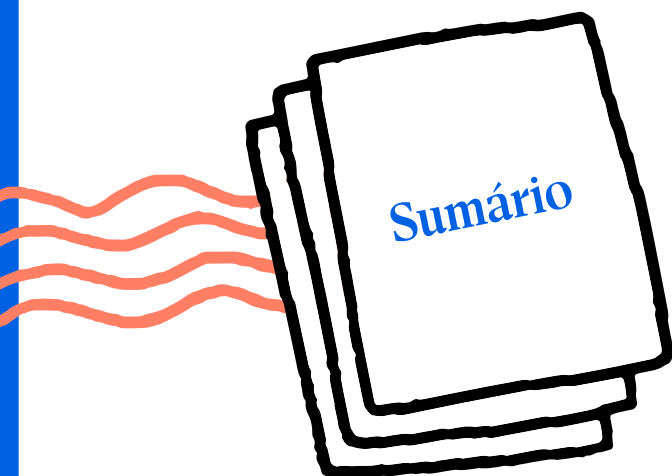


# Como a força de trabalho

# *aprende*



**15** pontos para ter uma cultura  
de aprendizagem de sucesso



1

Orientações diretas sobre  
o que e como aprender

p. 4 →

2

Experiências de desenvolvi-  
mento diversas e ativas

p. 12 →

3

Feedback e estatísticas sobre  
o andamento

p. 18 →

4

Oportunidades para  
praticar, aplicar e aprimorar  
habilidades

p. 24 →

**Reinventar e revitalizar a cultura da empresa é uma das maiores prioridades dos líderes de negócios frente ao clima atual de rápida evolução, no qual a necessidade de engajar e reter talentos é maior do que nunca. Uma cultura de aprendizagem, em particular, é crucial para aprimorar a experiência dos colaboradores e fazer com que a sua empresa avance, pois ela pode impulsionar o desenvolvimento de habilidades, a agilidade, a responsividade e a receita — itens essenciais da agenda de um CEO.**

Muitas equipes de aprendizagem e desenvolvimento concebem a cultura de aprendizagem como oferta de treinamentos formais, criação de conteúdo e medição de itens concluídos. Contudo, esse tipo de atuação desatualizada está impedindo as empresas de inovar e gerar agilidade. O mundo do trabalho muda rapidamente, e não se pode esperar que as equipes de L&D estejam na vanguarda de todas as disciplinas.

Líderes de aprendizagem e de negócios tiveram que batalhar para definir a própria noção de cultura de aprendizagem, e mais ainda para desenvolver e aprimorá-la. Então, vamos começar por esse ponto: uma cultura de aprendizagem é [definida como](#) “comportamentos, valores e suposições compartilhados”.

**É por isso que a Degreed perguntou a mais de 2.400 colaboradores de 15 países sobre os seus comportamentos, valores e suposições sobre aprendizagem e crescimento profissional.** Nós nos concentramos nas diferenças entre aqueles que classificaram as culturas de aprendizagem das suas empresas como positivas (os chamados promotores) e aqueles que classificaram as suas culturas de aprendizagem como negativas (os opositores).

Descobrimos que empresas com culturas de aprendizagem positivas costumam operar com mais habilidade, ter equipes mais ágeis, adaptar-se melhor à mudança e aumentar sua receita mais rapidamente que a concorrência. Mas, para chegar lá, os colaboradores precisam de mais do que apenas cursos, vídeos ou até mesmo páginas iniciais personalizadas com inteligência artificial.

Em vez de criar mais conteúdo, as equipes de aprendizagem e desenvolvimento precisam criar condições para a aprendizagem contínua. Mais especificamente, descobrimos quatro condições presentes nos promotores e praticamente ausentes nos opositores:



**Orientações sobre o que e como aprender**

**Experiências de desenvolvimento diversas e ativas**

**Feedbacks e estatísticas sobre o andamento**

**Oportunidades para praticar,  
aplicar e aprimorar habilidades**



Neste relatório, compartilhamos o que significam esses fatores e orientamos você a priorizar e identificar ações específicas capazes de criar uma cultura de aprendizagem mais positiva na sua organização.

15 pontos  
para ter uma  
cultura de  
aprendizagem  
de sucesso



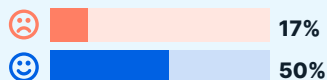
*Nota da edição: os cálculos do relatório foram feitos com valores exatos, mas os dados ilustrados usam valores inteiros, arredondados a partir dos dados originais.*

# O valor de negócios de uma cultura de aprendizagem positiva

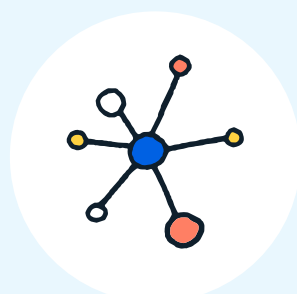
**As pessoas trabalham de maneira mais hábil**



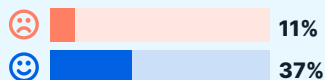
Os promotores têm **199% mais chances de receber uma promoção.**



**As equipes são mais ágeis**



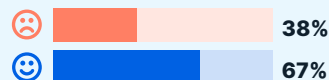
Os promotores têm **235% mais chances de irem para outras áreas de suas empresas.**



**Os departamentos adaptam-se com mais rapidez**



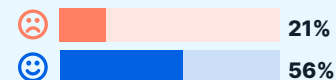
Os promotores têm **76% mais chances de dizer que suas empresas responderam bem à pandemia.**



**As empresas crescem mais rápido**



Os promotores têm **166% mais chances de dizer que suas empresas tiveram um aumento de receita superior ao dos concorrentes.**



😊 PROMOTORES

☹️ OPOSITORES

# Orientações diretas sobre o que e como aprender

Em culturas de aprendizagem positivas, apenas a aprendizagem sob demanda não é suficiente. Os colaboradores precisam de orientações diretas e constantes sobre o que aprender para as suas funções atuais e para os seus próximos passos profissionais.

**Essas orientações devem começar fornecendo a motivação adequada e também como estabelecer metas e encontrar os recursos corretos, contando com o suporte da gerência.**



## MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

**Em uma cultura de aprendizagem positiva, os promotores são mais motivados a aprender para melhorarem seu desempenho nas funções atuais e prepararem-se para funções futuras.**

Em contrapartida, os opositores são desproporcionalmente mais motivados a aprender *apenas* para cumprir exigências (ou não apresentam motivação alguma), o que indica um baixo nível de engajamento.



### ITEM DE AÇÃO 1

Explore essas motivações, encorajando os colaboradores a manter o foco do seu desenvolvimento nas habilidades específicas necessárias para as suas funções atuais e futuras. Cabe à gestão ajudar suas equipes a identificar duas ou três habilidades em foco que sejam comuns às suas funções atuais e àquelas às quais aspiram.

Perguntamos:

**Da última vez em que você aprendeu algo útil para o seu trabalho ou carreira, qual foi a sua principal motivação?**

😊 PROMOTORES

😞 OPOSITORES

Para melhorar meu desempenho na minha função atual

**53%**

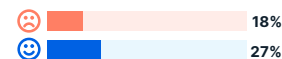
AUMENTO



Para preparar-me para minha próxima função

**50%**

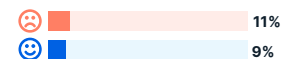
AUMENTO



Para mudar para uma nova profissão ou carreira

**-18%**

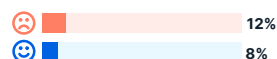
DIMINUIÇÃO



Para alimentar minha curiosidade

**-33%**

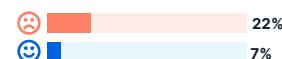
DIMINUIÇÃO



Para cumprir exigências

**-68%**

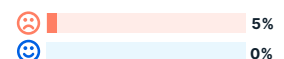
DIMINUIÇÃO



Não me sinto motivado a aprender para o trabalho

**-100%**

DIMINUIÇÃO



ESTABELECER METAS

Em culturas de aprendizagem positiva, as metas são importantes—particularmente se concentradas em oportunidades de desenvolvimento em longo prazo.

