Growtop

Reporte de Sostenibilidad

2023

www.growtop.la

ÍNDICE

1. Acerca de Growtop 3
1.1. Nuestro propósito 3
1.2. Misión 4
1.3. Visión 4
1.4. Drivers institucionales 4

2. Gobierno corporativo 4
2.1. Directorio – Liderazgo de la organización 4
2.2. Crecimiento y desarrollo de Growtop 5

3. Capital humano 7
3.1. Gestión de la Capacitación y Aprendizaje (Colectivos e individuales) 7
3.2. Gestión del rendimiento y desempeño – Programa #RocketPerformance 8
3.3. Proceso de Atracción del talento y Onboarding inclusivo 9
3.4. Beneficios y prestaciones de Growtop 10

4. Nuestros clientes y usuarios 15
4.1. Empresas 15
4.2. Universidades e institutos 16
4.3. Colegios 16

5. Plan de sostenibilidad 17
5.1. Definición de sostenibilidad 17
5.2. Comité de sostenibilidad 17
5.3. Objetivos de desarrollo sostenible 18
5.4. Plan estratégico para ODS 8 19
5.5. Alianzas estratégicas 19
5.6. Objetivos alcanzados 20
5.7. Impacto social 25
5.8. Impacto medioambiental 26

6. Reconocimiento 28

6.1. Empresas integradores 2023 29

6.2. Entrevista al CEO de Growtop 30

6.3. Webinar con Hirint 31

7. Código de ética 32

7.1. Alcance de nuestro código de ética 33

7.2. Nuestra cultura como Startup 34

7.3. Principios éticos 34

7.4. Conductas por las que nos regimos 35

7.5. Comportamiento externo y con terceros 38

8. Acerca de este reporte 41

1. Acerca de Growtop

Growtop nace como una EdTech especializada en el diagnóstico y desarrollo de competencias para preparar y guiar a las organizaciones e instituciones educativas a enfrentar el futuro del trabajo a través del aprendizaje y la tecnología.

Tenemos dos soluciones diseñadas para diagnosticar, desarrollar y darle escalabilidad a empresas e instituciones educativas:

- Assessment de competencias: Realizamos el diagnóstico de competencias para la toma de decisiones con base en analítica conductual a través de nuestro modelo de indicadores PRAD (Potencial, Readiness, Ajuste al perfil y Diagnóstico de estilos de aprendizaje).

- Programas de aprendizaje: Diseñamos programas de aprendizaje con un enfoque de Upskilling y Reskilling a través de recursos digitales, IA y casos reales para desarrollar competencias alineadas a la estrategia de la empresa.

1.1. Nuestro propósito: Empoderar al mundo a través del aprendizaje

1.2. Misión: Desarrollar competencias en nuestros grupos de interés para aumentar la competitividad de nuestra sociedad

1.3. Visión: Ser referentes en educación y desarrollo de competencias en LATAM

1.4. Drivers institucionales: Comportarnos con base en nuestros drivers institucionales nos permite cumplir con nuestro propósito en todo momento.

- **Mindset colaborativo:** Fomentamos una mentalidad de crecimiento y trabajo en equipo, pero también de colaboración en todo lo que hacemos, tanto de forma interna como externa con nuestros clientes.

- **Integridad:** Somos coherentes con lo que decimos y hacemos, actuamos con ética e integridad en cada proyecto e interacción con la sociedad.

- **Actuar con responsabilidad:** Actuamos orientados en el cumplimiento de objetivos con base en una cultura remota de confianza que nos permite ser autónomos con nuestra responsabilidad y tareas.

- **Centrados en el valor:** Trabajamos orientados a generar proyectos de máxima calidad, generando valor tanto para el cliente, la sociedad y también para nuestros colaboradores en materia de aprendizaje.

- **Innovación:** Nos mantenemos actualizados constantemente buscando nuevas metodologías y generando alianzas con otras instituciones que nos permiten mantener la innovación en Growtop para brindar el mejor resultado para nuestros socios estratégicos.

2. Gobierno corporativo

2.1. Directorio – Liderazgo de la organización:

El liderazgo de nuestra empresa es ejercido por un equipo diverso y experimentado que impulsa nuestra visión y estrategia hacia la sostenibilidad. Este está conformado por:

Renato Hernández Gutiérrez
CEO – Head de Estrategia

Renato es máster en Finanzas Corporativas por la Pacífico Business School (UP) con especialización en Valorización de Empresas por la Universidad ESADE de Barcelona, España. Además, es licenciado en Gestión y Alta Dirección con mención empresarial por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Asimismo, es experto en planeamiento financiero, desarrollo de negocios y proyectos de inversión con más de 10 años de experiencia en finanzas corporativas, planeamiento estratégico y evaluación financiera y operativa de nuevos negocios. Actualmente, también es Gerente de Estrategia y Desarrollo de Negocios LATAM Continental University of Florida y trabaja también como Pre docente de la facultad de Gestión PUCP.

Renato asumió la gerencia general de Growtop en diciembre del 2022.

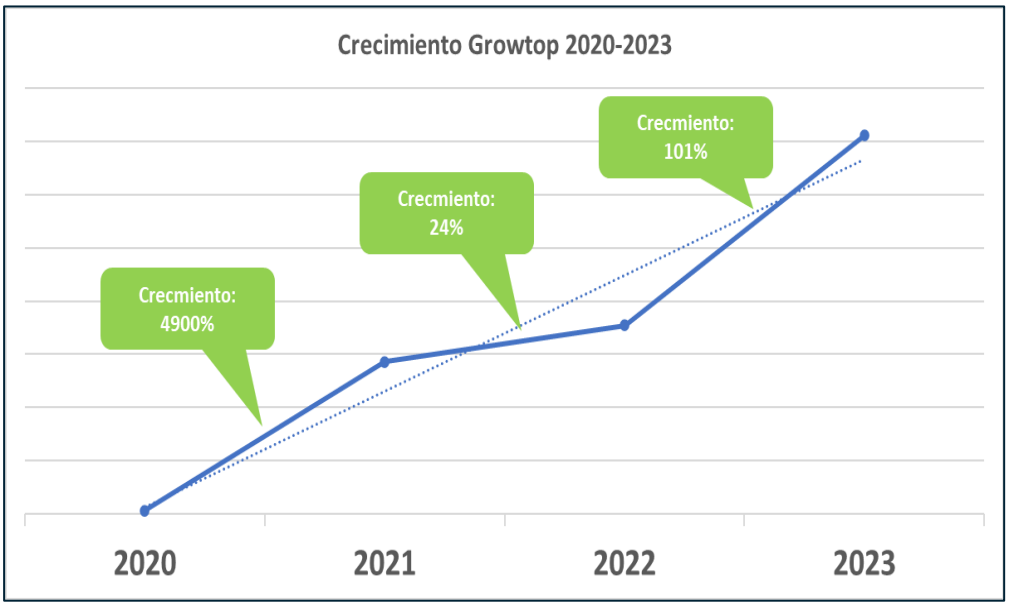
2.2. Crecimiento y desarrollo de Growtop:

Durante el periodo comprendido entre 2020 y 2023, Growtop ha experimentado un crecimiento económico notable, reflejado en un impresionante índice de crecimiento anual compuesto (CAGR) del 268%. Este crecimiento sostenido se ha respaldado con sólidos indicadores financieros, donde el retorno sobre el patrimonio (ROE) alcanzó un destacable 78%, y el rendimiento de los activos (ROA) se posicionó en un 73%.

La salud financiera de la empresa se ve respaldada por un EBITDA del 35%, subrayando la eficiencia en la gestión operativa. Asimismo, la prueba corriente se sitúa en 6.8, reafirmando la solidez de nuestra posición actual para afrontar compromisos financieros inmediatos.

