



**CURIOSY** 

The logo graphic consists of four overlapping leaf-like shapes in shades of green and teal, arranged in a cross pattern.

YPF – OCTUBRE 2022

**INDICE**

CuriosY: UNA NUEVA FORMA DE APRENDER	<b>02</b>
EL CONOCIMIENTO EN UN MUNDO BANI	<b>02</b>
CULTURA DE APRENDIZAJE EXPONENCIAL EN YPF	<b>03</b>
ESTRATEGIA DIGITAL DE APRENDIZAJE	<b>04</b>
¿POR QUÉ DEGREEED?	<b>05</b>
¿POR QUÉ CURIOSY?	<b>06</b>
LANZAMIENTO Y MPV (MÍNIMO PRODUCTO VIABLE)	<b>07</b>
INICIATIVAS PARA PROMOVER LA ADOPCIÓN	<b>07</b>
ESTRATEGIA CURIOSY	<b>08</b>
ORGANIZACIÓN CURIOSY	<b>09</b>
SEGUIMIENTO Y ANALITICA	<b>09</b>
CERTIFICACIONES Y VALORACIONES	<b>10</b>
PRÓXIMOS PASOS	<b>10</b>
EN RESUMEN	<b>11</b>
CONCLUSIONES	<b>12</b>

## CuriosY UNA NUEVA FORMA DE APRENDER

### EL CONOCIMIENTO EN UN MUNDO BANI

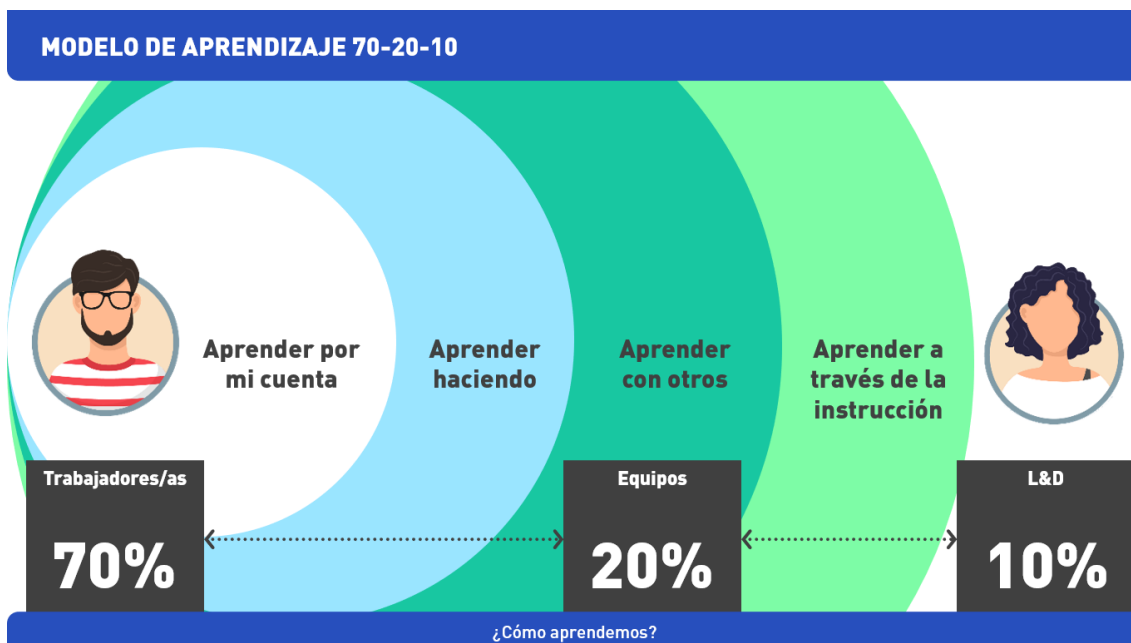
**Cuando comenzábamos a comprender un mundo VUCA** (en inglés y VICA en español. Volátil, “Uncertain” -incierto-, complejo y ambiguo), todo se precipitó y se volvió BANI. Tras la irrupción de los acontecimientos del año 2020 si algo quedó claro, es que todo puede cambiar de un momento a otro. Todo lo que es podría dejar de ser, una idea o un proyecto que hoy es correcto mañana podría no serlo.

