

empleos

MAÑANA
RECLAME

Día 1



Pegados al ducto

Chilca y Lurín, las zonas más cotizadas gracias al gas natural

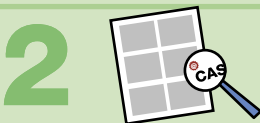
@CASILLAVIRTUAL

➔ Atención, POSTULANTE

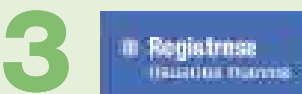
Con la **Casilla Virtual** es más fácil postular a las ofertas de trabajo que desee, ya que permite hacerlo desde cualquier computadora, sin salir de casa.



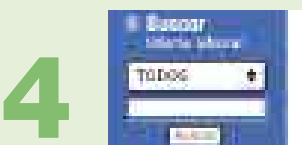
1 Localizar en **Empleos** las ofertas de trabajo a las que desee postular.



2 En caso de que estas tengan casilla virtual, ingresar a nuestra web:
www.empleoselcomercio.com



3 Si es un postulante nuevo, regístrate e ingrese todos los datos de su currículum.



4 Cuando ya esté registrado, busque en nuestra página las ofertas laborales a las que desee postular.



5 Con este paso la empresa a la cual postuló recibirá su información.

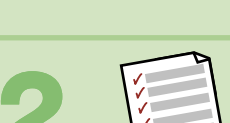
Duración del servicio: 1 semana

➔ Atención, EMPRESA

Con la **Casilla Virtual** podrá recibir los currículos de sus postulantes en un formato único y desde la comodidad de su empresa mediante una computadora.

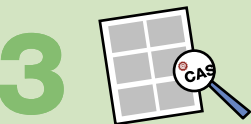


1 Al solicitar la publicación de un aviso de empleos, solicite el servicio de casilla virtual.



2 Debe brindar la información que le será solicitada como:

- Código de salida
- Título del aviso
- Cargo solicitado.
- Datos de la persona de contacto (nombre, teléfono, correo electrónico).



3 Recuerde indicar en su aviso el código de la casilla virtual y la dirección.
www.empleoselcomercio.com



4 Recibirá un e-mail con su usuario, password y las indicaciones necesarias para recibir la información de los postulantes a su oferta laboral.

Duración del servicio: 3 semanas

¿A QUÉ SE DEBE ESTE FENÓMENO?

Los motivos de la rotación laboral

■ La comunicación es clave para saber cómo se siente y qué espera el personal

AZUCENA LEÓN TORRES

Hasta hace pocos años toparse con un ejecutivo que cambiaba de trabajo cada tres o cuatro años era poco común. No solo porque una rotación laboral que se cumpliera antes de los cinco u ocho años era mal vista por el mercado, sino porque, además, difícilmente los ejecutivos se mostraban dispuestos a arriesgar por nuevos proyectos.

No obstante, el escenario parece modificarse y el nivel de rotación laboral en las empresas empieza a ser cada vez mayor, sobre todo en las posiciones gerenciales. Así, si antes se producían tres o cinco cambios al mes, la cifra se habría más que duplicado en los dos últimos años. E, incluso, datos del Ministerio de Trabajo señalan que los sectores donde se está produciendo con mayor fuerza esta rotación son industria, minería y comercio. ¿Qué factores están impulsando esta alta rotación? ¿Habrá manera de evitarla?

COMUNIQUEMONOS MÁS

Jorge Velaochaga, director regional para América Latina de la cazatalentos Transearch, dice que este fenómeno responde a diferentes factores. "Muchos ya han encontrado un techo de crecimiento y al ver que la línea de



ÓSCAR ROCA / ARCHIVO

MOTIVOS. No siempre lo que se ofrece satisface las expectativas.

carrera que les ofrece su compañía no concuerda con sus expectativas, deciden migrar hacia otra empresa. Total, oportunidades hay, pues la economía está creciendo y todas las industrias constantemente requieren personal", afirma.

Pero este no es el único motivo, pues buena parte de los casos también tiene su origen en la mala relación con el jefe. "Hay ejecutivos que se quejan porque, a pesar de que tienen puestos claves, no tienen la suficiente autonomía para actuar y sus jefes solo los critican, con lo cual lejos de alentar los desmotivan", agrega.

Otro factor que también empieza a pesar es el personal, pues ejecutivos de entre 33 y 40 años quieren buscar un equilibrio en-

tre su vida profesional y familiar. "Hay ejecutivos que están cansados de viajar y quieren horarios un poco más flexibles", dice.

Velaochaga señala que la rotación laboral tiene un alto costo para la empresa. "Esta no solo pierde tiempo (en capacitar personal); también retrasa decisiones y deja de ganar dinero", precisa.

Y aunque reconoce que esa salida puede resultar inevitable, el ejecutivo agrega que la mejor manera de prevenir este problema es con mayor comunicación. "Debe haber un diálogo constante entre el jefe y sus colaboradores. Esto ayudará a saber si (los subordinados) se sienten cómodos y si lo que le ofrece la empresa cumple sus expectativas", agrega. ■