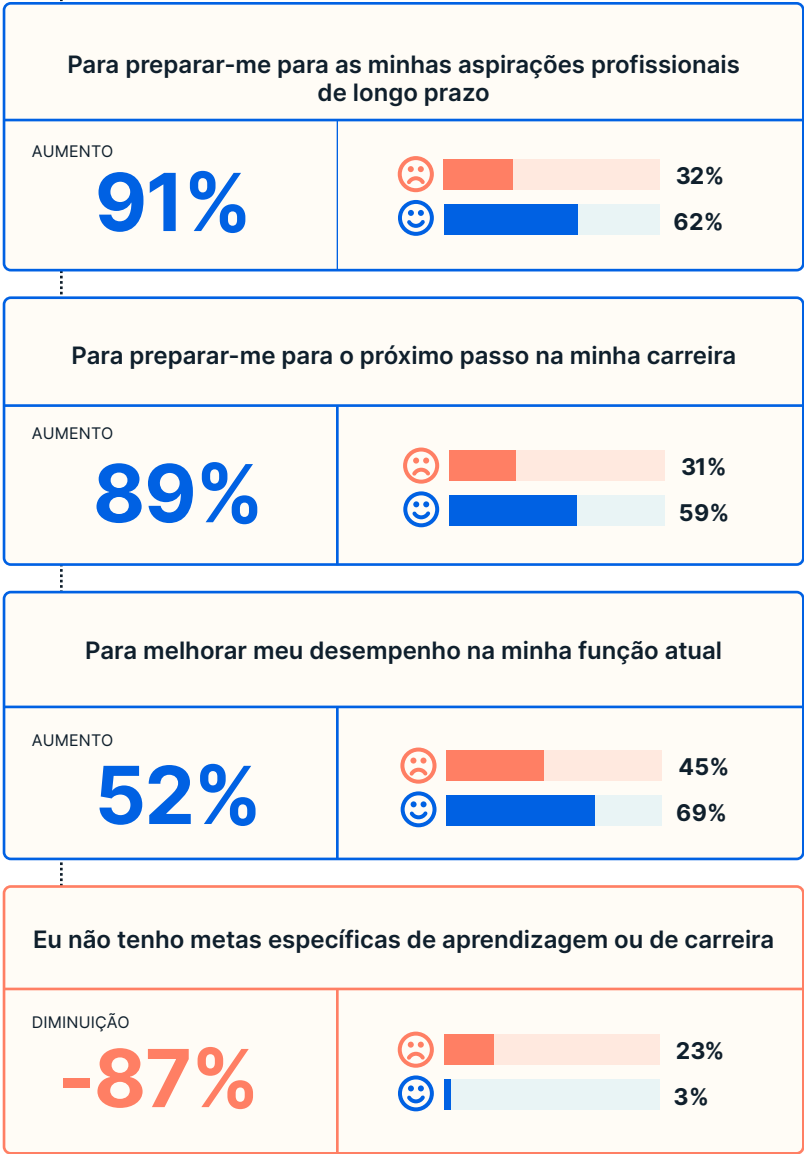
Promotores têm 52% mais chances de se prepararem para suas funções atuais e cerca de 90% mais chances de se prepararem para o futuro ou metas de longo prazo. Isso mostra que culturas de aprendizagem positivas oferecem uma estrutura de trajetória profissional.



ITEM DE AÇÃO 2

Estimule suas equipes a registrar metas de curto e longo prazo. É importante que essas metas sejam focadas em tarefas individuais e trabalhos estratégicos, o que enfatizará o desenvolvimento baseado em habilidades, em oposição ao desenvolvimento baseado em funções.

Perguntamos: **Por que você estabelece metas de aprendizagem ou carreira?**



😊 PROMOTORES     😞 OPOSITORES

RECURSOS

Em uma cultura de aprendizagem positiva, as pessoas podem aprender a qualquer momento e em qualquer lugar.

Nossos dados revelam que os promotores têm taxas mais altas de todos os três tipos de experiências de aprendizagem do modelo 70|20|10: vivência, interação e instrução. Os promotores também têm mais chances de obter perspectivas diversas de dentro e de fora das suas empresas.

Perguntamos:

Quais desses recursos você usou para encontrar aprendizagem relevante para o seu trabalho ou carreira no último ano?



ITEM DE AÇÃO 3

O modelo 70|20|10 afirma que 70% do upskilling vem da aprendizagem por vivência, ou aprendizagem no fluxo do trabalho. Oportunidades de aprendizagem por vivência devem ser digitalizadas, democratizadas e disponibilizadas para todos os seus colaboradores como uma garantia de inclusão. Aproveite as tecnologias que aumentam a exposição e use metodologias de seleção que diminuam os vieses sociais.

70% | Vivência

Aplicativos de mensagens da minha empresa



226% de aumento

Ferramentas de produtividade da minha empresa



205% de aumento

Meus sites ou aplicativos de aprendizagem preferidos



118% de aumento

20% | Interação

Meu coach ou mentor



103% de aumento

Minhas redes sociais e comunidades online



106% de aumento

A gestão da minha equipe



18% de aumento

Meus colegas, pares e rede profissional



13% de aumento

10% | Instrução

Os sistemas de aprendizagem ou RH da minha empresa



121% de aumento

A equipe de RH, de talentos ou de aprendizagem da minha empresa



140% de aumento

😊 PROMOTORES

☹️ OPOSITORES



#### ITEM DE AÇÃO 4



**Integre a aprendizagem entre pares à sua estratégia para aumentar o engajamento.**

A interação entre pares e com redes profissionais externas é crucial para a diversidade de pensamento e para a introdução de outras perspectivas, mantendo a competitividade de sua empresa.



#### ITEM DE AÇÃO 5



**Invista em tecnologias que tornem a aprendizagem significativa. Não basta medir a conclusão de conteúdos.**

É melhor usar seus sistemas de aprendizagem por instrução para demonstrar como o desenvolvimento dos colaboradores pode ajudá-los a atingir suas metas profissionais. Isso exige tecnologias focadas no usuário e não no administrador.

## APOIO DA GESTÃO

**Em uma cultura de aprendizagem positiva, a gestão ajuda suas equipes a criar planos de desenvolvimento,**

definir metas, aprimorar habilidades e descobrir novas oportunidades de crescimento.

Na verdade, os promotores têm 270% mais chances de dizer que têm um gestor que apoia o seu desenvolvimento.