Esto nos expuso a desarrollarnos en un entorno global con cambios continuos que actualmente se manifiestan a una velocidad muy superior a la que estábamos acostumbrados. **El nuevo mundo BANI** (Bien frágil/quebradizo -Brittle-, Ansioso, No Lineal e Incomprensible) que no solo hace referencia a tiempos caóticos, sino **que exige un rápido desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos.**

**Fue entonces, a mediados de 2020, cuando nos preguntamos... ¿Cómo podíamos desarrollar el conocimiento como un recurso dinámico y sustentable en YPF?**

La respuesta no era nada sencilla dado que al contexto y la necesidad de transformación de la cultura del conocimiento se le adicionaba la diversidad propia de la industria y la escala creciente que la compañía posee en el país. Según el último HeadCount de agosto 2023, contamos con 22.225 empleados directos. Distribuidos en 7 participadas (YPF SA, AESA, OPESSA, YPF Brasil, YPF Chile, YTEC y Metrogas) que incluye a 14 negocios. Con una variedad y diversidad de posiciones que van desde roles operativos en campo, administrativos, consultores, especialista, tecnólogos y líderes.

**Nuevamente, o tal vez hoy más que nunca, concluimos que el desarrollo de capacidades era la mayor de las respuestas. Pero para un entorno tan nuevo, el “Modelo de Aprendizaje 70-20-10” no podía ser el de siempre.**



Modelo 70-20-10 para el aprendizaje y el desarrollo. Morgan McCall, Michael M. Lombardo y Robert A. Eichinger.

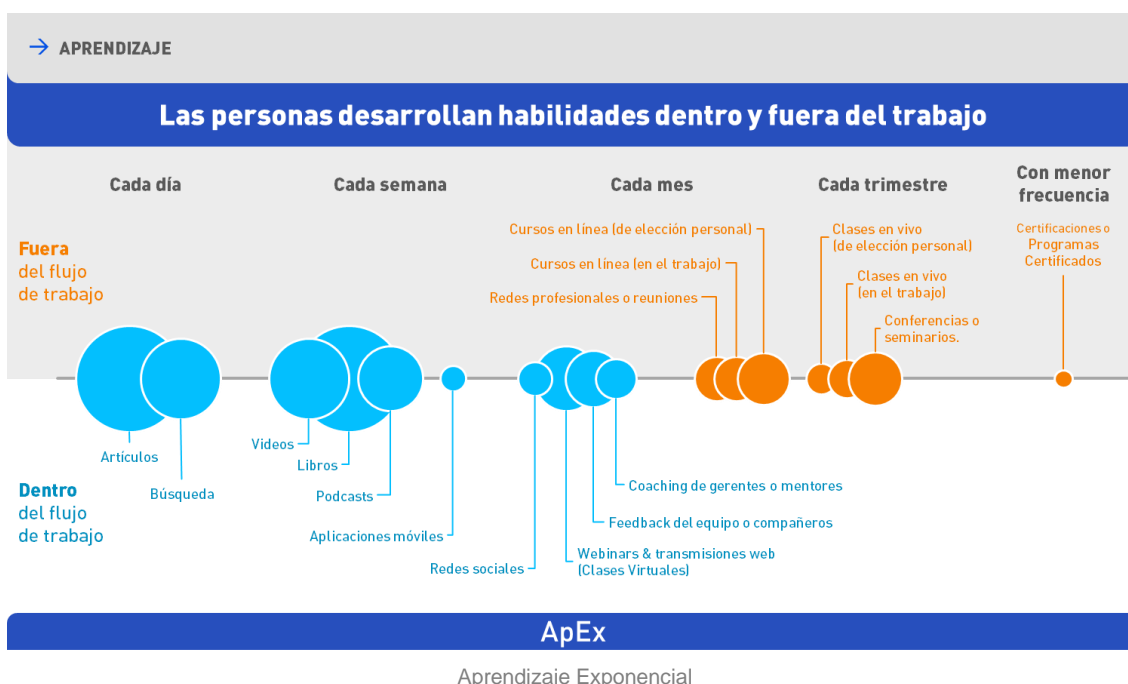
## CULTURA DE APRENDIZAJE EXPONENCIAL EN YPF

Fue en 2021 que llegó la primera de las respuestas: propiciar una “Cultura de Aprendizaje Exponencial” (ApEx) que integre intencionalmente el ecosistema de capacidades de YPF”. Con el objetivo de desarrollar personas autónomas que puedan hacer frente a los constantes desafíos que la realidad nos plantea.

