

# CAPA CITACIÓN Y DESARROLLO

EL BIENESTAR DE NUESTRO EQUIPO ES FUNDAMENTAL. BRINDAMOS HERRAMIENTAS, GUÍAS Y OPORTUNIDADES PARA SU DESARROLLO, FOMENTANDO UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE, INCLUYENTE Y SEGURO. AL CUIDAR A NUESTRA GENTE, FORTALECEMOS LA ORGANIZACIÓN Y MEJORAMOS SU CALIDAD DE VIDA.



INFORME  
ANUAL  
INTEGRADO  
2025

## CAPA CITACIÓN Y DESARROLLO

PARA LA  
VI  
DA



ALIMENTAMOS UN MUNDO MEJOR

## CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Contar con las oportunidades de capacitación y desarrollo adecuadas es fundamental para mantener a nuestro equipo actualizado y preparado, tanto para enfrentar los retos diarios del negocio, como para fomentar su crecimiento personal y profesional.

En Grupo Bimbo creemos que el aprendizaje es una ventaja competitiva. Contar con oportunidades de capacitación y desarrollo relevantes no solo mantiene a nuestro equipo actualizado y preparado para los retos de la empresa, sino que también impulsa su crecimiento personal y profesional. Cuando las personas crecen, la organización crece con ellas.

Entendemos que las necesidades de capacitación varían significativamente entre los países en los que tenemos presencia. Esto no solo se debe al volumen de colaboradores, sino también a las diferencias culturales y las dinámicas propias de cada mercado. Por ello, diseñamos programas estandarizados que solidifican nuestra cultura organizacional, pero consideramos las necesidades locales y de nuestros colaboradores, las cuales reconocemos como únicas.

Sabemos que cada país, mercado y equipo tiene necesidades únicas. Por eso diseñamos una oferta global de aprendizaje que unifica nuestra cultura, pero que al mismo tiempo respeta y se adapta a las realidades locales. Así garantizamos experiencias formativas pertinentes, accesibles y culturalmente significativas para todos nuestros colaboradores.

Para lograrlo, fortalecemos prácticas que aseguran consistencia, calidad e impacto, siempre asegurando que estén alineadas con nuestros objetivos de negocio:

### Traducción y adaptación cultural

Trabajamos de manera cercana con expertos locales para asegurar que los contenidos sean relevantes y comprensibles para cada audiencia. No solo se trata de traducir los contenidos, sino de adaptarlos culturalmente para que tengan sentido para los colaboradores de la región. No solo traducimos contenidos, sino que los reinterpretamos para que conecten con la cultura, lenguaje y particularidades de cada región. Trabajamos con expertos locales para asegurar que cada programa haga sentido, genere valor y se viva de forma auténtica.

### Aprendizaje continuo y de calidad

Fomentamos un ambiente de aprendizaje continuo en el que compartimos las mejores prácticas y abordamos las necesidades específicas de cada rol y función. Promovemos un entorno en el que aprender no sea temporal, interrumpido o final. Compartimos mejores prácticas, atendemos necesidades específicas por función y fomentamos el crecimiento continuo para que cada persona pueda alcanzar su máximo potencial.



### Accesibilidad y flexibilidad en la implementación

La naturaleza de ciertos roles, a menudo en la operación, implica barreras para capacitar por la baja accesibilidad a dispositivos y disponibilidad de tiempo. Por ello, permitimos a las unidades de negocio adaptar los programas a sus necesidades específicas, siempre y cuando se respeten los principios fundamentales de nuestra cultura organizacional. Sabemos que muchos roles —especialmente en operación— enfrentan limitaciones de tiempo o acceso a dispositivos. Para responder a esta realidad, cada unidad de negocio puede adaptar la implementación de los programas, siempre respetando los principios que sostienen nuestra cultura organizacional.

### Monitoreo y seguimiento a horas totales de capacitación

Hemos implementado un sistema de seguimiento continuo en cada región que nos permite monitorear el progreso de las unidades de negocio para ajustar nuestras estrategias según sea necesario. Contamos con sistemas regionales que permiten dar seguimiento en tiempo real a las horas de capacitación, evaluar progresos y ajustar estrategias. Esto nos ayuda a asegurar consistencia global y efectividad local.

### Mentoría Global

El programa de Mentoría Global tiene como objetivo crear redes de contacto y experiencias de aprendizajes de dos vías con nuestros líderes. A través de nuestro programa de Mentoría Global, conectamos a líderes de distintas geografías para crear relaciones de aprendizaje bidireccional. Esta iniciativa amplía perspectivas, refuerza capacidades y fortalece nuestra red interna de liderazgo.

