



# BARÓMETRO

EXPECTATIVAS

ESTUDIANTES ASTURIANOS UNIVERSITARIOS



**PRESENTACIÓN 16/04/2026**  
**ANÁLISIS 2026**

COMPROMISO  
Asturias XXI



Principado de  
Asturias

# ENCUESTA BARÓMETRO 2026



## El Propósito

Conocer y visibilizar las necesidades y expectativas de futuro profesional de la juventud universitaria, tanto en Asturias como en el exterior.



## La Muestra

**681 encuestas analizadas.**

Supera el objetivo del 3% sobre una población total de 21.988 estudiantes matriculados (Grado, Máster, Doctorado).

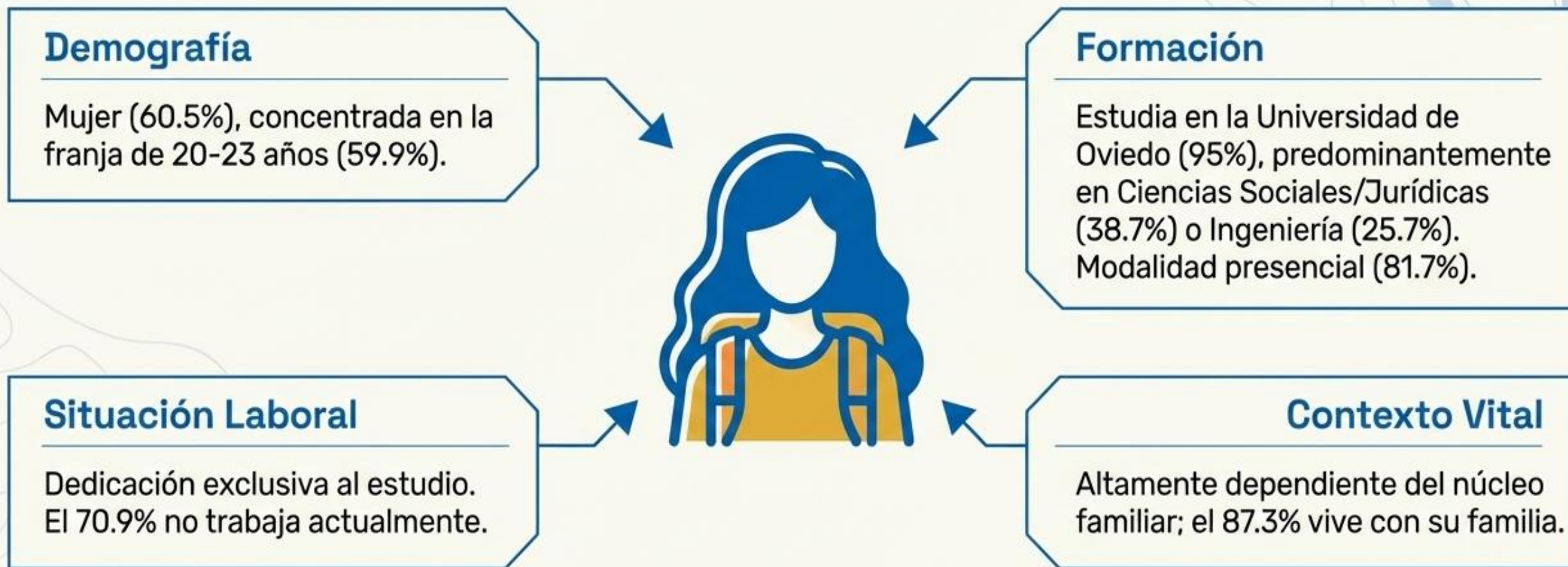


## El Horizonte

**Marzo - Abril 2026.**

Establece una línea base para analizar tendencias de futuro.

# Radiografía del Talento: El Perfil Dominante



**Takeaway:** Hablamos de una generación en fase de formación intensiva, fuertemente arraigada al hogar familiar, a punto de enfrentarse a su primera gran decisión de movilidad.

# Un Capital Humano Conectado y Global.

## Experiencia Exterior



- El 43.3% ya ha estudiado fuera de Asturias.
- **Principal vehículo:** Programas universitarios como Erasmus, Convenio o SICUE (54.4% de las salidas).

## Competencia Lingüística

El **66%** de los encuestados tiene un nivel de **inglés intermedio-alto o superior**.

