



# Cómo LinkedIn Learning formó a los empleados de Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo para hacer del aprendizaje un hábito y dar forma a la estrategia



Gerdau Metaldom y Gerdau Diaco son dos de los principales protagonistas de la industria de producción, venta y distribución de acero, con presencia comercial y operaciones en la República Dominicana, Colombia, Costa Rica y Puerto Rico, que prestan servicios a más de 30 países de la región de las Américas y el Caribe. Cyrgo comercializa materiales de construcción en todo el mercado colombiano. En conjunto, la presencia comercial se percibe en todo el continente.



## Llevando el e-learning a un nivel superior

En un mercado competitivo, que cuenta con varios actores y una gran cantidad de presiones externas, el desarrollo de su fuerza de trabajo es clave. Para seguir siendo competitivo y asegurarse de que atrae, retiene y desarrolla el talento, una sólida estrategia de aprendizaje y desarrollo puede ser decisiva.

Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo, que tienen oficinas en la República Dominicana, Colombia, Costa Rica y Puerto Rico, saben muy bien lo importante que es formar una fuerza de trabajo y dotarla de las habilidades adecuadas.

El aprendizaje siempre ha sido el núcleo del conglomerado, por lo que no es ajeno a las iniciativas de aprendizaje electrónico. Sin embargo, Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo deseaban llevar el aprendizaje a un nivel superior.

## Por qué LinkedIn Learning fue la plataforma de aprendizaje elegida

Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo querían involucrar aún más a sus empleados y ofrecer una plataforma que pudiera proporcionar cursos en numerosas materias, dirigidos a diferentes niveles de competencia.

Las empresas, con oficinas en 4 países, eligieron LinkedIn Learning y encontraron exactamente lo que buscaban, no sólo desde el punto de vista de los productos, sino también desde la perspectiva de las relaciones de colaboración.

Adolfo de LaRosa, Gerente Regional de Aprendizaje y Desarrollo de Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo, explicó por qué se eligió LinkedIn Learning: “Servicio. Sinceramente, servicio. La forma en que LinkedIn Learning se acercó a nosotros y posicionó el servicio, la oferta como un todo y las relaciones construidas - incluso durante el proceso de compra - fue el principal factor diferencial”.

## Adoptando una plataforma de aprendizaje que funciona para todos

LinkedIn Learning ayudó a Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo a incorporar la nueva plataforma de aprendizaje en la empresa, que incluía 500 licencias de aprendizaje en diversos lugares y oficinas.

El desafío era claro: la plataforma de aprendizaje debía funcionar para todos los empleados, y el contenido debía estar disponible en varios idiomas y orientado a diferentes competencias. LinkedIn, Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo estuvieron a la altura del desafío.

Adolfo continuó: “Nuestro equipo de comunicación tuvo una conversación con el equipo de LinkedIn Learning y juntos diseñaron un plan de lanzamiento. También mantuvimos conversaciones con nuestro equipo de liderazgo y los usuarios finales para subrayar nuestra inversión y nuestras expectativas. Pero lo más importante fue que entendieron cómo podían beneficiarse de esta iniciativa desde una perspectiva tanto personal como profesional”.

## El Desafío

- Proporcionar a los empleados oportunidades de autodesarrollo
- Apoyar la progresión profesional y el crecimiento personal de los empleados mediante cursos multilingües
- Atraer a múltiples audiencias, con diferentes trasfondos e intereses, a través de un amplio continente

## La Solución

- 500 licencias de LinkedIn Learning, distribuidas entre audiencias estratégicas dentro de la empresa
- Recomendación de contenido para los empleados en línea con la cultura, los valores y los objetivos de rendimiento de la empresa
- Formar a los empleados para ser líderes de la plataforma, seleccionando a los líderes del programa para dirigir el contenido y los grupos de estudio en toda la empresa.

## Los Resultados



### LinkedIn Learning

90% de usuarios activos en LinkedIn Learning un mes después del lanzamiento del programa de aprendizaje



### Cursos completados

Más de 14.000 cursos completados y 110.000 videos vistos



### Horas de aprendizaje

Más de 4.000 horas de aprendizaje en el primer año del proyecto

## Dejar que los empleados se apoderen de su aprendizaje

Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo no sólo querían formar a sus empleados - las empresas tenían una “visión más amplia”. Querían que los empleados aprendieran unos de otros, creando la oportunidad de aprender en un entorno más social.

Convencidos de que el aprendizaje también podía impulsarse potenciando el compromiso de los compañeros, motivándolos y asumiendo un papel más importante en el propio proyecto, crearon el programa “Conectores de Aprendizaje”, que permitía a alumnos específicos -que se destacaban en términos de actividad de aprendizaje- dirigir grupos de alumnos dentro de la organización y organizar sesiones de aprendizaje con los compañeros. Desde recomendar contenidos hasta realizar sesiones online en las que los grupos compartían sus conocimientos, esta iniciativa elevó aún más el compromiso, permitiendo la aportación directa de los empleados a las iniciativas de aprendizaje y desarrollo.