Perguntamos:

**Como a sua gestão apoiou o seu crescimento profissional no último ano?**

😊 PROMOTORES

😞 OPOSITORES

**-92%**

DIMINUIÇÃO

😞 32% 😊 2%

A gestão não apoiou meu desenvolvimento de maneira significativa nesse período

**123%**

AUMENTO

😞 19% 😊 42%

Acompanhou minhas metas e prioridades com frequência

**98%**

AUMENTO

😞 26% 😊 52%

Ofereceu feedback ou coaching sobre meus pontos fortes e desafios

**88%**

AUMENTO

27% 😞 😊 50%

Avaliou formalmente o desempenho do meu trabalho ou meta

**119%**

AUMENTO

😞 23% 😊 50%

Discutiu minhas metas profissionais ou oportunidades de crescimento

**183%**

AUMENTO

😞 19% 😊 52%

Recomendou recursos de aprendizagem ou oportunidades de desenvolvimento

**203%**

AUMENTO

😞 16% 😊 48%

Encontrou tarefas ou projetos para praticar ou aprimorar minhas habilidades no trabalho

**270%**

AUMENTO

😞 13% 😊 47%

Ajudou a criar um plano de desenvolvimento ou definir metas de desenvolvimento de habilidades



#### ITEM DE AÇÃO 6

**Treine os seus gestores na criação de planos de desenvolvimento para as equipas, não apenas para avaliações formais, promoções e funções.**

As conversas devem ser regulares e os planos práticos e baseados em habilidades. Quanto mais diversidade na abordagem à aprendizagem, melhor.



# Experiências de desenvolvimento diversas e ativas

A aprendizagem não depende apenas de um bom conteúdo, mas também de como os colaboradores encontram e consomem o conteúdo. O modo de aprendizagem e as oportunidades para praticar novas habilidades são importantes. Nossos dados indicam que as pessoas precisam de **oportunidades de aprendizagem independentes, estruturadas, colaborativas e vivenciais**.



INDEPENDENTE

Em uma cultura de aprendizagem positiva, a aprendizagem independente é mais contínua.

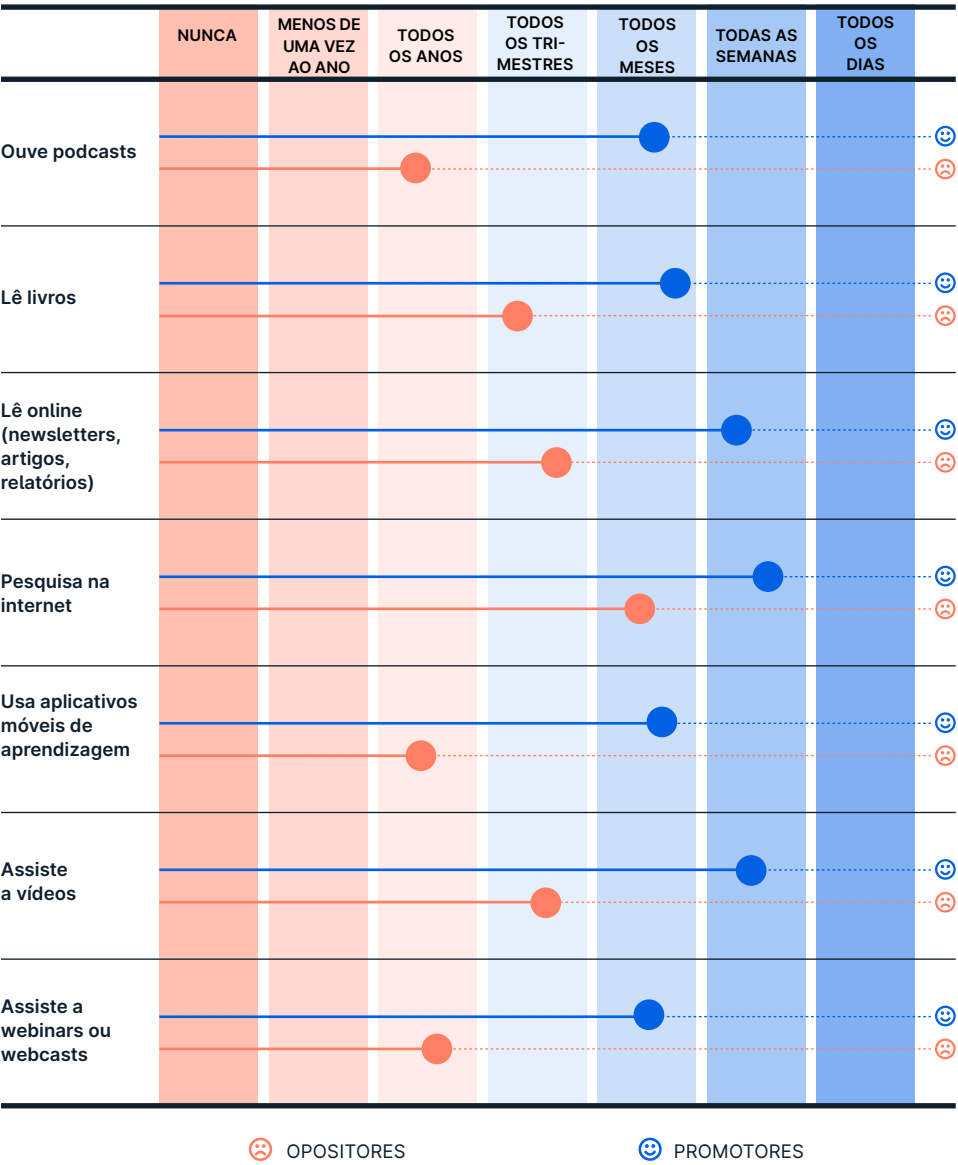
Os promotores em geral fazem buscas na internet para aprenderem algo toda semana, enquanto os opositores só buscam na internet uma vez ao mês.



ITEM DE AÇÃO 7

As pessoas já encontram sozinhas os conteúdos de que precisam. Seu objetivo deve ser criar um ambiente técnico centralizado e fácil de usar, para que as pessoas saibam aonde ir, possam continuar a descobrir os conteúdos de que precisam, agregá-los, organizá-los e compartilhá-los.

Perguntamos: Quando está aprendendo sozinho, com que frequência você...



ESTRUTURADA

Em uma cultura de aprendizagem positiva, a aprendizagem estruturada é constante.

Os promotores em geral participam de aulas ou workshops quase todos os meses, enquanto os opositores participam de oportunidades estruturadas menos de uma vez ao ano.