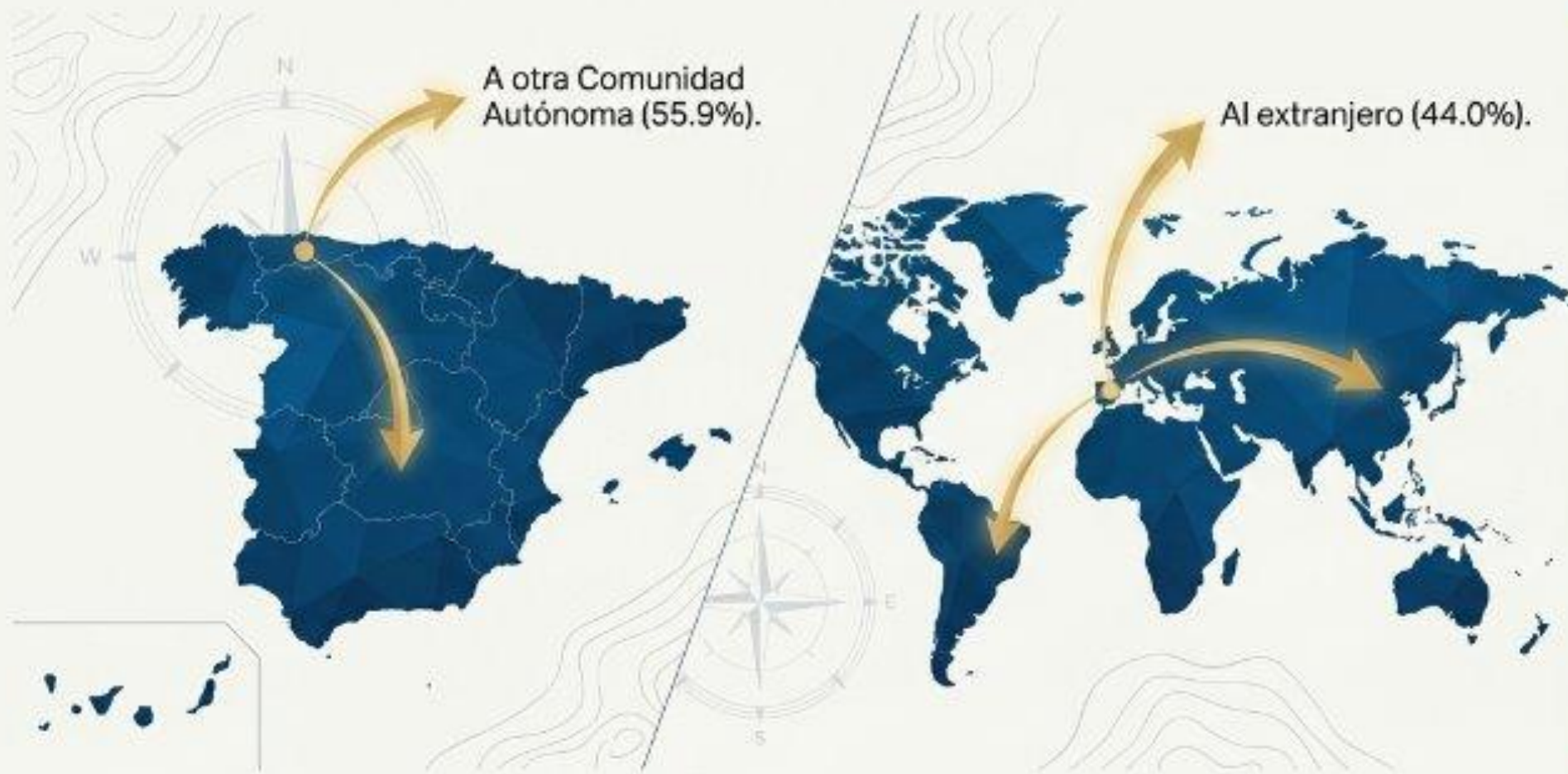


**Desglose:** 37.3% Intermedio-alto, 28.3% Avanzado (C1), 8.2% Nativo (C2).

**Takeaway:** El talento asturiano está preparado para competir en un mercado global. No existen barreras lingüísticas ni miedo a la movilidad geográfica.

