

BARÓMETRO 2026 NECESIDADES DE TALENTO DE LAS EMPRESAS ASTURIANAS

CLIPPING PRENSA



**«EFECTO BOOMERANG»: EL 92,8% DEL
TALENTO EMIGRADO QUIERE VOLVER A
ASTURIAS, PERO EL TERRITORIO SOLO, YA
NO ES SUFICIENTE**

CLIPPING DE PRENSA

RTPA

ASTURIAS / LABORAL

Escuchar

< La calidad de vida en Asturias no es suficiente para atraer talento

Por Olalla Pena

Fuente: RTPA 24 de septiembre 2026 - 15:01 | Actualizado: 24 de septiembre 2026 - 17:21

N'asturianu: La calidá de vida n'Asturies nun ye abonda p'atraer talentu ↗



Las empresas tienen que hacer más cantera y seguir creciendo para ofrecer mejores condiciones

Cuesta encontrar trabajadores. ¿Qué está pasando? Compromiso Asturias XXI lanza su tercer barómetro y concluye que, en formación, hace falta aumentar plazas de FP.

También hay que aumentar los puestos de becario y primeros años. Esto se consigue con empresas de más tamaño. El talón de Aquiles de Asturias. Empresas mayores también pueden ofrecer mejores condiciones, porque el paraíso natural solo no es suficiente.

Las empresas tienen que adaptarse a un candidato cada vez más exigente. Hay un cambio generacional. Y tiene que divulgar mejor sus ofertas.

Como recomendación: hacer un plan región a 20 o 30 años para diseñar desde ya la Asturias laboral del futuro.



CLIPPING DE PRENSA

ONDA CERO

 COMPROMISO
Asturias XXI



INFORME 2026 “NECESIDADES DE TALENTO EMPRESAS ASTURIANAS”

Onda Cero - 10/11/2025

José Canseco

Socio colaborador COMPROMISO
ASTURIAS



PLAY

EMPIEZA EN

02:44



CLIPPING DE PRENSA

CADENA SER



ENLACE A LA NOTICIA

Asturias atrae para vivir, pero necesita más oportunidades laborales

Compromiso Asturias XXI ha elaborado un informe que destaca las dificultades para retener talento joven y ofrecer carreras profesionales a largo plazo



Marta Agulló
Radio Asturias 24/09/2026 - 12:16 CEST



Oviedo • Asturias tiene capacidad para atraer personas por su calidad de vida, pero necesita mejorar sus oportunidades profesionales para conseguir que el talento se quede. Esta es una de las conclusiones del III Barómetro sobre las necesidades de talento de las empresas asturianas, elaborado por Compromiso Asturias XXI.

El estudio señala que el 78% de la demanda empresarial se concentra en profesionales con entre dos y cinco años de experiencia. Además, el 90% de las empresas considera la cultura y el ambiente laboral factores clave para retener trabajadores.

La conciliación, los planes de carrera, el salario y el trabajo remoto ganan importancia para los candidatos. El informe también destaca el papel de la formación interna y la inteligencia artificial ante la dificultad de encontrar perfiles preparados.

El barómetro se ha elaborado con la participación de 50 empresas mediante encuestas y otras ocho en grupos de trabajo.

CLIPPING DE PRENSA

LA NUEVA ESPAÑA



ENLACE A LA NOTICIA

+ El reto de las empresas asturianas para atraer talento: visibilizar las oportunidades profesionales de la región, aumentar los salarios y crear cantera

"Sin oportunidades profesionales visibles ni proyección de carrera, la calidad de vida no basta para retener talento joven", advierte el III Barómetro de Compromiso Asturias XXI



José Canseco presenta los detalles del barómetro. / A. G.-O.

Asturias es una comunidad que atrae para vivir, pero en la que **falta visibilizar mucho más las oportunidades que existen para desarrollar una carrera profesional**. La región no sufre una crisis de atractivo, "sino una falta de conversión, de fijación de talento y de visibilidad". El **"III Barómetro sobre las necesidades de talento que demandan las empresas asturianas"**, realizado por Compromiso Asturias XXI, revela que, aunque hay una **amplia escasez de personal especializado**, las empresas deben hacer un esfuerzo mayor si quieren atraer y retener profesionales para cubrir sus demandas.