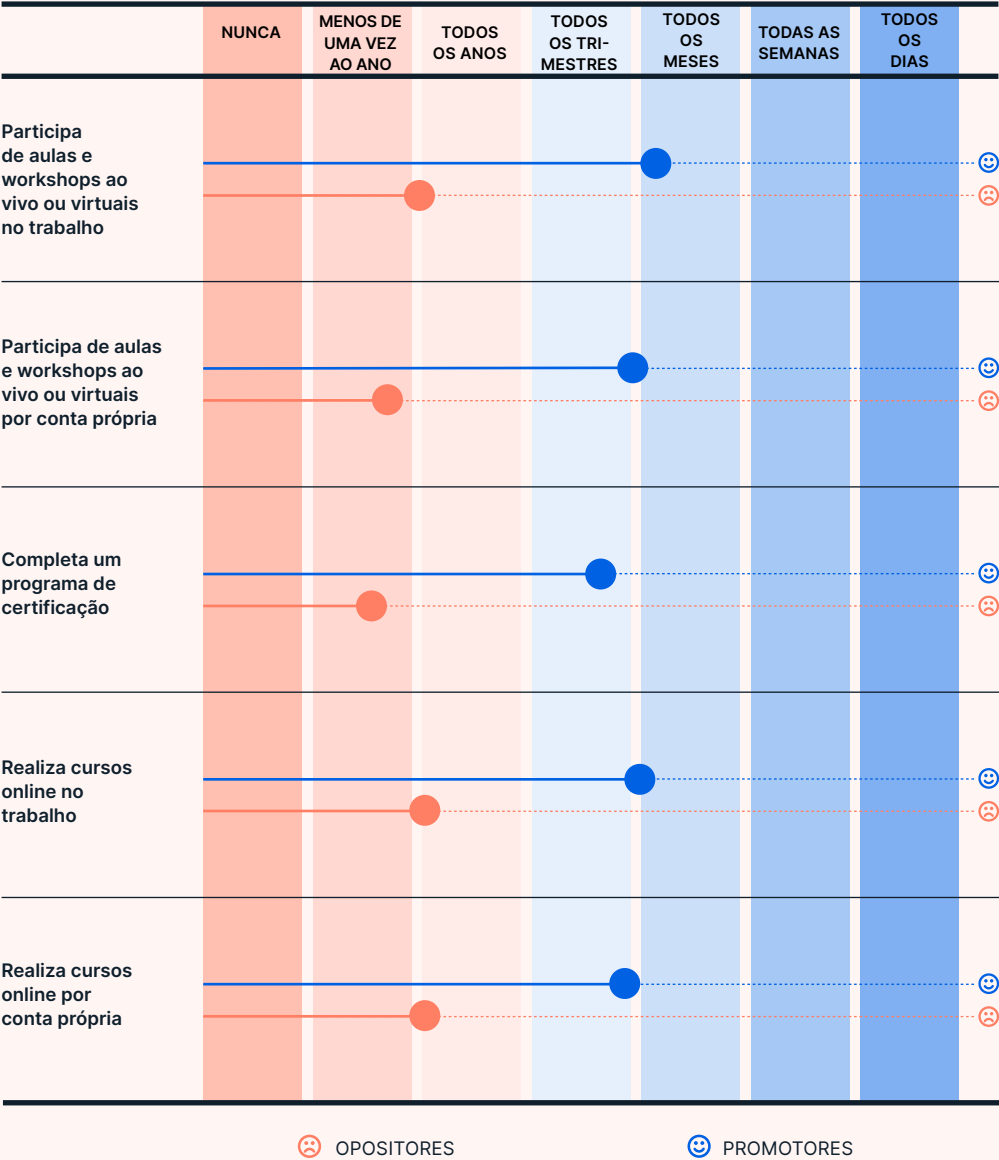


ITEM DE AÇÃO 8

Ofereça aulas, workshops ou outras oportunidades formais de aprendizagem regularmente, usando abordagens de aprendizagem mistas. Use aulas "invertidas", onde as pessoas podem aplicar suas habilidades de forma mais ativa e ensinar umas às outras. Isso aumenta a retenção do conhecimento.

Perguntamos:

Quando está aprendendo com instrutores, com que frequência você faz o seguinte?





VIVÊNCIA

Em uma cultura de aprendizagem positiva, a aprendizagem durante o trabalho é mais disseminada.

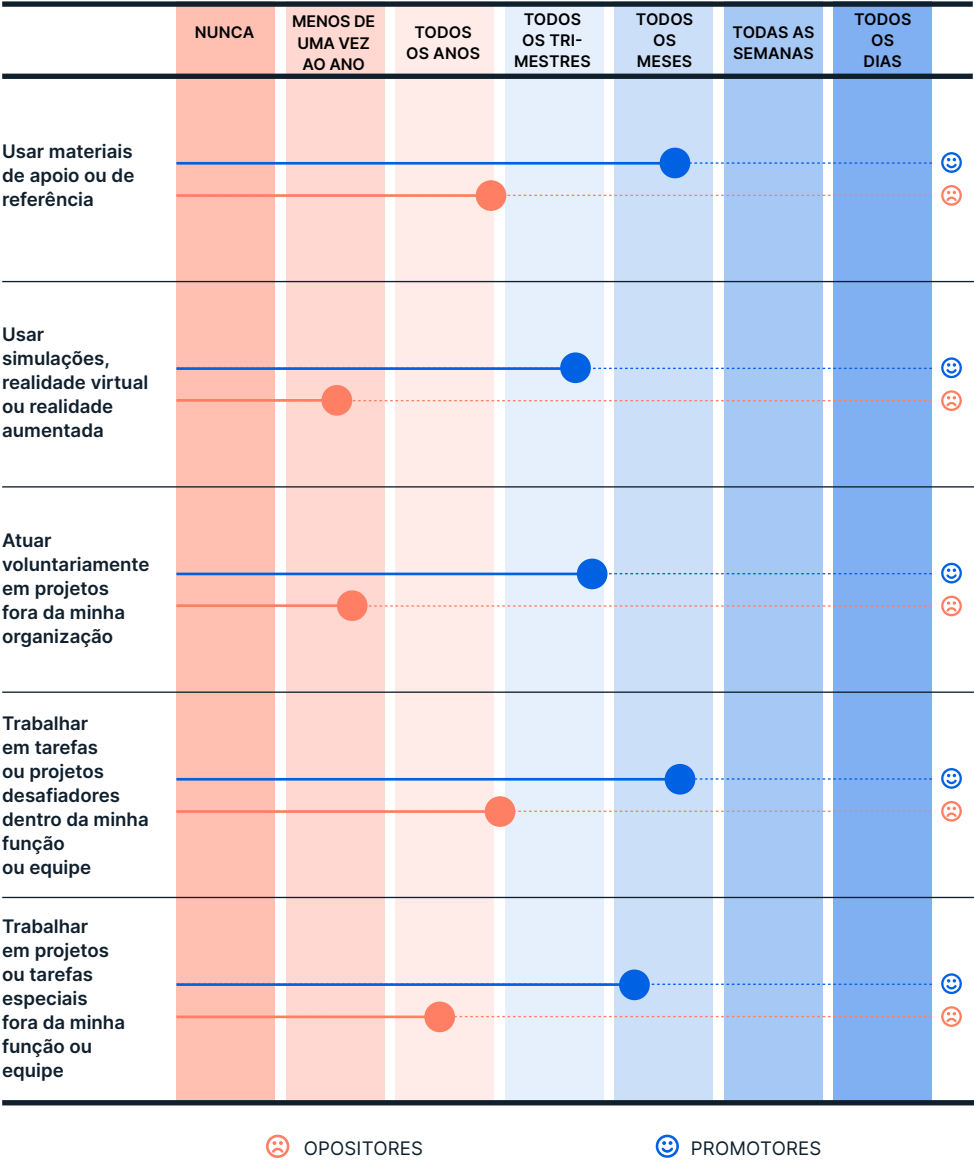
Os promotores costumam trabalhar em tarefas ou projetos de aprendizagem com vivência fora das suas funções ou equipes quase mensalmente, enquanto os opositores participam desse tipo de tarefa ou projeto com muito menos frequência.

**ITEM DE AÇÃO 10**

A aprendizagem com vivência começa pelo apoio e envolvimento da gerência. Os líderes de equipes precisam entender a importância de uma cultura de compartilhamento de talentos entre equipes. Precisam incentivar os colaboradores a assumir projetos fora de suas respectivas unidades de negócios. E sempre oferecer oportunidades de desafios no trabalho — particularmente fora das responsabilidades típicas da função — para desenvolver novas habilidades e promover a colaboração.

