



Proceso 180/360

Proceso 180/360

El Proceso 180/360 es uno de nuestros procesos de People Cycle y nos permite desarrollar y comprometer a los colaboradores para crear el futuro de ABI.

SUEÑO

Mejorar continuamente la habilidad de nuestra gente para dirigir AB InBev hacia un futuro con más motivos para brindar

OBJETIVOS

Para Nuestra Organización

- Alineación de los comportamientos de liderazgo necesarios para cumplir nuestra estrategia a largo plazo y dar vida a nuestra cultura.
- Cultivar una cultura de desarrollo continuo del liderazgo mediante el feedback accionable y conversaciones francas.
- Generar datos útiles para fundamentar los feedbacks sobre desempeño y potencial, así como la estrategia y la planeación del desarrollo del liderazgo.

Para Nuestra Gente

- Comprensión clara de cómo es el mejor liderazgo en cada etapa de su carrera profesional.
- Oportunidad de dar y recibir feedback sobre cómo mejorar como líderes.
- Recibir reportes que impulsen conversaciones significativas y planificación en relación con el desarrollo del liderazgo.

¿Cuáles son las principales características de nuestro Proceso 180/360?



Basados en nuestro propósito

El **propósito** de nuestra compañía, «Soñar en grande para crear un futuro con más motivos para brindar», es el **núcleo** de la evaluación 180/360.



Alineados con nuestros 10 Principios

El proceso 180/360 **está conectado con nuestros 10 Principios**: las capabilities no sólo **reflejan lo que nos interesa como compañía**, sino que también describen las expectativas de las **capabilities** de liderazgo.



Impulsamos nuestra estrategia a largo plazo

Las capabilities de liderazgo seleccionadas son **clave para avanzar en nuestras prioridades estratégicas a largo plazo**.



Permite el desarrollo para todos

Un **modelo práctico** crea una **ruta de crecimiento** claramente planificada y centrada en profundizar en los puntos fuertes personales y profesionales, lo que permite a nuestros **colaboradores desarrollarse independientemente de su función o etapa profesional**.

Evaluaciones

**PEOPLE
CYCLE**
2025



El proceso 180/360 se basa en nuestro Modelo de Capabilities de Liderazgo



Modelo de Capabilities de Liderazgo

¿QUÉ SON LAS CAPABILITIES DE LIDERAZGO?

Las capabilities son **conocimientos y comportamientos** que cada colaborador, independientemente del lugar que ocupe en nuestra compañía, **puede desarrollar para crecer tanto en su vida profesional como personal.**

Nos centramos en las **capabilities que necesitamos para crear un futuro con más motivos para brindar**, y nos comprometemos a a ayudar a nuestra gente a desarrollar estas capabilities.

El proceso 180/360 se basa en nuestro Modelo de Capabilities de Liderazgo

ACTUALMENTE CONTAMOS CON 10 CAPABILITIES DE LIDERAZGO

Ágil	Busca la excelencia
Audaz	Inclusivo
Colaborativo	Enfoque en prioridades
Curioso	Resiliente
Promotor	Soluciona problemas

LAS EVALUACIONES DEPENDEN DE LA BANDA

Banda Colaborador	Descripción de la Capability que le corresponde	Tipo de evaluación
0 – III	0 – III	360
IV – V	IV – V	360
VI – VII	VI – VII	180

