



**Con Degreed, Ecopetrol genera hábitos de aprendizaje beneficiosos para el personal tanto de oficina como de primera línea**

## Ciente

# ecopETROL

## Sede central

Bogotá, Colombia

## Industria

Energética

## Empleados

9500 en la empresa matriz;

6500 en 10 filiales

## Recursos utilizados

Skill Coach, calificación de habilidades

## Casos de uso

Desarrollo del personal, iniciativas de la organización, upskilling, reskilling, crecimiento autodirigido, gestión del cambio

## Desafío

A medida que avanzan las iniciativas para que la producción mundial de energía a partir de hidrocarburos cese y en su lugar usar alternativas con bajas emisiones de carbono, y mientras las empresas del sector energético se preparan para esta transición, el equipo directivo de Ecopetrol se vio en la necesidad de mantener la competitividad del personal, con el aprendizaje y desarrollo como ingrediente clave. La empresa se propuso crear nuevas experiencias de aprendizaje e inculcar una nueva perspectiva en la que los trabajadores de todos los niveles, y no únicamente los jefes, impulsaran el aprendizaje y fueran protagonistas de su propio desarrollo. Además del personal de oficina tradicional, esta visión incluyó a los operadores de primera línea, como el personal de las plantas de refinería.

## Solución

La funcionalidad y la flexibilidad de la intuitiva LXP de Degreed complementaron los objetivos de desarrollo del personal de Ecopetrol, y los líderes de aprendizaje quedaron igualmente impresionados con el equipo de Degreed. La plataforma impulsada por Degreed denominada GENius (a partir de la "G" y la "E" de Grupo Ecopetrol, el nombre de la empresa) está disponible para todos los empleados.

## Resultados

Nada más y nada menos que el 90 % de los trabajadores de Ecopetrol es activo en Degreed, y el 45 % lo utiliza todos los meses. Según las encuestas, el personal está muy satisfecho con la experiencia: los usuarios finales otorgaron a Degreed una puntuación media de 45 para el indicador Net Promoter Score (NPS), lo cual es una puntuación alta. Durante un periodo reciente de seis meses, los usuarios completaron 440 000 elementos de aprendizaje, de los cuales solo el 20 % procedía del LMS de la empresa. La gran mayoría procedía de personas que exploraban por su cuenta áreas de interés personal. Entre los primeros en adoptar el sistema, se encuentra el personal que desempeña funciones de operación y mantenimiento, no trabajos de oficina. El personal está adquiriendo nuevos hábitos de aprendizaje, responsabilizándose de su propio desarrollo y ayudando a la empresa a alcanzar sus objetivos a largo plazo.

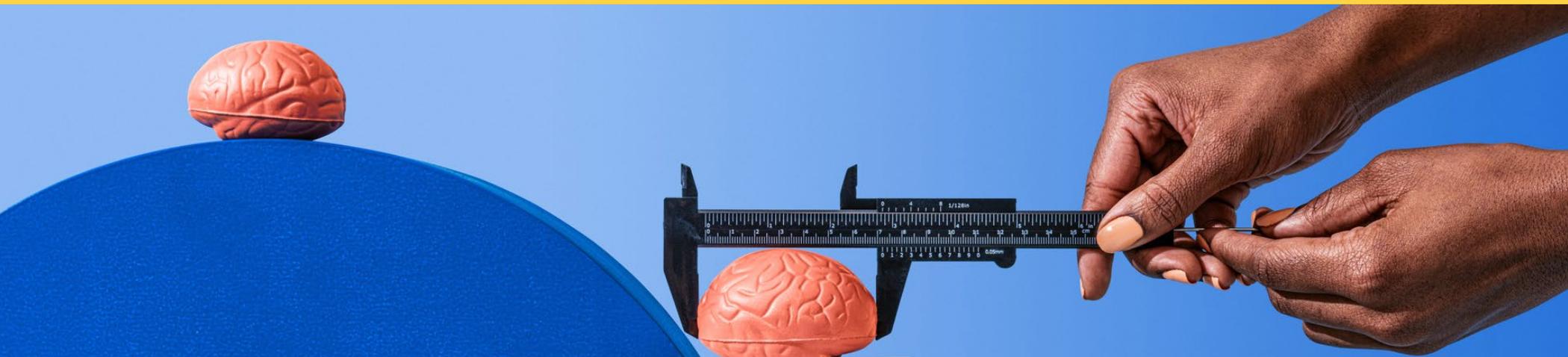


## Resumen

Ecopetrol, una empresa colombiana de petróleo y gas, es uno de los mayores proveedores de energía de Sudamérica, con operaciones en Colombia, Brasil, México y Estados Unidos. Sus actividades abarcan todas las etapas de la cadena de hidrocarburos: exploración, producción, refinación y transporte.

