



PRESENTACIÓN RESULTADOS BARÓMETRO NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS 2026



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

- **Identificar** las barreras y desafíos que limitan la atracción de talento.
- **Evaluar** las estrategias de atracción y retención de las empresas asturianas.
- **Explorar** la percepción de los jóvenes profesionales sobre las oportunidades de la región.
- **Proponer** recomendaciones y políticas para mejorar la competitividad.



La mayoría de las empresas participantes presentan **alta empleabilidad** e **internacionalización**, con una muestra que en 2026 **refleja mejor el tejido real**: gran empresa, mediana y PYME.

30%

empresas con más de
500 empleados

71%

con más de 50
empleados

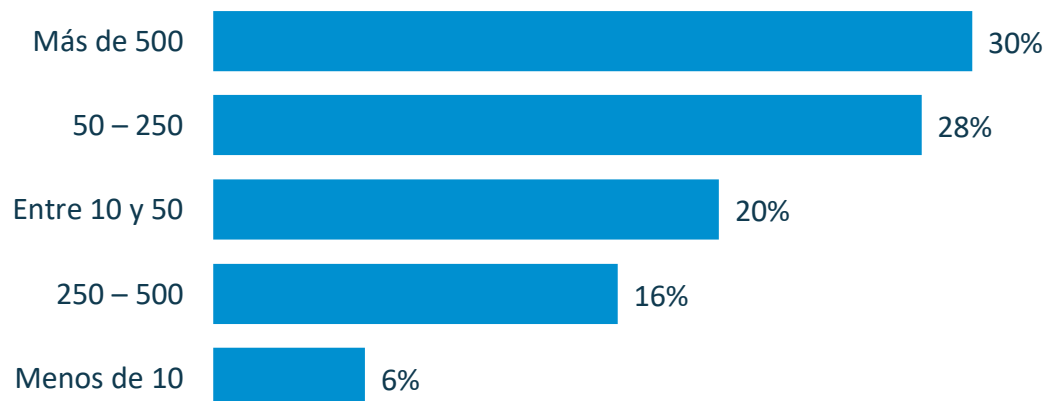
38%

operan en +5 mercados
internacionales

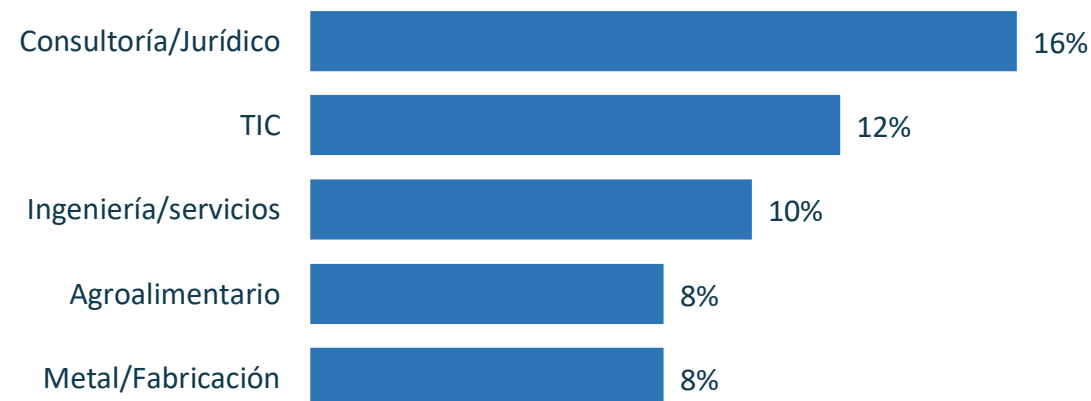
16%

Consultoría / Servicios
Jurídicos

TAMAÑO DE PLANTILLA (Nº EMPLEADOS)