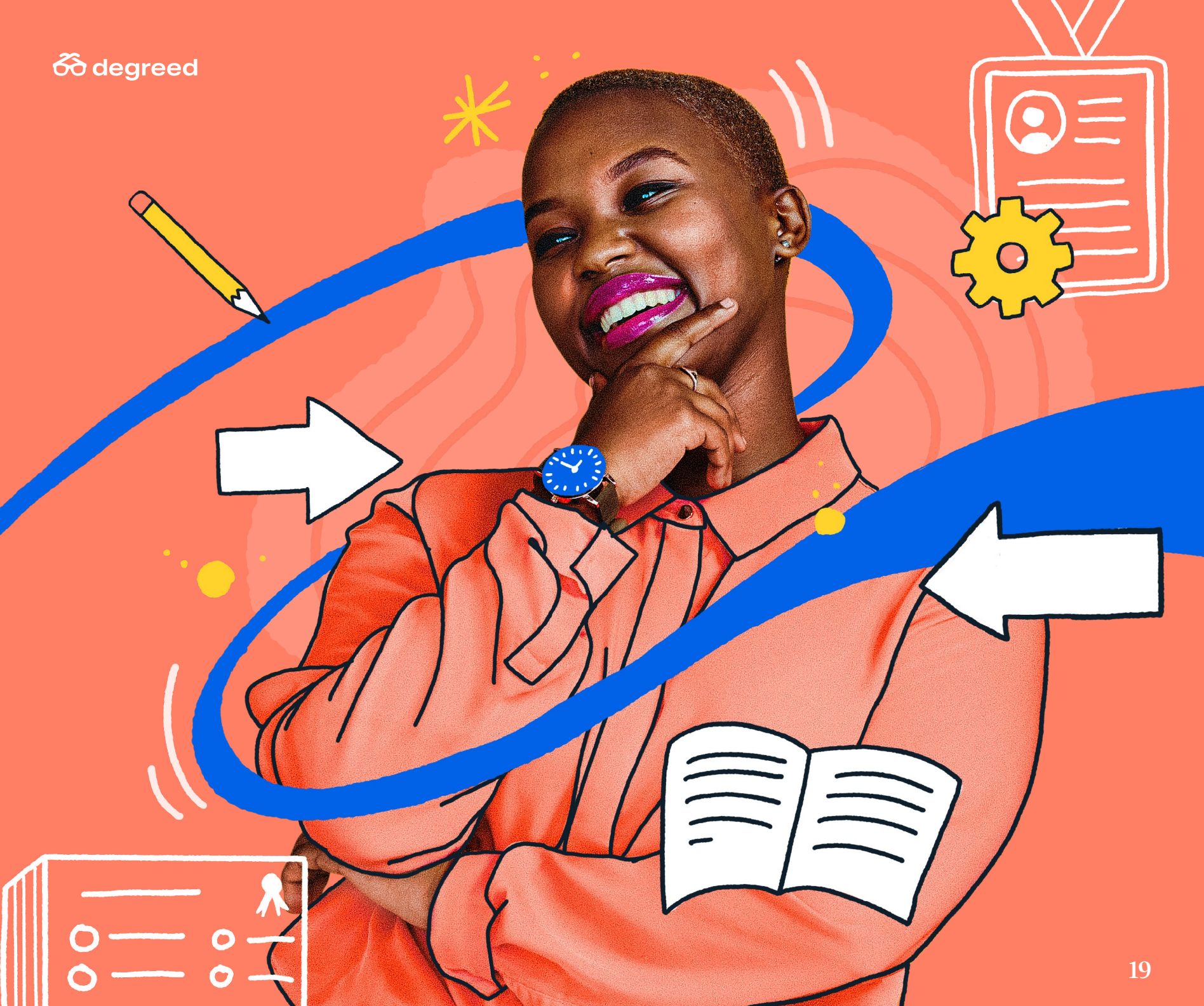


Perguntamos: Quando está aprendendo na prática, com que frequência você faz o seguinte?



# Feedback e estatísticas sobre o andamento

**Feedbacks e estatísticas frequentes reforçam a aprendizagem e ajudam a progredir continuamente.** É mais provável que um promotor tenha sido avaliado por outras pessoas e tenha atualizado seu perfil de habilidades no último ano, documentando as habilidades conquistadas ou desejadas.





## AVALIAÇÕES DE HABILIDADES

**Em culturas de aprendizagem positiva, habilidades são classificadas com frequência e não apenas por equipes de RH.**

Tradicionalmente, avaliações de habilidades eram reservadas a colaboradores de alto nível, mas, segundo nossos dados, colaboradores que recebem feedback dos pares, gestores e fornecedores externos têm muito mais chances de tornarem-se promotores.



### ITEM DE AÇÃO 11

Crie avaliações de habilidades em 360 graus, integrando feedback de colegas e pares. Use ferramentas que disponibilizem avaliações e classificações de habilidades e avaliações informais, para proporcionar o feedback necessário a qualquer momento. Inspire e cultive uma cultura de segurança psicológica que valorize orientações contínuas, imediatas e informais.

Perguntamos: **Alguém avaliou ou classificou suas habilidades no último ano? Quem?**

### A equipe de RH da minha organização

**190%**

AUMENTO



OPOSITORES: 20%



PROMOTORES: 58%

### Um fornecedor externo de treinamento ou certificações

**172%**

AUMENTO



OPOSITORES: 18%



PROMOTORES: 49%

### Minha equipe ou meus pares

**75%**

AUMENTO



OPOSITORES: 37%



PROMOTORES: 65%

### Minha gestão

**30%**

AUMENTO



OPOSITORES: 55%



PROMOTORES: 71%

DADOS SOBRE HABILIDADES

Em culturas de aprendizagem positiva, os colaboradores monitoram e atualizam dados de habilidades com frequência.

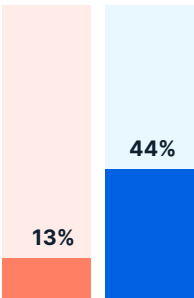
Observe que os promotores têm 200% mais chances de atualizarem o sistema de candidatura a vagas das suas empresas em busca de oportunidades internas de aprendizagem e crescimento.

Perguntamos:  
**Qual dos seguintes você atualizou no último ano com suas aprendizagens, habilidades ou experiências profissionais?**

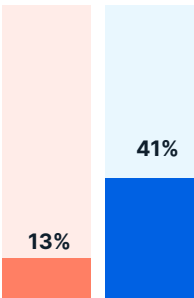


**ITEM DE AÇÃO 12**

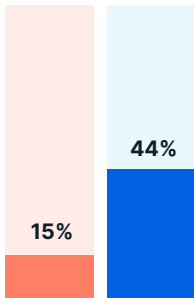
Os colaboradores precisam de motivos para atualizar seus perfis de habilidades com regularidade. Esclareça como os dados sobre habilidades podem beneficiá-los, do ponto de vista social e de desenvolvimento. Use recursos como tabelas de classificação ou programas de influenciadores para incentivar a atualização dos perfis.



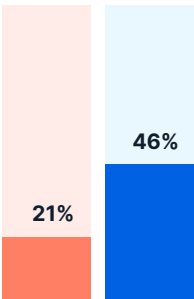
Os promotores têm **238% mais chances de atualizarem seus portfólios profissionais online.**



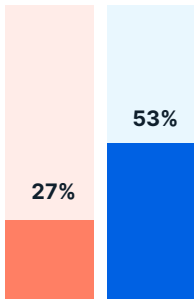
Os promotores têm **215% mais chances de atualizarem seus portfólios de talentos em mercados de trabalhos e oportunidades.**



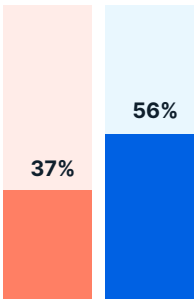
Os promotores têm **193% mais chances de atualizarem seus perfis nos sistemas de vagas das suas empresas.**



Os promotores têm **119% mais chances de atualizarem seus perfis nos sistemas de RH da empresa.**



Os promotores têm **96% mais chances de atualizarem seus perfis profissionais online.**



Os promotores têm **51% mais chances de atualizarem seus currículos.**

 PROMOTORES  OPOSITORES

## PERFIS DE HABILIDADES

**Em culturas de aprendizagem positivas, as pessoas são claramente motivadas a manterem seus perfis de habilidades.**

É mais provável um promotor atualize seu perfil para sinalizar pontos fortes e identificar seus próximos passos de aprendizagem. Promotores também têm 150% mais chances de conectarem-se com pares e mentores com habilidades similares.

