



Economía

Activos Finanzas Personales Vivienda Empleo Comunicación Empresarial Nos mueves tú

PUBLICIDAD

ÚLTIMA HORA El incendio de Lorzano, en Huesca, en directo

Jornada sobre 'Dónde trabajar en Aragón'

Aragón busca trabajadores para sostener su crecimiento

Compañías, organizaciones empresariales y entidades financieras advierten de que la comunidad tiene oportunidades laborales reales, pero necesita conectar mejor la oferta y la demanda, atraer profesionales y adaptarse a la revolución tecnológica



Leer



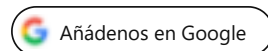
Cerca



Jugar

Jesús Divasson, director de Trabajo en Aragón; Cristina Sánchez, gerente de El Periódico de Aragón; Eva Valle, consejera de Economía, Competitividad y Empleo; Ricardo Barceló, director del diario de Prensa Ibérica, y Luis Mallada, director general de Planificación, Centros y FP en la región. / **MIGUEL ANGEL GRACIA**

¿Ya nos sigues?



PUBLICIDAD

A. Revuelta, M. Lagrava

05 JUL 2026 6:01

Aragón atraviesa un momento económico favorable, con **buenos indicadores de empleo, inversiones millonarias en marcha y sectores estratégicos en expansión**. Pero ese escenario positivo convive con una paradoja que empieza a condicionar la competitividad de la comunidad: hay **oportunidades laborales, proyectos empresariales y necesidades de crecimiento**, pero **faltan profesionales** para cubrir muchas vacantes. La cuestión ya no es solo **crear empleo**, sino **encontrar, formar, atraer y fidelizar** a aquellas personas capaces de ocupar los puestos que demanda el tejido productivo.

PUBLICIDAD

Esa fue una de las principales conclusiones del foro **Dónde trabajar en Aragón**, organizado por **El Periódico de Aragón** y **'activos'** en **Zaragoza**, que reunió a un centenar de representantes de organizaciones empresariales, entidades financieras, compañías, consultoras,

formativos y responsables de recursos humanos. La jornada situó el empleo como un asunto económico de primer orden, pero también como una cuestión territorial, educativa y social.

PUBLICIDAD

PUBLICIDAD

La consejera de **Economía, Competitividad y Empleo del Gobierno de Aragón, Eva Valle**, abrió el encuentro con una idea central: "**convertir el crecimiento económico en empleo de calidad**" y en "**bienestar**" para los aragoneses. Durante su intervención recordó que **Aragón** se encuentra ante una "ventana de oportunidad" pero también advirtió de la existencia de desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo. En **Aragón**, esos desajustes ya se traducen en dificultades para cubrir determinados perfiles, especialmente los más cualificados.

Modelo con desajustes

Bajo el título *El mapa del talento en Aragón: perfiles, formación y conexión empresa-trabajador*, la primera mesa redonda abordó precisamente esa brecha entre lo que necesitan las empresas y lo que ofrece el mercado laboral. **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**, coincidieron en que el problema no puede reducirse a una simple falta de talento. Hay talento, pero no siempre está disponible, bien orientado, formado o conectado con las necesidades reales de las empresas.

PUBLICIDAD



Leer



Cerca



Jugar

Muñoz defendió que la formación "**no es una opción, es una obligación**", y señaló la falta de perfiles en sectores como la logística, la tecnología, la agroalimentación, la hostelería, los servicios y el ámbito sociosanitario. Para la **Cámara de Comercio**, la clave está en una formación continua, específica y conectada con el tejido empresarial. En esa misma línea, **Oto** subrayó el papel de la formación profesional como vía de acceso al primer empleo y como herramienta para solventar parte de la demanda. En sectores como la banca, explicó, los perfiles **STEM** son cada vez más necesarios, pero resulta especialmente difícil cubrirlos en el medio rural.