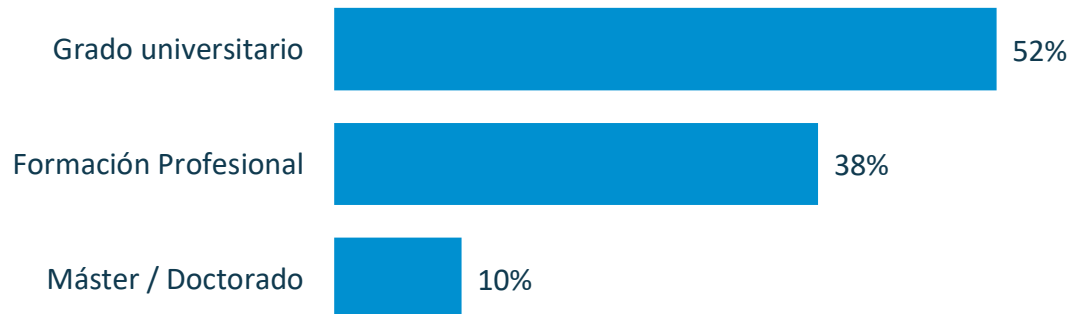
SECTORES CON MAYOR DEMANDA



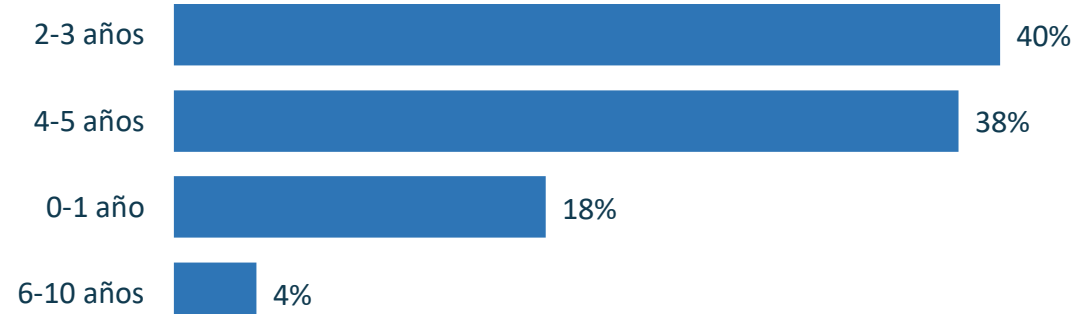
PERFILES DEMANDADOS

¿Qué talento necesitamos en Asturias?

NIVEL DE ESTUDIOS



AÑOS DE EXPERIENCIA



El 52% 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.

TOP PERFILES MÁS DEMANDADOS (agrupados)

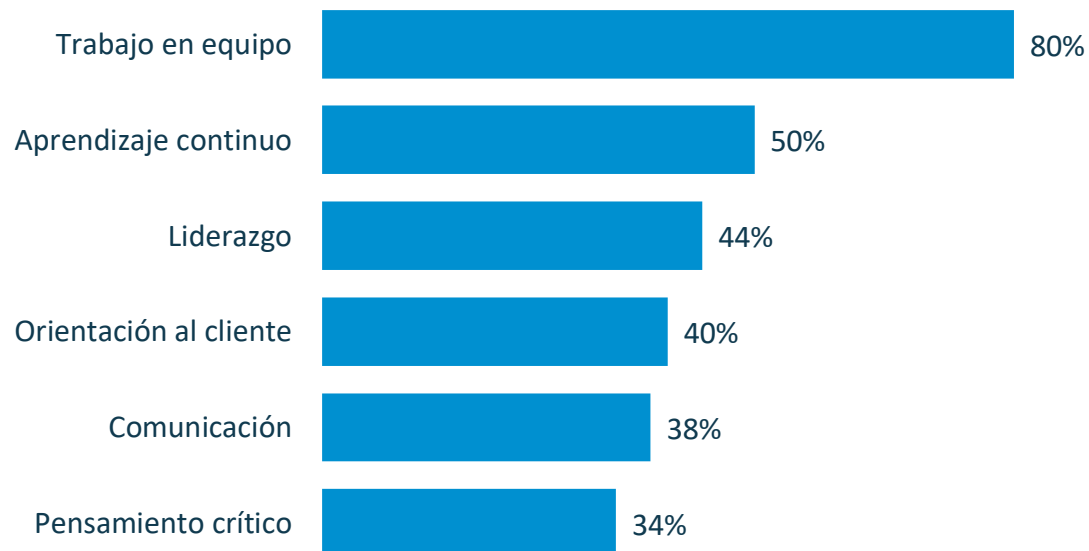
28 Ingeniería e Industria

22 Tecnología: IT,
Software, Data, IA

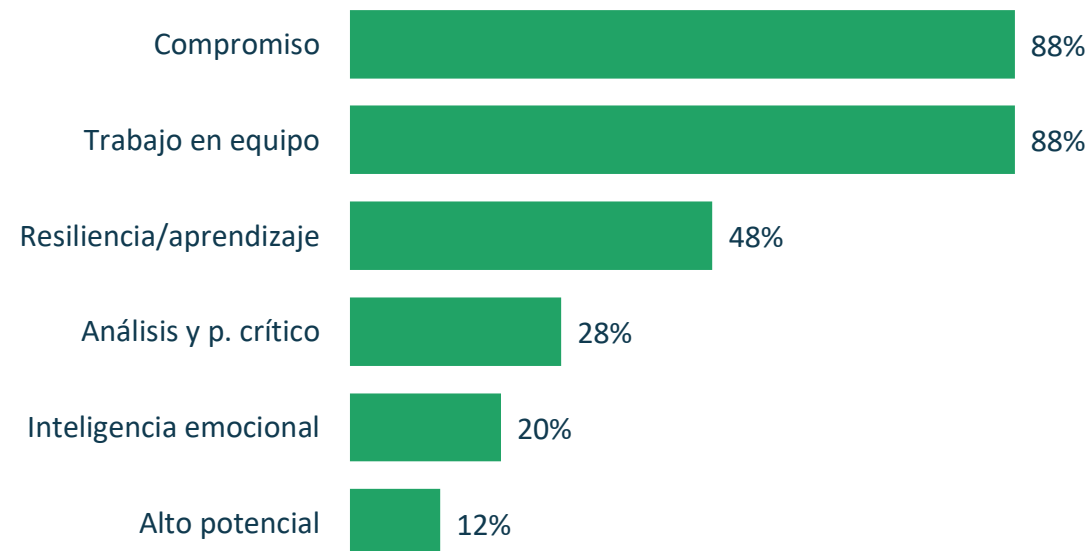
18 Gestión y perfiles
corporativos

15 Oficios técnicos y
operarios

HABILIDADES MÁS VALORADAS (TÉCNICAS Y BLANDAS)

