

65 años
Sigamos construyendo
historias juntos

Comfenalco
Antioquia

Edición N° **168**
Revista Coleccionable

VIGILADO SuperSubsidio

#FUTURO **SÍHAY**

OPORTUNIDADES DE

empleo & emprendimiento



Revista Comfenalco Antioquia

*Caja de Compensación Familiar
Comfenalco Antioquia ©
Todos los derechos reservados.*

ISSN 2027-7725

Edición: 168

Diseño y diagramación: Duende S.A.S.

Impresión: Quad Graphics

Medellín, Colombia

2022

Director:

Jorge Alejandro Gómez Bedoya

Consejo directivo:

Nora Milena Díaz Olarte,
Presidenta

María José Bernal Gaviria,
Vicepresidenta Primera

Wilson Flórez Medina,
Vicepresidente Segundo

Federico Restrepo Posada
Paula Andrea Duque Agudelo

Juan Felipe Montoya Calle
Gloria Cecilia Calle Uribe

Jorge Uriel Buitrago Restrepo
Reina Catalina Montañez Borja

Carlos Julio Tavera Atehortúa
Jorge Alberto Vera Arango

Juan Esteban Álvarez Bermúdez
León Darío Correa Flórez

María Cristina Gómez Noreña
Luis Fernando Gómez Giraldo

Rubén Darío Montoya Orozco
Juan David Cortés Torres

Edwin Alexander Franco Escobar
Claudia Leticia Arboleda Arango

Comité editorial:

Carolina Franco Giraldo

Francisco Javier Duque Ossa
Manuela Díaz Mesa

Jorge Humberto Sepúlveda Zapata
Liliana Yaneth Galeano Sarmiento

Liliana Isabel Praolini Aguirre
Patricia Fuel

Rafael Yepes Isaza
Sarita Palacio Garcés

Escanea con la cámara de
tu celular el **código QR** y
dale play a nuestro **pódcast:**

➤ **Historias Sonoras**
de Comfenalco Antioquia



Síguenos en nuestras redes sociales y sé parte de la
transformación de nuestro departamento.

»»       @comfenalcoant

www.comfenalcoantioquia.com.co

Comfenalco
Antioquia

En nuestro

mapa de sueños seguiremos...



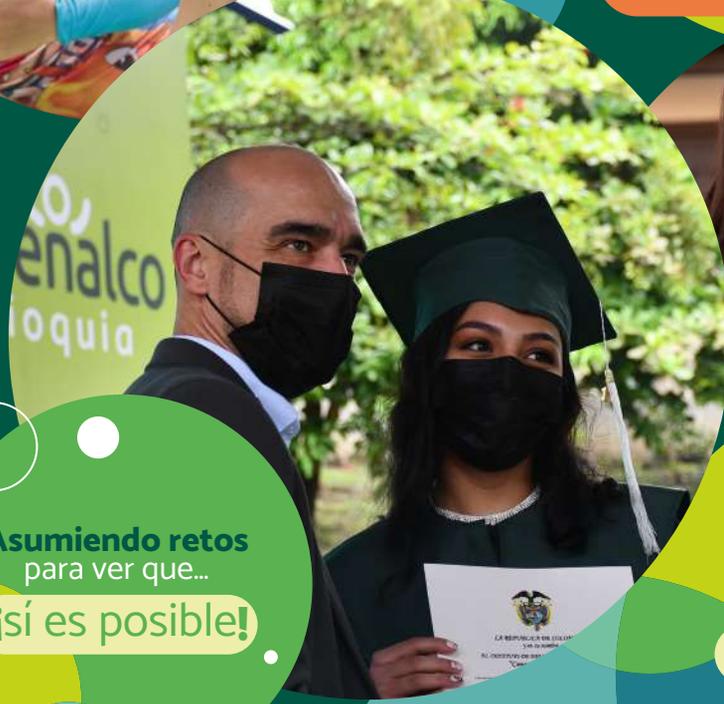
Abriendo caminos
llenos de
posibilidades

Bienestar



Tejiendo recuerdos
y compartiendo
experiencias

Familia



Asumiendo retos
para ver que...
¡sí es posible!

Metas



Cumpliendo sueños
y acompañando
proyectos de vida

Oportunidades

CONTENIDO

EDITORIAL

3

HABLEMOS DE EMPLEO

- 3 tendencias que guían el futuro del empleo 4
 - 14 tips para aumentar tus posibilidades de conseguir empleo 6
 - Empleo en la ruralidad: retos y estrategias para mejorarlo 7
 - ReactivaT, la estrategia que promueve el empleo juvenil en Antioquia 9
 - ¿Estás buscando talento humano para tu empresa? Ten en cuenta estos consejos 12
 - Agencia de Empleo, un puente entre personas y empresas para el desarrollo de las regiones 14
 - Valle del software: Innovación y tecnología que impulsa la transformación de Medellín 16
 - ¿Cómo puedes conservar el talento humano en tu empresa? 17
 - Todos podemos aportar a un futuro laboral más igualitario para las mujeres 19
 - ¡Las oportunidades de empleo ruedan por Antioquia! 20
 - Laboratorios de Empleo: una nueva manera de probar habilidades y destrezas laborales 22
 - Inclusión laboral: el reto de brindar oportunidades para todos 23
 - Diversidad: Una palabra que tiene lugar en las empresas de Antioquia 25
 - El trabajo cambió: Apuntes sobre las empresas y los trabajadores pospandemia 28
 - Cajas de Compensación, aliadas del crecimiento personal y laboral de los colombianos 30
 - Alianzas que multiplican las oportunidades 31
- ESPECIAL: Así va el empleo en Antioquia** 32

HISTORIAS CON FUTURO

- Empresas que construyen bienestar: un recorrido por las nueve subregiones 43
- Bílan Naturals: el sueño de emprender y la alegría de generar empleo 46
- Gracias al subsidio de desempleo Johana tuvo una Navidad feliz 47
- Grupo Éxito, referente en la generación de empleo en el país 49

APRENDER PARA EMPRENDER

- Emprendimientos tecnológicos, los nuevos protagonistas del mercado 51
- Las claves de Yanire Brana para emprender con el pie derecho 53
- Una ruta que te acompaña en todos los momentos de tu vida como emprendedor 54
- Orden, análisis y planeación: las claves para emprender con éxito 55
- Conoce estas 3 rutas para acelerar tu emprendimiento 57
- ¿Qué tan emprendedores son los niños? Emprendekids es el espacio para descubrirlo 59
- Educación y oportunidades dos palabras con las que estamos escribiendo en el futuro 60
- El Gran Reto que beneficia a las mujeres de Antioquia 63
- Habilidades blandas: esenciales para marcar la diferencia en el mundo laboral 64



#FUTUROSÍHAY

¡Y lo construimos con oportunidades para todos!

Trabajar para ser la Caja de las regiones y tener el bienestar integral como propósito de las acciones que emprendemos es una apuesta que nos inspira y nos reta por igual. Cada día es una invitación a expandir la mirada, a activar la escucha y a enriquecer las conversaciones que nos permiten reconocer y entender cómo se transforman los sueños, los intereses y las necesidades de los trabajadores antioqueños y sus familias.

Vivimos una época que movilizó el cambio en la forma de relacionarnos, de habitar los espacios y, cómo no, de concebir el empleo. No hablamos solamente del trabajo remoto y de los horarios flexibles como estrategias cada vez más populares en las organizaciones; sino también de la crisis laboral que la pandemia desató para muchos; de las brechas que persisten entre distintas poblaciones a la hora de acceder a una vacante; de la creación de empresa como vocación o como alternativa de desarrollo; y del reto inaplazable de promover la inclusión laboral y el respeto a la diversidad como parte inherente a la condición humana.

Dedicamos esta edición de nuestra revista a dos temas que tienen un lugar especial en la Caja: el empleo y el emprendimiento como semillas de oportunidades y como posibilitadores de desarrollo individual, social y económico. Estamos convencidos de que trabajar o emprender no conlleva solamente a una remuneración económica, sino que es también el medio para materializar los proyectos personales y familiares; para potenciar los talentos y desarrollar nuevas competencias y habilidades; para concretar la ideación de los emprendimientos como generadores de empleo digno y formal.

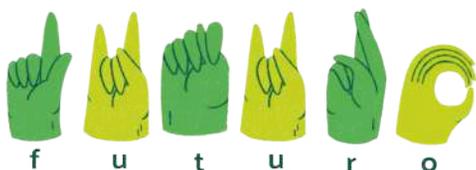
¡Para resignificar el presente y abrazar el futuro!

No es fortuito que nuestras estrategias ReactivaT y RenuévaT estén pensadas para motivar la reactivación económica, la creación de empresas y proyectos asociativos, y el fortalecimiento del tejido empresarial existente en las nueve regiones de Antioquia. De igual manera, a través de nuestros Laboratorios de Empleo acompañamos la selección de talento humano; y con la Agencia de Empleo y la Unidad Móvil de Empleo formamos un gran equipo que conecta las oportunidades con quienes están en busca de ellas.

Sobre estas y todas nuestras apuestas hacemos un recorrido en este número, con expertos locales e internacionales para conversar sobre los emprendimientos que son protagonistas en el mundo, las competencias que hoy cautivan a las organizaciones, la importancia de los procesos de selección del talento humano, y las estrategias para estimularlo y motivarlo,

Los invitamos a disfrutar y compartir esta publicación en el marco de la reflexión sobre la responsabilidad que colaboradores, empresarios y emprendedores tienen en sus manos para construir entornos laborales sanos y conscientes de las legítimas necesidades de todos los actores del ecosistema, para hacer del futuro un proyecto donde trabajar y emprender sean oportunidades para todos.

» **Jorge Alejandro Gómez Bedoya**
Director Comfenalco Antioquia



3 tendencias que guían el futuro del empleo

¿Cómo crees que será el trabajo en los próximos años?
¿Cuáles serán las profesiones y oficios más buscados?
¿Qué habilidades necesitas para destacarte en el mercado laboral? Te invitamos a descubrirlo en este especial.

Sabemos que lo que pasará mañana, en una semana, un mes, en un año o en tres, es incierto e imposible de controlar. Sin embargo, a partir de lo que vivimos en el presente, sí es posible imaginar y proyectar hipótesis de cara al futuro en los temas de interés personal, profesional y social.

Eso es, precisamente, lo que ha hecho el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, a través de **El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe**, una serie de publicaciones y contenidos en diferentes formatos

para reflexionar sobre las tendencias que marcarán el empleo en los próximos años y cómo aprovechar las oportunidades que trae la Cuarta Revolución Industrial, minimizando los riesgos asociados.

Conversamos con Carolina González Velosa, especialista de la División de Mercados Laborales del BID, para conocer más sobre el porvenir del empleo, las profesiones y los oficios que se destacarán en los próximos años, y las habilidades necesarias para desempeñarse en ellos. En la siguiente infografía te compartimos sus principales conclusiones.

¿Cómo será el futuro del trabajo? Tendencias a considerar

1

Cambio tecnológico impulsado por la Cuarta Revolución Industrial

Es un cambio acelerado que impacta de tres maneras el mercado laboral:

- **Con automatización:** uso de tecnologías para hacer tareas operativas que antes hacían los humanos.
- **Con tecnología:** complementa o transforma las actividades de las personas.
- **Con la creación de nuevas opciones laborales:** las plataformas digitales que han generado empleos que no existían (conductores de Uber, por ejemplo).

2

Envejecimiento de la población

En Latinoamérica y el Caribe:

- Se espera que en 2050 **una de cada cinco personas sea mayor de 65 años.**
- La gente vivirá más años, **lo que implica que trabajará más.**
- **Las personas mayores condicionarán los sectores en los que se crearán más empleos,** entre estos, el de salud y cuidados para ellas.

3

Cambio climático

Tanto la población como los procesos industriales y empresariales deben adaptarse a esta realidad **implementando buenas prácticas de producción sostenible.**

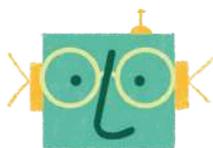


Profesiones más demandadas

Algunas de las profesiones que desde el BID se proyectan como las de mayor protagonismo son:



Arquitecto de datos. Diseña y construye plataformas para el procesamiento masivo de datos como insumo para la toma de decisiones.



Gestor de robótica. Tiene la capacidad de diseñar, programar, realizar mantenimiento, entrenar y controlar diferentes tipos de robots.



Ingeniero de la nube. Gestiona, planifica, realiza la arquitectura y monitorea los sistemas y aplicaciones en la nube.

Profesiones sociales como medicina, enfermería y educación seguirán destacándose. Si se mantienen las tendencias actuales, en 2040 en Latinoamérica y el Caribe, habrá:



3 millones de **médicos**.



8 millones de **enfermeros**.

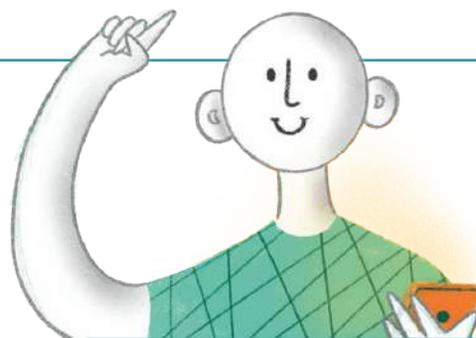


12 millones de **maestros**.

Habilidades y conocimientos necesarios

Es crucial desarrollar y fortalecer habilidades socioemocionales que nos diferencian de las máquinas y los robots. Estas son:

- Innovación
- Pensamiento creativo
- Comunicación efectiva
- Comprensión y escucha
- Empatía
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Confianza
- Servicio al cliente
- Adaptación al cambio / resiliencia



Además, **es necesario adquirir competencias digitales para hacer un uso eficiente y seguro de las nuevas tecnologías** y no rivalizar con estas.

Si quieres conocer más sobre **El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe,**

escanea este código con tu celular y accede gratis a los contenidos publicados por el BID.



14 TIPS

para aumentar tus posibilidades

de conseguir empleo

Preparar tu hoja de vida, investigar sobre la empresa y presentar una buena entrevista son aspectos clave a la hora de buscar empleo. Estas recomendaciones te ayudarán para que el proceso sea exitoso.

¿Cómo organizar

LA HOJA DE VIDA?

- 1 Redacta un buen perfil** que resalte tu formación académica, experiencia laboral y competencias. Jerarquiza la información según el cargo deseado.
- 2 Registra las últimas cuatro experiencias laborales**, destacando nombre de la empresa, cargo, funciones realizadas, tiempo laborado, jefe inmediato y su contacto.
- 3 Describe conocimientos adicionales que sean relevantes en tu perfil**, como el manejo de herramientas ofimáticas, de una segunda lengua, de programas contables, entre otros.
- 4** La fotografía ya no es obligatoria, aunque **incluir la aporta credibilidad y confianza**. Procura que muestre un fondo neutro, ropa formal pero cómoda, rostro despejado y buen peinado. Si eres mujer, evita el exceso de maquillaje.
- 5 Registra tu hoja de vida en portales de empleo verificados y autorizados** para evitar ser víctima de fraudes.



¿Y si pruebas haciendo un video-currículo?

Se trata de una grabación de no más de dos minutos en la que el candidato expone su trayectoria personal y profesional, sus habilidades y destrezas. Puedes incorporar elementos creativos, como muestras de trabajos o proyectos realizados.

¿Te animarías a intentarlo?

Lee sobre la **EMPRESA** y las **TENDENCIAS**

- 6** Antes de iniciar el proceso de selección, **investiga sobre la empresa: a qué se dedica, cuál es su propósito, visión y temas de interés**. Esto te dará herramientas para las diferentes etapas.
- 7** **Lee sobre las competencias del futuro**: están en auge y las organizaciones buscan personas con capacidad de adaptación, innovación y creatividad.
- 8** Si ha pasado mucho tiempo desde tu última entrevista, construye tu discurso, escribe y ordena las ideas, resalta en él tu experiencia. Luego **graba un video tuyo con el celular y evalúa tus palabras, gestos y comportamientos no verbales**.
- 9** **La puntualidad en un proceso de selección es clave**, tanto en las entrevistas como en la presentación de pruebas. ¡No la olvides!
- 10** **Ten en cuenta la presentación personal**: no hay segundas oportunidades para generar una buena impresión.

A la hora de

LA ENTREVISTA...

- 11** Reconoce tus **habilidades** y tus **aspectos a mejorar**, descríbelos asertivamente y mantén contacto visual con el entrevistador. Esto te dará seguridad a la hora de responder o recibir retroalimentaciones.
- 12** Identifica **situaciones donde se hayan reflejado tus competencias** y compártelas.
- 13** **Mantén una buena postura corporal** durante la conversación, ya sea virtual o presencial.
- 14** **Si pasas a las pruebas psicotécnicas, responde de manera honesta, coherente y espontánea**. Allí no hay respuestas correctas o incorrectas, todo depende de tu experiencia.

Empleo en la ruralidad:

retos y estrategias para mejorarlo



A través de diferentes iniciativas, desde Comfenalco Antioquia estamos contribuyendo a la generación de nuevas oportunidades de empleo formal y digno para los habitantes de las zonas rurales de nuestro departamento.

La agricultura, la ganadería, la porcicultura y la cría de especies menores han sido, tradicionalmente, fuentes generadoras de recursos para quienes viven en territorios campesinos. Y más recientemente, el turismo sostenible y ecológico ha creado nuevas oportunidades en las zonas rurales de los municipios antioqueños.

Las condiciones geográficas, sociodemográficas y de desarrollo que existen en las subregiones no solo han permitido lo anterior. Para Grace Arroyo, coordinadora de Empleo de Comfenalco Antioquia, hoy también encontramos **megaproyectos como las Vías 4G, la central eléctrica Hidroituango o proyectos de exploración y explotación minera de forma legal** que se han convertido en importantes generadores de trabajo formal en sus zonas de influencia.

Aunque dichos avances son destacables, todavía no son el común denominador en la ruralidad. Por eso, para lograr que cada vez más personas puedan tener un empleo digno y bien remunerado, que les permita mejorar su calidad de vida y la de sus familias, hay varios retos por asumir.

Uno de ellos, por ejemplo, es la **informalidad** que aún persiste en los municipios, en los que faltan más garantías para los empleados, según cuenta Grace. Otro es la **falta de relevo generacional**, una situación que se presenta porque, en algunos casos, los jóvenes prefieren aceptar un puesto informal que les brinde mayores ganancias y les implique menor esfuerzo físico, en lugar de emplearse en áreas tradicionales como la agricultura o la ganadería.

Hasta 2020, el empleo rural presentaba cifras mucho menores con respecto al urbano, como vemos en la siguiente gráfica:



Retos que se convierten en compromiso y oportunidades

Que la ocupación laboral y la competitividad sean una realidad en toda Antioquia sigue siendo una de nuestras grandes motivaciones, y la ruralidad no se queda por fuera. Por eso, desde la Caja hemos llevado a cabo diversas acciones para contribuir a este propósito.

Entre ellas, se encuentra la **Unidad Móvil de Empleo**, una estrategia que nos permite llegar a los 125 municipios con la ruta de empleabilidad y ofrecer a sus habitantes acompañamiento, formación y laboratorios de empleo, estos últimos para identificar las destrezas específicas de los candidatos a un trabajo. “Con esto buscamos **cerrar brechas en los aspirantes y garantizar a las empresas personal calificado**”, explica nuestra coordinadora.



Hemos implementado otras iniciativas como **ReactivaT**, para movilizar el empleo con ofertas de trabajo formal, capacitaciones y asesorías en emprendimiento para los jóvenes del departamento. Además, en alianza con otras entidades e instituciones, apoyamos el desarrollo de programas como **40 000 Primeros Empleos**, **Sacúdete** y **Qué hay pa' hacer**.

Con estas acciones estamos aportando a reducir la brecha de empleabilidad que existe entre las zonas urbanas y rurales, a la vez que trabajamos para que cada vez más poblaciones de todos los municipios, corregimientos y veredas puedan **encontrar un empleo digno con el que se sientan tranquilos, productivos y útiles para la sociedad**.

Fuente: Grace Arroyo Niebles, coordinadora de Empleo de Comfenalco Antioquia.





REACTÍVAT

la estrategia que promueve el

empleo juvenil

en Antioquia

Esta estrategia, liderada por nuestra Agencia de Empleo, le apuesta a llevar la ruta de empleabilidad y emprendimiento a los jóvenes del departamento.



¡Conócela!

