



ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

El proceso de Alineación Estratégica en Crédito Real está basado en la administración por objetivos e inicia con la planeación estratégica, en la que se definen los objetivos globales de la compañía (con base en la misión y visión) y de ahí se desprenden los objetivos estratégicos por cada dirección.

El despliegue continúa con la definición de los objetivos tácticos por parte del nivel gerencial hasta llegar a los objetivos operativos.

Nuestro proceso de Alineación Estratégica impacta en otros procesos de Recursos Humanos como:

1. Evaluación de desempeño: es un proceso que permite a cada colaborador plasmar sus objetivos en un formato. Además los líderes de forma periódica la utilizan para evaluar a su personal de acuerdo con el logro de los objetivos, así como las competencias del modelo de Crédito Real.

2. Identificación de talento: este proceso nos ayuda a detectar a nuestros colaboradores talentosos, ubicándolos en el mapa de talento. Esta herramienta está conformada por nueve cajas y dos ejes:

- a. El eje X que mide el desempeño
- b. El eje Y que mide las competencias

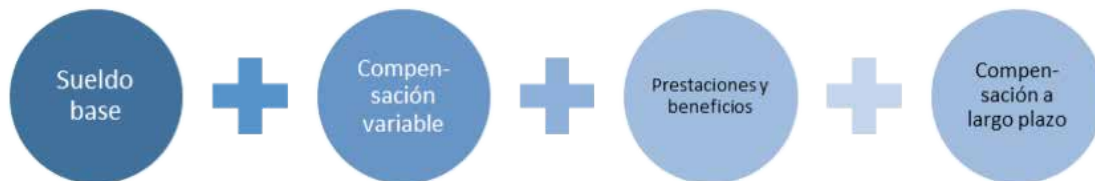
Cuando converge el resultado de ambos ejes, podemos ubicar en qué caja se encuentra cada colaborador.



Contar con el mapa de talento nos permite determinar acciones de desarrollo y retención a seguir para nuestros colaboradores, además de tomar decisiones en cuanto a apoyos educativos como becas de posgrado e inglés, promociones, movimientos laterales e incrementos salariales.



3. Sistema de compensación de Crédito Real: Contamos con un sistema de compensación, basado en la metodología MERCER, está compuesto por:



A continuación explicamos estos conceptos a detalle:

Concepto	Descripción	Cómo lo pagamos en CR
Sueldo base	Es la retribución mensual que recibe cualquier colaborador por el valor de su puesto, esta valuación se cataloga en IPE´s (nivel de cada puesto), el cual se compara con el valor del mercado con empresas similares en cuanto a sector, tamaño, responsabilidades y región, y se ubican en diferentes percentiles que van del 0, 25, 50, 75 y 100.	En Crédito Real pagamos dentro de la media de mercado (50).
Compensación variable	Determinada en un porcentaje sobre sueldo base, que incentiva el logro de objetivos por parte de los colaboradores.	<p>Puede ir de 10 a 33%, se paga de manera mensual, trimestral o semestral, dependiendo el puesto y el monto es determinado por la evaluación de desempeño correspondiente.</p> <p>La evaluación de desempeño, está definida en dos partes:</p> <ol style="list-style-type: none"> KPI´s en donde se mide el logro de resultados y corresponde al 70% de la calificación Competencias, que evalúa los comportamientos, es decir, cómo se lograron los resultados. Corresponde al 30% de la calificación total.

Concepto	Descripción	Cómo lo pagamos en CR																								
Prestaciones y beneficios	Retrribución adicional al salario base que se paga con una frecuencia determinada dependiendo de la prestación que se trate. En Crédito Real pagamos prestaciones superiores a lo definido por ley.	<p>Prestaciones:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Prestación</th> <th>Personal eventual</th> <th>Personal de planta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aguinaldo</td> <td>15 días proporcionales al tiempo laborado</td> <td>20 días proporcionales al tiempo laborado</td> </tr> <tr> <td>Vacaciones</td> <td>6 días el primer año</td> <td>12 días el primer año</td> </tr> <tr> <td>Prima vacacional</td> <td>25%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>IMSS</td> <td colspan="2">La empresa subsidia al 100% las aportaciones de la cuota IMSS</td> </tr> <tr> <td>Seguro de vida</td> <td colspan="2">12 meses de sueldo por muerte natural</td> </tr> <tr> <td>Fondo de ahorro</td> <td>No existe</td> <td>13% mensual empleado y 13% mensual empresa</td> </tr> <tr> <td>Vales de despensa</td> <td>No existe</td> <td>10% del sueldo mensual</td> </tr> </tbody> </table> <p>Beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comedor subsidiado • Sala de lactancia • Salas de recreación • Estaciones de café • Seguro de autos con costo preferencial y descuento vía nómina • Ayuda por defunción • Préstamos de nómina • Tienda Mabe • Dentista (la mayoría de los tratamientos son subsidiados por CR) • Programa de Bienestar (wellness) • Ventas corporativas • Convenios de descuento con: óptica, tintorería, centro de oftalmología, clases de inglés, restaurantes, conciertos, obras de teatro, guardería, universidades, agencias de viajes, despacho de asesoría legal en temas familiares, consultorio psicológico, renta y venta de equipo médico, servicio de enfermería a domicilio, entre otros. 	Prestación	Personal eventual	Personal de planta	Aguinaldo	15 días proporcionales al tiempo laborado	20 días proporcionales al tiempo laborado	Vacaciones	6 días el primer año	12 días el primer año	Prima vacacional	25%	50%	IMSS	La empresa subsidia al 100% las aportaciones de la cuota IMSS		Seguro de vida	12 meses de sueldo por muerte natural		Fondo de ahorro	No existe	13% mensual empleado y 13% mensual empresa	Vales de despensa	No existe	10% del sueldo mensual
Prestación	Personal eventual	Personal de planta																								
Aguinaldo	15 días proporcionales al tiempo laborado	20 días proporcionales al tiempo laborado																								
Vacaciones	6 días el primer año	12 días el primer año																								
Prima vacacional	25%	50%																								
IMSS	La empresa subsidia al 100% las aportaciones de la cuota IMSS																									
Seguro de vida	12 meses de sueldo por muerte natural																									
Fondo de ahorro	No existe	13% mensual empleado y 13% mensual empresa																								
Vales de despensa	No existe	10% del sueldo mensual																								

Concepto	Descripción	Cómo lo pagamos en CR
Compensación a largo plazo *Funcionarios Clave de CR.	Asignación de paquete de Acciones bursátiles de la empresa (CREAL)	A través de un fideicomiso de la empresa se adquiere un monto de acciones CREAL las cuales son asignadas a los funcionarios recomendados por la Dirección General y autorizados por el Consejo de Administración. El paquete de acciones para cada funcionario es por cuatro años, es decir se designa un monto basado en meses de sueldo y se convierte en acciones de acuerdo al precio vigente de la acción, la entrega se hace en cuatro partes, una cada año.