

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LOS NUEVOS RETOS PARA RH

Mardely Vega
Human Resources Vice President
LatinAmerica Area & US
Sodexo – Benefits & Rewards

SODEXO

Multinacional Francesa

**56 años en el mundo
+ de 27 años en Colombia**
Buscando mejorar la calidad de vida de las personas.



SERVICIOS ON SITE

- Manejo de recepción.
- Servicios de alimentación.
- Limpieza.
- Seguridad.
- Mantenimiento técnico de las instalaciones y equipos.

SOLUCIONES DE BENEFICIOS E INCENTIVOS

Diseñamos, gestionamos e implementamos soluciones de calidad de vida por medio de nuestro portafolio, categorizado así:

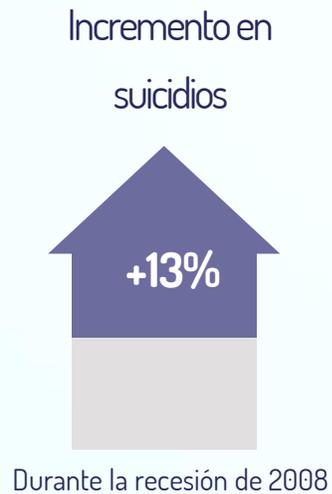
- Compensación y beneficios.
- Incentivos y reconocimientos.
- Movilidad y Control de gastos.



EL MUNDO HA CAMBIADO

¿Qué podemos aprender del pasado?

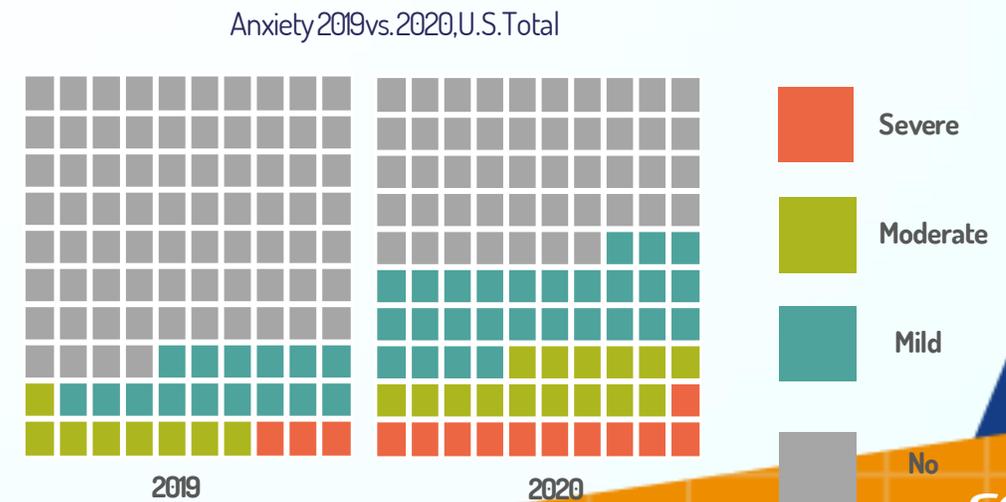
Recesión de 2008, vimos aumentos proporcionales en los suicidios.



57%
Say will need psychological help post-confinement

Más personas experimentan estrés y ansiedad

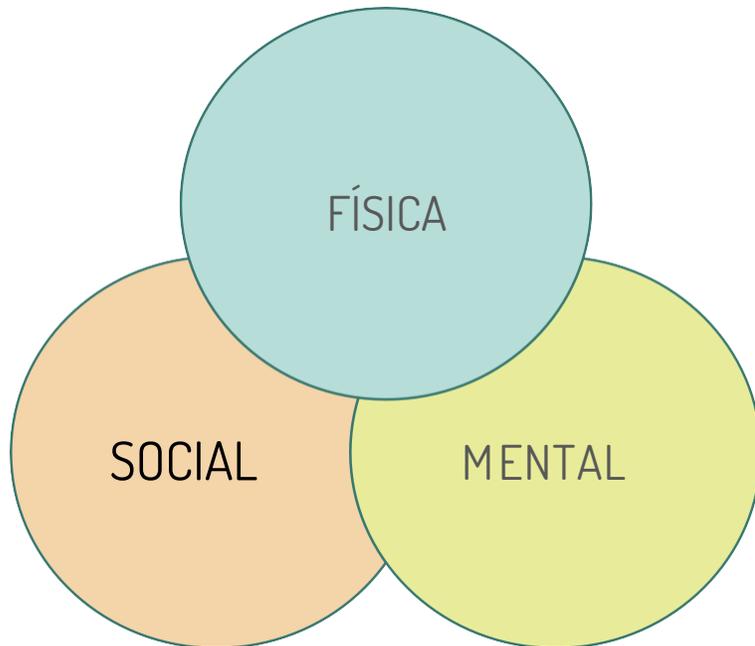
Las personas sin antecedentes de enfermedad mental están desarrollando problemas psicológicos graves por primera vez.



