

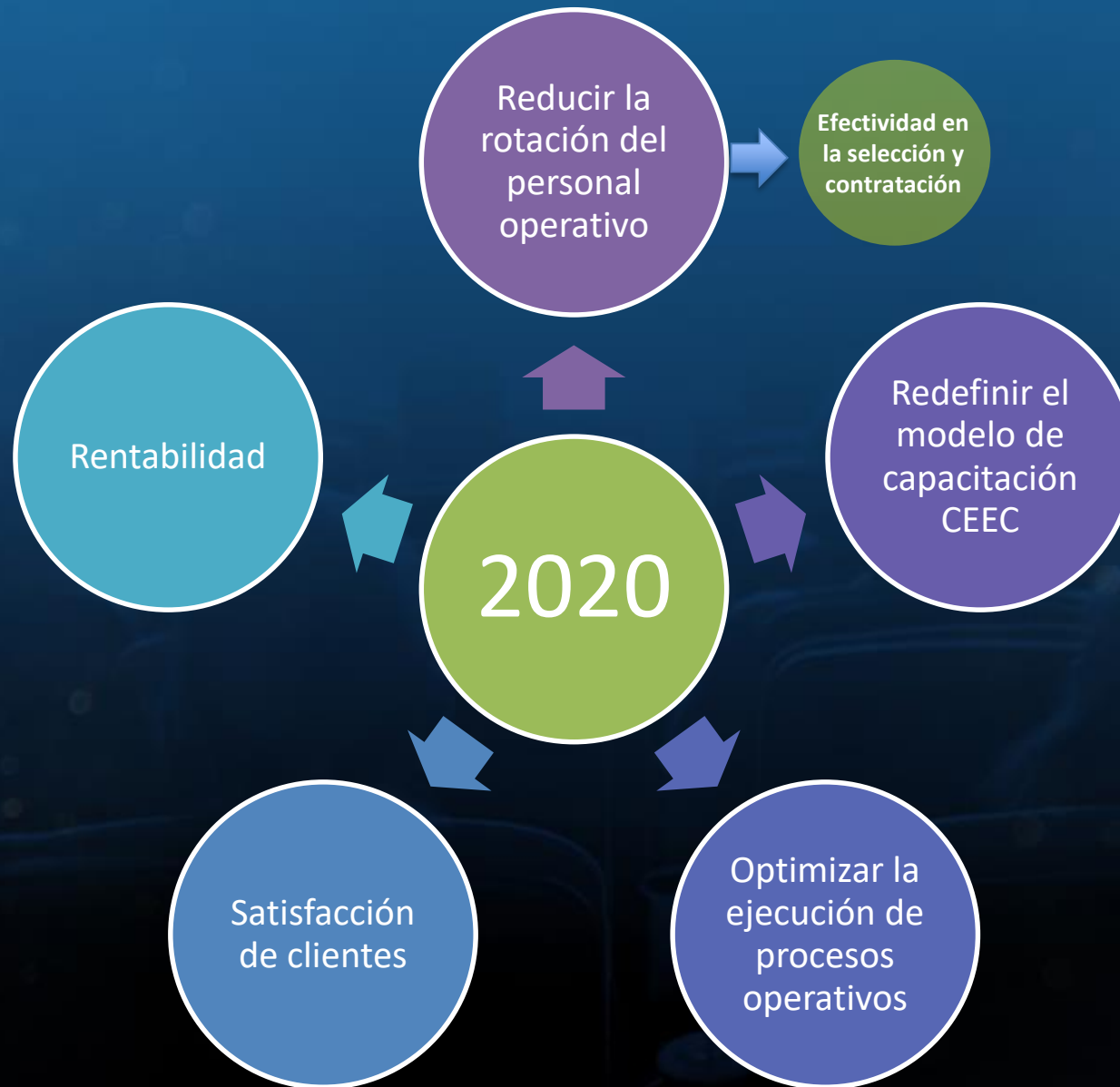
Atracción de Talento
Presenta

En Busca del Talento Estelar

 **Cinépolis**



Estrategia de la Dirección de Operaciones



Propósito de los procesos de AT en Cines



Atraer al **mejor talento** para formar parte de Cinépolis, a través de procesos ágiles para el cine y que el candidato viva un proceso memorable de reclutamiento y selección

¿Cómo lograr un proceso ágil para el cine y memorable para un candidato?

