

CAMBIOS Y TENDENCIAS EN LAS ORGANIZACIONES

Lic. Noemí Gómez - Comisión Asesora de Administración

El mundo de RR. HH. evoluciona para desempeñar un papel más estratégico en la formación del trabajo, las habilidades y la efectividad organizacional.

Podemos recordar la frase atribuida a Charles Darwin *"no es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que mejor responde/se adapta al cambio"*, a la hora de considerar las variables en la gestión del talento en tiempos de crisis. Una de ellas es la capacidad que tenga el grupo humano de una organización para responder proactivamente al cambio de las reglas de juego del contexto. Los cambios provocados por situaciones de crisis, generan caos interno, con la reacción emocional de parálisis y angustia. En esta situación los líderes deben movilizar sus equipos hacia nuevas prioridades y horizontes.

Lynda Gratton dice en su obra "Estrategias de capital humano" que las estrategias empresariales solo pueden realizarse a través de las personas. Es decir que, la única manera de mejorar el rendimiento empresarial es situar a los recursos humanos en el centro mismo de la toma de decisiones estratégicas.

En los últimos años, la transformación digital se ha convertido en uno de los principales motores de cambio en las organizaciones, afectando no solo a la tecnología sino también a la forma en la que se gestiona a las personas. La incorporación de herramientas digitales, uso de datos, automatización de procesos y nuevas formas de trabajo como el teletrabajo están redefiniendo el papel del departamento de Recursos Humanos (RR.HH.) dentro de una organización.

En la actualidad hay cuatro dinámicas o tendencias que reconfigurarán la **Gestión del Talento 2026**:

1. **Job Hugging**: empleados priorizan estabilidad frente a rotación.
2. **Great Flattening**: reducción de capas gerenciales para lograr estructuras más rápidas para ganar velocidad, cortar costos y simplificar.
3. **Micro-Shifting**: se fragmenta la jornada laboral en bloques de trabajos cortos y no consecutivos.

4. **Sprints de Resiliencia:** ciclos cortos para fortalecer la capacidad de recuperación de los equipos.

A continuación vamos a profundizar en la primera de estas tendencias.

¿Qué impacto tendrá el contexto en la Gestión del Talento en el 2026?

Del Job Hopping al Job Hugging

Partiremos de los significados de las expresiones: Job Hopping y Job Hugging, cuyas raíces son: de hope (esperanza) y hug (abrazo).

"**Hoping**" es el gerundio o participio presente del verbo inglés hope, que significa esperar, deseando o anhelando que algo suceda. Se utiliza para expresar optimismo o el deseo de que un evento ocurra, siendo el equivalente a "esperando" en un contexto de esperanza. El Job hopping es la tendencia laboral de cambiar de trabajo con frecuencia, generalmente cada uno o dos años, popularizada por jóvenes y perfiles digitales en busca de crecimiento rápido, mayores salarios y mejores condiciones. Aunque puede ser visto por las empresas como falta de compromiso, ofrece a los trabajadores la ventaja de adquirir habilidades diversas, mejorar ingresos y adaptarse rápido.

"**Hugging**" es el gerundio o participio presente del verbo inglés hug que significa abrazar, abrazarse, abrazo. El job hugging o "abrazar el trabajo" es una tendencia laboral (popularizada en 2025) donde los empleados se aferran a sus puestos actuales por miedo e incertidumbre económica, renunciando a buscar nuevas oportunidades a pesar de la desmotivación o falta de crecimiento. Priorizando la estabilidad financiera sobre la satisfacción profesional. En el contexto laboral actual, este fenómeno también responde a la precariedad laboral, la falta de oportunidades de desarrollo interno en empresas y, a veces, a la necesidad de mejorar condiciones ante crisis económicas.

El escenario global del 2026 evidencia las siguientes características:

- Mercado laboral frágil
- Más regulaciones
- Presiones de la IA
- Menor creación de puestos de trabajo



En la actualidad se observa una tendencia de cambio en el actuar de los empleados:

Job Hopping - Pasado	Job Hugging - Presente
● Alta rotación voluntaria. ● Búsqueda de crecimiento y riesgo. Perfil de un Jop hopper: ● Capacidad de aprendizaje. ● Facilidad de adaptación. ● Dotes comunicativas y organizativas. ● Dominio del know how.	● Bajas tasas de renunciias. ● Preferencia por la estabilidad. ● Aferrarse al trabajo actual, ante un mercado percibido como frágil, incluso si no es el ideal.

