

# Sostenerse al más alto nivel

Mantener las habilidades  
de 250.000 empleados  
a la vanguardia



# Cliente Cognizant

---

## FUNDADO

1994

## OFICINAS CENTRALES

Teaneck, NJ

## INDUSTRIA

Servicios de TI y consultoría

## EMPLEADOS

286.800 en todo el mundo

## CARACTERÍSTICAS UTILIZADAS

-Red de aprendizaje personal.

-Máquina curada y sensible al contexto de recursos de aprendizaje.

-Contenido mercado.

## CASOS DE USO

-Habilidad de medición y certificación.

-Empoderar a los empleados para ser dueños de su aprendizaje.

-Simplificar la experiencia de aprendizaje fragmentado.

---

## RETO

Ayudar a un cuarto de millón de empleados en 38 países a permanecer a la vanguardia de la industria de tecnología de la información siempre cambiante.

## SOLUCIÓN

Construir una plataforma que proporciona recomendaciones de contenidos sensibles al contexto alineadas a los tipos de trabajo, la que reconoce a los aprendices continuos de la compañía y ayuda a cualquiera que esté dispuesto a adaptarse.

## RESULTADOS

Se aceleró el desarrollo de habilidades de meses a semanas y se fue capaz identificar los 30 principales líderes digitales. El 15% de la organización participa actualmente en "grupos de aprendizaje" con retroalimentación positiva y un impacto de amplio alcance en el negocio.

## RESUMEN

Cognizant ayuda a sus compañías clientes a dirigir su transformación digital, y necesitaban hacer lo mismo para el crecimiento de sus empleados. Con Degreed, se construyó una plataforma que contó con "grupos de aprendizaje" (referidos como "pods de aprendizaje") para los líderes, gerentes y trabajadores técnicos. Los usuarios informaron que la nueva herramienta era fácil de usar y ayudó a que el aprendizaje sea un hábito. Ahora miles de empleados están dirigiendo su propio desarrollo de manera que se alinean con las prioridades estratégicas de Cognizant: aumentar la agilidad de aprendizaje, apoyar la preparación para el futuro y el desarrollo de habilidades que se alinean con los roles organizacionales y prioridades del negocio.

# 1 RETO

Cognizant es una de las empresas de tecnologías de la información (TI) más grande del mundo. Sus clientes son las empresas más poderosas de todos los sectores - sanidad, banca, transporte, energía, medios de comunicación, y muchos más. Los clientes buscan a Cognizant para la orientación tecnológica, mientras rediseña los modelos de negocio, innovando los existentes productos y operaciones de revisión. Esto es lo que significa “ser digital y hacer digital”, como a la gente de Cognizant les gusta decir.

Pero, ¿cómo podría hacer esto Cognizant para su propia gente? ¿Qué se necesita para ayudar a los empleados a ser tan flexible e innovador como sus clientes?

Cognizant tiene más de 250.000 empleados distribuidos en oficinas en 38 países y 80 ciudades. Además, en la industria de TI, las habilidades tienen una vida útil sorprendentemente corta. Así que Cognizant tuvo que encontrar una solución dirigida tanto a la escala como a la velocidad. Los empleados necesitan rutas de aprendizaje personalizadas con recursos oportunos y relevantes. La firma necesita claridad sobre cómo estos caminos se alinean con las prioridades generales de la organización, aun cuando algunas estrategias comerciales puedan cambiar en el futuro.

Cognizant empezó a buscar una plataforma de experiencia de aprendizaje.

Necesitaba contar con recursos seleccionados por individuos, pares, expertos y algoritmos.

La plataforma debería promover la agilidad con la capacidad de que los usuarios reciban apoyo de redes personales. Eso también necesitaba integrarse perfectamente con cualquier contenido: interno o externo. Y por supuesto, tenía que verse elegante e intuitivo

# 2 SOLUCIÓN

Degreed ha cumplido todas las necesidades de Cognizant - y algo más.

Al necesitar una estructura para muchos empleados diferentes, Cognizant formó “dops” o grupos para tres tipos de aprendizaje. El “modelo pod” era un marco de gestión del cambio desarrollado dentro de Cognizant para alinearse con el principio de la compañía, “experimentar, crear, evangelizar”.

El T-Pod ayudó a los trabajadores técnicos con las vías para la certificación y grupos para la solución de problemas. El M-Pod sirvió a gerentes de personas, proyectos y productos, adaptándose a sus estilos de vida en movimiento y facilitando el intercambio con los equipos. El L-Pod era para el liderazgo. Abordaron a sus líderes empresariales clave y los ayudaron a experimentar la plataforma Degreed. Esto generó datos diarios basados en intereses personales, y ofreció conexiones de igual a igual con otros líderes

## EN POD CONFIAMOS



### T-POD

Apoya a los trabajadores técnicos con vías para la certificación y grupos de solución de problemas.



### M-POD

Los servidores administran personas, proyectos y productos, se adaptan a sus estilos de vida en marcha y hacen que sea fácil compartir con los equipos.



### L-POD

Incorporar líderes empresariales clave y ayudar a su experiencia en la plataforma Degreed. Ofrece datos diarios basados en intereses personales y ofrece conexiones entre pares con otros líderes.



Una vez entendido el potencial de liderazgo de Degreed y el enfoque programático, se convirtieron en embajadores internos, ayudando a otros empleados de empezar a trabajar en sus PODS y rutas.

Sin embargo, las habilidades de construcción eran solo la mitad de la tarea. Cognizant también buscó cambiar la cultura de aprendizaje de su organización. Para hacer esto, promulgaron un comportamiento de estrategia de cambio que involucró desarrollo, modelado de roles, comprensión y refuerzo.