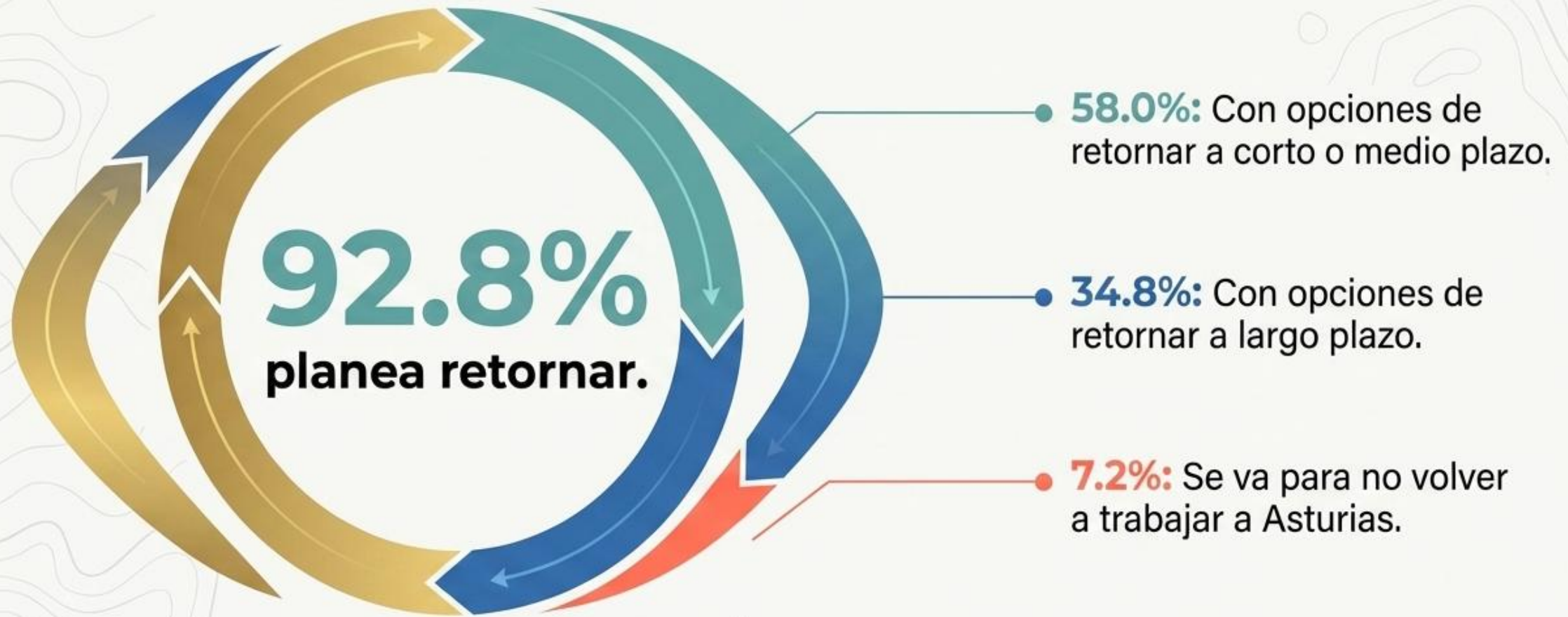
# El Dilema de la Movilidad: ¿Hacia Dónde Miran?

Destinos preferidos en caso de abandonar el Principado.



Casi la mitad del talento dispuesto a irse contempla salir del país. Esto subraya una búsqueda activa de ecosistemas altamente competitivos, no solo un cambio de ciudad.

# El Efecto Boomerang: Salir para Volver



**Takeaway:** La 'fuga de cerebros' no es por desapego. Salen para formarse, adquirir experiencia y crecer profesionalmente, pero el destino final deseado sigue siendo Asturias.

# Factores 'PUSH': Las Fuerzas de Expulsión

## Principales motivaciones para irse de Asturias



**Takeaway:** El éxodo es estrictamente profesional. El ecosistema laboral actual actúa como un techo de cristal que empuja al talento a buscar oportunidades fuera.

# Factores "PULL": Las Anclas de Retención

Principales motivaciones para quedarse en el Principado



## The Critical Drop-off

Condiciones laborales cae drásticamente al cuarto lugar con solo un 28.9%. La proyección laboral se hunde al 10.8%.

**Takeaway:** El ancla es puramente vital y emocional. Asturias retiene por bienestar, pero es vulnerable ante ofertas económicas competitivas de otras regiones.