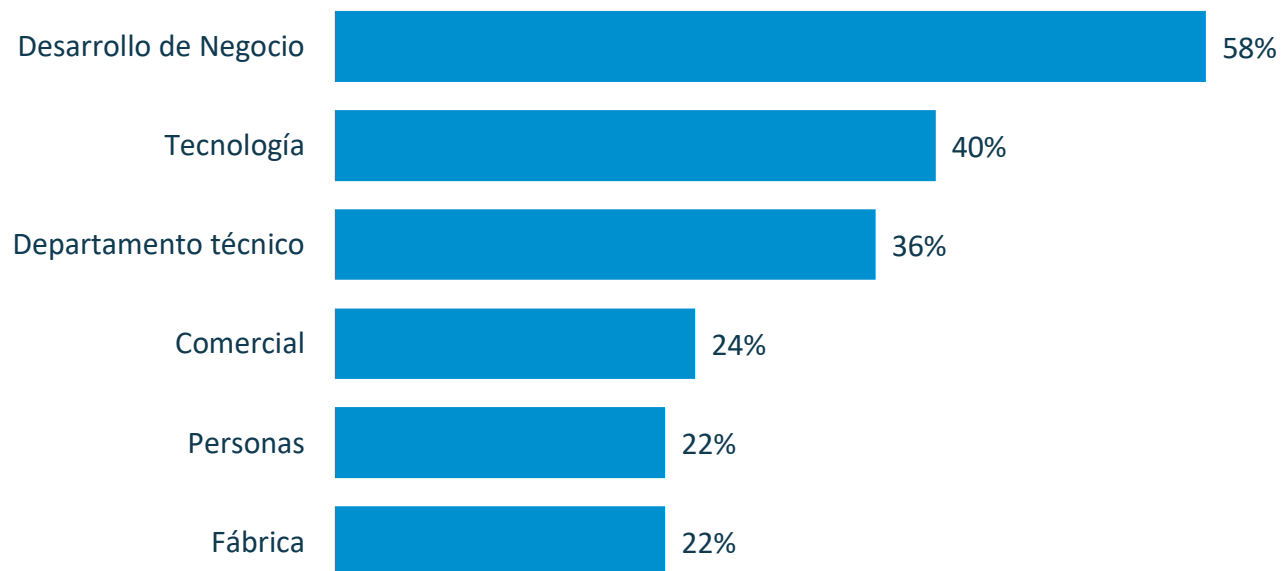


ATRIBUTOS PERSONALES MÁS DEMANDADOS



Las competencias blandas se imponen a las técnicas. 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.

ÁREAS QUE NECESITARÁN MÁS TALENTO (PRÓXIMOS 12 MESES)