1 Garantizando perfiles de éxito =



Apegándose a
Requisitos
indispensables



Identificando
características
que atienden las
necesidades
locales que
garanticen
permanencia en
cada conjunto*

2 Gestionando adecuadamente el proceso básico de AT:

- Reclutamiento
- **Selección**
- Contratación
- **Cinepolito Abordo**

TABLA COMPARATIVA DE PERFILES DE PUESTOS

Puesto	Admisión	Operativo	Diferencia	Requisitos Humanos	Valores	Verificación	Preparación y Salida	Escolaridad	Nivel	Formación	Áreas de experiencia	Tiempo mínimo de experiencia
Subgerencia	X	X	X					Licenciatura	Concluida	Económico-Administrativa, Ingeniería Industrial	Atención y servicio a clientes, administrativas, almacén, manejo de personal, ventas, manejo de inventarios, administración de establecimientos, controles de mantenimiento de inmuebles, manejo de valores.	1 año
Subgerencia				X				Licenciatura	Concluida	Económico-Administrativa, Psicología, Ingeniería Industrial	En áreas de RH, conocimiento en reclutamiento y selección, entrevistas, nóminas, atención a empleados, conocimientos básicos de IMSS, Ley Federal del Trabajo, administración de personal.	1 año
Supervisión	X	X	X					Licenciatura	50% avance	Económico-administrativa, Ingeniería Industrial	Atención y servicio clientes, administrativas, almacén, manejo de personal, ventas, conocimiento básico en inventarios.	6 meses
Supervisión				X				Licenciatura	50% avance	Psicología, administración, relaciones industriales, Ing. Industrial	En áreas de RH, conocimiento en reclutamiento y selección, entrevistas, nóminas, atención a empleados.	6 meses
Supervisión					X			Licenciatura	50% avance	Económico- administrativa	Cajas, manejo de efectivo, cortes de caja (efectivo, transacciones electrónicas), arqueos, elaboración de fondos.	6 meses
Supervisión						X		Licenciatura	50% avance	Económico- administrativa	Servicio y atención a clientes, ventas, calidad en atención a clientes.	6 meses
Supervisión							X	Licenciatura, Ingeniería	50% avance	Ing. electromecánica, sistemas o afh.	Electrónica, electricidad, uso de equipo de cómputo y software, Manejo de equipos de audio y video.	6 meses
Encargado cocina								Licenciatura o carrera Técnica terminada	50% avance	Gastronomía, hotelería o afh.	Manejo de alimentos, Distintivos H o MHA, inventarios, almacén, proveedores, calidad de alimentos, control de tiempos y movimientos en cocina, manejo de personal.	6 meses
Encargado almacén								Licenciatura	50% avance	Económico - administrativa, Ingeniería Industrial, Ing. Sistemas o afh.	Inventarios, atención a proveedores, pedidos, mermas, abastecimiento, control de almacén.	1 año
Encargado mantenimiento								Carrera Técnica o Ingeniería	Concluida	Mantenimiento, electrónica, electromecánica, electricidad o afh.	Electricidad, Equipos electromecánicos, Plantas de Emergencia, Subestaciones, Sistemas de Filtrado, Aire Acondicionado, sistema Sistemas Hidráulicos, Manejo de computadora.	1 año
Auxiliar de Almacén								Carrera Técnica, Ingeniería, licenciatura	50% avance	Económico-administrativa, Ingeniería Industrial, o afh.	Inventarios, abastecimiento.	3 meses
Auxiliar de mantenimiento								Carrera técnica, Ingeniería	50% avance	Mantenimiento, electrónica, electromecánica, electricidad o afh.	Instalaciones eléctricas, aires acondicionados	6 meses
Auxiliar de mesa de órdenes								Carrera Técnica, Ingeniería, licenciatura	50% avance	Económico-administrativa, Ingeniería Industrial.	Deseable en atención y servicio a clientes, restaurantes.	3 meses
Empleado general								Preparatoria, carrera técnica, licenciatura	10% avance	No requerido	Deseable en atención y servicio a clientes	n/a
Empleado limpieza profunda								Primaria	Concluida	No requerido	Deseable en puesto de intendencia, limpieza o afh.	n/a

El proceso de Incorporación de Talento



Procesos
Conjuntos



Fase de
Reclutamiento

Fase de
Selección

Fase de
Contratación

Fase de
On boarding

¿En qué consiste la fase de reclutamiento?



