



Ecopetrol consolida bons hábitos de aprendizagem entre colaboradores administrativos, gerenciais e de campo com a Degreed

Cliente

ecopETROL

Sede

Bogotá, Colômbia

Setor

Energia

Colaboradores

9.500 na empresa controladora,
6.500 em 10 subsidiárias

Recursos utilizados

Skill Coach, classificações de habilidades

Aplicações

Desenvolvimento dos colaboradores, iniciativas organizacionais, upskilling, reskilling, crescimento autodirigido, gestão de mudanças

Desafio

Com o mercado mundial cada vez mais sedento por formas alternativas de energia, as petrolíferas estão se preparando para essa transição. Por isso, os líderes de negócios da Ecopetrol precisavam manter a competitividade das habilidades de seus colaboradores, tendo a aprendizagem e o desenvolvimento da força de trabalho como ingredientes principais. A estatal colombiana tinha interesse em criar experiências de aprendizagem inovadoras e promover uma nova mentalidade em que colaboradores de todos os níveis — não apenas os gestores — conduzissem a aprendizagem e assumissem as rédeas do próprio desenvolvimento. Além dos colaboradores com funções administrativas e gerenciais mais tradicionais, esta visão incluía o pessoal de campo, como operários das refinarias.

Solução

A funcionalidade e a flexibilidade da LXP intuitiva da Degreed complementaram as metas de desenvolvimento da força de trabalho da Ecopetrol. Além disso, os líderes de aprendizagem ficaram igualmente impressionados com a equipe da Degreed. Batizada de GENius (inspirada pelas letras “G” e “E” do Grupo Ecopetrol), a plataforma viabilizada pela Degreed está disponível para todos os colaboradores.

Resultados

Os números são impressionantes: 90% dos colaboradores da Ecopetrol têm contas ativas na Degreed, e 45% as usam todos os meses. Pesquisas internas mostram que os colaboradores estão bastante satisfeitos com a experiência, atribuindo um Net Promoter Score (NPS) médio de 45 pontos, uma pontuação alta para uma plataforma de aprendizagem. Durante um período recente de seis meses, os colaboradores concluíram 440.000 itens de aprendizagem, sendo que apenas 20% vieram do LMS da estatal. A maior parte dessas conclusões foi proveniente da exploração de áreas de interesse pessoais dos próprios colaboradores. Surpreendentemente, os colaboradores que exercem funções de campo, como nas áreas de operações e manutenção, foram os primeiros a adotar e usar a plataforma em peso. Em geral, a força de trabalho está desenvolvendo novos hábitos de aprendizagem, assumindo as rédeas do próprio desenvolvimento e ajudando a empresa a alcançar suas metas de longo prazo.

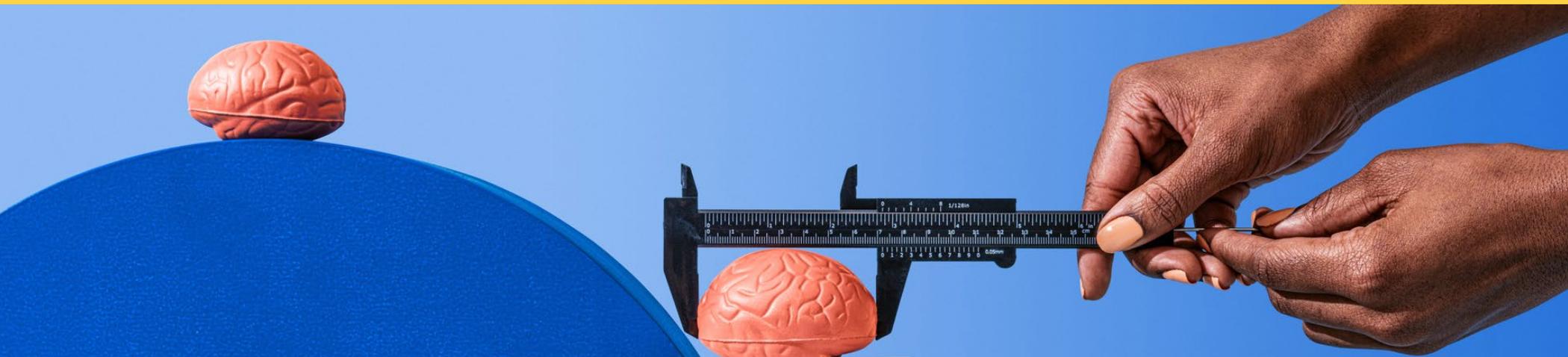


Resumo

Estatual colombiana de petróleo e gás, a Ecopetrol é uma das maiores empresas de energia da América do Sul, com operações na Colômbia, Brasil, México e Estados Unidos. Tem presença em toda a cadeia de combustíveis fósseis, como nas áreas de exploração, produção, refino e transporte.