## GB UNIVERSITY

GB University es nuestra plataforma integral de formación: un currículum vivo que centraliza todos los temas de aprendizaje dentro de la organización. Permite a los colaboradores recibir tanto capacitaciones internas como externas, apoyando:

- La identificación de talento para nuevas oportunidades,
- La creación de rutas de desarrollo más claras,
- y la evaluación de competencias clave en toda la organización.

Nuestra estrategia se centra en tres prioridades:

### 01

#### **Tecnologías de aprendizaje que aceleran capacidades**

Buscamos simplificar y optimizar la manera en que aprendemos, apoyándonos en herramientas digitales y analítica para mejorar resultados y facilitar la adquisición de nuevas habilidades.

### 02

#### **Cultura organizacional sólida**

Actualizamos y diseñamos cursos institucionales y programas globales que refuerzan nuestra cultura, modelo de liderazgo y aspiraciones estratégicas.

### 03

#### **Sinergia y planeación estratégica**

Colaboramos con distintas áreas funcionales para anticipar necesidades, cerrar brechas de talento y preparar a la organización para los desafíos del futuro.

## CRAFT ACADEMY

GB Craft Academy es uno de nuestros programas insignia para impulsar el desarrollo técnico y profesional de nuestros colaboradores. A través de formación teórico-práctica impartida por expertos internos, tecnología de vanguardia y sedes especializadas en México y Latinoamérica, fortalecemos capacidades esenciales en panificación, calidad, gestión de activos, innovación y mejora continua. Esta academia permite que participantes de distintos países construyan habilidades críticas para su crecimiento profesional, promueve la transferencia de conocimiento entre equipos y consolida nuestra excelencia operativa, contribuyendo al desarrollo integral de nuestro talento global.

## ELDP - PROGRAMA DE DESARROLLO EJECUTIVO DE LIDERAZGO

El ELDP es un programa intensivo y multicultural que constituye un elemento clave dentro de nuestra estrategia de preparación de talento. Diseñado para acelerar capacidades de liderazgo, este programa reúne a líderes de distintas geografías para enfrentar retos reales de negocio y fortalecer la colaboración global. A lo largo de esta experiencia, los participantes expanden su visión estratégica, perfeccionan la toma de decisiones basada en datos y desarrollan la habilidad de liderar la transformación global de Grupo Bimbo.

## GLOBAL LEADERSHIP ACCELERATOR (GLA)

El GLA es un programa ejecutivo estratégico y un pilar fundamental de nuestra arquitectura de progresión de carrera. Está diseñado para líderes senior con responsabilidad estratégica, quienes fortalecen su visión de negocio, la toma de decisiones basada en datos y la capacidad de liderar transformaciones complejas a nivel global. A través de experiencias de alto impacto, este programa prepara a nuestros ejecutivos para anticipar retos, impulsar innovación y asegurar una sucesión robusta para los roles más críticos de Grupo Bimbo.



## PROGRAMAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO

Nuestros Programas de Desarrollo de Liderazgo conforman un portafolio integral dirigido a mandos directivos, ejecutivos y jefaturas. Cada programa está basado en nuestras Competencias de Liderazgo de Grupo Bimbo e impulsa la construcción de equipos de alto desempeño, la agilidad en la toma de decisiones y la capacidad de liderar en contextos de cambio constante. Esta oferta estructurada nos permite acompañar a los líderes en cada etapa de su desarrollo, fortaleciendo las capacidades necesarias para alcanzar nuestras metas estratégicas.

## GLOBAL TRAINEES

El programa *Global Trainees* es nuestro semillero estratégico de talento joven con alto potencial, actualmente rediseñado para acelerar el crecimiento de profesionales con hasta tres años de experiencia, incluidos recién egresados de alto desempeño. Mediante rotaciones en distintas áreas y geografías, formación estructurada en negocio y liderazgo, exposición a proyectos estratégicos y acompañamiento cercano de líderes senior, este programa fortalece nuestra banca de talento de sucesión y asegura que contemos con líderes preparados para impulsar y sostener el crecimiento de largo plazo, construyendo así la próxima generación de líderes de Grupo Bimbo.

## SEMINARIO DE LÍDER

El Seminario de Líder es nuestro programa formativo insignia dirigido a líderes de todos los niveles. Su objetivo es ofrecer una base común de entendimiento sobre lo que significa liderar en Grupo Bimbo, traduciendo nuestra cultura, filosofía y modelo de liderazgo en prácticas concretas del día a día. A través de esta experiencia, los líderes integran comportamientos clave en temas de gestión de equipos, seguridad, calidad y servicio al cliente, creando entornos de trabajo alineados a nuestros valores y orientados a resultados sostenibles.