Perguntamos:

**Quais as suas maiores motivações para manter e atualizar perfis digitais sobre as suas aprendizagens, habilidades ou experiências profissionais?**



Em culturas de aprendizagem positivas, os promotores têm...



**168% mais chances** de completarem os processos das suas organizações.

■ OPOSITORES: 19%

■ PROMOTORES: 51%



**147% mais chances** de conectarem-se com pares ou mentores que desejam ou têm habilidades similares.

■ OPOSITORES: 21%

■ PROMOTORES: 51%



**122% mais chances** de obterem reconhecimento ou recompensas.

■ OPOSITORES: 18%

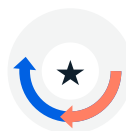
■ PROMOTORES: 40%



**103% mais chances** de identificarem suas lacunas de habilidades para poderem eliminá-las.

■ OPOSITORES: 26%

■ PROMOTORES: 52%



**100% mais chances** de monitorarem suas atividades, hábitos e crescimento.

■ OPOSITORES: 25%

■ PROMOTORES: 51%



**44% mais chances** de demonstrarem seus pontos fortes para que eles possam ser encontrados para novas oportunidades.

■ OPOSITORES: 40%

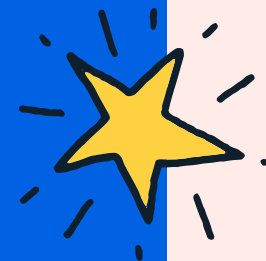
■ PROMOTORES: 57%

Sem uma cultura de aprendizagem positiva, é **86% menos provável** que o colaborador declare atualizar regularmente seu perfil digital.



#### ITEM DE AÇÃO 13

**Sua estratégia de talentos deve oferecer e valorizar oportunidades de crescimento interno baseadas em dados e perfis de habilidades.**



Use soluções que possam ser plenamente integradas aos seus ecossistemas de aprendizagem e RH, integrando dados sobre habilidades em uma perspectiva holística das potencialidades individuais e organizacionais.

# Oportunidades para praticar, aplicar e aprimorar habilidades

**Quando têm a chance de aprender durante o trabalho, as pessoas colaboram e aprendem com quem está ao seu redor.** Esse engajamento cria valor comercial que pode ajudar toda a organização a avançar. As pessoas trabalham mais e ganham novas experiências sem abandonarem suas responsabilidades cotidianas.



## COLABORAÇÃO

**Em culturas de aprendizagem positivas, os colaboradores enxergam possibilidades profissionais e encontram trilhas de crescimento.**

Nossos dados revelam que os promotores controlam o desenvolvimento das suas carreiras, acessam ferramentas de controle de plano de carreira fáceis de usar e têm oportunidades de aprendizagem prática, mantendo constante desenvolvimento profissional.

Perguntamos:

**Leia estas afirmações sobre sua carreira.**  
**Você concorda ou discorda?**



### ITEM DE AÇÃO 14

Ofereça acesso às oportunidades de aprendizagem prática e torne-as visíveis. Use um mercado ou rede interna de oportunidades que conecte habilidades e novas experiências, permitindo que os colaboradores pratiquem e reforcem seu desenvolvimento. Essa visibilidade também ajuda a mitigar o viés de proximidade e outros tipos de vieses, por ser mais inclusiva e aberta a todos os colaboradores.

Minha organização oferece ferramentas fáceis de usar para o controle do meu plano de carreira.

**196%**

AUMENTO

81%  
27%

É fácil encontrar novos trabalhos ou funções para avançar profissionalmente dentro da minha organização.

**149%**

AUMENTO

73%  
30%

É fácil encontrar pessoas na minha organização que me ajudem a desenvolver as habilidades e conexões de que preciso.

**146%**

AUMENTO

80%  
33%

Minha organização é transparente na comunicação de oportunidades de crescimento.

**134%**

AUMENTO

85%  
36%

É fácil encontrar projetos ou tarefas na minha organização para treinar ou melhorar minhas habilidades.

**122%**

AUMENTO

80%  
36%

Minha organização faz bom uso das minhas habilidades.

**99%**

AUMENTO

83%  
42%

Eu sei onde mais as minhas habilidades podem ser úteis dentro da minha organização.

**42%**

AUMENTO

87%  
61%

😊 PROMOTORES

😞 OPOSITORES

## APRIMORAMENTO

**Em culturas de aprendizagem positivas, as pessoas crescem em todas as direções, não apenas verticalmente na carreira.**

O principal diferencial entre promotores e opositores é a capacidade de trabalhar em novas equipes ou áreas. É mais provável que um promotor trabalhe com um mentor ou coach ou envolva-se em tarefas temporárias com outras equipes.

Perguntamos:

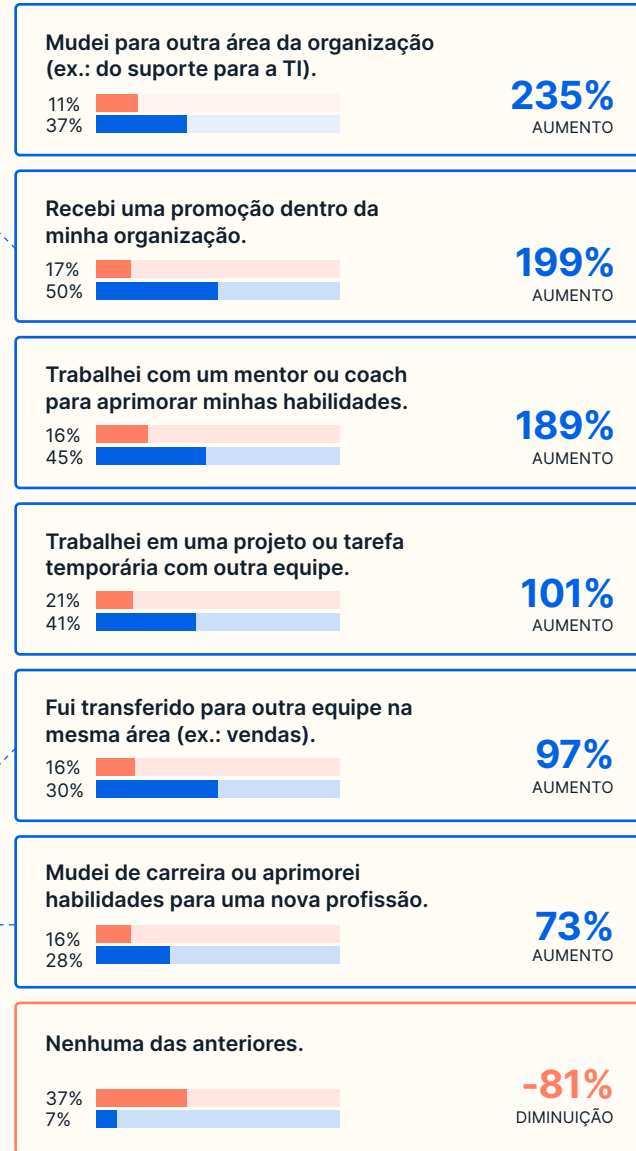
**Quais destes tipos de crescimento profissional você vivenciou no trabalho nos últimos três anos?**



### ITEM DE AÇÃO 15

Os colaboradores estão no comando das suas carreiras agora, e isso muda tudo. Promoções são importantes, mas elas não são a única forma de mobilidade. O que os colaboradores precisam que a gestão e a equipe de aprendizagem ofereçam é apoio e os recursos necessários para crescer. Isso pode significar mentoria ou oportunidades de trabalhar temporariamente em outro projeto ou com outra equipe.