Estos indicadores financieros sólidos y la demostración constante de eficiencia operativa y satisfacción del cliente refuerzan nuestro compromiso con el crecimiento sostenible y la excelencia en todas nuestras operaciones en Growtop.

Figura 1. Crecimiento de Growtop en porcentaje año a año



- **Indicadores de nuestras soluciones:**

Como parte de nuestra propuesta de valor, contamos con 2 productos de educación: Assessment de competencias y programas de aprendizaje, los cuales se llevan se forma virtual y remota, generando así más oportunidades de desarrollo. Por esta razón y de acuerdo con el trabajo con nuestros stakeholders y clientes, nos enorgullece mencionar que, en los más de 10 proyectos trabajados durante el 2023, invirtiendo más de 200 horas junto a nuestros clientes y participantes de programas logramos indicadores que aportan a la sostenibilidad de nuestra operación y al desarrollo de competencias de nuestros stakeholders, logrando así los siguientes puntajes:

Tabla 1. Indicadores de Aprendizaje

% Reacción (NPS Satisfacción)	% Eficacia (Aprendizaje)
98%	92%

Estos indicadores son al cierre del 30 de noviembre del 2023. El indicador de reacción nos indica cómo fue tomado el aprendizaje por parte de los participantes, con un 98% que supera nuestra meta del año de 80%. Por otro lado, el indicador de eficacia indica el nivel de aprendizaje que tuvieron nuestros participantes durante los programas impartidos, logrando un 92%. Es importante recalcar que este indicador de eficacia se determina mediante métodos de verificación que pueden ser: Test de competencias, proyecto integrador o assessment de competencias.

Estos indicadores nos permiten mantener nuestro prestigio y seguir guiando y preparando a organizaciones e instituciones educativas a enfrentar el futuro del trabajo.

3. Capital humano

En Growtop, siguiendo con nuestro propósito de empoderar al mundo a través del aprendizaje, trabajamos como principal eje a nuestro capital humano interno, preocupándonos por generar aprendizajes y ayudar a mejorar el desempeño y desarrollo de todos y todas las personas que trabajan en la empresa, para de esa manera poder impulsar el crecimiento profesional y personal alineados a nuestra

visión. Por ello, dentro de los procesos de Capital Humano desarrollamos estrategias que permiten el desarrollo, la evaluación y la mejora de las competencias de cada uno de los colaboradores. Entre ellos están:

3.1. Gestión de la Capacitación y Aprendizaje (Colectivos e individuales):

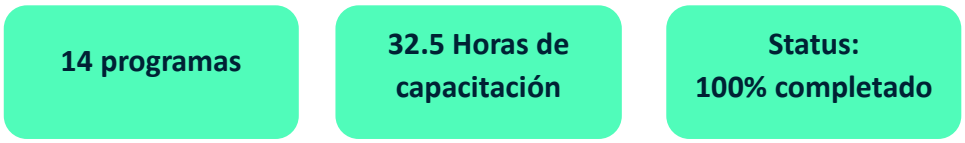
3.1.1. Plan de Capacitación y aprendizaje - Organizacional: Es el conjunto de programas obligatorios por parte de la organización y que debe ser de cumplimiento de todos los colaboradores de la empresa sin distinción del área.

3.1.2. Plan de Capacitación y aprendizaje - Individual: Hace referencia a los planes de aprendizaje individuales que cada colaborador tiene en Growtop como parte de su plan de desarrollo.

3.1.3. Resultados del año 2023 en materia de capacitación:

Se impartieron 14 programas de capacitación para todo el equipo con un total de 32.5 horas en total.

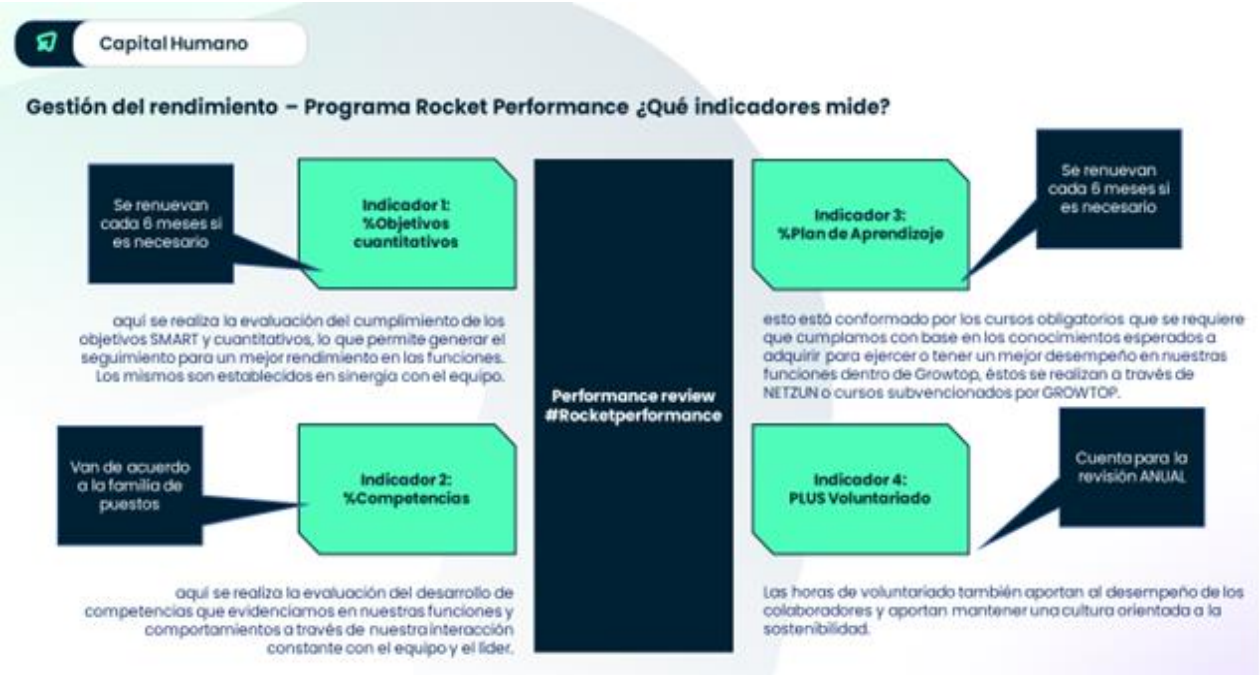
Figura 2. Cantidad de programas de capacitación, horas invertidas y porcentaje de completitud



3.2. Gestión del rendimiento y desempeño - Programa #RocketPerformance

En Growtop contamos con un programa de rendimiento con el cual buscamos identificar el nivel de avance y desarrollo de nuestros colaboradores con el fin de identificar fortalezas y oportunidades de mejora para gestionar el acompañamiento requerido y fomentar su crecimiento dentro de la empresa. **El programa incluye la evaluación de 4 indicadores:**

Figura 3. Indicadores del programa Rocket Performance



Estas mediciones se realizan 2 veces al año y van tanto para colaboradores individuales y colaboradores líderes / head de área. Para poder generar una evaluación transparente y bilateral, se plantean 3 tipos de evaluaciones:

- **Evaluación de equipo:** Se trata de la evaluación de desempeño de 90° Grados de líder a sus colaboradores de equipo. Aquí el líder a cargo evalúa el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados, así como el nivel de desarrollo de las competencias del puesto que el colaborador ocupa.

