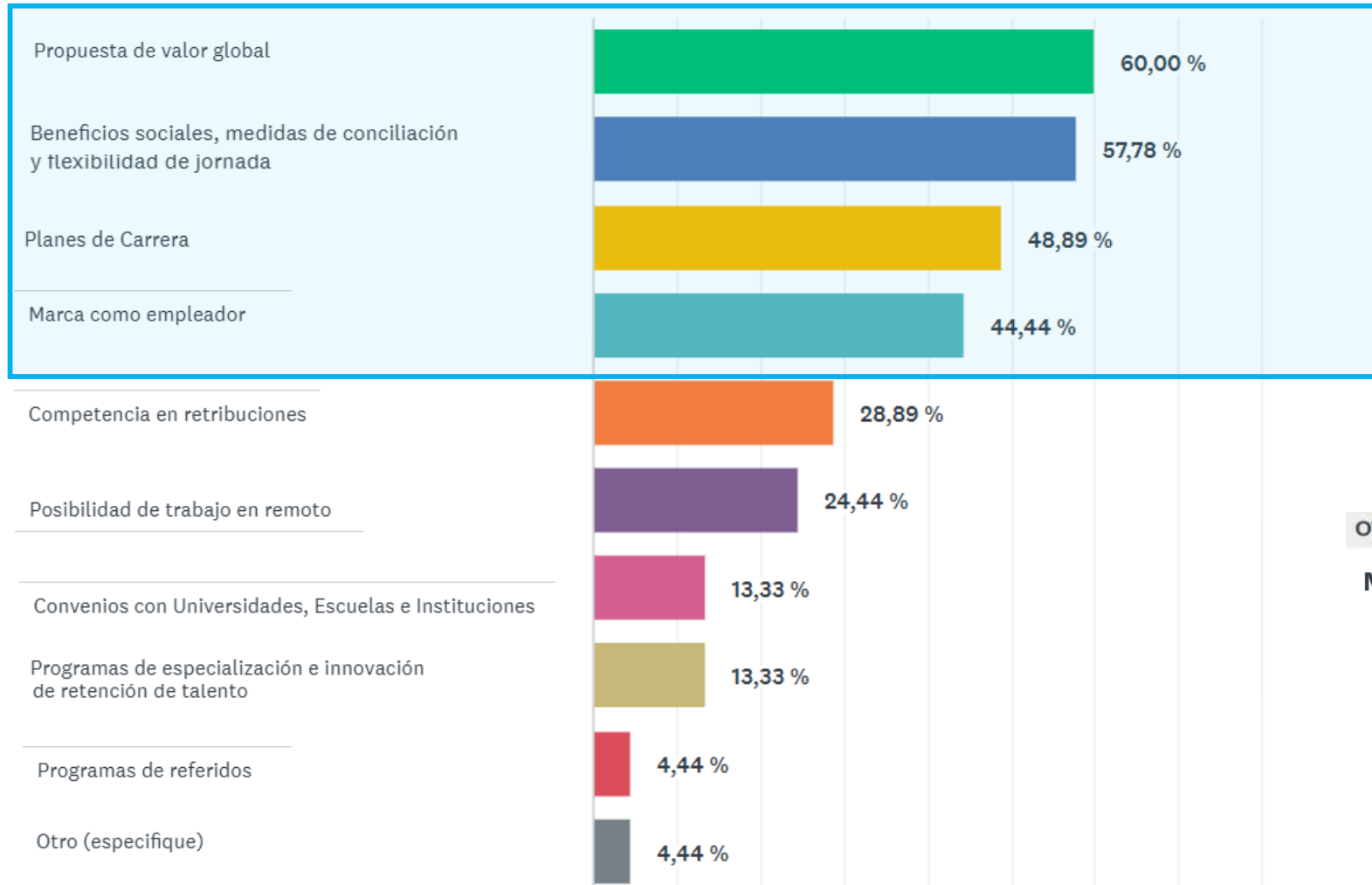




RETENCIÓN DE TALENTO EN ASTURIAS

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



Propósito.

OTRO (ESPECIFIQUE)

Manager as a coach



- 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.
- **Importancia de ofrecer proyectos profesionales que van allá del 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. **Previsión** de la demanda.
- 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