# La Anatomía de la Oferta Laboral Perfecta

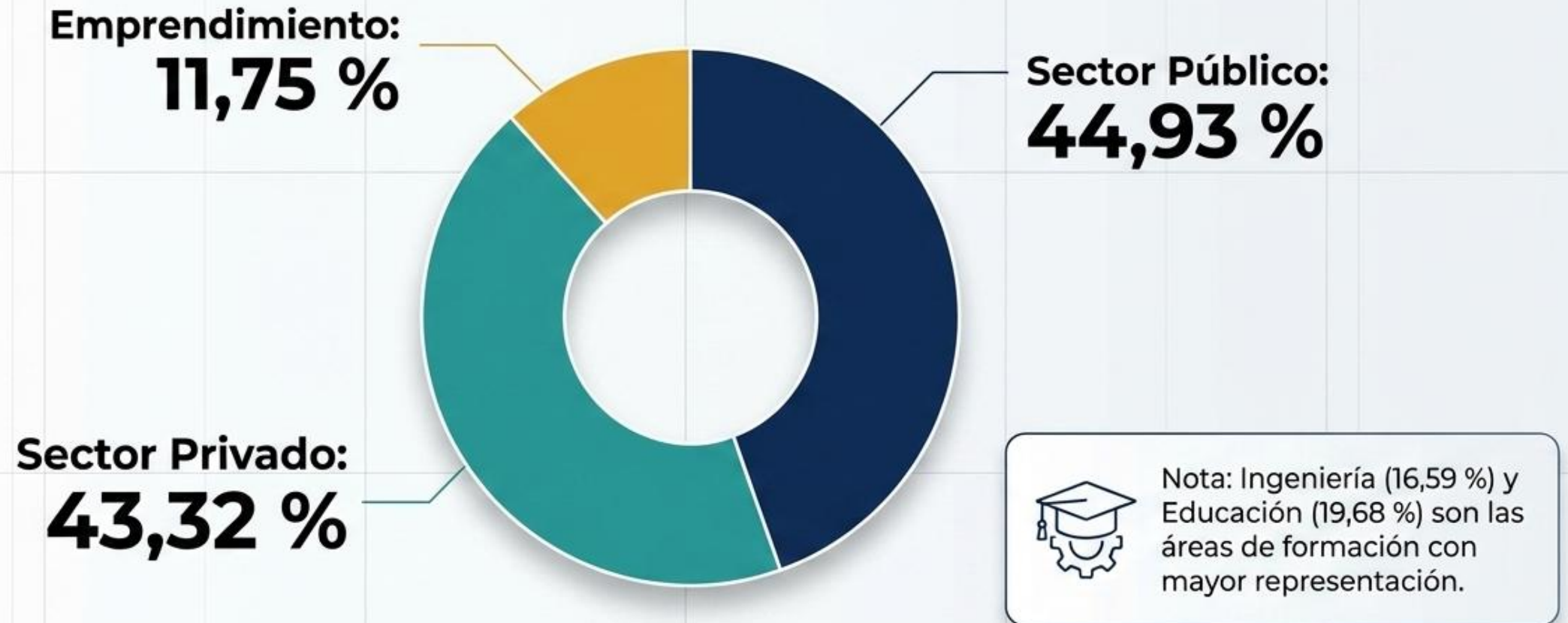
¿Qué factores inclinan la balanza a la hora de elegir una empresa?



**Takeaway:** El sueldo es necesario, pero no suficiente. El buen ambiente laboral y la conciliación superan ligeramente a la retribución, convirtiéndose en la verdadera ventaja competitiva para retener talento.

