

Fabricante de tecnología brinda a los trabajadores oportunidades para aprender por experiencia con Degreed

Cliente

FABRICANTE

anónimo

Sede central

Norteamérica

Sector

Tecnología

Empleados

Más de 8000

Recursos utilizados

Degreed y la plataforma de experiencia de aprendizaje de Degreed

Casos de uso

Desarrollo profesional, aprendizaje en el trabajo, dotación de recursos internos

Desafío

El personal pedía nuevas oportunidades de aprendizaje, y los líderes intuían que una medida audaz ayudaría a que crecieran profesionalmente si desarrollaban habilidades a través de la experiencia dentro de la empresa. Aprendizaje y desarrollo tenía como objetivo ampliar y democratizar el proceso para brindar oportunidades de desarrollo en el trabajo al personal aparte de sus roles o equipos actuales.

Solución

La plataforma de aprender por experiencia desarrollada por Degreed facilitó un intercambio de empleo interno que se puso a prueba con los equipos de Servicios Profesionales y de Cadena de Suministro Global.

Resultados

El programa para aprender por experiencia fue todo un éxito. Ya en los primeros tres meses se abrieron 74 oportunidades y se seleccionaron 27 candidatos con una tasa de ocupación del 36,5 %. Gracias a esta prueba, la organización ahorró al menos 50 000 dólares estadounidenses en un trimestre y se espera que esta cifra crezca radicalmente. Los trabajadores adquirieron nuevas habilidades, los líderes encontraron nuevos talentos y la empresa democratizó el desarrollo.

Resumen

Para los líderes de una empresa de fabricación de tecnología, faltaba una parte importante en el aprendizaje del personal y se podía hacer un mayor esfuerzo para impulsar el desarrollo del personal y de la empresa.

Lo común era que los trabajadores solo tuvieran la oportunidad de practicar una nueva habilidad cuando el líder les asignaba una tarea desafiante o detectaba que había una oportunidad similar en otra unidad de negocios de la empresa. Sin embargo, en Aprendizaje y desarrollo,

sabían que los trabajadores querían ser los protagonistas de su progreso. Y por eso, los líderes de aprendizaje procuraron ampliar y democratizar las nuevas oportunidades: brindar formas novedosas de conectar y poner en práctica el conocimiento en situaciones laborales reales.

Para comenzar a ofrecer estas oportunidades claves a los empleados, los líderes de aprendizaje ampliaron la plataforma de aprendizaje que ya tenían con el lanzamiento de la plataforma para aprender por experiencia desarrollada por Degreed.

Al ser una herramienta intuitiva y fácil de usar, los trabajadores aprovecharon el aprendizaje por experiencia de Degreed para salir de su zona de confort y, así, adquirir nuevas habilidades. Muchos líderes no tenían posibilidad de notar el talento, pero ahora comenzaban a conocer trabajadores con los que, de otra manera, no hubiesen interactuado y quienes ayudaron a agilizar el trabajo.

Además de ahorrar dinero a la empresa, esta iniciativa fomentó una fuerte cultura inclusiva en toda la organización y ayudó a estandarizar el acceso a las oportunidades.



Desafío

Nuevas formas de perfeccionar al personal

Los líderes de una empresa de fabricación de tecnología sabían que se podía hacer un mayor esfuerzo para impulsar el desarrollo del personal y de la empresa. Durante muchos años, en las encuestas sobre el compromiso de los empleados, los puntajes eran inferiores a lo esperado, y los encuestados observaban, en especial, que había pocas oportunidades para crecer profesionalmente.

Para ofrecerles el aprendizaje que tanto deseaban y para que la empresa pudiera crecer, los líderes de aprendizaje comprendieron que los trabajadores necesitaban nuevas formas de desarrollar habilidades, sobre todo las de tecnologías emergentes. Como primera gran medida, el pequeño equipo de Aprendizaje y desarrollo de la empresa aprovechó la plataforma de experiencia de aprendizaje de Degreed (LXP, por sus siglas en inglés) y la solución de upskilling para potenciar y extender una red de educación interna de modo global.

El fácil acceso a una gran variedad de contenido de aprendizaje online tanto interno como externo fortaleció el compromiso de los empleados. Los trabajadores autoevaluaron sus competencias en 38 000 habilidades, completaron 325 000 elementos de contenido y calificaron a la red con un NPS promedio de 29.

De todos modos, los líderes de aprendizaje pensaban que aún faltaba una medida audaz más para ayudar a los trabajadores a crecer en sus profesiones: brindarles oportunidades de desarrollo en el trabajo aparte de sus roles o equipos actuales. ¿Cuál era el objetivo? Proporcionar a los líderes las herramientas para que este crecimiento fuera posible, compartir el talento y ayudar a las personas a crecer y poner en práctica nuevas habilidades a la vez que reciben nuevos tipos de tutoría.

“¿Cuál fue el objetivo? Proporcionar a los líderes las herramientas para que este crecimiento fuera posible, compartir el talento y ayudar a las personas a crecer y poner en práctica nuevas habilidades a la vez que reciben nuevos tipos de tutoría”.