Exponencial tendría relación directa con el tiempo y los diferentes campos a explorar y aprender, el campo técnico definitivamente es uno de ellos, no importa en que área o responsabilidad tengamos en YPF (“desde el pozo al surtidor”), la tecnología y el conocimiento se obsoleta así mismos en un corto tiempo, y si no estamos atentos a ello podemos perder oportunidades de resolución de situaciones con mayor efectividad y rapidez.

El aprendizaje ya no podría ser simplemente lineal o inconsciente como en la mayoría de los casos venía siendo, esa forma la teníamos que desaprender, y hacer un esfuerzo por aprender una nueva, que sea exponencial; el aprendizaje lineal, conformista o inconsciente, nos fuerza a enfrentar los obstáculos con mucho estrés.

La cultura del Aprendizaje Exponencial (ApEx) debía estar directamente relacionado con varios tipos de aprendizaje; como el casual, eso que aprendemos en el camino (dentro y fuera del trabajo); así también con lo que investigamos; con lo que estudiamos formalmente, por las acciones que llevamos a cabo o cuando aplicamos lo que aprendimos; o el aprendizaje disruptivo, cuando retamos y cuestionamos lo que tenemos, creando nuevas cosas; y más aún con el aprendizaje que adquirimos cuando enseñamos a otros.



En definitiva, ahora teníamos una certeza, un deseo y una nueva pregunta:

- **La certeza:** la Cultura del Aprendizaje Exponencial impulsaría el crecimiento personal y también profesional de nuestra empresa.
- **El deseo:** que al finalizar cada semana cada colaborador se pregunte: ¿cuánto estoy aprendiendo?, ¿qué aprendí hoy?, ¿cuál es el canal / portal de aprendizaje que más estoy utilizando?, ¿estoy potenciando mis conocimientos de una manera

consciente?, ¿me está sirviendo para resolver y actuar con menos estrés?, ¿este nuevo conocimiento me mantendrá competitivo y creciendo profesionalmente?

- **La “nueva” pregunta:** ¿Qué herramientas darían soporte a la evolución del aprendizaje?

## ESTRATEGIA DIGITAL DE APRENDIZAJE

Luego de una exhaustiva investigación, hacia finales de 2021, los equipos de Aprendizaje y Desarrollo (L&D-Learning and Development) ya tenían la seguridad que para vehicular esta estrategia **se requería del soporte que una LXP** (Plataforma de Experiencia de Aprendizaje) **que operase como un “Hub de Aprendizaje Digital”** integrando los contenidos existentes en la LMS de Success Factor (SAP COMPANY), conectando múltiples portales y que adicionalmente fuese impulsada por inteligencia artificial y la analítica que pudiese ofrecerse.

**Se perseguía dar el salto y pasar de administrar catálogos de contenidos a gestionar el desarrollo de habilidades,** a disponibilizar recursos de aprendizaje para que el líder y los colaboradores pudiesen gestionar su desarrollo y que además fuese una experiencia digital mobile, responsiva y multidispositivo para llevar el aprendizaje “donde quiera que este en el momento que se desee”. **Quizás parecía ¿Demasiado bueno para ser verdad?**

Si, lo era, pero luego de un exhaustivo análisis decidimos apostar por la potencia de Degreed (LXP), para lanzar en el primer trimestre de 2022 (Q1) nuestro MVP a más de 12.000 usuarios. Para fomentar una “Cultura de Aprendizaje Exponencial”; donde podamos aprender más rápido de lo que se mueve el mundo. Y, en marzo de 2022 esa plataforma se **conocería como CURIOSY by Degreed.**

## ¿POR QUÉ DEGREED?



Porque la plataforma de experiencia de aprendizaje de Degreed se destaca por ser un jugador de la industria de (L&D) word class poniendo en el centro a las personas al aportar - entre otros- los siguientes beneficios:

### ¿QUÉ ES UN LXP?

Por siglas en inglés “Learning eXperience Platform”, que se traduce como Plataforma de eXperiencia de Aprendizaje. Son plataformas diseñadas para ofrecer a los usuarios contenidos y aprendizajes relevantes en relación con sus gustos, hábitos, necesidades, objetivos y capacidades que necesite desarrollar. En este tipo de plataformas se busca que la experiencia de aprendizaje sea completamente centrada en el usuario, a diferencia de LMS o sistema de gestión del aprendizaje en donde es la gerencia quien determina los contenidos y las rutas de aprendizaje mandatorios.