“El Programa Conectores de Aprendizaje ofrece a los alumnos la oportunidad de liderar”, dijo Adolfo. “Independientemente del nivel de antigüedad o del departamento, se anima a los alumnos a que den sugerencias sobre las habilidades que deberíamos desarrollar según la experiencia y los comentarios de su grupo”. Esto les da un sentimiento de ‘propiedad’. Además, cuando tenemos reuniones, escuchamos sus consejos y orientación sobre la dirección que debemos tomar. Una vez más, esto da poder a los empleados y destaca el importante papel que juegan en la configuración de la empresa, incluyendo las estrategias de aprendizaje”.

## Haciendo del aprendizaje un hábito

Adolfo añadió: “Si los empleados convierten el aprendizaje en un hábito, y si los líderes forman a sus empleados en su viaje hacia el desarrollo, el éxito de cualquier proyecto se traducirá en resultados positivos para todas las partes involucradas”.

Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo han obtenido resultados increíbles. Por ejemplo, un mes después del lanzamiento del proyecto, el 90% de los empleados ya estaban activos en LinkedIn Learning. Al cabo de un año, los alumnos están a punto de completar 10.000 cursos en la plataforma y de superar el hito de 75.000 vídeos vistos.

Adolfo concluyó: “El hecho de que los empleados pudieran acceder a la formación a demanda, sin la burocracia de solicitar la formación, el presupuesto y pasar por múltiples niveles de aprobación, fue clave para impulsar que el aprendizaje se convirtiera en un hábito. Antes, los empleados podían dedicar 16 horas a la formación presencial y salir con tres conceptos. Con LinkedIn Learning, pueden obtener fácilmente información útil, que pueden implementar en sus funciones diarias, a partir de la visualización de un breve vídeo online. Por eso valoramos LinkedIn y esperamos continuar nuestro trabajo con la plataforma en el futuro”.

“LinkedIn Learning ha sido la herramienta que ha inspirado y potenciado a nuestra plantilla a hacerse cargo de su desarrollo, permitiéndonos conectar el proceso de aprendizaje con las necesidades de la empresa”.

**Ingrid Lapaix**  
Directora Regional  
de Gestión de Personas



“Servicio. Sinceramente, servicio”, La forma en que LinkedIn Learning se acercó a nosotros y posicionó el servicio, la oferta como un todo y las relaciones construidas - incluso durante el proceso de compra - fue el principal factor LinkedIn Learning.”

**Adolfo de LaRosa**  
Gerente Regional de  
Aprendizaje y Desarrollo



## Lo que dicen los estudiantes

“LinkedIn Learning despierta la curiosidad dentro de mí - cuando no estoy familiarizado con temas importantes, sé que el conocimiento y el desarrollo están a un clic de distancia. Sólo tengo que buscarlo y explorar un mundo de posibilidades. LinkedIn Learning ha contribuido en gran medida a desarrollar diferentes habilidades como el liderazgo, la comunicación, la innovación y las finanzas de una manera sencilla. Ha sido una plataforma amistosa que me ha ayudado a superar muchos retos”.

**Jennifer Taveras**  
Innovación, Tecnología de la Información



“El desarrollo continuo es fundamental y necesario; el ejemplo más evidente es la situación actual, debido a la emergencia sanitaria, que nos ha llevado a adaptarnos a las tecnologías de la información y la comunicación. LinkedIn Learning es la mejor herramienta para adquirir conocimientos, mantenerse actualizado, adaptarse y reinventarse para optimizar y mejorar. En mi caso, para desarrollar habilidades de comunicación con mi equipo y clientes, fortalecer el uso de herramientas tecnológicas y de análisis de datos, entre otras. Lo más importante es que puedo compartir el conocimiento y la información de forma fluida, como también lo hace LinkedIn Learning”.

**Nelson Enrique Novoa Torres**  
Laminación, Planta de Muña



“LinkedIn Learning” es una herramienta maravillosa. Me ha permitido acceder a las habilidades que necesito. La COVID-19 ha interrumpido nuestra forma de trabajar, pero LinkedIn Learning me ha permitido desarrollar mis habilidades de trabajo a distancia, ya que he podido acceder y gestionar herramientas virtuales ( Teams, Office 365, documentos digitales, Excel, Power BI, entre otros), para obtener habilidades de creatividad, visión empresarial, gestión de la información y transformación digital. He logrado resultados positivos que han añadido valor a los objetivos fijados por mi organización”.

**Franklin Félix Alcántara**  
Adquisiciones - Tesorería