RETOS DE RH

1. Priorizar la salud mental.

“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia”
(Organización Mundial de la Salud)



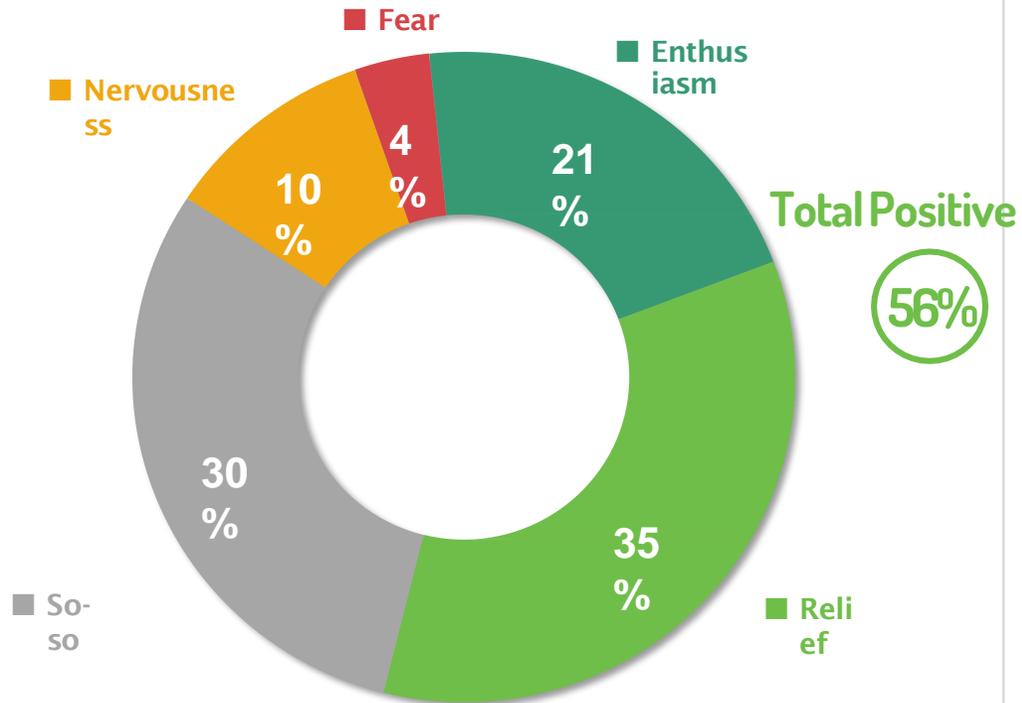
Termómetro de la salud mental

	Green	Yellow	Orange	Red
Mood	Balanced mood	Nervousness, irritability, sadness	Anxiety, anger, general sadness, hopelessness	Excessive anxiety, short tempered, depressed mood
Sleep	Healthy sleep patterns	Difficulty falling asleep	Restless or disturbed sleep	Unable to fall or stay asleep
Physical health	Physically well, good energy level	Tired, low energy, muscle tension, headaches	Fatigue, aches, and pains (eg: back pain)	Exhaustion, physical illness and injuries
Performance	Consistent performance	Difficulty concentrating	Inability to concentrate	Unable to perform duties, absenteeism
Social activity	Usual social activity	Decreased social activity	Social avoidance or withdrawal	Isolation and withdrawal