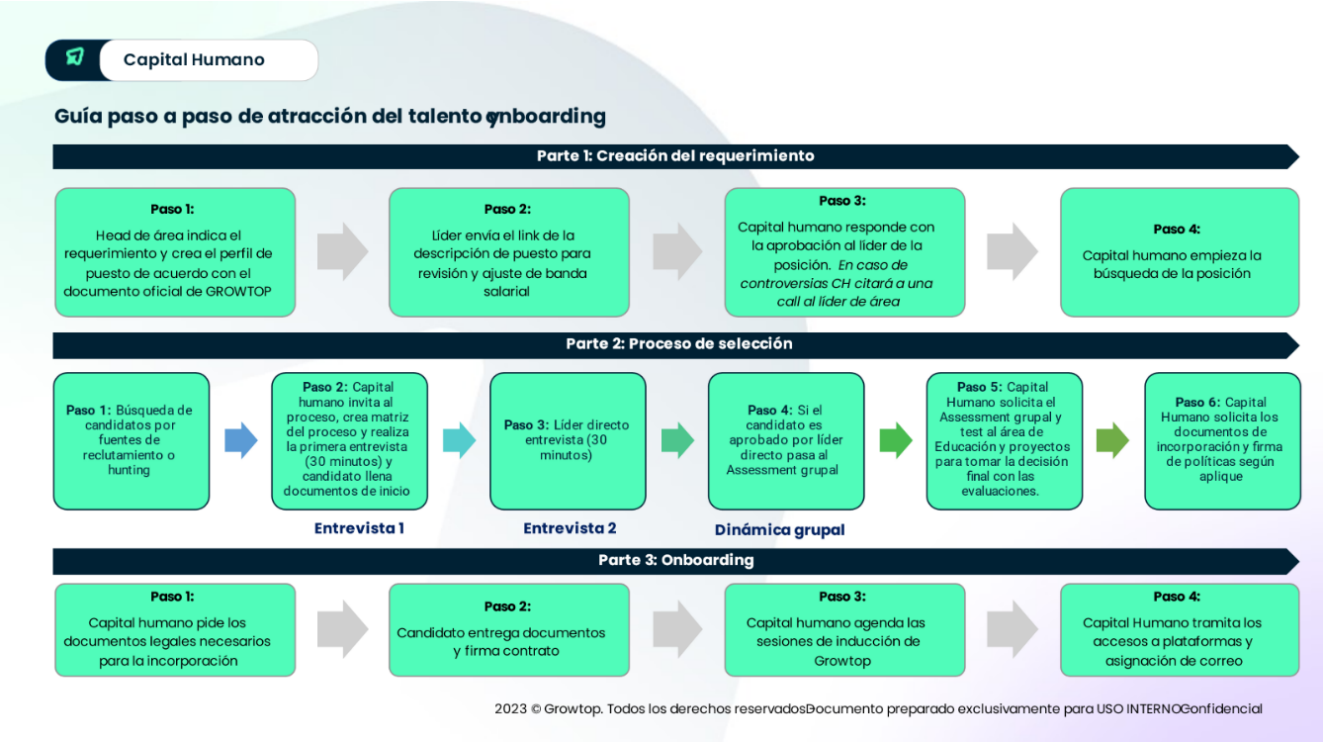
- **Evaluación ascendente:** Se trata de la evaluación que realizan todos los colaboradores al líder del equipo, con base en competencias y con preguntas de acuerdo con cómo se evidencia liderando el área.

- **Evaluación de pares:** Se trata de la evaluación que se realizan entre pares de la misma familia de puestos con el fin de aportar una opinión adicional externa al del líder o al del colaborador a cargo. Hoy en día aplica únicamente para líderes de área o socios.

3.3. Proceso de Atracción del talento y Onboarding inclusivo

En Growtop, con el objetivo de impulsar el desarrollo y las oportunidades para todos y todas, sin ningún tipo de distinción, creamos nuestro nuevo proceso de Atracción del talento y Onboarding con base en una política transparente e integrar que abarca un proceso ordenado y coherente con nuestros valores y drivers. El proceso va de la siguiente forma:

Figura 4. Pasos del proceso de atracción del talento y onboarding



De esta manera aseguramos que tanto las necesidades de la estrategia de negocio estén alineadas con el mercado laboral actual.

3.4. Beneficios y prestaciones de Growtop:

Como Growtop hemos diseñado beneficios que aplican a todos los colaboradores contratados que laboren de forma virtual o presencial en Growtop con base en 3 tipos de prestaciones:

3.4.1. Prestaciones Garantizadas: Son prestaciones otorgadas obligatorias por ley.

3.4.2. Prestaciones Adicionales: Es el conjunto de prestaciones que Growtop otorga de manera adicional como parte del paquete salarial total a todos los colaboradores.

3.4.3. Prestaciones No Económicas: Hace referencia a las prestaciones que Growtop otorga y en las cuales invierte para que todos los colaboradores como "Salario emocional" y para que puedan tener un balance vida-trabajo, así como para promover el bienestar interno y la cultura de startup ágil y remota.

A continuación, se presentan todas las prestaciones y beneficios con las que contamos hasta el momento:

Tabla 2. Prestaciones y beneficios de Growtop

Prestación	Tipo de prestación	Aplicación	Descripción
Incapacidad por enfermedad General	Prestaciones Adicionales	Colaboradores en planilla	Ante alguna incapacidad por enfermedad general GROWTOP pagará 100% los primeros 20 días. A partir del día 21 de incapacidad el trabajador deberá presentar los documentos que le solicite Capital Humano para el trámite de Subsidio con EsSalud para que en su remuneración no tenga descuento.
Días de vacaciones gratuitas (Diciembre)	Prestaciones Adicionales	Todos	7 días calendario con goce de haber los últimos 7 días de cada año con el fin de promover los espacios de descanso y desconexión para el inicio de un nuevo año fiscal. Estos días no se descuentan de las vacaciones o descanso vacacional (según aplique) y se deben tomar de forma ininterrumpida, es decir no se pueden tomar días individuales, son los 7 días de forma consecutiva.
Plan de aprendizaje con NETZUN - Membresía ALL ACCESS	Prestaciones Adicionales	Todos	Todos los colaboradores de GROWTOP cuentan con una membresía ALL ACCESS para NETZUN (alianza estratégica) la cual se renueva cada 6 meses.

Sueldo Base	Prestaciones Garantizadas	Colaboradores en planilla	Se paga de manera Mensual (25 de cada mes) en cuenta sueldo.
Subvención económica	Prestaciones Garantizadas	Contratos practicantes pre y profesionales	Se paga de manera Mensual (25 de cada mes) en cuenta sueldo.
Gratificación	Prestaciones Garantizadas	Colaboradores en planilla	Corresponde al pago de **un sueldo completo**, siempre que se haya laborado durante todo el semestre en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio. De lo contrario, se pagará un sexto de su remuneración por cada mes trabajado. Se paga en los meses de **Julio y Diciembre**
Media subvención adicional	Prestaciones Garantizadas	Contratos practicantes pre y profesionales	Corresponde al pago del **50% de la subvención completa**, siempre que se haya laborado durante todo el semestre en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio. Se paga cada vez que el colaborador en formación cumple **6 meses** en la empresa.
Bonificación extraordinaria ley 29351	Prestaciones Garantizadas	Colaboradores en planilla	Corresponde al pago del 6.75 % del monto de la gratificación que equivale a lo que los empleadores dejarán de aportar al Seguro en caso de GROWTOP el seguro Privado de Salud (EPS). Se paga en los meses de Julio y Diciembre.
Descanso vacacional (Según Ley)	Prestaciones Garantizadas	Contratos practicantes pre y profesionales	Los colaboradores en formación (practicantes pre y pro) cada vez que cumplan 6 meses en la empresa (de manera ininterrumpida) se hacen acreedores a 7 días calendario de descanso vacacional, los cuales no son acumulables al próximo periodo, pero pueden tomarse de manera INDEPENDIENTE - Significa que pueden tomar 1, 3 o 4 días de forma separada.
Vacaciones (Según Ley)	Prestaciones Garantizadas	Colaboradores en planilla	Cada colaborador al cumplir los 365 días de trabajo en la organización se hace a creedor por Ley a 30 días de vacaciones

