


7. Desarrollo Integral del Colaborador

Creación de oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional que fortalezcan las habilidades, conocimientos y capacidades de los colaboradores del Grupo. Esto se implementa a través de programas integrales de capacitación, iniciativas de bienestar, y planes de carrera orientados a potenciar el talento humano y maximizar su impacto. Asimismo, se promueven espacios de participación, como el voluntariado corporativo, para fomentar el desarrollo de habilidades blandas que enriquezcan tanto su vida profesional como personal.

Riesgos	Oportunidades	Avances	Indicadores relacionados		ODS
La falta de evaluaciones objetivas y retroalimentación oportuna al desempeño de los colaboradores afecta la productividad y la motivación del personal.	Contar con equipos internamente preparados permite afrontar crisis y responder a nuevas tendencias de mercado de manera efectiva.	<p>Grupo Realiza acciones que van ligadas con el talento, competencias y visión de los colaboradores que forman parte de la organización, transformando las metas en resultados tangibles.</p> <p>La cuenta con un comité interno de Talento Humano que se reúne mensualmente con los líderes de los siete áreas negocio, y el dependiente Grupo Atlas de TR, donde se alinea a la estrategia de la organización del grupo y se toman decisiones.</p> <p>- Las variables estratégicas - Retos - Desempeño, potencial y sucesión, permitiendo gestionar de forma proactiva los riesgos asociados a los brechos de talento.</p> <p>Asimismo, facilita la toma de decisiones informadas en materia de atracción, formación y desarrollo, que avizoran la continuidad operativa y el fortalecimiento de liderazgo interno.</p> <p>1. Nueva Empleados En 2023 la organización dio un paso trascendental con el lanzamiento del primer portal de empleo en el país que incorpora inteligencia artificial que a los procesos de atracción de talento. Desarrollado en alianza con la plataforma Magneto, este portal moderniza la forma en que se conectan las empresas con el talento humano, transformando la experiencia del candidato mediante respuestas más rápidas y personalizadas, además de optimizar los procesos de atracción y selección.</p> <p>Como parte de la estrategia para atraer y desarrollar al mejor talento, el Grupo continúa fortaleciendo alianzas estratégicas para ampliar oportunidades de desarrollo y crecer en largo de innovación y ofrecer oportunidades de empleo para promover el retorno del talento al país con instituciones clave:</p> <p>- La Secretaría de Educación, programas de Formación Dual - Junior Achievement, programa Mujer Digital - Universidad</p>	GR	GR1.1, GR1.2, GR1.3	 <p>4.4</p>  <p>8.1</p>
	La capacitación continua de los colaboradores contribuye a mejorar la eficiencia en procesos clave, como la investigación, la producción y la atención al cliente.		GR1	GR	

1.1 Programa Onboarding

Grupo trabaja recursos que al primer día de un nuevo colaborador representa el inicio de un recorrido que marca una experiencia dentro de la organización. Con el objetivo de mantener su compromiso y iniciar un proceso de onboarding estructurado cercano y cercano en las personas, facilitando una integración clara y positiva asegurando que calificados sobre sus la cultura organizacional.

Los pilares del onboarding

1. Día activo e ingreso con enfoque humano e inclusivo

Se brinda cordialidad a personas de diversas jefas, niveles y departamentos, integrando una experiencia de ingreso más clara, cercana y cercana con la que garantiza una marca empleadora.

2. Inclusión organizacional significativa

Se comparte la cultura, valores y estrategia de forma práctica, cercana y cercana adaptándose a los distintos perfiles y realidades del negocio para facilitar una comprensión integral de la organización.

3. Experiencia memorable desde el inicio

Se impulsa una experiencia positiva y cálida, integrando espacios que fomenten la necesidad de sentido de pertenencia y el orgullo de formar parte de Grupo Finches.

4. Herramientas activas y mejora continua

Se cuenta con mecanismos de retroalimentación que permiten conocer la experiencia de los nuevos ingresos, identificar oportunidades de mejora continua en el proceso de onboarding, mediante encuestas, y espacios de diálogo.

2. Desarrollo del Talento

La organización impulsa el desarrollo del talento a través mediante programas estratégicos que fortalecen la competitividad y el liderazgo contribuyendo al desarrollo sostenible de la organización y de la región.