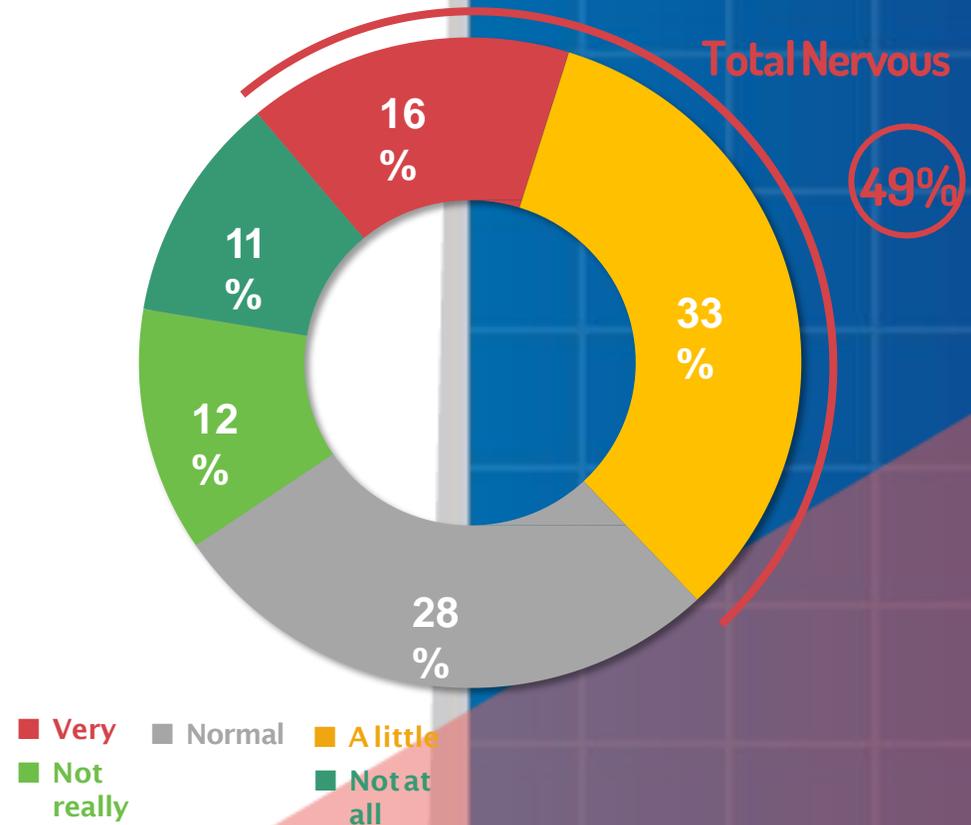
RETOS DE RH

1. Priorizar la salud mental

¿Qué siente de regresar al trabajo?



¿Estás nervioso...?



Regresar al trabajo fue una buena experiencia, sin embargo, las preocupaciones permanecen

RETOS DE RH

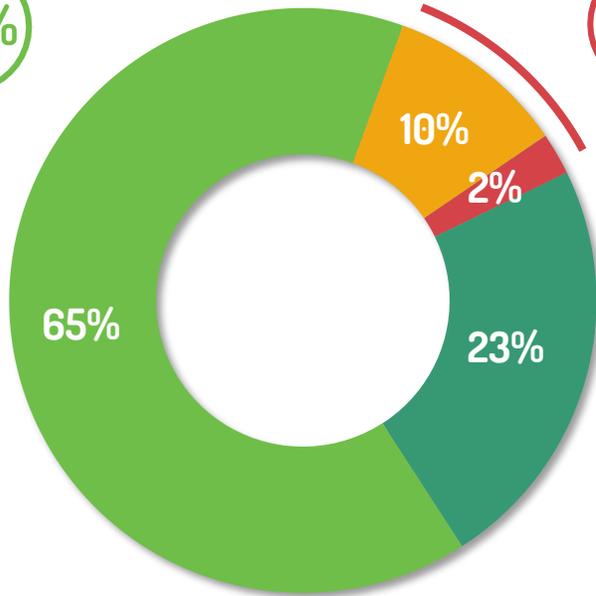
1. Salud mental

Total Good

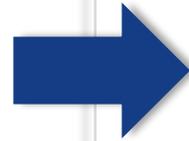
88%

Total Bad

12%



■ Better than I expected
 ■ As good as I expected
 ■ As bad as expected
 ■ Worse than I expected



RETOS DE RH

2. Cómo construir fuerza de trabajo

- 1 Atraer
- 2 Retener
- 3 Desarrollar



www.camacolcundinamarca.org



• RETOS DE RH

2. Miedos de los colaboradores del trabajo remoto.

Employee fears about remote working



56%

fear that remote work will create a pressure to remain available for work at all times



54%

fear that they would be penalized if their productivity drops temporarily



52%

fear that their position will be under threat as their organization can source talent globally



54%

fear that remote work will shrink their network both inside and outside the organization



54%

fear that remote work will hamper their career growth in organization



www.camacolcundinamarca.org

RETOS DE RH

3. Nueva oferta de valor.

RR.HH tenemos el reto y la responsabilidad de proponer una nueva oferta de valor para el talento humano que genere bienestar y tranquilidad.