PREVISIÓN DE DEMANDA A 12 MESES

64%

prevé aumento de la
demanda de perfiles

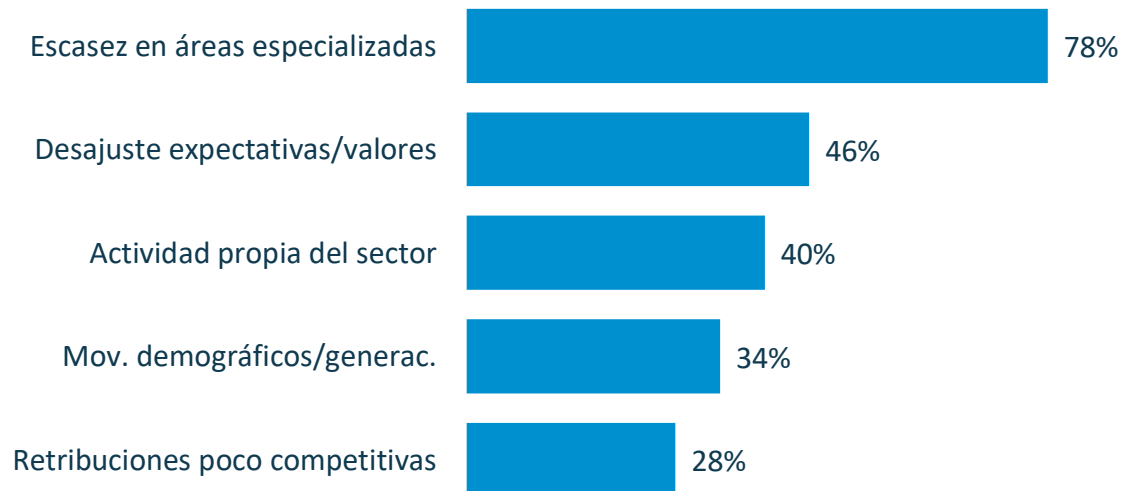
34%

no puede preverla aún

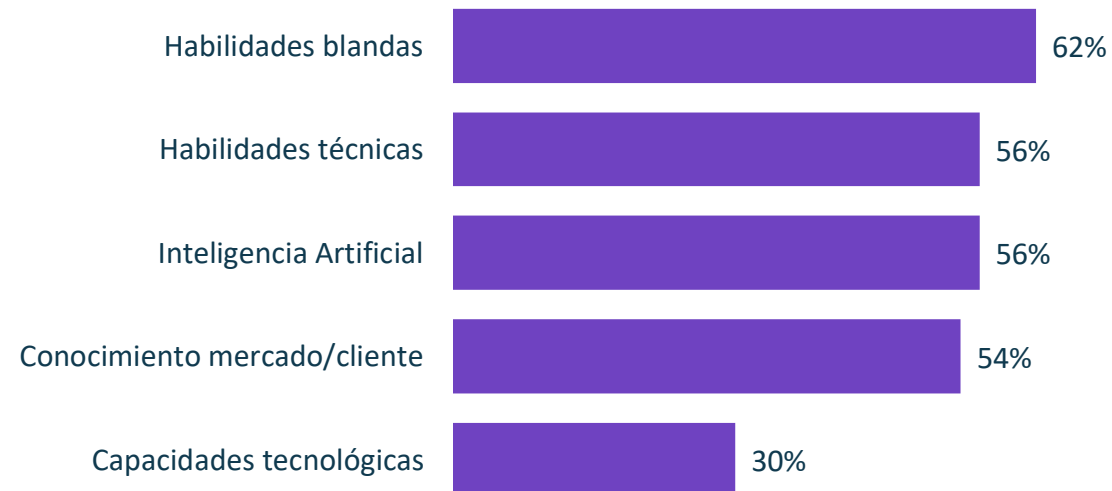
La demanda crece en áreas de valor añadido, pero **un tercio de las empresas no logra anticiparla.**

Las necesidades se concentran en **desarrollo de negocio, tecnología y departamentos técnicos.**
Crecer exige **talento que impacte directamente en la cuenta de resultados.**

PRINCIPALES DESAFÍOS AL BUSCAR TALENTO



ÁREAS FORMATIVAS CRUCIALES (12 MESES)



POSICIONES MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR (MENCIONES)

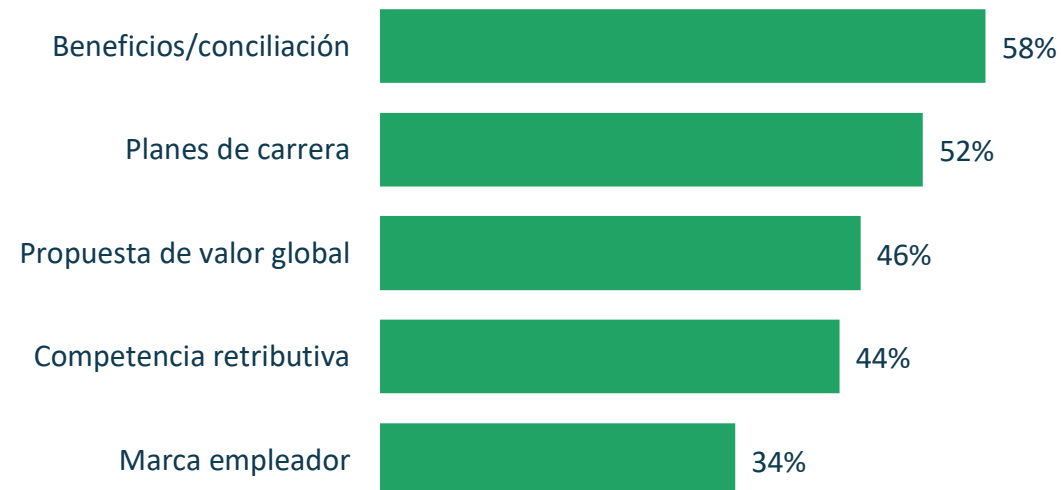
IT / Tecnología / Software / Data (16) · Ingenieros y perfiles técnicos (13) · Técnicos y oficios industriales (10)
· Gestión y mandos intermedios (9)

Brecha de encaje:
solo el 2% de las empresas considera que las nuevas incorporaciones llegan “completas”. La formación interna y la IA se vuelven estructurales.