Para los jóvenes no es fácil conseguir empleo. Esta realidad no es algo nuevo, especialmente con los múltiples retos que ha dejado la pandemia, tanto para ellos como para las empresas. Cuando identificamos esta situación, durante las manifestaciones del **Paro Nacional en 2021**, en las que reclamaban por sus derechos, supimos que debíamos hacer algo y entonces nació **ReactivaT**.

Con esta estrategia buscamos conectar a los jóvenes antioqueños con las organizaciones y reducir el tiempo de experiencia que se les pide para un cargo, una de las principales barreras que encuentran al buscar trabajo. También los acompañamos en sus emprendimientos si su deseo es crear empresa, y contribuimos a su formación para que mejoren sus competencias, ampliando sus oportunidades.

Una de las acciones que más acogida ha tenido son las movilizaciones por el empleo que realizamos en los municipios del departamento. En estas jornadas los asistentes tienen la posibilidad de **inscribir sus hojas de vida, conocer las vacantes que están disponibles, los programas de formación, las opciones de financiación para estudiar** y, en el caso de los jóvenes emprendedores, recibir asesoría en la creación de sus proyectos.

¿Qué hemos logrado

con ReactivaT? *



- Impactamos **22 municipios antioqueños** con nuestras movilizaciones.
- Vinculamos a **65 empresas**.
- Capacitamos a **1300 jóvenes**. Urabá y Norte fueron las subregiones líderes en formación.
- Colocamos a **7611 jóvenes**. Oriente, Valle de Aburrá y Urabá son las subregiones con más contrataciones.
- **12 776 jóvenes** se han inscrito en la página **juntosporempleोजuvenil.com**.
- Invertimos **\$814 824 070** pesos en las movilizaciones de empleo.

***Logros alcanzados de julio a diciembre de 2021**



Las instituciones, nuestras grandes aliadas

Sin duda, el apoyo de las alcaldías en la convocatoria, al facilitar los espacios y apoyar la organización de las movilizaciones, y el interés de las empresas para abrir ofertas laborales dirigidas a los jóvenes en cada municipio, han marcado la diferencia.

Para seguir trabajando conjuntamente, nos sumamos a **Qué hay pa' hacer**, una estrategia impulsada por la Gobernación de Antioquia, la ANDI, la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia y otros aliados, que busca generar 10 000 puestos de trabajo formal para jóvenes entre los 18 y 28 años. Ser parte de esta iniciativa nos permitió ayudar a más personas a encontrar empleo.

¿Qué viene

para el 2022?

¡Oportunidades!
Eso es lo que necesitan los jóvenes de nuestro departamento y desde ReactivaT seguiremos trabajando para hacerlas posibles.

¿Cómo? A partir de un **esfuerzo articulado con más empresas aliadas que crean en el futuro, en las nuevas ideas, en la creatividad y en la transformación que apalancan las nuevas generaciones.**

Nuestro equipo también continuará acompañando a los jóvenes que ya fueron contratados para contribuir a su permanencia en las empresas, y apoyando a la población migrante en la búsqueda de opciones laborales. Asimismo, las **movilizaciones de empleo no se detendrán**, pues la meta es llegar a todos los municipios de Antioquia para que en el 2022 **15 280 personas**, incluso más, puedan decir: "¡Conseguí mi primer trabajo!".



¿Quieres saber más sobre ReactivaT?

Escanea este código con la cámara de tu celular y conoce las historias que tenemos para contarte.



También puedes ingresar a **juntosporelemplojuvenil.com**.

Fuente: Diego Cadavid Figueroa, líder de ReactivaT, estrategia de la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia.

Agencia de Empleo

¿Qué servicios encuentras en nuestras Agencias de Gestión y Colocación de Empleo?



Orientación sobre programas para las personas desempleadas.



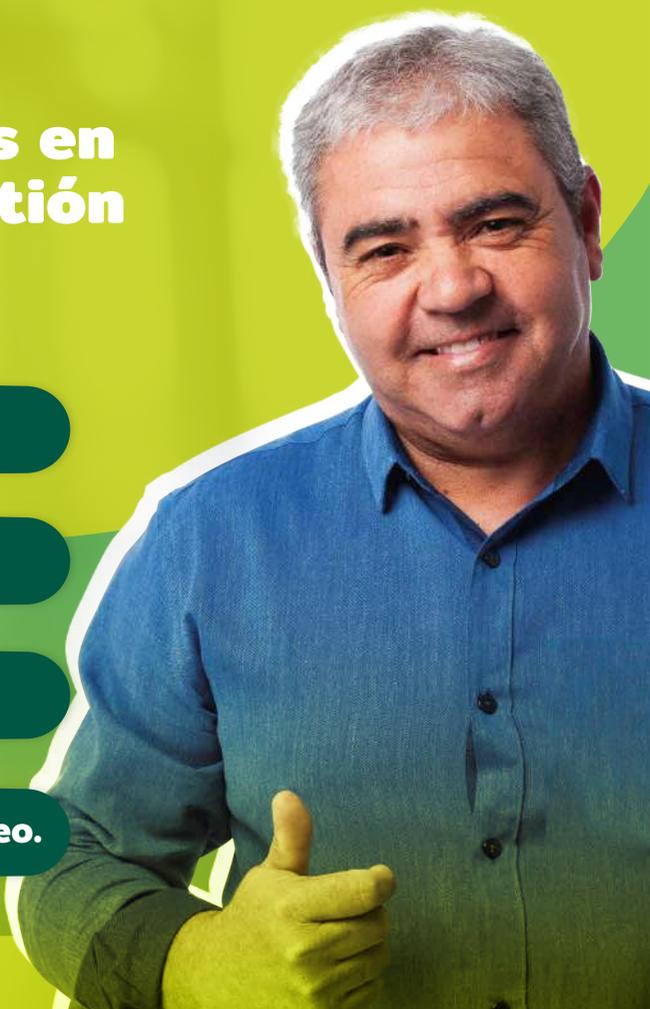
Registro de hoja de vida.



Intermediación con empresas en procesos de selección.



Formación y capacitación para el empleo.



¿Dónde estamos ubicados?

● Valle de Aburrá

Bello
Diagonal 55 N° 54 - 67
Centro comercial Puerta del Norte (local 1031)

Medellín
Carrera 49 N° 54 - 63
Parque Bolívar

Sabaneta
Calle 51 sur N° 48 - 57
Centro comercial Mayorca (local 387)
(604) 444 9184

● Suroeste

Andes
Carrera 51 N° 49 A - 48
Parque principal
(604) 444 9184

Ciudad Bolívar
Calle 51 N° 50 - 8
Sede Cámara de Comercio
(604) 511 3133 Ext. 3603

● Occidente

Cañasgordas
Carrera 29 A N° 25 A - 46
Parque Los Libertadores
(604) 444 9184 Ext. 3615

Santa Fe de Antioquia
Carrera 9 N° 9 - 22
Parque principal
(604) 511 3133 Ext. 3605

● Urabá

Apartadó
Calle 99 N° 84 - 18
Centro comercial Nuestro Urabá

Turbo
Calle 104 N° 18 - 26
Barrio Jesús Mora
(604) 828 8388

● Bajo Cauca

Caucasia
Transversal 13 N° 14 C - 18
Edificio Cámara de Comercio
(604) 839 5888

● Nordeste

Cisneros
Calle Nariño N° 20 - 43
(604) 444 9184 Ext. 3625

● Oriente

Rionegro
Carrera 50 N° 50 - 24
Parque principal
(604) 448 7760

La Ceja
Carrera 19 N° 19 - 33
Centro comercial La Capilla (oficina 202)
(604) 444 9184

● Norte

Yarumal
Calle 22 N° 19 - 17

Santa Rosa de Osos
Carrera 28 N° 27 - 46
Calle El Palo
(604) 860 7440

● Magdalena Medio

Puerto Berrio
Calle 49 N° 4 - 34
(604) 444 9184

Multiplicamos los escenarios en los que las personas y las empresas se conectan por el empleo, el emprendimiento y la formación.

¿Estás buscando talento humano para tu empresa?

Ten en cuenta estos consejos

Cuando tengas una vacante de empleo:

- 1 Sé muy claro en la oferta:** debes especificar muy bien el perfil que estás buscando. Incluye el nombre de la vacante, competencias, requisitos y principales funciones a realizar. "Entre más clara sea la oferta, podrás recibir más hojas de vida de candidatos que sí se ajusten a lo que requieres", explica Andrea.
- 2 Incluye el nombre de la empresa.** Si no tienes una razón válida para mantener reservado el nombre (por ejemplo, que estás buscando el reemplazo de una persona que aún hace parte de tu equipo), inclúyelo siempre en la oferta. Hacerlo sirve para que los interesados se motiven más para presentarse y se preparen mejor.
- 3 Utiliza la fuente de reclutamiento más idónea.** Existen diferentes portales web en los que puedes publicar tus vacantes. Sin embargo, ten en cuenta que no todos son para todo tipo de perfiles y cargos. Por ejemplo, en una red social como LinkedIn, puedes promocionar principalmente ofertas para candidatos con un nivel profesional.
- 4 Sé paciente.** Encontrar al candidato adecuado es una tarea exigente que toma tiempo y energía. Así que no te apures para que la decisión sea la más acertada.
- 5 Mantén una buena comunicación con los candidatos.** Una vez hayas iniciado el proceso de reclutamiento y selección, es una buena práctica informar a los postulantes sobre cada una de las etapas. Después del primer contacto o entrevista, explícales cuáles son los pasos a seguir e informa oportunamente a quienes no continúan.

Las psicólogas Andrea Carolina Daza y Catalina Giraldo, especialistas en reclutamiento y selección de personal, comparten algunas recomendaciones que podrán servirte para seleccionar al candidato que tu equipo necesita.

El principal factor de éxito en las empresas es, sin duda, su talento humano: **el responsable de que estas funcionen y cumplan sus objetivos**, orientados a la producción de bienes o a la prestación de algún servicio.

En ese sentido, para que la selección que hagas de los perfiles que ocuparán algún cargo en tu empresa o emprendimiento sea exitosa, Andrea Carolina Daza y Catalina Giraldo, psicólogas especializadas en talento humano, te dan algunos consejos para que tú o el responsable del reclutamiento de personal los ponga en práctica.



Entre más clara sea la oferta, podrás recibir más hojas de vida de candidatos que sí se ajusten al perfil que requieres.”

Andrea Carolina Daza, psicóloga especializada en talento humano.

Y para que elijas al candidato adecuado, ten en cuenta:

- **La actitud que demuestra cada persona durante el proceso.** Considera aspectos tan sencillos como su tono de voz en las entrevistas y su lenguaje no verbal. Todo comunica.
- La experiencia y trayectoria profesional son importantes, pero también las capacidades y habilidades socioemocionales como **trabajo en equipo, comunicación, solución de problemas, seguridad, empoderamiento, autoconocimiento**, entre otras.
- **El interés o motivación del aspirante por el cargo que va a ocupar.** Además, asegura Catalina, es clave “que tenga afinidad con los valores de la empresa y la cultura organizacional”.

Poner en práctica estas recomendaciones te servirá a ti o al encargado de recursos humanos de la empresa para llevar un proceso de reclutamiento y selección objetivo y exitoso, que se traduzca en que la persona elegida sea la que esperabas.

Fuentes: Andrea Carolina Daza, Catalina Giraldo, expertas en reclutamiento y selección de talento humano.

Headhunter

Comfenalco
Antioquia



¡Te conectamos con el mejor talento!

Un servicio para acercarte a los perfiles profesionales de coordinación, liderazgo y otros cargos estratégicos que harán posible el éxito de tu organización.

¿Por qué debes recurrir a nuestra Headhunter?

- ✓ Alta especialización en los procesos de selección.
- ✓ Valoración integral de los candidatos.
- ✓ Algoritmos de inteligencia artificial (IA) que optimizan los tiempos de respuesta.
- ✓ Tarifas asequibles y con garantía de resultados.

¿Te ayudamos?

Escríbenos a headhunter@comfenalcoantioquia.com o llámanos al 310 401 8651.

Agencia de Empleo, un puente entre personas y empresas

para el desarrollo de las regiones



Acompañarte en el proceso de encontrar un trabajo en el que puedas explorar tu potencial y contribuir a un propósito común es la meta que inspira a nuestro equipo en la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia. ¿Qué es y cómo puedes aprovechar sus servicios? ¡Aquí te lo contamos!



Desde hace nueve años comenzamos a multiplicar los escenarios en los que personas como tú y empresas antioqueñas se conectan para impulsar el empleo, el emprendimiento y la formación.

Nuestra Agencia es una de las primeras en Colombia que apoya a quienes buscan un trabajo para darle rumbo a sus proyectos, a la vez que acompaña a las empresas para que aumenten su competitividad a partir de buenas contrataciones.



¿Cómo ayudamos a las organizaciones y a las personas a emplear y emplearse?

En la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia hacemos que el proceso de encontrar al candidato para un rol determinado sea el más pertinente de acuerdo al perfil laboral. Así gana tanto quien está buscando trabajo como la empresa que lo necesita.

Búsqueda de empleo con las personas	Selección de talento para las empresas
<p>Registro de la hoja de vida Que resalte habilidades y competencias.</p>	<p>Con el registro de la empresa en la Agencia de Empleo se activa el portafolio de servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Analistas especializados en reclutamiento y talento humano. ● Captación de hojas de vida. ● Aplicación de pruebas a los candidatos seleccionados. ● Jornadas de empleo. ● Capacitación a la medida.
<p>Proceso de orientación Para conectar con sectores y áreas de empleo más afines.</p>	
<p>Formación Más de 100 programas para certificar destrezas laborales.</p>	

“Nuestros programas de formación están articulados a sectores productivos claves para el departamento como construcción, minería, confección, negocios digitales, turismo, gastronomía”, nos cuenta Liliana Galeano, Gerente de Empleo de Comfenalco Antioquia, para quien la educación es una oportunidad de crear más opciones de ser contratado.

Mirar hacia el futuro y construir nuevas oportunidades

Pensando en los retos y necesidades del panorama laboral actual, **incluimos en nuestros procesos de selección de personal plataformas tecnológicas como SISE y AIRA**, en las que se realiza la búsqueda avanzada y el cruce de información para hacer coincidir a quien está buscando empleo con las empresas que necesitan justamente su perfil.

El mundo cambia constantemente y la capacitación es otra manera de estar siempre actualizados. La pandemia nos demostró cuáles son esas habilidades a potenciar como, por ejemplo, **la adaptación al cambio, el análisis de datos, el liderazgo, la creatividad e innovación, y la comunicación**. Y en la Caja tenemos cursos y diplomados para fortalecerlas:

- **Diplomado de Liderazgo en Innovación Empresarial**
- **Curso Habilidades para el Éxito**
- **Diplomado en Transformación Digital**
- **Curso Desarrollo de Habilidades Emprendedoras**
- **Diplomado en Competencias Comunicativas**
- **Curso de Competencias Digitales I y II**



Escanea el código QR con tu cámara del celular y conoce la oferta completa de cursos y diplomados.



Si quieres saber más sobre la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia, visita nuestro sitio web:

www.comfenalcoantioquia.com.co

o llámanos al (604) 444 91 84.

Fuente: Liliana Yaneth Galeano Sarmiento, Gerente de Empleo de Comfenalco Antioquia.

Valle del Software:

Innovación y tecnología que impulsa la transformación de Medellín

Educación a las personas en temas relacionados con tecnología, informática y programación es una de las prioridades para asumir los desafíos que trae consigo la Cuarta Revolución Industrial. Así lo está haciendo la capital del departamento.

Desde hace algunos años, Medellín viene trabajando fuertemente para consolidarse como un nodo en ciencia, tecnología e innovación. **Y una de las estrategias para lograrlo es el Valle del Software**, que tiene como propósito transformar la ciudad y su vocación económica, así como impulsar el crecimiento y desarrollo integral de sus habitantes.

Esta iniciativa funciona a través de la **democratización y capacitación en conocimientos tecnológicos**, buscando que quienes viven en Medellín puedan adquirir y desarrollar nuevas habilidades para no solo emplearse en cargos relacionados con **inteligencia artificial, internet de las cosas, ciencia de datos y blockchain**, sino también generar ideas de negocios innovadoras alrededor de estas tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial.

Como explica Rubén Villegas, director de Operaciones de Ruta N, **“necesitamos que las capacidades tecnológicas sean masivas y lleguen a todos los rincones del territorio**, así podremos generar una transformación realmente exponencial que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos”.

En toda esta estrategia, **los Centros del Valle del Software (CVS)** tienen un papel fundamental. Se trata de espacios abiertos donde **los habitantes encuentran una amplia oferta educativa en temas de emprendimiento e innovación**, por ejemplo, talleres de identidad de marca, *marketing* digital, modelado 3D, diseño UX / UI, entre otros.

Actualmente están funcionando dos CVS, uno en Belén y otro en San Javier. La meta es completar 21 centros, uno en cada comuna y corregimiento.

“**Necesitamos que las capacidades tecnológicas sean masivas y lleguen a todos los rincones del territorio.**”

Rubén Villegas,
director de Operaciones de Ruta N.

Nuestro compromiso con los trabajos del futuro

Hacer de Medellín un referente en temas de *software* e innovación es un esfuerzo que requiere la articulación de entidades públicas y privadas. Desde la Caja ya lo estamos haciendo con nuestra **Escuela de Innovación Tecnológica**, a través de la cual formamos nuevos talentos en áreas afines a las nuevas demandas del mercado.

Hoy ofrecemos tres diplomados para quienes desean aprender o fortalecer conocimientos en informática y programación:

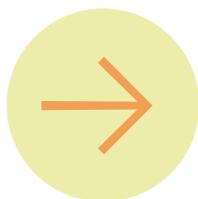
- **Algoritmia.** Conocerán las bases teórico prácticas requeridas para solucionar problemas por medio de la programación, la sistematización y el procesamiento de la información.
- **Programación Web FrontEnd.** Desarrollarán proyectos web aplicando conceptos fundamentales de los lenguajes HTML5 y CSS3.
- **Programación Web BackEnd.** Podrán desarrollar aplicaciones web a partir de diferentes lenguajes de programación como PHP y el administrador de base de datos MySQL.

Estos diplomados, con modalidad presencial y virtual, no son nuestra única apuesta educativa en formación tecnológica; también exploramos otras posibilidades. Como lo afirma Carolina Franco Giraldo, Gerente de Bienestar Social e Intelectual de Comfenalco Antioquia, “le estamos apuntando a la población infantil: **los formamos en robótica para encaminarlos y enamorarlos de la ciencia y la tecnología.** Además, fortalecemos habilidades en electrónica básica, programación por bloques y desarrollo de aplicaciones”.

En el 2021, la Escuela de Innovación y Tecnología de Comfenalco Antioquia impactó a 10 192 personas que adquirieron nuevos conocimientos para mejorar su perfil profesional.

Como ves, gracias al trabajo de actores públicos y privados, el Valle del Software busca llevar las capacidades tecnológicas a todas las comunas y corregimientos para consolidar a Medellín como un nodo de innovación con proyección a toda Latinoamérica. Esto, concluye Rubén, también “implica habilitar a la ciudadanía y a los emprendimientos para que sean capaces de asumir retos locales y proponer soluciones globales”.

Fuentes: Rubén Villegas, director de Operaciones de Ruta N. Carolina Franco Giraldo, Gerente de Bienestar Social e Intelectual de Comfenalco Antioquia.



¿Cómo puedes conservar el talento humano en tu empresa?

Invertir en la construcción de un capital cultural que dé lugar a empleados satisfechos, creativos y productivos es una de las claves para fortalecer el talento humano de tu organización. Una experta de nuestra Caja te cuenta cómo.

Bastaron dos años de pandemia para que el mundo experimentara una transformación sin igual en todas sus dinámicas y, por supuesto, las relacionadas con el trabajo no fueron la excepción. Casi de inmediato, millones de trabajadores debieron confinarse en sus hogares y asumir el desafío de conservar la productividad y los vínculos laborales de manera remota.

El éxito de esta modalidad ha dependido, en parte, de la **capacidad de coordinar acciones con otros** desde la distancia. Y para que esto se dé es importante que haya bienestar **entre los colaboradores**, sobre todo porque haber llevado el trabajo y la familia a un mismo lugar exigió una capacidad adaptativa en ellos, quienes ahora son mucho más conscientes de que no se puede **vivir para trabajar, sino trabajar para vivir**.

Luz María Hoyos, consultora de la Gerencia de Bienestar Social e Intelectual de Comfenalco Antioquia, lo explica así: **“Comprendimos que el trabajo hace parte de la vida, pero no lo es todo. Significa convertir el trabajo en un medio y no en un fin**. Esto supone tener claras las prioridades, descubrir que en la vida existen otras posibilidades diferentes al trabajo y hay que vivirlas”.