En identificar la **mejor fuente y/o medio masivo** para atraer al talento que nos interesa, considerando:

- Características de la **vacante** (perfil de éxito)
- Efectividad de cada **fuentes de reclutamiento**

Etapas de la fase de reclutamiento



Procesos
Conjuntos

1

Elaborar una requisición de personal



2

Publicación de la vacante

Interna y externamente dependiendo de la vacante



Es el primer paso a realizar cuando se origina una vacante



Se refiere a la convocatoria a través de los distintos canales de difusión

Roles



Jefe de la Vacante

El Gerente del Conjunto es el responsable de levantar la requisición

- Empleado General y de Limpieza se levanta una sola requisición
- Administrativos se levanta una requisición por cada vacante



Aprobador

Personal Administrativo:

El **Gerente Regional** es el responsable de aprobar.

Empleados Generales:

El **Jefe de RH de la zona** es el responsable de aprobar.



Líder de Selección

El Encargado de Recursos Humanos es el responsable de generar los cambios en la requisición para comenzar con la publicación



Candidato

Una vez publicada la vacante se ve reflejada en cinepolisjobs.com, los candidatos al momento de postularse se verán reflejados en StarT

Creación de requisición → Aprobación → Completado
→ Enviar a aprobación final

Proceso de Selección

Datos de la Requisición

- Número de la requisición: 16681
- Estado: Pendiente de Aprobación
- Nombre interno del puesto: Empleado General
- Descripción interna del puesto: Empleado General
- Nombre externo del puesto: Empleado General
- Descripción externa del puesto: Empleado General
- Descripción del puesto: [Adjuntar un documento](#) ?
- Número de vacantes:
- Horario: Cine - horario mixto
- Tipo de puesto: Cine -1 Contribuidor Individual
- Motivo de la requisición: Sustitución
- Años de experiencia requerida: Estudiante

Datos Académicos

- Nivel académico: Licenciatura
- Status académico: Cursando
- Área de estudio: Administración
- Habilidades informáticas: Cualquiera
- Nivel de dominio de la habilidad: Sin selección
- Idiomas: Cualquiera
- Nivel de dominio del idioma: Sin selección

Datos Geográficos

- País: México
- Región / Estado: Jalisco
- Ciudad: Guadalajara
- Idioma de la publicación: Español (España)

Información de la requisición:

- Adjuntar DPP de la posición
- **Número de vacantes:** Las que se requieran*
- **Horario:** Mixto
- **Tipo de puesto:** Contribuidor individual
- **Motivo de la requisición:** Sustitución
- **Sueldo:** Indicar el sueldo por hora
- **Años de experiencia:** Estudiante
- **Nivel académico:** Licenciatura
- **Status académico:** Cursando
- **Área de estudio:** Administración, psicología, etc.
- **País:** México
- **Región/Estado:** Seleccionar el que corresponda a tu cine
- **Ciudad:** Seleccionar el que corresponda a tu cine

* La requisición deberá mantenerse abierta hasta cubrir las vacantes, una vez cubiertas se cierra y se levanta una nueva requisición cuándo sea necesario.

Empleado General Cinépolis Izcalli

[← VOLVER A VACANTES](#)

!Felicidades, tu vacante está publicada en cinepolisjobs.com!

[Inicio](#) • [Vacantes](#)[Empleado General Cinépolis Izcalli](#)

Requisitos:

"El trabajo de tus sueños, no está en las películas, está aquí"

Cinépolis®, somos la empresa en exhibición cinematográfica más grande de América Latina y la cuarta a nivel mundial, tenemos presencia global en más de 12 países y reconocimiento como una súper empresa para trabajar.

