

# en lo que es

*“Las empresas dicen que no hallan talento que requieren y las personas se forman a partir de sus aspiraciones y no de las necesidades del mercado laboral”.*

**FRANCISCO JAVIER ECHEVERRI**  
Gerente de Manpower para Colombia

*“En el Valle de Aburrá hay problemas estructurales en el mercado laboral que van más allá del ciclo económico, como la falta de competencias blandas”.*

**WILMAN ARTURGO GÓMEZ MUÑOZ**  
Dir. Grupo de Macroeconomía - U. de A.

existencia de centros públicos de empleo que ayudan a conectar las ofertas de trabajo con quienes buscan un empleo. “Tampoco muchos empresarios no saben que en su mismo municipio está el talento que necesitan”, agregó Gómez Muñoz.

Mientras esto mejora, lo cierto es que ya no basta con tener las llamadas competencias duras, o sea, ese conocimiento académico específico adquirido en la educación superior, sea técnica, tecnológica o profesional, sino que debe corresponder con las vocaciones productivas de la ciudad.

“En Medellín, actualmente, hay una particular escasez de técnicos en áreas administrativas y de producción. Las expectativas de contratación comienzan a mejorar para el segundo trimestre, luego de tocar para este arranque de año su punto más bajo desde 2009”, acotó Francisco Javier Echeverri, gerente de Manpower Colombia, quien destacó que la dinámica de empleo local es muy estacional y atada a temporadas comerciales de mayor demanda.

En ese contexto, se añaden dos condiciones que pesan en

el descalce del talento humano en el Valle de Aburrá.

### Desaprender y reaprender

Una es la exigencia de habilidades blandas como creatividad, buen relacionamiento, trabajo en equipo, resolución de problemas, capacidad de negociación, pensamiento crítico, inteligencia emocional, criterio en la toma de decisiones, y la lista sigue.

La otra condición tiene que ver con la irrupción de la tecnología, digitalización y automatización creciente de procesos en todos los sectores de la economía. Solo la posibilidad de masificación de la impresión en 3D (tres dimensiones), revolucionará cadenas enteras de suministros.

Este fenómeno redefine funciones laborales, reemplaza empleos y obliga a aumentar competencias de quienes buscan ocuparse: ya no se necesitará el operario de la máquina, sino quién maneja el software para que la máquina opere.

Así que la llamada cuarta revolución industrial, que promulga el Foro Económico Mundial desde el año pasado, viene ligada a una revolución de las habilidades laborales.

## SEMÁFORO

### ALERTAS PARA EL VALLE DE ABURRÁ

#### ROJO

Una de las razones de que no mejoren las condiciones de empleo en el Valle de Aburrá es el divorcio entre lo que estudian sus habitantes y lo que requiere el sector productivo.

#### AMARILLO

Al margen de esfuerzos por ligar vacantes laborales y a quienes buscan emplearse o mejorar su cargo actual, faltan señales de política pública local que impulse ese cruce efectivo.

#### VERDE

Las universidades y demás instituciones de educación superior comienzan a reconocer la importancia de renovar sus pénsumes y adaptarlos a reales necesidades del mercado.

# 35 %

de principales competencias laborales habrán cambiado entre 2015 y 2020, según el Foro Económico Mundial.

Ya no basta con aprender, se necesita desaprender y reaprender. Eso implica que la capacitación no concluye al egresar de la universidad, hay que capacitarse con otros modelos y plataformas con cursos cortos y flexibles.

“Con la cuarta revolución prevemos que en próximas décadas volverán las industrias a Medellín, porque las

formas de producción serán diferentes y más descentralizadas. Entonces, se necesitarán personas con agilidad digital complementarias”, concluye el ejecutivo de Manpower.

Ese es el mundo laboral que deberán asumir las generaciones de *millennials*, nacidos entre 1980 y 1995, y también los *centennials*, que hoy tiene menos de 22 años y habitan en el Valle de Aburrá ■

### EN DEFINITIVA

El mercado laboral local evoluciona y tanto instituciones educativas y quienes se forman en ellas deben responder de manera oportuna y pertinente a los perfiles ocupacionales requeridos.

## INFORME

### POR QUÉ ES DÍFICIL HALLAR PERSONAL

- Colombia ocupa el puesto 12 entre 43 países en que la firma Manpower midió la dificultad de los empleadores hallar el personal que requieren.
- En su orden, estos son los perfiles más difíciles de ubicar en el país: técnicos, personal administrativo, representantes de ventas, ingenieros, y conductores
- Falta de competencias duras y experiencia son las mayores razones para no cubrir vacantes.

## INFORMALIDAD SECTORIAL EN V. DE ABURRÁ 2015

Principales sectores de ocupación

Sector	No. total de ocupados	% Informalidad
Comercio	340.963	61 %
Servicios	122.464	42 %
Transporte	76.290	56 %
Construcción	45.877	35 %
Act. inmobiliarias	73.086	35 %
Industria	102.730	28 %

Fuente: Dane. Infografía: EL COLOMBIANO © 2017. JR (N4)



Grupo  
**nutresa**

GRUPO NUTRESA S. A.

CONVOCA:

A la reunión ordinaria de la Asamblea de Accionistas que se efectuará en Medellín, **el día miércoles 29 de marzo de 2017 a las 10:00 a.m.**, en el Gran Salón del Centro de Exposiciones y Convenciones Plaza Mayor (Calle 41 # 55-80).

Orden del día:

1. Verificación del quórum.
2. Designación de comisionados para aprobar el acta de la reunión.
3. Informe de Gestión Integrado del Presidente y de la Junta Directiva.
4. Informe de Gobierno Corporativo.
5. Presentación de los Estados Financieros a 31 de diciembre de 2016.
6. Dictámenes del Revisor Fiscal sobre los Estados Financieros.
7. Consideración del Informe de Gestión Integrado del Presidente y de la Junta Directiva.
8. Consideración de los Estados Financieros.
9. Consideración de los dictámenes del Revisor Fiscal.
10. Consideración del Proyecto de Distribución de Utilidades.
11. Elección de Junta Directiva.
12. Elección del Revisor Fiscal.
13. Fijación de honorarios para la Junta Directiva.
14. Fijación de honorarios para el Revisor Fiscal.
15. Imputación del Impuesto a la Riqueza contra Reservas Patrimoniales.

A partir del 6 de marzo estarán a disposición de los accionistas los documentos que ordenan la ley y el Código de Buen Gobierno de la Compañía, de lunes a viernes, de 9:00 a.m. a 12:00 m., y de 2:00 p.m. a 4:00 p.m., en la Carrera 52 # 2-38 de Medellín, y en la página web de la compañía, [www.gruponutresa.com](http://www.gruponutresa.com).

Quienes no puedan asistir, podrán conferir poder con el lleno de los requisitos establecidos en la ley. Los accionistas pueden consultar los diferentes modelos de poderes en la página web.

Los administradores o empleados de la Sociedad no podrán representar acciones de terceros ni sustituir los poderes que se les otorguen.

La reunión será transmitida en vivo a través de la página web.

**Carlos Ignacio Gallego P.**  
Presidente