



**Ibotta + Degreed = Aprendizaje por  
experiencia y crecimiento profesional**

## Ciente

**ibotta**<sup>®</sup>

## Sede central

Denver, Colorado, EE. UU.

## Sector

Tecnología

## Empleados

Más de 750

## Recursos utilizados

Aprendizaje por experiencia, planes, itinerarios

## Casos de uso

Oportunidades profesionales, tutorías, retención de empleados, *upskilling*, *reskilling*

## Desafío

Ibotta deseaba retener a los empleados motivados e impulsar la productividad dándoles a cada uno de ellos distintas formas de aprender todos los días, desde cualquier parte, a su propio ritmo, mediante el uso de una amplia gama de contenido personalizado, habilidades en el puesto y oportunidades de desarrollo profesional.

## Solución

Ibotta eligió la LXP y plataforma de *upskilling* Degreed. Usando la función de aprendizaje por experiencia, la empresa conecta a las personas, según sus habilidades, con oportunidades relevantes de desarrollo profesional, como proyectos, tareas desafiantes, nuevos roles y tutores.

## Resultados

Los empleados de Ibotta están trazando sus propios itinerarios de aprendizaje mediante la elección de contenido que se adapta a sus necesidades personales de *upskilling* y desarrollo. La unidad de Aprendizaje y desarrollo obtiene estadísticas de los conjuntos de habilidades de los empleados y de la oferta y demanda de habilidades en toda la organización. Además, los empleados pueden ver las habilidades que necesitan para aprovechar las oportunidades de crecimiento. Asimismo, los líderes pueden identificar con mayor facilidad a los nuevos líderes y entender cuáles son los puntos fuertes de sus equipos.

## Resumen

Ibotta, una aplicación de compras con recompensas de reembolso de efectivo, les devuelve dinero a los usuarios (a quienes llama cariñosamente “ahorradores”) por sus compras de artículos comestibles y otras compras diarias en establecimientos físicos y tiendas *online*. Ibotta colabora con más de 2700 marcas y vendedores líderes y ha pagado más de \$1000 millones en recompensas.

Fundada en 2012, Ibotta tenía que encontrar la manera de proporcionar nuevas oportunidades profesionales y de aprendizaje a su personal motivado y relativamente joven, a fin de mantener a los trabajadores entusiasmados, retenerlos y ayudarlos a crecer junto con la empresa.

Mediante el uso de Degreed, Ibotta proporciona una amplia gama de contenido de aprendizaje a sus empleados y los ayuda a desarrollar habilidades a través del aprendizaje por experiencia en el trabajo, a la vez que mide su éxito de manera creciente. La empresa ya ha logrado su máximo objetivo de aprendizaje y desarrollo: crear una nueva cultura de aprendizaje.



# Desafío

## Nuevo aprendizaje y desarrollo profesional

Toda nueva empresa de tecnología en crecimiento suele tener empleados jóvenes, motivados y expertos. La edad promedio de los trabajadores de Ibotta es 30 años. Para muchos de ellos, este es el primer trabajo después de la universidad o de una institución de enseñanza de programación.

El personal de Ibotta ansía contar con tutores y lograr el desarrollo de habilidades a través de nuevas oportunidades profesionales. Los líderes de Ibotta desean apoyar a largo plazo a los trabajadores y saben que el desarrollo es importante para alcanzar ese objetivo. Además, como el personal de Ibotta trabaja, en gran medida, de forma remota, los líderes entienden que sus empleados pueden abandonar la empresa fácilmente si surgen oportunidades similares en el sector de la tecnología. En los últimos años, aumentó la presión para crear una experiencia del empleado de primera categoría que incremente los motivos que tienen los empleados para quedarse en el puesto más allá de la compensación económica, tales como: “Tengo la oportunidad de trabajar en tareas interesantes” o “Ibotta me escucha”.