"Tenemos que crear ecosistema empresarial, potenciar las empresas tractoras -que tenemos muchas; no solo grandes, también pequeñas y medianas-; mejorar la propuesta de valor y crear cantera", resumió **José Canseco, socio colaborador de Compromiso Asturias y coordinador del Barómetro**.

El talento, insistió, "sigue a las oportunidades, no al territorio". **"El 92% del talento emigrado quiere volver a Asturias, pero el territorio por sí solo ya no es suficiente"**, apuntó Canseco. Por tanto, el eje decisivo para atraer población debe ser **"empleo y carrera, con la innovación como habilitador transversal de todo el sistema"**. La conclusión del estudio es clara: **"sin oportunidades profesionales visibles ni proyección de carrera, la calidad de vida no basta para retener talento joven"**.

El estudio, en el que participaron **50 compañías**, revela que las empresas asturianas necesitan al menos que los candidatos tengan una **experiencia mínima de entre dos y tres años**, siendo los perfiles de **ingeniería, industria, nuevas tecnologías y gestión** los más demandados. Valoran especialmente que sepan trabajar en equipo, un aprendizaje continuo y que tengan capacidad de liderazgo. También su compromiso con la empresa.

CLIPPING DE PRENSA

LA NUEVA ESPAÑA



ENLACE A LA NOTICIA

El 64% de las compañías encuestadas prevén contratar personal a corto plazo. Un proceso en el que sus principales desafíos serán la escasez de profesionales especializados, las expectativas que tienen los candidatos y que no siempre son factibles de cubrir y la propia actividad del sector. Así, **las posiciones más difíciles de cubrir son las del sector tecnológico e informático.**

Otro reto para las compañías asturianas es responder a las propias demandas de los candidatos. **El 92% reclaman conciliación y flexibilidad de jornada** a la hora de aceptar un puesto y **un 74% pide poder trabajar en remoto.**

Aunque la gran novedad de este tercer barómetro es **la importancia que tiene cada vez más un buen salario a la hora de hacer atractivo un puesto.** "Antes, el salario se situaba en el puesto sexto o séptimo de las demandas de los candidatos. Ahora está en el segundo. **Cada vez es más importante y es un elemento con el que las empresas asturianas no siempre pueden competir**", explicó Canseco.

En Compromiso Asturias, consideran, además, que ante la imposibilidad de encontrar perfiles preparados y competir con salarios altos, **la formación interna y una estrategia defensiva de cantera** se vuelven la "estrategia de fondo" y que **romper la barrera de los 2-5 años frenaría la emigración de los recién graduados.**

Por último, apuestan por una **planificación estratégica y avanzar en la previsión de la demanda de talento.** "En una región que compite por el talento escaso, planificar a 12 meses no es un lujo, sino una estrategia de necesidad. No podemos esperar a los jóvenes que emigraron, tenemos que crear la necesidad", señaló Canseco.

La presentación del estudio contó con la presencia del presidente de Compromiso Asturias, Eduardo Sánchez; la directora de Gestión de Personas de Caja Rural de Asturias, Tamara Campa; el presidente de PFS Grupo, Roberto Rodríguez; y el director de Telecable y Orange España en Asturias, Juan Acuña.

CLIPPING DE PRENSA

EL COMERCIO



ENLACE A LA NOTICIA

Una de cada tres ofertas de empleo de Asturias busca titulados en Formación Profesional

Los puestos relacionados con la informática son los más difíciles de cubrir en las empresas asturianas, según un estudio de Compromiso Asturias XXI

[Guardar](#) | [Regala esta noticia](#) | [WhatsApp](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#) | [LinkedIn](#) | [Añadir en Google](#)



Juan Acuña, Eduardo Sánchez Morondo, Tamara Campa y Roberto Rodríguez. [E. C.]



Paloma Lamadrid

Opinión

24/06/2016 | Actualizado a las 14:32h.