El desarrollo y la función de modelado iniciaron el cambio de cultura. Cognizant lanzó campañas, seminarios web y desafíos para enseñar los conceptos básicos de la plataforma y ayudar a los empleados a crear un hábito de aprendizaje. Una vez que algunos empleados comenzaron a ponerse al día, la empresa los celebró como modelos a seguir. Usaron tablas de clasificación mensual donde destacaron a los usuarios más activos e influyentes.

El refuerzo positivo solidificó la nueva cultura del aprendizaje. Los empleados recibieron mensajes personalizados para recordarles la importancia del aprendizaje y cómo la plataforma Degreed se alinea con las prioridades de la empresa. Seis semanas después, Cognizant comenzó un ciclo de retroalimentación para monitorear las respuestas al cambio. Después de todo esto, los trabajadores reflexionaron sobre cómo el aprendizaje ayudó a cumplir sus objetivos más grandes.

De acuerdo con Cognizant, análisis de diversos conjuntos de datos indican que la cultura de aprendizaje dentro de la empresa se trasladó de “basado en las necesidades a un enfoque preventivo y continuo.” Por ejemplo, la cantidad de tiempo invertido en el aprendizaje informal en tan sólo 2 trimestres ha sido casi equivalente a un año completo de



horas formales de aprendizaje. Y un 30% de contenido de aprendizaje seleccionado en las vías ha sido parte de los empleados fuera del equipo de L & D.

---

Lo mejor de Degreed es que puedo elegir un tema de interés y un fragmento diario o un artículo sobre ese tema aparece de forma automática. De esta manera puedo aprender algo pieza por pieza durante un período. La clave es que se crea un hábito de aprendizaje y eso es importante.

- Empleado de Cognizant

---

Sin embargo, hacer alteraciones estratégicas a esta escala también requiere cierta gestión del cambio y un reto especial era constante. Degreed permitió que cualquier persona pueda diseñar caminos, lo que Cognizant quería, pero en poco tiempo, los innumerables nuevos caminos se dispersaron y no fueron estandarizados. Los usuarios se confundieron y abrumaron. En respuesta, el equipo de aprendizaje y desarrollo creó pautas para los caminos, difundiéndolos a través de materiales de orientación. Rápidamente, los caminos se organizaron y racionalizaron.

Otro truco fue sostener el compromiso después del entusiasmo inicial para que no se desvanezca. Cognizant lanzó campañas - como 101 Razones para aprender y ser preparado para el futuro - que mantienen a la gente a regresando para aprender más. También idearon estrategias de gamificación para las diferentes cápsulas: competencias tecnológicas semanales para el T-Pod, diez días desafío de creación de hábitos para el M-Pod, y una serie sobre Metodologías de aprendizaje para el L-Pod



## Una plataforma para personas

Los empleados de Cognizant aman Degreed; esteles ayuda a encontrar el contenido relevante, construir sus habilidades y hacer un hábito diario del aprendizaje.

“Me inspiré en los otros estudiantes.”

- participante de T-Pod

“Degreed me ayuda seleccionando el contenido que es relevante para mi área de trabajo.”

- participante de L-Pod

“El desafío Degreed de 10 días aumentó mi motivación. Ahora por lo menos una vez al día, paso algún tiempo mejorando mis conocimientos.”

- participante T-Pod

# 3 RESULTADOS

Después del primer año, las mejoras son innegables. Cognizant lanzó 40 pods, alcanzando aproximadamente el 15% de la organización - aproximadamente 40.000 personas. Vieron 262,691 recursos en el primer año, totalizando casi 900,000 horas de aprendizaje. La mitad de todos los usuarios voluntariamente continuaron aprendiendo más allá de lo que era necesario. La tasa de crecimiento del aprendizaje fue exponencial, a medida que los recursos consumidos se quintuplicaron por debajo de 5,000 a más de 25,000 en solo un trimestre.

Los impactos comerciales se hicieron evidentes, también. Un equipo de trabajo en prácticas de codificación segura, aceleró su desarrollo de habilidades en solo una semana y media; otro equipo que trabaja en Java Spring hizo lo mismo en cuatro semanas. Los gerentes de producto en Ingeniería Digital adoptaron el aprendizaje social como un enfoque efectivo para mantenerse al día con las últimas tendencias. Otra unidad de negocios identificó a sus 30 principales líderes digitales a través de una serie de desafíos en Degreed. Según los parámetros estadísticos de Cognizant, el 90% de los 40 grupos en el lanzamiento inicial tuvieron éxito.

En última instancia, la plataforma impulsada por curiosidad, desarrolló habilidades necesarias, y construyó una red dinámica para el aprendizaje. Fue a través de ese trío que Cognizant se ayudó a crear una transformación digital y a aprender nuevas habilidades a su empleados. No hay muchas garantías en el mundo de TI, pero una es que el cambio es inevitable. Habiendo construido una cultura de aprendizaje, Cognizant puede estar preparado para lo que sea que sigue.

## ¿Quieres empezar? ¿Necesitas más información?


¡Queremos conocerte! Contacta a nuestro partner GEOSYS en Perú, Bolivia y Ecuador por correo electrónico hoy en [info@geosys.com.pe](mailto:info@geosys.com.pe) o a través de <http://geosys.com.pe/degreed/>

GEOSYS



 degreed.

---

 (+51) 396 8766  
918 950 822

 [geosys.pe](https://www.linkedin.com/company/geosys.pe)

 [geosys.com.pe/degreed](https://www.geosys.com.pe/degreed)