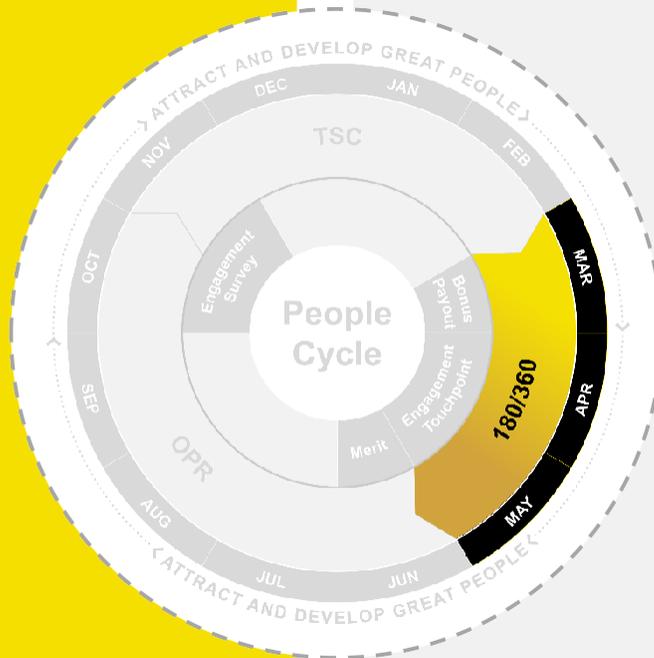
- Las capabilities de liderazgo se definieron sobre la base de lo que **sabemos que es importante para nosotros como compañía hoy y en el futuro.**
- La definición** de las capabilities **dependiendo** de la banda del colaborador a evaluar.
- También están alineadas con **el Propósito de nuestra compañía, los 10 Principios y la estrategia a largo plazo.**

Tipos de Evaluaciones

El proceso 180/360 tiene 2 tipos de evaluaciones, las cuales dependen de la banda del colaborador que se va a evaluar, y se diferencian por quiénes son sus evaluadores:

180

Los participantes de las bandas VI – VIII+ se evalúan a sí mismos y reciben feedback de su Line Manager.



360

Los participantes de las bandas 0 - V se autoevalúan y nombran a varios grupos de evaluadores para que los evalúen.

- **Manager** | La persona a la que reportas
- **Manager Funcional** | la persona que desempeña una función de supervisión no oficial para ti (por ejemplo, puedes recibir trabajo de esta persona y presentárselo, pero no dependes de ella).
- **Reporte Directo** | Personas que te reportan a ti
- **Pares** | Personas con las que compartes manager y/o personas del mismo nivel jerárquico de tu.
- **Otros Stakeholders** | Personas con las que interactúas habitualmente por motivos de trabajo.

**Como mínimo, es necesario contar con tu autoevaluación y con la evaluación de tu Manager para que se genera una calificación de Capabilities y se genere tu reporte de resultados. Esto aplica para las evaluaciones 180 y 360.*

• Estructura de la evaluación

Capabilities de Liderazgo | Evalúa según la escala de desarrollo de 4 puntos.

Evaluación de cada Capability de Liderazgo

- Ágil
- Audaz
- Colaborativo
- Curioso
- Promotor
- Busca la excelencia
- Inclusivo
- Enfoque en prioridades
- Resiliente
- Soluciona Problemas

*Se pregunta a todos los evaluadores /
Descripciones diferenciadas por Colaborador*

Prioridades de desarrollo | Feedback de tu(s) evaluador(es).

Prioridades de desarrollo y plan de acción inicial (siguientes 12 meses)

Seleccionar tres como máximo y especifique las acciones que tomará para desarrollar cada una de ellas.

- Ágil
- Audaz
- Colaborativo
- Curioso
- Promotor
- Busca la excelencia
- Inclusivo
- Enfoque en prioridades
- Resiliente
- Soluciona Problemas

*Se pregunta al colaborador y a su manager /
Igual para todos los participantes con
evaluación 180*

¿Qué debería seguir haciendo?

Espacio para texto libre

¿Qué debería empezar a hacer?

Espacio para texto libre

***Se pregunta a todos los evaluadores /
Igual para todos los participantes***



¿Como leer los One Pagers de las Capabilities?

Nombre de la capability

AGIL



ABInBev



Colaborador que se está evaluando (determinado por su Banda):

- 0 – III
- IV – V
- VI-VIII*

Colaboradores 0 – III

Capacita a su equipo para adaptarse con rapidez y eficacia anticipándose a los cambios, delegando y siendo decisivo.