Os objetivos estratégicos da Ecopetrol para as próximas duas décadas giram em torno da adoção de novas formas de produção de energia, prezando pela responsabilidade social e sustentabilidade ambiental. Manter a competitividade das habilidades dos colaboradores é crucial, e a aprendizagem desempenhará um papel importantíssimo nessa missão. Desafiada a viabilizar essa visão de longo prazo, a equipe de aprendizagem e desenvolvimento buscou formas inovadoras de pensar, definir e alcançar suas novas metas.

Com a Degreed no coração de sua tecnologia educacional e da estratégia de engajamento dos colaboradores, a estatal colombiana foi rápida na concessão de acesso à maior parte de sua força de trabalho, dentre os quais estavam pessoas que exerciam funções de campo, proporcionando uma nova experiência de aprendizagem que lhes permitiu assumir as rédeas do próprio desenvolvimento. Com isso, novos hábitos de aprendizagem estão se consolidando na Ecopetrol, e os colaboradores estão adquirindo as habilidades necessárias para apoiar as novas iniciativas e se manterem competitivos.



Desafio

Competir no novo futuro energético

As iniciativas globais para abandonar a produção de combustíveis fósseis e adotar alternativas mais limpas vêm ganhando força nos últimos anos. Tanto que o interesse dos investidores em fontes de energia renováveis e sustentáveis aumentou radicalmente. Como as empresas do setor energético estão assimilando essas tendências e se preparando para essa transição, os líderes de negócios da Ecopetrol sabem que manter a competitividade das habilidades de seus colaboradores é crucial para o sucesso — e que a aprendizagem e o desenvolvimento da força de trabalho são ingredientes fundamentais.

A ousada Estratégia 2040 da estatal colombiana foi traçada para gerar resultados competitivos e alavancar a transição da organização para um modelo de negócio mais sustentável do ponto de vista socioambiental. Um dos pilares centrais é fazer a área de baixas emissões da empresa ter um crescimento na casa de 50% dos lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA) até 2040. Para ajudar na concretização dessa meta, a liderança da estatal planeja fazer o reskilling de

70% de sua força de trabalho até 2030 para que os colaboradores possam desenvolver conhecimentos de ponta, um movimento que está colocando o reskilling e o upskilling, ou “a recapacitação das pessoas”, em um patamar inédito de importância, segundo Jorge Rojas Aldana, coordenador de planejamento e gestão de aprendizagem da Ecopetrol.

Incumbida de encontrar formas inovadoras de pensar, definir e alcançar novas metas de aprendizagem que apoiassem diretamente a estratégia da Ecopetrol, a liderança de aprendizagem da Universidad Ecopetrol, a universidade corporativa da estatal, estava interessada em criar experiências que fossem além dos tradicionais cursos presenciais e dos conteúdos do LMS. A expectativa era de que esta iniciativa fundasse uma nova mentalidade na qual colaboradores de todos os níveis — não apenas os gestores — conduzissem a aprendizagem e assumissem as rédeas do próprio desenvolvimento. Além dos colaboradores com funções administrativas e gerenciais mais tradicionais, esta visão incluía o pessoal de campo, como os operários das refinarias.

Solução

Degreed

Após avaliar diversos fornecedores de tecnologias educacionais, a Ecopetrol escolheu a Degreed. A funcionalidade e a flexibilidade da LXP intuitiva da Degreed complementaram as metas de desenvolvimento da força de trabalho da Ecopetrol. Além disso, os líderes de aprendizagem ficaram igualmente impressionados com a equipe da Degreed.

“Para nós, o grande diferencial foi a rapidez da implementação”, pontua Monica Santos, líder de escolas da Universidad Ecopetrol. Ela acrescenta ainda que todo o processo durou apenas sete semanas, cumprindo pontualmente o prazo antes do recesso anual da empresa. “A equipe da Degreed foi fantástica, todos demonstraram muito comprometimento. Nenhuma das nossas perguntas ficou sem resposta. Preciso destacar que eu nunca participei de um projeto de tecnologia com tamanha tranquilidade. Tudo funcionou superbem.”

Batizada de GENius (inspirada pelas letras “G” e “E” do Grupo Ecopetrol), a plataforma viabilizada pela Degreed está disponível para todos os colaboradores.

A estratégia de adoção dependia do engajamento dos usuários e, em particular, de identificar os arquétipos dos estilos de aprendizagem que despontam nos departamentos e regiões. Concluiu-se que os aprendizes se dividem em quatro grupos: Adaptativo Pragmático (1%), Analítico Racional (43%), Convergente Reflexivo (50%)

e Divergente Ativo (6%). Com base nesses arquétipos, a equipe de aprendizagem e desenvolvimento elaborou dezenas de comunicações direcionadas para promover o acesso à nova solução. Por exemplo, quem se enquadra no grupo dos Analíticos Racionais precisa saber que a solução será útil; caso contrário, essa pessoa não se dará ao trabalho de sequer abrir um link. A mensagem precisava ser adequada para atender corretamente as experiências, necessidades, motivações e dores de cada grupo.

