

Expertos del mundo laboral destacan el papel crucial de los profesionales sénior para el futuro de Teruel, en una jornada de la Fundación Adecco

Con tasas de envejecimiento en continuo ascenso, la fuerza laboral sénior tiene cada vez más peso en Teruel, donde los desempleados mayores de 45 años suponen ya más de la mitad de la fuerza laboral disponible. Además, Teruel es la provincia más envejecida de Aragón donde se contabilizan 178 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. Con ello, la fuerza laboral tiene una media cada vez mayor y la apuesta por el talento sénior se torna estratégica

Se ha celebrado la primera mesa de trabajo 'Talento sénior, motor de futuro', impulsada por Adecco y su Fundación, en Teruel. Representantes del tejido empresarial de la provincia se han reunido en la Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón (CEFCA) de Teruel, con el propósito de compartir impresiones y buenas prácticas que pongan en valor el talento sénior como elemento clave para la competitividad de las empresas turolenses.

Esta iniciativa, que ya se había desarrollado en anteriores ocasiones en otras ciudades de la región, se ha puesto en marcha por primera vez en Teruel con el fin de abordar retos y desafíos que afrontan las empresas la provincia. La elección del talento sénior como tema para articular esta primera mesa redonda responde a la necesidad de reconocer el papel fundamental de los mayores de 45 años en el tejido empresarial de la zona, tratándose, además, de la provincia más envejecida de Aragón. Sobre todo, teniendo en cuenta que la contracción de la tasa de natalidad y una esperanza de vida cada vez mayor se trasladan al ámbito laboral: según la previsión del INE, en 2026 la media edad de los trabajadores españoles alcanzará los 50 años (en 2007 todavía estaba por debajo de los 40: 39,7).

A la mesa de trabajo, que ha sido moderada por Beatriz Gutiérrez, directora regional de la Fundación Adecco en Aragón, ha asistido también Diego Vicente, director de Adecco en Teruel.

Durante la jornada, representantes de 13 empresas de la provincia de Teruel han abordado la necesidad de erradicar la discriminación laboral por edad, en este contexto de envejecimiento sin precedentes, y han destacado la necesidad de impulsar el talento sénior, desarrollando iniciativas que contemplen no solo la atracción y gestión de dicho talento, sino también políticas de promoción y fidelización.

Según Beatriz Gutiérrez, encargada de moderar la mesa de trabajo: "El talento sénior se posiciona como el gran reto de futuro para todas las empresas, y muy particularmente en Teruel, donde el envejecimiento se aprecia con mayor incidencia que en el resto de Aragón. Los sénior cobran un protagonismo cada vez mayor en la población activa turolense y resulta fundamental que las empresas apuesten por estos profesionales. El intercambio de experiencias y buenas prácticas es vital para avanzar en este sentido".

Una fuerza laboral cada vez más veterana

Teruel es la provincia más envejecida de Aragón, con una tasa de longevidad del 178%, por encima de la media de Aragón (151%) y de España (133%). Esto quiere decir que se contabilizan 178 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16 años; hace una década dicha tasa se situaba 8 puntos por debajo, en un 170%.

Dicha progresión en el envejecimiento tiene su reflejo en el ámbito del empleo, con una fuerza laboral cada vez más veterana: los desempleados que superan los 45 años representan el 53% del total en Teruel. En Aragón representan el 40%.

A pesar de estas cifras y de los indicadores que señalan que la edad de jubilación se incrementará en los próximos años, los profesionales mayores de 45 años siguen encontrando grandes obstáculos para acceder al mercado laboral debido, en gran medida, a prejuicios y estereotipos que lastran su contratación en las empresas. Según el informe #TuEdadEsUnTesoro, publicado por la Fundación Adecco, las empresas siguen mostrando algunos frenos para incorporar a estos profesionales a sus organizaciones: un 31% no encuentra trabajadores de esta edad que encajen con sus vacantes debido a su formación o experiencia, un 21% señala que esos profesionales no cuentan con la actitud adecuada, mientras que para el 9% los séniores no encajarían en una plantilla mayoritariamente joven.

Los expertos han coincidido en que estos frenos tienen su origen en prejuicios muy arraigados en la sociedad y que es necesario desmontar para otorgar al talento sénior el protagonismo que merece. Por ejemplo, explorando nuevas fuentes de reclutamiento para atraer a los profesionales de más edad o huyendo de expresiones que discriminan de forma velada como "ambiente joven". Además, es fundamental no caer en prejuicios relacionados con las competencias de estos profesionales y, muy al contrario, ser conscientes del valor que pueden aportar (experiencia, madurez, pensamiento crítico, etc.).

En este sentido, Diego Vicente ha querido resaltar que: "Las empresas somos actores fundamentales en la atracción, promoción y desarrollo del talento sénior. Hemos de tener muy claro que estas políticas no se enmarcan en la responsabilidad social, sino que son una condición sine qua non para el futuro de las compañías: si renunciamos a la mitad de la fuerza laboral disponible, no podremos ser competitivas ni sostenibles".

Datos de contacto:

Autor

914115868

Nota de prensa publicada en: [Teruel](#)

Categorías: [Aragón Recursos humanos](#) [Personas Mayores](#)

<https://www.notasdeprensa.es>