Comprensiblemente, el aprendizaje en Ibotta en los últimos 10 años fue una experiencia inconexa. Durante una gran parte de esos años, no había una unidad encargada del aprendizaje y el desarrollo, lo cual es normal para una empresa emergente. Los trabajadores recibían sesiones de capacitación o almuerzos educativos ocasionales. Sin embargo, muchas veces no era fácil encontrar estos recursos, eran infrecuentes y dependían de la presencia física y la disponibilidad de alguien que dirigiera las sesiones. Asistir a un curso o conferencia externa requería papeleo del que muchas personas ni siquiera estaban enteradas. Y el aprendizaje asincrónico efectivo no era un factor de consideración.

**“Queríamos crear una experiencia que les permitiera a nuestros empleados aprender habilidades relevantes para sus roles actuales y para los roles a los que aspiran. Para eso, teníamos que poner a las personas en contacto con nuevas oportunidades en tiempo real, como tutorías, tanto bajo nuestra orientación como empoderando a los empleados con herramientas que los ayudaran con su aprendizaje autónomo”.**

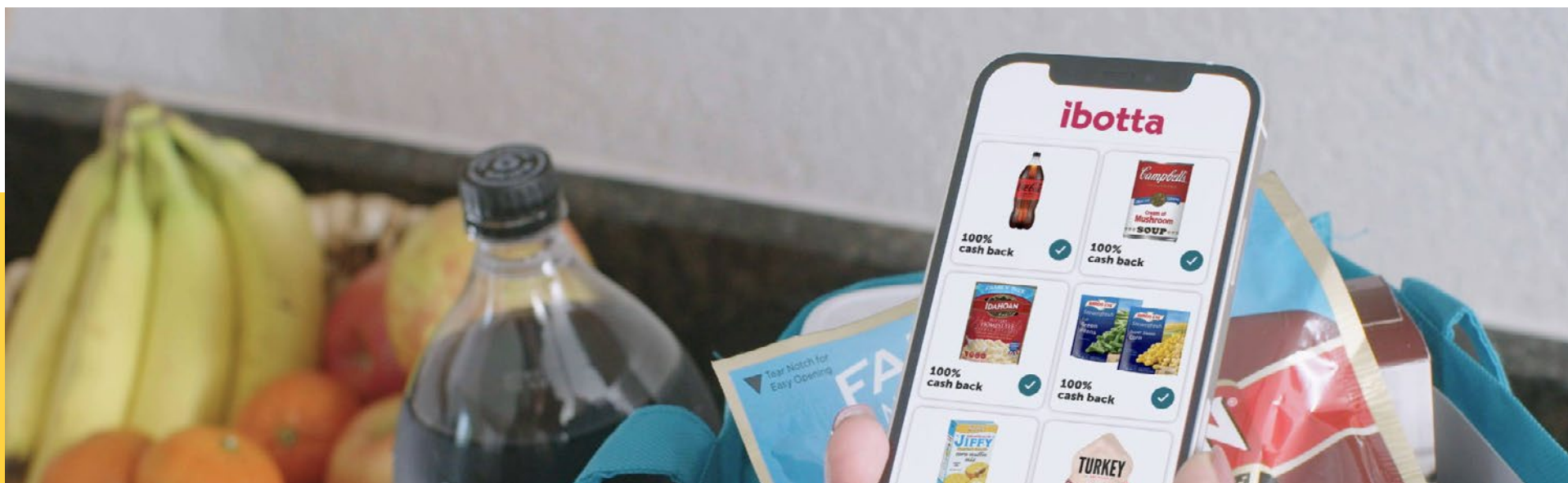
**—Ryan Arpin**

Directora de Aprendizaje y desarrollo y de Eventos en Ibotta

“Estábamos creciendo rápidamente. Necesitábamos implementar las herramientas necesarias para asegurarnos de que nuestros empleados pudieran crecer con nosotros”, sostuvo Ryan Arpin, directora de Aprendizaje y desarrollo y de eventos. “Considerábamos que podíamos mejorar mucho lo que veníamos ofreciendo. Queríamos crear una experiencia en la que nuestros empleados pudieran aprender habilidades relevantes para sus roles actuales y para los roles a los que aspiran. Para eso, teníamos que poner a las personas en contacto con nuevas oportunidades en tiempo real, como tutorías, tanto bajo nuestra orientación como empoderando a los empleados con herramientas que los ayudaran con su aprendizaje autónomo”.