En ese orden de ideas, cobra sentido el hecho de que, cuando **las nuevas generaciones no encuentran satisfacción, propósito o bienestar dentro de las organizaciones para las que trabajan**, resuelven buscar nuevas oportunidades que conecten mejor con sus intereses.



Comprendimos que el trabajo hace parte de la vida, pero no lo es todo. Significa convertir el trabajo en un medio y no en un fin.

Luz María Hoyos, consultora de la Gerencia de Bienestar Social e Intelectual de Comfenalco Antioquia.



Hacerse preguntas: una tarea de los líderes

Según Richard Barrett, la evolución en las empresas ha generado algunas preguntas entre quienes coordinan y dirigen equipos de trabajo:

1. ¿Cómo **aumentar la creatividad y la productividad**?
2. ¿Cómo **atraer y mantener** personas con talento?
3. ¿Cómo garantizar que la **ética se impregne en la cultura corporativa**?
4. ¿Cómo **aumentar los beneficios** y el valor a los accionistas?

La respuesta que Luz María le da a estas preguntas, parafraseando a Barrett, es clara: con la construcción de capital cultural. **“Cuando una organización invierte en la cultura como ventaja competitiva, se asegura gente creativa y productiva, conserva sus talentos y atrae buenas personas”**, explica.

A mayor engagement, más compromiso

La construcción del capital cultural debe estar encaminada hacia la **satisfacción de la vida, algo que se logra conociendo a los colaboradores cuantitativa (cuántos son, sus especialidades, sus fortalezas) y cualitativamente (qué les gusta, su visión de la vida, cómo se proyectan)**. Esto permitirá diseñar estrategias de bienestar acertadas, que los impacten positivamente y generen **engagement laboral**.

¿Y qué es el **engagement laboral**? En términos concretos, significa crear un entorno de trabajo ideal en el que los empleados se sientan involucrados.

Algunos programas que ayudan a aumentar la productividad, el empeño y la motivación se enfocan en aspectos como:

- Bienestar integral
- Coherencia entre el propósito individual y el organizacional
- Salario emocional
- Flexibilidad de horarios orientados al balance vida-trabajo
- Planes de carrera y crecimiento dentro de la organización
- Planes complementarios de salud
- Planes de experiencias y reconocimiento por el buen trabajo
- Programas de desarrollo profesional
- Espacios de trabajo comfortable
- Fomento al pensamiento creativo



¿Qué es el engagement laboral? Significa crear un entorno de trabajo ideal en el que los empleados se sientan involucrados y comprometidos.

Las organizaciones son sistemas vivos; la vida sucede en ellas. Conservar el talento tiene que ver, entonces, con la capacidad de reconocer a cada colaborador y acompañarlo para que viva en bienestar y **para que su propósito individual sea coherente con el propósito colectivo de la organización a la que pertenece.**

Fuente: Luz María Hoyos Ruiz, consultora de la Gerencia de Bienestar Social e Intelectual de Comfenalco Antioquia.

¿Te gustaría gestionar beneficios para tus colaboradores desde cualquier lugar?



Ahora es posible
con nuestro

Cotizador
online

Escanea
el código QR
y conoce nuestro
PORTAFOLIO



Consulta los servicios que tenemos para tus colaboradores:

- Bienestar y cuidado
- Deportes
- Eventos
- Formación empresarial
- Lenguas extranjeras
- Turismo

**¡Todo en un solo lugar
y en menos tiempo!**

Todos podemos aportar a un futuro laboral más igualitario para las mujeres

La participación de las mujeres en actividades económicas y productivas es cada vez más contundente y representativa. Sin embargo, las brechas de género que aún persisten necesitan ser discutidas y solventadas. Hacemos un recorrido por la realidad laboral femenina con Natalia Velásquez, secretaria de las Mujeres de Antioquia.

Una breve mirada al país

A pesar de los avances en la oferta de empleo para las mujeres, superar las brechas de género relacionadas con el salario y con el acceso a oportunidades sigue siendo una necesidad. En Colombia, según el informe Mercado Laboral total 2021 del DANE:

- 3 de cada 10 mujeres estaban desempleadas. En los hombres, el total fue 3 de cada 20.
- De 1 243 000 nuevos puestos de trabajo creados, 710 000 fueron para hombres y 534 000 para mujeres.

¿Y en Antioquia?

Según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2020 del DANE:

- El 48,2 % de las mujeres en edad laboral hacían parte del mercado.
- En 2020 se presentó la menor tasa de ocupación de los últimos 10 años: solo 38 mujeres ocupadas de cada 100.
- Por cada hombre que pasó a la inactividad durante 2020, 2,5 mujeres pasaron a esta condición.
- 60,8 % de las trabajadoras inactivas se dedicó a oficios del hogar, frente al 16,7 % de los hombres inactivos.

Buenas prácticas para la igualdad laboral en las empresas

- Equidad salarial y de oportunidades.
- Eliminar el acoso laboral y sexual.
- Promoción femenina a puestos directivos.
- Lenguaje inclusivo.
- Conciliación entre la vida laboral y familiar.

Acciones para el cambio

Para Natalia Velásquez, se trata de un compromiso colectivo que nos llama a:

Como mujeres:

- Seguir reclamando y defendiendo la **independencia femenina** para tomar decisiones sobre sus vidas.
- Utilizar los **talentos y habilidades** para recibir un pago justo por ellos.
- Trabajar por un **aumento de la participación laboral femenina** con más educación y preparación.

Como sociedad:

- **Reducir las brechas** existentes en ocupación, tasa de desempleo y salarios.
- Lograr una **mejor distribución del trabajo doméstico** y del cuidado de niños y adultos mayores.
- Promover **cambios culturales para derribar imaginarios y sesgos de género**.

Habilidades para ser protagonistas del mercado actual

Hoy, las mujeres tienen distintos retos educativos para desenvolverse mejor en el panorama laboral, entre ellos:

- **Habilidades digitales** como lenguajes de programación, análisis de datos y automatización. Para esto es necesario acortar las brechas de acceso a computadores y a servicios como internet, además de promover una mayor alfabetización digital de la población femenina.
- **Competencias** como comunicación, trabajo en equipo, analítica, innovación, orientación al resultado.
- **Habilidades de negocio** como finanzas, contabilidad, marketing y ventas, entre otras.

A través del programa **Fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres para un desarrollo equitativo y sostenible**, la Secretaría brinda acompañamiento a las empresas para formular e implementar políticas de equidad laboral, aplicando estrategias como sensibilización, diagnóstico y formulación de un plan de igualdad.

Fuente: Natalia Velásquez, secretaria de las Mujeres de Antioquia.

¡Las oportunidades de empleo ruedan por Antioquia!

Se trata de nuestra Unidad Móvil de Empleo, desde la cual apoyamos a quienes buscan oportunidades laborales. Te mostramos en imágenes lo que hacemos con esta iniciativa que puede llegar a tu municipio y acompañarte si lo estás necesitando.

En un bus que recorre las nueve subregiones del departamento ruedan las oportunidades de empleo que muchos buscan para impulsar sus proyectos de vida y aportar con sus capacidades al desarrollo de los territorios.

Te hablamos de la **Unidad Móvil de Empleo de Comfenalco Antioquia**, una estrategia que funciona desde el año 2016 para **llevar las ofertas laborales de nuestra Agencia de Empleo a otros municipios** y conectar a las empresas e instituciones con sus futuros colaboradores.



Quienes se acercan a la Unidad Móvil tienen la posibilidad de **crear y registrar su hoja de vida, recibir orientación laboral y aprovechar el acompañamiento de los profesionales de la Caja**, quienes los enlazan con las empresas que tienen vacantes abiertas, si cumplen con los requisitos del perfil.

En los recorridos que hacemos con la unidad, generalmente participan **entre cinco y seis profesionales de Comfenalco Antioquia**. Además, cada una de las subregiones cuenta con un coordinador encargado de gestionar la visita a los municipios. **En 2021 realizamos un total de 545 jornadas.**



Con la Unidad Móvil de Empleo **hemos visitado 120 de los 125 municipios de Antioquia.**

Esta estrategia es posible gracias a las alianzas con las administraciones municipales y con las entidades que generan empleo en los territorios. **Cualquier empresa puede ofertar sus vacantes a través de nuestra Unidad:** lo importante es que los empleos sean formales y dignos.





En la Unidad Móvil también ofrecemos capacitaciones cortas en temas socio laborales, como recomendaciones para presentar la hoja de vida, para asistir a una entrevista y sobre pruebas que se puedan presentar en el proceso. ”

Cristina Dávila, Coordinadora de la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia.

Fuente: Cristina Dávila, Coordinadora de la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia.

¡LOS SUEÑOS no tienen EDAD!



Termina tus estudios de primaria y bachillerato sin costo en el **Instituto de Educación de Comfenalco Antioquia**.

Solo necesitas:

- ✓ Ser afiliado categoría A o B.
- ✓ Tener mínimo 14 años para iniciar la primaria, y mínimo 15 años para iniciar bachillerato.

Comunícate con nuestra sede educativa de Medellín:

- Área Metropolitana: (604) 444 71 10
- Otras regiones: 018000427111

¡Matrículas abiertas!

www.comfenalcoantioquia.com.co

Comfenalco
Antioquia

Laboratorios de Empleo:

una nueva manera de probar habilidades y destrezas laborales



Los Laboratorios de Empleo ofrecen una mirada innovadora a los procesos de selección y tienen como fin contratar por habilidades y competencias. ¡Así lo estamos haciendo en la Caja!

Entender qué habilidades nos hacen aptos para ciertos trabajos es una información que no solo sirve al buscar trabajo, sino también al ofrecerlo. Pensando en ello, desde nuestros Laboratorios de Empleo buscamos nuevas maneras de apoyar a las empresas en sus procesos de selección.



En tres años, hemos colaborado con más de **55 empresas** y valorado a más de **1116 aspirantes**.

Una onda expansiva desde el Oriente antioqueño

Todo comenzó en 2019, con la apertura de nuestro primer espacio de cocreación para los procesos de selección por competencias en Rionegro. En 2020 comenzamos a explorar otros centros de empleo y fue entonces que, en alianza con la Corporación Foremsa, inauguramos el segundo Laboratorio de Empleo en El Santuario, para fortalecer el sector de confecciones de tanta tradición en este municipio.

En 2021 comenzó a funcionar nuestro primer Laboratorio de Empleo en Medellín y se activaron dos laboratorios móviles para llevar a más lugares nuestras pruebas básicas que permiten saber cuáles son esas tareas en las que destacan los colaboradores.

¿Cómo ayudamos a las empresas del departamento?

Cuando una empresa viene a nosotros, con uno o varios cargos que necesita ocupar, nuestro equipo de analistas selecciona las pruebas de habilidad y destreza que se ajustan al perfil del cargo.

A estas sesiones se invita a un representante de la empresa que solicita la prueba, para que aporte el conocimiento específico de las funciones a realizar. Le explicamos cuáles son cada una de las pruebas y qué vamos a medir.

Replicar las experiencias positivas de los Laboratorios de Empleo

En estos casi tres años que llevamos buscando talento en Antioquia, hemos colaborado con más de 50 empresas y valorado a más de 1000 aspirantes.

Iniciamos este 2022 estrenando un nuevo Laboratorio de Empleo en Apartadó para tener una presencia activa en el Urabá antioqueño. Queremos llegar a cada vez más subregiones, ayudando a las organizaciones a encontrar ese talento humano que les ayude a crecer, y acompañando a cada aspirante para que conozca sus habilidades.

¿Quieres saber cómo funcionan nuestros Laboratorios de Empleo?



Escanea este código QR con tu celular para descubrirlo.

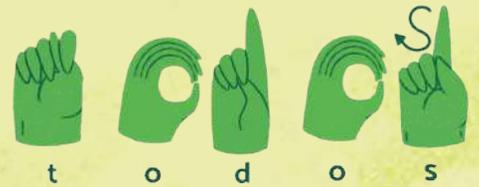


Fuente: Judy Alexandra Tobón Urrea, analista del Mecanismo de Protección al Cesante, Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia.

Inclusión laboral:

el reto de brindar **oportunidades**

para



Ofrecer las mismas condiciones para que todos puedan acceder a oportunidades laborales es un objetivo que tenemos en la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia. Te contamos lo que estamos haciendo para que trabajar y aprender sea una realidad para cada antioqueño.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de poblaciones diversas?

Grupos de personas que enfrentan barreras para insertarse al mercado laboral:

- Personas en situación de discapacidad
- Víctimas del conflicto armado
- Comunidad LGBTIQ
- Individuos en procesos de reintegración
- Grupos étnicos
- Personas mayores de 45 años
- Jóvenes entre los 15 y 28 años
- Población migrante
- Mujeres

Fuente: Naciones Unidas

Imagina un lugar donde todos tengamos la posibilidad de demostrar lo que mejor sabemos hacer. Un espacio donde las diferencias no abren brechas, sino oportunidades, y el talento es el protagonista. **Este es, precisamente, nuestro objetivo en la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia: hacer que un lugar soñado como ese sea una realidad en todos los municipios del departamento.**

Lograr ese ideal no es una tarea sencilla, pues de acuerdo con el segundo Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI), publicado en octubre de 2021, las poblaciones diversas se han visto más afectadas frente al desempleo desde el 2020 por causa de la pandemia. En Colombia, **los jóvenes, los migrantes y las mujeres tuvieron las tasas más altas, al alcanzar 24,2 %, 22,8 % y 20,4 % de desempleo, respectivamente.**

Desde luego, que implique retos no significa que sea una labor imposible, por eso hablamos con Alejandro Enciso Saldarriaga, uno de nuestros analistas de Inclusión Laboral, quien, junto con otros entusiastas de las oportunidades laborales, hacen que este sueño sea más cercano para personas que tienen dificultades para encontrar vacantes.

¿Cómo concibe Comfenalco Antioquia la inclusión laboral?

Alejandro Enciso Saldarriaga: Desde Comfenalco Antioquia **hemos aprendido que cuando se diversifica el talento humano en las organizaciones, se genera un impacto muy positivo.** Reconocemos la diversidad humana con sus particularidades y promovemos el

desarrollo de acciones transversales para garantizar el acceso de todas las personas en igualdad de derechos y con equidad de oportunidades.

Este ha sido un trabajo articulado en alianza con organizaciones nacionales e internacionales, como **Cuso Internacional, la ANDI, el SENA, la Alcaldía de Medellín, la Gobernación de Antioquia, la Fundación Corona**, entre otras.



Reconocemos la diversidad humana con sus particularidades y promovemos el desarrollo de acciones transversales para garantizar el acceso de todas las personas en igualdad de derechos y con equidad de oportunidades.”

Alejandro Enciso Saldarriaga, analista de Inclusión Laboral de Comfenalco Antioquia.

¿Podemos hablar de acciones puntuales que la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia ha realizado para lograr la equidad de oportunidades que mencionas?

AES: Estamos implementando varias acciones que han traído beneficios en el corto, mediano y largo plazo para nuestra Caja, las empresas aliadas y las organizaciones que han buscado nuestra asesoría en el tema.

- **Diagnóstico y consultoría de empleabilidad**

Con la organización Cuso Internacional realizamos este ejercicio sobre la empleabilidad de mujeres y personas víctimas del conflicto armado.

- **Pacto de productividad**

Colaboración con la Fundación Corona para la intermediación laboral de poblaciones diversas.

- **Acompañamiento a las empresas en vinculación de poblaciones diversas**

Detectamos las necesidades específicas y requerimientos en cada proceso e identificamos las vacantes que posibilitan la inclusión laboral.

- **Cursos y capacitación inclusivos**

Brindamos formación a empresas y equipos de trabajo que están interesados en reforzar su proceso de vincular población diversa.

- **Eventos empresariales**

Creamos espacios para que se den las conversaciones sobre inclusión laboral. Particularmente, los Premios Inclusión, que realizamos desde 2017.

- **Jornadas de empleo enfocadas en poblaciones diversas**

Dentro de las movilizaciones para generar empleo en el departamento, acompañamos las vacantes para poblaciones diversas.

¿Por qué es importante que las empresas implementen prácticas inclusivas en sus procesos de contratación?

AES: Hacerlo tiene un impacto económico que debe interesar a todos los empresarios, ya que cuantas más personas tengan la oportunidad de emplearse, mayor será la dinamización de la economía.

La inclusión laboral, además, reduce las brechas en la entrada y permanencia en el mercado laboral de las poblaciones diversas, al derrumbar distintas barreras, como los estereotipos de género o los mitos sobre las competencias de las personas con discapacidad. Esto posibilita la generación de ingresos, el autosostenimiento, el ahorro y, en muchos sentidos, la realización de sus proyectos de vida.

¿Qué sigue para la Agencia de Empleo en su proyecto de crear cada vez más oportunidades laborales para las poblaciones diversas?

AES: El propósito es seguir consolidando, de la mano de nuestros aliados, ese ecosistema de empleo que ha surgido alrededor de Comfenalco Antioquia y que tiene como propósito la empleabilidad de los diferentes grupos poblacionales.

Fuente: Alejandro Enciso Saldarriaga, analista de Inclusión Laboral de Comfenalco Antioquia.

Diversidad:

➔ Una palabra que tiene lugar en **las empresas de Antioquia**



Que las oportunidades laborales lleguen a todas las poblaciones, sin distinción, es el objetivo de gestionar la diversidad en las organizaciones. Te contamos cómo lograrlo a partir de buenas prácticas.

La diversidad nos habita, nos constituye, y nada es más emocionante que eso! Esta le abre la puerta a los aprendizajes, a la unión de capacidades y a las posibilidades que se generan cuando existen múltiples perspectivas.

Hablamos con Maritza Díez Echavarría, analista de Inclusión Laboral de Comfenalco Antioquia, sobre cómo **gestionar la diversidad se convierte en una tarea clave al interior de las organizaciones para aprovechar mejor las competencias de cada colaborador.**



¿A qué nos referimos cuando hablamos de **gestión de la diversidad laboral?**

Maritza Díez Echavarría: Como ser diversos es inherente a nuestra existencia, todas las personas que trabajan en las empresas lo son. Sin embargo, existen unas diferencias específicas que hacen parte de ciertas poblaciones y se hace necesario acompañar el proceso de contratación para brindarles condiciones equitativas de trabajo.

Desde Comfenalco Antioquia orientamos a las empresas que quieran implementar la inclusión laboral en el antes, el durante y el después de la contratación. Hacemos un **diagnóstico del entorno laboral**, realizamos **asesorías** para procesos de selección inclusivos, organizamos **capacitaciones con un enfoque en la diversidad**, y desarrollamos **seguimientos a las personas contratadas** para saber si se les están brindando todas las condiciones para realizar sus labores.

¿Por qué las empresas deben considerar asesorarse en la gestión de la diversidad laboral?

MDE: La diversidad en ecosistemas productivos suele verse como un inconveniente, especialmente cuando es necesario invertir en adecuación de espacios y tecnología. Lo que muchos no ven es que **también se convierte en facilitadora y trae consigo retribución económica y evolución, gracias a las nuevas perspectivas que ofrece.**

Si existe un compromiso de aceptar la diversidad e integrarla a la dinámica empresarial, los recursos para adecuaciones físicas y otros ajustes se van gestionando en el camino.



¿Cuáles son esas buenas prácticas que desde Comfenalco Antioquia estamos promoviendo para una adecuada gestión de la diversidad laboral?

MDE: En Comfenalco Antioquia sabemos que el primer paso para una acertada gestión de la diversidad es derribar, con formación y cultura, las creencias preestablecidas. Estas son algunas prácticas inclusivas que promovemos:

- **Evitar la discriminación desde las convocatorias laborales** en aspectos relacionados con género, edad, condición física y otros, para centrarse en las competencias.
- **Reconocer las habilidades de las personas como heterogéneas** y encontrar la manera de que interactúen y se complementen entre sí.
- **Crear espacios para la conversación de los equipos de trabajo sobre la diversidad**, con el fin de desmitificar ideas acerca de las capacidades de las poblaciones vulnerables.
- **Aprender de experiencias exitosas** sobre gestión de la diversidad en otras empresas, y asistir a eventos que nos permitan actualizarnos en temas como diversidad e inclusión.

Estamos convencidos de que una correcta gestión de la diversidad en las empresas debe comenzar con un proceso de aceptación de las diferencias que permita concebir la diversidad como una fortaleza y un aliciente para aprovecharla en favor de los equipos y de la competitividad.