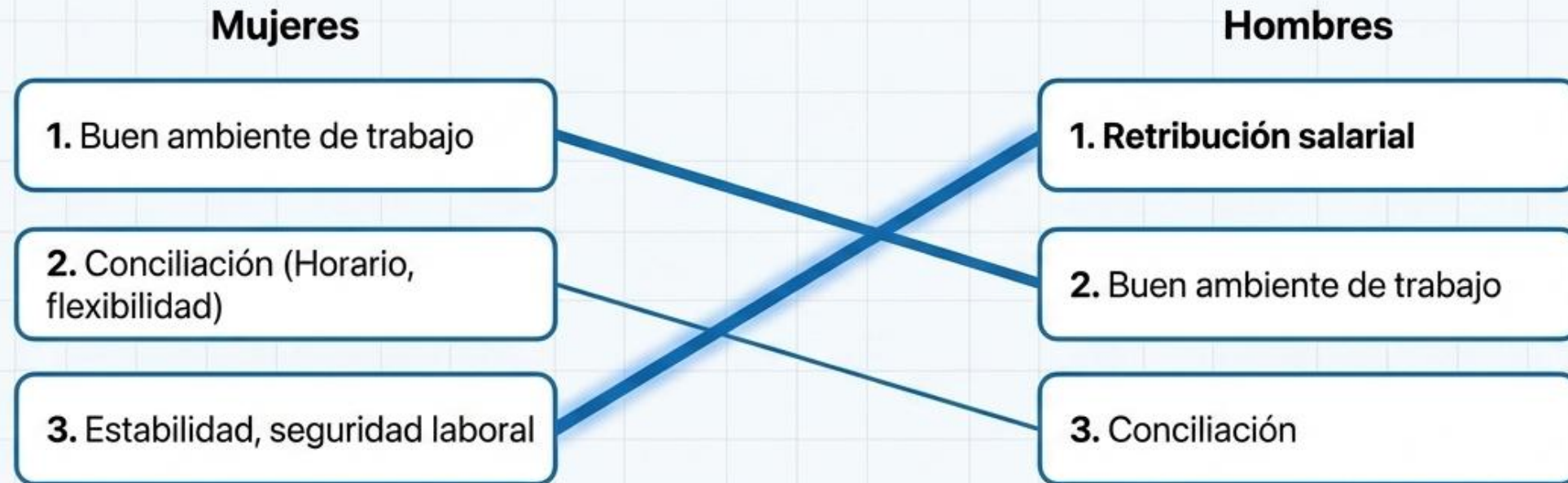
# La Bifurcación del Talento

El mercado se divide casi equitativamente entre lo público y lo privado, evidenciando una búsqueda polarizada entre seguridad y crecimiento.



# Matriz de Prioridades por Género

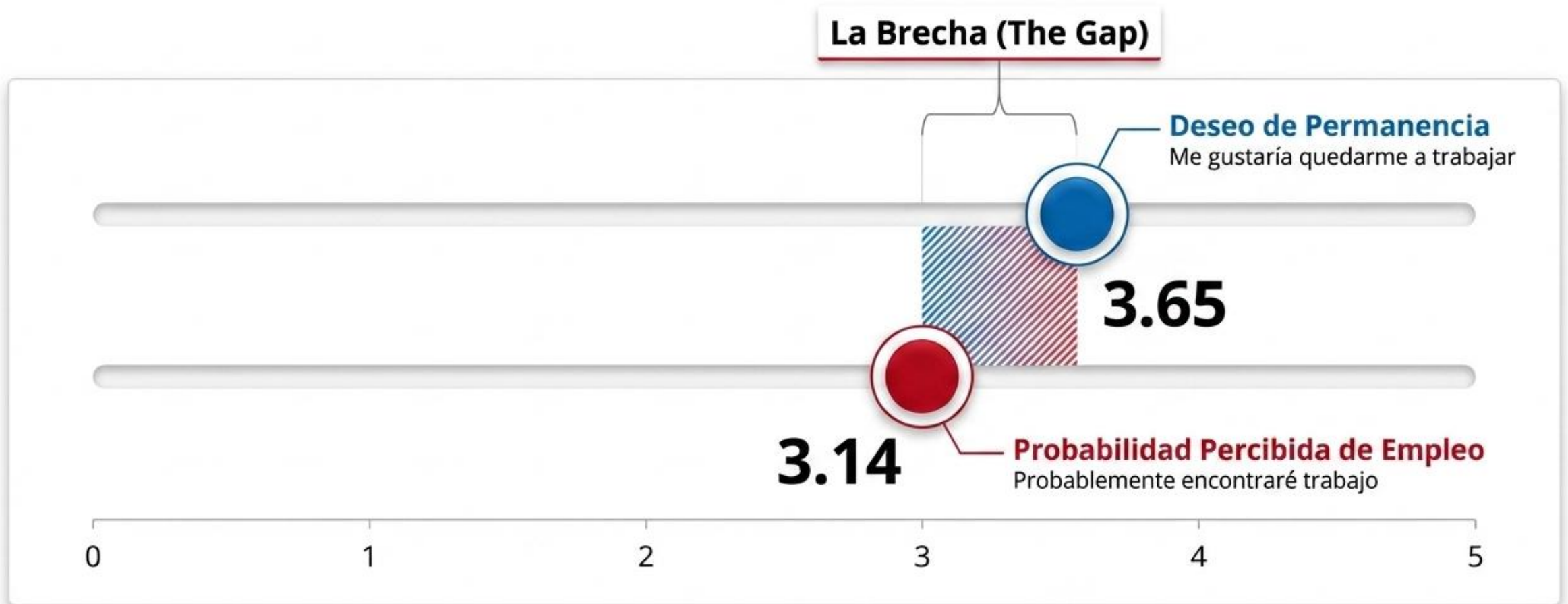
El diseño de la oferta laboral requiere una perspectiva de género; las motivaciones difieren significativamente en los primeros puestos.



