

5.-

Misión: Alimentos deliciosos y nutritivos en las manos de todos.

Filosofía: Ser una empresa sustentable, altamente productiva y plenamente humana.

Creencias: Valoramos a la persona, Somos una comunidad, Conseguimos resultados, Competimos y ganamos con calidad superior, Somos operadores eficaces, Actuamos con integridad, Trascendemos y permanecemos en el tiempo

Estrategias que se relacionan con la organización como parte del proceso administrativo:

- Descentralización del trabajo
- Asignación de autoridad
- Asignación de recursos
- Fomento de la integración
- Uso de herramientas de gestión

6.-

5 acciones que vincula la organización con el proceso administrativo

- Inversión en innovación y digitalización de procesos
- Programas de bienestar y desarrollo para empleados y comunidades
- Diseño de equipos multidisciplinarios para la innovación en productos saludables
- Estructuración de alianzas estratégicas con proveedores sostenibles
- Adopción de metas de reducción de emisiones y uso eficiente de recursos

7.-

¿Cómo vive la empresa la etapa del control?

Se vive la etapa del control de manera integral, proactiva y transversal, basándose en una cultura de rendición de cuentas, cumplimiento normativo y una robusta gestión de riesgos y auditoría que abarca desde la alta dirección hasta las operaciones diarias.

8.-

En 2024, ¿Cuántos hombres y mujeres contratarán en todo el mundo?

La cantidad total de hombres y mujeres contratados por Grupo Bimbo a nivel mundial durante 2024 fue de 43,267 empleados.

El desglose de estas contrataciones por género a nivel global es el siguiente:

- Hombres contratados: 29,998.
- Mujeres contratadas: 13,269.

9.-

¿Cómo evalúa la empresa el comportamiento de sus trabajadores y, por ende, su clima organizacional?

Se evalúa el comportamiento de los trabajadores a través de evaluaciones de desempeño y encuestas de percepción enfocadas en la cultura, el compromiso y el bienestar.

- Evaluación del comportamiento a través del desempeño:
A inicios de cada año se realiza una evaluación de desempeño para medir la contribución y la alineación de los colaboradores con la cultura organizacional y esta evaluación consta de 2 partes principales:

Contribución individual: Se mide el nivel de aportación de cada colaborador al plan de negocio. Se utiliza una escala estándar con categorías de insatisfactorio, necesita mejorar, cumple expectativas, excede expectativas y modelo a seguir.

Comportamiento: Se evalúa el grado en el que los colaboradores actúan de acuerdo con las creencias y la cultura bimbo

El modelo de competencias de liderazgo grupo bimbo define las habilidades, conocimientos y comportamiento que cada trabajador necesita, analizando cuatro factores: Pensamiento, Resultados, uno mismo y personas.

- Evaluación del clima organizacional:
La empresa realiza la encuesta anual de Cultura y Compromiso, denominada "¡DILO!", la cual tuvo una participación global del 90% en 2024 y reportó un 88% de favorabilidad en Compromiso. Además, utilizan el Pulso de Seguridad y Bienestar, una encuesta de percepción que en 2024 alcanzó un 70% de favorabilidad a nivel global sirviendo para identificar áreas de mejora como el equilibrio entre la vida laboral y personal. Toda esta estrategia se basa en la filosofía fundamental de la empresa: "Valoramos a la Persona". Esta filosofía

se traduce en la "Receta del Bienestar", la cual busca que cada trabajador sienta que importa, pertenece, puede, contribuye y es respetado

10.-

¿Cuántos de sus trabajadores fueron evaluados en 2022, 2023 y 2024?

La cantidad de trabajadores evaluados en cada uno de los años es la siguiente:

- 2024: 91,750
- 2023: 95,381
- 2022: 100,363

12.-

¿Cuáles son las prestaciones que otorga el grupo BIMBO? ¿En qué parte del proceso administrativo ubicarías esta parte?

En lo económico la empresa garantiza que los trabajadores reciban en promedio al menos dos veces la compensación mínima establecida por ley en todas sus ubicaciones. Adicionalmente, se otorgan bonos anuales por desempeño y compensaciones variables a colaboradores de tiempo completo, medio tiempo y temporal.

Los beneficios de salud y bienestar incluyen seguros, así como programas específicos como el Programa Plus 40 (chequeos médicos para mayores de 40 años) y la Línea de Apoyo Emocional para la prevención de riesgos psicosociales. La empresa también promueve la conciliación de la vida personal y el trabajo, ofreciendo permisos por maternidad y paternidad, y apoyando la lactancia materna. Para el crecimiento profesional, se ofrecen programas de Capacitación y Desarrollo con alianzas educativas, planes de desarrollo individuales y la plataforma de aprendizaje GB University.

Estas prestaciones se ubican principalmente en la función de Organización de Personal, ya que son elementos clave de la Propuesta de Valor al Empleado y se diseñan para atraer y retener talento. También la ejecución y la promoción de un entorno laboral saludable (como la "Receta del Bienestar") se alinean con la función de Dirección. Por último la medición del impacto de estos programas, a través de encuestas como el Pulso de Seguridad y Bienestar, forma parte de la función de Control.

13.-

¿Por qué motivos la gente renuncia de Bimbo?

Los principales motivos por los cuales se ven renuncias voluntarias son:

- Ambientes laborales desfavorables
- Mala gestión de los líderes
- Falta de competitividad en la compensación
- Factores de presión que desmotivan a los trabajadores