



**Programa de Mentoría y
Liderazgo del Grupo
Empresarial SURA
2024**

Objetivo del programa

Desarrollar una red de líderes dentro del grupo empresarial a través de un proceso estructurado de **mentoría y formación en liderazgo**, promoviendo el crecimiento personal y profesional, la **transferencia de conocimiento organizacional (Network)** y el fortalecimiento de la cultura corporativa y el logro del objetivo estratégico de generación de rentabilidad sostenible.

Grupo SURA

Programa de Desarrollo para líderes

En alianza con INALDE BUSINESS SCHOOL, se construyó un plan de participación en programas de formación y desarrollo que permitieran favorecer el cierre de brechas de los líderes en conocimiento técnico, así como el fortalecimiento de habilidades de negociación, toma de decisiones, liderazgo, direccionamiento y visión estratégica.

Duración

270 horas

%FTE

22,6% de la compañía

Objetivo

Impulsar el desarrollo de competencias y la generación de conocimiento en los líderes, con el propósito de favorecer sus habilidades de desarrollo de equipos.

Alcance

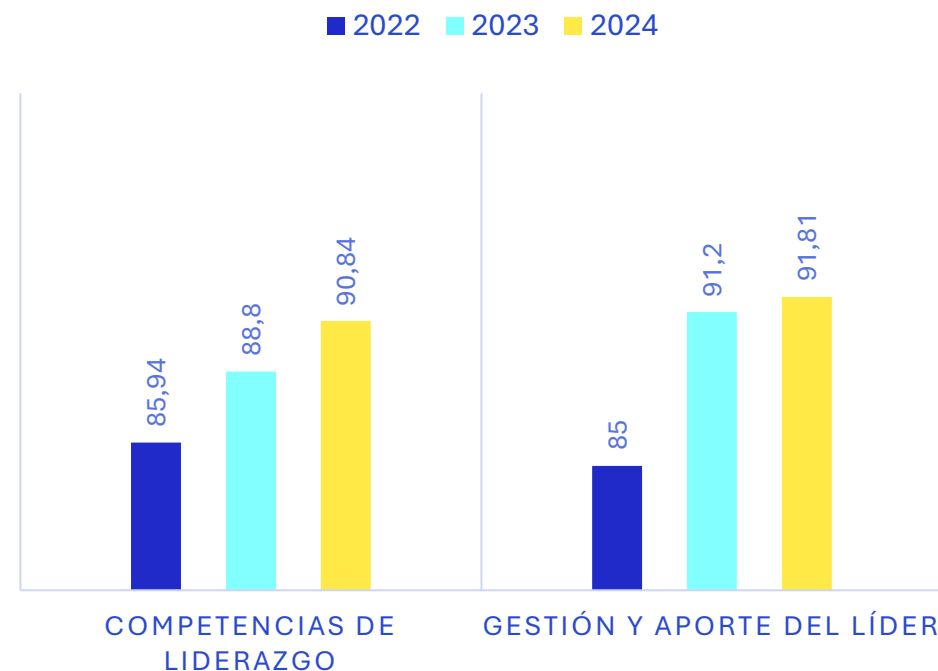
Grupo de líderes compuesto por gerencias medias y altas de la empresa en Grupo SURA, identificadas como **high potentials**.

Programa de Desarrollo de liderazgo directivo

Impacto cuantitativo

Valoración de competencias asociadas al liderazgo: Influencia, desarrollo de personas, escucha, comprensión emocional, conocimiento de sí mismo, mejora del 2%.