Lo común era que los trabajadores solo tuvieran la oportunidad de practicar una nueva habilidad cuando el líder les asignaba una tarea desafiante o cuando detectaba que había una oportunidad similar en otra unidad de negocios de la empresa. Pero, para un trabajador que no solía establecer contactos por naturaleza o que trabajaba de modo remoto, era sumamente difícil encontrar nuevas oportunidades.

Según el líder de aprendizaje de la empresa, “con la pandemia del COVID-19, esto se volvió aún más difícil”. “Imagina venir a una empresa en donde no hiciste contacto alguno. ¿Cómo vas a lograr que te tengan en cuenta?”

Algunos equipos hicieron el seguimiento de las oportunidades mediante hojas de cálculo u otros métodos rudimentarios, pero el de Aprendizaje y desarrollo se propuso ampliar y democratizar el ofrecimiento de oportunidades en toda la organización.





Solución

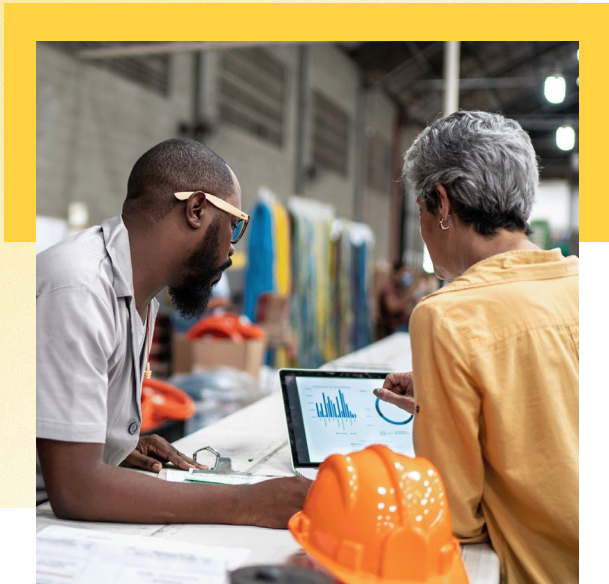
Aprendizaje por experiencia desarrollado por Degreed

Para comenzar a brindar oportunidades a los empleados, los líderes de aprendizaje ampliaron la plataforma de aprendizaje que ya tenían con el lanzamiento de la plataforma aprender por experiencia desarrollada por Degreed y la pusieron a prueba con los equipos de Servicios Profesionales y de Cadena de Suministro Global.

El equipo de Servicios Profesionales está íntimamente relacionado con los proyectos que generan ingresos y los líderes dependen de los recursos que se adaptan de forma inmediata. Se sumaron a la prueba para ayudar a crecer a los empleados y ver si podían impulsar estos compromisos para luego brindárselos a ellos rápidamente.

Según el líder de aprendizaje, el equipo de Cadena de Suministro Global, un grupo más grande de 1800 personas, se unió a la prueba para estudiar cómo la funcionalidad de aprendizaje por experiencia de Degreed brinda una mayor visibilidad al trabajo sin terminar a fin de ayudar a poder concluirlo. “Habían archivado algunas actividades porque no contaban con los recursos. Todos coincidían en que estos proyectos eran importantes, pero no podían centrarse en ellos porque tenían una gran demanda en su negocio”.

Para que la prueba tuviese mayor éxito, Aprendizaje y desarrollo creó herramientas de apoyo para los participantes, como líderes que aportan talento, dueños de oportunidades que reciben ese talento, los mismos trabajadores y la empresa en general.



Resultados

“Nos centramos en la propuesta de valor, pero todos en la empresa se preguntaban: ‘¿y yo qué gano?’”, contó el líder de aprendizaje. “Si yo fuera el líder de préstamos, por ejemplo, tendría mis reservas. Probablemente pensaría: si en mi equipo tengo a alguien con buenos recursos, ¿por qué no lo puedo poner a trabajar en lo que tengo?”

“Para el dueño de la oportunidad, intentamos determinar si vamos a asignarle a una persona tan capacitada como la que encontraría en una agencia de contratación”.

“Una parte importante de la cultura de nuestra empresa es el desarrollo de los empleados. Entonces, la idea era que esto fuera recíproco, que también se tratara de ti. Si tienes una oportunidad, tú también puedes publicarla para conseguir a una persona aún más capacitada en el área. El mensaje que queríamos dar era que con esto ganábamos todos”.

Una nueva forma de aprender

Ya en los primeros tres meses en que se lanzó el intercambio de trabajo, el personal abrió 74 oportunidades y seleccionó 27 candidatos, con lo que se obtiene una tasa de ocupación del 36.5 %.

Según los participantes, el intercambio era intuitivo y fácil de usar. Con la prueba, se ahorró un estimado de alrededor de 50 000 dólares estadounidenses en nómina durante esos tres meses. Según los líderes de aprendizaje, se espera que esta cifra crezca de manera considerable a medida que lo haga el programa.