FACTORES DE ABANDONO



ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN

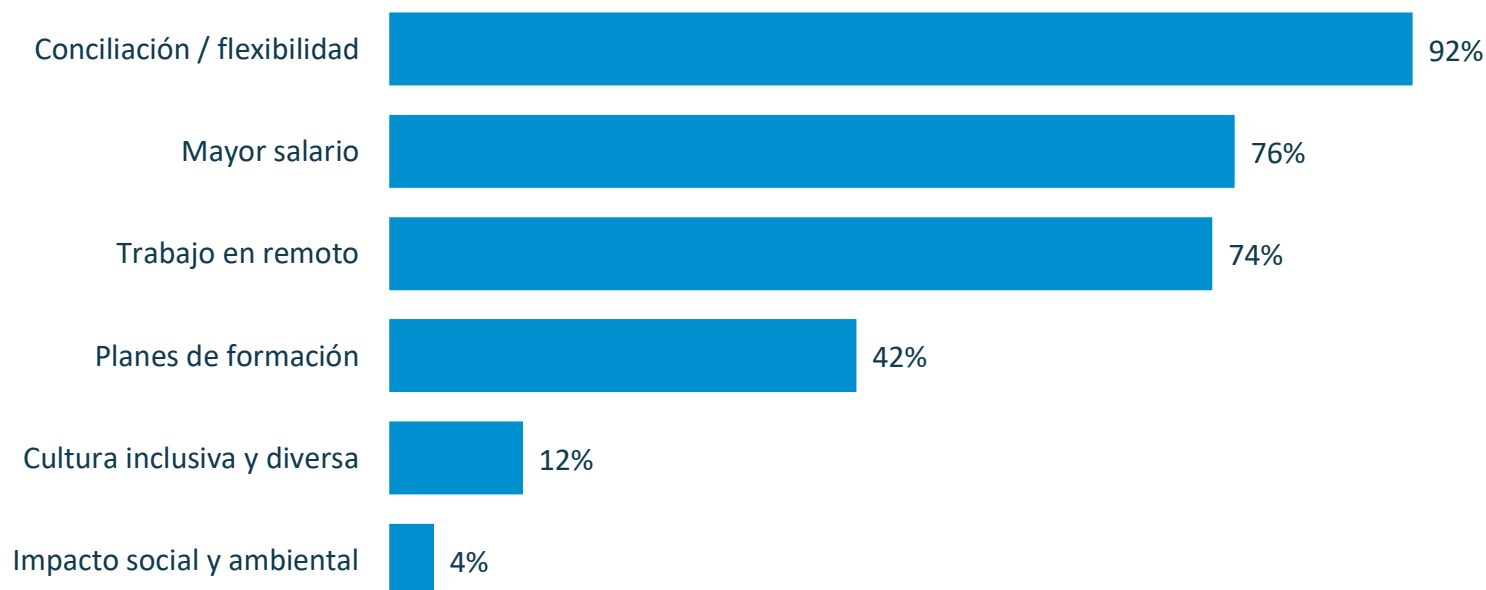


La cultura y el ambiente laboral son decisivos: el 90% los considera factor clave de retención.

Estrategias de atracción de las empresas:

La conciliación tangible y los planes de carrera desbancan el 2º 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.

PRINCIPALES DEMANDAS ESPERADAS DE LOS CANDIDATOS



92%

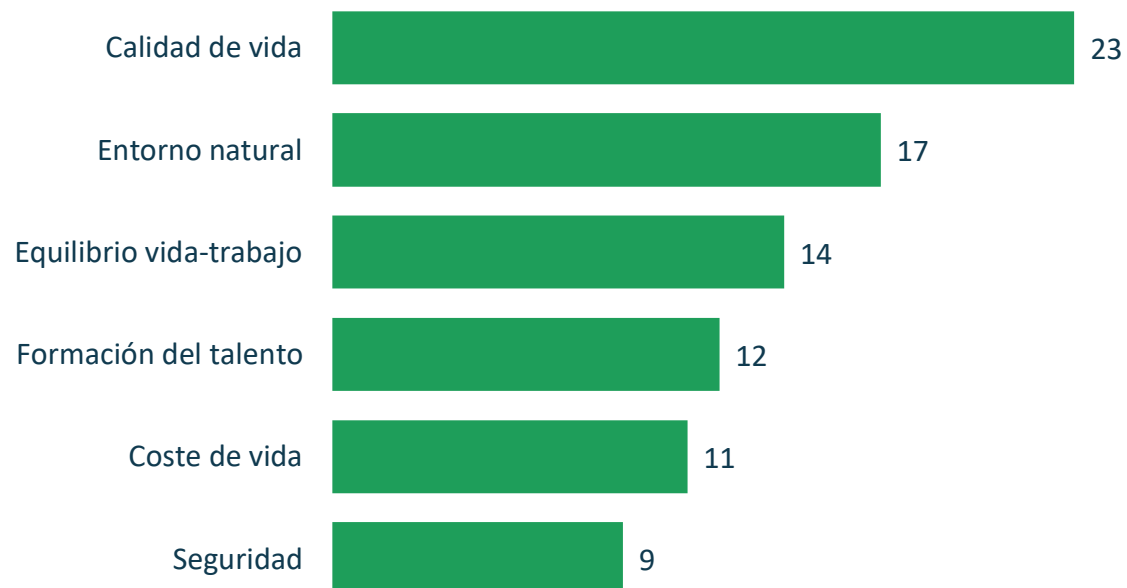
reclama conciliación y flexibilidad de jornada