“Hacer un seguimiento del contenido de aprendizaje en una hoja de cálculo y luego distribuir dicho contenido de manera limitada mediante Google Drive no es suficiente”, explicó Arpin. “Hasta hace poco tiempo, ese era nuestro proceso. Es cierto que nos permitía comunicar información, pero ni siquiera teníamos una manera confiable de saber si las personas la habían visto”.

Ibotta necesitaba encontrar una manera de asignar el aprendizaje de forma proactiva y de crear actividades de seguimiento. Requería un espacio en el que las personas pudieran aprender todos los días, desde cualquier lugar. Los líderes querían permitir que los empleados aprendieran a su propio ritmo, pero también de manera personalizada y con orientación. Necesitaban que los trabajadores se sintieran empoderados para invertir en sus carreras y sabían que eso implicaba crear nuevas oportunidades internas.





# Solución

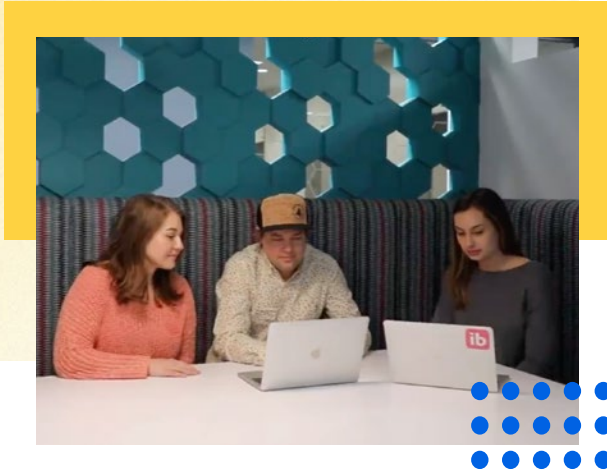
## Degreed

El trayecto hacia una nueva cultura de aprendizaje en Ibotta comenzó en serio con la búsqueda de un nuevo sistema de gestión del aprendizaje (LMS). La empresa encontró LearnUpon y pronto se enteró de su colaboración con la plataforma de experiencia de aprendizaje (LXP) y solución de *upskilling* Degreed.

“Pusimos rápidamente en marcha Degreed y LearnUpon y hemos distribuido contenido de aprendizaje a nuestros empleados”, explicó Arpin. “Pueden asistir a capacitaciones dirigidas por un instructor, incluso conmigo. También pueden volver y ver cursos a demanda. Hemos brindado horas de consulta en Degreed. Hemos ofrecido sesiones de capacitación en Degreed para que nuestro equipo se familiarice y se sienta cómodo con la herramienta”.

Usando la función de aprendizaje por experiencia de la plataforma Degreed, Ibotta conecta a las personas, según sus habilidades, con oportunidades relevantes de crecimiento profesional, como proyectos, tareas desafiantes, nuevos roles y tutores.

“Estamos contratando personal y ocupando más roles, además, estamos construyendo roles que antes no teníamos. Esto brindará muchísimas oportunidades para el crecimiento y el desarrollo profesional de nuestros empleados en forma interna”, afirmó Arpin. “Contar con más empleados, departamentos e iniciativas significa, realmente, que todos van a poder crecer, desarrollarse y llegar más lejos en Ibotta”.





“Estamos contratando personal y ocupando más roles, además, estamos construyendo roles que antes no teníamos. Esto brindará muchísimas oportunidades para el crecimiento y el desarrollo profesional de nuestros empleados en forma interna”.

—**Ryan Arpin**

Directora de Aprendizaje y desarrollo y de eventos





# Resultados

## Aprendizaje en el trabajo para todos

Con Degreed, los empleados de Ibotta están trazando sus propios itinerarios de aprendizaje mediante la elección de contenido que se adapta a sus necesidades personales de *upskilling* y desarrollo. La unidad de Aprendizaje y desarrollo obtiene estadísticas de los conjuntos de habilidades de los empleados y de la oferta y demanda de habilidades en toda la organización. Usando estos datos de habilidades, Aprendizaje y desarrollo está recomendando contenido interno y de terceros que es relevante y aporta gran valor. Con solo un clic, Aprendizaje y desarrollo o el líder de un empleado puede compartir con cualquier compañero un curso, un video, un artículo, un libro y muchas otras cosas de decenas de proveedores de contenido.