¡Únete a nuestro gran equipo de trabajo!

Sección

Cines

Ubicación

Cuautitlán Izcalli

* Si quieres hacer pop

Necesitas:

Nivel de Estudios:

Preparatoria / Bachillerato

Experiencia: Estudiante

EXISTEN

73

VACANTES

DISPONIBLES

VER TODAS





Práctica en StarT



Básicos

- Flyers (media carta)
- Poster (doble carta)
- Mini poster (carta)
- Lonas (variable)



¡ESTAMOS CONTRATANDO!
EN CINÉPOLIS SENDERO TIJUANA.

Solicitamos personal para los siguientes puestos:

- **Empleados Generales:**
De 18 a 26 años, preparatoria terminada o cursando licenciatura.
- **Empleados de Limpieza:**
De 18 a 50 años, primaria terminada.

cinepolisjobs.com

Cinépolis Sendero Tijuana
en Carretera Tecate #25420, cruce con Blvd. 2000, Mariano Matamoros.

Se dará preferencia a candidatos que vivan cerca del Refugio, El Florido.

Citas e informes al tel:
97 64 353 y 97 64 358

Vive tus sueños. #CinepolisEntra

Estos artes editables son la base para que puedas publicar en cualquier medio.

Requisitos de perfil no cambian, permanecen igual para todos los conjuntos

Siempre aparecerá cinepolisjobs.com ya que es la bolsa de trabajo que direcciona a tus candidatos en StarT

Lo único que debes editar es:

- Nombre del conjunto
- Dirección
- Teléfonos de referencia para información

Artes editables

Nota: La impresión de estos materiales corren por cuenta del presupuesto del conjunto.

Medios locales



Cinépolis

¡ESTAMOS CONTRATANDO!
EN CINÉPOLIS SENDERO TIJUANA.

Solicitamos personal para los siguientes puestos:

- **Empleados Generales:**
De 18 a 26 años, preparatoria terminada o cursando licenciatura.
- **Empleados de Limpieza:**
De 18 a 50 años, primaria terminada.

Ingresa y aplica en **cinepolisjobs.com**
o lleva tu solicitud a las instalaciones de **Cinépolis Sendero Tijuana** en Carretera Tecate #25420, cruce con Blvd. 2000, Mariano Matamoros.

Se dará preferencia a candidatos que vivan cerca del Refugio, El Florido.

Citas e informes al tel:
97 64 353 y 97 64 358

Vive tus sueños. #CinepolisEntra

Artes genéricos editables



Medios Locales

Periódico

Radio

Bolsas de trabajo

Volanteo

Gestionado por el Gerente de Conjunto por medio de convenios

Medios Electrónicos

Facebook

Twitter

Gestionado por el Gerente de Conjunto y Recursos Humanos en cuentas locales

Medios locales

Para garantizar la eficiencia de los medios locales es importante considerar lo siguiente:

- Conoce a profundidad la **zona de donde llegan tus candidatos**, no en todos los casos llegan de los alrededores
- Identifica los **medios a los que recurre** la gente de la zona:
 - **Periódicos** de mayor circulación
 - **Revistas locales** enfocadas a algún sector de la población (jóvenes)
 - **Revistas de ofertas o empleos** de la zona
 - **Radio difusoras** mas escuchadas
 - **Proveedores de perifoneo y/o volanteo**

Una vez que los identifiques acércate a ellos y genera los convenios para que puedas difundir tus vacantes, el presupuesto para estas acciones es el de tu conjunto.