Como a força de trabalho aprende



😊 PROMOTORES

😞 OPOSITORES



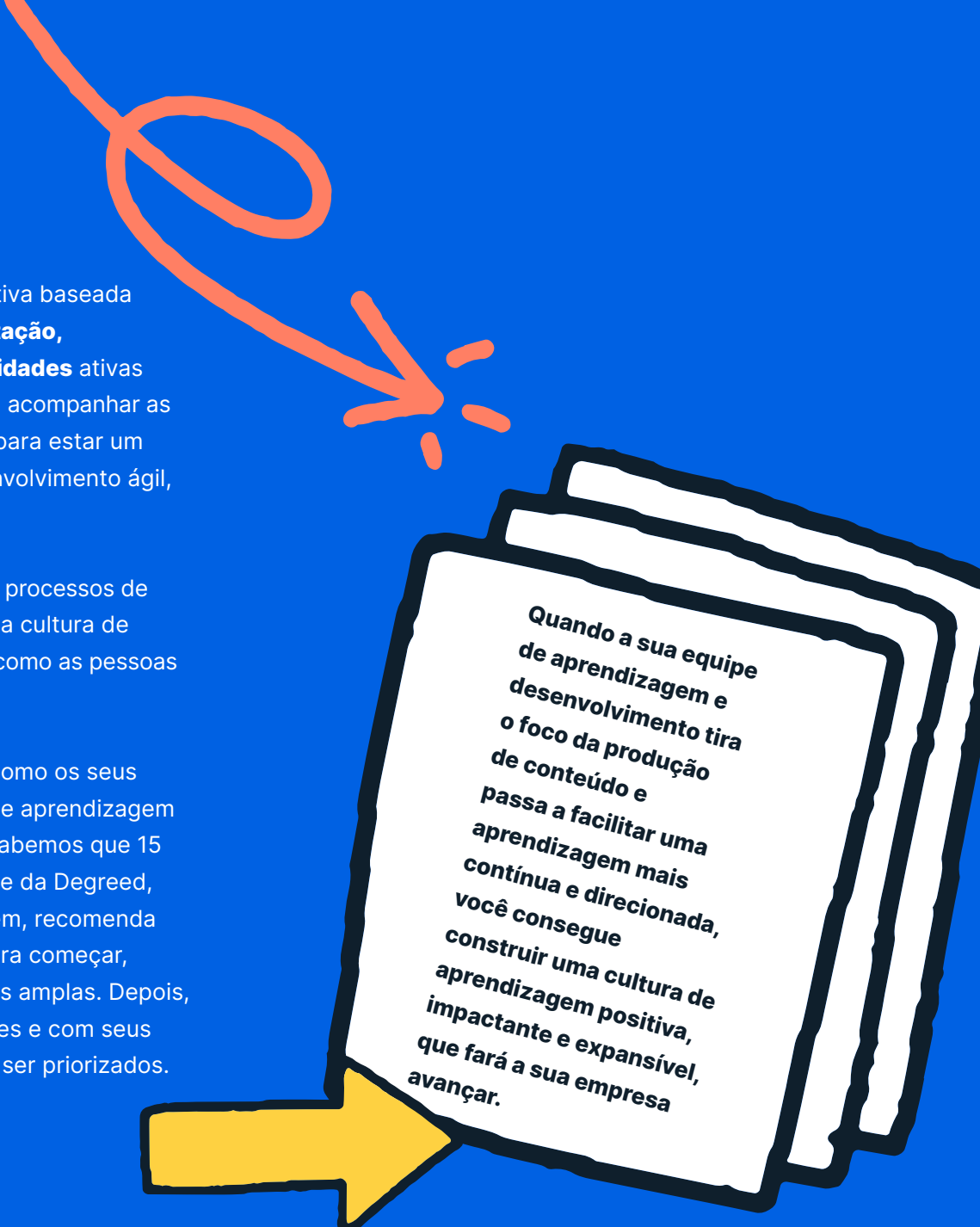
“Em vez de ser considerada uma das áreas mais inovadoras da organização, trazendo transformação por meio da aprendizagem, é comum a sensação de que a área de aprendizagem e desenvolvimento tem dificuldade para acompanhar as necessidades da empresa.”



Construir uma cultura de aprendizagem positiva baseada em quatro elementos fundamentais — **orientação, experiências diversas, feedback e oportunidades** ativas de desenvolvimento — é a chave não só para acompanhar as necessidades da sua empresa, mas também para estar um passo à frente, com uma estratégia de desenvolvimento ágil, baseada em habilidades.

O fato de a empresa ter políticas, sistemas ou processos de aprendizagem não significa que ela tenha uma cultura de aprendizagem positiva. O mais importante é como as pessoas se comportam e o que elas valorizam.

Esta pesquisa ajuda a compreender melhor como os seus colaboradores crescem e o que sua equipe de aprendizagem deve oferecer para que tenham mais êxito. Sabemos que 15 itens de ação é muita coisa. Por isso, a equipe da Degreed, que inclui vários ex-diretores de aprendizagem, recomenda implementar qualquer novidade em fases. Para começar, entenda quais são as metas de negócios mais amplas. Depois, reúna-se com seus parceiros mais importantes e com seus gestores para identificar os itens que devem ser priorizados.



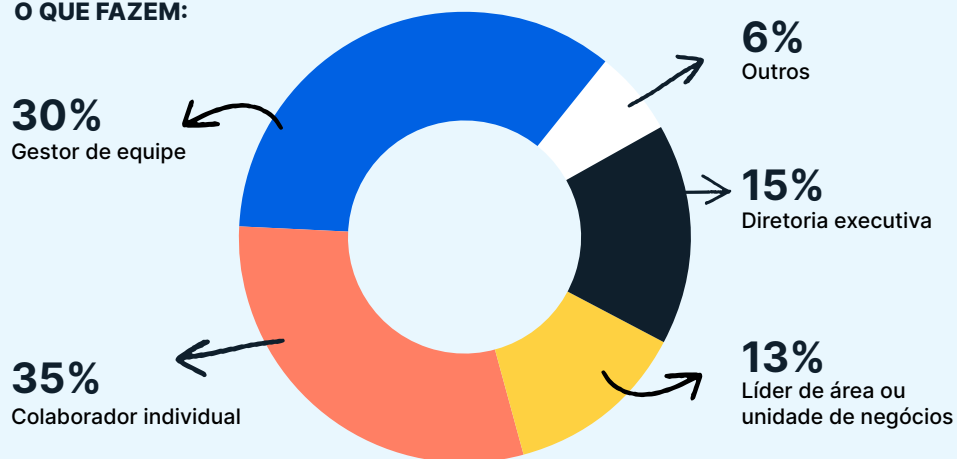
Quando a sua equipe de aprendizagem e desenvolvimento tira o foco da produção de conteúdo e passa a facilitar uma aprendizagem mais contínua e direcionada, você consegue construir uma cultura de aprendizagem positiva, impactante e expansível, que fará a sua empresa avançar.