2.1 Programa de Desarrollo del Talento (Juntos + Invenio)

Iniciativa dirigida a identificar y desarrollar a jóvenes profesionales talentosos en los primeros etapas de su carrera preparándolos para su exitosa incorporación en el mundo laboral. El programa cuenta con 20 participantes regionales, todos graduados de universidades internacionales, seleccionados por su desempeño y alineados con los valores institucionales.



8.8



8.9

2.1 Summer Internship Program

Iniciativa orientada a fortalecer la empleabilidad de jóvenes universitarios a través de una primera experiencia laboral para conectar con el mundo corporativo. En su primera edición en Tegucigalpa y San Pedro Sula participaron 50 estudiantes integrados en áreas de negocio en cuatro empresas del Grupo y con el acompañamiento de más de 50 líderes mentores.

2.2 Programa de Posantas Mujer Digital

Iniciativa impulsada en alianza con Junior Achievement, orientada en promover la inclusión de mujeres jóvenes en áreas tecnológicas contribuyendo a cerrar la brecha de género en sectores clave del mercado laboral.

En 2024, se integraron 18 mujeres al área de Tecnología, fortaleciendo oportunidades de:

- Aplicar conocimientos técnicos en un entorno laboral real
- Desarrollar competencias digitales y profesionales de alta demanda
- Fortalecer su empleabilidad y preparación de carrera en tecnología

2.3 Gestión de Capacidades Futuras

Hoja de Ruta de Capacidades 2030: Energía Humana Digital

Para asegurar la sostenibilidad del modelo de negocio en Banca, Seguros y Pensiones, se ha priorizado el desarrollo de dos nuevas categorías de competencias, alineadas a las proyecciones del Foro Económico Mundial:

1. Rta de Automatización Digital (Tech-Driven)

El objetivo es garantizar la operatividad, la seguridad y la eficiencia en un ecosistema financiero automatizado.

2. Rta de Cálculo y Humanidad (Human-Centric)

El objetivo es potenciar aquello que la tecnología no puede replicar: el criterio, la creatividad y la resiliencia.

Al invertir simultáneamente en estas dos dimensiones, no solo se cierra la brecha digital sino que se fortalece la cultura organizacional, asegurando que mientras la tecnología avanza, la humanidad sea profunda.



4.4



8.3

3.3 Gestión del Desarrollo, Integración de Criterios de Sostenibilidad

Durante el período de gestión del desarrollo 2021, evaluamos de manera integral tanto los resultados alcanzados como la forma en que fueron logrados, asegurando un equilibrio entre desarrollo financiero, conducta responsable y creación de valor sostenida. El modelo incorpora objetivos colectivos vinculados a la utilidad, la ejecución de la estrategia, la experiencia del cliente y un indicador específico de desarrollo orientado al fortalecimiento continuo de capacidades y liderazgo.

El sistema integra criterios de sostenibilidad y conducta responsable, reforzando los mecanismos de ética, cumplimiento, auditoría y gestión de riesgos para garantizar que los resultados se obtengan bajo estándares éticos y de alto rigor profesional. Esto fortalece la confianza de clientes, reguladores y la sociedad.

Además, promovemos políticas de eficiencia operativa y una responsable de recursos, al tiempo que consolidamos una cultura basada en el bienestar, la diversidad y el desarrollo del talento.

II. Aprendizaje, Desarrollo y Movilidad Interna

En un entorno financiero en constante evolución, la Universidad Corporativa Postobón (UCP) se consolida como un pilar estratégico para garantizar la competitividad y retención del talento. Durante 2021, enfocamos tres esfuerzos en democratizar el acceso a conocimientos de clase mundial y en fortalecer las competencias críticas de más de 7,000 colaboradores.

Establecimiento de Alianzas Estratégicas y Beneficios

Fortalecimos su ecosistema de aprendizaje mediante la formalización de 24 alianzas con instituciones académicas de prestigio global, como el TEC de Monterrey, UNB, INCAE, EGA y ADEA, entre otras. Estas alianzas permiten ofrecer descuentos del 20% al 50% en licencias, matrículas, programas de inglés y formación continua.

Fondo de Ingresos Grupo Postobón - INCAE

En marzo del 2021, en el Consejo Ejecutivo de INCAE en Panamá, se formalizó el convenio entre INCAE Business School y Grupo Postobón. Este acuerdo refuerza el compromiso de la organización con el desarrollo de su talento, al otorgar 5.000 millones para el programa de Postobón con el Executive MBA (EMBA) de INCAE.



