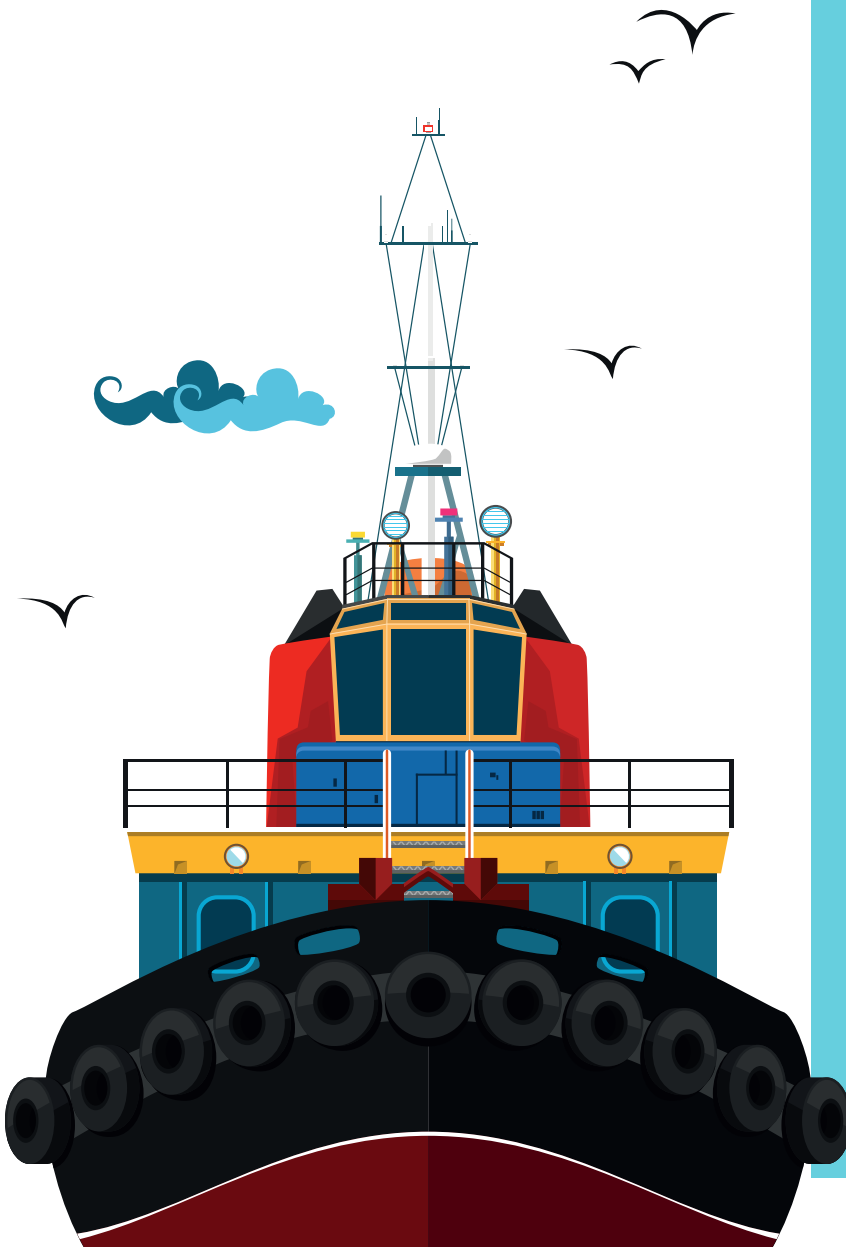




UN PROCESO DE FORMACIÓN A MEDIDA PARA LOS EMPLEADOS DE OCÉAN



En resumen

CAMPO DE ACTIVIDAD :

Servicios marítimos

CONTEXTO :

Tras un crecimiento constante a lo largo de los últimos años, Océan se ha dotado de sistema integrado de gestión (SIG) para paliar las dificultades que se derivan de la utilización de sus diferentes sistemas informáticos.

La implantación de un único sistema que reemplace los sistemas actuales dedicados a las funciones de la compañía –contabilidad, finanzas, aprovisionamiento, recursos humanos, gestión de proyectos, repartición– requiere antes de todo una formación de introducción a los 250 empleados identificados.

LA SOLUCIÓN :

Un enfoque de formación tipo SIG basado en el aprendizaje por tareas provisto de fichas de tareas desmenuzadas de manera lógica y coherente en función del papel de cada uno y acompañadas de detalladas instrucciones de trabajo.

RESULTADO :




Actividades de aprendizaje basado en las tareas a realizar y donde se concentran en casos prácticos que favorezcan un perfecto dominio del sistema informático.

En resumen, un método dinámico para estimular la acción de los aprendices y para optimizar la transferencia de conocimientos.



SOBRE OCÉAN

Líder de la industria marítima canadiense, Océan está compuesto de una treintena de sociedades filiales que ofrecen servicios dentro de tres grandes sectores de actividad:

-  Remolque
-  Trabajos marítimos y de dragado
-  Construcción y reparación naval

Esta empresa ha conocido un importante crecimiento a lo largo de los últimos años y desea continuar con su expansión.

