

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA: 10.2. Para el 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. **10.3** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Resumen Ejecutivo

En Wolox tenemos como iniciativa incorporar talento que puede no tener formación formal del área de aplicación, formamos perfiles a través de diferentes capacitaciones internas para permitirles adquirir los conocimientos básicos para desarrollarse. Tenemos flexibilidad en cambios de áreas y/o roles según los intereses/motivaciones de la persona y de las necesidades de las áreas en pos de tener experiencias que pueden enriquecer el desarrollo profesional dado por la movilidad interna.

No diferenciamos en las evaluaciones de desempeño, ascensos y/o planes de crecimiento; o nuevos liderazgos por género, nivel de estudios acreditado ni formación profesional, sino que tenemos en cuenta el desempeño, esfuerzo y desarrollo en el área.

#PalabrasClave: "Desarrollo profesional", "Movilidad interna", "Capacitaciones", "Crecimiento", "Igualdad de género", "Desempeño", "Formación", "Experiencia", "Aprendizaje"



Objetivo:
REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES.

#ODSConexos:

ODS 1 Fin de la pobreza **ODS 5** Igualdad de género **ODS 8** Trabajo decente y crecimiento económico

#TipoDeIniciativaYLocalización:

POLÍTICA EMPRESARIA
Argentina, Colombia, México, EEUU, Chile.

Descripción

En Wolox tenemos como iniciativa incorporar talento que puede no tener formación formal del área, formamos perfiles a través de diferentes capacitaciones internas para que permitan adquirir los conocimientos básicos para desarrollarse. Para poder llevarlo a cabo, al momento de ingresar una persona, relevamos no solo sus capacidades técnicas y/o habilidades blandas, también nos enfocamos a conocer sus intereses, (hobbies) conocimientos y motivaciones. Nos comparten sus experiencias profesionales y personales, las que permiten acercarnos a sus talentos "ocultos". A partir de ello encontramos diferentes perfiles que hacen "fit" con nuestra cultura y que le vemos potencial para determinadas áreas y posiciones que requieren de éstas capacidades "implícitas". Formamos a nuestros equipos desde el primer día, brindamos capacitaciones que permitan conocer cómo operamos y cómo hacemos nuestras tareas permitiendo la apertura e incorporación de lo que pueda aportar la persona. Contamos con capacitaciones internas y externas. La mayoría de ellas están creadas por las mismas personas que participan en roles complementarios como: capacitadores. Por ejemplo una persona puede no tener un título de grado en Educación y puede ingresar a la organización para participar de programas de



educación como “mentor, coordinador de programas” acompañando y organizando los programas a realizar dentro del área.

A medida que van desarrollándose en el rol/puesto surgen nuevas motivaciones y desafíos que pueden generar el interés de continuar la experiencia profesional en otro puesto y/o área o puestos similares en otras áreas. En Wolox, apoyamos y habilitamos la movilidad interna dando la posibilidad a aquellas personas que quieran realizarlo.

¿Cómo relevamos qué intereses de desarrollo profesional tienen?

Realizamos pedidos de feedback de satisfacción en el rol cada 6 meses, durante las instancias de evaluaciones de desempeño. Fomentamos instancias de conversaciones con los referentes (one on one) para generar un vínculo de confianza y sean espacios donde también podemos estar atentos a escuchar y visibilizar intereses de desarrollo. No diferenciamos frente a las evaluaciones de desempeño, ascensos y/o planes de crecimiento; o nuevos liderazgos por género ni formación profesional. Identificamos en conjunto con los referentes potenciales líderes independientemente del género, nacionalidad y formación educativa.




• Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo

Conteo de instancias de formación llevadas a cabo por nuestros colaboradores desagregadas por edad, género auto percibido, rol dentro de la compañía y región. Análisis de los perfiles beneficiarios y cómo evolucionan en función de la aplicación de la política.

• Alianzas

Las alianzas llevadas a cabo son con terceros interesados en la formación e inclusión a través de la misma.

REFERENCIA:

 Meta de prioridad nacional.
Informe Voluntario Nacional 2017.

PROSPERIDAD