Nuestros retos en tres pilares:

- 1 Automatizar RR.HH
- 2 Más data
- 3 Recursos IT (Intelligent HR)



HR

Rethink the sourcing model to enable "deliver where you are"



Leadership

Define what constitutes "authentic" leadership: encouraging autonomy, empathy, and transparency



Culture

Reinvent a "trusted" work culture with new collective rituals



Workplace

Install a robust digital infrastructure to accelerate seamless digital working

Shape up organizational real-estate to address the needs of a hybrid workforce

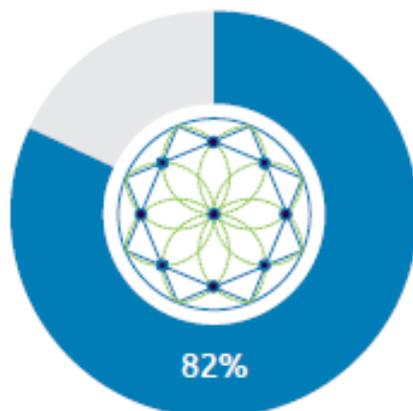
Tailor the employee experience to adapt to a hybrid operating model

Establish a business case for the target hybrid operating model

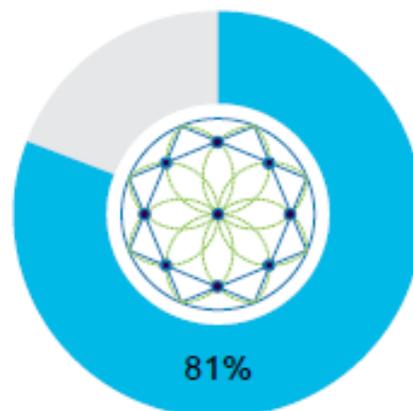
RETOS DE RH

4. Construir confianza

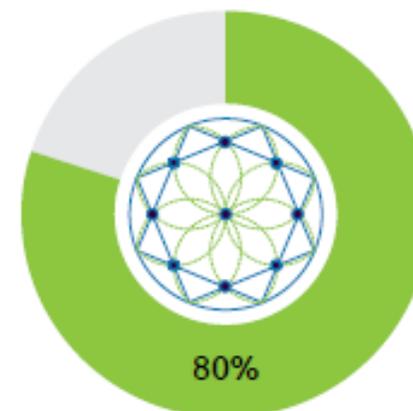
Reinventar una cultura de trabajo de "confianza" con nuevos rituales colectivos



Sentirse más motivado para trabajar en el entorno laboral actual



Sentirse más feliz en su trabajo en la organización actual



Sentirse más conectado con el propósito de la organización.

RETOS DE RH

4. Construir confianza

Rituales y prácticas que estimulan **la autonomía y confianza**

Ser ejemplo y ser confiable



Tener coherencia como líder: discursos representados en acciones.

Cumplir con los acuerdos, conocerse así mismo y a los otros.

Alineamiento de propósito y responsabilidades



Compartir la visión y el propósito de la empresa.

Entender el plan de desarrollo individual y alinearlo con el propósito de la organización de forma que se empodere a sus colaboradores.

Atención a los resultados



Centrarse en los resultados y la calidad de las entregas.

Alinear de rol, objetivos, plazos y expectativas, para que los compromisos tengan el engagement adecuado

Delegar más



Delegar y permitir el error.

Compartir conocimientos y responsabilidades.

Empoderar y tiempo para tomar decisiones.