- Da autonomía al equipo para progresar, adaptándose a sus necesidades y delegando eficazmente, al tiempo que les hace responsables.
- Piensa en el futuro y más allá, examina las tendencias y necesidades futuras para realizar cambios de forma proactiva y evitar posibles errores.
- Da a los equipos de toda la organización la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones, pero actúa con urgencia para tomar una decisión.

Colaboradores IV – V

Evalúa eficazmente el impacto del cambio, responde con sentido de urgencia y adopta las medidas necesarias.

- Comprende cómo contribuyen sus equipos a los objetivos de la organización y ajusta proactivamente las acciones del equipo a los mismos.
- Proporciona datos y conocimientos a sus equipos e invita a recibir **feedback** con regularidad para adaptarse constantemente a nuevas situaciones.
- Comprueba periódicamente los avances con respecto a los objetivos de la compañía e impulsa la adopción de nuevas formas de trabajar en sus equipos.

Colaboradores VI-VIII*

Se adapta de manera proactiva y rápida al cambio.

- Aporta una visión constructiva a los diálogos sobre cambios y formula preguntas para garantizar una comprensión clara de los objetivos y el avance hacia ellos, especialmente si han cambiado.
- Se adapta rápidamente cuando cambian las prioridades debido a nuevas circunstancias, nuevos datos o algo que ha aprendido.
- Toma la iniciativa y se anticipa a las necesidades futuras.

Definición de la capability por colaborador

Ejemplos de comportamientos que reflejan la capability en relación con el nivel apropiado para cada colaborador.

ESCALA

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.

Escala de 4 puntos centrada en el desarrollo, para ayudar a los colaboradores a comprender mejor sus fortalezas y oportunidades.



Colaboradores 0 – III

Capacita a su equipo para adaptarse con rapidez y eficacia anticipándose a los cambios, delegando y siendo decisivo.

- Da autonomía al equipo para progresar, adaptándose a sus necesidades y delegando eficazmente, al tiempo que les hace responsables.
- Piensa en el futuro y más allá, examina las tendencias y necesidades futuras para realizar cambios de forma proactiva y evitar posibles errores.
- Da a los equipos de toda la organización la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones, pero actúa con urgencia para tomar una decisión.

Colaboradores IV – V

Evalúa eficazmente el impacto del cambio, responde con sentido de urgencia y adopta las medidas necesarias.

- Comprende cómo contribuyen sus equipos a los objetivos de la organización y ajusta proactivamente las acciones del equipo a los mismos.
- Proporciona datos y conocimientos a sus equipos e invita a recibir feedback con regularidad para adaptarse constantemente a nuevas situaciones.
- Comprueba periódicamente los avances con respecto a los objetivos de la compañía e impulsa la adopción de nuevas formas de trabajar en sus equipos.

Colaboradores VI-VIII*

Se adapta de manera proactiva y rápida al cambio.

- Aporta una visión constructiva a los diálogos sobre cambios y formula preguntas para garantizar una comprensión clara de los objetivos y el avance hacia ellos, especialmente si han cambiado.
- Se adapta rápidamente cuando cambian las prioridades debido a nuevas circunstancias, nuevos datos o algo que ha aprendido.
- Toma la iniciativa y se anticipa a las necesidades futuras.

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.



Colaboradores 0 – III

Cuestiona el status quo, acepta el cambio y establece metas ambiciosas y alcanzables para sí mismo y los demás.

- Habla abiertamente sobre riesgos y oportunidades, invitando constantemente a toda la compañía a aportar ideas sobre cómo mejorar.
- Aporta claridad a la empresa sobre cómo determinar el mejor equilibrio entre objetivos ambiciosos y alcanzables.
- Se compromete apasionadamente con el objetivo de nuestra compañía y su correlación con las prioridades de su propio equipo, adaptándose y adecuándose cuando es necesario.