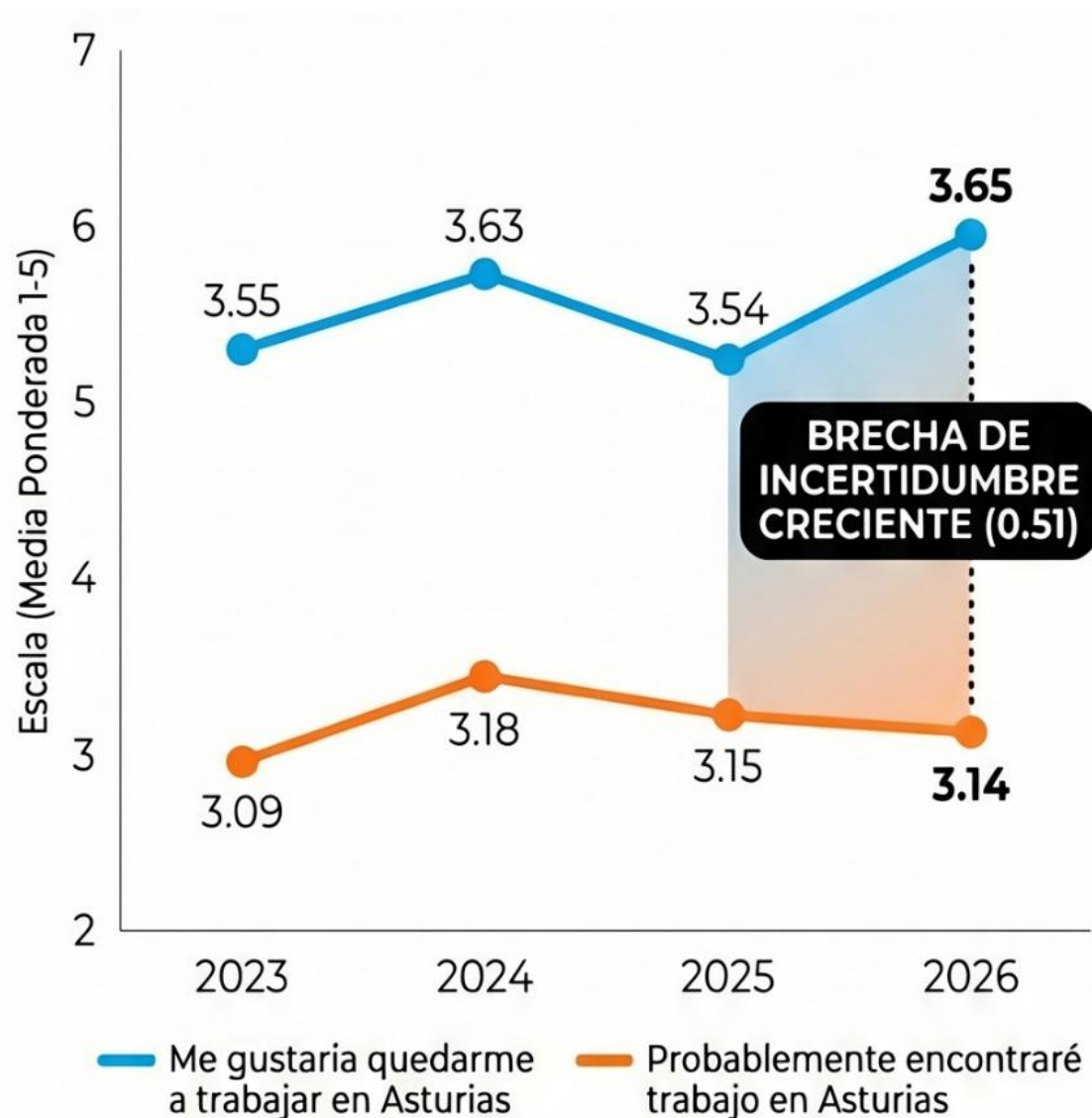
La mayor participación femenina influye directamente en la preferencia global por el sector público.

# La Brecha de Expectativas

La voluntad de permanecer en el Principado supera significativamente la confianza en lograrlo económicamente.