Medios Locales

Periódico

Radio

Bolsas de trabajo

Volanteo

Gestionado por el Gerente de Conjunto por medio de convenios

Medios electrónicos



Medios Electrónicos

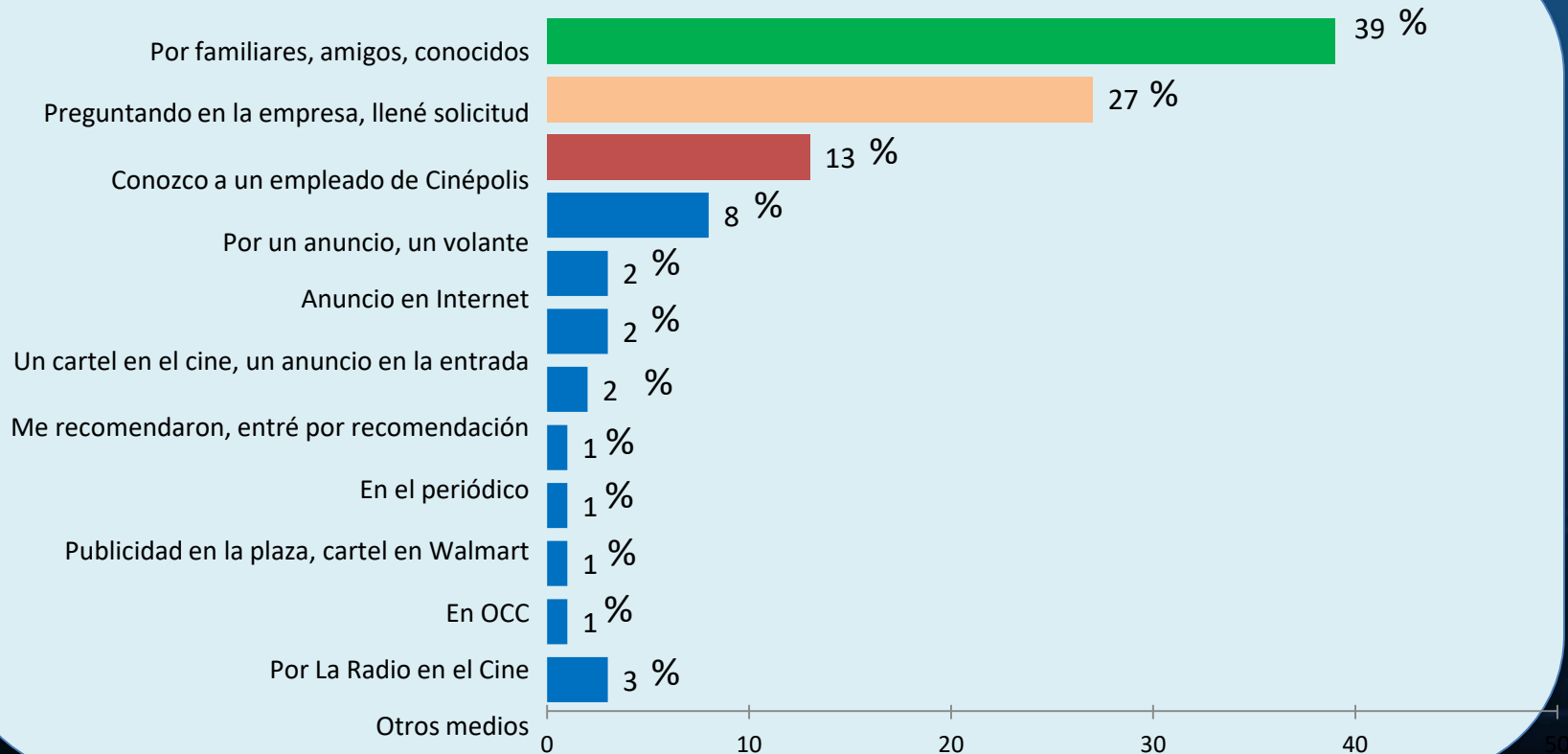
Facebook

Twitter

Gestionado por el Gerente
de Conjunto y Recursos
Humanos en cuentas
locales

Para garantizar la eficiencia de los medios electrónicos es importante considerar lo siguiente:

- Identifica **grupos locales de alto impacto** y con un buen número de seguidores
- Si en tu zona hay varios conjuntos **ten cuidado en no saturar los grupos**, ponte de acuerdo para publicar todas las vacantes
- **Utiliza siempre los artes oficiales**, no improvises, recuerda que está de por medio la imagen de **Cinépolis como marca empleadora**
- **Cuida en extremo la ortografía**
- Si requieres algún **apoyo en especial** puedes contactar a tu Jefe de Recursos Humanos de la zona
- **Algunos grupos pueden cobrar por publicación**, en estos casos el gasto lo paga el conjunto de su presupuesto.



