



Fernando Pessanha, director general de Gerdau Corsa, afirmó que las personas son el activo más importante para las organizaciones.

ACERO, UNA INDUSTRIA QUE SUPÓ MANTENERSE ACTIVA EN EL 2020

Tras superar un año desafiante, Gerdau Corsa concentra su estrategia en aprovechar las oportunidades que surgen con la reactivación económica.

Por Israel Díaz

Como el mayor desafío que se ha presentado en mucho tiempo, la pandemia también ha implicado un reto para Gerdau Corsa. Sin duda, es un período sin precedentes en la historia, en el que han superado las restricciones y las afectaciones económicas.

Al respecto, su director general, Fernando Pessanha, aseguró que la empresa aprovechó la solidez de su estructura organizacional y su posicionamiento en el mercado para prevalecer ante las complejidades derivadas de la emergencia sanitaria.

“El 2020 fue un año difícil y sufrimos una fuerte caída en la demanda, por lo que tuvimos que cambiar todo nuestro esquema de producción”, comentó el ejecutivo, pero resaltó que a partir de los meses finales de ese año comenzó a percibirse una recuperación muy rápida.

Pessanha explicó que la continuidad de negocio de la empresa se ha garantizado gracias a dos factores principales. El primero, una estrategia de “control minucioso de la caja, gestionando todas

las palancas del negocio”. Por su parte, el segundo aspecto está relacionado con la “excelente actuación del sector encabezado por la Cámara Nacional de la Industria del Hierro y del Acero (Canacero)” que, en palabras del ejecutivo, logró que el sector al que pertenecen se considerara esencial.

Impacto económico

El daño monetario, dijo Pessanha, quedó reflejado en una menor participación de la industria de la construcción en el PIB nacional. Esto se evidenció en una caída importante de entre 8.5% y 9% durante 2020.

“El 90% de nuestra demanda proviene de la construcción, aunque nos hemos diversificado para atender también al sector industrial, que es muy fuerte en México”, indicó el director general de Gerdau Corsa.

Además, para 2021, afortunadamente se prevé que el sector de la construcción presente una recuperación que ronde los cinco o seis puntos

porcentuales. Pessanha afirmó que este repunte se relaciona con los intereses más bajos que se están manejando y que permiten a la gente comprar una vivienda o un inmueble.

En cuanto al acero, el entrevistado explicó que “la demanda que se ve es robusta y el panorama mejora si consideramos que hay poco inventario, tanto en productores como en la cadena de distribución”.

Por esta razón, la meta a corto plazo es aprovechar el panorama ventajoso, al procurar un manejo responsable de la caja y reducir el apalancamiento en financiamientos de la empresa, en mayor medida.

Nuestra gente es primero

Pessanha dejó en claro que la primera medida aplicada durante la emergencia sanitaria fue la de proteger a su gente. Cuando surgió la crisis, rápidamente se identificaron las dimensiones que podría alcanzar y destacó que, en la estrategia a seguir, “la prioridad siempre fue la seguridad y la salud del personal”.

FOTOS: CORTEZA

Además, el CEO puntualizó que las personas son la clave en los planes tanto a corto como mediano plazo, pues se convierten en el activo más importante para cualquier organización.

En México, Gerdau Corsa cuenta con una plantilla laboral de 1,400 trabajadores y, en los años recientes, ha apostado por una estrategia de desarrollo de personal, formando un *pipeline* de talentos e incentivando la diversidad y la inclusión.

“La persona correcta en la posición correcta, trabajando de manera colaborativa. La gente con actitud, liderazgo, conocimientos técnicos y ganas de superación permite resolver cualquier problemática de negocio”, confirmó Pessanha.

Programas de desarrollo de personal

El director del área de Personas de Gerdau Corsa, Gerardo Chávez, expuso que la empresa ha construido un abanico completo de programas de desarrollo profesional. Se trata de un sistema que busca el crecimiento de los colaboradores en tres frentes: talento, cultura y liderazgo, como se detalla a continuación.

• **Talento:** Abarca toda la gestión del desarrollo de los potenciales de la gente.

• **Cultura:** A lo largo de 120 años de historia, la empresa ha experimentado cambios culturales. En la actualidad trabaja para convertirse en una organización más ágil, diversa e inclusiva.

• **Líderes:** Se han habilitado diversos programas de formación y desarrollo de líderes en las diferentes áreas.

“Hoy buscamos el crecimiento a corto plazo. Es decir, la gente debe estar lista en un periodo aproximado de seis meses a un año”, acotó el directivo.

También reseñó que, desde hace unos años, Gerdau Corsa se preocupa por formar ejecutivos de negocio, a través de la meritocracia y *job rotations* en distintas áreas, donde lo más importante del proceso es la evaluación sin importar el género.

El director del área de Personas reconoció que para la compañía es fundamental que las mujeres ocupen posiciones ejecutivas y, aunque es un reto, se debe lograr un balance entre su trayectoria profesional y los roles que tienen fuera de la oficina, cuidando los aspectos equitativos.

Como ejemplo están las posiciones que ocupan dos mujeres en el Comité Ejecutivo de la empresa y el ascenso más reciente de la Dra. Minerva Andrade, quien se desempeñó como gerente de Salud, Seguridad y Medio Ambiente por ocho años y medio.

“Por sus capacidades y performance, adicional al excelente manejo de la crisis durante la pandemia, Minerva acaba de ser nombrada directora Industrial de Planta La Presa, convirtiéndose en la primera mujer en tomar esa responsabilidad dentro de la compañía”, expresó Gerardo Chávez.



“Como la primera directora de planta en México, busco seguir aportando en lograr la excelencia en la producción de perfiles comerciales con foco en la satisfacción de nuestros clientes, para que cuando piensen en perfiles comerciales seamos su primera opción. Así seguiremos manteniéndonos como el referente en el mercado”.

Minerva Andrade, directora industrial de Planta La Presa y del área de Salud, Seguridad y Medio Ambiente para Gerdau Corsa.



Gerardo Chávez, director del área de Personas de Gerdau Corsa, destacó la relevancia de que las mujeres se desempeñen en posiciones ejecutivas en la compañía.

Minerva Andrade se integró durante la construcción de uno de los grandes proyectos de Gerdau Corsa: la planta en Ciudad Sahagún, situada en Hidalgo.

El reto cumplido fue salvaguardar el bienestar y la integridad de más de 5,000 personas, lo que la llevó a ocupar la gerencia a nivel nacional y, ahora, el cargo al que ha sido promovida, haciendo historia.

No obstante, para recorrer esta trayectoria, recordó que ha estado respaldada por un plan estructurado en su totalidad por la organización y acompañada en sesiones de *mentoring*, donde ha sido guiada por los líderes del negocio.

“Se han presentado muchos retos, logros y también aprendizajes que han contribuido para consolidarme profesional y personalmente. Cuando estás en una empresa con valores, principios y con programas muy enfocados en el desarrollo de la gente, todo te lo hace más fácil”, manifestó Andrade.

Y concluyó que es fundamental que las organizaciones fomenten el tema de equidad de género desde sus bases, que lo experimenten como una filosofía integrada a su cultura de vida laboral, con la que todos los colaboradores se sientan satisfechos y, especialmente, comprometidos.