			calendario. Existe la posibilidad de adelanto de vacaciones sujeto a coordinaciones del líder directo y capital humano.
Compensación por tiempo de servicio (CTS)	Prestaciones Garantizadas	Colaboradores en planilla	Corresponde al pago de **medio sueldo**, siempre que se haya laborado durante todo el semestre en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio. De lo contrario, se pagará un sexto de su remuneración por cada mes trabajado. Se paga en los meses de **Mayo y Noviembre.**
Asignación Familiar	Prestaciones Garantizadas	Colaboradores en planilla	Corresponde el pago del **10 % del ingreso mínimo legal actualmente 930 soles** que se le otorga a los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 18 años.
Seguro Médico Privado EPS - RIMAC	Prestaciones No Económicas	Colaboradores en planilla y Socios Accionistas	Aseguradora Rímac, el seguro es pagado por GROWTOP al 50% para el trabajador y sus derechos habientes (esposa/a, conviviente, hijos menores de edad). La cobertura es de acuerdo a la tarifa de cada centro médico. Este beneficio es OPCIONAL.
Seguro Fola Privado RIMAC	Prestaciones No Económicas	Contratos practicantes pre y profesionales	Seguro médico particular para practicantes, el costo es asumido por la empresa al 100%
Licencia por Matrimonio	Prestaciones No Económicas	Todos	Al contraer matrimonio, tendrás derecho a un permiso con goce de Salario Nominal por cinco días hábiles.
Programa de Paternidad	Prestaciones No Económicas	Todos	GROWTOP otorga a los colaboradores con 10 días calendario con goce de sueldo en caso de nacimiento por ley. Como beneficio adicional de GROWTOP se otorga a los colaboradores con un año de antigüedad sin interrupción de 45 días naturales adicionales con goce de sueldo a partir del día de alumbramiento.

Programa de Maternidad	Prestaciones No Económicas	Todos	GROWTOP otorga al personal 45 días naturales adicionales a la incapacidad de ley (98 días).
Licencia por adopción	Prestaciones No Económicas	Todos	La llegada de un integrante más a la familia es importante, en GROWTOP otorgamos 30 días calendarios de licencia con goce de haber. Como beneficio adicional de GROWTOP se otorga a los colaboradores con un año de antigüedad sin interrupción de 45 días naturales adicionales con goce de sueldo a partir del día de adopción. Para gestionar la licencia se debe presentar al área de Capital Humano el documento de adopción. Aplica para padres o madres solteras, así como para familias hetero u homoparentales.
Licencia por Examen Profesional / Certificaciones / Graduación o sustentación de tesis	Prestaciones No Económicas	Todos	Acceso a 2 días completo de licencia con goce de haber para colaboradores que tengan su graduación de cualquier programa profesional debidamente acreditado o para días de sustentación de tesis de acuerdo con el programa académico seguido. Debe informarse a Capital Humano con al menos 1 semana de anticipación.
Licencia por Duelo	Prestaciones No Económicas	Todos	Growtop brinda 5 días calendario sumado a la licencia con goce de haber.
Licencia por Familiar en Situación Grave	Prestaciones No Económicas	Todos	Growtop brinda 5 días calendario sumado a la licencia con goce de haber.
Convenios Institucionales y educativos	Prestaciones No Económicas	Todos	Contamos con convenios con diversas instituciones categorías como: Salud, educación, recreación, etc.
Horario de trabajo reducido - Viernes de verano (Perú)	Prestaciones No Económicas	Todos	Todos los años los viernes entre **Enero y Abril la hora de desconexión será a partir de la 1pm**, esto sólo aplica en caso no existan reuniones o tareas de

			proyectos pendientes agendadas luego de esta hora.
Horario de trabajo reducido por viajes a continentes con cambio de horario	Prestaciones No Económicas	Todos	Fomentando nuestra cultura "WORLD OFFICE" y el trabajo remoto, GROWTOP otorga el beneficio de horario de trabajo reducido para horas de conexión de acuerdo con las posibilidades de la zona horaria, siempre y cuando el colaborador acredite un viaje a otro país, sin pedir vacaciones, en el cual la zona horaria sea diferente a la de PERÚ por más de 3 de horas (Por ejemplo, viajes a: Europa, Asia, Oceanía y África). Esto debe comunicarse con al menos 2 semanas de anticipación a Capital Humano y el líder directo para hacer uso de este beneficio / prestación.
Horario de trabajo Flexible - World office	Prestaciones No Económicas	Todos	En GROWTOP trabajamos por objetivos y con la mayor confianza hacia nuestros colaboradores, por lo que cada uno es responsable e independiente del cumplimiento de sus tareas, proyectos, objetivos sin importar el tiempo que utilice para hacerlo, siempre respetando la legislación vigente del país y en coordinación con el líder directo.
Subvención de estudios de posgrado o certificaciones.	Prestaciones No Económicas	Todos	GROWTOP puede subvencionar los estudios externos (que no pertenecen al plan de capacitación y aprendizaje interno de la empresa) como estudios de posgrado, certificaciones, especializaciones. NO aplica para carreras de pregrado, para esto se puede utilizar el porcentaje de descuento de los convenios educativos. Para acceder a este beneficio es importante que el programa acredite la importancia y aporte a las funciones del colaborador en su área (Aprobado por el líder directo), asimismo, debe contar con

			al menos 1 año de trabajo ininterrumpido en GROWTOP. Finalmente, el programa no puede tener una duración mayor a los 6 meses calendario.

4. Nuestros clientes y usuarios

En Growtop, nos enorgullecemos de trabajar con una amplia gama de entidades, desde empresas hasta instituciones educativas, desempeñando un papel crucial en el desarrollo de competencias fundamentales en diversos niveles y contextos.

4.1. Empresas

Nuestras soluciones están diseñadas para diagnosticar y fortalecer competencias dentro de la fuerza laboral, facilitando la toma de decisiones basadas en datos con el objetivo de optimizar el rendimiento y la eficiencia organizacional.

4.2. Universidades e institutos

En colaboración con instituciones académicas, nos enfocamos en el desarrollo de competencias en alumnos y egresados para incrementar su empleabilidad en un mercado laboral altamente competitivo, preparándolos para enfrentar los desafíos profesionales con confianza y experiencia.

4.3. Colegios

Si bien aún no hemos establecido colaboraciones directas con colegios, nos hemos trazado como objetivo el establecimiento de asociaciones con estas instituciones para el año 2024. Reconocemos la importancia de la preparación temprana y estamos comprometidos a desarrollar competencias de emprendimiento y liderazgo entre los estudiantes adolescentes. Esperamos poder ofrecer nuestras soluciones especializadas para preparar a esta audiencia frente a un mercado laboral cada vez más desafiante. Esta aspiración refleja nuestro firme compromiso con la educación integral y el crecimiento futuro de los jóvenes que pronto ingresarán al mundo profesional

En Growtop, valoramos profundamente estas asociaciones y nos esforzamos continuamente por mejorar y expandir nuestro impacto positivo en la comunidad,

desarrollando relaciones sólidas y duraderas con nuestros clientes y usuarios en todos los niveles.