Colaboradores IV – V

- Desafía su forma de pensar preguntándose constantemente POR QUÉ se hace lo que se hace.
- Trata regularmente de entender lo que no conoce y motiva a su equipo para que haga lo mismo.
- Motiva a su equipo a probar cosas nuevas y habla con ellos constantemente sobre lo que han aprendido.

Colaboradores VI-VIII*

Cuestiona el status quo y acepta el cambio.

- Se desafía a sí mismo para identificar mejores formas de ejecutar sus funciones y responsabilidades con el fin de lograr un mayor impacto.
- Aporta a su equipo propuestas de mejora bien analizadas y reflexionadas.
- Trabaja constantemente con su Manager para entender nuevas formas de trabajo y promueve el cambio.

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.

COLABORATIVO



Colaboradores 0 – III

Construye relaciones productivas internas y externas, propicia la colaboración efectiva para lograr objetivos compartidos.

- Habla abiertamente en nombre de su posición sobre sus prioridades principales y sobre cómo trabajar en equipo para alcanzar objetivos comunes.
- Promueve el pensamiento entre equipos conectando a los líderes para que puedan aprovechar las soluciones en beneficio de los objetivos de toda la compañía.
- Trabaja eficazmente con aliados externos (por ejemplo, clientes, proveedores, etc.) para crear valor a largo plazo tanto para ellos como para nuestra compañía.

Colaboradores IV – V

- Busca oportunidades para trabajar con otros equipos con el fin de impulsar la estrategia de su equipo y los objetivos de la compañía.
- Fomenta la ruptura de compartimentos al guiar a los miembros del equipo para que se relacionen y trabajen con compañeros de otros equipos y les pide que compartan lo aprendido.
- Se relaciona con stakeholders de diferentes zonas o equipos, y con aliados externos, para conocer lo que ya han intentado para evitar empezar de cero.

Colaboradores VI-VIII*

Trabaja eficazmente con diferentes compañeros para lograr objetivos compartidos.

- Valora las perspectivas de los demás y busca activamente la opinión de distintos compañeros y fuentes.
- Colabora con su equipo o con otras personas para encontrar la forma de resolver un problema o realizar un trabajo; propone sus propias ideas y es receptivo a las de los demás.
- Fomenta y participa activamente en conversaciones sobre las lecciones aprendidas y los pasos siguientes.

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.



Colaboradores 0 – III

Modela la curiosidad intelectual y orienta a los equipos sobre cómo generar y aplicar aprendizajes e ideas a su trabajo.

- Se relaciona y pregunta con frecuencia a sus compañeros y a los stakeholders de toda la compañía, a los clientes y a los consumidores, y se inspira activamente en sus aportaciones.
- Proporciona los recursos (referencias, artículos, investigaciones, etc.) para ayudar a su equipos a explorar: fomenta la curiosidad y la aplicación de nuevos conocimientos.
- Pide opiniones y toma acciones concretas para desarrollar y mejorar continuamente su propio liderazgo.

Colaboradores IV – V

Aplica los aprendizajes y conocimientos generados a través de la investigación, benchmarking y diversas perspectivas a su trabajo.

- Se relaciona y hace preguntas a los demás (colaboradores, equipos y líderes) y aporta ideas a su equipo - se mantiene abierto a nuevas ideas, independientemente de su procedencia.
- Observa fuera de nuestra compañía lo que hacen otras compañías, nuestros clientes y nuestros consumidores, y estudia cómo podemos aplicar esos conocimientos.
- Anima al equipo a emplear el benchmarking y en ampliar sus conocimientos y habilidades.

Colaboradores VI-VIII*

Busca nuevas ideas y aprende mediante la escucha activa, la investigación y el benchmarking.

- Hace preguntas a sus equipos, a la compañía en general y a personas externas a ella: aprende de las experiencias de los demás.
- Está abierto a nuevas ideas y aportaciones de los demás: escucha activamente para comprender las perspectivas de los demás y responde de forma constructiva.
- Muestra interés por aprender de fuentes externas y expresa ideas que invitan a la reflexión.

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.