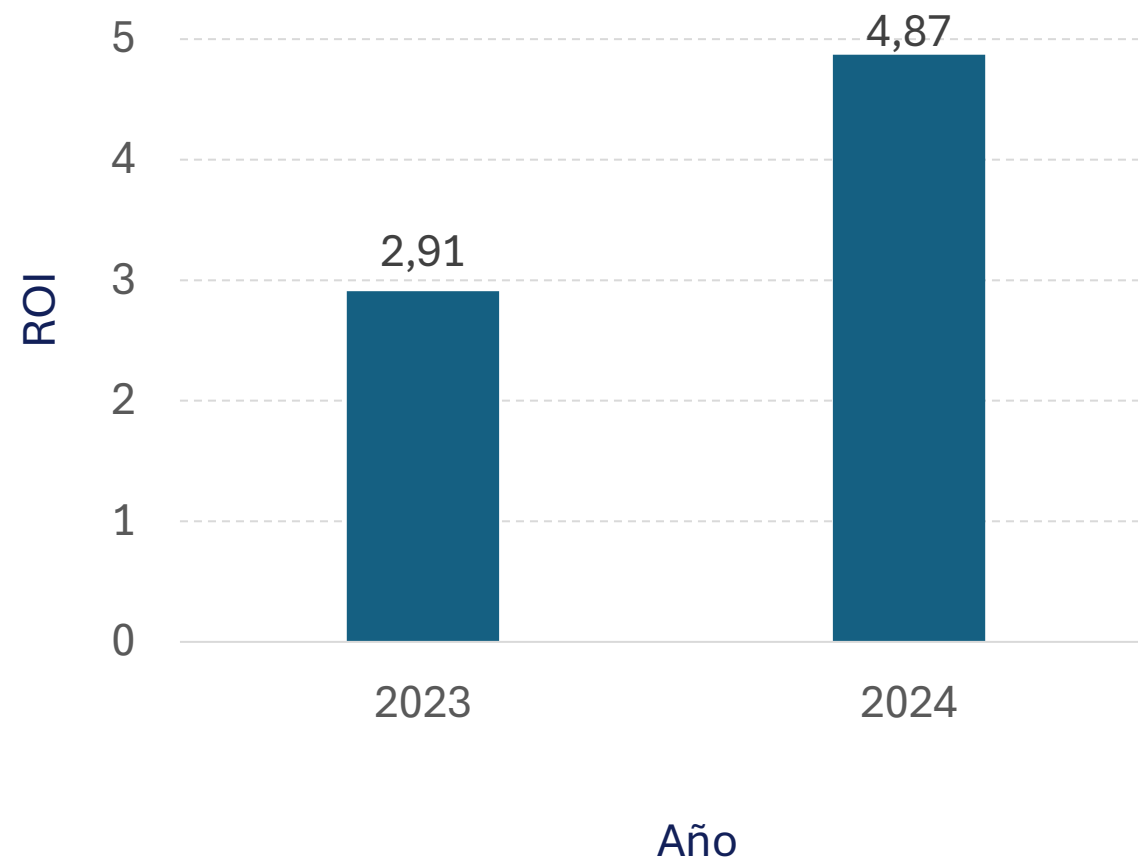
Resultados de gestión y aporte del líder: Mejora en resultado positivo.



Variación ROI del Capital Humano

La variación positiva en el ROI del Capital Humano, que pasó de **2,91 en 2023** a **4,87 en 2024**, representa un **aumento del 67,38 %** en la rentabilidad generada por cada unidad monetaria invertida en el talento humano.

Esta mejora se explica en parte por el impacto del **Programa de Mentoría y Liderazgo** establecido en Grupo SURA y una mejor alineación entre el Talento y la estrategia.





Suramericana

Objetivo del programa

Formar líderes talento clave de la Compañía como mentores para potenciar el desarrollo de competencias de liderazgo SURA.

- Desarrollo de personas y equipos.
- Comunicación asertiva.
- Pensamiento sistémico.

Duración

20 horas

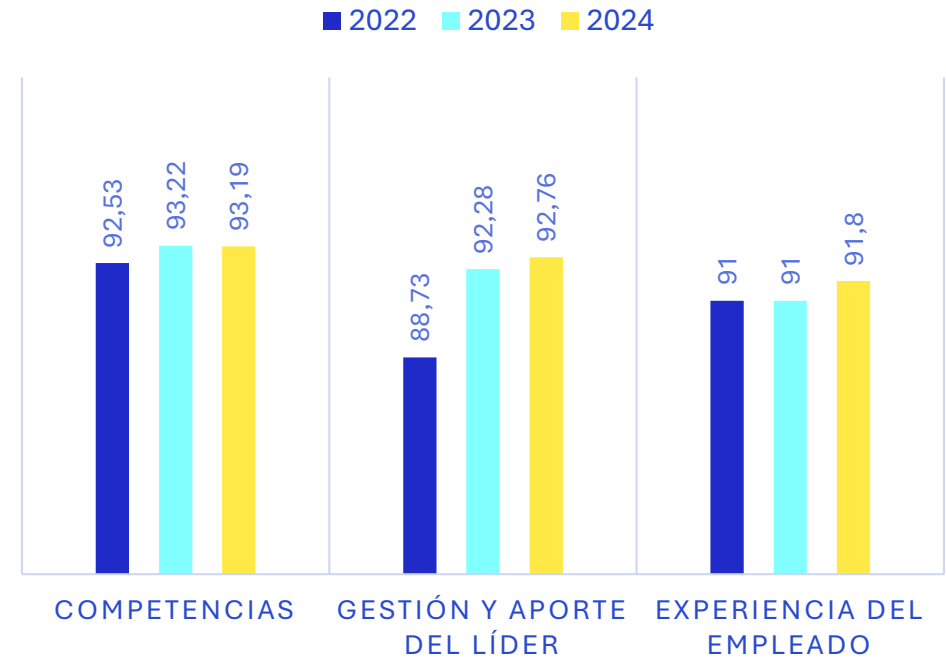
Alcance:

Este Programa se implementó con los 40 líderes en total (20 mentores y 20 mentees) de las filiales Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá, República Dominicana y Uruguay.



Impacto cuantitativo

- **Valoración de competencias individuales:**
Valoración de competencias individuales de 93.19 en 2024.
- **Encuesta de experiencia del empleado: 91,8%**
en la encuesta de experiencia del empleado, con un énfasis en engagement, fidelización y propósito.
- **Resultados de gestión y aporte del líder:**
Valoración de atributos de liderazgo de 92,76 en 2024.
- **Avance en metas del plan estratégico:**
Supervisión y monitoreo anual de metas estratégicas con avances incrementales.