### Degreed Plataforma



Video disponible en:  
<https://bit.ly/DEGREEDYPF>

- Un ambiente de aprendizaje y desarrollo que se adapta a cada usuario.
- La priorización de recursos para desarrollar las habilidades clave en YPF.
- El aprendizaje social por recomendación usuarios o comunidades.
- El entendimiento más profundo del contenido y la cultura que impulsa el aprendizaje exponencial.
- La integración fácil y ágil, con todos los recursos de aprendizaje internos y externos en un solo lugar (como conector).
- Mayor productividad y rendimiento.



### Habilidades Primero

Permite que los usuarios y las organizaciones se **comuniquen, identifiquen y midan las habilidades** necesarias para hoy y mañana.



### Éxito Comprobado

Degreed ha completado más de **230 implementaciones** y más de **10 millones de usuarios**.



### Colaboración

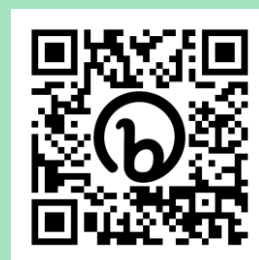
El equipo de implementación de más de **100 empleados** es diverso, global y tiene un promedio de más de **13 años de experiencia** en la industria.

## ¿POR QUÉ CURIOSY?



**Porque la curiosidad es una habilidad fundamental dentro del proceso de desarrollo de las personas, de su inteligencia emocional, y por extensión, en su capacidad de creación y de innovación en las empresas.** Esta, puede ser desarrollada en contacto con otras personas curiosas hasta alcanzar un nivel óptimo, o aprendiendo de otras personas y recursos que nos complementan. Las empresas curiosas están formadas por personas curiosas, y sólo mediante esta curiosidad podemos avanzar en términos de innovación y adaptación al entorno BANI. Por esta razón el nombre de la LXP a implementar llevaría la conjunción de la Curiosidad (Curios) adicionada a la de la cultura de YPF (Y). Con su propio desarrollo de marca e identidad.

### CuriosY Imagen de Marca

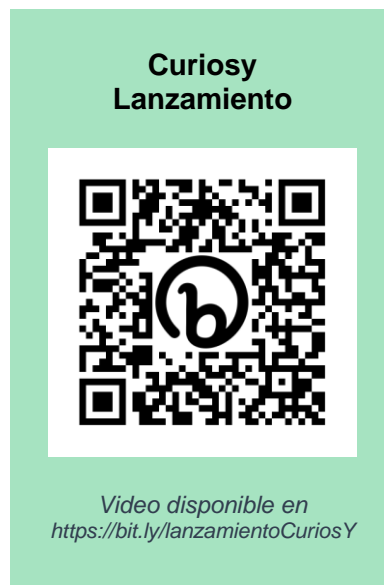


Manual disponible en  
<https://bit.ly/CuriosY>

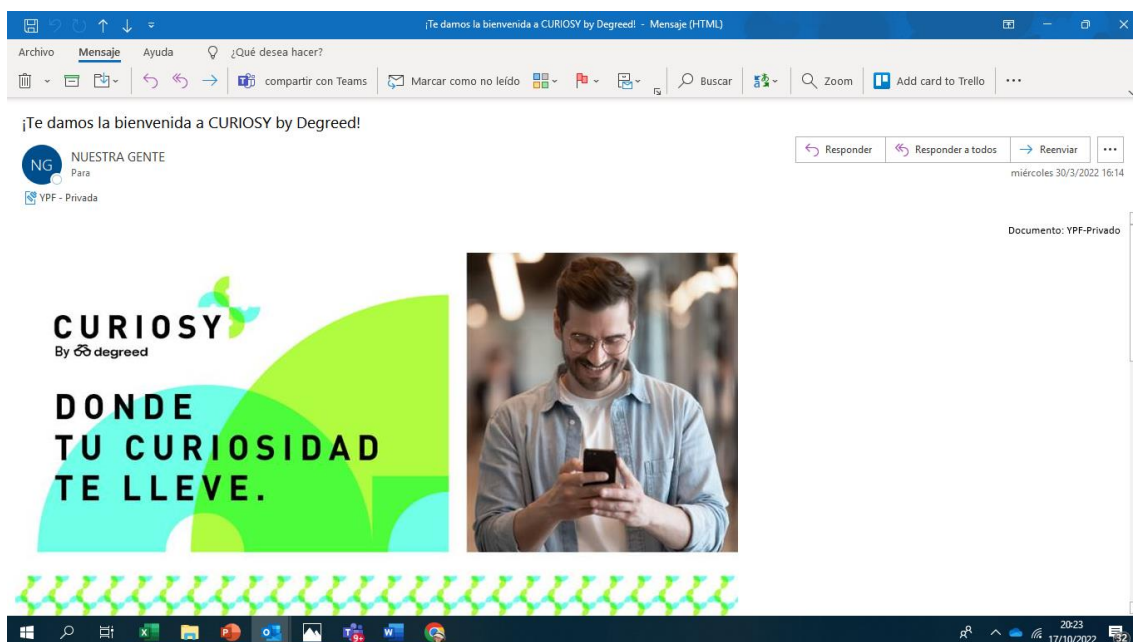
## LANZAMIENTO Y MPV (MÍNIMO PRODUCTO VIABLE)