La diversidad se convierte en facilitadora y trae consigo retribución económica y evolución, gracias a las nuevas perspectivas que ofrece ”

Maritza Díez Echavarría, analista de Inclusión Laboral de Comfenalco Antioquia.

Fuente: María José Rodríguez, directora de Gestión Humana de Grupo Konecta.

INCLUSIÓN

es:

Destacar las >>
OPORTUNIDADES
que habitan en la diferencia.



Exaltar las
>> **IDEAS**
y las capacidades
múltiples.



Celebrar la
>> **UNIÓN**
de talentos.



INCLUSIÓN es
convivir **en paz**
con la **DI**
VERSI
>> **DAD.**

PREMIOS
>> **inclu**
sión
2022

Postula las buenas prácticas de inclusión laboral
de tu empresa antes del 30 de junio.

Informes en www.comfenalcoantioquia.com.co o llámanos:
511 31 33 - 444 71 10 - 018000427111



El trabajo cambió

La contingencia por covid-19 aceleró una transformación que ya se aproximaba por el desarrollo tecnológico: la de la forma de trabajar y concebir el empleo. ¿Qué buscan hoy colaboradores y organizaciones? Aquí algunas respuestas.

Hace dos años pasamos de trabajar en oficinas a desempeñar labores en casa; tuvimos que integrar los momentos laborales con los familiares; sustituimos las reuniones presenciales por las que se daban a través de la pantalla. Estos y otros cambios modificaron nuestra forma de pensar, ver la vida, establecer prioridades y proyectarnos.

Ante tal realidad, las empresas también han tenido que adaptarse. **¿Qué viene a raíz de esta transformación? ¿Cuáles son las demandas de organizaciones y trabajadores actualmente?**

¡Aquí te lo contamos!

¿Qué buscan hoy empresas y trabajadores?

Cambio de mentalidad en los colaboradores

"La gran renuncia"

La pandemia generó reflexiones para quienes buscan equilibrio entre su vida personal y laboral. Por eso, no es extraño que los trabajadores actuales decidan estar en una empresa y aprender, pero también renunciar cuando dejan de sentirse conectados con el propósito.

Negación al retorno

Muchos se adaptaron a trabajar desde la virtualidad y ahí se quieren quedar. Una encuesta citada por BBC muestra que el 54 % de los empleados encuestados alrededor del mundo consideraría renunciar si no recibe algún modo de flexibilidad en términos de dónde y cuándo va a trabajar.

Buenos liderazgos.

Un buen lugar para trabajar tiene buenos líderes (honestos, empáticos, inspiradores, estimuladores). Esto también es un factor de decisión para los empleados hoy.

Conciencia salarial

Muchos reflexionaron y compararon la compensación salarial frente al esfuerzo y tiempo invertidos. Hoy buscan mayor pago y flexibilidad de condiciones.

Nuevas vocaciones

Por las cargas laborales y el agotamiento físico, muchos optaron por dedicarse a labores que los conecten más con sus propósitos, como *coaching* y consultoría.

¿Y qué buscan las empresas?

Más que nuevos cargos, las empresas buscan personas:

- Con capacidad de adaptación, que no se resistan al cambio.
- Ágiles, dado que los tiempos para estructurar y desarrollar proyectos se han reducido.
- Con flexibilidad cognitiva, capacidad de aprender y desaprender constantemente.

6 fases

1.

Conversación de reconocimiento

2.

Proceso de búsqueda

3.

Proceso integral de valoración de candidatos

Apuntes sobre las empresas y los trabajadores pospandemia

Nuevos perfiles en el mercado. ¿Qué roles necesitan las compañías?

- **Expertos en transformación digital.** Su función es adecuar el modelo de negocio y la cultura empresarial de una organización a un marco digital
- **Especialistas en inteligencia artificial.** Aplican sistemas basados en IA capaces de comportarse y realizar tareas de manera inteligente en diferentes áreas del conocimiento.
- **Analistas de inteligencia de negocios.** Los datos utilizados por la empresa son su principal insumo. Del análisis de sus variables depende la toma de decisiones.
- **Desarrolladores web.** Trabajan en por lo menos cuatro frentes de un sitio web: *frontend* (lo que el usuario ve); *backend* (lo que hay detrás del *home*); bases de datos (para recopilación y manejo de información) y mantenimiento del servidor.
- **Profesionales en seguridad cibernética.** Analizan tendencias delictivas digitales, implementan acciones de mejora y mitigan los riesgos de la ciberdelincuencia.
- **Community manager.** Son la voz de la empresa en redes sociales, su vínculo con los diferentes públicos en el escenario digital.
- **Responsables en comercio electrónico.** Entienden y controlan el proceso de venta *online* de principio a fin, tanto en el *e-commerce* de la empresa como en los *marketplaces*. Uno de sus objetivos principales es obtener el mejor ROI (retorno de la inversión) posible.

¿Qué es la Headhunter de Comfenalco Antioquia?

Un centro de conexión y valoración de alto impacto con el que acompañamos a las empresas a encontrar las personas correctas para cargos estratégicos, directivos, profesionales y mandos medios. Sus atributos son varios:

1. **Oportunidad.** El tiempo máximo para elegir a la persona es de 15 días hábiles.
2. **Asequibilidad.** Con tarifas competitivas, pequeñas y medianas empresas pueden acceder a un servicio altamente especializado.
3. **Inteligencia artificial.** Permite mayor eficiencia en la gestión de los procesos de selección y se traduce en economía para la empresa.
4. **Equipo humano especializado.** Acompaña el análisis, las conversaciones de valor y la aplicación de pruebas psicotécnicas.



Conoce más sobre el Headhunter Comfenalco Antioquia escaneando este código QR.



Más información: 310 401 8651

Email: headhunter@comfenalcoantioquia.com

4.

Assessment center o centros de valoración

5.

Entrevista por competencias (blandas y técnicas)

6.

Proalimentación del candidato y seguimiento del proceso



Cajas de Compensación,

aliadas del crecimiento personal y laboral de los colombianos

En el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados, las Cajas de Compensación Familiar del país cumplen un rol fundamental. Te invitamos a conocer cómo lo hacemos y algunos de los logros alcanzados en Antioquia durante el 2021.

¿Alguna vez te has preguntado qué hacemos las Cajas de Compensación Familiar del país para contribuir al desarrollo de competencias laborales de los ciudadanos? ¿O qué tipo de capacitaciones propiciamos para que personas como tú puedan adquirir nuevos conocimientos que les ayuden a enriquecer su perfil?

Hoy queremos contarte que las Cajas del país, entre ellas Comfenalco Antioquia, trabajamos para beneficiar con diferentes iniciativas a todos nuestros afiliados, acompañando también a quienes están en búsqueda de empleo.

En ese sentido, uno de nuestros principales enfoques es, por supuesto, el tema laboral, por eso **ponemos en marcha estrategias que nos permitan fortalecer capacidades y generar nuevas oportunidades para los colombianos.**

Tal como explica Adriana Guillén Arango, presidenta de ASOCAJAS, esto lo hacemos desde varios frentes:

- 1.** Acompañamiento a las empresas afiliadas y usuarias de las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo en el **diseño de ofertas de capacitación a la medida**, según las capacidades requeridas en sus puestos de trabajo.
- 2.** **Oferta de servicios de formación** para quienes están sin empleo y quienes están activos laboralmente. Para los primeros, brindamos **orientación ocupacional y ayuda en su búsqueda**; para los segundos “nos enfocamos en las necesidades de los empresarios para lograr un efecto directo en la productividad del capital humano”, aclara Adriana.
- 3.** **Oferta continua de capacitación para los trabajadores y sus beneficiarios** por medio de las Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, por ejemplo, en áreas como finanzas y administración, idiomas, operación de maquinaria y transporte, fabricación y ensamblaje, ventas y servicios, y muchas más.

Con estas acciones no solo estamos favoreciendo el crecimiento personal y laboral de los ciudadanos; también aportamos a la productividad y competitividad del tejido empresarial de Colombia y sus departamentos.

“**Las Cajas de Compensación Familiar participamos en diferentes momentos del ciclo de desarrollo de las competencias laborales**”

Adriana Guillén Arango, presidenta de ASOCAJAS.

¿Qué hemos logrado en Antioquia?

Durante 2021, por ejemplo, teniendo en cuenta la tradición textil en la región y para dar respuesta a la coyuntura generada por la pandemia, **“brindamos acompañamiento especializado para promover el desarrollo y productividad del sector textil”, cuenta Adriana.** Todo esto a través de las agencias de las Cajas de Compensación y sus procesos formativos.

Cabe resaltar, igualmente, **la creación de 6 647 empleos para jóvenes gracias al programa Qué hay pa’ hacer**, una alianza público - privada en la que participan entidades como la Gobernación de Antioquia, la ANDI y Comfenalco Antioquia.

Por otro lado, hasta el mes de diciembre del año pasado, en el departamento contábamos con **127 586 empresas aportantes al Sistema de Compensación Familiar y un total de 1 754 482 trabajadores afiliados.**

“**En Antioquia contamos con 39 agencias de empleo, a través de estas realizamos registro de hojas de vida, orientación laboral, intermediación y capacitación**”

Adriana Guillén Arango, presidenta de ASOCAJAS.

Oportunidades laborales para los colombianos

Según datos del Servicio Público de Empleo (SPE), a noviembre de 2021, en el país había registradas un total de 1 664 105 vacantes, de estas el 19 % respondía a servicios de comercio, 18 % a cargos profesionales y 17 % a apoyo administrativo. Adicionalmente, 505 573 eran para bachilleres, 499 221 para técnicos y tecnólogos, y 340 911 para universitarios.

Desde las Cajas de Compensación seguiremos aportando con nuestras iniciativas a la construcción de país, y a que cada vez más personas fortalezcan sus competencias y puedan encontrar un empleo digno que les permita mejorar su calidad de vida y apalancar sus proyectos personales y familiares.

Fuente: Adriana Guillén Arango, presidenta de ASOCAJAS



Alianzas

que multiplican las oportunidades

Identificar necesidades, asumir nuevos desafíos y sumar actores que tengan la capacidad de materializar lo que parecía imposible. ¡Así trabajamos por el empleo en Antioquia!

Una historia sobre **la unión de esfuerzos y capacidades**

» 2009

» 2013

» 2015

- hasta la fecha

Primera Alianza- Pacto de Productividad

Convenio para mejorar las posibilidades de acceso al trabajo de las personas con discapacidad, entre:

- ➔ Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- ➔ Fundación Corona.
- ➔ Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- ➔ Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia (APC).
- ➔ Fundación Saldarriaga Concha.
- ➔ Cuatro Cajas de Compensación Familiar del país, entre ellas, Comfenalco Antioquia.

Nace la Agencia de Empleo en Comfenalco Antioquia

Empezamos a trabajar con empresas, ONG, comunidades y el Gobierno (nacional, departamental y local) para posicionar la capacidad de empleo en Antioquia:

- ➔ Presentes en 117 municipios del departamento.
- ➔ Tenemos el reconocimiento nacional del Servicio Público de Empleo.
- ➔ Hemos invertido más de \$28.690 millones de pesos para proteger a la población cesante.

Una apuesta estratégica por las regiones

Nos vinculamos a entidades y proyectos que generan grandes volúmenes de vacantes (construcción, infraestructura vial y generación eléctrica) y promueven la inclusión laboral y el emprendimiento, así logramos:

- ➔ Movilizar los indicadores de empleo.
- ➔ Más de 90 mil personas empleadas.
- ➔ Aumentar el número de vacantes para poblaciones diversas.
- ➔ Acompañar a las empresas en sus procesos de selección.
- ➔ Más de 7263 empresarios inscritos
- ➔ Formar a colaboradores para futuros proyectos.

Aliados en nuestro propósito de emplear a más antioqueños

Con ellos desarrollamos proyectos estratégicos (del sector privado o público) que requieran procesos de selección en los territorios para activar puestos de trabajo formal:

- ➔ **Empresa privada**
- ➔ **ONG, fundaciones empresariales y organismos internacionales de cooperación y desarrollo** (Cuso International - Fundación ANDI, Acnur, entre otros)
- ➔ **Sector público** (Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo para la Prosperidad Social -DPS-, Unidad de Víctimas, Servicio Público de Empleo, Gobernación de Antioquia, Secretaría de la Mujer, Secretaría de Productividad y Competitividad, IDEA y Gobierno local)
- ➔ **Entidades de formación y promoción de emprendimiento** (Universidades, instituciones educativas, Cámaras de Comercio, entre otras)

¿Quiénes lo hacen posible?

Contamos con un equipo que se enfoca en el relacionamiento, crea los puentes que posibilitan las alianzas y las mantienen:

- ➔ Coordinadores de las Agencias de Empleo en cada subregión
- ➔ Analistas de inclusión y de emprendimiento
- ➔ Asesores empresariales

Fuente: Liliana Galeano Sarmiento, Jefe de Empleo de Comfenalco Antioquia.



Así va el

empleo

en Antioquia

¿Cómo vamos en temas de empleo en el departamento y qué se está haciendo para potenciarlo en cada una de las subregiones?

Te lo contamos en este especial que hemos preparado con nuestra Agencia de Empleo.

Luego de dos años de pandemia, la reactivación y la adaptación a una nueva realidad han supuesto desafíos en todos los ámbitos y el empleo, por supuesto, es uno de ellos. **Las medidas adoptadas para priorizar el cuidado de la salud tuvieron un impacto significativo en el panorama laboral**, el cual venimos analizando desde la Caja para acompañar a los trabajadores antioqueños con los servicios y la información que necesitan.

En este especial que construimos con el equipo de nuestra Agencia de Empleo, te mostramos cómo va Antioquia en este tema y cuáles son las oportunidades para cada subregión.

Mujeres y jóvenes:

talentos que necesitan un mayor acompañamiento

El mismo estudio de la Universidad de Antioquia también afirma que, para los jóvenes y las mujeres, los últimos dos años no han sido tan optimistas en temas de empleabilidad. Estas fueron las repercusiones del covid-19 sobre estas poblaciones:

2020:

MUJERES:

128 542

perdieron su trabajo

Rango de edad

Entre 26 y 40 años

Mayores de 50

JÓVENES:

50 476

perdieron su trabajo

Rango de edad

Entre 18 y 25 años



Fuente: Construcción propia con información de SPE, 2019 -2020.



El desempleo, un reto constante

Recuperar y reactivar el trabajo interesa tanto al gobierno departamental como a los empresarios y a la gran mayoría de antioqueños. Según el Grupo de Macroeconomía Aplicada de la Universidad de Antioquia, en el 2020 se perdieron 283 139 empleos, que correspondían a más del 10 % de la cifra de asalariados en el 2019.

Las regiones más afectadas fueron:

Valle de Aburrá

206 154

puestos de empleos perdidos

72 %

Fuente: Grupo de Macroeconomía Aplicada de la Universidad de Antioquia

Bajo Cauca

7962

puestos de empleos perdidos

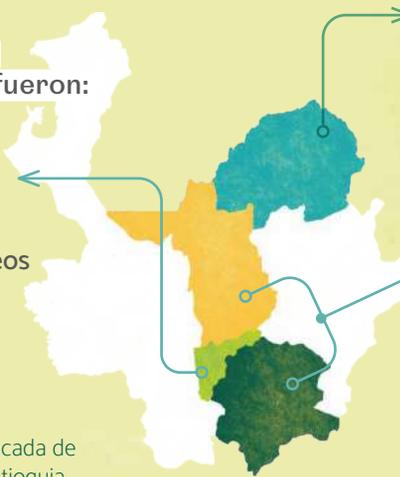
8 %

Norte y Oriente

7874 y 23 711

puestos de empleos perdidos

8 %



Los sectores y cargos que **más empleos generaron**

Las actividades relacionadas con **servicios y administración, la industria manufacturera y la de comercio y reparación de vehículos**, ocuparon a más personas durante el 2020, aún en medio de la crisis sanitaria. Estos fueron los sectores económicos con más crecimiento en empleo durante el 2020 en relación con el 2019:

20 % ↑

Comercio y reparación de vehículos

19,5 % ↑

Industria manufacturera

11,5 % ↑

Actividades profesionales y técnicas



Emprender, una alternativa que cobra más relevancia

» Un 2021 con la mirada puesta en la recuperación

La economía del departamento se va recuperando cada vez más, e iniciativas como **Qué hay pa' hacer**, una estrategia que busca generar 10 000 puestos formales para jóvenes, y **ReactivaT**, con las movilizaciones de empleo en los municipios del departamento, están contribuyendo a que el trabajo sea una realidad para más antioqueños.

Como parte de nuestra estrategia de inclusión laboral, liderada por la Agencia de Empleo, también estuvimos en las subregiones del departamento en jornadas de empleo dirigidas a las mujeres que están en busca de una nueva oportunidad laboral.

Somos conscientes de la importancia del empleo para movilizar los proyectos de vida de cada individuo y su familia, por eso seguimos identificando necesidades y desarrollando programas para multiplicar las oportunidades.



Consulta nuestros informes de dinámica laboral escaneando este código con la cámara de tu celular.



Valle de Aburrá



El área metropolitana del Valle de Aburrá se destaca por su dinamismo económico, su calidad de vida, el crecimiento en turismo y el fortalecimiento de una infraestructura que promueve la competitividad.

Este territorio se divide en 3 zonas:

Aburrá Sur

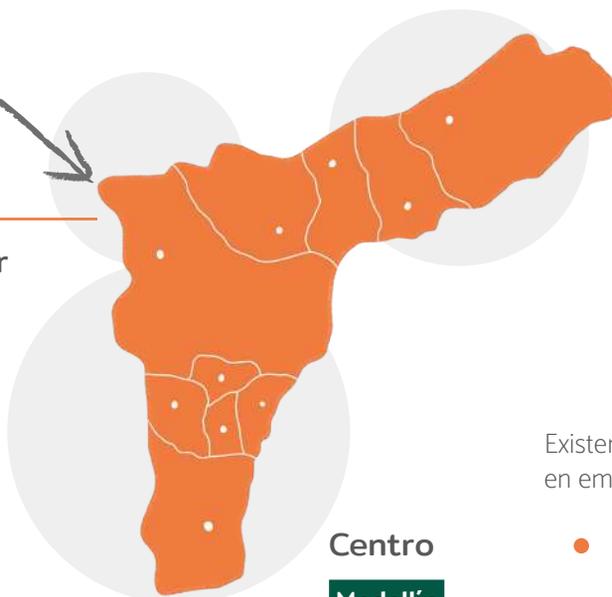
Envigado

Itagüí

Sabaneta

La Estrella

Caldas



Aburrá Norte

Barbosa

Girardota

Copacabana

Bello

Centro

Medellín

Existen oportunidades de crecimiento en empleabilidad en sectores como:

- **Servicios financieros**

Las corporaciones más grandes del país tienen sedes en la subregión. Estamos acompañando a las empresas para definir mejor los perfiles que requiere este sector.

- **Comercio**

Más del 15 % del PIB lo agrupa la actividad comercial en el Valle de Aburrá; esto implica la generación de gran cantidad de empleos.

- **Industria**

El Valle de Aburrá es un escenario importante de la actividad manufacturera del país: es dinamizadora del empleo formal y la calidad de vida de sus habitantes.

Hojas de vida

16 078 registradas

55 987 »

Enviadas a procesos de selección

Colocados vs. vacantes

De **17 961** puestos disponibles en el Valle de Aburrá, **7829** fueron ocupados, es decir:

El **44 %** de las vacantes fueron cubiertas.

Emprendimiento

95 emprendedores capacitados

132 emprendedores asesorados

Movilizaciones por el empleo

Durante el 2021 realizamos movilizaciones presenciales por la subregión del Valle de Aburrá:

Jornadas de empleo	Personas impactadas
9 eventos ReactivaT	4297

Fuentes: Construcción propia Coordinación Agencia de Empleo Valle de Aburrá 2020-2021. Informe Dinámica laboral Área Metropolitana Comfenalco Antioquia 2019-2020.

Urabá



Una región que promete, con crecientes niveles productivos, de vocación agrícola y exportadora.

La región del Urabá antioqueño se divide en 3 zonas:

Urabá norte

Arboletes

San Juan de Urabá

San Pedro de Urabá

Necoclí

Urabá central

Carepa

Chigorodó

Apartadó

Turbo

Urabá sur

Mutatá

Murindó

Vigía del Fuerte

Estos fueron los datos más significativos para nuestra Agencia de Empleo en 2021:

Hojas de vida

7078 registradas

21 084 »

Enviadas a procesos de selección

Colocados vs. vacantes

De 3617 puestos disponibles en el Urabá, 3188 fueron ocupados, es decir:

El **88 %** de las vacantes fueron cubiertas.