“Con la prueba, se ahorró un estimado de alrededor de 50 000 dólares estadounidenses en nómina durante esos tres meses. Se espera que esta cifra crezca de manera considerable a medida que lo haga el programa”.



Crecimiento personal y profesional

Los trabajadores que participaron adquirieron nuevas habilidades porque lograron salir de la zona de confort y pusieron en práctica el conocimiento aprendido.

Una especialista en atención al cliente que, por lo general, trabaja con renovaciones se puso en los zapatos de un líder de experiencia del cliente. Según sus propias palabras, gracias a este cambio de rol pudo comprender cómo funciona la experiencia del cliente en toda la gama de productos que ofrece la organización. “Con esta práctica tuve la oportunidad de conocer muchas personas talentosas de nuestra organización que, con su conocimiento, motivación y enfoque positivo, me inspiraron. Por otra parte, me ayudó a crecer en lo personal, además de lo profesional”.

El líder de aprendizaje nos cuenta que, si bien algunos trabajadores desarrollaron habilidades, otros aprovecharon este espacio, sobre todo, para ampliar sus redes profesionales. “Eligieron tareas que ya sabían hacer. Por ejemplo, ya tenían una habilidad y sabían que podían ponerla en práctica correctamente, pero querían conocer a un líder específico y demostrársela. Puede que un líder de proyecto en el departamento de Producto elija trabajar en el de Marketing porque quiere esa exposición. Esto fue muy revelador para nosotros”.

Además, el líder de oportunidad asegura que otra ventaja importante fue que Degreed redujo el sesgo inconsciente en los procesos de selección de oportunidades, porque amplió la exposición de las personas a estas.

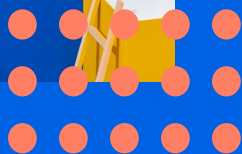
Según el líder de aprendizaje, los trabajadores hicieron comentarios positivos cuando se les preguntó: “¿Lo recomendarías? ¿Te resultó útil? ¿Aprendiste?”, y esto tuvo un gran impacto, ya que se sumaron líderes también en apoyo del programa.

Apoyo de líderes

Por lo general, los líderes no tienen problemas para comunicarse con los trabajadores, calificar el desempeño del personal y brindar comentarios sobre los objetivos específicos de cada rol. Sin embargo, el desarrollo de habilidades y el coaching profesional pueden ser más desafiantes. La plataforma de Degreed proporciona el medio y la estructura para el desarrollo.



“El desarrollo profesional alcanza otra dimensión gracias a la plataforma de experiencia de aprendizaje desarrollada por Degreed. Con Degreed, fuimos capaces de lograr esto sin costo adicional”.



Además, con la plataforma para aprender por experiencia de Degreed, los líderes (algunos con poca posibilidad de detectar talento) en cualquier parte del mundo pueden conectarse con trabajadores a los que no podrían conocer de otro modo.

Dos líderes de rango superior comentaron que, a través del programa, obtuvieron ayuda extra y diversidad de ideas y ahora pueden agilizar el trabajo. En una oportunidad, el tiempo apremiaba y llamar a un contratista no tenía sentido. En otra, un líder logró que su equipo terminara unas tareas gracias a un participante que abordó los proyectos mientras aprendía Microsoft Power BI.


Conocimientos de Aprendizaje y desarrollo

Con Degreed, el equipo de aprendizaje obtuvo nuevos conocimientos que pueden servir para mejorar los programas de aprendizaje.

El líder de aprendizaje asegura: “Por ejemplo, puede pasar que haya dueños de oportunidades que no obtienen respuestas. Nos dimos el tiempo para entender por qué pasa eso. También puede suceder lo contrario: a veces el personal se siente atraído por un proyecto dirigido por una persona con un gran liderazgo. Por más que, sin dudas, se aprendan habilidades técnicas, el solo hecho de presenciar la visión del líder es valioso. En la plataforma, obtenemos datos que podemos usar para estudiar estos factores más a fondo”.

Desarrollo democratizado

Mediante la plataforma, se aumenta la movilidad y democratiza la exposición a las oportunidades. De este modo, en toda la organización, se fomenta una sólida cultura inclusiva que ya está presente, y los líderes de aprendizaje aspiran a seguir ampliando el acceso a las oportunidades. Ahora es el turno del equipo de TI, que va a poner a prueba la plataforma para aprender por experiencia desarrollada por Degreed a fin de estimular la innovación gracias a la participación de nuevos talentos.

En palabras del líder de aprendizaje: “El desarrollo profesional alcanza otra dimensión gracias a la plataforma de experiencia de aprendizaje desarrollada por Degreed”. “Si bien el perfeccionamiento de los empleados era nuestro principal objetivo, Degreed nos ayudó en ciertas áreas empresariales en las que había proyectos que queríamos impulsar, pero que no eran una prioridad o para los cuales no contábamos con recursos. Con Degreed, fuimos capaces de lograr esto sin costo adicional”. 





**¿Tienes las habilidades necesarias
para asumir nuevos desafíos?**

Visita

degreed.com

Envía un correo electrónico

info@degreed.com

Sigue

[@degreed](https://twitter.com/degreed)