Avellaneda, desde **CEOE Aragón**, reclamó adaptar la formación y reestructurar el modelo educativo a la realidad actual, subrayando que la FP dual es una de las herramientas más útiles para acercar a los jóvenes a la empresa, pero hay que avanzar hacia una formación universitaria más dualizada. El diagnóstico compartido fue claro: **el sistema educativo no puede avanzar de espaldas a los sectores que van a contratar**, y las empresas tampoco pueden limitarse a esperar que el mercado les entregue profesionales ya preparados.

PUBLICIDAD



Leer



Cerca



Jugar

Pero la falta de talento no depende solo de la formación. La vivienda y el transporte se han convertido en dos barreras crecientes para la contratación fuera de las capitales o en determinados polígonos industriales. **Avellaneda** apuntó a un déficit de vivienda de unas **17.000 unidades** y reclamó una mejora de las infraestructuras y las comunicaciones para facilitar que las personas puedan llegar a sus puestos de trabajo. **Muñoz** alertó de que ya hay vacantes que no se cubren en el agro y en el sector energético por las dificultades de alojamiento y movilidad. Oto fue más allá y vinculó este problema con la cuenta de resultados: si no se pueden ejecutar proyectos por falta de personas, aumentan los costes y se pierde competitividad.

La orientación laboral fue otro de los grandes asuntos. **Muñoz** defendió que no debe dirigirse únicamente a los jóvenes, sino acompañar a las personas durante toda su vida profesional. La **Cámara de Zaragoza** trabaja en esa línea con programas como **Talento Joven y Talento +45**, además de **Candidato Ready**. También se abordó la contratación en origen como vía necesaria en algunos sectores, aunque con obstáculos importantes: burocracia, homologación de títulos, trámites de extranjería y tiempos de espera. "**El candidato no te espera**", resumió **Oto**.

PUBLICIDAD



Leer



Cerca



Jugar

El representante de **CEOE Aragón** reclamó seguir avanzando en prioridades como la formación específica, la simplificación administrativa, una mayor flexibilidad legislativa, la fidelización del talento y la colaboración público-privada. El de **Ibercaja**, por su parte, incidió en esa fidelización señalando la cultura del bienestar que promueve Ibercaja con sus trabajadores porque, como concluyó: "Talento hay, pero hay que saber enamorarlo para que quiera trabajar contigo", dijo Oto.

Oportunidades reales

La segunda mesa, titulada Empresas que necesitan personas: dónde están las oportunidades reales de empleo, trasladó ese diagnóstico al terreno de las compañías. Representantes de **Grupo Jorge, Avanza Zaragoza, Integra y Alia Consultores** pusieron ejemplos concretos de una realidad transversal: la falta de profesionales afecta a la industria agroalimentaria, al transporte, a la tecnología y a los servicios avanzados.

Santiago Calleja, director corporativo de **Recursos Humanos** de **Grupo Jorge**, explicó que el grupo mantiene procesos abiertos en áreas muy diversas. Necesita personal de línea, pero también perfiles especializados en calidad, ingeniería, procesos, mantenimiento y control de gestión. Su intervención sirvió para romper una imagen simplificada del sector cárnico. En Grupo Jorge **trabajan unas 7.000 personas y, aunque 6.000 están vinculadas directamente a la producción, hay alrededor de 1.000 profesionales** dedicados a mejorar procesos, eficiencia, trazabilidad, tecnología y gestión. "El sector cárnico es un sector muy técnicamente avanzado, muy desconocido", señaló.

Por parte de **Avanza Zaragoza, Víctor Aznar**, gerente de Recursos Humanos, explicó que la empresa mantiene una vacante prácticamente permanente: **conductores y conductoras**. La compañía necesita en torno a 100 conductores al año, una cifra difícil de cubrir en un sector que acusa falta de relevo generacional. A esa necesidad se suma otra cada vez más estratégica: **el mantenimiento**. La electrificación de los vehículos exige electromecánicos y profesionales con conocimientos vinculados a la electricidad, perfiles que escasean en el mercado.