“Nossa intenção foi gerar conexão a partir das emoções. Reforçamos de diversas maneiras a importância do reskilling e do upskilling. A mensagem que ficou foi: ‘se você ama o seu trabalho e esta empresa, fique conosco, mas não fique para trás. Quer se preparar para o futuro? Faça isto aqui’”, detalha Rojas Aldana.

Além disso, a equipe de aprendizagem e desenvolvimento lançou mão de logins e conteúdos obrigatórios, webinars informativos, sessões de perguntas e respostas, hashtags como #begenius e #wakeupskills e muito mais para estimular as ativações. Outra estratégia importante foi o contato individual por telefone com a maioria dos 1.200 gestores de pessoas da estatal, com o intuito de conquistar o apoio deles e motivá-los a enxergar o projeto com entusiasmo.





Resultados

Hábitos de aprendizagem que mantêm a competitividade dos colaboradores

Os números são impressionantes: 90% dos colaboradores da Ecopetrol têm contas ativas na plataforma da Degreed, e 45% as usam todos os meses. Pesquisas internas mostram que os colaboradores estão bastante satisfeitos com a experiência, atribuindo um Net Promoter Score (NPS) médio de 45 pontos, uma pontuação alta para uma plataforma de aprendizagem.

Durante um período recente de seis meses, os colaboradores concluíram 440.000 itens educativos pela Degreed, sendo que apenas 20% vieram do LMS da estatal. A maior parte dessas conclusões foi proveniente da exploração de áreas de interesse pessoais dos próprios colaboradores.

Para a surpresa da liderança de aprendizagem, os colaboradores que exercem funções de campo, como nas áreas de operações e manutenção, foram os primeiros a adotar e usar a plataforma em peso. Esse engajamento inesperado superou qualquer expectativa da equipe de aprendizagem e desenvolvimento da estatal colombiana de petróleo e gás.

“No início do projeto, estávamos conformados se não conquistássemos o nosso público, mas ficamos de queixo caído quando olhamos os números. Eles pesquisavam assuntos relacionados ao trabalho, mas não ligados diretamente aos cargos que ocupavam. Isso foi um enorme insight para nós. Alguns conteúdos eram obrigatórios, e eles estavam concluindo todos. Só que eles também estavam explorando novos conteúdos. Algumas pessoas



consumiam os conteúdos durante os turnos da noite, já que a atividade da refinaria é menos intensa”, conta Santos.

Na Refinaria de Barrancabermeja, Luis Giovanny Barbosa Arias acessa vídeos, documentos e artigos breves para nortear a aprendizagem.

“Conseguimos encontrar muitos conteúdos nesta ferramenta. É fácil localizar o que queremos aprender e podemos interagir com outras pessoas da empresa que nos orientarão para aprender de forma individual e coletiva”, descreve o chefe do departamento de refino de petróleo cru.

Definindo a plataforma como intuitiva e prática, Lorena Rueda, diretora de escola de liderança, afirma que a Degreed motiva o diálogo entre os gestores. “Os líderes têm grandes desafios para administrar suas agendas e horários. O GENius nos permite disponibilizar rapidamente o que os líderes precisam, ao mesmo tempo em que oferece a eles um mundo de conteúdos”, observa.

O resultado desse grande mergulho é claro. Novos hábitos estão surgindo, concretizando um dos principais objetivos da equipe de aprendizagem: inspirar os colaboradores a assumirem as rédeas do próprio desenvolvimento. E tudo isso também está atrelado às outras metas da equipe. Como a estatal inova cada vez mais em tecnologias e processos, a força de trabalho já saberá como desenvolver as habilidades necessárias para apoiar as iniciativas e manter a competitividade.

“A implementação da Degreed teve tudo a ver com a consolidação desse hábito de aprender. Estamos conscientizando todo mundo sobre a importância da aprendizagem”, acrescenta Santos.

“Estamos gerando muito engajamento. Conseguimos criar uma cultura de aprendizagem permanente”, conclui Rojas Aldana.

Sobre a Degreed

A Degreed é a plataforma de aprendizagem usada por milhões de colaboradores de centenas das maiores empresas do mundo.

Desenvolvendo habilidades cruciais para o presente e o futuro, a plataforma integra atividades educativas autodirigidas e treinamentos obrigatórios para que as organizações consigam sempre cumprir metas e atender rapidamente às demandas do mercado.

Com a Degreed, as organizações aceleram a capacitação de talentos com base em insights refinados e dados sobre habilidades, e os colaboradores assumem as rédeas de seus avanços profissionais por meio de experiências de aprendizagem personalizadas de acordo com suas especialidades e interesses.

Fundada em 2012, a sede da Degreed fica em Pleasanton, na Califórnia. A empresa também tem escritórios em Salt Lake City, Nova York, Londres, Amsterdã e Brisbane.

Saiba mais sobre a Degreed: [Site](#) | [YouTube](#) | [LinkedIn](#) | [Twitter](#)