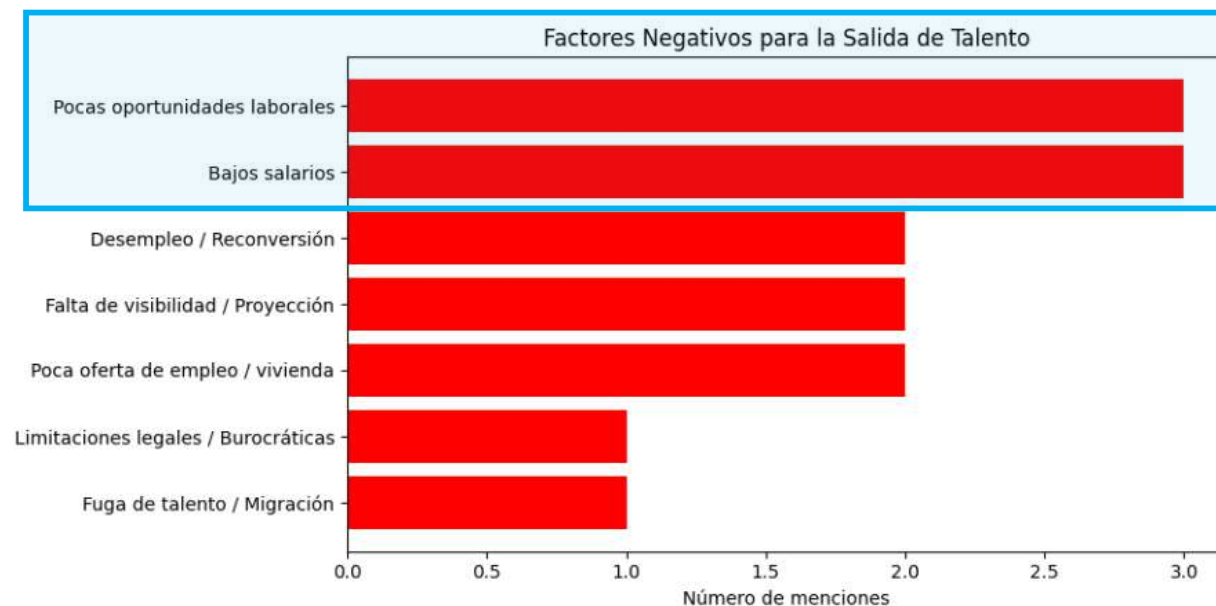
REPUTACIÓN PULL – PUSH 2025

REPUTACIÓN ASTURIAS TALENTO JOVEN CUALIFICADO 2025

Factores Positivos para la Retención de Talento en Asturias



Factores Negativos para la Salida de Talento en Asturias





EJES DE MEJORA PARA ATRAER TALENTO

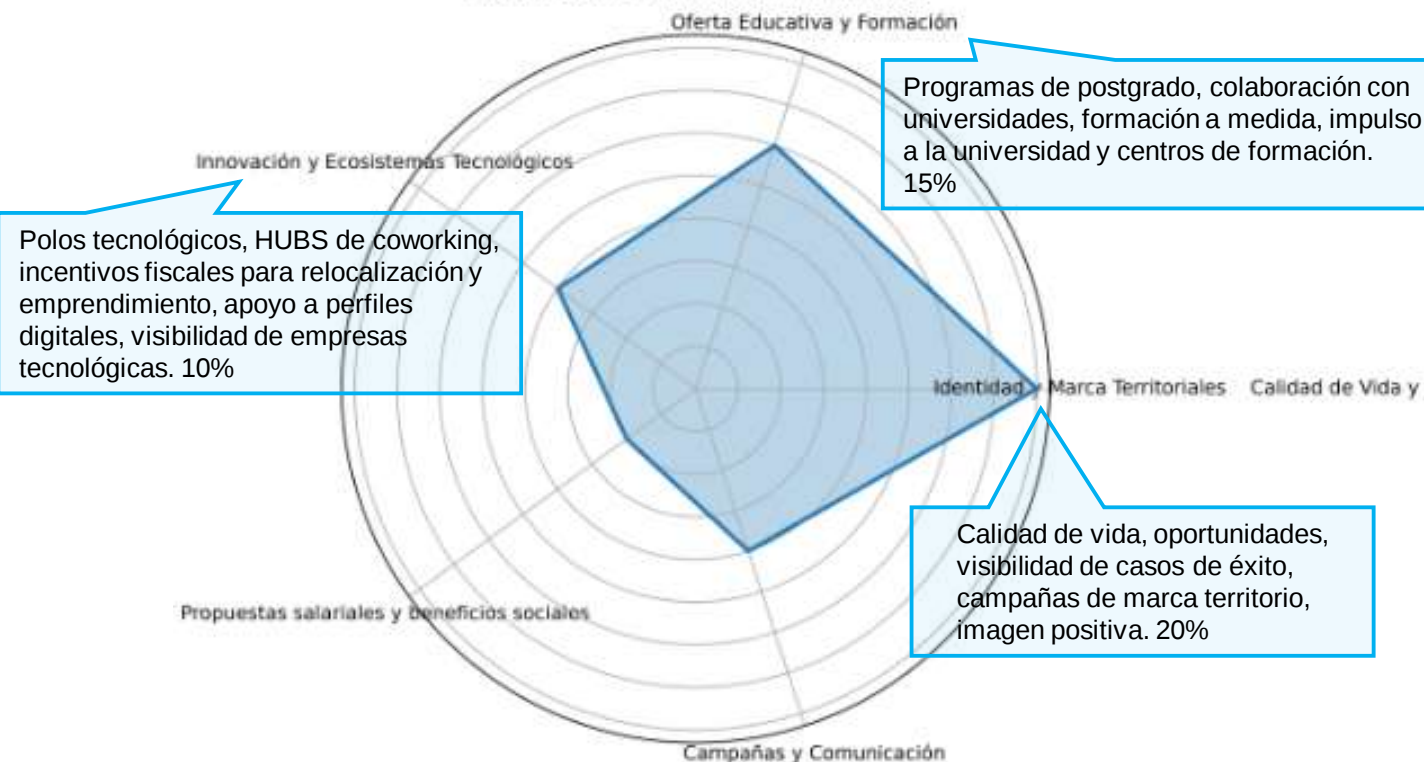
P24 ¿Qué acciones llevarías a cabo para mejorar la atracción de talento hacia la región? Máximo 800 caracteres