Los objetivos estratégicos de la empresa para las próximas dos décadas se centran en adoptar nuevas formas de producción de energía que sean socialmente responsables y más sustentables desde el punto de vista ambiental. Mantener la competitividad del personal es crucial, y el aprendizaje desempeñará un papel fundamental. Con el desafío de acompañar esta visión a largo plazo, el equipo de Aprendizaje y Desarrollo (AyD) se propuso buscar nuevas formas de pensar, alcanzar y superar nuevos objetivos para el área.

Con Degreed en el centro de su estrategia de tecnología de aprendizaje y compromiso de los empleados, la empresa proporcionó rápidamente acceso a la gran mayoría de su personal, incluidos los trabajadores de primera línea, para ofrecerles una nueva experiencia de aprendizaje que les permite ser protagonistas de su propio desarrollo. ¿El resultado? Están generando nuevos hábitos de aprendizaje y adquiriendo las habilidades que necesitan para acompañar nuevas iniciativas y seguir siendo competitivos.



# Desafío

## Competir en el nuevo futuro energético

En los últimos años, han avanzado las iniciativas para que la producción mundial de energía deje de depender de los hidrocarburos y en su lugar use alternativas con bajas emisiones de carbono. Esto se debe a que el interés de los inversores por las fuentes de energía sustentables y renovables ha aumentado drásticamente. Así como las empresas energéticas supieron adoptar estas tendencias con el objetivo de prepararse para un futuro caracterizado por la transición energética, el equipo directivo de Ecopetrol entendió que mantener la competitividad de las habilidades de sus equipos era imprescindible para tener éxito, y que el aprendizaje y desarrollo del personal era un ingrediente clave.

La audaz Estrategia 2040 de la empresa se diseñó para generar una rentabilidad competitiva y lograr la transición de la organización a un modelo de negocio más sustentable desde el punto de vista social y ambiental. Uno de los pilares clave es el crecimiento del área de bajas emisiones de la empresa hasta un 50 % de ganancias antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización (EBITDA) para 2040. Para ello, el equipo directivo

tiene previsto que el 70 % del personal de la empresa realice el reskilling antes de 2030, de modo que pueda adquirir conocimientos de vanguardia. Esta medida está dando más importancia que nunca al reskilling y al upskilling, o a “una actualización del personal”, en palabras de Jorge Rojas Aldana, coordinador de Planificación y Gestión del Aprendizaje.

Con la tarea de encontrar nuevas formas de pensar, alcanzar y superar nuevos objetivos de aprendizaje que contribuyan directamente a la estrategia de Ecopetrol, las autoridades de aprendizaje de la Universidad Ecopetrol (la universidad corporativa de la empresa) se propusieron crear nuevas experiencias de aprendizaje que superaran los cursos presenciales tradicionales y el contenido del LMS. Al hacerlo, esperaban inculcar una nueva perspectiva en la que los trabajadores de todos los niveles, y no únicamente los jefes, impulsaran el aprendizaje y fueran protagonistas de su propio desarrollo. Esta visión incluyó empleados en operaciones de primera línea, como el personal de las plantas de refinería, que no trabajan en oficinas, así como empleados de oficina tradicional.

# Solución

## Degreed

Tras evaluar numerosos proveedores de tecnología de aprendizaje, Ecopetrol eligió Degreed. La funcionalidad y la flexibilidad de la intuitiva LXP de Degreed complementaron los objetivos de desarrollo del personal de Ecopetrol, y los líderes de aprendizaje quedaron igualmente impresionados con el equipo de Degreed.

“Un factor decisivo para nosotros fue el poco tiempo que se necesitaba para la implementación”, afirmó Mónica Santos, líder de Escuelas en Ecopetrol, y explicó que todo el proceso se completó en siete semanas, en el plazo previsto antes de las vacaciones anuales de la empresa, algo que resultó crucial. “El equipo de Degreed fue extraordinario. Todos se comprometieron al máximo. Resolvieron todas y cada una de nuestras dudas. Tengo que decir que nunca he estado en un proyecto tecnológico que funcionara así. Todo fue muy muy fácil de resolver”.

La plataforma impulsada por Degreed denominada GENius (a partir de la “G” y la “E” de Grupo Ecopetrol, el nombre de la empresa) está disponible para todos los empleados.

La estrategia de adopción del equipo de aprendizaje se centró en la participación de los usuarios y, en particular, en la identificación de los arquetipos de estilos de aprendizaje en todos los departamentos y regiones. La iniciativa dio como resultado cuatro designaciones: aprendices pragmáticos adaptativos (1 %), analíticos racionales (43 %),

convergentes reflexivos (50 %) y divergentes activos (6 %). El departamento de AyD tomó estas categorías como referencia para elaborar miles de comunicaciones dirigidas a promover el acceso a la nueva solución. Por ejemplo, las personas analíticas racionales necesitaban asegurarse de que esto iba a ser útil para ellas; de lo contrario, ni siquiera abrirían el enlace, por lo que los mensajes se ajustaron a sus experiencias, necesidades, motivaciones y dificultades.