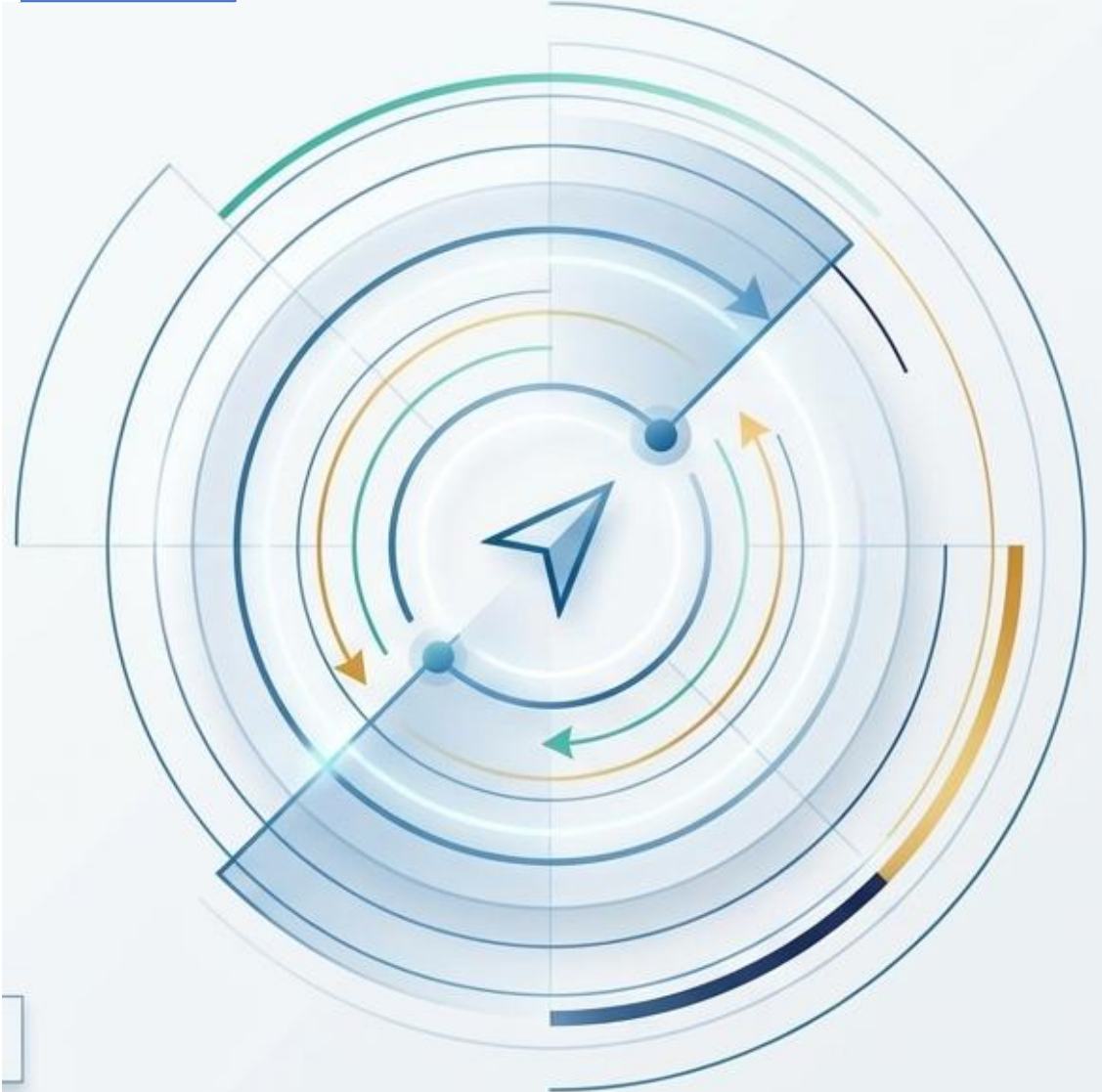


# EVOLUCIÓN DE EXPECTATIVAS (2023-2026)



El deseo de quedarse alcanza máximos (**3,65 en 2026**) tras una recuperación, mientras la confianza flaquea (**3,14 en 2026**) y retrocede desde retrocede desde su punto máximo en 2024.

# CONCLUSIONES



# Síntesis: La Tensión del Ecosistema.

## Fuerzas Push: Bolsillo y Ambición

- Techo salarial 
- Falta de proyección 
- Necesidad de experiencia internacional 

Talento Asturiano

## Fuerzas Pull: Corazón y Bienestar

-  • Red familiar
-  • Entorno natural
-  • Alta calidad de vida

## El Diagnóstico

El Principado compite con una propuesta de valor desbalanceada. El entorno ya hace su parte del trabajo reteniendo por calidad de vida. El reto exclusivo de las empresas es igualar la oferta a las expectativas profesionales para romper esta tensión.

# La Brecha en las Expectativas: No Hay "Café para Todos".

Variaciones demográficas en la valoración de la oferta laboral.



**Takeaway:** Las estrategias de captación deben ser segmentadas. Mientras un perfil busca maximizar ingresos y carrera, otro exige seguridad y un entorno de trabajo sano como condición innegociable.

# Hoja de Ruta: De la Fuga a la Retención.



## Aprovechar el “Efecto Boomerang”

El **58%** quiere volver a corto/medio plazo.

Diseñar programas institucionales y corporativos de repatriación. Mantener el radar sobre el talento que sale, facilitando su retorno cuando alcanzan madurez profesional.



## Revolución Cultural en RRHH

El ambiente (53.6%) y la conciliación (52.5%) lideran las demandas.

Auditar la cultura interna. Ofrecer flexibilidad real y entornos sanos compite de tú a tú con el salario a la hora de retener a la nueva generación.