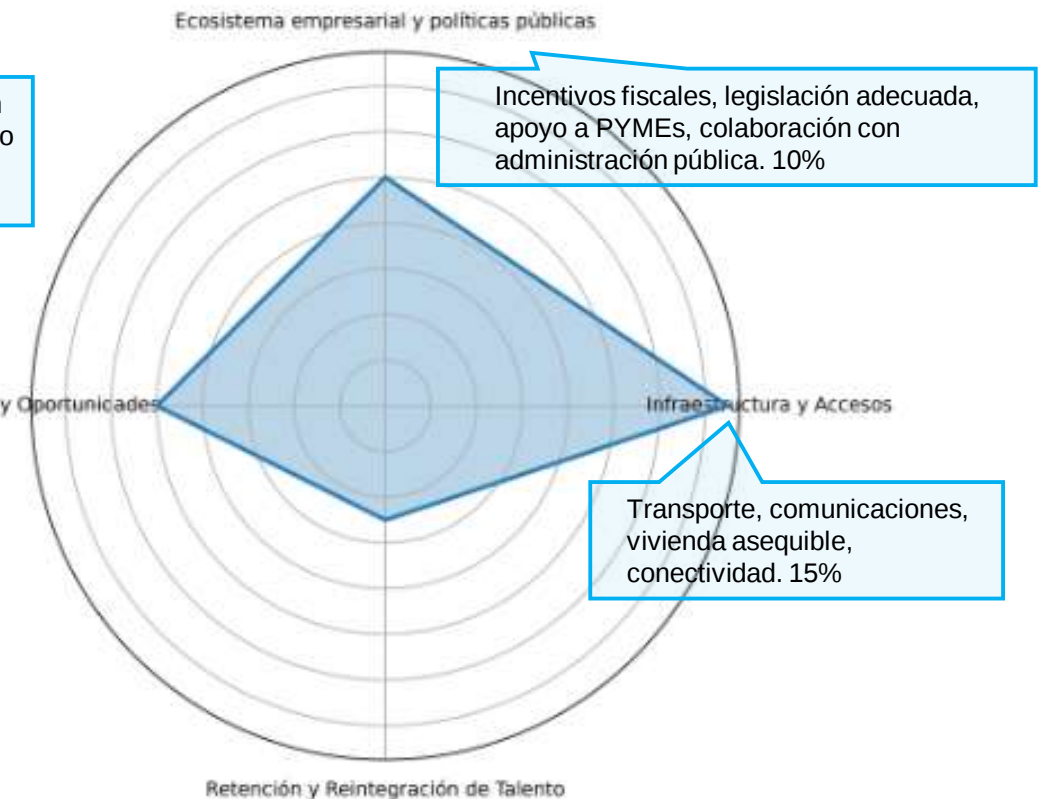
EJES DE MEJORA PARA LA ATRACCIÓN DE TALENTO EN ASTURIAS

Ejes Estratégicos para la Atracción de Talento en Asturias

Factores de Atracción Primarios



Factores de Apoyo Complementarios





CONCLUSIONES PRINCIPALES



Potenciar la **Formación Profesional**, que **tiene alta demanda en la región** y que soluciona en parte la escasez de perfiles especializados.

Desarrollar e invertir en el ecosistema, conexión entre Universidad y Empresa.



Mejorar **la propuesta de valor** que recojan las diferencias generacionales. **Propósitos que muevan.**



Atraer el talento hacia Asturias: políticas claras (innovación), mejorar comunicaciones y transporte y **crear un entorno más atractivo para el talento joven.**

Un contrato social para el talento. El Talento, un recurso estratégico de la región:

- Políticas de retorno, que atraigan el talento.
- Ecosistema. Vehículos de colaboración e inversión.
- Marca, Asturias tierra de oportunidades.
- Impulsar un mercado dinámico e inversión.
- Cultura de emprendimiento.