Emprendimiento

12 emprendedores capacitados

108 emprendedores asesorados

Movilizaciones por el empleo

Durante el 2021 realizamos 3 movilizaciones presenciales en los municipios de San Juan de Urabá, Apartadó y Turbo:

Jornadas de empleo	Personas impactadas
3 eventos ReactivaT	627

Existen oportunidades de crecimiento en sectores como:

● Agroindustrial

El banano es el principal producto de la región, seguido del cacao y la palma de aceite. El perfil más solicitado es el de operario agrícola, con el 37 % de las vacantes.

● Comercio

Sus puertos, impulsan significativamente la comercialización de productos.

● Construcción

Ha tenido un importante dinamismo en todo el corredor bananero, incluso en otros municipios como Necoclí.

Fuentes: Construcción propia Coordinación Agencia de Empleo Urabá 2020-2021. Informe Dinámica laboral Urabá Antioqueño Comfenalco Antioquia 2019-2020.



Suroeste



Su cercanía al Valle de Aburrá impulsa la producción agrícola y dinamiza las fuentes de empleo en ese sector.

Este territorio se divide en 4 zonas:

Cuenca del río San Juan

Andes

Betania

Ciudad Bolívar

Hispania

Jardín



Desde nuestra Agencia de Empleo destacamos los siguientes logros en 2021:

Hojas de vida

5184 registradas

13 543 »

Enviadas a procesos de selección

Colocados vs. vacantes

De **3287** puestos disponibles en el Suroeste, **2276** fueron ocupados, es decir:

El **69 %** de las vacantes fueron cubiertas.

Cuenca del río Penderisco

Betulia

Concordia

Salgar

Urrao

Cuenca del río Sinifaná

Amagá

Angelópolis

Fredonia

Titiribí

Venecia

Cuenca del río Cartama

Jericó

La Pintada

Montebello

Pueblorrico

Santa Bárbara

Támesis

Tarso

Valparaíso

Existen oportunidades de crecimiento en sectores como:

Turismo

- La apuesta es fortalecer y promover esta actividad económica. Estamos formando en áreas como atención al cliente, camarería, entre otras, para atender la alta demanda de visitantes.

Industria

- Las cuencas de los ríos Cartama y Sinifaná alojan a importantes empresas del país, grandes generadoras de empleo en la región en perfiles operativos y comerciales.

Emprendimiento

10 emprendedores capacitados

2 emprendedores asesorados

Movilizaciones por el empleo

Durante el 2021 llevamos a cabo movilizaciones presenciales por la subregión del Suroeste:

Jornadas de empleo	Personas impactadas
36 eventos ReactivaT	5389

Fuentes: Construcción propia Coordinación Agencia de Empleo Suroeste, 2020-2021. Informe Dinámica laboral Suroeste Comfenalco Antioquia 2019-2020.

Oriente



Una zona que se destaca por su dinamismo económico, su calidad de vida y sus destinos para visitar.

Integrada por 23 municipios, agrupados en 4 zonas:

Bosques

- Cocorná
- San Francisco
- San Luis

Embalses

- Alejandría
- Concepción
- El Peñol
- Granada
- Guatapé
- San Carlos
- San Rafael



Estos fueron los datos más significativos para la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia en 2021 en Oriente:

Hojas de vida
6700 registradas

25 000 »

Enviadas a procesos de selección

Colocados vs. vacantes

De **7210** puestos disponibles en el Oriente, **6630** fueron ocupados, es decir:

El **92 %** de las vacantes fueron cubiertas.



Altiplano

- El Carmen de Viboral
- El Retiro
- El Santuario
- Guarne
- La Ceja
- Marinilla
- La Unión
- Rionegro
- San Vicente

Páramo

- Sonsón
- Nariño
- Argelia
- Abejorral

Existen oportunidades de crecimiento en sectores como:

• Servicios financieros

La cercanía al aeropuerto internacional y su zona franca han impulsado el desarrollo empresarial y generado fuentes de empleo formal.

• Agropecuario

Esta subregión se destaca como central de abastecimiento de productos agrícolas para el departamento, en especial para el Valle de Aburrá.

• Turismo

Las facilidades en el transporte y sus atractivos naturales hacen que gran parte del empleo se concentre en este sector.

Emprendimiento

4 emprendedores formados
30 emprendedores orientados

Movilizaciones por el empleo

Se realizaron 4 movilizaciones presenciales por el empleo del programa ReactivaT y una virtual:

Evento	Asistentes
Feria Virtual de Empleo Juvenil	630
Ferias Reactiva-T Rionegro, Guarne	1121



Norte



Es cuna del proyecto hidroeléctrico más importante del país, cuenta con una amplia riqueza hídrica y con pisos térmicos ideales para el desarrollo de los sectores agrícola y ganadero.

Este territorio se divide en 2 zonas:

Altiplano

Santa Rosa de Osos

San Pedro de los Milagros

San José de la Montaña

Donmatías

Carolina del Príncipe

Entrerriós

Gómez Plata

Belmira

Guadalupe



Estos fueron los datos más significativos para nuestra Agencia de Empleo en 2021:

Hojas de vida

5184 registradas

13 260 »

Enviadas a procesos de selección

Colocados vs. vacantes

De 3978 puestos disponibles en el Norte, 2754 fueron ocupados, es decir:

El **69 %** de las vacantes fueron cubiertas.

Emprendimiento

6 emprendedores formados

21 emprendedores orientados

Movilizaciones por el empleo

Durante el 2021 realizamos eventos para conectar a los jóvenes oferentes y a los empresarios en la subregión:

Desayunos empresariales de capacitación	Personas impactadas
2	100

Vertientes

Ituango

Toledo

Briceño

San Andrés de Cuerquia

Campamento

Guadalupe

Valdivia

Existen oportunidades de crecimiento en sectores como:

Agropecuaria

- Por ser el territorio lechero más grande del país y también productor de aguacate hass, café, caña, entre otros alimentos, tiene una buena oferta laboral.

Infraestructura energética

- Resalta el crecimiento urbano y rural alrededor del Proyecto Hidroeléctrico Ituango (Hidroituango), una de las plantas de energía más importantes de Colombia.

Turismo

- Gracias a la diversidad de ecosistemas que posee (desde páramo hasta bosque seco tropical) y a su arquitectura religiosa, la subregión ofrece destinos atractivos para visitar.

Fuentes: Construcción propia Coordinación Agencia de Empleo Norte 2020-2021. Informe Dinámica laboral Norte Comfenalco Antioquia 2019-2020.

Occidente

Una subregión cuya biodiversidad, fuentes de agua y metales preciosos contribuyen positivamente al desarrollo de su economía.

Este territorio se divide en 2 zonas:

Occidente cercano

Anzá

Olaya

Armenia

Sabanalarga

Buriticá

San Jerónimo

Caicedo

Santa Fe de Antioquia

Ebéjico

Sopetrán

Heliconia

Liborina

Occidente lejano

Abriaquí

Giraldo

Cañasgordas

Peque

Dabeiba

Uramita

Frontino

Existen oportunidades de crecimiento en sectores como:

● Construcción

Es el sector que más genera empleo en Occidente, específicamente en los proyectos de infraestructura vial.

● Minería

En Anzá, Buriticá y Abriaquí, algunas compañías mineras están iniciando o continúan su proceso de extracción, lo que genera empleo formal.

● Turismo

San Jerónimo, Santa Fe de Antioquia y Sopetrán movilizan el empleo en este sector.



Así nos fue en la Agencia de Empleo en 2021:

Hojas de vida

3800 registradas

6754 »

Enviadas a procesos de selección

Colocados vs. vacantes

De 1080 puestos disponibles en el Occidente, 2086 fueron ocupados, es decir:

El **52 %** de las vacantes fueron cubiertas.

Emprendimiento

Formamos a **6 emprendedores** con nuestro programa RenuévaT, en el que orientamos y formamos a aquellos independientes con negocios en etapa inicial y a personas cesantes que quieren desarrollar su idea de negocio.

Movilizaciones por el empleo

Realizamos 4 movilizaciones presenciales por el empleo del programa ReactivaT y una virtual:

Jornadas de empleo	Personas impactadas
146	2959

Fuentes: Construcción propia Coordinación Agencia de Empleo Occidente 2020-2021. Informe Dinámica laboral Occidente Comfenalco Antioquia 2019-2020.

Nordeste



La extracción de oro es su principal actividad económica y la mayor fuente de empleo.

Integrada por los municipios de:

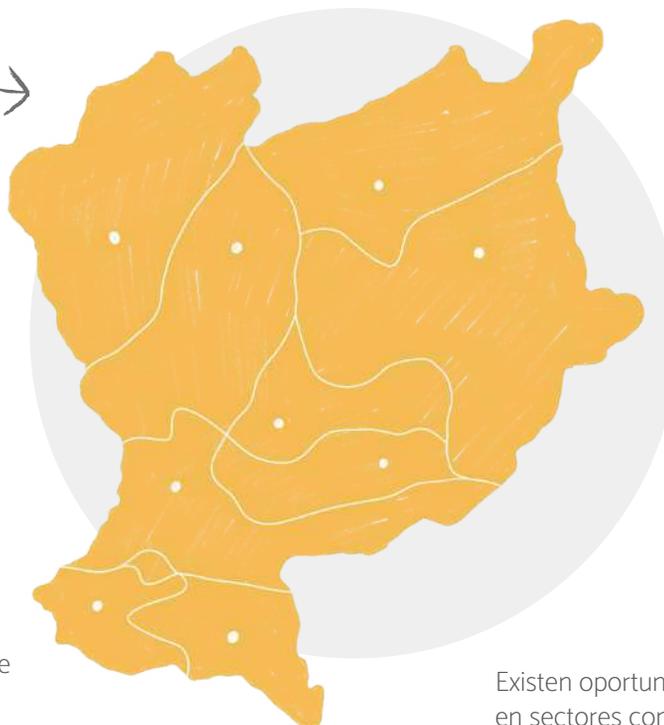
Amalfi

Anorí

Cisneros

Remedios

San Roque



Santo Domingo

Segovia

Vegachí

Yalí

Yolombó



Estos fueron los datos más significativos para nuestra Agencia de Empleo en 2021:

Hojas de vida

2250 registradas

2970 »

Enviadas a procesos de selección

Colocados vs. vacantes

De **1500** puestos disponibles en el Nordeste, **450** fueron ocupados, es decir:

El **30 %** de las vacantes fueron cubiertas.

Emprendimiento

59 emprendedores formados

3 emprendedores orientados

Movilizaciones por el empleo

Realizamos una movilización presencial por el empleo del programa ReactivaT en Nordeste:

Evento	Personas impactadas
Feria Reactiva-T Vegachí	1077

Existen oportunidades de crecimiento en sectores como:

Generación de energía

El 58 % de la actividad productiva del Nordeste está concentrado en este sector.

Minería

Cerca del 16 % de la producción total de la región corresponde a actividades mineras.

Agropecuario

El 12 % de la producción de la subregión la aporta el sector agropecuario.

Fuentes: Construcción propia Coordinación Agencia de Empleo Nordeste 2020-2021. Informe Dinámica laboral Nordeste Comfenalco Antioquia 2019-2020.

Magdalena Medio

La modernización y el desarrollo de sus puertos, al igual que la ampliación de la red vial, son dos importantes mecanismos para la generación de empleo.

Integrada por los municipios de:

Caracolí

Maceo

Puerto Berrío

Puerto Nare

Puerto Triunfo

Yondó



Estas fueron nuestras acciones desde la Agencia de Empleo 2021:

Hojas de vida

1800 registradas

104 381 »

Enviadas a procesos de selección

Colocados vs. vacantes

De **3610** puestos disponibles en el Magdalena Medio, **2400** fueron ocupados, es decir:

El **66 %** de las vacantes fueron cubiertas.

Emprendimiento

3 emprendedores formados

59 emprendedores orientados

Movilizaciones por el empleo

Realizamos una movilización presencial por el empleo del programa ReactivaT en Magdalena Medio:

Evento	Personas impactadas
Feria Reactiva-T Puerto Berrío	790

Existen oportunidades de crecimiento en sectores como:

Minería

Representa cerca del 25 % de la producción total de la región.

Agricultura y ganadería

Concentra más del 7 % del PIB regional.

Infraestructura vial y fluvial

Los proyectos relacionados con las vías 4G y con los esfuerzos por mejorar la navegabilidad del río Magdalena prometen ser detonantes en la creación de empleo.

Fuentes: Construcción propia Coordinación Agencia de Empleo Magdalena Medio 2020-2021. Informe Dinámica laboral Magdalena Medio Comfenalco Antioquia 2019-2020.





Bajo Cauca

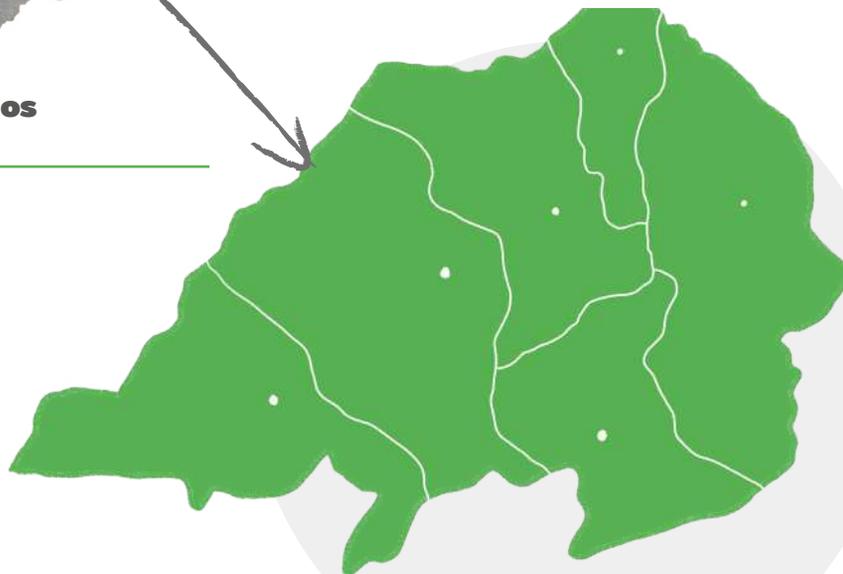
Con una importante tradición minera, esta subregión le abre paso a otros sectores como el hotelero y el de servicios financieros.

Integrada por los municipios de:

Cáceres

Caucasia

El Bagre



Nechí

Tarazá

Zaragoza



Estos fueron los datos más significativos para nuestra Agencia de Empleo en 2021:

Hojas de vida

5000 registradas

4590 »

Enviadas a procesos de selección

Colocados vs. vacantes

De **825** puestos disponibles en el Bajo Cauca, **664** fueron ocupados, es decir:

El **80 %** de las vacantes fueron cubiertas.

Emprendimiento

2 emprendedores formados

2 emprendedores orientados

Movilizaciones por el empleo

Llevamos a cabo 20 movilizaciones presenciales por el empleo del programa ReactivaT, además de otros eventos enfocados en promover el empleo:

Eventos realizados	Personas impactadas
29	880

Existen oportunidades de crecimiento en sectores como:

Turismo

Desarrollo de proyectos que favorecen el turismo recreativo, ecológico y cultural.

Minería

Tecnificación de los modelos de producción hacia una actividad sostenible.

Textil

Microempresas que maquilan a compañías reconocidas en la industria nacional.

Fuentes: Construcción propia Coordinación Agencia de Empleo Bajo Cauca 2020-2021. Informe Dinámica laboral Bajo Cauca Comfenalco Antioquia 2019-2020.

» Empresas que construyen

bienestar:

un recorrido por las nueve subregiones

Conoce la historia de nueve empresas que están comprometidas con el presente y el futuro a partir de la generación de oportunidades laborales en Antioquia.

Hablar de empleo inspira, motiva y enseña: sobre todo cuando se trata de equipos que creen en el talento y lo traducen en oportunidades para el departamento. Rionegro, Buriticá, Apartadó, Medellín, Cauca, Jardín, Puerto Nare, San Roque y Entreríos son ejemplo de ello e hicimos un recorrido por estos municipios, **uno por cada subregión de Antioquia**, para conocer nueve historias de empresas que están tejiendo bienestar con empleo.

La clave: fortalecer las habilidades de los colaboradores

Nuestra primera parada fue en **Fresh Colombia**, una empresa ubicada en la Zona Franca de Rionegro, **en el Oriente antioqueño**, que se dedica a la transformación de la pulpa de aguacate hass. Nicolás Perdomo, su gerente, nos habló sobre la importancia de fortalecer las habilidades de sus colaboradores con programas de educación.

Realizan capacitaciones en temas como: manejo de sustancias químicas, manipulación de alimentos, responsabilidad social empresarial, entre otros, y dentro de su programa de bienestar laboral destinan recursos no reembolsables para que sus colaboradores se formen en carreras afines a sus funciones.

“ **El Oriente es una región con un ecosistema muy dinámico en la que se facilita conseguir capital humano especializado para nuestra operación** ”

Nicolás Perdomo Londoño, gerente de operaciones Fresh Colombia.



Selección y entrenamiento, dos áreas vitales para la Compañía

En Buriticá, **ubicado en el Occidente del departamento**, quisimos tener una visión de una empresa con mayor volumen de contratación, y la minera Zijin-Continental Gold nos ofreció la suya a través de Luisa Fernanda Rivera, su jefe de Selección y Entrenamiento.

La Mina Buriticá es un proyecto de interés nacional estratégico (PINE) **con más de 3600 puestos de trabajo entre directos e indirectos**, de los cuales el 74 % son desempeñados por antioqueños. Aparte de esto, y con la intención de profundizar aún más en el desarrollo del talento local, crearon una alianza con el SENA, con la que han logrado graduar a 249 jóvenes de la región en técnicas mineras, entre los que se destacan 134 mujeres (el 54 %).

Así mismo, con el acompañamiento de nuestra Caja, cada quince días realizan jornadas de inscripción, actualización de hojas de vida y orientación laboral en Buriticá y sus veredas.

“ **Avanzamos con una minería moderna que trabaja para generar beneficios económicos y sociales en la región, impulsar el talento, reactivar a Colombia y proteger el ambiente** ”

Luisa Fernanda Rivera Salazar, jefe de Selección y Entrenamiento de Zijin Continental Gold.



La empleabilidad se gestiona con solidaridad y empatía

En Apartadó, una deliciosa mazamorra con una torta de banano se disfruta en Las Mazamoras de Urabá, una franquicia familiar de tiendas gastronómicas típicas a base de maíz y banano.

Ángela Montoya, su gerente, cuenta que siempre han manejado la línea de empleabilidad para mujeres y también apoyan algunos emprendimientos de comunidades afrodescendientes e indígenas en las zonas rurales del Urabá. Gracias a estos esfuerzos, **en 2019 recibieron el primer lugar de los Premios Inclusión, en la categoría de Inclusión Laboral con Enfoque de Género**.

“ **El empleo es una herramienta de transformación de vidas y territorio, el trabajo formal dignifica al ser humano y se crea sentido de pertenencia hacia la región** ”

Ángela Milena Montoya Camargo, gerente de Las Mazamoras de Urabá.



Emplear también es ver crecer a las familias

Si de dulces recuerdos se trata, la repostería Tortas y Tortas ha estado en muchos de ellos a lo largo de 35 años que llevan operando en Medellín y el Valle de Aburrá.

Soraida Bedoya, gerente y encargada del tema de responsabilidad social empresarial, está convencida de que **el empleo brinda la oportunidad a una familia de mejorar su calidad de vida**, y esto lo han vivido de cerca con sus más de 150 colaboradores a quienes han visto crecer y formarse.

La necesidad de reinventarse, lejos de ser una amenaza, se ha convertido en la oportunidad de crear más áreas y puestos de trabajo, priorizando a las mujeres cabeza de familia que conforman el 60 % de su nómina.

El Valle de Aburrá es prometedor, cambia

“**constantemente, y eso nos exige estándares más altos. En su gente se ven las ganas de salir adelante**”

María Soraida Bedoya Bolívar,
gerente Tortas y Tortas.



Educar: la mejor manera de abrir las puertas a la experiencia

En la región del Bajo Cauca nos encontramos con Jorhan Aristizábal, **quien ha impulsado su negocio familiar de comercialización y producción de prendas de vestir para ofrecer mejores oportunidades a los jóvenes de Cauca.**

En el Grupo Novatex se brinda capacitación en temas de registro, empaçado, confección, y supervisión, y se les dan espacios a los colaboradores para que adquieran experiencia. De esta manera, todo el personal que trabaja allí ha sido formado internamente.