PROMOTOR



Colaboradores 0 – III

Desarrolla a su equipo, promueve lo mejor y crea espacios para futuros líderes; interactúa y atrae al mejor talento externo.

- Dedica tiempo al crecimiento de su equipo en todos los niveles, analizando y apoyando las aspiraciones profesionales, creando oportunidades de promoción y fomentando el desarrollo.
- Orienta a los Managers sobre cómo desarrollar a su propio equipo dándoles feedback con ejemplos específicos y compartiendo sus propias experiencias de liderazgo.
- Analiza el mercado externo asistiendo a conferencias y haciendo benchmarking, construyendo relaciones con los mejores talentos potenciales para fortalecer el pipeline de ABI.

Colaboradores IV – V

Desarrolla a su equipo estableciendo expectativas, dándoles feedback y capacitándolos para alcanzar objetivos de desarrollo; interactúa y atrae a los mejores talentos externos.

- Trabaja con su equipo para establecer prioridades de desarrollo y planes de acción, centrándose en el desarrollo de los colaboradores y en la mejora de los resultados del equipo.
- Da feedback periódicamente sobre el desempeño, el progreso y los resultados; ofrece sugerencias sobre cómo seguir desarrollándose, incluyendo opiniones de los stakeholders, según corresponda.
- Identifica y crea oportunidades para sus equipos, tanto a partir de candidatos internos como externos.

Colaboradores VI-VIII*

Se apropia del desarrollo personal actuando en base a los comentarios y anima a otros a alcanzar sus objetivos de desarrollo.

- Habla de forma abierta sobre las áreas que está intentando desarrollar y lo que le gustaría alcanzar.
- Está abierto a recibir comentarios y actúa en consecuencia estableciendo sus prioridades de desarrollo y trabajando para conseguir las.
- Motiva y reconoce a sus compañeros y apoya los objetivos de desarrollo individuales y de equipo mediante comentarios constructivos y felicitaciones cuando procede.

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.

BUSCA LA EXCELENCIA



Colaboradores 0 – III

Impulsa la responsabilidad de ofrecer resultados excelentes de manera consistente en toda su organización, mostrando altos estándares y actuando con disciplina.

- Establece expectativas claras para la excelencia de la compañía y se responsabiliza de las decisiones para establecer el estándar.
- Inspira a las personas tanto dentro como fuera de su ámbito de control para elevar el estándar de lo que es bueno en ABI.
- Opera con una mentalidad orientada a resultados asignando los esfuerzos y tiempo necesario para cumplir con altos estándares e integridad.

Colaboradores IV – V

Mantiene un alto nivel de exigencia para sí mismo y para sus equipos, actúa con disciplina para ofrecer excelentes resultados.

- Establece expectativas claras sobre cómo debe ser la excelencia con cada miembro de su equipo, y proporciona feedback accionable para lograr un beneficio común.
- Sirve de modelo de integridad, disciplina y exigencia a su(s) equipo(s).
- Demuestra responsabilidad por el trabajo de su equipo como dueño final de los resultados del equipo.

Colaboradores VI-VIII*

Mantiene un alto nivel de exigencia y actúa con disciplina para ofrecer excelentes resultados.

- Trabaja con su Manager para cumplir las expectativas de su rol, a la vez que busca oportunidades para ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.
- Actúa y toma decisiones con integridad, se responsabiliza de dar lo mejor de sí mismo y de ofrecer resultados de alta calidad.
- No espera a que otros solucionen las cosas: utiliza sus propios recursos para hacer el trabajo, siempre que sea posible.

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.



Colaboradores 0 – III

Colaboradores IV – V

Colaboradores VI-VIII*

Demuestra conciencia de cómo el comportamiento de uno afecta a los demás y se relaciona con diversas perspectivas, lo que hace que sea seguro para todos ser auténticos y hablar.