- Empresas que confían en nosotros:

Figura 5. Organizaciones que confían en las soluciones de Growtop

5. Plan de sostenibilidad

5.1. Definición de sostenibilidad

Para Growtop, la sostenibilidad es el compromiso fundamental que guía todas nuestras acciones y decisiones, asegurando el equilibrio entre el crecimiento organizacional y la preservación a largo plazo de los recursos ambientales, sociales y económicos. Se trata de la integración activa de prácticas responsables en todas las operaciones, con el propósito de generar un impacto positivo en el entorno, las comunidades y las generaciones futuras, al tiempo que se impulsa la innovación, se fomenta el bienestar social y se protege el medio ambiente para un futuro próspero y equitativo.

5.2. Comité de sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad en Growtop tiene como objetivo ejercer un liderazgo estratégico que impulse la implementación de políticas, programas y prácticas que promuevan la integración efectiva de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en todas las áreas de la empresa. Nuestra meta principal es asegurar que las decisiones corporativas estén alineadas con un enfoque responsable, innovador y de largo plazo, fomentando la sostenibilidad como un pilar fundamental en todas las operaciones de Growtop, en armonía con los valores de la empresa y con la meta de contribuir positivamente al bienestar global.

Este comité está conformado por 2 miembros:

- Gabriel Moreno Cárdenas

- Andrés Yaipen Vera

5.3. Objetivos de desarrollo sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible u Objetivos Globales son 17 objetivos globales interconectados diseñados para ser un «plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos. Los ODS fueron establecidos en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y se pretende alcanzarlos para 2030.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.

Actualmente, se está progresando en muchos lugares, pero, en general, las medidas encaminadas a lograr los Objetivos todavía no avanzan a la velocidad ni en la escala necesarias. El año 2020 debe marcar el inicio de una década de acción ambiciosa a fin de alcanzar los Objetivos para 2030.

Específicamente en Growtop contamos con un plan que nos permite cumplir y trabajar sobre el siguiente ODS:

Figura 6. Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo decente y crecimiento económico

- ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico:

  Este objetivo plantea la necesidad de promover la adaptación a los cambios culturales, generacionales y tecnológicos con fin crear nuevos métodos de trabajo para las personas.

5.4. Plan estratégico para ODS 8

Este año, en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, nos hemos enfocado en estrategias específicas que fomenten el trabajo decente y el crecimiento económico, abordando de manera proactiva los cambios culturales, generacionales y tecnológicos en el ámbito laboral.

Entre los objetivos trazados a inicios de este año, se encuentran:

- A través de capacitaciones, generar mejores oportunidades de empleo y crecimiento profesional, apoyado en temas de gestión humana que colaboren con el desarrollo organizacional de las empresas.

- Realizar capacitaciones con el fin de promover el trabajo decente y la empleabilidad mediante la adaptación a las nuevas tendencias del mercado y en materia de inclusión laboral.

- Participar en iniciativas / programas / actividades que promuevan la inclusión de personas en situación de discapacidad al mercado laboral peruano

Asimismo, como parte de nuestros compromisos, nos propusimos alcanzar un total de 16 horas de voluntariado corporativo en el transcurso de este año.

Estos objetivos representan nuestro compromiso activo y tangible con el desarrollo sostenible y el fomento de un entorno laboral justo, inclusivo y dinámico.

5.5. Alianzas estratégicas

Para fortalecer nuestro compromiso con la inclusión laboral y el desarrollo conforme al ODS 8, hemos establecido una alianza estratégica con RED - Red de Empresas y Discapacidad, la cual busca promover la inclusión socio-laboral y el trabajo decente de las personas con discapacidad dentro de las organizaciones empresariales e instituciones de nuestro país.

Figura 7. RED – Red de Empresas y Discapacidad

Asimismo, en colaboración con reconocidas instituciones educativas como la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, el Instituto Carrión, la Universidad Científica del Sur y el Instituto San Ignacio de Loyola, hemos coordinado una serie de actividades formativas.

Estas acciones no solo fortalecen la empleabilidad, sino que también enriquecen la relación empresa-institución y contribuyen directamente al cumplimiento del ODS 8.

5.6. Objetivos alcanzados

Durante el transcurso del año 2023, nos enorgullece anunciar que hemos superado con éxito nuestro objetivo inicial de 16 horas de voluntariado corporativo, alcanzando un total de 36 horas dedicadas a actividades significativas que fortalecen nuestro compromiso con la ODS 8.

Estas 36 horas se distribuyeron en diversas actividades clave:

5.6.1. Reuniones y colaboraciones con RED

Tanto en reuniones virtuales como presenciales, colaboramos estrechamente con RED en iniciativas que promueven la inclusión socio-laboral. Asimismo, tuvimos la oportunidad de dictar un módulo informativo de manera presencial sobre Descripciones de puesto laborales inclusivos destinado a distintas empresas del mercado.

Estas interacciones no solo fueron enriquecedoras, sino que también impulsaron nuestra capacidad para crear entornos laborales más inclusivos.

Figura 8. RED – Descripciones de puestos laborales con un enfoque DEI

Figura 9. RED – Reunión general

5.6.2. Actividades formativas para instituciones educativas

Participamos activamente en la organización y presentación de charlas, capacitaciones y actividades formativas sobre temas como empleabilidad y futuro del trabajo, y gestión humana a las instituciones educativas mencionadas anteriormente.

Estas iniciativas no solo beneficiaron a los estudiantes, sino que también fortalecieron nuestra visión de un futuro laboral dinámico y en constante cambio.

Figura 10. Charla "Estrategias de búsqueda laboral proactiva" - ISIL

Figura 11. Charla "La marca empleadora como factor diferencial en las empresas hoy en día" - UCSUR

Figura 12. Charla "Búsqueda proactiva de trabajo en Salud" - Instituto Carrión

Figura 13. Charla "Atracción y selección por medios digitales" - UPC

Las horas dedicadas no solo representan el esfuerzo y la dedicación de nuestro equipo, sino que también se convierten en pilares fundamentales para la creación de un entorno laboral más equitativo y próspero para todos. En este sentido, al colaborar estrechamente con RED, participar en actividades formativas con instituciones educativas clave y promover la inclusión socio-laboral, hemos fortalecido nuestro compromiso con la creación de oportunidades laborales sostenibles y el fomento de entornos de trabajo inclusivos.

El impulso generado por estas acciones refuerza nuestra convicción de que el trabajo decente, el crecimiento económico sostenible y la inclusión laboral son piezas clave en la construcción de un futuro más justo y próspero.

5.7. Impacto social

En el transcurso del año 2023, nuestras acciones tuvieron también el objetivo de generar un impacto significativo en la sociedad y en el entorno laboral. Nuestra contribución al ODS 8 es una muestra de nuestra determinación por crear este impacto.

5.7.1. Inclusión laboral

Nuestra colaboración con RED y la participación en programas de inclusión laboral han abierto oportunidades para personas con discapacidad, contribuyendo directamente a la diversidad y equidad en el entorno laboral.

5.7.2. Desarrollo profesional

Las charlas y actividades con instituciones educativas han fortalecido las habilidades y el conocimiento de estudiantes y profesionales, preparándolos para un mundo laboral en constante evolución.

5.7.3. Cambio cultural y concientización

Nuestra alianza con RED y la participación en actividades de voluntariado han contribuido a cambiar la mentalidad empresarial, fomentando entornos laborales más inclusivos y sensibles a las necesidades de diferentes grupos.

Este impacto social refleja nuestro compromiso con la responsabilidad corporativa y el desarrollo sostenible, donde cada acción realizada ha contribuido a la construcción de una sociedad más inclusiva, equitativa y preparada para los obstáculos y desafíos que puedan surgir en el futuro.