## CUSUPE

CUSUPE es un programa profundamente arraigado en nuestra filosofía y en la convicción de poner a la persona en el centro. Promueve un liderazgo humano, consciente y cercano, fortaleciendo la sensibilidad, la escucha activa y la construcción de relaciones basadas en la confianza. Esta experiencia impulsa prácticas que reflejan dignidad, respeto y un cuidado genuino por cada colaborador, reforzando la manera en que vivimos nuestra cultura y asegurando que nuestras decisiones siempre consideren a las personas como el valor más importante de Grupo Bimbo.

## CAPACITACIÓN EN NUESTRAS OPERACIONES

En el ámbito técnico-operativo, **"GB Craft Academy"** se ha consolidado como uno de nuestros principales esfuerzos de desarrollo en plantas y panaderías, centros de distribución y operación. Este programa ofrece una experiencia de aprendizaje global y continuo, que incluye contenidos, recorridos virtuales y comunidades de práctica que fomentan el intercambio de conocimiento.

Además, continuamos evolucionando nuestra oferta formativa en temas de sustentabilidad, con programas como la **Escuela de Sustentabilidad** y cursos específicos para niveles directivos, que buscan integrar los compromisos ambientales y sociales de Grupo Bimbo en las decisiones de negocio y en la agenda de nuestros líderes.

## EVALUACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

Hemos desplegado un nuevo ciclo de talento, buscando llevar la evaluación, retroalimentación y desarrollo de planes de carrera de nuestros colaboradores al siguiente nivel:

1

### ALINEACIÓN AL PLAN DE NEGOCIO

Cada colaborador alinea sus objetivos al plan de negocio de su jefe directo, este proceso viene en cascada desde el CEO de GB hasta niveles administrativos. La cantidad de objetivos a perseguir durante el año se determina entre el jefe y el colaborador. Con esta alineación aseguramos que se cumplan los Objetivos de la Organización.

2

### EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO

Evolucionamos el proceso para que incluyera una revisión detallada de la contribución de cada persona al Plan de Negocio (el "Qué") y la aplicación por parte de cada uno de ellos de las competencias de liderazgo de Grupo Bimbo (el "Cómo").

3

### CALIBRACIÓN DE DESEMPEÑO

Los líderes de cada área se reúnen con sus pares para llevar a cabo el proceso de calibración de desempeño, donde se revisa la contribución al plan de negocio y las competencias de liderazgo. Una vez finalizada la calibración obtenemos la conclusión de desempeño. Este sistema asegura que la medición sea objetiva y se lleve a cabo con la filosofía de GB.

4

### RETROALIMENTACIÓN Y PLAN INDIVIDUAL DE DESARROLLO (PID)

El Plan de Desarrollo Individual (PID) sirve como una herramienta valiosa y de oportunidad para que las personas tomen las riendas de su desarrollo y dirijan sus planes de carrera. Abordan las brechas de desempeño y las competencias que consensuan con sus jefes directos.

5

### EVALUACIÓN POTENCIAL DE LIDERAZGO Y SESIONES DE CRECIMIENTO

Nuevo proceso que indaga sobre la posibilidad y el compromiso del colaborador para crecer, así como una evaluación basada en las agilidades de aprendizaje. En esta instancia podemos identificar a nuestro pool de talento interno para futuras posiciones.

6

### EVALUACIÓN SEMESTRAL Y RETROALIMENTACIÓN

Retroalimentación semestral basada en una conversación entre jefe y colaborador guiada por dos preguntas clave: "¿Qué estoy haciendo bien?" y "¿Qué puedo mejorar?" Este espacio permite enfocar el desempeño a partir del avance del plan de negocio y del desarrollo de las competencias de liderazgo de Grupo Bimbo.