4.4



8.8

4.1 Upskilling/Reskilling

La organización impulsa upskilling y reskilling para fortalecer competencias técnicas y digitales, facilitando la adaptación del talento a las nuevas demandas del negocio y preparando a los colaboradores para el futuro.

Escuelas de Formación Sembrando la Excelencia Operativa – Formación Continua

- Las Escuelas de Formación para áreas como Agencias, Seguros y el Centro de Atención Telefónica fortalecieron sus capacidades durante 2023.

A través de este modelo se logró 1,623 colaboraciones capacitadas lo que representa un crecimiento de 107 % respecto al año anterior con una inversión de más de 124,000 horas de formación técnica y de cultura del Grupo.

- Especialización en Ejes Estratégicos – Formación Continua

La estrategia de formación continua alcanzó 114,914.00 horas de capacitación, beneficiando a 8,793 participantes técnicos. El contenido se desarrolló en cuatro ejes transversales que fortalecen las capacidades del talento (técnicas y sales), liderazgo y capacidades, tecnología y finanzas, regulatorio y sostenibilidad).

- Especialización y Excelencia Operativa a través de Asesorías Corporativas

La Universidad Corporativa registró 60,240 horas de formación orientadas al desarrollo de competencias críticas del sector financiero, beneficiando a 1,300 colaboradores. El resto de su ecosistema de Asesorías y Programas Especializados, se fortaleció al implementar áreas clave:

- Operaciones (18,140 horas)
- Tecnología (8,600 horas)
- Negocio (3,740 horas)

Formación Dual y Empleabilidad Juvenil

En alianza con la Secretaría de Educación y Justicia del Gobierno, implementamos un programa piloto de Formación Dual que benefició a 12 estudiantes de bachillerato técnico de los institutos Jesús María Ortega y General Vicente Guerrero. Los jóvenes se desempeñaron como Auxiliares de Agencia, aplicando sus conocimientos en un entorno real y creando un perfil de talento calificado.

El programa también incluyó la actualización de materiales docentes, fortaleciendo el sistema educativo público y ampliando las oportunidades de empleabilidad juvenil.



4.1



4.2

4. Diversificación

Se promueve la resiliencia interna como un mecanismo clave para potenciar el desarrollo profesional y fortalecer la fidelización del talento. A través de programas transparentes de promoción interna, guías de desarrollo de carrera y evaluaciones basadas en competencias y desempeño, garantizando oportunidades justas de crecimiento.

Técnicas de mejora de recursos promovidas en el 2024:

Entre las técnicas más relevantes destacan:

- 140 horas de formación a nivel regional (incremento del 26.2% respecto a 2023).
- Integración de eficiencia técnica y bienestar humano, reduciendo la rotación temprana.

- Preparación del talento para los desafíos digitales y con entorno financiero cambiante.

- Contribución clave al crecimiento económico y social de Centroamérica mediante el fortalecimiento del capital humano.

5. Diversidad, Equidad e Inclusión

Grupo Financiero reconoce que la Diversidad, Equidad e Inclusión son pilares fundamentales para la sostenibilidad y la generación de valor a largo plazo en la organización. Promovemos un entorno laboral respetuoso e inclusivo, donde cada colaborador se valore por sus contribuciones individuales, experiencias y talentos.

Del total de colaboradores que forman parte de Grupo Financiero en los países de CA, son mujeres y 4.2% hispanos.

6. Cultura y Propósito para trabajar

Grupo Financiero reconoce la cultura organizacional como un pilar clave para la sostenibilidad. La diversidad como amplificador se vive en cada interacción, promoviendo la colaboración y un impacto positivo en clientes, comunidades y grupos de interés. A través de diversas iniciativas se fortalece el compromiso, los valores y el sentido de pertenencia, convirtiéndose como un referente para trabajar.



8.3



8.1

Estrategia

Oportunidades

Avances

Indicadores relacionados

ODS

4. Programa de Liderazgo

Foro de Mujeres

Espacio digital con 13 ejes donde las líderes comparten su conocimiento basado en experiencias personales y profesionales, lo que permite impulsar la estrategia, vision, objetivos y las capacidades organizacionales, así como los seis dimensiones del bienestar (dimensiones financiera, intelectual, espiritual, física, emocional y dignidad).