“**El desempleo es un detonante de la violencia en nuestra región. Dar estos espacios para entrenarse y trabajar es arrebatarle un joven al conflicto**”

Jorhan Aristizábal Pérez, gerente
Grupo Novatex.



Por un regreso al campo con empleo digno

Darle al campo la importancia que merece es una de las consignas con las que Agrojar produce frutas como gulupa y aguacate en Jardín, Jericó y Urrao. Así lo cuenta orgullosa Clara Marín, su gerente, quien promueve desde su rol el trabajo digno en el sector agropecuario **de esta zona del Suroeste de Antioquia.**

Estar en la capacidad de ofrecer empleos permanentes, con beneficios sociales para sus trabajadores (como el certificado *Fairtrade International*, que les da una prima adicional) y niveles de producción óptimos, es la manera en que Agrojar busca beneficiar y mejorar la calidad de vida en el campo.

“**El agro es la vocación de nuestro pueblos, por eso hay que apostarle a generar empleo en regiones como esta, hacer que las familias regresen al campo**”

Clara Inés Marín Marulanda,
gerente Agrojar.



Empleos que le dan rumbo a proyectos de vida

La siguiente parada es en el Magdalena Medio antioqueño, específicamente en Yondó y Puerto Nare, donde se encuentran las filiales de River Tours, una empresa creada por Luz Amparo Castellanos. **iEsta mujer hizo de su gusto por viajar y conocer nuevos lugares un negocio de transporte!**

Los habitantes de ambos municipios y sus familias cuentan con el trabajo que tienen en River Tours para la realización de sus proyectos personales, como comprar una casa, estudiar, viajar y tener un medio de transporte propio.

“ **Estamos en una búsqueda constante de concesiones y proyectos que nos permitan generar nuevas fuentes de empleo, en los que siempre priorizamos a las personas de la región** ”

Luz Amparo Castellanos Rodríguez, gerente River Tours.



Empresas que acompañan y leen la realidad

En el Nordeste, **específicamente en San Roque**, Lizeth Flórez lidera los temas de empleabilidad, formación e inclusión laboral en el proyecto minero Gramalote Colombia. **En el 2021 generaron más de 1200 empleos** y, conforme avanza la etapa en que se encuentra, esta cifra va en aumento.

La empresa cuenta con puntos de atención a la comunidad para el registro de las hojas de vida y la divulgación a gran escala de vacantes. Además, implementa políticas claras de inclusión laboral en su reclutamiento y tiene un comité de supervisión diverso con una visión holística para los procesos de selección.

“ **Queremos garantizar que en Gramalote los procesos estén libres de prejuicios basados en las diferencias** ”

Lizeth Flórez Orozco, profesional en RRHH en Gramalote Colombia.



Especializar y mejorar los procesos para generar más empleo

En Entreríos, **ubicado en el Norte del departamento**, Pablo Botero, un joven empresario de tan solo 24 años, nos contó que en Conceagro **han logrado vincular a más personas gracias a la asistencia técnica en lechería y a un acompañamiento comercial más focalizado.**

Líderes técnicos que apoyan el trabajo de campo en las fincas, conductores que recorren las rutas y personal administrativo son los puestos que más se han ocupado gracias al mejoramiento y la especialización de sus procesos.

“ **Con cada convocatoria que abrimos nos sorprendemos del talento que hay en la región. Queremos darles más oportunidades desde las capacidades y aptitudes de cada persona** ”

Pablo Botero Henaó, gerente general de Conceagro.





BÍLAN

NATURALS:

el **sueño** de emprender y la alegría de generar empleo

Con Bílan Naturals, Cristina García no solo hizo realidad su idea de ofrecer alimentos naturales para las mascotas; hoy también puede aportar al desarrollo profesional y personal de otras personas. ¡Así lo está haciendo!

Cristina García soñaba con emprender desde 2016. Sin embargo, fue en 2018, después de varias investigaciones, pruebas y entendimiento del mercado, cuando materializó **Bílan Naturals: alimento natural y balanceado para las mascotas.**

Con este emprendimiento **quería aportar a una mejor calidad** de vida para los perros, ofreciendo productos como bocaditos de hígado, albóndigas horneadas con carne o pollo, galletas de frutas con avena, helado de yogurt natural, entre otros.

Gracias a su entrega, constancia, curiosidad y, por supuesto, al apoyo de su familia –su papá fue el primer cliente y su mamá ha sido su mano derecha en la producción–, el proyecto ha crecido y actualmente genera oportunidades para otras personas.

Cristina reconoce que al principio dudaba si contratar o no a alguien para que se sumara al equipo, entre otras cosas, porque no sabía nada del tema. Pero al ver cómo evolucionaba Bílan, concluyó que era necesaria una persona más. “Al finalizar el 2020, cuando todo se empezó a reactivar de nuevo, vi que debía contar con una persona tiempo completo y brindarle las condiciones que requería para que desempeñara bien su labor”, recuerda.

Así que se dio a la tarea de buscar a un auxiliar de producción y, como la empleadora responsable que es, se asesoró legalmente para poder garantizar **un empleo digno y con todas las prestaciones sociales.**

Hoy, además de su mamá, Cristina cuenta con la ayuda de otra persona para la elaboración de los alimentos, lo que **le ha permitido disminuir su carga laboral y enfocarse en aspectos más estratégicos para el desarrollo y posicionamiento de Bílan Naturals.**

En el mediano plazo, Cristina tiene pensado abrir dos puestos de trabajo más: uno administrativo y otro de producción.

↘ **Emprender y aprender siempre van de la mano**

Ser emprendedora y empleadora ha traído bastantes lecciones a la vida de Cristina. “Quien más aprende es uno, por ejemplo, a liderar un equipo, a capacitarlo bien, a saber cómo confrontarlo y llamar la atención cuando es necesario; a reconocer el trabajo del otro, a delegar. Se convierte en un reto personal”, reconoce.

Asimismo, la creadora de Bílan Naturals considera que **las capacitaciones al equipo de trabajo son claves** porque les permitirá desempeñarse adecuadamente en sus labores. Por eso recomienda **conocer y analizar las habilidades de los colaboradores para potenciarlas**, e identificar las debilidades para generar compromisos de mejora.

A medida que su empresa crece, Cristina trabaja en **generar una cultura organizacional que se caracterice por el orden, la cercanía, el buen trato y la responsabilidad.** Igualmente, se siente muy satisfecha de poder aportar al aprendizaje y al desarrollo profesional y humano de otras personas. “Busco que a quienes pasen por Bílan les pueda quedar algo valioso. Para mí eso es lo más importante”, asegura.

“**Como líder de un emprendimiento nunca se puede dejar de aprender, constantemente hay que actualizarse para no perder el panorama**”

Cristina García, creadora de Bílan Naturals.

¿Quieres conocer más sobre la historia de Cristina y su empresa?

Escanea este código con la cámara de tu celular para ver el capítulo de la serie **Soñar, crear...¡Emprender!**, que grabamos con ella.



Fuente: Cristina García, emprendedora y fundadora de Bílan Naturals.



Gracias al **subsidio de desempleo**

Johana

→ tuvo una Navidad feliz

A causa de la pandemia no le renovaron el contrato en la empresa donde estuvo seis años. Y como obtener un nuevo trabajo ha sido difícil, el subsidio al desempleo de Comfenalco Antioquia fue un alivio para ella en tiempos retadores.

Johana Escobar Gallego llevaba seis años desempeñándose como auxiliar de gerencia en una importante empresa constructora de Medellín. Su contrato iba hasta el 17 de abril de 2021 y, **aunque esperaba que se renovara, la pandemia impidió que esto sucediera, por lo que entró en un largo periodo de desempleo** que hoy persiste.

Dos meses después de perder su cargo en la constructora, **alguien le habló del subsidio de desempleo de Comfenalco Antioquia**, y como toda su vida había estado afiliada a la Caja, no dudó en ingresar al sitio web, consultar los requisitos, reunir la documentación y postularse al beneficio.

Aunque debió esperar algún tiempo mientras se evaluaba su documentación y avanzaban los trámites administrativos, **Johana pudo recibir el primero de los tres desembolsos del subsidio de desempleo en noviembre del año pasado**. Esto fue un motivo de alegría para ella, pues ocurrió justo en diciembre, una época donde los gastos suelen aumentar.

Hoy, Johana vive en Barrio Nuevo, Bello, junto a su novio, y espera conseguir empleo pronto. Como **técnica en Contabilidad Sistematizada, cuenta con más de 10 años de experiencia** en temas contables, tesorería, nómina y asistencia administrativa.

Su anhelo de volver a trabajar, además de cumplir sus proyectos, también tiene que ver con volver a disfrutar de los beneficios de la Caja, como el acceso a bibliotecas, a los parques recreativos, entre otros espacios. “Actividades todas muy chéveres. La experiencia con Comfenalco ha sido inolvidable”, concluye.



¿Qué es el **subsidio al desempleo** y qué comprende?

- Es un pago de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) distribuidos en tres pagos mensuales, cada uno por \$666 667 pesos colombianos.
- También comprende el pago de cuota monetaria por las mismas personas por las que se recibía el beneficio cuando se estaba afiliado a Comfenalco Antioquia, siempre y cuando se cumplan las condiciones de las personas a cargo.
- Pago de aportes al sistema de seguridad social (salud y pensión) con base de cotización de un SMMLV.
- Acceso a la ruta de la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia, que incluye registro de hoja de vida, entrevista de orientación laboral, postulación a ofertas laborales y capacitación.



Un subsidio es sinónimo de tranquilidad

“Con el dinero del primer pago me ayudé en los gastos personales, en servicios, en arriendo”, cuenta Johana, quien recibió el segundo en la tercera semana de diciembre, y el último finalizando enero de este año. Así pudo terminar el 2021 e iniciar el 2022 mucho más tranquila. “Me pareció una gran ayuda. **Valió la pena estar afiliada a la Caja durante tantos años**”, asegura.

» Requisitos

para acceder al **beneficio**

- Tu última Caja de Compensación Familiar debe haber sido Comfenalco Antioquia.
- Debes haber realizado aportes como mínimo 12 meses, de manera continua o discontinua, a una Caja de Compensación Familiar en los últimos cinco años.
- Tu categoría de afiliación debió haber sido categoría A o B (entre 1 y 4 SMMLV) en tu última relación laboral.
- No debes haber recibido subsidios del Mecanismo de Protección al Cesante en los últimos tres años en ninguna Caja de Compensación Familiar.
- Debes tener el registro de la hoja de vida al 100 %. Hazlo por medio de la página del Servicio Público de Empleo www.serviciodeempleo.gov.co, escogiendo a Comfenalco Antioquia como prestador, o acercándote a uno de nuestros centros de empleo.



Si deseas postularte al subsidio al desempleo

Escanea el código QR con la cámara de tu celular y obtén más información.



¿Buscas empleo?

Únete a nuestro grupo en Facebook* y te ayudamos a encontrarlo.

Búscanos como:

Vacantes de Empleo Comfenalco Antioquia



Comfenalco
Antioquia

*Las vacantes son de empresas en general, no necesariamente para trabajar en Comfenalco Antioquia.



Grupo Éxito,

referente en la **generación de empleo** en el país

Esta organización del sector retail, con más 75 años de historia, trabaja de manera decidida para brindar oportunidades de empleo digno, formal e inclusivo a los ciudadanos. María Adelaida Jaramillo, su directora de Cultura, y Katalina Ramírez, jefe de Selección y Desarrollo, nos cuentan más en la siguiente entrevista.

El propósito de Grupo Éxito es nutrir de oportunidades a Colombia y una manera de hacerlo es generando más puestos de trabajo para los **jóvenes, personas en situación de discapacidad y otras poblaciones vulnerables.**

En esto vienen trabajando de forma constante desde el año 2006, a partir de dos frentes principales: **formación para el empleo**, por medio de alianzas con el SENA, y **empleo directo, formal y digno** para las poblaciones mencionadas.

1. ¿En qué consiste la apuesta de Grupo Éxito para emplear a los jóvenes?

Katalina Ramírez: Es una apuesta permanente. Para los jóvenes tenemos muchos roles en los que se pueden ocupar, **les damos la posibilidad de tener su primer empleo y de capacitarse y crecer en la organización** porque también estamos comprometidos con ser formadores y desarrolladores del potencial de las personas. Por eso en algunos de los cargos no se requiere un nivel educativo muy alto, e incluso en muchos de estos no exigimos experiencia.

2. Y en cuanto al empleo diverso e inclusivo, ¿cómo es la gestión?

Katalina Ramírez: En cuanto al empleo inclusivo, ofrecemos oportunidades en igualdad de condiciones porque como compañía **privilegiamos el talento y las capacidades.** De esta forma, mejoramos la calidad de vida de nuestros colaboradores y colaboradoras, influimos de manera positiva en sus familias y también en la sociedad.

Esto demuestra que, en general, sí hay equidad. Desde luego, tenemos el reto en los niveles directivos de seguir trabajando para cerrar esta brecha del 16 % y lograr la igualdad.

“

Como compañía privilegiamos el talento y las capacidades”

Katalina Ramírez, jefe de Selección y Desarrollo en Grupo Éxito.

3. ¿Cuáles son algunos de los logros que han alcanzado en términos de empleabilidad?

Katalina Ramírez: Actualmente tenemos más de 300 personas de poblaciones diversas trabajando en la compañía: **144 de ellas tienen alguna condición de discapacidad** (física o cognitiva) y alrededor de 3500 se han beneficiado en los últimos cinco años gracias a la apuesta consciente del Grupo de ofrecerles oportunidades laborales.

María Adelaida Jaramillo: Por otro lado, de los cerca de 35 000 colaboradores que somos, **el 50.6 % son mujeres y el 50.3 % hombres.**

4. ¿Qué retos tienen para seguir siendo una marca referente en la generación de empleo?

Katalina Ramírez: Uno de los retos es entender las nuevas realidades del mercado laboral, como el **trabajo híbrido (que mezcla remoto y presencial en la oficina) y los empleos emergentes**, que nos desafían a implementar nuevas formas de contratación y creación de oportunidades. Además, sintonizarnos con las generaciones de hoy, conocer qué los motiva a trabajar, cuáles son los tipos de empleos que los inspiran y saber cómo sacar lo mejor de ellos.

María Adelaida Jaramillo:

Adicionalmente, y quizá sea el reto mayor, lograr que todos los talentos que hay afuera se enganchen y vinculen con el propósito superior de la compañía, **que quieran trabajar aquí porque se sienten conectados con lo que hacemos por la sociedad, que va más allá de los clientes y tiene que ver con abrir un mundo de posibilidades** para quienes no tienen trabajo, para los pequeños y medianos productores, para la primera infancia, entre muchos otros. El desafío es llevar este mensaje a muchas más personas para que se vinculen al Grupo, dejen su huella en el mundo y se realicen como profesionales.

5. ¿Cómo brindan bienestar a los colaboradores?, ¿qué tipo de programas o iniciativas han desarrollado?

María Adelaida Jaramillo: Tenemos varias estrategias para el bienestar de nuestros colaboradores. y colaboradoras. **Motivos para sonreír** es nuestro programa de beneficios, a través del cual ofrecemos salud, educación, recreación y muchos servicios más. En este programa invertimos 85 000 millones de pesos al año.

Otro programa que estamos desarrollando es **Vida digna** para impactar positivamente a aquellos colaboradores y sus familias que pertenecen a alguna de las dimensiones del Índice de Pobreza Multidimensional (IMP). **Con este buscamos mejorar su calidad de vida a través de cinco frentes:**

empleabilidad para el núcleo familiar, nutrición a la primera infancia, mejoramiento de vivienda, alfabetización y acceso a servicios públicos.

Y una tercera iniciativa destacada es **Vínculos de amor** para los padres de familia: les brindamos acompañamiento integral desde la gestación del bebé hasta los dos primeros años de edad. Esto lo hacemos a través de **seguimiento médico telefónico cada semana** y un reporte de cómo va el crecimiento y desarrollo de su bebé.

“

En Grupo Éxito somos una comunidad que se preocupa, acompaña, apoya y entiende a sus colaboradores””

María Adelaida Jaramillo,
directora de Cultura.

Fuente: María Adelaida Jaramillo,
directora de Cultura de Grupo Éxito.

Katalina Ramírez, jefe de Selección y
Desarrollo de Grupo Éxito.

Diviértete y aprende con nuestras exposiciones virtuales!

Tenemos **más de 20 experiencias virtuales** inspiradas en nuestras exposiciones físicas, en sus diferentes formatos. Se encuentran alojadas en la página web de Comfenalco Antioquia para que las disfrutes cuando quieras y desde el lugar que prefieras:



Tierra de Dragones



David Bowie



Monstruario Infantil



Chivas, arrieras con motor

El Chucu Chucu:
una revolución urbana y tropical

El Reggae



Los días y los niños



Yo no me llamo Frankenstein



Lucho Bermúdez

¡Y muchas más!



Emprendimientos tecnológicos,

los nuevos protagonistas del mercado



Así como aumenta la necesidad de servicios tecnológicos en el mundo, la creación de emprendimientos para suplir esta demanda tampoco para de crecer. Te contamos cuáles son las tendencias en este campo, cómo aporta a la generación de empleo y algunas recomendaciones para incursionar en un negocio de este tipo.

¿Qué es lo primero que piensas cuando te hablan de emprendimiento tecnológico? Si se te vienen a la cabeza palabras como **inteligencia artificial, robótica, internet de las cosas, nanotecnología o blockchain** (cadena de bloques), ¡estás en lo cierto!

Un emprendimiento tecnológico, también llamado *startup*, es creado a partir de investigación y desarrollo (I+D), y además de incorporar tecnologías como las anteriores o contar con una propia, **“se caracteriza por resolver problemas, necesidades no satisfechas y comprender las tendencias actuales y futuras del mercado”**, explica Rubén Villegas, director de Operaciones de Ruta N.

En el caso de América Latina y el Caribe este tipo de emprendimientos está en crecimiento. Según el reporte *Tecnolatinas 2021: LAC startups ecosystem come of age*, del Banco Interamericano de Desarrollo, BID, la región vive una revolución de las *startups*: hay 1005 empresas

tecnológicas que han recaudado más de un millón de dólares, y **en la última década el valor de estas se multiplicó 32 veces**, al pasar de 7000 millones de dólares en 2010, a 221 000 millones en 2020.

Por otro lado, Rubén afirma que tecnologías como las ya mencionadas no son las únicas que están llamando la atención. A ellas se suma **la analítica de datos**, por ejemplo, que gracias a los dispositivos móviles que usamos diariamente, ha creado **nuevas profesiones como la del científico de datos**, un perfil encargado de traducir la información que generan los usuarios o consumidores en insumos claves para la toma de decisiones o la creación de nuevos productos y servicios.

Frente a esta realidad y la tendencia en la que las empresas tecnológicas se han convertido, Villegas asegura que “lo más importante es estar siempre al tanto de lo que el mercado está demandando y qué oportunidades hay en nuestro país y en todo el mundo”.

Transferencia de conocimientos y experiencias

Un ejemplo local de emprendimiento tecnológico que vale la pena destacar es **COCO AI & e-Health, una startup (empresa emergente) de salud digital** que tiene como propósito ayudar a los centros de salud que no cuentan con las

herramientas necesarias para gestionar las citas de vacunación de las personas.

A través de *bots* (un programa que realiza de forma automática tareas repetitivas por medio de internet), esta empresa usa todos los canales que se requieran para contactar a cada paciente y poder optimizar la capacidad instalada de cada centro. **El big data y la inteligencia artificial son pilares claves para la prestación de su servicio.**

Como este hay muchos más, pero para que su incidencia y participación sean cada vez más decisivas, “se requiere que quienes ya lograron llegar de manera exitosa al mercado transfieran ese conocimiento a iniciativas que apenas están comenzando, para que así **se puedan equivocar, aprender y lograr pilotos que, luego de ser validados, entreguen valor a los usuarios**”, afirma el director de Operaciones de Ruta N, quien además considera que “la transferencia de experiencias adquiridas es una condición para que exista una cultura de emprendimiento e innovación”.



La transferencia de experiencias adquiridas es una condición para que exista una cultura de emprendimiento e innovación”

Rubén Villegas, director de Operaciones de Ruta N.