# Dados demográficos e metodologia

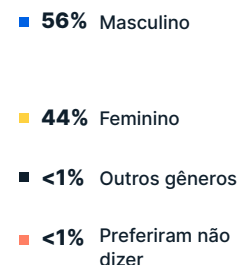
Esta pesquisa foi conduzida de julho a agosto de 2021 pela empresa Hanover Research. A Hanover contatou 2.472 colaboradores em entrevistas de 10 minutos para entender as diferenças entre culturas de aprendizagem positivas e negativas.

## Os colaboradores

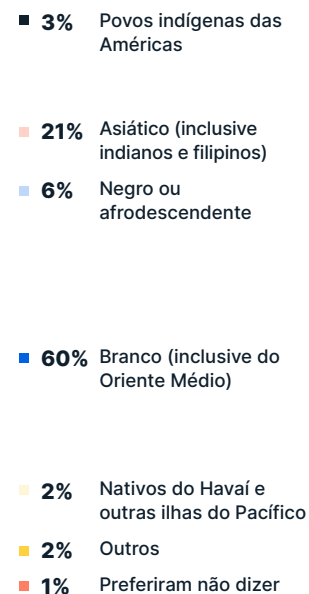
### O QUE FAZEM:



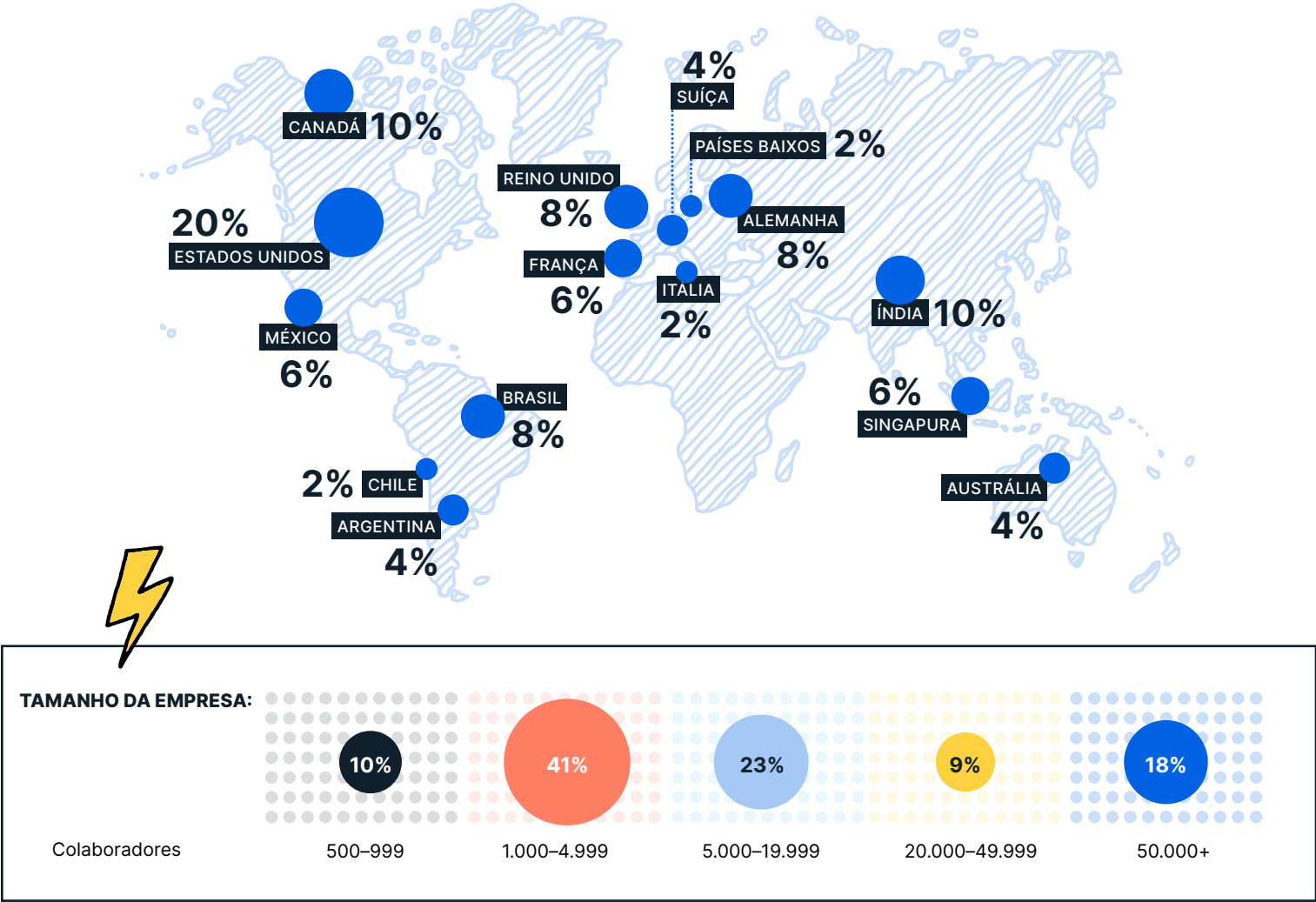
### GÊNERO:

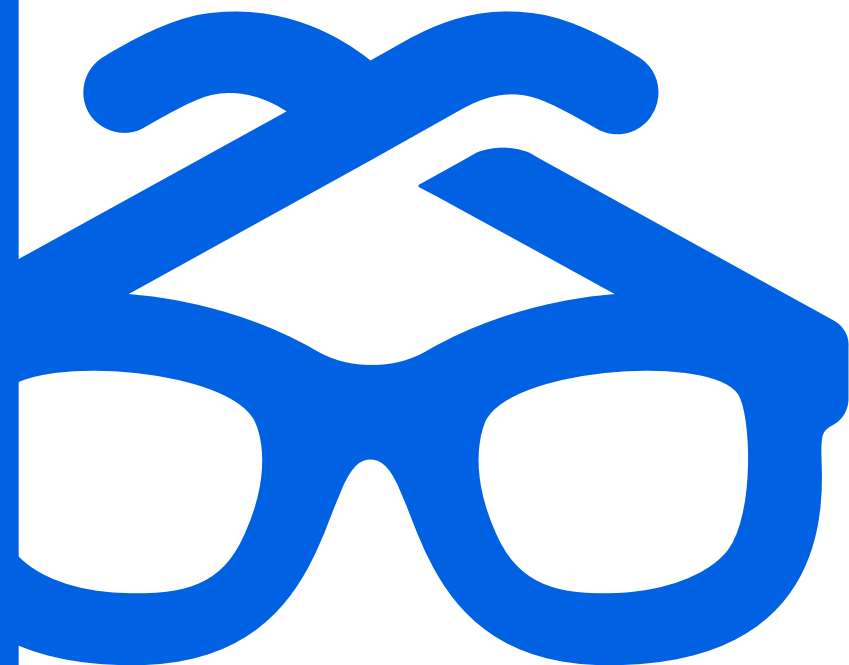


### ETNIA:



# Onde moram





## Sobre a Degreed

A Degreed é a plataforma de upskilling para a força de trabalho usada por uma em cada três empresas da Fortune 50. Conectamos todas as suas oportunidades de aprendizagem, desenvolvimento de talentos e mobilidade interna à inteligência sobre as próximas habilidades necessárias para a sua empresa. Tudo isso em uma experiência de desenvolvimento de habilidades única, simples e fluida, movida pelos interesses e pelos conhecimentos dos seus funcionários. Assim, você pode transformar a sua força de trabalho internamente. 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](#)