- Demuestra conciencia de cómo sus palabras y acciones afectan a los demás.
- Observa la dinámica de los equipos y les llama la atención o aparta a los líderes si el entorno no permite un diálogo abierto.
- Responsabiliza a los managers y líderes de ser inclusivos a través de la retroalimentación de sus colaboradores.

- Pide feedback para hacer conciencia de cómo sus palabras y acciones afectan a los demás.
- Invita a las personas, independientemente de su nivel o función, a expresarse y fomenta el diálogo dedicando tiempo, motivando y escuchando antes de responder de forma reflexiva.
- Presta atención a la dinámica del equipo y da feedback accionable para motivar a los miembros del equipo a crear un entorno inclusivo.

- Contribuye a una dinámica de equipo segura y de confianza invitando y escuchando activamente las opiniones de los demás, independientemente de quién las comparta.
- Reacciona -con un colaborador, con sus pares o con su manager- cuando las relaciones de equipo resultan negativas.
- Comparte opiniones de forma respetuosa y reflexiva.

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.

ENFOQUE EN PRIORIDADES



ABInBev

PEOPLE
CYCLE
2025



Colaboradores 0 – III

Define prioridades estratégicas, toma decisiones y guía a sus equipos a través de una comunicación clara.

- Se concentra en las prioridades de su equipo que están en sintonía con el propósito y la estrategia a largo plazo de la compañía; establece el alcance y los recursos en cuestión, y elimina los obstáculos cuando es necesario.
- Asegura que los motivos de la priorización y la toma de decisiones se comunican de forma clara y coherente, y toma decisiones cuando es necesario.
- Explica constantemente a su equipo cómo contribuyen sus actividades al objetivo y la estrategia a largo plazo de la compañía.

Colaboradores IV – V

Toma decisiones de acuerdo con las prioridades estratégicas y guía a sus equipos a través de una comunicación clara.

- Relaciona su trabajo y el trabajo de su equipo con el fomento de nuestro propósito de Crear un futuro con más motivos para brindar.
- Establece objetivos para su(s) equipo(s) y ayuda activamente a su(s) equipo(s) a superar los obstáculos que impiden alcanzarlos.
- Comunica dónde deben concentrar los esfuerzos de sus equipos para lograr el máximo resultado, revisando continuamente la estrategia para alinearla con los objetivos a corto y largo plazo.

Colaboradores VI-VIII*

Identifica y se centra en iniciativas para cumplir con las prioridades estratégicas.

- Prioriza el trabajo que contribuye a los objetivos del equipo y fomenta nuestro propósito de Crear un futuro con más motivos para brindar.
- Evalúa lo que está haciendo y determina dónde concentrar la energía para generar valor a largo plazo, pidiendo consejo a su Manager si es necesario.
- Intenta comprender cómo se toman las decisiones y cómo afecta su trabajo a la compañía y, en última instancia, necesita menos consejos sobre dónde centrar sus esfuerzos a lo largo del tiempo.

ESCALA

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.



Colaboradores 0 – III

Muestra determinación durante los desafíos y lidera equipos para lograr objetivos incluso frente a obstáculos y contratiempos.

- Orienta a los equipos hacia objetivos a largo plazo y sus correspondientes prioridades, especialmente cuando la situación es difícil o confusa.
- Da ejemplo de valor y determinación, pero habla con franqueza y compasión cuando reflexiona sobre los contratiempos y los retos.
- Adapta su estrategia de liderazgo al nivel de energía de su equipo, ya sea insistiendo para motivarlos o dándoles tiempo para recuperarse y volver a un alto rendimiento sostenible.

Colaboradores IV – V

- Sirve de modelo de valor y determinación afrontando los retos de forma creativa y animando a su equipo a hacer lo mismo.
- Habla con sinceridad sobre los retos, los riesgos y los contratiempos para encontrar soluciones con sus pares y su equipo.
- Motiva al equipo para que haga una pausa, reflexione y recupere energías antes de seguir adelante después de un problema.

Colaboradores VI-VIII*

Logra objetivos incluso ante obstáculos y contratiempos.