Conversaciones amigables y abiertas

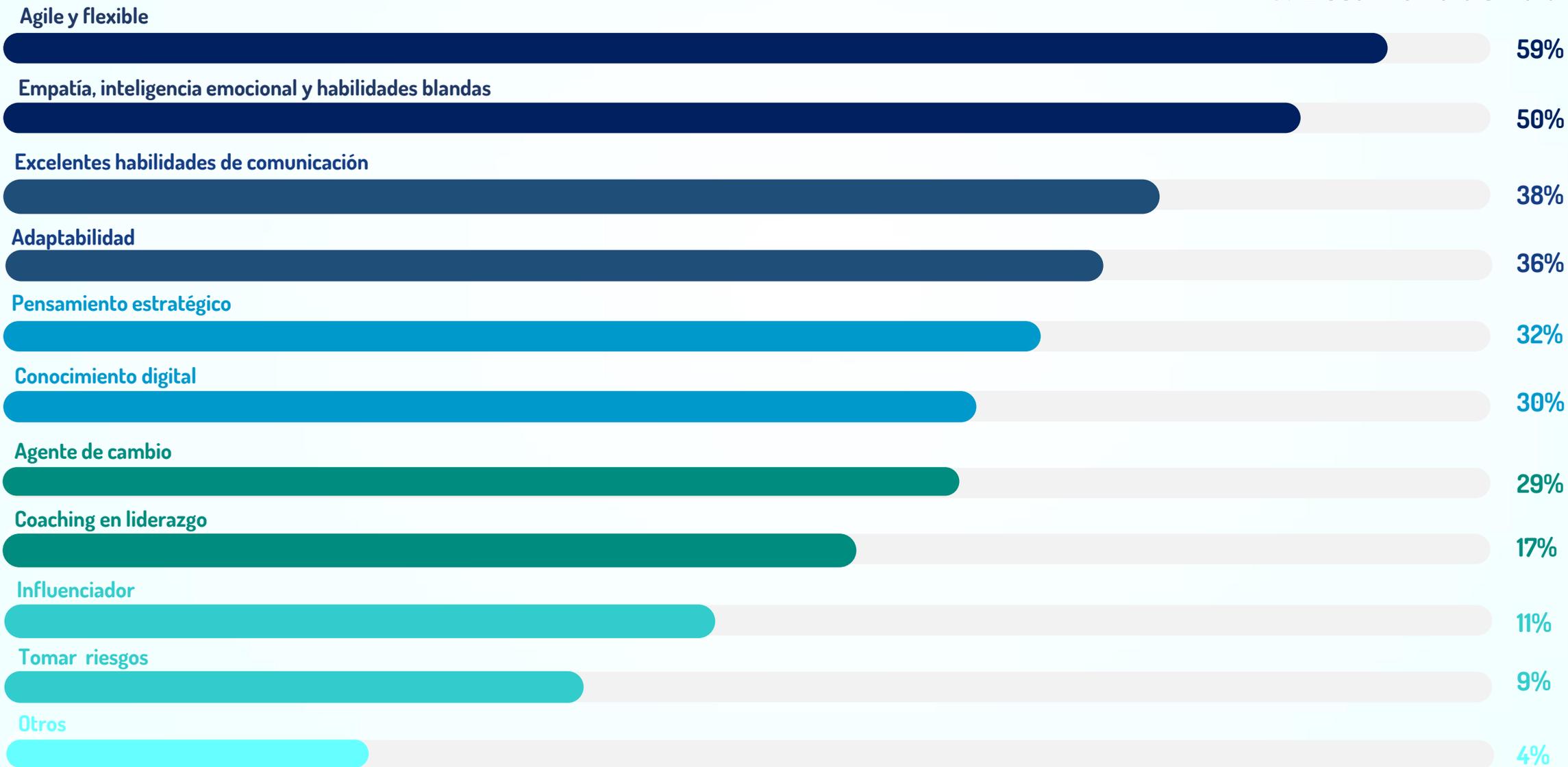


Dar y recibir Feedback.

Preparar el terreno para tener una conversación abierta como equipo de forma clara y transparente.

RETOS DE RH

5. Desarrollo de habilidades.



RETOS DE RH

6. “Great resignation”.

Ante lo que se denomina la “**Gran Renuncia**” o el “**tsunami de rotación**”, la forma en que las organizaciones aborden con éxito este desafío será fundamental para su **sostenibilidad**.



- Elabora una estrategia de regreso al trabajo.
- Ofrece un lugar en donde se sientan en comunidad.
- Motiva a través de beneficios y reconocimientos.
- Mantén comunicación constante y transparente.
- Foco en diversidad, equidad e inclusión para representar a todos tus colaboradores.
- Incorpora estrategias de gestión del cambio.



ACCIONES LOCALES



SODEXO

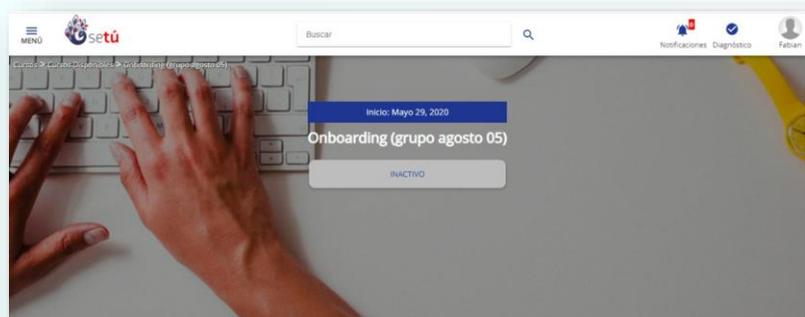
Acciones locales.