Emprender en tecnología, una buena decisión

Los emprendimientos con base tecnológica son una gran idea de negocio, pues además de desarrollar propuestas innovadoras para resolver problemas específicos, **son importantes generadores de empleo.**

Según RockStar, una aceleradora de *startups*, durante 2021 **las 100 startups más grandes del país crearon 8360 empleos formales.** Adicionalmente, y según la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones, **cada año la industria TIC crea alrededor de 370 000 empleos.**

Esto demuestra que emprender en el sector tecnológico tiene grandes posibilidades. Por eso, si estás pensando hacerlo, ten en cuenta estas recomendaciones que comparte Rubén Villegas:

- Valida los productos o servicios con usuarios reales.
- Asegúrate de contar con las capacidades suficientes para atender las necesidades de los consumidores, que están en constante cambio.
- Rodéate de un equipo de trabajo que tenga experiencia en las tecnologías que vas a manejar.
- Establece conexiones permanentes con diferentes industrias y actores del mercado.



Es fundamental que las iniciativas de base tecnológica validen sus productos o servicios con usuarios reales.”

Rubén Villegas, director de Operaciones de Ruta N.

Poner en práctica estas acciones te servirá para proyectar y consolidar iniciativas de base tecnológica, pues como asegura Rubén, “**los procesos de emprendimiento seguirán siendo transversalizados por las tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial**, generando relaciones muy interesantes en experiencias multisensoriales y tecnología”.

Fuente: Rubén Villegas, director de Operaciones de Ruta N.

¡Llegó la hora de aprender!

Inscríbete en nuestros

Cursos y diplomados

SIN COSTO

¡Y prepárate para más y mejores oportunidades!

Si eres:

- ✓ Desempleado y cotizaste un año en una Caja de Compensación como dependiente, o dos años como independiente, durante los últimos tres años.
- ✓ Trabajador activo afiliado a Comfenalco Antioquia.
- ✓ Beneficiario de un trabajador afiliado y ser mayor de 15 años.

Aprende con nosotros en áreas como:

Comercio - Negocios digitales - Salud y bienestar - Creación de moda -
Emprendimiento - Economías culturales y creativas - Turismo y gastronomía -
Sector público y educación - Construcción y minería



Escanea el código QR con la cámara de tu celular y conoce todos los programas que tenemos para ti.

Las claves de Yanire Braña

para **emprender** con el pie derecho

¿Sabes cuál es el secreto para que un emprendimiento crezca y se mantenga?

Con más de 20 años de experiencia en la creación y desarrollo de iniciativas innovadoras que impactan favorablemente a las comunidades, **Yanire Braña es una mujer inspiradora que cree en un mundo lleno de ideas.**

Desde MET Community, la fundación que creó y que actualmente lidera, promueve el **emprendimiento sostenible, responsable e innovador con un enfoque de género**, pues ella y su equipo están convencidos de que “las mujeres también deben contribuir a la economía de sus sociedades”.

Como cabeza de esta fundación, que tiene presencia en países de Latinoamérica como Colombia, México y Brasil, así como en España y Estados Unidos, Yanire ha acompañado a las emprendedoras a ejecutar y consolidar sus ideas **gracias a capacitaciones y mentorías en temas de innovación, liderazgo, ética y sostenibilidad.** “Hemos logrado tener, en una misma clase, a una mujer de 18 años con una de 60; a una mujer indígena con una afro, una rural o una urbana. Se trata de romper clasificaciones y crear alianzas entre todos porque tenemos un pensamiento global”, cuenta.

Conversamos con ella para conocer más sobre su visión a la hora de desarrollar un negocio y la importancia de los emprendimientos sociales como el suyo.

» ¿Qué hace a un emprendimiento exitoso?

Yanire destaca los siguientes aspectos:

1. La persona, es decir, las cualidades que tiene para emprender. Yanire considera fundamentales las siguientes: **pasión, autoestima, compromiso, perseverancia, proactividad, gestión del cambio, resiliencia.** “Todas son claves para desarrollarlo satisfactoriamente”, asegura.
2. Habilidades como **la negociación, la comunicación, el pensamiento creativo e innovador y la marca personal** se pueden trabajar y desarrollar, “pero exigen practicarlas en el día a día para que las interioricemos”.
3. **Los conocimientos y las herramientas**, que no son más que todo lo que hemos estudiado y aprendido en escuelas y universidades, por ejemplo, temas relacionados con gestión de proyectos, finanzas, leyes, *marketing*, entre otros.

Además de estos, la presidenta de MET Community resalta la importancia de **contar con un mentor, un asesor, una persona que te acompañe**, te recargue y de la que puedas aprender. Para ella, “pertenecer a una red sería fantástico”.

“

Para emprender con éxito, las cualidades personales son importantísimas, tanto o más que todos los conocimientos y herramientas del mundo”

Yanire Braña.



Según Yanire, existe una tendencia mayor a que las mujeres emprendan con una misión social; esto quiere decir que sus ideas de negocio buscan generar un beneficio para la comunidad e incidir positivamente en la vida de las poblaciones, muchas veces en situación de vulnerabilidad.

En nuestro país hay varios emprendimientos de este tipo, entre los que destacan aquellos que trabajan para resolver problemáticas como el acceso al agua potable, a energías limpias y a la educación; pero también otros relacionados con el arte, la salud, la naturaleza y la alimentación saludable.

Un ejemplo de estos últimos es SurdoZ, un centro de estimulación infantil creado en 2014 por Natali Gallego, pediatra especialista en

neurodesarrollo. Con esta iniciativa, por medio de la lúdica y la fisioterapia, su equipo aporta al adecuado desarrollo de los niños desde los primeros años, con otros servicios como fonoaudiología y asesorías en crianza para padres y educadores.

Como este hay otros emprendimientos sociales que están impactando favorablemente a las comunidades del país, ya sea porque les ofrecen un servicio que mejora su calidad de vida o

porque involucran activamente a su gente para el crecimiento del mismo. Estos buscan responder a una o a todas las dimensiones de la sostenibilidad: economía, comunidad y medioambiente.

“

Los emprendedores sociales tienen en común que quieren dar una solución innovadora a una problemática actual que aún está sin resolver”

■ Yanire Braña.

¿Quieres saber más sobre el recorrido de Yanire como emprendedora?

Escucha este episodio del podcast *Historias sonoras de Comfenalco Antioquia*, escaneando este código QR con la cámara de tu celular.



Fuente: Yanire Braña, fundadora y presidenta de MET Community.



Una ruta que te acompaña en todos los momentos de
» **tu vida como emprendedor**

Para emprender no hay edad, por eso en Comfenalco Antioquia te acompañamos a identificar tus potencialidades y alcanzar tus metas cuando decides hacerlo. ¿Quieres saber cómo? ¡Sigue leyendo!

Llegas al colegio, entras al salón y la profe les cuenta a ti y a tus compañeros que la siguiente semana iniciará una serie de talleres de **EmprendeKIDS**, dictados por Comfenalco Antioquia. Ahí descubres que tienes habilidades para emprender y hasta una idea que podría convertirse en un proyecto a mediano o largo plazo.

Inquieto con esa primera experiencia, llegas a la adolescencia y, como ya tienes algunas bases, decides tomar un curso de Desarrollo de Habilidades Emprendedoras en la Caja de Compensación Familiar de tus papás.

Terminas el bachillerato, luego la universidad y sientes que tu propósito es seguir emprendiendo. Así que vas

a nuestra **Agencia de Empleo**, registras tu hoja de vida, asistes a una entrevista, te hacemos un diagnóstico, te inscribimos en nuestro programa de formación **Renuéva-T**, nivel básico, y al final hacemos una evaluación de tus avances.

» Del sueño a la realidad

¡Con esta experiencia estás listo! Entonces pones a rodar tu idea de negocio y, como lo soñaste, tu emprendimiento es bien recibido, abre mercado, crece en ventas; contratas más personal y lo afilias a Comfenalco Antioquia, pero sientes que necesitas una ayudita extra, y entonces acudes a **nuestros servicios empresariales para mipymes**.

Allí te ayudamos a afinar el modelo de negocio tomando como base la metodología Canvas. Con ella definimos los principales elementos de tu propuesta, el relacionamiento con tus clientes, las actividades claves, hablamos de

recursos, fuentes de ingresos, estructura de costos, segmentos de clientes.

Como vemos potencial en ti y sentimos que hay que profundizar en temas específicos, **te brindamos un acompañamiento más especializado** en el que hacemos ejercicios de *mentoring* y *coaching*; te brindamos una asesoría individual, analizamos los aspectos a mejorar y te sugerimos qué hacer para seguir creciendo.

Si en el diagnóstico detectamos que tienes falencias en *marketing*, asignamos un asesor especializado que te acompañará a fortalecer ese aspecto; lo mismo en otros frentes. También **te conectamos con el ecosistema del emprendimiento** para que accedas a fuentes de financiación y a programas de aceleración empresarial para continuar impulsando tu sueño.

Emprender es un camino desafiante e intenso, pero también emocionante, satisfactorio, ¡y más si lo recorremos juntos! Con esta ruta de acompañamiento tu idea de negocio se consolida y nosotros acumulamos razones para seguir trabajando por personas como tú, que convirtieron sus sueños en proyectos.

Una ruta para toda la vida

La ruta de atención al emprendimiento de Comfenalco Antioquia impacta distintas etapas de la vida del emprendedor con una perspectiva experiencial y teniendo claro que “nuestro enfoque no es la idea de negocio sino el emprendedor”, explica Daniel Medina Luna, coordinador de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial de Comfenalco Antioquia. “Después de que el emprendedor esté preparado, la idea tendrá éxito”, concluye.

¿Quieres conocer las historias de emprendedores que hemos acompañado?



Escanea el código y disfruta nuestra serie **Creer, soñar... ¡emprender!**



Fuente: Daniel Medina Luna, coordinador de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial de Comfenalco Antioquia.

Orden, análisis y planeación: las claves para emprender con éxito.



Definir métricas, medir la inversión inicial, tener claro el runway y mantener el flujo de caja, son algunos consejos para que tu emprendimiento tenga más probabilidades de éxito. Un experto nos cuenta más.

“Medellín es una buena ciudad para emprender”, dice Edwin Zea Yanza, ingeniero industrial, especialista en Diseño Estratégico e Innovación y, ante todo, emprendedor.

Zea, quien actualmente es director del nodo de Innovación y Emprendimiento de la Facultad de

Comunicaciones de la Universidad de Antioquia, y analista de innovación en SURA, ha creado varias *startups*, proyectos que hoy le dan la experiencia para hablar de lo importante que es administrar bien el dinero al crear y consolidar una empresa. **Porque los fondos existen, dice, pero la clave está en saberlos gestionar.**

Uno de ellos, por ejemplo, es **Emprender**, un fondo de capital semilla que creó el Gobierno mediante el artículo 40 de la Ley 789 de diciembre de 2002, para apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación, de cara al desarrollo de nuevas empresas.

También habla de **Capital Semilla**, de la Alcaldía de Medellín, cuyo objetivo es impulsar ideas de negocio; o las alternativas de financiación que tiene Ruta N para proyectos de ciencia y tecnología más consolidados.



Conseguidos los recursos, ¿cómo administrarlos?



Define métricas claras

Estas te ayudan a **hacerle seguimiento al desarrollo de tu empresa**. Así, por ejemplo, podrás conocer datos como el costo de adquisición de un usuario o cliente, porque “uno debería hacer eso: invertir el dinero en adquirir clientes. Si a mí adquirir un cliente me cuesta \$100 y este me genera \$50 de ganancia, no habrá crecimiento”.



Ten presente el *runway*

Esto hace referencia a **la cantidad de meses que tienes antes de que se acabe el flujo de caja**, o en términos directos, “la cantidad de tiempo que me queda a mí antes de quebrarme”, explica Zea. Por eso, concéntrate en que el crecimiento del flujo de caja sea sostenido.



Mide la inversión inicial

“Uno quiere hacerlo todo: un lanzamiento gigante, invertir en publicidad, tener exposición, pero sin haber validado la hipótesis sobre cómo generarle valor al usuario”. Así que sé medurado en los gastos y enfoca los recursos en lo estratégico.



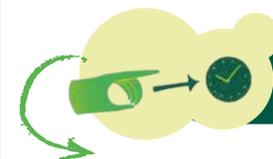
Controla los gastos operativos

Esta es una de las razones por las que más se quiebran las empresas. Por eso ponle atención al tema y **procura que haya un equilibrio entre la cantidad de ventas y los costos de operación y producción**.



Negocia los tiempos de pago

Puede ser a 15, 30, 60 días o más. Es importante porque de esto depende el flujo de caja. **Con los clientes busca tiempos menores, y con los proveedores tiempos más amplios** para evitar que el flujo sea negativo.



Ten autocontrol y planea a largo plazo

Cuando las ventas vayan bien, contrólate y planea la caja a largo plazo. “Por ejemplo, abres tu negocio en noviembre, en diciembre vendes mucho y gastas, pero llega enero y las ventas se van al piso. Esa curva de ventas mal manejada te puede quebrar”, explica Edwin.



Diversifica las líneas de ventas o negocios

Esto es fundamental para que cuando una línea esté débil, **las demás impulsen el emprendimiento** y aporten equilibrio.



Aprende sobre finanzas

Es clave que sepas **sistematizar la información en un software para visibilizar mejor los datos financieros de tu emprendimiento**, pues son la base que te permitirá identificar los meses difíciles, cómo están las finanzas y, a partir de esto, tomar mejores decisiones.

Fuente: Edwin Zea Yanza, ingeniero industrial, especialista en Diseño Estratégico e Innovación.

Conoce estas 3 rutas para acelerar tu emprendimiento

Visionarios con ideas, emprendedores con negocios en etapa inicial y empresarios de micros, pequeñas y medianas empresas ahora tienen tres rutas posibles desde las que pueden impulsar sus proyectos. ¡Conócelas!



El componente de Empleo y Emprendimiento de Comfenalco Antioquia tiene tres rutas de apoyo e impulso para ti o tu empresa: **la primera para visionarios que tienen ideas de negocio; la segunda para independientes y emprendedores con negocios en una etapa inicial; y la tercera para empresarios de micros, pequeñas y medianas empresas afiliadas a la Caja.**

Todas tienen elementos comunes, pero también aspectos diferenciadores. Por ejemplo, **el registro inicial de la hoja de vida**, que se hace en las Agencias de Empleo de la Caja o en www.serviciodeempleo.gov.co, aplica para las dos primeras rutas.

En la **entrevista de emprendimiento**, un paso fundamental en las rutas uno y dos –especialmente en la primera–, se indaga sobre la idea y las competencias para emprender. Ten presente que este beneficio es exclusivo para los trabajadores cesantes que estuvieron afiliados a una Caja de Compensación durante 12 meses continuos o discontinuos en los últimos tres años.

Después de la entrevista, viene el **diagnóstico de ingreso**, que permite medir la claridad que tiene la persona frente a su idea de negocio, así como su conocimiento en temas técnicos como costos, precio de venta, punto de equilibrio y *marketing* digital, entre otros.

La formación se hace con el programa Renuéva-T, y varía según la ruta: **nivel básico** en la primera (40 horas, 10 semanas) para conocer al emprendedor, su idea y analizar oportunidades de mercado; y nivel avanzado en la segunda (56 horas, 15 semanas) para enseñar herramientas empresariales y administrativas, estructurar mejor el negocio, explorar nuevos mercados, así como la conexión con otros actores.

Luego están la **asesoría en estructuración del plan de negocio** para quien solo tiene una idea, y el **acceso al portafolio** para quien cuenta con un negocio en marcha. El **diagnóstico final, que aplica para ambas, permite evaluar el proceso formativo**, los avances y cómo se ha ido adaptando el conocimiento a la idea o negocio.

Mipymes: el camino hacia la consolidación

La tercera ruta, para empresarios de micros, pequeñas y medianas empresas afiliadas a la Caja, **se enfoca en el fortalecimiento empresarial**. En alianza con la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, este año arranca un piloto con 1347 empresas priorizadas del Suroeste, el Occidente, el Urabá y el Aburrá Norte.

Una vez seleccionadas las mipymes, **se hace un diagnóstico** para garantizar que los servicios sean pertinentes y acordes con lo que se está necesitando. Luego viene un **componente formativo** estructurado con la Cámara, que en una primera fase aborda temas como **desarrollo de capacidades**, en la segunda el laboratorio de **innovación**, y en la tercera el proceso de **mentoría**. A futuro, la ruta incluirá temas como acceso a líneas de crédito.

El cierre será con un evento que busca generar conexiones de mercado y oportunidades de *networking* alrededor de una conferencia con un experto del medio.

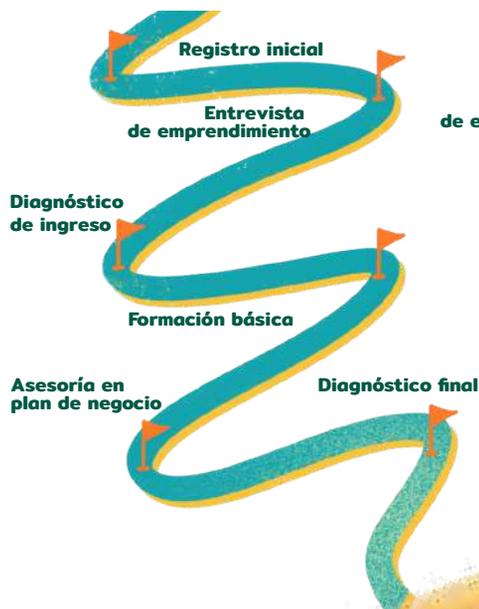
¿Te suena esta alternativa? En la siguiente infografía te mostramos el paso a paso de cada ruta.



3 RUTAS PARA EL EMPRENDIMIENTO CON COMFENALCO ANTIOQUIA

Ruta 1

Visionarios
Personas con ideas de negocio (cesantes, trabajadores y afiliados).



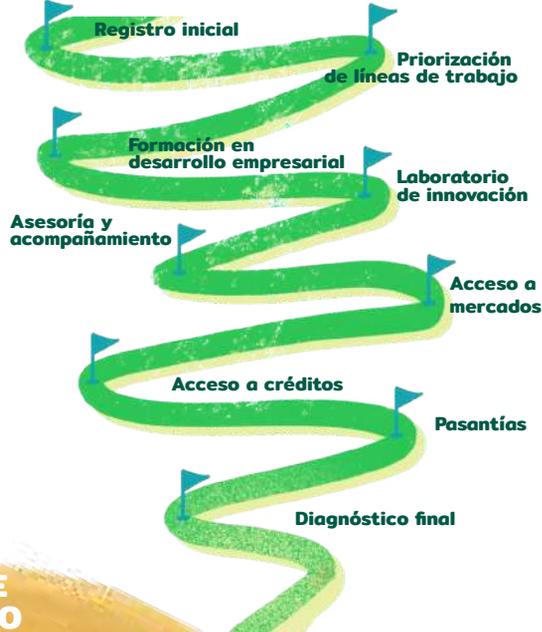
Ruta 2

Emprendedores
Independientes con negocios en etapa inicial.



Ruta 3

Empresarios
De micros, pequeñas y medianas empresas afiliadas a la Caja.



**ECOSISTEMA DE
EMPRENDIMIENTO**

Fuentes: Mario Pino y Sebastián Ramírez, miembros del componente de Empleo y Emprendimiento de Comfenalco.

empapado
de pies a cabeza,

Caminando en medio de
la naturaleza,

o riendo a carcajadas en
una atracción...

¡En nuestros parques
la diversión y el esparcimiento
se viven de muchas maneras!

Camping Los Farallones - Parque De Los Encuentros - Ecoparque Mario Aramburo -
Acuaparque Ditaires - Parque Los Tamarindos - Club Comfenalco Guayabal -
Parque Piedras Blancas - Parque Ecoturístico El Salado.

¡Visítanos y pasa días inolvidables con tu familia y amigos!



¿Qué tan emprendedores son los niños?

EmprendeKIDS

» es el espacio para descubrirlo

Se puede emprender en cualquier campo y bajo esa premisa nace **EmprendeKIDS**, nuestra iniciativa orientada a los niños y adolescentes para identificar y fortalecer en ellos habilidades relacionadas con el emprendimiento. ¡Te contamos de qué se trata!

Aunque no lo creas, el aula de clase es un buen lugar para hablar de emprendimiento. Pero no solo de aquel asociado a la creación de empresa, sino también del que impulsa iniciativas sin ánimo de lucro en el ámbito escolar, social, cultural o de otra índole.