5.8. Impacto medioambiental

Growtop es una EdTech cuyas operaciones son netamente virtuales, las cuales han resultado en una huella de carbono notablemente reducida en comparación con las empresas con operaciones presenciales. La adopción de un modelo de negocio completamente virtual ha minimizado nuestra contribución a la generación de gases de efecto invernadero. Esta decisión estratégica no solo ha optimizado nuestros recursos financieros, sino que también ha impactado positivamente en el medio ambiente al reducir drásticamente nuestra huella de carbono

Por otra parte, reconocemos que, en ciertas circunstancias excepcionales, hemos tenido que brindar algunas de nuestras soluciones de manera presencial a pedido de algunos clientes. En estas situaciones, hemos utilizado y seguiremos utilizando servicios de transporte sostenibles, como el aplicativo de taxis de carbono neutro, Cabify. Esta elección ha sido parte de nuestro compromiso con la reducción de nuestra huella ambiental.

Cabe mencionar que, en un esfuerzo por mantener la transparencia y la responsabilidad, durante un viaje de negocios realizado por nuestro Head de Educación, la huella de carbono resultante fue de 0.8855 toneladas de CO_2. Este dato cuantitativo nos proporciona una visión clara y concreta de las implicaciones ambientales de nuestras actividades cuando nos desviamos de nuestro modelo virtual. Más allá de simplemente identificar la huella de carbono asociada con este viaje, este análisis nos ofrece la oportunidad de considerar y evaluar acciones específicas para mitigar este impacto. Estamos comprometidos a utilizar esta información como un catalizador para impulsar nuevas estrategias y medidas que nos permitan compensar y reducir de manera significativa nuestra huella ambiental en situaciones similares en el futuro

Ahora bien, aunque nuestras operaciones virtuales son inherentemente amigables con el medio ambiente, mantenemos un compromiso constante con la conciencia ambiental. En línea con esto, hemos producido materiales informativos, como flyers y piezas gráficas, destinados a promover prácticas de

cuidado ambiental entre nuestra comunidad y colaboradores. Esta iniciativa no solo refleja nuestro compromiso constante con la sostenibilidad, sino que también demuestra nuestro deseo de ser agentes de cambio en la promoción de prácticas que beneficien a nuestro entorno. Creemos que el impacto positivo se logra no solo a través de nuestras operaciones, sino también al inspirar a otros a tomar medidas concretas hacia un futuro más sostenible y consciente.

Figura 14. Flyer Informativo – Reducir nuestra huella de carbono

Figura 15. Flyer Informativo – Home office sostenible

En Growtop, reafirmamos nuestro compromiso con la preservación del medio ambiente y buscamos continuamente maneras innovadoras de reducir nuestra huella de carbono, aún en un entorno operativo mayormente virtual.

6. Reconocimiento

6.1. Empresas Integradoras 2023

En agosto del presente año, Growtop fue reconocido en el marco del proyecto "Empresas Integradoras". Empresas Integradoras 2023 fue la primera edición de este proyecto.

Figura 16. Representantes de organizaciones reconocidas por Empresas Integradoras 2023

Este reconocimiento impulsado por organizaciones de renombre como la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep) y el Centro de Información y Educación para la Prevención del Abuso de Drogas (Cedro) destaca el compromiso de Growtop con la inclusión productiva y laboral de poblaciones en situación de vulnerabilidad en el Perú. Asimismo, es importante resaltar que este cuenta con el respaldo internacional de la Agencia de la ONU para los Refugiados (Acnur), la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (Usaid) y la Unión Europea, entre otros

Growtop fue reconocida en la categoría de "micro y pequeña empresa" junto a otras destacadas organizaciones, evidenciando su contribución a la generación de oportunidades laborales y la promoción de la inclusión social.

Este reconocimiento reafirma el compromiso que tenemos con la responsabilidad social empresarial y nuestra constante dedicación para crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Figura 17. Representantes de organizaciones reconocidas en la categoría de "micro y pequeña empresa"

6.2. Entrevista al CEO de Growtop

Durante una entrevista con Renato, CEO de Growtop, se destacaron aspectos clave en la estrategia de la empresa en términos de sostenibilidad, inclusión y responsabilidad social.

A modo de síntesis, Renato enfatizó la importancia del reconocimiento de Empresas Integradoras como un impulso para el crecimiento responsable de Growtop. Este premio representa un compromiso para liderar con el ejemplo como la primera EdTech galardonada, una responsabilidad que la empresa asume con determinación.

Por otro lado, se destacó el compromiso de Growtop con un entorno laboral inclusivo a través de prácticas como descripciones de puestos inclusivas, atracción de talento basada en competencias, políticas de diversidad, equidad e inclusión, entre otras. El enfoque en un entorno laboral virtual tiene como objetivo evitar barreras de movilidad para personas en situación de discapacidad.

En la entrevista también se mencionó que la estrategia de sostenibilidad de Growtop apunta a trabajar con organizaciones que atienden a poblaciones vulnerables, incluyendo a la comunidad LGTBIQ+, especialmente a la comunidad trans y migrante.

Figura 18. Entrevista realizada a Renato Hernández

6.3. Webinar con Hirint

A finales de este año, Growtop tuvo el privilegio de organizar un evento educativo significativo y relevante para la comunidad empresarial y educativa: nuestro webinar gratuito titulado 'Soft Skills 2024: Un enfoque organizacional y educativo'. Este evento reunió a destacados expertos en recursos humanos y educación para explorar la importancia crucial de las competencias blandas en el entorno laboral actual y futuro.

Con respecto a los moderadores, este webinar fue dirigido por Renato Hernández, CEO de Growtop, y Javier Cañizares, CEO de Hirint. Asimismo, este

contó con la participación especial de Fiorella Puente Herrera, Líder de Desarrollo de Talento en Interseguro, y Eliot Alejandro Mondragón Pérez, Gerente de Atracción de Talento en Aliat Universidades.

El evento se enfocó en abordar temas críticos como el enfoque basado en competencias, los desafíos emergentes en la atracción de talento en el mercado laboral y las demandas en constante evolución a las que se enfrentan las instituciones educativas para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado.

Este webinar se enfocó principalmente en la importancia de las competencias blandas en el ámbito laboral y educativo, sirviendo como un espacio invaluable para el intercambio de ideas y la reflexión sobre cómo estas competencias impactan el éxito tanto a nivel organizacional como en el desarrollo profesional de los individuos. El compromiso de Growtop con la educación y la capacitación integral se refleja en iniciativas como esta, que buscan fomentar el crecimiento y el desarrollo sostenible en múltiples sectores de la sociedad."

Figura 19. Banner del Webinar realizado con Hirint

7. Código de ética

En Growtop, la ética no es solo un conjunto de reglas escritas; es un compromiso arraigado en cada operación, en cada interacción con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y la sociedad en su conjunto. Asimismo, nuestra ética se manifiesta en la integridad con la que llevamos a cabo nuestras actividades, la honestidad que caracteriza nuestras decisiones y la búsqueda constante de generar un impacto positivo en nuestro entorno. Valoramos la confianza depositada en nosotros por nuestros stakeholders, y es por eso que nuestra ética empresarial es un reflejo de nuestro compromiso con ellos. Buscamos no solo cumplir con estándares, sino superar expectativas, manteniendo una conducta ética en cada eslabón de nuestra cadena de valor

La ética y la integridad constituyen las bases de nuestra empresa, por ello esperamos de todos nuestros colaboradores: honestidad y un comportamiento de acuerdo con los más altos estándares éticos, regido por el deseo y las ganas de hacer lo correcto. El Código de Ética de growtop pretende servir como guía, referencia informativa y fuente documental (Anexo con las políticas internas) para ayudar a todos(as) sean colaboradores, clientes, alianzas estratégicas, proveedores, aceleradoras de startups, inversionistas y todo aquel que mantenga una relación de negocio con growtop (personas naturales o jurídicas) a escoger la opción éticamente más adecuada en cualquier circunstancia. Por esa razón, este documento establece una serie de pautas de comportamiento que ayudan a la mejora y al mantenimiento de la confianza de Growtop frente al público en general.