76%

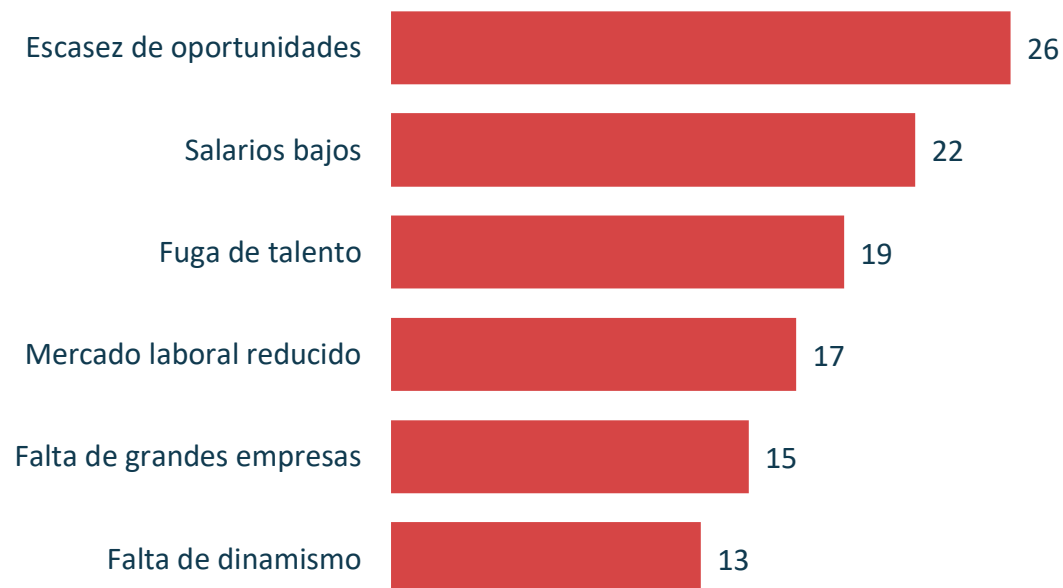
sitúa el salario entre sus prioridades

El candidato sube el listón en todos los ejes a la vez. Conciliación, salario y trabajo en remoto, se exigen juntos. Esto obliga a segmentar la propuesta de valor por perfil y generación.

FACTORES PULL · RETENCIÓN

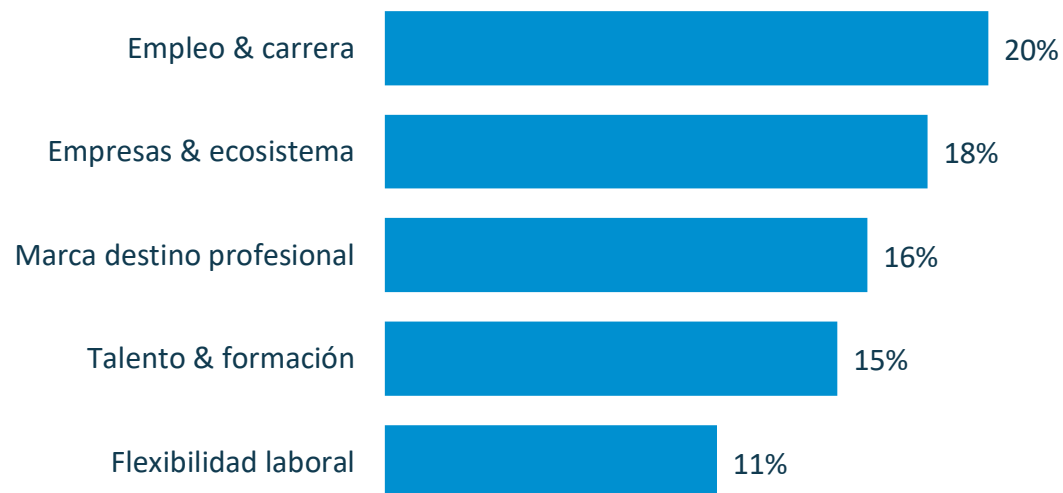


FACTORES PUSH · SALIDA



Asturias atrae como lugar para vivir, pero no fija: 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.

EJES PRIMARIOS DE ATRACCIÓN



PALANCAS DE ACCIÓN PRIORITARIAS

1. Reforzar la calidad del empleo y las oportunidades de carrera.
2. Fortalecer el tejido empresarial y las empresas tractoras.
3. Posicionar Asturias como lugar para desarrollar carrera.
4. Alinear formación y empleo para atraer talento joven (universidad-empresa-FP dual).
5. Consolidar modelos de trabajo flexibles.

El talento sigue a las oportunidades, no al territorio. El eje decisivo es “empleo y carrera”, con la innovación como habilitador transversal de todo el sistema.