El principal medio por el que los cinepolitos se enteraron de nuestras ofertas de trabajo son: por **conocidos, directamente en la empresa y referidos**

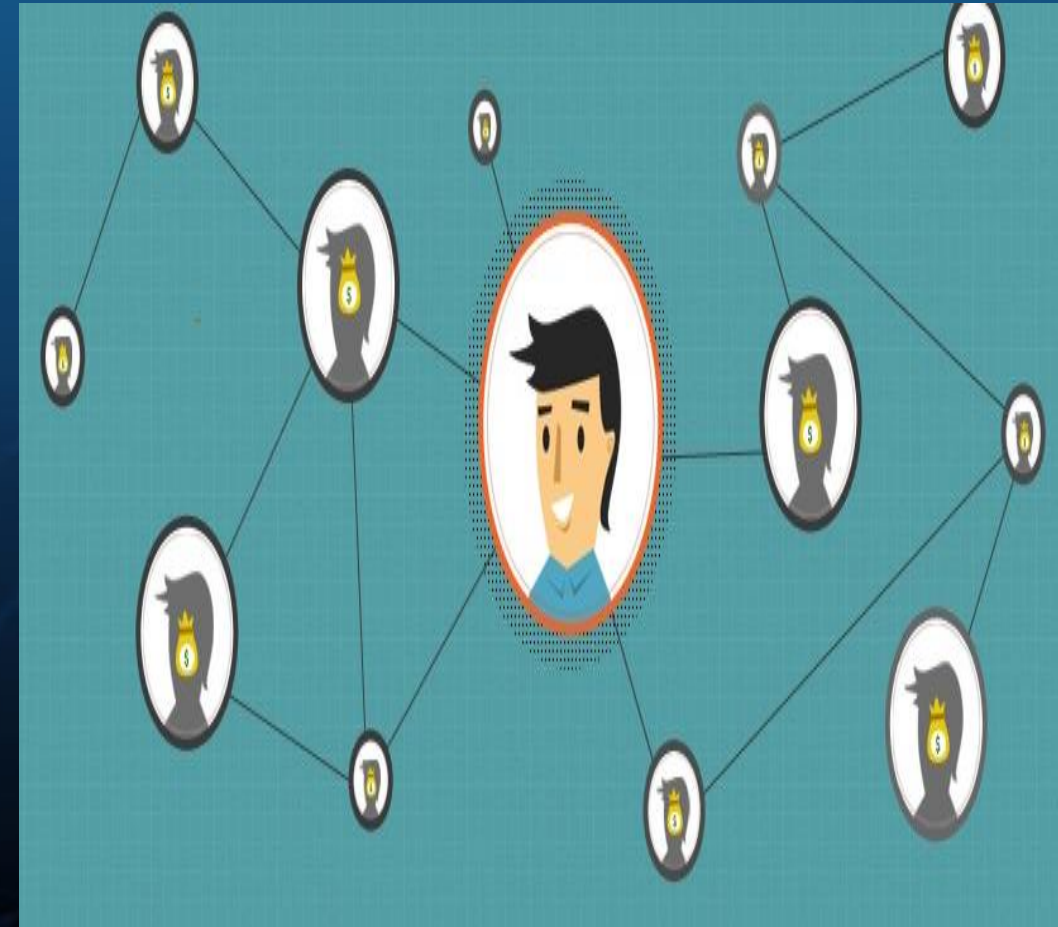
n=1,153
31 conjuntos

Referidos

- Promover vacantes en una función con invitados especiales:
 - ✓ Familiares
 - ✓ Amigos
 - ✓ Conocidos
- Comunicar los beneficios de trabajar en Cinépolis
- Llevar un control de asistentes (candidatos)

* Este recurso tiene que ser gestionado por el Gerente del Conjunto y Gerente Regional con el área de programación solo en casos de extrema necesidad de candidatos.