## Visibilizar el Techo de Proyección

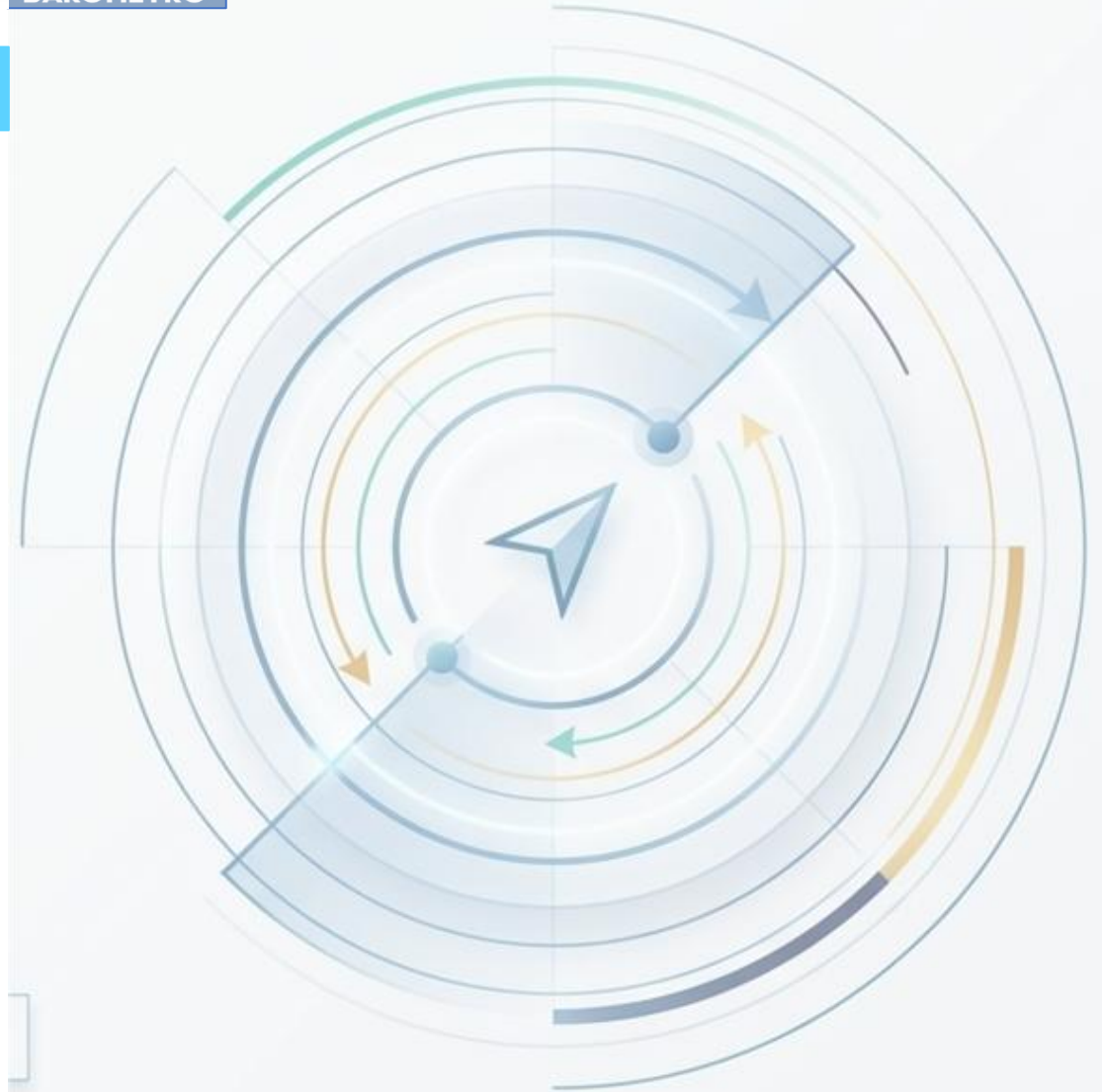
El **68%** se va por falta de carrera.

Las empresas locales deben diseñar planes de carrera internos transparentes. El talento necesita ver un camino de crecimiento dentro de Asturias para no sentir la obligación de salir.



## MENSAJES CLAVE

- Los jóvenes quieren quedarse en Asturias, pero no confían en poder hacerlo a corto plazo.
- El sector público crece como refugio ante la incertidumbre laboral.
- El talento joven se va para crecer, no para romper con Asturias.
- Sin proyecto profesional, el arraigo no basta.



## INFORME COMPLETO



<https://www.compromisoasturiasxxi.es/>