COMPETITIVIDAD

Conciliación como demanda clave	92%
Salario como prioridad (candidatos)	76%
Teletrabajo como demanda	74%

RETENCIÓN

Cultura como factor crítico	90%
Uso de conciliación	58%
Uso de planes de carrera	52%

ESTRUCTURA

Escasez de oportunidades	26 menciones
Salarios bajos (percepción)	22 menciones
Fuga de talento	19 menciones

INDICADORES CORE DEL BARÓMETRO

78%

escasez de talento especializado

68%

cobertura de vacantes
1-3 meses

28%

señala la retribución como
barrera (empresas)

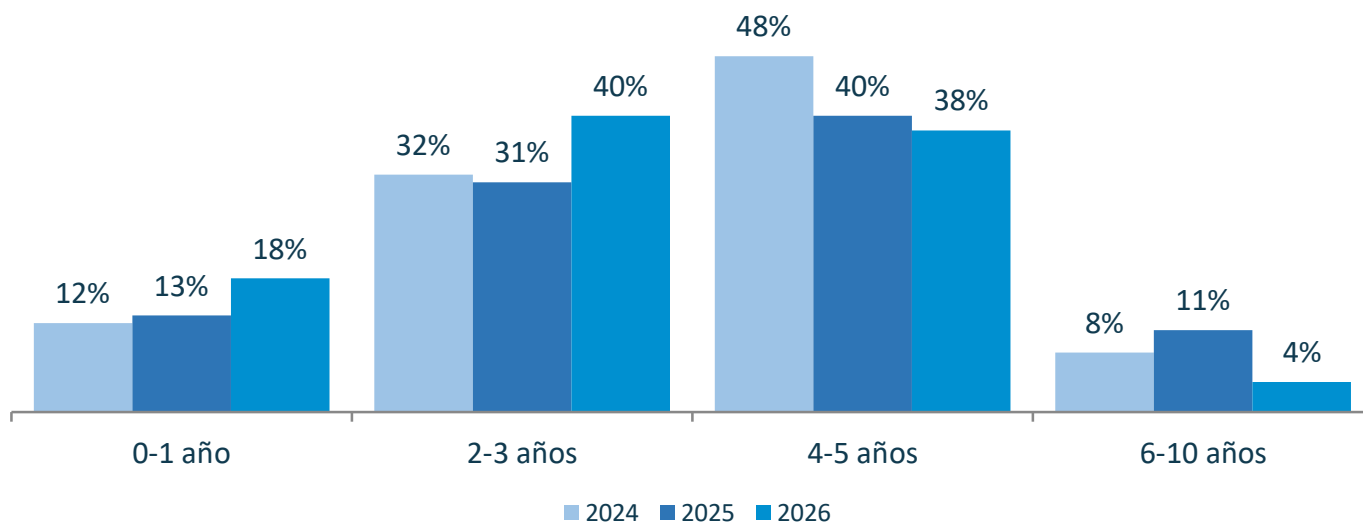
TOP 3

dificultad estructural en
perfiles IT e ingeniería

ANÁLISIS EVOLUTIVO

Comparativa 2024 · 2025 · 2026

JUNIORIZACIÓN DE LA DEMANDA (AÑOS DE EXPERIENCIA)



Cuello de botella

El perfil más difícil de cubrir pasa de Ingeniería a IT:

2025: Ingeniería (11) › Comercial (9) › IT (8)

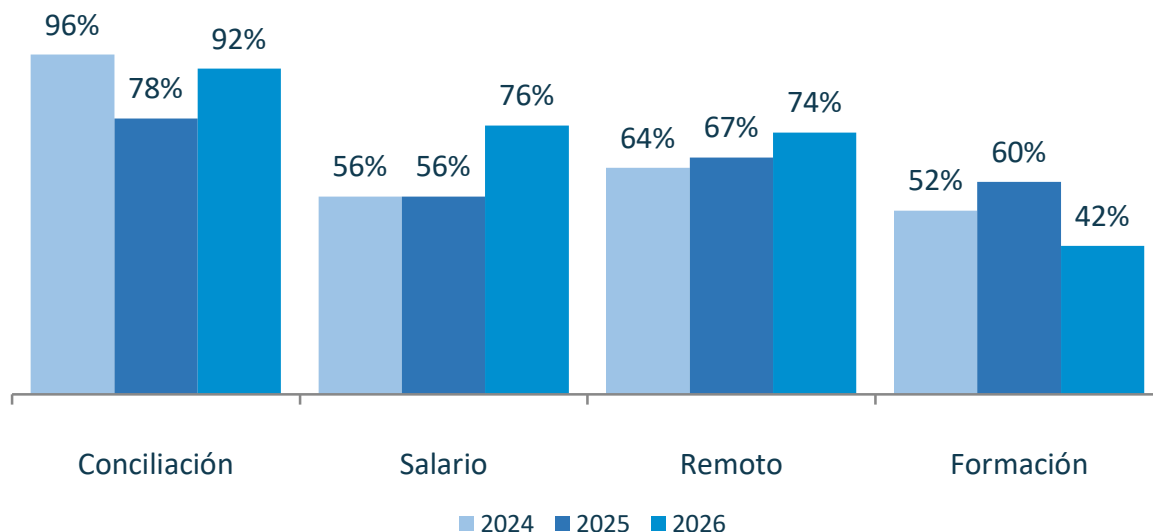
2026: IT (16) › Ingeniería (13) › Técnicos (10)