Cuando se trata de darles a las personas las oportunidades que ansían, “los empleados pueden ver las habilidades que necesitan para aprovechar las oportunidades de crecimiento en Ibotta. De esta manera, pueden inscribirse o entender mejor qué habilidades deben obtener para estar más calificados”, comentó Arpin. “Asimismo, los líderes pueden identificar con mayor facilidad a los nuevos líderes y entender cuáles son los puntos fuertes de sus equipos”.

“Estamos convencidos de que el desarrollo profesional debería estar en manos de los empleados”, agregó Arpin. “Al usar Degreed, puedo brindarles oportunidades de capacitación cuando más les conviene a ellos. Pueden elegir diversos cursos dirigidos por un instructor. Pueden encontrar capacitaciones por su cuenta y hacerlas después del horario laboral o temprano por la mañana, o incluso durante el día, cuando mejor se adapte a sus horarios”.

Además, Ibotta ayuda a sus empleados de la siguiente manera:

**Les brinda a los nuevos empleados itinerarios de *onboarding*** que abordan los desafíos relacionados con el trabajo remoto y desde la oficina, a fin de acortar el plazo para lograr la eficacia de seis a cuatro meses.

**Busca conocer la situación particular de los trabajadores** en sus vidas diarias para proporcionar contenido relevante y a demanda cuando estos lo necesitan.

**Identifica entre cuatro y seis competencias para todos los roles**, con el objetivo de ayudar a que las personas se preparen para sus nuevos roles más rápidamente (y ayudar a los líderes a definir el éxito).


Con LearnUpon, el equipo de Aprendizaje y desarrollo tiene la capacidad de crear cursos de capacitación internos a la medida para *upskilling*, formación dirigida por el instructor (ILT), cumplimiento y mucho más.

#### **Un vistazo al futuro: la medición del éxito**

A fin de ayudar a impulsar la productividad, la unidad de Aprendizaje y desarrollo de Ibotta planea medir el plazo necesario para lograr la eficacia de los nuevos empleados y espera poder acortar este plazo de seis meses a cuatro meses, según indicó Arpin, a lo que agregó que, para fomentar la retención, “estamos enviando escalas de intención de quedarse en el puesto y estamos analizando las encuestas de todas las clases que desarrollamos internamente”.

Para evaluar más la eficacia, particularmente de la función del aprendizaje por experiencia, Ibotta planea hacer encuestas a los tutores y a los aprendices, además de realizar controles y conversaciones en grupos de discusión, prestando especial atención a las mediciones de plazos para lograr la productividad, retención y promociones internas como medidas clave del éxito, según explicó Arpin. “Después de esto, seguiré evaluando los índices de promoción de las personas que están participando. Me encantaría ver un aumento cada vez mayor de nuestro apoyo a la movilidad lateral y que nuestra tasa de promociones internas se duplique en los próximos años. Creo que podemos lograrlo”.

Aprendizaje y desarrollo cree que Degreed también tendrá efectos positivos a nivel de los equipos. “Mi objetivo es que lleguemos al punto en el que los equipos puedan usarlo para cotejar sus conjuntos de habilidades y pedirse ayuda mutuamente para proyectos interdisciplinarios o incluso crear comités interdisciplinarios para iniciativas especiales”, aseguró Arpin.

“También me gustaría que logremos un impacto positivo en algo que es más difícil de medir, pero igualmente importante: la confianza. En particular, me gustaría ver un aumento entre las mujeres, incluidas las que participan en Webotta, un programa de diversidad, inclusión y pertenencia (DIB) que tenemos aquí”. 







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

**Visitar**

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

**Correo electrónico**

[info@degreed.com](mailto:info@degreed.com)

**Seguir**

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