Para llevar adelante el despliegue, fue clave el trabajo en célula, donde intervinieron diferentes áreas, desde el negocio, Tecnología, Cultura, Experiencia del empleado, Business Partners. Configurando un equipo interdisciplinario que llevo adelante la implementación, desde aspectos más funcionales-técnicos, hasta contenido y apoyo al usuario. Dedicadas 100% al proyecto.

Como parte de nuestra estrategia, antes del lanzamiento a toda la compañía, se realizó un Pre-Lanzamiento a las personas de la “VP de Personas y Cultura”. Lo denominados “Tasters”, como un juego de palabras entre “testers” y “tasty”. Con el objetivo de contar con un feedback temprano y realizar correcciones necesarias antes del lanzamiento masivo.



El **prelanzamiento** se realizo del 21 al 25 de marzo 2022 a 850 usuarios taster. Y, el **lanzamiento masivo** fue 31 de marzo de este año a +12.000 usuarios. Momento en el cual determinamos como objetivo a diciembre, un TAU del 52% (Total Active User – Total de Usuarios Activos). Siendo este un objetivo de la Vicepresidencia de Personas y Cultura.



Pieza mail: lanzamiento Curiosy

## INICIATIVAS PARA PROMOVER LA ADOPCIÓN

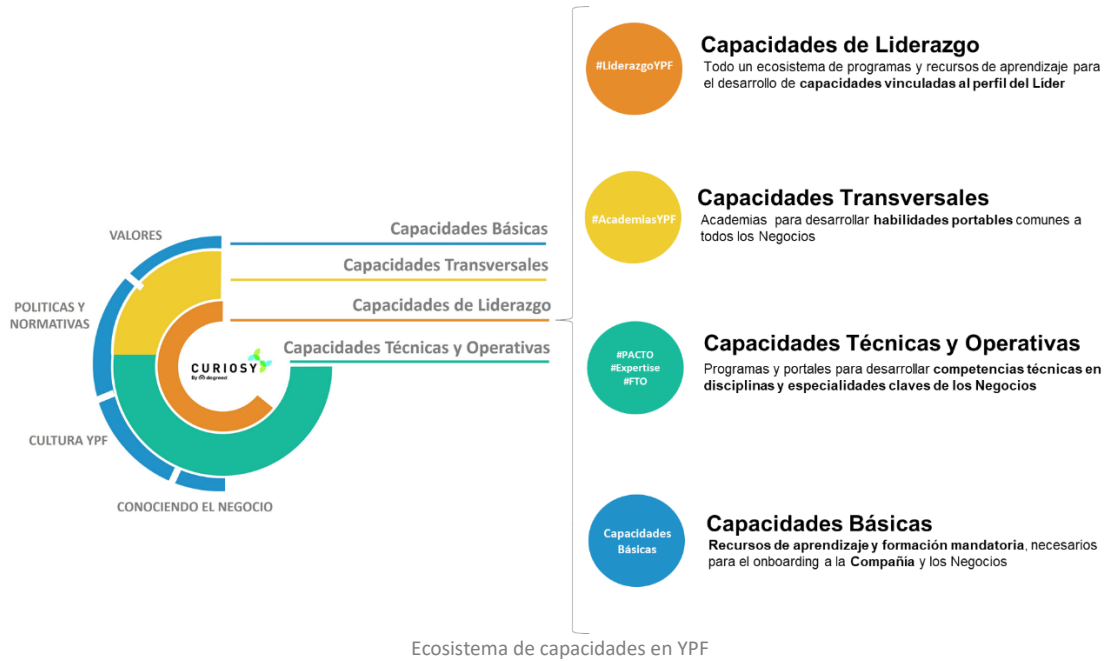
Junto con el área de cultura y cambio, se diseñó una estrategia de adopción que incluyó una fuerte campaña de comunicación y bienvenida.