- Impulsa el trabajo con determinación, sabiendo que habrá obstáculos y desafíos.
- Hace una pausa para reflexionar y reponer fuerzas antes de seguir adelante tras un problema, pero busca con perseverancia la forma de superarlo.
- Desarrolla su valor superando los retos y las molestias temporales.

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.

SOLUCIONA PROBLEMAS



ABInBev

PEOPLE
CYCLE
2025



Colaboradores 0 – III

Promueve soluciones sencillas, basadas en análisis completos, y elimina obstáculos para aplicarlas.

- Da libertad a los managers y líderes para que intenten cosas nuevas, y les proporciona información para entender lo que han aprendido y cómo van a aplicar esas enseñanzas.
- Trabaja con el equipo para dar forma a las ideas y las comparte con los líderes y pares para extender las prácticas positivas.
- Favorece el trabajo en toda la compañía superando o eliminando eficazmente la burocracia, fomentando relaciones positivas y promoviendo soluciones eficaces.

Colaboradores IV – V

Diseña, implementa y/o aplica soluciones sencillas y se basa en un análisis completo.

- Se toma tiempo para procesar las lecciones aprendidas con su equipo durante y después de un proyecto, tomando la iniciativa para evitar que se repitan los errores.
- Orienta los esfuerzos de su equipo basándose en datos y perspectivas, dando mayor autonomía cuando los empleados demuestran habilidad en la recopilación de datos, el análisis y la aplicación de soluciones.
- Trabaja con el equipo para dar forma a las ideas y las comparte con los líderes y sus pares para incorporar las prácticas exitosas de manera generalizada.

Colaboradores VI-VIII*

Equilibra el sentido práctico y el análisis exhaustivo en la resolución de problemas.

- Utiliza datos y conocimientos para inspirar y fundamentar ideas sobre cómo mejorar y aplicar el cambio, al tiempo que se centra en una solución práctica y viable.
- Se toma tiempo para reflexionar sobre los éxitos y los desafíos con su manager y su equipo, tanto durante como después de un proyecto.
- Adopta un enfoque centrado en las soluciones y se centra en el progreso una vez tomada una decisión.

ESCALA

1 Debilidad

El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula – Se recomienda atención inmediata

2 Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración.

3 Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos.

4 Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo.

- **Escala de 4 puntos para evaluar nuestras Capabilities de Liderazgo:**

¿Cómo se calcula el resultado general?

- Es un **promedio de todos los puntajes (excepto las calificaciones de autoevaluación)**.
- Todas las capabilities y evaluadores tienen el mismo valor.
- La calificación final es numérica, calculada en una escala de 4 puntos, siendo la mínima 1 y la máxima 4.

Escala de Evaluación

A continuación, se muestran los niveles de desarrollo con los que se evaluarán las capabilities:



Fortaleza

El colaborador es un modelo a seguir de la capability y esencialmente no necesita desarrollo. **(4 puntos)**



Competente

El colaborador demuestra bien la capability. Para convertir la capability en una fortaleza, el colaborador puede practicar diferentes comportamientos y aplicar la capability en situaciones diferentes o más desafiantes y con stakeholders diversos. **(3 puntos)**



Necesita desarrollar

El colaborador demuestra la capability de manera inconsistente (por ejemplo, a veces bien y a veces mal o con poca frecuencia) y puede requerir supervisión y apoyo ocasionalmente. El desarrollo debe centrarse en lograr un nivel consistente de demostración. **(2 puntos)**