1. Proceso de onboarding:

Acompañamiento dos meses después del ingreso. Utilizamos una herramienta que se llama Enborder.

2. Plan de beneficios:

Herramientas de trabajo: los colaboradores pueden llevar sus herramientas de trabajo de la oficina a su casa (herramientas digitales, mobiliario para incrementar la salud y bienestar en el trabajo)



SODEXO

Acciones locales.

3. Eventos de bienestar:

Charlas de formación, día de los niños, celebraciones especiales (de la mujer, navidad, amor y amistad, cumpleaños)

4. Safety Moment cada fin de mes:

Énfasis en el bienestar y salud mental, encuentro virtual con toda la compañía todos los meses.



SODEXO

Acciones locales.

5. Encuesta de satisfacción



Voice 2021 - Methodology

Engagement rate

1. My job provides me with a sense of meaning and purpose.
2. I am satisfied with the level of freedom I have in my role.
3. I know how to grow and develop in this organization and am empowered to do so
4. I am clear on the link between my role and the success of the organization.
5. I feel like I belong in this company
6. I feel Sodexo values diversity (e.g., age, gender, ethnicity, religion, sexual orientation, physical or mental abilities) in the workplace
7. I feel Sodexo is committed to being a socially and environmentally responsible organization
8. I am comfortable reporting unethical conduct if I witness it
9. Overall I feel happy when I am at work

Well Being questions

1. I feel positive about the future
2. I feel my mental & physical wellbeing are supported by the organization
3. My manager enables me to thrive and be fulfilled at work



Positive perception for each question (well being questions included)

This shows question by question, the percentage of responses with a score of 5 or 6.

Engagement rate

The % of employees whose average score is greater or equal to 4.5 across the 9 engagement questions.

eNPS

How likely are you to recommend Sodexo as a great place to work to your family or friends?

Open Ended question

Use this space to provide any additional comments

Scale of 1 to 10 (very unlikely to very likely)



eNPS = Promoters - Detractors



SODEXO

Acciones locales.

6. Comunidades basadas en intereses comunes



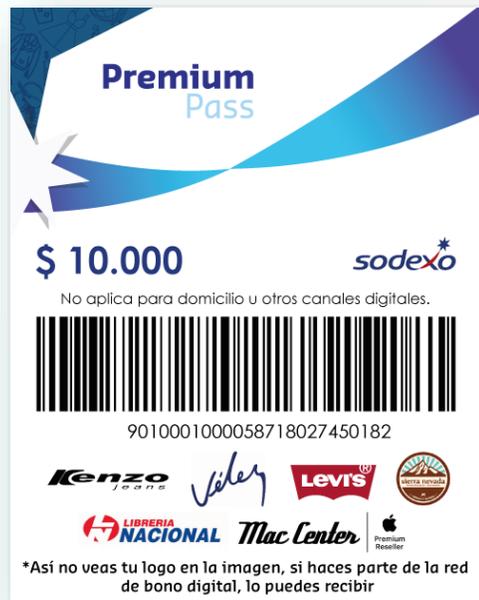
7. Responsabilidad social

- Donación de tiempo en el banco de alimentos de Bogotá – Manos a la obra
- Participación en el wasteless week
- Donación de conocimiento en fundaciones y comunidades vulnerables en Bogotá.
- Carbon survey 2022 – Medición en el impacto en la huella de carbono
- Desarrollo de una nueva solución “Agro Pass” para un programa específico de Fondecun

Conocer más al empleado desde lo humano

SODEXO

Para nuestros clientes.



Bono Digital



App Nexoz



Es necesario estar bien desde RR.HH para poder escuchar y ayudar a nuestros colaboradores.

Reconocer el valor de la gerencia inmediata ya que son ellos quienes están más cerca de los equipos y nos ayudan en la motivación y retención.

GRACIAS



<https://www.linkedin.com/in/mardelyvega/>



Mardely.vega@sodexo.com



+55 11 99282-3332

Mardely Vega
Human Resources Vice President
LatinAmerica Area & US
Sodexo - Benefits & Rewards