Definitivamente, la responsabilidad, formación y conciencia ética de cada persona constituirán siempre el principal filtro ante la aparición de situaciones complejas o escenarios de incertidumbre y el camino adecuado lo marcará el sentido común y la información, sin olvidar que el factor final para el éxito ético de la empresa se establece de manera individual en cada uno(a) de nosotros(as) cuyas decisiones traerán implicaciones económicas, legales y de aspecto ético.

Nuestro propósito de **Empoderar al mundo a través del aprendizaje** y de ser líderes en educación tiene un sólido sustento que nos impulsa: la **coherencia e integridad**, así como un profundo compromiso con contribuir con la sociedad, para generar un impacto positivo en ella. Para ello apoyamos los esfuerzos e iniciativas para construir una educación coherente, además de tomar medidas para proteger la información confidencial y personal que mantenemos, recopilándola y manejándola en cumplimiento de las leyes aplicables, así como manteniendo la integridad de todos nuestros colaboradores y stakeholders de Growtop rigiéndonos

de nuestras políticas y de los compromisos que están incluidos en este **Código de Ética**.

7.1. Alcance de nuestro código de ética

El código de ética es de obligatorio cumplimiento para todos en Growtop (GROWTOP S.A.C.), sus socios, colaboradores, sin excepciones, así como para todos los terceros ya sean personas naturales o jurídicas como: clientes, proveedores, inversionistas y alianzas estratégicas los cuales mantengan una relación de negocios, convenio marco o de colaboración con GROWTOP.

7.2. Nuestra cultura como Startup

Para asegurar que Growtop destaca entre sus competidores en términos de ética, integridad y calidad, hemos adoptado **cinco Principios Éticos** que definen el comportamiento común de todos (as) sus profesionales, estos Principios éticos con base en nuestros drivers institucionales, servirán para mantener y acentuar la integridad y reputación de Growtop como una de las mejores startups de educación en la región.

7.3. Principios éticos

Hemos adoptado cinco principios éticos bajo los cuales dirigimos toda nuestra operación:

7.3.1. Calidad

Estamos comprometidos con trabajar programas y proyectos con base en la calidad esperada por nuestros clientes y socios estratégicos, reuniendo la amplitud y profundidad de nuestros recursos, la experiencia y conocimientos.

7.3.2. Objetividad

En Growtop somos objetivos(as) al formar y estructurar nuestras opiniones profesionales y/o soluciones que proponemos frente a los problemas planteados frente a nuestros proyectos. No permitimos sesgos, conflictos de intereses o influencia inapropiada de otros(as) para anular nuestros juicios profesionales y responsabilidades.

7.3.3. Especialidad

Nos enfocamos en tener un cuidado estricto para atender las necesidades y resolver los problemas de nuestros clientes en materia de educación y desarrollo con los(as) especialistas que tienen la competencia necesaria.

7.3.4. Trato justo

Fomentamos una cultura y ambiente de trabajo que procure que nuestra gente y clientes se traten con respeto, cortesía y equidad, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos y todas. Fomentamos y valoramos una combinación diversa de personas, puntos de vista, talentos y experiencias.

7.3.5. Innovación

Fomentamos la innovación y nuevas ideas para mejorar el valor y la realización de nuestros servicios y proyectos, nos enfocamos en aprender constantemente utilizando la tecnología para agilizar los flujos sin deshumanizar el proceso de aprendizaje

7.4. Conductas por las que nos regimos

La forma en la cual nos comportamos dentro de Growtop como equipo tiene base en las siguientes dimensiones:

7.4.1. Integridad

- Desarrollar todas las relaciones con integridad, ética y responsabilidad.
- Asegurar la confidencialidad de la información que nos haya sido entregada y confiada.
- Proteger la información perteneciente a Growtop.

7.4.2. Confianza

- Fomentar una cultura de confianza con el resto de los(as) profesionales.

- No aceptar trabajos que puedan suponer un riesgo para la reputación de Growtop o que impliquen un comportamiento contrario a lo que establece el presente Código de ética y nuestro propósito.

7.4.3. Enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión

- Desarrollar y trabajar sobre una cultura de diversidad que refleje el propósito de Growtop.

- Respetar la riqueza que aporta la mezcla de puntos de vista, talento y experiencia de los y las integrantes de la empresa.

- Aplicar todos los lineamientos de Capital Humano con igualdad de criterio para todos y todas independientemente de la raza, percepción racial, ascendencia, origen étnico, embarazo, ciudadanía, credo, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, nivel socioeconómico o discapacidad.

7.4.4. Respeto y trato igualitario

- Tratar con respeto a todos y todas, exigiendo el mismo comportamiento.

- Promover relaciones de trabajo saludables que contribuyan a la consecución de los objetivos personales y profesionales, y eviten cualquier circunstancia o conducta molesta o nociva para los demás.

- El acoso o la discriminación está prohibida en Growtop, es importante no caer en este tipo de comportamiento que dañan la integridad de las personas y de la empresa.

- No tolerar discriminaciones, insinuaciones, abusos verbales o comportamientos ofensivos por parte de otros integrantes, como de clientes o de cualquier otro tercero relacionado con la Growtop.

- En procesos de selección se debe ser imparcial y no dar preferencia, en ningún caso, a personas que tengan vínculo familiar o afectivo.

7.4.5. Capacitación continua

- Fomentar la obtención de más conocimiento y de las certificaciones necesarias para el desarrollo de las actividades propias de la función que se lleva a cabo en Growtop.

7.4.6. Comunicación transparente

- Mantener una actitud de consulta permanente frente a los asuntos que generen dudas.

- Sentirse libre de expresar nuestros propios puntos de vista y resolver las discrepancias de forma profesional.

7.4.7. Conflicto de interés

- Tomar decisiones sin dejarse influir por factores ajenos al juicio profesional, es importante manejarnos con imparcialidad.

- Evitar que prevalezcan los intereses personales sobre los de la empresa.

- Actuar de forma legal y ética ante cualquier conflicto de interés.

7.4.8. Uso de los recursos de la Empresa

- Se deben utilizar los recursos de la Empresa con fines legales y éticos, bajo supervisión, en caso necesario y solo si cuentan con los permisos para ello.

- Utilizar la información, la estructura tecnológica, las instalaciones, la propiedad intelectual (metodología, frameworks, herramientas, sistemas, etc.), el software y entorno remoto virtual de Growtop solo con fines profesionales y de una forma responsable.

- Growtop pone a disposición sus recursos para uso personal, dentro de los límites razonables y siempre y cuando dicho uso: No interfiera en el trabajo, no tenga objetivos políticos, no incumpla alguna ley, regulación o normativa profesional, no suponga un gasto para la empresa y no tenga fines inmorales o de lucro personal incompatibles con las actividades de la Empresa

- No utilizar contraseñas ajenas para acceder a los sistemas virtuales y eviten prestar las propias para su uso por otras personas, ya sean o no miembros de Growtop.

- Usar únicamente sistemas informáticos que cuenten con la correspondiente licencia (Microsoft 365 y programas asociados) y restrinjan su utilización a los fines para los que fueron adquiridos.

- No reproducir, distribuir o modificar materiales cuyos derechos no pertenezcan a Growtop.