“Queríamos vincularnos a través de las emociones”, explicó Rojas Aldana. “Enviamos muchos mensajes sobre la importancia del reskilling y el upskilling. El mensaje implícito era: ‘Si amas tu trabajo y amas esta empresa, puedes quedarte aquí, pero no te quedes atrás. ¿Quieres prepararte para el futuro? Haz esto”.

Además, AyD utilizó inicios de sesión y contenidos obligatorios, seminarios web informativos, sesiones de preguntas y respuestas, hashtags como #begenius y #wakeupskills, entre otras acciones, para fomentar la participación. Otra estrategia clave fue involucrar a la mayoría de los 1200 gerentes de personal de la empresa, uno a uno, por teléfono, para conseguir su aceptación y aumentar su entusiasmo por el proyecto.





# Resultados

## Hábitos de aprendizaje que mantienen la competitividad del personal

Nada más y nada menos que el 90 % del personal de Ecopetrol es activo en la plataforma de Degreed, y el 45 % la utiliza todos los meses. Según las encuestas, la gente está muy satisfecha con la experiencia: los usuarios finales otorgaron a Degreed una puntuación media de 45 para el indicador Net Promoter Score (NPS), una puntuación alta para una plataforma de aprendizaje.

Durante un periodo reciente de seis meses, los usuarios completaron 440 000 elementos de aprendizaje en Degreed, de los cuales solo el 20 % procedía del LMS de la empresa. La gran mayoría procedía de personas que exploraban por su cuenta áreas de interés personal.

Los responsables del área de aprendizaje se sorprendieron al descubrir que el personal de operaciones y mantenimiento (y no solo quienes trabajan en oficinas) fue uno de los primeros equipos en adoptarlo. Esta participación de los trabajadores de primera línea superó ampliamente las expectativas del equipo de AyD.

“Al principio del proyecto, nos decíamos que, si no los captábamos a todos, no pasaba nada, pero cuando vimos las cifras, no lo podíamos creer”, señaló Santos. “Buscaban temas relacionados con sus trabajos, pero no exactamente con sus puestos. Fue un gran descubrimiento. Había algunas actividades que eran obligatorias, y las hacían. Pero también exploraban. Algunos lo hacían durante los turnos de la noche porque hay menos actividad en la planta”.



En la refinería de Barrancabermeja, Luis Giovanni Barbosa Arias accede a videos, documentos y artículos breves para enfocar su aprendizaje.

“En esta herramienta, podemos encontrar una gran variedad de contenidos”, señaló el director del Departamento de Refinación de Crudos. “Es fácil de localizar y nos permite interactuar con otras personas de la organización que nos guiarán en el aprendizaje individual y colectivo”.

En palabras de Lorena Rueda, directora de la Escuela de Liderazgo, la plataforma es intuitiva y práctica, y sirve de inspiración para las conversaciones entre los directivos. “Los líderes tienen muchos obstáculos para gestionar sus agendas y su tiempo; GENius nos permite ser rápidos a la hora de ofrecer lo que los líderes necesitan y, al mismo tiempo, darles acceso a un mundo infinito de contenidos”.

El resultado de todo este trabajo es claro. El personal está desarrollando nuevos hábitos de aprendizaje, cerrando el ciclo de uno de los objetivos clave del equipo de aprendizaje: inspirar a las personas para que sean las protagonistas de su propio desarrollo. Y todo esto también se relaciona con los demás objetivos del equipo porque, a medida que la empresa innova cada vez más en nuevas tecnologías y procesos, los trabajadores ya sabrán cómo desarrollar las habilidades que necesitan para acompañar esas iniciativas y seguir siendo competitivos.

“La implementación de Degreed consistió en crear un hábito de aprendizaje”, explicó Santos. “Estamos instalando el aprendizaje en la mente de todos”.

“Hemos generado mucho compromiso”, añadió Rojas Aldana. “Se creó una cultura de aprendizaje permanente”.

# Acerca de Degreed

Degreed es la plataforma de aprendizaje en la que confían millones de empleados de cientos de empresas de todo el mundo para adquirir habilidades para el presente y el futuro.

Combinamos el aprendizaje autodirigido y la capacitación profunda con la formación necesaria para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos de forma continua y evolucionar rápidamente según las exigencias comerciales.

Con Degreed, las organizaciones impulsan el desarrollo ágil del talento con mejores estadísticas y datos sobre las habilidades, y los empleados son los protagonistas de su propio progreso gracias a las experiencias de aprendizaje personalizadas en función de su experiencia e intereses.

Fundada en 2012, Degreed tiene su sede en Pleasanton, California, y cuenta con oficinas en Salt Lake City, Nueva York, Londres, Ámsterdam y Brisbane.

Obtén más información sobre Degreed: [Sitio web](#) | [YouTube](#) | [LinkedIn](#) | [Twitter](#)