Posteos quincenales en nuestra intranet, donde brindamos tips sobre funcionalidades de Curiosy, así como también contenido segmentado por nuestros “learner persona”.

Conversaciones con líderes y participación en diferentes eventos.

## ESTRATEGIA CURIOSY

La **Propuesta de Valor de Aprendizaje**, se organiza a partir de un ecosistema integrado que impulsa el desarrollo de Capacidades (Básicas, Transversales, de Liderazgo y Técnicas y Operativas) generando **experiencias** de valor para las personas y los negocios.



## ORGANIZACIÓN CURIOSY





**La primera solución que ofrece CuriosY es la gran cantidad de material disponible en la plataforma.** Se enfoca en recolectar contenido de otras plataformas (hub) y generar una gran biblioteca con opciones tradicionales y otras no tan convencionales.

Parte de la propuesta de valor, es el diseño adicional de un “Journey de Aprendizaje Digital” para que cada persona desarrolle sus habilidades en YPF. Entendiendola como un ciclo continuo e iterativo, con pasos sugeridos para potenciar tu experiencia integral de aprendizaje.

Esto, permite a los usuarios ordenar la información en listas temáticas (personalización) que agrupan el contenido según su interés para poder tener el material organizado y clasificado (recorrido personalizado). Para los usuarios que proactivamente se autogestionan las capacitaciones esta característica es sumamente valiosa.

Desde YPF sucede lo mismo, la Gerencia de Aprendizaje y Gestión del Conocimiento, el área encargada de gestionar la capacitación configura las secuencias según el área, programa y capacidad a desarrollar.

**Actualmente, la configuración de los recursos se encuentra organizados en itinerarios vinculados a las capacidades de: liderazgo** (estratégico, de personas, de resultados y de uno mismo), **transversales** (5 academias: de datos, digital, gestión del cambio, agilidad y gestión de proyectos), **técnicas y operativas** (programas y portales: Petro Skills, Gartner, OnePetro, APQC, IHSMarkit y LinkedIn Learning) y **básicas** (conociendo el negocio, compliance, excelencia operacional y diversidad – equidad e integración).



## SEGUIMIENTO Y ANALITICA

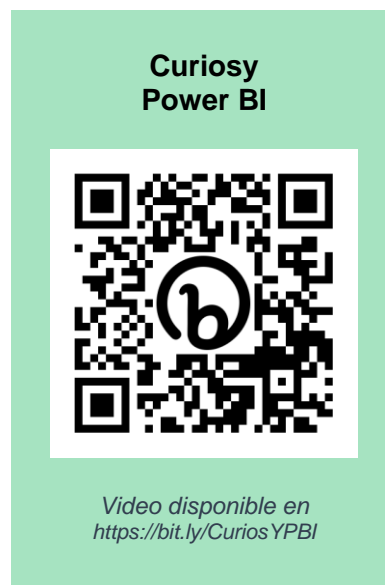
Curiosy, genera de forma automática métricas que indican cómo ha sido el recorrido de la persona teniendo en cuenta los contenidos que fue consumiendo. Estos datos, son visibles para todos. Con el objetivo de ser gestionados por quienes administran la formación, líderes o las mismas personas usuarias.

En una cultura Learning data driven (aprendizaje basado en datos), contar con esta información, ayuda a saber qué conceptos son los que deben ser profundizados y cuáles se han incorporado a la perfección. Toda esta información es sumamente valiosa dado que cuando un colaborador se traslada a otra área o puesto, se podrá detectar aquellas habilidades que aún faltan abordar para realizar las nuevas tareas.

Continuando con la idea del punto anterior, todo el material que forma parte del aprendizaje informal puede ser visto por el líder. Es decir, los artículos, videos, charlas que consume el empleado son los que ayudan a conocer mejor el perfil, saber cómo utiliza su tiempo libre, donde están puestos sus intereses, etc.

