

Voto adelantado: Hasta el 27 de diciembre para desistir

JOSÉ AGUSTÍN DEL MAR

JOSE.DELMAR@ELSIGLO.COM.PA

CALENDARIO. Los electores que se inscribieron para participar del voto adelantado por internet, tendrán hasta el miércoles 27 de diciembre para hacer reclamaciones o pedir su exclusión, de acuerdo con la reglamentación establecida.

Cifras preliminares dadas a conocer por el Tribunal Electoral (TE), señalan que al cierre del periodo de inscripción, que cerró el pasado 15 de diciembre, un total de 3,786 personas aparecen en el Registro de Electores que Residentes en el Extranjero (RERE); mientras que 656 panameños se inscribieron para el Registro de Electores del Voto Adelantado (REVA).

Este proceso incluyó a las personas con disca-

Cortesía



Personal del TE es capacitado.

La principal innovación en este proceso es el uso de la biometría facial, tanto para el registro en el Padrón Electoral Preliminar, como en el módulo de votación.

pacidad, lográndose la inscripción de unos 155,717 electores mediante la plataforma del TE. Hay que destacar que los inscritos en el mecanismo de voto adelantado, solo podrán optar para la elección del presidente de la República, el próximo 5 de mayo de 2024.

Los ciudadanos que hicieron su solicitud para el REVA, son aquellos por razón de sus funciones no podrán acudir a su mesa de votación el día de las elecciones.

Las emisiones del voto adelantado se realizarán por un espacio de 10 días, en el periodo comprendido entre el 23 de abril al 2 de mayo de 2024.

72% de los trabajadores renuncian en busca de un mejor salario

LA TASA DE ROTACIÓN SEGUIRÁ ENTRE EL 10% Y EL 15% EN CENTROAMÉRICA.

EMILIA ZEBALLOS

EZEBALLOS@ELSIGLO.COM.PA

El 72% de los trabajadores renuncian por un mejor salario, así quedó evidenciado en un estudio de Remuneración Centroamérica 2024 de Michael Page. Y en 2024 la tendencia será igual. Las organizaciones seguirán enfrentando una tasa de rotación entre el 10% y el 15% en Centroamérica.

La primera causa de la rotación del talento es el salario competitivo, la segunda son los planes de carrera (38,1%), proyectos personales (32,5%) y flexibilidad laboral (29,8%).

De acuerdo con el estudio en los sectores legal, agroindustrial, ingeniería, minería y petróleo y consumo masivo la rotación es baja porque en promedio 50% o más de los empleados permanecen cinco años o más en las empresas. Una mención aparte merece el sector de energía, donde el 100% de los empleados permanecen 5 años o más.

Mientras que el sector de seguros donde solo el 20% de los empleados permanecen en las empresas hasta 4 años, y le sigue mercadeo con 14,3% de los empleados que permanecen 5 años o más y lo mismo sucede en los BPOs, Call Center y Centros de Servicios Compartidos.

Ante esto, Eduardo Gil, dirigente sindical, afirmó que cuando se habla de talento humano y sobre todo en campos profesionales con alta demanda, poca oferta de mano, el salario es sin duda un factor determinante en la movilidad laboral, sin embargo, es importante señalar que hay otros factores que considerar para la



Aris Martínez

La segunda causa son los planes de carrera (38,1%).

El estudio indicó que 42,2% de las empresas fomentan la cercanía con todos los niveles de la organización como una de las estrategias que adopta la organización para hacer frente a la rotación.

demanda de obra, que no necesariamente tienen que ver con la formación profesional, como lo pueden ser las habilidades en relaciones humanas, en apego a principios y valores positivos, la creatividad y la disponibilidad para el aprendizaje.

“Los anteriores factores también deben ser considerados porque son claves para un ambiente laboral sano y para la productivi-

dad en las empresas”, agregó.

El estudio además revela que el sector que más preocupa por la rotación del talento es el sector seguro, seguido por manufactura y el sector de consumo masivo como los tres top de una lista que incluye los call center y centros de servicios, retail, alimentos y bebidas, agroindustria, legal, tecnología y telecomunicaciones y salud.

Para Juliana Otálvaro, senior Executive Manager de Michael Page para Panamá y Centroamérica, este no es un indicador del todo negativo.

Explicó que si algo es innegable, es que debemos aprender a convivir con la fuga de talento, ya que esto aporta dinamismo a los equipos de trabajo y refresca las perspectivas empresariales. “Lo que sí resulta peligroso es la rotación no deseada, especialmente cuando ocurre con el talento clave, porque esto puede generar un

estancamiento en la curva de crecimiento, innovación y desarrollo de un negocio”, enfatizó.

Cabe resaltar que el documento indica que las empresas deben concentrarse en tres estrategias: salario, progresión de carrera y flexibilidad para poder retener al talento. En lo referente al salario el estudio recomienda a las empresas que se revisen frecuentemente dando prioridad al talento de alto valor. Asimismo, afirman que es importante que se reconozca la importancia del salario como un elemento motivador y que la misma se mantenga a la par de la antigüedad, y finalmente ver en los bonos un aliado que permite competir por el talento.

Además, aconseja también considerar las ventajas de la contratación temporal o de medio tiempo y de las soluciones de externalización de procesos de contratación.