Sociedad cambiante

Integra puso cifras al reto tecnológico. Su CEO, **Félix Gil**, explicó que la compañía **cuenta con más de 20 vacantes abiertas en distintos territorios** y para perfiles muy variados: **consultores, desarrolladores, matemáticos, especialistas en inteligencia artificial o ciberseguridad**. Describió además un cambio de fondo que va mucho más allá de la tecnología: ha cambiado la sociedad, las personas, lo que esperan de la vida y, por tanto, lo que esperan del trabajo. **Esa transformación obliga a las empresas a revisar su propuesta de valor** si no quieren agrandar la brecha entre lo que ofrecen y lo que demandan los profesionales.

Alia Consultores aportó al debate la mirada de una pyme en crecimiento. **Jorge Navarro**, socio y director general, recordó que el proyecto nació hace diez años con una sola persona y que ahora afronta una nueva etapa tras integrarse con **Auren** para llevar su modelo a toda **España**. La previsión de **abrir 12 delegaciones en los próximos cuatro o cinco años** convierte la búsqueda de personas en



Leer



Cerca



Jugar

un reto inmediato y demuestra que la necesidad de talento no afecta solo a grandes corporaciones, sino **también a empresas de servicios avanzados que quieren escalar**.

La atracción y fidelización del talento ocupó buena parte del debate. **Calleja** reconoció una dificultad añadida para **Grupo Jorge**: no tener una marca final conocida por los jóvenes. Por eso, la compañía ha invertido en acercarse a universidades, ferias y espacios formativos, pero también en revisar procesos de selección, acogida, retribución y liderazgo.

Avanza ha optado por reforzar su atractivo entre los jóvenes a través de la comunicación y las redes sociales, además de impulsar el plan de bienestar **Avanza me cuida**. Integra trabaja la propuesta de valor desde antes de la incorporación, con una presentación profunda del propósito de la empresa, itinerarios formativos y programas internos como **Aceleratech**. En **Alia**, Navarro **defendió que el salario pierde peso** como único elemento decisivo porque lo que realmente importa son las personas.

El debate sobre aptitud o actitud reflejó otra tensión del mercado. Las empresas necesitan solvencia técnica, pero no siempre encuentran profesionales plenamente formados. Calleja fue claro: **hay puestos, como los electromecánicos**, para los que prácticamente no hay candidatos disponibles con experiencia en **Zaragoza**. Eso obliga a incorporar personas con menor preparación inicial y formarlas dentro. **Gil** defendió la actitud de aprendizaje permanente como condición indispensable en un mundo en el que las tecnologías se superan unas a otras a gran velocidad.

Potencial de la IA

La inteligencia artificial cerró el debate como gran factor de transformación. **Calleja** la definió como una revolución en el empleo y en la forma de organizar las compañías. **Avanza** ya la utiliza para mejorar procesos e interacciones, especialmente en mantenimiento y áreas internas. **Gil** fue más contundente: para un ingeniero informático que ha vivido la llegada de internet y sucesivas oleadas tecnológicas, **la IA es el mayor cambio tecnológico de su vida** y se presenta como una oportunidad que exige actitud formativa y transformadora. Pero **Navarro** fue incluso más allá al considerar que la pregunta sobre si la IA es amenaza u oportunidad empieza a estar superada: en **Alia**, **tareas de análisis financiero** que antes requerían días pueden resolverse ya en segundos, lo que permite dedicar más tiempo al asesoramiento estratégico y al trato con las personas.

Noticias relacionadas

La jornada dejó así una fotografía real de **Aragón: una comunidad con empleo, inversión y capacidad de crecimiento**, pero también con un reto estructural para conectar oportunidades y personas. Hará falta **formación continua, FP y universidad más próximas a la empresa**, orientación profesional a lo largo de toda la vida, más vivienda, mejores comunicaciones, simplificación administrativa, capacidad para atraer talento del exterior y retorno de profesionales aragoneses.