20 → 34%
no puede prever su
demanda a 12 meses

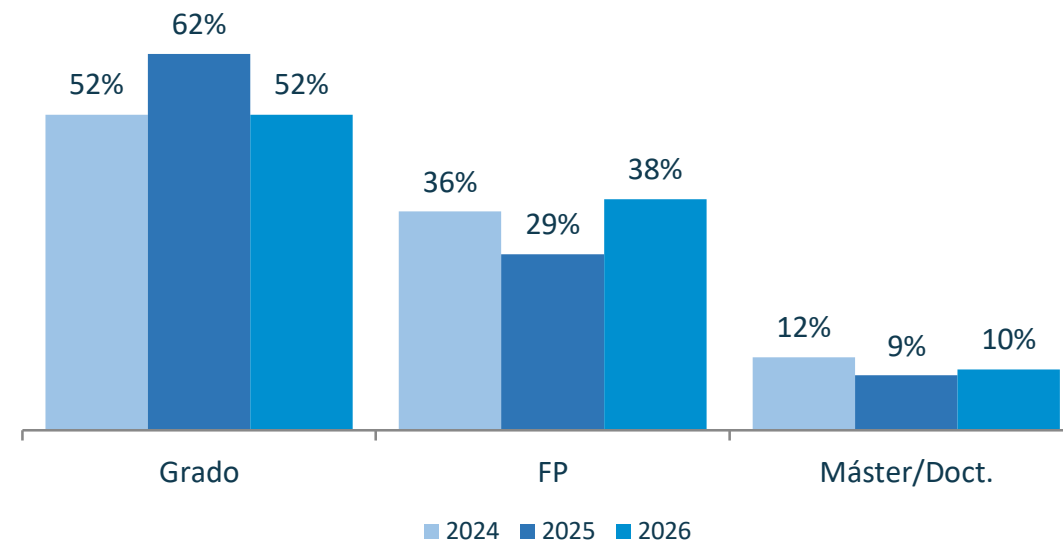
±80%
la escasez de talento es
el desafío dominante

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).

EL CANDIDATO SUBE EL LISTÓN (DEMANDAS)



FORMACIÓN PROFESIONAL: DISCURSO VS DATO



Del “territorio para vivir” al “territorio para hacer carrera”. Asturias atrae para vivir, pero falta visibilidad de oportunidades de carrera reales a largo plazo.

El salario regresa al centro como factor de demanda y el candidato exige todo a la vez; la FP rebota a su máximo (38%) presionada por la escasez de oficios técnicos.



DEMANDA · LO QUE VEN LAS EMPRESAS

La retribución emerge como barrera (28%) y no compite con otras comunidades.

El 78% de la demanda pide 2-5 años: **la puerta de entrada junior está casi cerrada.**

Eje nº 1 de mejora: “empleo y carrera”. Baja visibilidad de oportunidades reales.

PULL empresarial: calidad de vida (23 menciones), el gran activo del territorio.

→
empuja la salida

→
fuerza salir a por experiencia

→
activa la fuga

↔
arraigo compartido

OFERTA · LO QUE QUIERE EL TALENTO

Retribución / condiciones laborales: motivo PUSH nº 1 para marcharse.

Salen a formarse y crecer; el 92,8% planea volver (58% a corto/medio plazo), pero el salario importa.

“Proyección laboral”: PUSH nº 2; **el 30,4% no cree que encontrará empleo aquí.**

PULL del talento: motivos personales, calidad de vida y naturaleza; 61,38% quiere quedarse.

EFFECTO BOOMERANG. La fuga no es desapego: el 92,8% quiere volver. La misma exigencia empresarial (experiencia, carrera y salario) es a la vez la **causa de la salida** y la **palanca del retorno**. Convertir la “trampa de los 2-5 años” en un circuito de ida y vuelta (con proyección y salario competitivos) es la mayor oportunidad de captación de Asturias.

ACCIONES CONCRETAS

Conclusiones finales

Asturias no sufre una crisis de atractivo, sino una falta de conversión, de fijación de talento y de visibilidad. El talento sigue a las oportunidades, no al territorio. Necesitamos visionar la Asturias de 2040 y hacerlo posible.

1. Ecosistema y empresas tractoras

Asturias como territorio para hacer carrera. Debemos visibilizar oportunidades profesionales reales y proyectos tractores, ya que **la fuga de talento es funcional, no emocional. La calidad de vida atrae pero no fija, no es suficiente.**

3. Mejorar la propuesta de valor

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.

2. Cantera y formación interna, el “efecto junior”.

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. **Romper la barrera de los 2-5 años** frenaría la emigración de los recién graduados. **La exigencia de experiencia genera la salida.**

4. Planificación estratégica

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.**



PRESENTACIÓN RESULTADOS BARÓMETRO NECESIDADES DE TALENTO EN ASTURIAS 2026



PREGUNTAS Y REFLEXIONES

ORGANIZA



COLABORAN



CAJA RURAL
DE ASTURIAS

soluciones en grupo
pfsgrupo

telecable

