

# MOVILIDAD LABORAL COMO HERRAMIENTA DE ÉXITO EN EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

Integrantes:

ARTEAGA GONZALEZ JUAN SEBASTIAN

CASTILLO MARIN MIGUEL ANGEL

FAJARDO CABALLERO CARLA JOHANA

PACHON LATORRE VERONICA

Asesor Metodológico  
Jairo Gracia



UNIVERSIDAD  
SERGIO ARBOLEDA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

## CONTEXTUALIZACIÓN

### MOVILIDAD LABORAL:

- ✓ Herramienta para retener talento
- ✓ Crecimiento personal y profesional
- ✓ Sentir el reconocimiento y confianza por parte de la empresa.

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Es la movilidad laboral una herramienta útil para la retención de talentos y el desarrollo de plan de carrera del colaborador dentro de las organizaciones?

## ALCANCE

Herramienta del área de gestión humana, impacta en el desarrollo de plan de carrera y la retención del mejor talento dentro de las organizaciones.

# OBJETIVOS

Analizar la movilidad laboral como herramienta para retener talento y desarrollo de plan de carrera

Recolectar información sobre movilidad laboral (3 Casos en Colombia).

Analizar el impacto de la movilidad laboral.

Identificar los beneficios y oportunidades de mejora que tiene la herramienta

# METODOLOGÍA

¿Es la movilidad laboral una herramienta útil para la retención de talentos y el desarrollo de plan de carrera del colaborador dentro de las organizaciones?

Revisión de casos de participantes de la herramientas de movilidad y entrevista encargado herramienta de movilidad

Análisis e interpretación de la información recolectada identificando beneficios y opciones de mejora

Construcción base teórica sobre movilidad laboral

Recolección de información en las empresas Deloitte, Keaser y Meals y empress Seur Logística Dpd Group con sede en Madrid, España

Respuesta a pregunta Investigativa

# ANALISIS DE LOS TRES CASOS

1

**KAESER  
COMPRESORES**

*Construidos para toda la vida.™*



2

**MEALS  
DE COLOMBIA S.A.S**



**CREM  
HELADO**



3

**Deloitte.**



# DESARROLLO

## Deloitte

- La movilidad laboral como una herramienta para la retención de talento y el desarrollo de profesionales por medio de la adquisición de conocimientos y fortalecimiento de habilidades
- La política de movilidad consta de dos periodos de tiempo uno de corta duración de 3 a 12 meses y uno de larga duración en un periodo de 12 a máximo 36 meses

## KAESER Compresores

- La movilidad como el proceso ascendente u horizontal de colaboradores, con el fin de generar agentes motivadores que impacten en la tasa de rotación de personal y en la adquisición de conocimiento y habilidades
- Cargos claves y críticos dentro de la empresa, teniendo como requisito 1 año mínimo de antigüedad dentro de la empresa.

## MEALS S.A.S

- Desarrollo de los colaboradores por medio de la migración o traslado de su oficina de origen a otra
- Periodo de tiempo comprendido de 1 a 11 meses, a un proyecto, proceso u otro negocio nacional o internacional del Grupo Nutresa

## Seur Logística Dpd Group Madrid España

- La movilidad laboral es utilizada como un mecanismo de reconocimiento de los colaboradores, al igual que un medio para la adquisición de conocimiento y habilidades que permitan fortalecer la empresa y tener mayor eficacia.
- Dirigida a todas las funciones y áreas de la compañía, teniendo dos requisitos básicos los cuales son tener un nivel de inglés b2 y contar con dos años de antigüedad dentro de la compañía.

# VENTAJAS Y DESVENTAJAS DELOITTE

VENTAJAS	DESVENTAJAS
- Ambiente de globalización	-Fuga de talento (por factores externos como seguridad, economía)
- Política de gastos de una asignación establecida	- No se abren muchas oportunidades de movilidad para las áreas de soporte.
- Capacitación (costos y tiempo)	
- Retención	
- Disminución en transferencias vs. movilidad	



# VENTAS Y DESVENTAJAS KAESER

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Retención de talento</li> <li>▪ Capacitación (costos y tiempo)</li> <li>▪ Identificación</li> </ul>	- No aplica para todas las áreas.
Fidelización de los empleados lo que trae relaciones a largo plazo (estabilidad laboral)	- Alta inversión para programas de capacitación
Reconocimiento para los colaboradores que participen en los programas	- Para los programas de sucesión si no se encuentra personal dentro de la empresa para cargos críticos se fuga el conocimiento y se debe buscar el reemplazo en el mercado
Menor rotación en los cargos claves de la empresa	

# VENTAS Y DESVENTAJAS

## MEALS S.A.S

VENTAJAS	DESVENTAJAS
- Retención. KPI de retención ha mejorado.	- Cuando son pasantías, los asignados se sienten algo confundidos en el momento de regresar a su rol original
- Proceso de capacitación.	- Tiempo dedicado y recursos no son prioridad
- Aumento sentido de pertenencia	- No aplica para todos los cargos.
- Incremento de la sinergia como resultado del trabajo en equipo de los colaboradores que conforman el Grupo.	

# DISCUSIÓN

La movilidad laboral contribuye con el desarrollo de los colaboradores y a retener talento si está alineado a la ESTRATEGIA DEL NEGOCIO

Es un modelo diseñado para cargos que son CORE del negocio para que sea exitoso.

Debe ser un programa a LARGO PLAZO. Que dé respuesta a las necesidades específicas de la organización, y que sea aceptado por los colaboradores y la DIRECCION.

La marca como empresa impulsa su IMAGEN POSITIVA, ventaja competitiva dentro del mercado laboral por sobre la competencia y aumenta su poder de atracción y desarrollo del talento.

# CONCLUSIONES

**EMPRESA** refleja una estructura flexible pero solida, colaboradores retados pero fidelizados, y una imagen positiva.

Influye en la **RETENCIÓN DEL MEJOR TALENTO**, crecimiento profesional y personal.

Los efectos en la empresa se refleja a **LARGO PLAZO** y se evidencia en reducción en capacitaciones, inducciones

Impacta la **CULTURA ORGANIZACIONAL** permite mayor adaptación en el menor tiempo posible

# APORTES

Unificación de términos respecto a movilidad laboral, no se maneja una terminología similar, lo cual dificulta la interpretación.

El programa se debe alinear a la estrategia para que tenga impacto en el core negocio

Definición más clara de la etapa de regreso (motivarlos para que quieran volver)

Desarrollo de material de movilidad por parte de las compañías

Mejorar procesos de comunicación