Debilidad

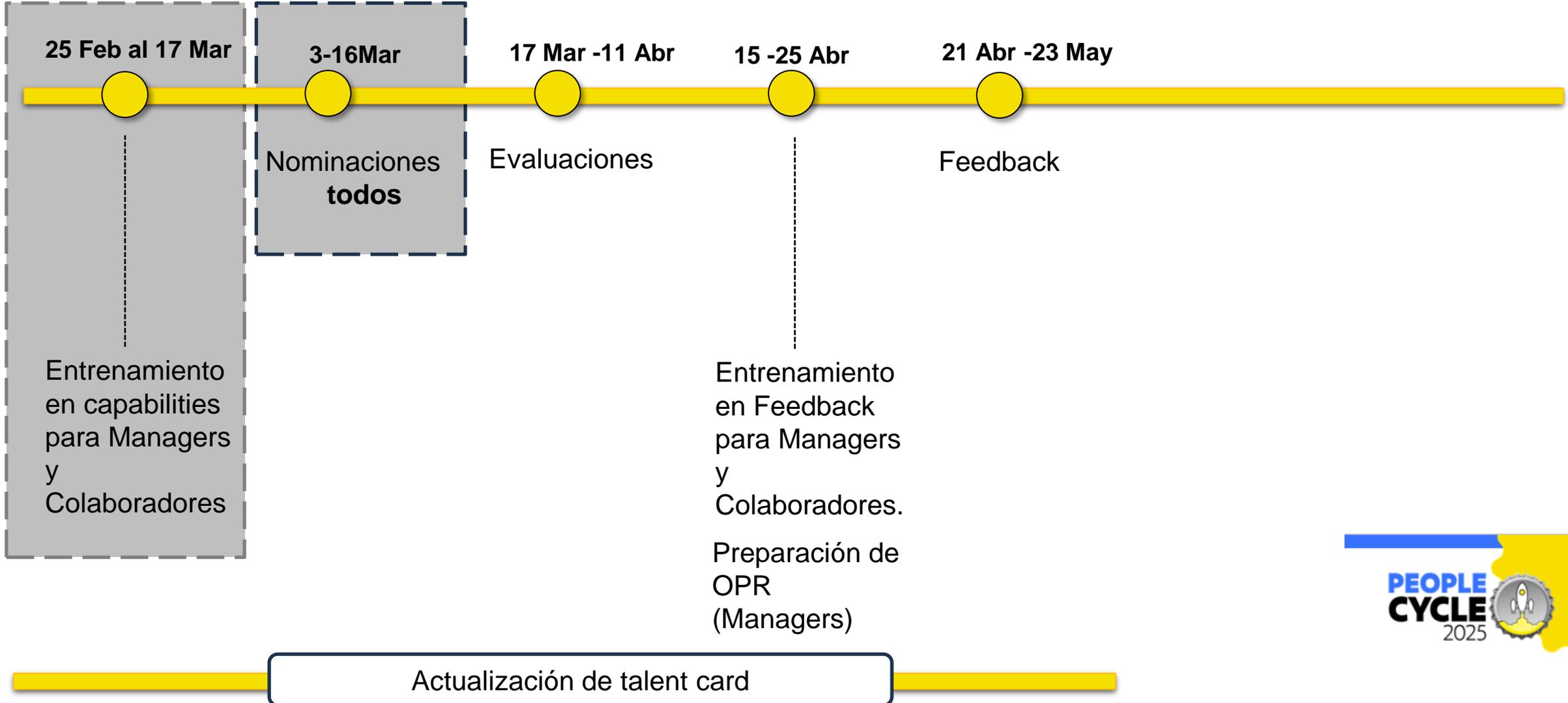
El colaborador demuestra la capability de forma deficiente o nula. Como parte del desarrollo, el colaborador necesitará instrucción, entrenamiento y supervisión. **(1 punto)**



Conocimiento Insuficiente (excepción)

No tengo suficiente conocimiento sobre el colaborador para responder. **(0 puntos)**

TIMELINE 2025





PROXIMOS PASOS QUE DEBES COMPLETAR

- 1 Actualiza tu Talent Card
- 2 Garantiza tener tu line manager correcto en la plataforma de evaluación 180/ 360
<https://180-360.ab-inbev.com/home>

FECHA LÍMITE: 16 DE MARZO

REGISTRA TU ASISTENCIA AL ENTRENAMIENTO

<https://forms.office.com/r/cJu0mvTLcD>