## CAPA CITACIÓN Y DESARROLLO

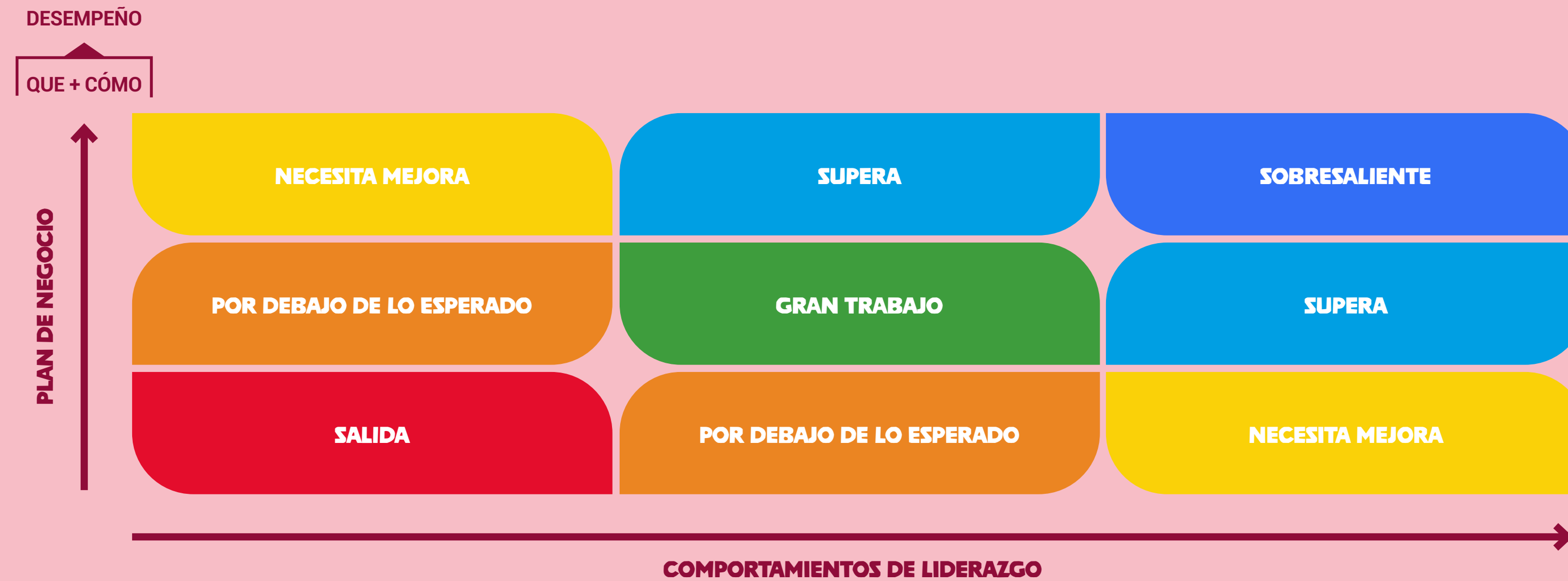
PARA LA  
VIDA

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Como todos los años, realizamos una evaluación para analizar el desempeño de nuestros colaboradores durante el último ejercicio transcurrido. Para poder medir los esfuerzos de cada colaborador de manera más integral, primero medimos sus contribuciones al Plan de Negocio con una escala estandarizada y global utilizada en todas nuestras organizaciones. Posicionamos su nivel de aporte dentro de un rango de impacto.

Evaluamos el desempeño en Comportamientos de Liderazgo con una metodología estandarizada donde se esperan resultados cada vez más maduros por puesto y rol de liderazgo. Estos se graficaron sobre el eje X de la matriz:

## MATRIZ DE DESEMPEÑO



## CURVA DE DESEMPEÑO (ADMINISTRACIÓN)



# NUESTRA CULTURA



Al cruzar ambos enfoques de evaluación, podemos llegar a una visión holística y consolidada de los resultados.

Posteriormente, se lleva a cabo un periodo de calibración en el que los líderes de cada área se reúnen con sus pares para revisar y comparar resultados. Este análisis permite identificar a los colaboradores que se destacan por sus contribuciones excepcionales.



# CAPA CITACIÓN Y DESARROLLO

# PARA LA VIDA

## TALENTO PREPARADO (*TALENT READINESS*) Y PLANES DE CARRERA

Dentro de la estrategia de Talento, redoblamos nuestros esfuerzos para contar con el talento para el futuro. Esto implicaba tener mejores mecanismos para identificar candidatos con potencial de crecimiento y liderazgo, así como para poder acompañarlos en el proceso de transición e integración a nuevos puestos. Para lograrlo, realizamos las siguientes acciones:

- 1. Fortalecimos nuestra metodología para identificar puestos clave**, incorporando preguntas estratégicas que evalúan el nivel de responsabilidad y las competencias requeridas para cada posición.
- 2. Definimos perfiles de éxito para todos los puestos clave**, incluyendo requisitos de educación, experiencia, habilidades técnicas y competencias de liderazgo.
- 3. Evaluamos a cada líder en puestos clave**, comparando sus habilidades de liderazgo con el perfil de éxito.
- 4. Co-diseñamos planes de desarrollo personalizados para líderes**, alineados con sus necesidades y objetivos de negocio.

- 5. Diseñamos estrategias de aprendizaje.**
- 6. Implementamos un proceso global para identificar talento** preparado tanto para posiciones actuales como futuras, asegurando continuidad y crecimiento.

Estas acciones conformaron nuestro nuevo modelo de *Talent Readiness*, que nos está permitiendo, analizar brechas de capacidades y asegurar que la organización cuente con los perfiles y estructura adecuada para cumplir el plan de negocio.

Con esto, fortalecimos la capacidad de Grupo Bimbo para asegurar la continuidad de talento clave en roles estratégicos.

