


# Case Study Sonepar

## Sonepar utiliza el serious game Pacific para formar en liderazgo a cientos de empleados en 16 países

El 100% de los empleados considera que puede aplicar lo aprendido en su día a día.



- **Empresa:** Sonepar.
- **Industria:** Distribución de materiales eléctricos.
- **Datos del programa:**
  - Periodo: **2017-2018**
  - Empleados: **200** 
- **Retos:**

Formar a una plantilla muy numerosa y dispersa geográficamente en 16 países.

Ofrecer un curso de liderazgo y gestión de equipos de la máxima calidad, que sea útil y práctico y que los alumnos puedan poner en práctica en su día a día.

Proponer una formación diferente e innovadora que llame la atención de los empleados y mejore su *engagement*.
- **Solución:**

Pacific, *serious game* de liderazgo y gestión de equipos.
- **Resultados:**
  - 75%** Tasa de finalización.
  - 88,9%** Tasa de recomendación.
  - 100%** Tasa de aplicabilidad.



### Sonepar: formar en liderazgo a empleados en 16 países

Sonepar es el líder global en la distribución de productos eléctricos en el sector B2B. Fundada en Francia en 1969, en la actualidad tiene presencia en 44 países, cuenta con más de 24.000 colaboradores y obtiene ingresos anuales por valor de 21.000 millones de euros. Su misión es identificar y seleccionar los productos eléctricos que sus clientes necesitan y ponerlos a su disposición en el momento y el lugar apropiados.

Para lograr esta misión, Sonepar hace grandes esfuerzos para formar a sus empleados y desarrollar sus habilidades personales (*soft skills*), especialmente en el área de liderazgo y gestión de equipos. La compañía tiene que realizar este tipo de formaciones en todo el mundo y de forma constante para contar con los mejores profesionales y mantenerse como líder del sector.

*“Es al mismo tiempo nuevo, profundo, lúdico. Genera un efecto sorpresa. Y hasta el día de hoy no hay nadie que consiga esto.”*

Nathalie Serbin | *Coach-Trainer-Senior HR consultant.*

## El reto: una formación útil, práctica y flexible

Dentro de sus iniciativas de formación y con la idea de seguir mejorando el capital humano de la empresa, Sonepar se enfrentaba a tres grandes retos:

- **Numerosos empleados muy dispersos geográficamente.** Con presencia en 44 países, la compañía ha tenido tradicionalmente que incurrir en elevados costes y muchos esfuerzos para poder formar a su plantilla. En esta ocasión Sonepar buscaba un método que fuera más flexible, que pudiera llegar a su amplia plantilla y que pudiera hacerse en varios países al mismo tiempo.
- **Una formación útil y práctica en liderazgo.** La compañía identificó el liderazgo como una de las áreas en las que quería hacer hincapié, en particular entre los managers de la empresa. Para ello necesitaba un curso que se alejara de teorías e ideas abstractas y que ofreciera consejos, trucos y herramientas que sus empleados pudieran utilizar en su día a día.
- **Una formación innovadora.** Además, Sonepar también quería sorprender a sus empleados y ofrecerles una formación diferente e innovadora. La empresa quería romper con la imagen aburrida y burocrática de los departamentos de recursos humanos y ofrecerles un curso que les enganchara, les motivara y les hiciera pasárselo bien.

*“Desde el punto de vista de la logística hemos estado extremadamente bien acompañados por Gamelearn para implantar la formación.”*

Nathalie Serbin | *Coach-Trainer-Senior HR consultant.*





*“Se llama Gamelearn y es verdaderamente aprender jugando”.*

Nathalie Serbin | *Coach-Trainer-Senior HR consultant.*

## Solución: Pacific, el serious game de liderazgo y gestión de equipos

Para enfrentarse a estos retos, Sonepar decidió apostar por Pacific, un *serious game* de liderazgo y gestión de equipos desarrollado por Gamelearn. En esta aventura gráfica, los empleados son trasladados a una isla desierta, donde tendrán que poner en práctica todos los principios de liderazgo si quieren escapar con vida.

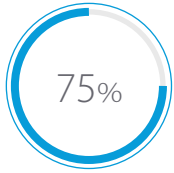
Pacific ofrecía a la compañía al menos tres ventajas:

- **Una formación sin fronteras.** A través de la plataforma de Gamelearn, los empleados tan sólo necesitan una conexión a Internet para poder realizar el curso, lo que facilita que se pueda hacer en varios países, en cualquier momento y en cualquier lugar. Gracias a las ventajas del formato *online*, la empresa no sólo no tenía un límite de alumnos a los que ofrecer la formación, sino que además conseguía ahorrar en los costes que acarrea la formación presencial (desplazamientos, sueldos del personal, coste de oportunidad...).
- **Un simulador para garantizar la práctica.** Pacific es un curso práctico y útil centrado en desarrollar las habilidades de liderazgo de los empleados. Gracias a su potente simulador, los alumnos tienen que tomar decisiones y practicar desde el principio, garantizando así el “aprender haciendo” (*learning by doing*). Las situaciones que aparecen en el juego están basadas en la vida real, lo que facilita que los empleados puedan aplicar fácilmente en su día a día todo lo aprendido (y practicado) en Pacific.
- **Un curso innovador que engancha al empleado.** Al tratarse de una aventura e incluir numerosos elementos de gamificación (clasificaciones, puntos, competencia entre compañeros, *storytelling*...), los empleados de Sonepar se vieron inmersos en el videojuego e interactuaron desde el principio con los contenidos pedagógicos. Este formato innovador sirvió para incrementar el *engagement* de los empleados y para mejorar la retención de conocimientos.

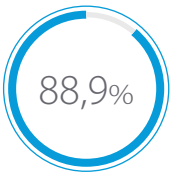
*“Pensamos de primeras en los Millenials, en las personas que vienen de ese mundo del videojuego, pero nos dimos cuenta de que nos encanta jugar a todas las edades”.*

Nathalie Serbin | *Coach-Trainer-Senior HR consultant.*

Ratio de finalización:



Ratio de recomendación:



Ratio de aplicabilidad:



## Resultados: 100% aplicable al puesto de trabajo

Desde Sonepar, se valora de forma muy positiva la formación realizada con Pacific. La compañía hizo frente a los tres retos a los que se enfrentaba y consiguió formar en liderazgo a cientos de empleados dispersos por todo el mundo. El ratio de recomendación de los alumnos fue del 88,9% y el ratio de finalización del 75%, muy por encima de la mayoría de formaciones *online*.

Además, el 100% de los empleados que finalizó Pacific afirmó que puede aplicar lo aprendido en su puesto de trabajo. Esto significa que efectivamente el curso sirvió para generar nuevos hábitos y ofrecer herramientas prácticas y útiles, contribuyendo a desarrollar las habilidades de los empleados y en definitiva a garantizar el liderazgo de Sonepar en su sector.

*“No hay distancia entre lo que aprenden en el juego y lo que tienen que hacer de forma práctica en su día a día”.*

Nathalie Serbin | *Coach-Trainer-Senior HR consultant.*