[Seguir](#)

«Asturias atrae para vivir, pero falta visibilidad de oportunidades de carrera reales a largo plazo». Es una de las conclusiones que

CLIPPING DE PRENSA

EUROPA PRESS



ENLACE A LA NOTICIA

europa press

Asturias atrae para vivir, pero falta visibilidad de oportunidades de carrera a largo plazo, según un informe



Presentación del Barómetro
- EUROPA PRESS

OVIEDO 24 Sep. (EUROPA PRESS) -

El Principado de Asturias es una comunidad que atrae para vivir, pero falta oportunidades de carrera reales a largo plazo. Esa es una de las conclusiones del 'III Barómetro sobre las necesidades de talento que demandan las empresas asturianas', que subraya la importancia de pasar de ser un "territorio para vivir" a un "territorio para hacer carrera".

El trabajo, elaborado por Compromiso Asturias XXI ha sido presentado este jueves en la sede de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE). Ha contado con la presencia del presidente de Compromiso Asturias, Eduardo Sánchez, la directora de Gestión de Personas de Caja Rural de Asturias, Tamara Campa, el presidente de PFS Grupo, Roberto Rodríguez, y el director de Telecable y Orange España en Asturias, Juan Acuña.

El informe señala que Asturias no sufre una crisis de atractivo, sino una falta de conversión, de fijación de talento y de visibilidad. Asturias atrae como lugar para vivir, pero no fija. Se concluye que sin oportunidades profesionales visibles ni proyección de carrera, la calidad de vida no basta para retener talento joven. El tamaño de las empresas también importa.

Existe un patrón persistente donde el tejido empresarial asturiano concentra casi la totalidad de sus contrataciones en segmentos de experiencia intermedia. En 2024, el 80% de la demanda buscaba profesionales de entre 2 y 5 años de experiencia (32% de 2-3 años y 48% de 4-5 años). En 2026, esta concentración se mantiene idéntica en un 78% (40% de 2-3 años y 38% de 4-5 años).

CLIPPING DE PRENSA

EUROPA PRESS



ENLACE A LA NOTICIA

La cultura y el ambiente laboral son decisivos: el 90% los considera factor clave de retención. La conciliación tangible y los planes de carrera desbancan el segundo puesto a la marca empleadora como palanca de atracción. La propuesta de valor global al candidato, sigue siendo el principal factor de atracción de las empresas.

Solo el 2% de las empresas considera que las nuevas incorporaciones llegan "completas". La formación interna y la inteligencia artificial (IA) se vuelven "estructurales".

Las competencias blandas se imponen a las técnicas, en cuanto a habilidades y atributos más valorados. El compromiso y el trabajo en equipo (88%) lideran; la resiliencia y el aprendizaje continuo se consolidan como el atributo diferencial en un entorno de cambio constante.

El 52% de las empresas demanda perfiles universitarios y el 38% de FP. El 78% de la demanda se concentra en 2-5 años de experiencia; el talento junior (0-1 año) sube al 18% y el senior es residual.

Desde Asturias Compromiso XXI consideran que ante la imposibilidad de encontrar perfiles preparados y/o competir por salario, la formación interna y una estrategia defensiva de cantera se vuelven la "estrategia de fondo" y que romper la barrera de los 2-5 años frenaría la emigración de los recién graduados.

Añaden que después de años de experiencia, muchos jóvenes quieren volver y continuar su carrera profesional en Asturias. Pero el candidato se ha vuelto más "demanding"(conciliación, salario y trabajo remoto), por ello la propuesta de valor debe segmentarse más aún, incluyendo planes de carrera tangibles, no eslóganes.

Por último apuestan por una planificación estratégica y avanzar en la previsión de la demanda de talento. "En una región que compite por el talento escaso, planificar a 12 meses no es un lujo, sino una estrategia de necesidad. No podemos esperar a los jóvenes que emigraron, tenemos que crear la necesidad", señalan en el trabajo, en el que han participado este año 2026 cincuenta empresas mediante encuestas y ocho empresas 'Focus Group'.