Sobre esa base nace **EmprendeKIDS, un servicio de Comfenalco Antioquia con el que buscamos desarrollar habilidades que impulsen a niños y jóvenes a poner en marcha sus propias iniciativas**, no necesariamente relacionadas con la generación de beneficios económicos, sino también aquellas que pretenden mejorar el mundo, cuidar el medioambiente o promover el bienestar de la sociedad.

“Emprender es tener la disposición para desarrollar un proyecto, como el periódico o la emisora del colegio. Es apropiarse de herramientas y habilidades que permitan tomar decisiones en ese sentido”, explica Daniel Medina Luna, coordinador de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial de Comfenalco Antioquia.

El ejercicio que proponemos desde la Caja está ligado a su enfoque: la formación del ser humano. Por eso la idea es **identificar características que conllevan a ser un buen emprendedor**, pues tener una idea de negocio no es el único requisito para convertirse en uno.

¿Y de qué habilidades hablamos?

Principalmente, de estas:

- Tolerancia a la frustración
- Capacidad de liderazgo
- Disposición para el trabajo en equipo
- Facilidad para el *networking*
- Comunicación asertiva
- Construcción y búsqueda de redes de trabajo
- Persistencia, perseverancia
- Capacidad de innovación

Con EmprendeKIDS identificamos si el niño o joven tiene estas habilidades, a partir de una metodología experiencial que incluye talleres como:

- 1. Fortaleciendo mi espíritu emprendido** donde identificamos y desarrollamos las capacidades que se necesitan para que una idea tenga éxito.
- 2. Viviendo mi creatividad,** en la que abordamos todo lo relacionado con emprendimiento y no necesariamente con hacer empresa, pues también se emprende con una fundación o causa social.
- 3. Construyendo mi proyecto,** donde los niños pueden tener un primer acercamiento con una iniciativa: la emisora del colegio, el periódico escolar, la banda de música, una fundación o una empresa.

- 4. Charlas *storytelling*,** en las que aprendemos a contar la historia de forma atractiva, cautivando a los demás.

EmprendeKIDS “es un viaje para que los niños vean con nosotros una ruta de acompañamiento en la que se fortalecen esas habilidades conexas al emprendimiento. **Un viaje hacia la imaginación y la creatividad donde el niño podrá reconocerse como creativo e innovador**”, afirma Daniel, quien tiene claro que cuando se es creativo por naturaleza, la innovación es el siguiente paso.

¿Qué tal si potenciamos juntos el talento de los estudiantes en Antioquia?

EmprendeKIDS: tan flexible como lo necesites

EmprendeKIDS es un nuevo producto de Comfenalco Antioquia dirigido a colegios y fondos de empleados. Aunque está dirigido principalmente a niños entre los 8 y los 15 años, es adaptable a otros rangos de edad. Tiene una intensidad de 28 horas que podrían ser más, según las necesidades de quien lo adquiera. Los talleres incluyen kit de materiales para crear, pintar y dibujar.

Fuente: Daniel Medina Luna, coordinador de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial de Comfenalco Antioquia.



Educación ↙ & OPORTUNIDADES

Dos palabras con las que estamos escribiendo el futuro



Te contamos más sobre las alianzas que integramos para acortar las brechas formativas con respecto a las habilidades del futuro.

Cuando hablamos de sueños, proyectos de vida y, por supuesto, de bienestar, la educación es uno de los pilares que dispone el camino para hacerlos posibles. El acceso a una formación oportuna no solo amplía las posibilidades de empleabilidad; **es también la apertura a ideas, reflexiones y herramientas para estar y relacionarse con el mundo.**

No obstante, la velocidad a la que se transforman las necesidades y los mercados implica, por supuesto, **un cambio en la educación y el ejercicio del aprendizaje que responda a las demandas laborales.** Esa es la razón por la que en nuestra Caja estamos construyendo los espacios para que cada vez más personas se formen en las competencias que requieren el presente y el futuro, a través de alianzas que fortalezcan la oferta educativa y enriquezcan los conocimientos de nuestros afiliados.



» Nuestros aliados en la formación de habilidades para el futuro



Convenio Fundación IYF y Google, herramientas para la transformación digital

Desde el 2020 iniciamos el Programa TI de Google, a través de la plataforma virtual Coursera, y liderado por la Fundación Internacional para la Juventud (IYF, por sus siglas en inglés). **El proyecto incluye becas entregadas a jóvenes (entre los 18 y 29 años) de estratos 1, 2 y 3, interesados en hacer carrera en tecnologías de la información.**

En este curso nuestros estudiantes pueden aprender sobre temas como *hardware* y *software*, sistemas operativos, infraestructura de redes, seguridad informática, bases de datos, entre otros. Y como también nos interesa formarlos en habilidades socioemocionales, podrán trabajar en equipo, comunicarse adecuadamente y resolver problemas de manera efectiva.

“Trabajamos mucho la vocación por la tecnología, queremos que después de tomar el curso sigan estudiando y trabajando en esta área. Hasta la fecha, **hemos certificado a unos 220 jóvenes y estamos formando la quinta y última cohorte del programa que finaliza este año**”, cuenta Catalina Ayala Villa, coordinadora del Proyecto.

Escuela de » Innovación Tecnológica

Actualmente tenemos diplomados en algoritmia, programación *web frontend* y programación *web backend* para jóvenes y adultos.

Pero los niños no se quedan atrás: para ellos lanzamos cursos de pensamiento computacional, mediante estrategias lúdicas, con la creación de aplicaciones en Scratch y App Inventor, y la interacción en espacios de aprendizaje virtuales, como Lego Education y Steam.

“Las personas que orienten su formación en temas tecnológicos como programación y desarrollo de *software*, internet de las cosas (IoT), impresión 3D, robótica, y temas relacionados, **tendrán más oportunidades de emprender y emplearse en esta Cuarta Revolución Industrial**”, asegura Diego Cardona Duque, líder de la Escuela de Innovación Tecnológica de Comfenalco Antioquia.



Especializar el talento » en el departamento

Otra gran alianza es la que hemos consolidado con la Fundación VIEW para ofrecer cursos de Blockchain, desarrollo de sitios y aplicaciones web en Java, PHP y Python, para los 680 jóvenes becados por el Fondo Sapiencia.

Se trata de cursos cortos, de cinco meses aproximadamente, con una formación especializada para mayores de 16 años, con noveno grado aprobado, residentes de Medellín o en sus corregimientos.

“

Las personas que orienten su formación en temas tecnológicos tendrán más oportunidades de emprender y emplearse en esta Cuarta Revolución Industrial”

Diego Cardona Duque, líder de la Escuela de Innovación Tecnológica de Comfenalco Antioquia.

¡Definitivamente, la educación también es sinónimo de futuro! Convencidos de esto, seguiremos creando lazos con más instituciones de Colombia y el resto del mundo para fortalecer nuestra propuesta formativa y llegar a más personas que quieran prepararse mejor y ampliar sus oportunidades laborales.

Fuentes: Catalina Ayala Villa, coordinadora del Proyecto Google IYF de Comfenalco Antioquia.

Diego Cardona Duque, líder de la Escuela de Innovación Tecnológica de Comfenalco Antioquia.

El Gran Reto que beneficia » a las mujeres de Antioquia



Con el Gran Reto “Cerrando brechas para la inclusión financiera de las mujeres”, 7.930 ciudadanas fortalecerán su bienestar económico y social con crédito y ahorro, formación financiera, capacidades empresariales y acompañamiento psicosocial. Te contamos algunos avances de este proyecto.

Mejorar la calidad de vida de las mujeres que viven en Antioquia, así como las de sus familias, es uno de los objetivos del Gran Reto “Cerrando brechas para la inclusión financiera de las mujeres”, un proyecto de cooperación internacional, financiado por la Agencia de Estados para el Desarrollo Internacional (USAID) y ejecutado en alianza por Microempresas de Colombia, Comfenalco Antioquia, Fundación MET Community y Corporación Prodepaz.

Este proyecto, que inició en noviembre de 2021 y terminará en septiembre de 2023, también cuenta con el apoyo de DAI Global, la Gobernación de Antioquia y la Alcaldía de Medellín.

En total, con el Gran Reto se beneficiarán 7.930 mujeres que tendrán acceso a un producto de crédito o de ahorro. Además, unas 2.380 de estas serán de zonas rurales, 1.200 recibirán educación financiera, 500 fortalecerán sus capacidades empresariales y 600 tendrán acompañamiento psicosocial con sus familias.

Primeros avances y beneficiadas

En estos primeros meses de ejecución, desde Comfenalco Antioquia comenzamos con la **intervención de 200 mujeres microempresarias en diferentes regiones del departamento**: 100 de ellas con acompañamiento familiar y 100 con intervención psicosocial.

Alix Nohemi Araújo, venezolana y madre cabeza de hogar que sueña con formalizar y ver crecer su taller de tortas y chocolates, es una de las mujeres beneficiadas. Ella asegura que **para lograr sacar su emprendimiento adelante debe estar enfocada y tener equilibrio emocional**, y que para ello “Comfenalco Antioquia me brinda ese acompañamiento psicológico porque este proyecto depende de mí y debo estar alineada con esa visión. A veces nos tropezamos y nos caemos, y necesitamos ese apoyo extra para continuar”.

“

Gran Reto está enfocado en beneficiar principalmente a mujeres que viven en zonas rurales del departamento, que son víctimas del conflicto y que son migrantes.”

Mónica Liliana Saenz, analista de Cooperación y Gestión de Comfenalco Antioquia.

Adicional a estos avances de nuestra Caja, Microempresas de Colombia ha entregado **1.234 millones de pesos a 272 mujeres**, 30 % de ellas rurales, que han accedido a financiación para fortalecer sus emprendimientos. Además, **40 ya están recibiendo educación financiera**, una estrategia con la que aprenderán temas como ahorro, presupuesto, administración de deudas, entre otros.

Entre tanto, MET Community comenzó el programa de liderazgo emprendedor con 55 mujeres y Prodepaz realizó un mapeo de espacios de participación en 11 municipios antioqueños en los que se desarrolla el proyecto.

Con todas estas acciones, desde Comfenalco Antioquia y las demás entidades aliadas, demostramos nuestro compromiso con el **desarrollo y fortalecimiento personal y económico de las mujeres y microempresarias del departamento**.

Alianzas que posibilitan nuestras estrategias sociales

A través del **área de Cooperación y Alianzas de Comfenalco Antioquia**, liderada por Isabel Cristina López, gestionamos relaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, para hacer realidad diferentes proyectos sociales y territoriales en el departamento.

Durante 2021, por ejemplo, trabajamos junto con 19 aliados en la ejecución de ocho proyectos relacionados con inserción laboral de poblaciones diversas, promoción de entornos protectores para jóvenes migrantes, cierre de brechas para inclusión financiera de mujeres, entre otros. En total, 3.603 personas fueron impactadas y la inversión fue de \$4 611 352 900 pesos colombianos.



Fuente: Mónica Liliana Sáenz, analista de Cooperación y Gestión de Comfenalco Antioquia.

¡Hablar un **SEGUNDO IDIOMA** aumenta tus posibilidades de conseguir el empleo de tus sueños!

Aprende en la Escuela de Lenguas Extranjeras de Comfenalco Antioquia:

➤ Inglés ➤ Francés

Tenemos programas para niños, adolescentes y adultos.

INFORMES:

Área Metropolitana: (604) 444 71 10
Otras regiones: 01 8000 427 111

www.matriculascomfenalcoantioquia.com.co



Comfenalco
Antioquia

Habilidades para la vida:

esenciales para marcar la diferencia en el mundo laboral

Hoy las empresas buscan personas con potencial, capacidad de adaptación y liderazgo para sus equipos de trabajo. Sobre esto conversamos con **María José Rodríguez**, directora de Gestión Humana en Grupo Konecta.

Al momento de contratar a un nuevo empleado, muchos factores cuentan. Atrás quedaron los criterios que solo priorizaban la formación y la experiencia, para darle paso a procesos que analizan al profesional pero, sobre todo, al ser humano y sus habilidades socioemocionales.

Hablamos con **María José Rodríguez**, directora de Gestión Humana del Grupo Konecta, compañía que ofrece servicios tecnológicos multicanal, para conocer cuáles son esas características que hoy necesitan los equipos de trabajo y que hacen ideal a un candidato.

1. ¿Qué buscar hoy en los candidatos que se postulan a un puesto en una empresa?

María José Rodríguez: Más allá de las habilidades que se requieren para un cargo y del perfil, **hay que apostar por las personas que tengan potencial**, es decir, ganas de aprender, de hacer las cosas, de lograr objetivos.

Otro aspecto a considerar es el ajuste que tenga a la cultura organizacional, **qué tanto, según sus características, puede adaptarse a la cultura de la empresa** porque se puede tener una persona experta en un tema técnico, pero si culturalmente

no hace *match*, no se conecta, seguramente no va a funcionar.

“**Hay que apostar por las personas que tengan potencial, es decir, ganas de aprender, de hacer las cosas, de lograr objetivos**”

María José Rodríguez, directora de Gestión Humana Grupo Konecta.

2. ¿Qué tan importantes son la flexibilidad y la capacidad de adaptación?

MJR: Muy importantes. **Los empleados deben entender que no todo está definido y que aquello que sí lo está puede cambiar en el corto plazo.** Por eso es necesario que sean flexibles y puedan adaptarse fácilmente a nuevas formas de trabajar, a los recursos que se tienen, a las estructuras jerárquicas que existan, a los estilos de liderazgo.

3. Y hablando de liderazgo, ¿qué opinas sobre su importancia dentro de las empresas?

MJR: El liderazgo no debe ser solo de quienes dirigen un equipo porque esta habilidad tiene que ver también con convocar, movilizar a otros, trabajar en células, **por eso es bueno que los candidatos a un puesto también tengan la capacidad de liderar temas y proyectos, y de liderarse a sí mismos.**

4. ¿Qué es ser propositivos y por qué es tan importante actualmente?

MJR: Esta es otra de las características a tener en cuenta y es el gusto por buscar grandes retos, salirse de lo que está establecido

y proponer cosas diferentes, eso sí, **que sean materializables y ejecutables en el corto plazo:** que puedan pensarlo y hacerlo realidad.

5. ¿Qué características deberían tener un candidato junior y un candidato senior?

MJR: En un perfil *junior* es importante que sea una persona con una actitud abierta a conocer, entender el negocio, que le guste preguntar y opinar. Y en un perfil *senior* que tenga visión estratégica, que aporte al crecimiento de la empresa, que tome decisiones, lidere e impacte positivamente en otros.

6. ¿Qué opinas sobre las llamadas habilidades para la vida? ¿Qué tan cruciales son en un proceso de selección?

MJR: Considero que son esenciales, para mí son las que marcan hoy la diferencia y tienen mucho que ver con lo que uno es como persona. **Son las que he desarrollado durante toda la vida y me generan otras capacidades.** Entre estas destaco la **creatividad**, la **comunicación**, el **saber escuchar y relacionarse adecuadamente con los demás.**

“**Las habilidades para la vida son las que marcan hoy la diferencia. Destaco la creatividad, la comunicación, el saber escuchar y relacionarse adecuadamente con los demás**”

María José Rodríguez, directora de Gestión Humana Grupo Konecta.

Fuente: María José Rodríguez, directora de Gestión Humana de Grupo Konecta.

¡Cuatro pases directos a la diversión en nuestros parques!

Los **pasaportes** son la llave de entrada a nuestros parques, cada uno tiene un uso diferente. **¡Conócelos!**



Pasaporte NATURA

Con este puedes ingresar a los parques ecológicos para que te conectes con la naturaleza.

Acceso a:

- Parque Ecológico Piedras Blancas
- Parque Ecoturístico El Salado



Pasaporte AQUA

Ideal para cuando quieres nadar y solo ingresar a la piscina de nuestros parques.

Acceso a:

- Camping Los Farallones
- Parque De Los Encuentros
- Ecoparque Mario Aramburo
- Acuaparque Ditaires
- Parque Los Tamarindos
- Parque Comfenalco Guayabal



Pasaporte DIVERSION

Tendrás acceso a los parques y a sus atracciones. Con este pase, ¡la risa será tu mejor compañera de aventura!

Acceso a:

- Camping Los Farallones
- Ecoparque Mario Aramburo
- Acuaparque Ditaires
- Parque Los Tamarindos
- Parque Comfenalco Guayabal
- Parque Ecológico Piedras Blancas
- Parque Ecoturístico El Salado



Pasaporte TEMPUS

Este pasaporte promocional se activa en temporadas específicas del año con el 50 % de descuento en la entrada a los parques para afiliados categoría A y B.

Ingreso promocional para afiliados categoría A y B a:

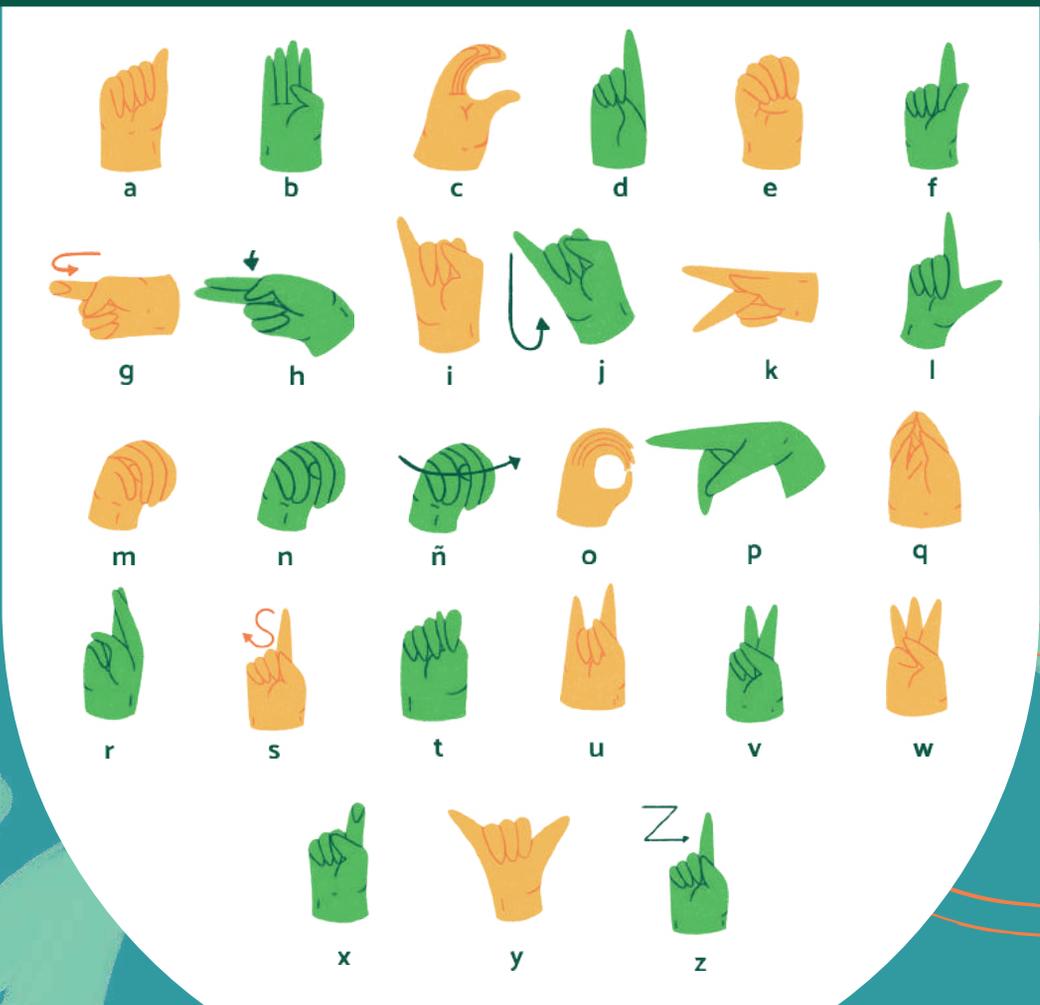
- Camping Los Farallones
- Ecoparque Mario Aramburo
- Acuaparque Ditaires
- Parque Los Tamarindos
- Parque Comfenalco Guayabal
- Parque Ecológico Piedras Blancas
- Parque Ecoturístico El Salado

¡Adquiere tu pasaporte favorito en las entradas de nuestros parques!

¡ APRENDAMOS un nuevo lenguaje!



Explora otras formas de comunicarte, conoce con nosotros el abecedario en lengua de señas:



VIGILADO SuperSubstido

iNuestra revista también está en la **web!**

@comfenalcoant

Escanea con la cámara de tu celular el código QR y descubre más historias de transformación en todas las regiones de Antioquia.



revista.comfenalcoantioquia.com.co