**Talento “saltarín”: ¿oportunidad o amenaza para las empresas?**

* *Hasta el 50% de los colaboradores plantea firmemente abandonar su actual puesto en 2024, revelan datos de Pandapé.*
* *Esta nueva generación de profesionales son conocidos como “job jumpers” y pueden ser una reto o bien una fuente de innovación y frescura para las organizaciones que adopten una postura estratégica.*

**Ciudad de México, junio de 2024. ―** Las prioridades de los colaboradores cambian drásticamente. Hoy en día, en el mercado laboral se observan a más trabajadores que cambian de un empleo a otro con mucha más frecuencia que antes. Esto está obligando a las organizaciones a ajustar sus estructuras y cultura para adaptarse a este constante movimiento.



En Latinoamérica, el 50% de los trabajadores plantea firmemente abandonar su actual puesto laboral en lo que resta del año, de acuerdo con datos del *“*Market Research 2024*”*, elaborado por Pandapé. Esta nueva generación de profesionales son conocidos como “*job jumpers*”.

“*Se trata de perfiles en su mayoría de jóvenes muy cercanos al mundo digital, que a menudo son impulsados por una búsqueda constante de crecimiento personal, profesional y equilibrio. Esta nueva fuerza laboral está transformando la tradicional trayectoria de largo plazo de los modelos laborales clásicos, dando pie a uno basado en una serie de experiencias diversas y enriquecedoras, con cambios de una empresa a otra cada 2 años, en promedio*”, explica **Ivonne López, Gerente de Marca y Experiencia del Candidato de** [**Pandapé**](https://www.pandape.com/blog/podcast-sustentabilidad-como-tema-de-rh/).

**Los motivos del cambio**



De acuerdo con la experta, los motivos para convertirse en un *job jumper* suelen ser variados. Entre ellos figuran la búsqueda de un mejor salario, crecimiento profesional, equilibrio personal y laboral, así como una mayor flexibilidad. Sin embargo, también se encuentra una latente necesidad de nuevos retos y propósitos, que hay que saber identificar en los procesos de selección.

En los modelos clásicos del mundo empresarial, a menudo estos cambios eran vistos con un mayor estigma, pues se relacionaba al colaborador con un sentimiento de inestabilidad laboral o de falta de compromiso. Pero ahora los profesionales de RRHH comprenden que se trata de colaboradores que abrazan el cambio con mayor regularidad y buscan reconocimiento.

**Beneficios de ser estratégicos con el job hopping**

Las empresas que se adapten a esta tendencia pueden beneficiarse notablemente. Entre los beneficios se encuentra el acceso a una riqueza de experiencias y conocimientos actualizados en habilidades que pueden ser cruciales y novedosas. Además, este tipo de colaboradores suelen presentar una mentalidad que puede inyectar vitalidad y visión fresca.

En adición, tienden a explorar enfoques diversos para abordar problemas al interior de la organización y a descubrir áreas de mejora en procesos que pueden haberse vuelto rutinarios. De esta manera, las organizaciones deben adoptar una visión estratégica, abierta a la versatilidad y a la adaptabilidad.

**El rol de RRHH para aprovechar este potencial**

Para Ivonne López, los profesionales de talento humano deben optimizar sus estrategias de búsqueda y selección con este tipo de talento, donde los objetivos y las actividades a desarrollar deben ser muy claros. Además, es necesario identificar muy bien en qué roles pueden funcionar de mejor manera este tipo de perfiles. Por ejemplo, pueden ser muy valiosos en compañías que trabajan proyectos específicos, flexibles y en determinado sector o industria.

Por otro lado, la gestión no debe perder de vista la importancia de garantizar la estabilidad de los empleados a largo plazo. Para ello, es fundamental mantener una comunicación transparente y utilizar herramientas tecnológicas que permitan medir, analizar y mejorar el clima laboral.

“*Se trata de lograr un equilibrio entre los colaboradores temporales y los de trayectorias prolongadas, pues esto proporciona estabilidad y experiencia a largo plazo, al mismo tiempo que introduce innovación y energía fresca en la organización. Así, adaptar la estrategia de contratación a las necesidades y objetivos específicos es crucial para maximizar el potencial de ambos tipos de talento y crear un ambiente de trabajo en el que todos se sientan valorados y comprometidos*”, concluyó **Ivonne López de Pandapé**.

***\*Para conocer más contenidos sobre tendencias, evolución y todas las novedades en gestión y atracción de talento, visita el siguiente enlace al*** [***Blog de Pandapé***](https://www.pandape.com/blog/podcast-sustentabilidad-como-tema-de-rh/)***.***

**Descarga** [**aquí**](https://drive.google.com/drive/folders/1HcG4ylUQe_qUTyo3svbztgGZ0TvEhc1b?usp=drive_link) **los materiales.**

-o0o-

**Sobre** [**Pandapé**](https://www.pandape.io/)

Pandapé es el *software* de Recursos Humanos líder en Latinoamérica que optimiza los procesos de RH para contratar de forma eficiente el mejor talento y facilitar la gestión de las personas impulsando su felicidad laboral. Pandapé nace de la fusión de SherlockHR, el *software* para soluciones de reclutamiento, y HolmesHR, para gestión de talento, convirtiéndose en el líder en Latinoamérica con más de 8,000 productos activos. Visita [https://www.pandape.com/](https://www.pandape.io/) y nuestros contenidos en <https://www.pandape.com/blog/>.

**Síguenos:**

Facebook: <https://www.facebook.com/HolmesHR.HCM/>

Twitter: <https://twitter.com/pandape_hr>

Instagram: <https://www.instagram.com/pandape_latam/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/pandape-latam>

YouTube: <https://www.youtube.com/@pandape-latam>