Team Hall Regional

Espacio virtual destinado a compartir avances, retos, resultados, prioridades, cambios relevantes, reconocimientos y mensajes clave de la organización, fortaleciendo la confianza, la transparencia y el sentido de pertenencia mediante una comunicación cercana.

Programa de Liderazgo para Mujeres Financieras/Operativas

Centrado a fortalecer el desarrollo profesional y personal de las colaboradoras mediante formación, mentoría y redes de apoyo, como parte de la estrategia de Bienestar, Equidad e Inclusión.

Programa de Reconocimiento

Busca y celebra los aportes de las colaboradoras que viven los valores y contribuyen de forma excepcional al cumplimiento de los objetivos de la organización. Con ello se impulsa la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de los equipos, promoviendo un ambiente laboral positivo y de alto desempeño.

Impulsa iniciativas como el Reconocimiento a la Trayectoria (10, 15, 20, 25 y 30 años) al día de Agradecimiento y Programa para líderes comerciales entre otros, promoviendo el empoderamiento del talento vital.

7. Bienestar Integral, salud y equidad prioritaria

En Grupo Financiera el bienestar del colaborador forma parte de la estrategia de sostenibilidad. En 2020 se consolidaron las Comunidades de los 6 Dimensiones del Bienestar (emocional, física, dignidad, física intelectual, dimensión espiritual y financiera) lideradas por colaboradoras voluntarias que impulsaron espacios permanentes de promoción del bienestar.



4.4



8.3

Estrategia

Oportunidades

Acciones

Indicadores relacionados

ODS

Entornos principales lugares de trabajo:

- Cooperativas de Fincas Seguras
- Club de Lectura
- Biblioteca comunal
- Acciones para fomentar hábitos saludables en descanso, alimentación y finanzas

La organización cuenta con una cultura de higiene y seguridad, con un enfoque integral para proteger la integridad física, social y psicológica de los colaboradores.

durante el periodo e periodo de aislamiento:

+1.200 atenciones médicas en clínicas regionales, garantizando acceso oportuno a atención primaria contribuyendo a facilitar el acceso oportuno a servicios de salud

+2000 atenciones psicológicas, fortaleciendo el compromiso con la salud mental como parte del bienestar integral

+750 colaboradores participaron en la Jornada de Salud y Bienestar, en alianzas con Finca Salud y Fincas Seguras, promoviendo prevención de enfermedades y hábitos saludables

El Voluntariado Corporativo

Grupo Fincas impulsa un programa regional de voluntariado corporativo que integra a sus colaboradores en iniciativas sociales y ambientales, con impacto positivo en las comunidades donde tiene presencia. El voluntariado refuerza el firme compromiso de la organización con el bienestar colectivo y la construcción de un futuro sostenible. A través de este programa, cada colaborador se convierte en un agente de cambio, guiado por los valores corporativos que impulsan el servicio, solidaridad y compromiso social para juntos transformar vidas.

Cuenta con una Política Regional de Voluntariado Corporativo que establece los lineamientos y principios que orientan las acciones del programa.



1.3



1.3

Objetos

Oportunidades

Avances

Indicadores relacionados

CEI

Impartidos 2021

+ 23,000 horas impartidas en voluntariado corporativo a nivel regional

89% de participación, + 6,000 colaboradores participaron en al menos 1 actividad de voluntariado.

57 horas promedio impartidas en voluntariado por colaborador.

Equipos participaron en las Ferias de Voluntariado Corporativo para recaudación de fondos.

+ 6,000 colaboradores participaron en actividades del día del año.

+ 200 Voluntarios se sumaron en la jornada de limpieza y mantenimiento. El evento generó una appagada por Fundación Finisra en Tegucigalpa y San Pedro Sula como parte de la celebración del aniversario Finisra.

150 colaboradores fueron parte de la jornada de referencias en alianza con Lantech y Fundación AMECSA.

Como parte del fortalecimiento del programa de Voluntariado Corporativo se desarrolló una herramienta digital para el registro de horas en la plataforma interna de los colaboradores, la que permite registrar, validar y generar el reporte de los voluntarios en beneficio de las comunidades.

Adicionalmente todos los nuevos colaboradores, en su proceso de inducción, participan en su primera experiencia de voluntariado corporativo como parte del programa Onboarding de Talento Humano.



89%



57h