

Procesador de carne capacita a sus colaboradores para utilizar nuevas tecnologías y procesos.

VISION GENERAL DEL CLIENTE

- Ingresos de varios miles de millones de dólares
- Más de 4,500 empleados
- Empresa privada
- De propiedad familiar
- Opera cuatro plantas de procesamiento de carne, dos plantas de carne molida, tres plantas de procesamiento de productos listos para el consumo y dos plantas de cocción
- Suministra más de cinco millones de libras de productos de carne de res al día y es el mayor proveedor de carne magra de los Estados Unidos.

CÓMO OPERA EL CLIENTE

La integración vertical permite a la empresa controlar todos los aspectos de la producción de carne de res. Se asocia con ganaderos y opera corrales de engorde, asegurando que el ganado sea alimentado según sus estándares. Además de sus capacidades de procesamiento, la empresa opera su propia línea de transporte, proporcionando productos desde la granja hasta la mesa. La empresa suministra carne de res a los mercados minoristas de comestibles y servicios de alimentos de los Estados Unidos, programas federales de almuerzos escolares y al ejército americano en todo el mundo. También exporta a mercados en 38 países.



BENEFICIOS PREVISTOS DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO

- Aumento en la aceptación por parte de los empleados y en el uso del sistema.
- Mayor compromiso de los empleados.
- Plantilla totalmente informada.
 - Comprensión de los impactos del cambio en los futuros procesos comerciales.
 - Comprensión de los beneficios comerciales de las nuevas tecnologías y procesos.
- Reducción de la resistencia al cambio.
- Enfoque estructurado para la formación, lo que se traduce en un uso más efectivo del sistema.



LOS RETOS DE GESTIÓN DEL CAMBIO DEL CLIENTE

El cliente estaba pasando de procesos manuales y sistemas antiguos a un sistema moderno, por lo que sus empleados enfrentaban una gran curva de aprendizaje. Desafortunadamente, su proveedor de ERP solo les proporcionó un programa de "inicio rápido" que solo cubría entregables y actividades específicas. Por ejemplo, proporcionaron un enfoque general de comunicación pero no un plan de comunicación.

El cliente reconoció su necesidad de una gestión del cambio más completa, por lo que nos pidieron que llenáramos los vacíos. Para complementar el enfoque de comunicación del proveedor, desarrollamos un plan de comunicación sólido. Esto incluyó detalles sobre el quién, qué, dónde, cuándo, por qué y cómo de la comunicación.

Este sólido plan de gestión del cambio fue necesario debido a las diferencias significativas entre los sistemas heredados y los modernos sistemas ERP. Otro factor que exigía un fuerte enfoque en la gestión del cambio era la presencia del cliente en múltiples ubicaciones, cada una con requisitos únicos y diferentes idiomas.



Rick Platz, Consultor Senior
Panorama Consulting Group

DESARROLLAMOS UNA RELACIÓN SÓLIDA CON EL CLIENTE PARA COMPRENDER SUS NECESIDADES Y CULTURA. ESTO NOS PERMITIÓ DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO BASADA EN LOS OBJETIVOS ÚNICOS DE LA EMPRESA.



NUESTRO ENFOQUE



Trabajamos con el líder de gestión del cambio del proveedor para definir una estrategia y entregables de gestión del cambio. Los entregables del proveedor incluían un enfoque de comunicación, así como un análisis completo de las partes interesadas. Trabajamos con el proveedor para detallar cada uno de estos entregables.

Además, realizamos las siguientes actividades:

- Desarrollar un plan de comunicación.
- Desarrollar material continuo para respaldar el plan de comunicación (por ejemplo, correos electrónicos, folletos, volantes y boletines).
- Trabajar directamente con el encargado de comunicaciones del cliente para coordinar y planificar las comunicaciones.
- Crear y capacitar a un equipo de red de campeones del cambio.
- Trabajar con el cliente para darle marca al proyecto ERP utilizando un tema memorable y un mensaje consistente.

Nuestro próximo paso es definir los impactos del cambio de la implementación del ERP para cada área funcional y utilizar esta información para diseñar la capacitación de los empleados. Pronto comenzaremos a liderar la capacitación de los colaboradores.