

## FORO 'DÓNDE TRABAJAR EN ARAGÓN'

M. LAGRAVA  
Zaragoza

El mapa del talento en Aragón: perfiles, formación y conexión empresa-trabajador llevó por título la primera mesa redonda de la jornada *Dónde trabajar en Aragón*, organizada ayer por EL PERIÓDICO DE ARAGÓN en el Restaurante Aura. De la mano de Cámara de Zaragoza, CEOE Aragón e Ibercaja se analizó uno de los principales desafíos del mercado laboral aragonés: cómo ajustar las necesidades reales de las empresas con las capacidades, expectativas y disponibilidad de los trabajadores.

Ana Muñoz, directora del Área de Empleo de la Cámara de Comercio de Zaragoza; Inmaculada Avellaneda, directora de Estrategia Laboral y Negociación Colectiva de CEOE Aragón; y José Ignacio Oto, director del Área de Personas de Ibercaja, abordaron si la falta de talento responde a una escasez de profesionales, déficits de cualificación o problemas de conexión entre la oferta y la demanda. El debate puso también el foco en los perfiles y sectores estratégicos, la respuesta del sistema formativo, las medidas que ya se están impulsando y otros factores que condicionan la atracción de talento, como la falta de vivienda y la dificultad en las comunicaciones, sobre todo con el medio rural.

Los tres ponentes coincidieron en que hoy día no falta talento, sino trabajadores para cubrir las vacantes actuales y futuras, y que existe desconexión entre lo que demandan las empresas y lo que buscan o pueden ofrecer los candidatos. Entre las políticas que pueden aplicar las empresas es fundamental la formación. «La formación no es una opción, es una obligación. Hay que apostar por la formación continua y específica», destacó Ana Muñoz, quien subrayó la falta de perfiles en sectores como la logística, la tecnología, la agroalimentación, la hostelería y servicios, o el sector sociosanitario.

«Es muy importante la labor que puede hacer la Formación Profesional para acceder a un primer empleo y solventar la demanda. Hay un perfil muy vinculado a la banca que es el STEM y hay un problema para cubrir ese perfil en el medio rural», señaló José Ignacio Oto. Para Inmaculada Avellaneda, «hay que adaptar la formación y reestructurar el modelo educativo a la situación actual». En este sentido, Ana Muñoz expresó que «la FP es fundamental» y que «Aragón ha avanzado mucho». «La FP Dual ha abierto muchas posibilidades para que los jóvenes accedan a las empresas. Pero Aragón debe avanzar



Ana Muñoz, (Cámara de Comercio de Zaragoza), José Ignacio Oto (Ibercaja) e Inmaculada Avellaneda (CEOE Aragón) durante la mesa redonda moderada por la periodista Alicia Revuelta de EL PERIÓDICO DE ARAGÓN.

## «Talento hay, pero hay que saber enamorarlo para que quiera venir a trabajar contigo»

La mesa redonda 'El mapa del talento en Aragón: perfiles, formación y conexión empresa-trabajador' reunió a representantes de Cámara de Comercio, CEOE e Ibercaja

en la formación universitaria dualizada», reconoció.

En ese punto se puso el foco en cómo la falta de vivienda o el problema del transporte puede afectar a la captación de talento fuera de las capitales o en determinados polígonos industriales. «Hay un déficit de vivienda, en torno a las 17.000, y hay que mejorar las infraestructuras. Eso es un freno y hay que dar facilidades para que las personas puedan llegar a los puestos de trabajo», comentó Inmaculada Avellaneda.

Esta problemática puede llevar a la pérdida o ralentización de proyectos, inversiones o capacidad de crecimiento en las empresas. «Hay vacantes que no se cubren en el

agro o en el sector de las energías por las dificultades de encontrar trabajadores debido a los problemas de la vivienda y de transporte. A los jóvenes les resulta más complicado», apuntó Ana Muñoz. «Ese problema puede generar un incremento de costes y una pérdida de competitividad si no se pueden llevar a cabo determinados proyectos», añadió Oto.

### Orientación laboral

En la mesa también se puso el foco en la orientación laboral y en si esta debería iniciarse antes para que los jóvenes conozcan mejor el tejido productivo aragonés. Desde la Cámara de Comercio, Muñoz subrayó que la orientación «no solo afecta

los jóvenes, sino que debe acompañar a las personas a lo largo de toda su vida laboral». En esta línea, la institución cameral impulsa dos programas de orientación, formación y acompañamiento: Talento Joven y Talento +45, dirigido este último a mayores de 45 años.

También la Cámara de Zaragoza promueve el programa Candidato Ready como una herramienta para mejorar la conexión entre empresas y candidatos. «Este programa parte de escuchar las necesidades de las compañías y las expectativas de las personas que buscan empleo o quieren mejorar su situación laboral», admitió Muñoz. Además, la línea Candidato Ready Origen está orientada a facilitar la contratación

de talento internacional o en origen.

Y es que la captación de talento de fuera se planteó como una vía necesaria. Sin embargo, se señalaron obstáculos importantes como la burocracia, la homologación de títulos, los trámites de extranjería o los tiempos de espera. «El candidato no te espera», subrayó Oto. En algunos sectores, la contratación en origen ya se considera casi imprescindible. Aun así, se insistió en que «estos procesos deben hacerse con planificación y con trabajadores cualificados», señaló Muñoz.

Desde CEOE Aragón, Inmaculada Avellaneda defendió la necesidad de «poner en valor nuestro tejido empresarial, reivindicar proyectos y atraer iniciativas novedosas a Aragón». De la misma forma marcó algunas prioridades. «Hay que apostar por la formación específica para adecuar los perfiles a la demanda, la simplificación administrativa para que el tejido empresarial aragonés sea más competitivo, mayor flexibilidad para las empresas desde el punto de vista legislativo, fidelizar el talento que va unido a la formación y al liderazgo, y fomentar la colaboración público-privada para llevar a cabo proyectos», enumeró.

Algunos trabajadores pueden sentirse desplazados o autoexcluirse porque creen que no podrán adaptarse. Frente a eso, las empresas tienen «la responsabilidad de informar, formar y acompañar», admitió Oto, quien también mencionó la importancia del liderazgo empresarial, ya que los equipos actuales reúnen generaciones distintas, con expectativas diferentes y necesidades de adaptación muy variadas. También en Ibercaja, entidad que financia cátedras y realiza labores de *mentoring*, trabajan la cultura del bienestar. «Es una apuesta estratégica desde cuatro puntos de vista: físico, emocional, social y financiero. La antigüedad media de nuestra plantilla es de 22 años y el orgullo de pertenencia es de 9 sobre 10», reconoció.

La mesa redonda dejó claro que Aragón se enfrenta a un gran reto: necesita más trabajadores, formación y orientación profesional continua, mayor conexión entre las aulas y las empresas, más vivienda, mejores comunicaciones y capacidad para atraer talento de otros territorios. La falta de mano de obra ya está afectando a proyectos empresariales y puede reducir la competitividad de la comunidad. Por eso, la solución para los tres ponentes depende de una estrategia compartida entre empresas y administraciones. «Talento hay. Lo que hay que saber es cómo enamoras a ese talento para que quiera venir a trabajar contigo», resumió José Ignacio Oto. ■