- Promover en reuniones mensuales
- Publicar en medios institucionales:
 - ✓ Periódicos murales
 - ✓ Hoy Cinépolis Conjuntos
- Ofrecer recompensas a los empleados por cada “N” candidatos referidos y contratados:
 - ✓ Cortesías
 - ✓ Permisos
 - ✓ Días de descanso



Asegúrate de que todos tus colaboradores conozcan tus vacantes, conviértelos en una fuente mas de reclutamiento.

Esquema Semestral de Desayunos*



Previo

Durante

Post

- Identificar escuelas e instituciones cercanas al conjunto (Encargado de Recursos Humanos)

- Hacer el contacto con Bolsa de trabajo (Gerente de Conjunto)

- Enviar invitaciones personalizadas, llamadas o correos (Encargado de Recursos Humanos)

- Solicitar autorización para insumos, coffee break, cortesías, etc. (Gerente de Conjunto)

El Gerente de Conjunto
Dirige la sesión:

- Utilizar materiales institucionales
- Incluir testimoniales de carreras de éxito (storytelling)
- Net working

- Mantener vinculo mensualmente con escuelas e instituciones (Gerente de Conjunto)

- Asistir a ferias de empleo y eventos de vinculación (Gerente de Conjunto)

- Seguimiento a contrataciones (Gerente de Conjunto)



**Si no realizas el desayuno contacta tus fuentes de reclutamiento y mantente cercano a ellas en todo momento.*

Requisiciones

[Crear nuevo](#)
[Informes](#)
[Aprobaciones de ofertas](#)

0 Candidatos transferidos
 2 Nuevos candidatos
 1 Solicitudes de puestos externas actuales
 1 Solicitudes de puestos internas actuales
 Media de días de ape... 0

Elementos por página 10
 Página 1 de 1

Aprobado
 Filtrar solicitudes de puestos: Todos las requisiciones
 Borrar todos los filtros
 Opciones de filtro
 Opciones de pantalla (Filtros)

Resaltar título del puesto:

Título del puesto	Número de la requisición	Líder de selección corporativo	Fecha límite	Candidatos	Progreso	Actualizado	Antigüedad (días)
Empleado General Cinépolis Izcalli	16310		12/02/2017	2 (2 Nuevo)	<div style="width: 100%;"></div>	08/03/2017	-

Una vez que comienzan a llegar candidatos el Encargado de Recursos Humanos comienza con los **filtros básicos**:

1. Edad
2. Escolaridad
3. Disponibilidad de horario
4. Si estudia, cuál es su horario
5. Distancia entre el cine y su casa
6. Medios de transporte

[Requisiciones](#)
[Preferencias](#)
[Candidatos](#)
[Central de entrevistas](#)

Empleado General Cinépolis Izcalli (16310) [Ver detalles](#)

[Publicación de puestos \(2\)](#)
[Búsqueda de candidatos](#)
Estado: Aprobado

Proceso de selección:
Ver candidatos seleccionados

Reenviados	Invitados a postular	Aplicante	Preselección	Entrevista Atracción de Talento 1	Psicometría / Assessment	Entrevista Atracción Talento Corporativo	Entrevista con el neg.
0	0	2	0	0	0	0	0

Candidatos: [Ver todos los candidatos \(2\)](#)

Acción: 0 Seleccionados
 Resaltar candidato:

<input type="checkbox"/>	Nombre	Nuevo	Estado	Calificación	Origen	Origen de candidato	Número de teléfono	Ult
<input type="checkbox"/>	Victoria Antonio gómez	Nuevo	Aplicante	N/A	Empresa: Portal de oportunidades laborales	Empresa: Portal de oportunidades laborales	5584357833	07
<input type="checkbox"/>	Irma Lucero Ibarra Mena	Nuevo	Aplicante	N/A	Empresa: Portal de oportunidades laborales	Empresa: Portal de oportunidades laborales	0448110621577	07

Elementos por página 10
 Página 1 de 1

Si consideras que es viable el candidato, pasa a la fase de selección.

Nota: Asegúrate de que todos tus candidatos se postulen por medio de **cinépolisjobs.com**, esto te permitirá tener un mejor control de tus candidatos.

El proceso de Incorporación de Talento



Procesos
Conjuntos



Fase de
Reclutamiento

Fase de
Selección

Fase de
Contratación

Fase de
On boarding