Para hacerlo cuenta con un equipo multidisciplinar de más de 850 trabajadores.

www.grouppocean.com

EL DESAFÍO

La implantación de un Sistema Integrado de Gestión (SIG)¹ para la gestión de los recursos humanos, la gestión financiera, la gestión de proyectos, la repartición y el suministro de Océan se presenta como una ambiciosa iniciativa.

Aunque constituya una excelente evolución hacia las mejores prácticas de gestión de la industria y contribuya al ventajoso posicionamiento de la compañía en vista de su expansión, esta implantación cambia los procesos y las formas de hacer de la mayoría de los trabajadores cuyas tareas diarias son esenciales para la organización. A este respecto, la implantación de un SIG constituye un desafío enorme.

Además, la implantación de este sistema se hace una única etapa. El día J, el SIG reemplaza inmediatamente a los antiguos sistemas a los que todos se habían habituado. Muchos trabajadores podrían desorientarse, sentirse desestabilizados.

1ª etapa : una obra de envergadura

La primera fase de la formación se dirige a cerca de 250 trabajadores repartidos en 96 grupos diferentes que provienen de 34 tipos de trabajo: almacén, gestor de puerto, encargado de proyecto, contables, encargados de compras, planificador financiero, director administrativo y muchos otros. Cada uno comporta necesidades particulares a responder.

Del mismo modo, los analistas de negocios del SIG o súper-usuarios, llamados a dar la formación y a entrenar a los empleados, deben adquirir las nociones pedagógicas propias al aprendizaje en el lugar de trabajo.

¿Cómo hacerlo de modo que los trabajadores se familiaricen con este nuevo sistema en poco tiempo y se apropien de más de 700 tareas?

¿De qué manera se puede asegurar la productividad desde el momento de la puesta en marcha y conservar dicha productividad durante los días posteriores a la implantación? ¿Cómo favorecer el incremento de la productividad posteriormente?

No hay duda alguna de que en un contexto similar, la formación magistral no es posible. Hace falta pensar de manera diferente, demostrar creatividad, innovar. Pero, sobre todo, actuar rápidamente.

¹: La solución tecnológica SAP



LA SOLUCIÓN

Partiendo del principio que el aprendiz adulto retiene un 30% de lo que ve y un 90% de lo que hace, los consejeros de Sapiens, en colaboración con el Grupo Metalogique y SCNC, elaboran un aprendizaje de tipo SIG donde la primera fase se centra en la práctica y en la experimentación.

Fichas de tareas e instrucciones de trabajo personalizadas

La principal herramienta de aprendizaje en torno a la cual la formación se fundamenta es un método de tareas, que se apoya en fichas de tareas y 700 instrucciones de trabajo propias a las necesidades de cada uno de los 34 tipos de trabajo.

Lo importante no es conocerlo todo el mismo día J en la puesta en marcha, sino más bien de saber dónde encontrar la información. Lo verdaderamente importante es desarrollar un hábito de uso y, de este modo, la autonomía de los trabajadores

Por eso que esta formación de introducción consiste en recorrer las principales tareas así como en comprender los rudimentos del sistema SIG, es decir, la solución tecnológica SAP. Las otras tareas serán abordadas en un trabajo de *coaching* individual o de grupo.

Objetivo : productividad

Dada la multitud de tipos de trabajo, el enfoque pedagógico privilegia la formación en pequeños grupos homogéneos (96 en total). Cada uno recibe de esta manera una formación que se podría denominar "hecha para mí".

En conclusión, el enfoque propone actividades de aprendizaje determinadas, es decir, casos prácticos y ejercicios recapitulativos diseñados a partir de las instrucciones de trabajo.

En lo que respecta a la parte de la formación ligada al "oficio" – procesos y nuevas formas de hacer – es ofrecida, previamente, por los gestores bajo forma de sesiones de información. Una buena manera de favorecer la participación de todos y cada uno de los trabajadores.

LOS RESULTADOS

- 1 La realización de fichas de tareas ha permitido al equipo de identificar rápidamente el material pedagógico a producir y de construir un calendario de formación óptimo.
- 2 La transferencia de conocimientos gana en eficacia gracias a una formación práctica que contribuye a que los trabajadores se comprometan y estén activos durante su proceso de aprendizaje.
- 3 Una herramienta de referencia interactiva construida a partir de fichas de tareas se encuentra alojada en la intranet. El trabajador puede de esta manera acceder fácil y rápidamente a sus instrucciones de trabajo con tan solo hacer un clic en las fichas de tareas.

Este desafío ha sabido responder con satisfacción al cliente, respetando la realidad organizativa y el presupuesto otorgado.

¿De qué manera los enfoques diferentes y la creatividad pueden resultar beneficiosos!

¿Desea una formación a medida para sus trabajadores con el fin de aumentar su productividad?

Escríbanos :

info@sapiensconseils.com