Desde el rol de Administrador de la plataforma, se pueden visualizar datos acerca de usuarios activos, elementos vistos, elementos finalizados, elementos compartidos. Que se pueden visualizar por segmentos de fecha y en comparación con períodos anteriores.

**Por último, para favorecer a la estrategia data driven se desarrolló internamente un PBI (Power Business Intelligence) que favorece a la visualización y el comportamiento de los +12.000 usuarios y al seguimiento del objetivo de un TAU del 52% (Total Active User – Total de Usuarios Activos) a diciembre de 2022.**



## CERTIFICACIONES Y VALORACIONES

La mayoría de los cursos que hacemos brindan una certificación que afirma el aprendizaje realizado. En este caso, Curiosy, brinda su propia certificación de habilidades que comprueba a través de una credencial profesional y universal que la persona efectivamente cuenta con las habilidades en las que se ha formado, y que alguien superior da cuenta de esos conocimientos adquiridos.

Además, se encuentra disponible un resumen de valoración de habilidades. Lo que permite a YPF monitorear la brecha de habilidades, entre lo autopercebido / valorado y los niveles de dominio esperados.

## PRÓXIMOS PASOS

**Como parte de la estrategia de adopción hasta el mes de diciembre inclusive, continuaremos con desplegando estrategias de:**

- Curación de contenidos por parte de las academias.
- El rolado del plan de comunicación para acompañar estrategias push y pull para apalancar la adopción y continuar aumentando el indicador de TAU.
- Facilitando talleres abiertos para mostrar el valor de la herramienta con acciones dirigidas y acciones indirectas.
- Reuniendonos con la Gerencia de Éxito de Degreed para conocer las mejores prácticas internacionales porque queremos que cada colaborador perciba el valor agregado, y por sobre todo transfieran sus capacidades a la práctica del día a día.

## EN RESUMEN

- **CURIOSY By Degreed es nuestro nuevo ecosistema cloud, cognitivo y mobile**, que integra toda la experiencia digital de aprendizaje y gestión del conocimiento: +35.000 contenidos curados en +40 portales internos y externos de primer nivel.
- **Lo implementamos con Degreed, mayor partner global** en tecnología LXP - “Learning Experience Platform”.
- **Nos propusimos acelerar y escalar el desarrollo de capacidades claves** (básicas, transversales, técnicas y de liderazgo), a través de un salto cualitativo hacia tecnologías world class con foco en la experiencia de las personas; fortaleciendo nuestra Propuesta de Valor, Marca Empleadora y Cultura deseada en el marco de los 100 años de la Compañía.
- El lunes 21 de marzo ingresaron 850 “Usuarios Tasters” y el **miércoles 30 del mismo mes +12.000 personas en el Grupo YPF** tuvieron acceso a la nueva **plataforma** evolucionando desde SAP - Success Factors, a una LXP.
- Alineamos CURIOSY By Degreed a propósitos de Negocio, hemos impulsado la adopción con un plan que incluye acciones segmentadas de comunicación, capacitación y activación a todo nivel en la organización. Monitoreando el comportamiento de los usuarios para calibrar el plan y persiguiendo targets ambiciosos.
- **El Total de Usuarios Activos al 15 de octubre de 2022 es de un 51%**. Esto quiere decir que tan solo resta un 1% más para alcanzar el TAU del 52% (Total Active User) a diciembre de 2022.



Tablero PBI Curiosy

## CONCLUSIONES

Están surgiendo nuevas demandas de habilidades y experiencia que están cambiando la definición del éxito futuro. Nos hemos transformado con éxito, y el aprendizaje, la curiosidad y la mejora continua son esenciales para mantener y aprovechar el impulso.

Nuestro plan a largo plazo 2022-2025, se basará en 6 principios motores:

1. Acelerar el desarrollo de personas a través del desarrollo de capacidades.
2. Promover el aprendizaje exponencial a través de la tecnología.
3. Potenciar una cultura de learning influencers.
4. Permear el aprendizaje como impacto en el negocio.
5. Evolucionar el aprendizaje a través de Academias y Comunidades.
6. Diseñar estrategias con una mirada user-centric.

***En definitiva, “La única habilidad competitiva a largo plazo es la habilidad para aprender” Seymour Paper***