7.4.9. Uso del correo electrónico y la oficina virtual

- Utilizar de forma responsable y productiva los sistemas de comunicación de la Empresa, como son el correo electrónico y el acceso a la oficina virtual de Growtop. Está estrictamente prohibido el acceso a material ilegal utilizando los medios digitales de la empresa.

- Mantener y fomentar una imagen adecuada de la Empresa hacia el exterior, mediante la utilización de los sistemas de comunicación de forma responsable (educación en el lenguaje, atención correcta de las llamadas entrantes, etc.)

7.5. Comportamiento externo y con terceros

7.5.1. Enfoque en la honradez

- Desde el primer momento y en todas las ocasiones, deben hacer siempre lo correcto de acuerdo con los Principios Éticos de la Empresa.

- Sean honestos(as) y dignos(as) de confianza y actúen siempre con franqueza y sinceridad, tanto en cuestiones profesionales como en las personales.

- No hagan solo lo que es legal, siempre enfocarse en actuar según lo correcto.

7.5.2. Autonomía

- Trabajar con base en la autonomía bajo una organización estricta de los objetivos.

- Evitar a toda costa que la ambición comercial pueda afectar nuestro comportamiento ético.

7.5.3. Enfoque en la calidad

- Tener siempre como objetivo mantener un enfoque en la calidad de los entregables y el cumplimiento de los objetivos de los proyectos.

- Entender que la reputación de la empresa depende de la calidad de los servicios que se prestan, la cual es responsabilidad de todos(as) y cada uno de sus integrantes.

- Trabajar con una visión en la mejora continua.

7.5.4. Relación con entidades públicas y la sociedad

- Cumplir estrictamente todas las leyes, regulaciones y normativas aplicables a la prestación de servicios con entidades públicas.

- Growtop no tiene adscripción política; sin embargo, cualquier profesional puede participar, libre y voluntariamente, en cuantas actividades y campañas políticas desee, ya sea como afiliado(a) o simpatizante, siempre y cuando no se utilicen para ello el nombre, los recursos y los activos de la Empresa.

7.5.5. Anticorrupción

- Trabajar en contra de toda clase de corrupción incluido el soborno.

- No buscar obtener una ventaja mediante el uso de un método indebido.

- Nuestro enfoque de comportamiento será no aceptar ni tolerar prácticas ilegales en las cuales pueda verse afectada la reputación y marca de Growtop.

7.5.6. Comunicación transparente

- Cualquier comunicación pública, a nombre de Growtop se realizará con precisión y responsabilidad sobre todo cuando describan la a empresa, sus políticas y sus profesionales sin recurrir al autoelogio.

- Cuando un(a) integrante de Growtop reciba una petición para pronunciarse públicamente o hacer comentarios sobre aspectos profesionales o sectoriales lo hará con base en datos, así como con argumentos sólidos y objetivos.

7.5.7. Respeto a la competencia

- Evitar a toda costa de cualquier táctica competitiva que pueda dañar la reputación de Growtop.

- Hay que recordar que el prestigio de la empresa está ligado a la reputación de las demás startups y ecosistema emprendedor en general y a la de sus competidores. Por ello, eviten por completo menoscabar o dañar su crédito, imagen o prestigio.

7.5.8. Creación y conservación de la información

- Mantener los registros completos y precisos de todos los proyectos en los que se participe, de forma que se cumplan la responsabilidad ante los clientes y los requisitos legales.

- La información que se incluya en los registros de la empresa debe ser veraz, exacta, comprensible, actualizada y acorde con sus políticas, regulaciones y normas profesionales.

7.5.9. Independencia y conflicto de interés

- Debemos actuar con nuestros clientes con absoluta independencia y evitar que puedan plantearse situaciones que, a los ojos de un tercero, pudieran ser percibidas como constitutivas de una amenaza para la independencia los integrantes de Growtop y la marca.

- No generar cualquier relación de negocio que pueda ir en contra de la política de conflicto de interés de Growtop.

7.5.10. Alcance de los servicios

- Todas las propuestas de proyecto para nuestros clientes describen el alcance de los servicios, la experiencia en trabajos similares y el resumen curricular de los especialistas al mando del proceso.

- Ofrecemos solamente trabajar en proyectos de Educación y Desarrollo con base en tres enfoques: empleabilidad y futuro del trabajo, gestión humana y emprendimiento, temas en los cuales tenemos la capacidad de cumplir y para los cuales poseemos la experiencia y un alto conocimiento profesional. En ningún caso brindamos servicios que podrían dañar la confianza, la independencia y la integridad que sostenemos con nuestra audiencia en general.

7.5.11. Información confidencial

- Preservar la confidencialidad de la información obtenida durante los servicios proporcionados a los clientes.

- Está terminantemente prohibido compartir información confidencial o restringida de un cliente con cualquier persona ajena, incluso con empleados del cliente, salvo por razones legales o profesionales o bien cuando se tenga consentimiento por escrito para ello.

7.5.12. Información privilegiada

- Toda información privilegiada obtenida gracias a los trabajos desarrollados por la Empresa debe utilizarse con fines estrictamente profesionales. Cualquier otro uso está estrictamente prohibido. Por "información privilegiada" se entiende aquella información confidencial o restringida que, en caso de hacerse pública, supondría una ventaja competitiva para su poseedor.

- De la misma forma, está absolutamente prohibido compartir cualquier clase de información privilegiada con un tercero no autorizado a conocerla.

7.5.13. Aceptación de regalos y Anticorrupción

- No deben hacerse o aceptarse regalos ni obsequios, incluido dinero en efectivo, para conseguir nuevos clientes o contratar proveedores. Growtop basa su competitividad en el mercado y se sustenta únicamente en la calidad de los servicios que proporciona.

8. Acerca de este reporte

Este reporte de sostenibilidad detalla la gestión de Growtop S.A.C. durante el año 2023, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. Asimismo, este se emite de manera anual. Por otro lado, cabe mencionar que este reporte no ha sido validado por un auditor externo.

Growtop es la primera aceleradora de talento y EdTech especializada en el diagnóstico y desarrollo de competencias que surge para preparar y guiar a las organizaciones e instituciones educativas a enfrentar el futuro del trabajo a través del aprendizaje. Diagnosticamos y desarrollamos competencias a través de nuestra propia metodología: Growtop DEV® en un entorno digital integrando los componentes clave para un aprendizaje sostenible: diagnosticar, enseñar y verificar. Este documento contiene únicamente información general y GROWTOP no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios profesionales de educación o desarrollo. Este documento no involucra algún tipo de consejería ni revelación de información que no sea de dominio público, por lo que no puede ser utilizada para aplicar cambios o poner en práctica alguna de las acciones clave propuestas sin la supervisión de un especialista de Growtop, ya que Growtop no se hace responsable del uso de la información sin nuestro apoyo. Toda la información mostrada en el presente documento en las secciones de soluciones y propuesta de valor forma parte de nuestra metodología: Growtop DEV® la cual incluye componentes como Arquitectura de Competencias, Modelo de Indicadores PRAD® para Assessment de competencias, Modelo de indicadores ARCE® y framework GrowLearning® para programas de aprendizaje e información creada únicamente para nuestras soluciones de aprendizaje en general, por lo que queda prohibida su reproducción, copia no controlada y asimismo toda la información está protegida por nuestra política de propiedad intelectual. Toda la información mostrada en el presente documento funciona únicamente a manera de propuesta informativa, en la cual detallamos nuestra metodología y formas de las cuales llevamos a cabo nuestros proyectos. Este documento no involucra algún tipo de consejería ni revelación de información que no sea de dominio público.

Growtop se refiere a Growtop-Aceleradora de talento y Growtop Sociedad Anónima Cerrada. Consulte www.Growtop.la para obtener más información sobre nuestra startup a nivel global.