Sura Asset Management

Programa Circulo de Liderazgo - Lataem y Lataem Ampliado

El Programa Circulo de Liderazgo de Sura Asset Management es una iniciativa que evalúa la eficacia del liderazgo y su impacto, proporcionando una visión integral del liderazgo en términos de mentalidad creativa y reactiva, enfoque en tareas y personas. Utiliza evaluaciones 360° y se alinea con teorías del desarrollo adulto para conectar competencias de liderazgo con hábitos de pensamiento.

Este programa tiene como **objetivo** mejorar la efectividad del liderazgo dentro de la organización, ayudando a los líderes a reconocer sus fortalezas y puntos ciegos, mejorar la cohesión del equipo y alinear el comportamiento del liderazgo con los objetivos estratégicos de la empresa.

Programa Circulo de Liderazgo - Lataem y Lataem Ampliado

Impacto cuantitativo

1.Evaluación de competencias de liderazgo:

Mejora en la valoración de competencias de liderazgo a través de evaluaciones 360°, con indicadores específicos de compromiso, toma de decisiones y desarrollo de equipos.

2.Impacto en la cohesión del equipo: Medición de la cohesión del equipo a través de encuestas de clima laboral, mostrando mejoras en la confianza y comunicación dentro del equipo.

3.Retención y desarrollo de talento: Reducción de la rotación de personal en posiciones de liderazgo y aumento en la promoción interna de líderes preparados a través del programa.

Alcance:

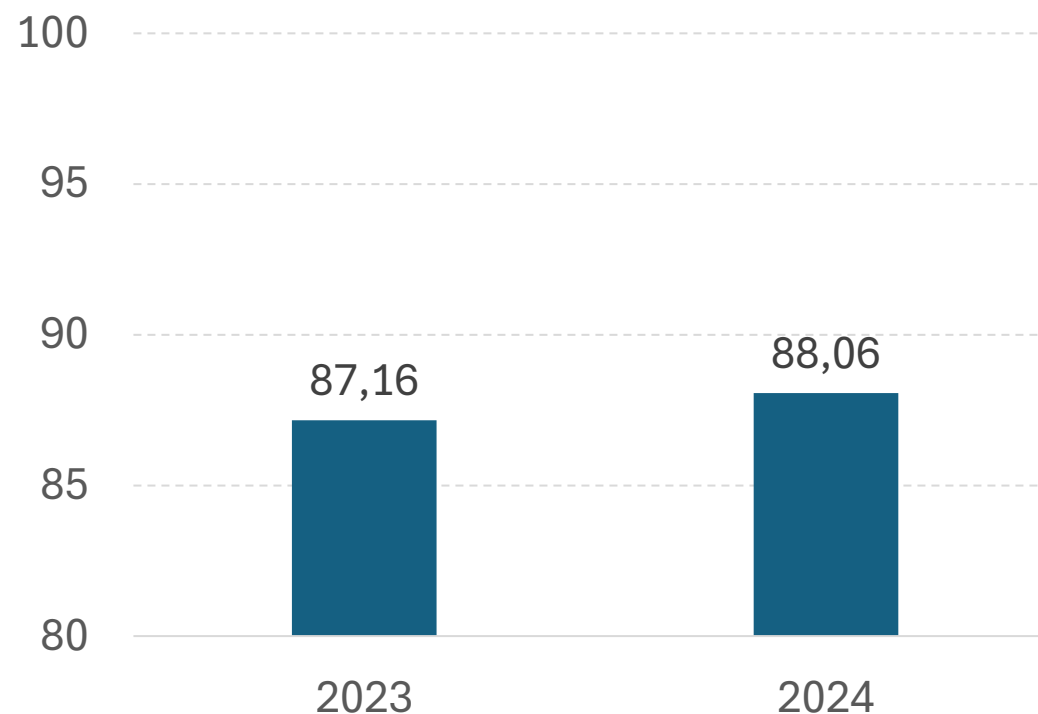
El programa incluye a todos los líderes de primer y segundo nivel, y algunos de tercer nivel, alcanzando una participación significativa en la estructura de liderazgo de la empresa

Hitos 2024

- 85 Assessments 360° iniciales completados
- 1.131 evaluadores dando feedback a líderes en su evaluación 360° inicial
- 548 sesiones de coaching
- 14 talleres grupales a mayo
- 68 triadas a mayo

Impacto encuesta de bienestar

Entre 2023 y 2024, los resultados de la encuesta de bienestar pasan de **87,16** a **88,06** puntos. Esta variación positiva de **0,90 puntos** indica una percepción más favorable del bienestar organizacional por parte de los empleados, lo cual puede reflejar avances en factores como el clima laboral, el equilibrio vida-trabajo, las condiciones de salud y los programas de bienestar implementados durante el último año. Aunque el aumento es moderado, sostiene una tendencia positiva que vale la pena seguir fortaleciendo.



GRUPO
Sura 