

El proceso de Incorporación de Talento



Procesos
Conjuntos



Fase de Reclutamiento

Fase de Selección

Fase de Contratación

Fase de On boarding

Círculo laboral permite contar con soluciones de decisión inmediatas que ayuden a disminuir la rotación de personal y las pérdidas de robo.



Brinda información objetiva que da certeza al proceso de selección
Da mayor velocidad en la toma de decisiones
Otorga confiabilidad y mayor calidad en candidatos

¿Cómo funciona?

Por medio de un grupo de empresas que comparten su información sobre sus bajas laborales y con un servicio online los 365 días del año.

PLD: Prevención de lavado de dinero
PEP'S: Persona Políticamente
Expuesta

- **Valida Estudios Profesionales**
- **Revisa Trayectoria Laboral**
- **Obtiene Referencias Laborales Electrónicas**

Folio de consulta: 4699105
Folio cliente:
Fecha de consulta: 04-sep-2014

Datos Generales

MARIO JOSE ADALBERTO AGUSTIN
Fecha de nacimiento: 05/Nov/1979 CURP: AUBM791105HDFGRR08
RFC: AUBM791105E28 Número de afiliación: 75109135824

Educación Profesional Registrada

Institución: INSTITUTO TECNOLOGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY
Carrera: LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
Año de registro: 2005 Ubicación de la Institución: NUEVO LEON Tipo de cédula: C1

Últimos Empleos en Fuentes Públicas

Nombre: AGUSTIN BARRIENTOS MARIO JOSE ADALBERTO
Patron: C S E CORPORATIVO CAPACITACION Y SERVICIOS EMPRESAS S C I DE MEXICO S A DE C V COMANDO DTH S DE R L DE C V OPERADORA INTERCONTINENTAL DE
NSS: 07038300615

Referencias

Entretenimiento-cultura-deporte / Propio

Fecha de ingreso: 16/Dic/2005 Domicilio: RET 20 DE AVENIDA DEL TALLER GPO 13 L COL JARDIN BALBUENA, VENUSTIANO CARRANZA, DF, C.P. 15900
Fecha de salida: 30/Nov/2010
Último puesto: EJECUTIVO DE COMPENSACIONES
Constancia

Corporativos - grupo de empresas

Fecha de ingreso: 31/Jul/2012 Domicilio: AYTECNOLOGICO ETAPA I EDIF, CAYACO, GUERRERO, GRO, C.P. 39905, Tel. 7441438149
Fecha de salida: 09/Sep/2012
Último puesto: Ejecutivo de Agencia
Con Recomendación

Consultado por:

Empresa: Servicios profesionales, científicos y técnicos / Propio Fecha de solicitud: 04/Sep/2014
Puesto solicitado: CREDITO Y COBRANZA
Domicilio del candidato: RETORNO 20, VENUSTIANO CARRANZA, DISTRITO FEDERAL, DF, C.P. 15900

El presente reporte es de carácter informativo. La información contenida en él fue recabada en calidad de encargado, de manera lícita e informada así como de fuentes de acceso público, su uso, veracidad y/o las determinaciones u opiniones hechas con base en este reporte no son responsabilidad de su emisor. Se incluye dentro del uso: la solicitud, reproducción, transmisión y almacenamiento.

Datos Generales

MARIO JOSE ADALBERTO AGUSTIN
Fecha de nacimiento: 21/Jun/1990 CURP: CAHE900621HMNMRR0
RFC: CAHE900621JNA Número de afiliación: 15099019752

Los criterios utilizados para la obtención de la información son nombre exacto con fecha de nacimiento, en caso de no encontrarse en las listas de esta manera, se buscará el primer nombre con el apellido paterno. Por esta razón es posible que se presenten homonimias, por ello, les sugerimos tomar en cuenta este punto.

PLD

MARIO JOSE ADALBERTO AGUSTIN
Lista: Procuraduría General de Justicia Estatus: PROFUGO
Parentesco: No disponible Fecha de nacimiento: No disponible

PEP'S

MARIO JOSE ADALBERTO AGUSTIN
Lista: Personas Expuestas Politicamente con Familiares y Consanguineos Estatus: ACTIVO
Parentesco: No disponible Fecha de nacimiento: 07/03/1944

MARIO JOSE ADALBERTO AGUSTIN
Lista: Vencidos [Ex PEP mas de un Año Estatus: 8 años
Parentesco: No disponible Fecha de nacimiento: 07/03/1944

Otras Listas

MARIO JOSE ADALBERTO AGUSTIN
Lista: SAT89 Información con fundamento en el artículo mencionado Estatus: No disponible
Parentesco: No disponible Fecha de nacimiento: 07/03/1944

El presente reporte es de carácter informativo. La información contenida en él fue recabada en calidad de encargado, de manera lícita e informada, así como de fuentes de acceso público, por lo que puede presentar casos de homonimia, su uso, veracidad y/o las determinaciones u opiniones hechas con base en este reporte no son responsabilidad de su emisor. Se incluye dentro del uso: la solicitud, reproducción, transmisión y almacenamiento.

PLD: Prevención de lavado de dinero

PEP'S: Persona Políticamente Expuesta

Constancia: Cuándo el candidato tiene reporte de las empresas donde ha colaborado.

Recomendación: Cuándo el candidato no tiene reporte de las empresas donde ha colaborado.


Esta herramienta no elimina las referencias telefónicas.

Puntos importantes:

1. Para poder comenzar a utilizar la herramienta es necesario que mandes el formato de liberación por correo electrónico a la cuenta usuarios@circulolaboral.com.mx debes anexar los siguientes campos:

DATOS DEL RESPONSABLE DEL USUARIO	
Clave de Usuario	Usuario: La clave que te llegó por correo
Nombre completo del Usuario	Nombre del Gerente del conjunto
Correo Electrónico	E-mail del conjunto
Firma	Firma del gerente del conjunto

2. Solo se manda un formato por conjunto, posterior a esto te llegará un correo de confirmación para que puedas utilizar la herramienta.
3. Debes tener muy claro tu usuario, si por alguna razón lo olvidas puedes mandar un correo a la cuenta usuarios@circulolaboral.com.mx o bien mandar e-mail a tu jefe de RH de tu zona
4. Si olvidas tu contraseña en la herramienta aparece la opción de recuperarla:



Práctica Círculo Laboral



Veracidad de la prueba

Muestro
363

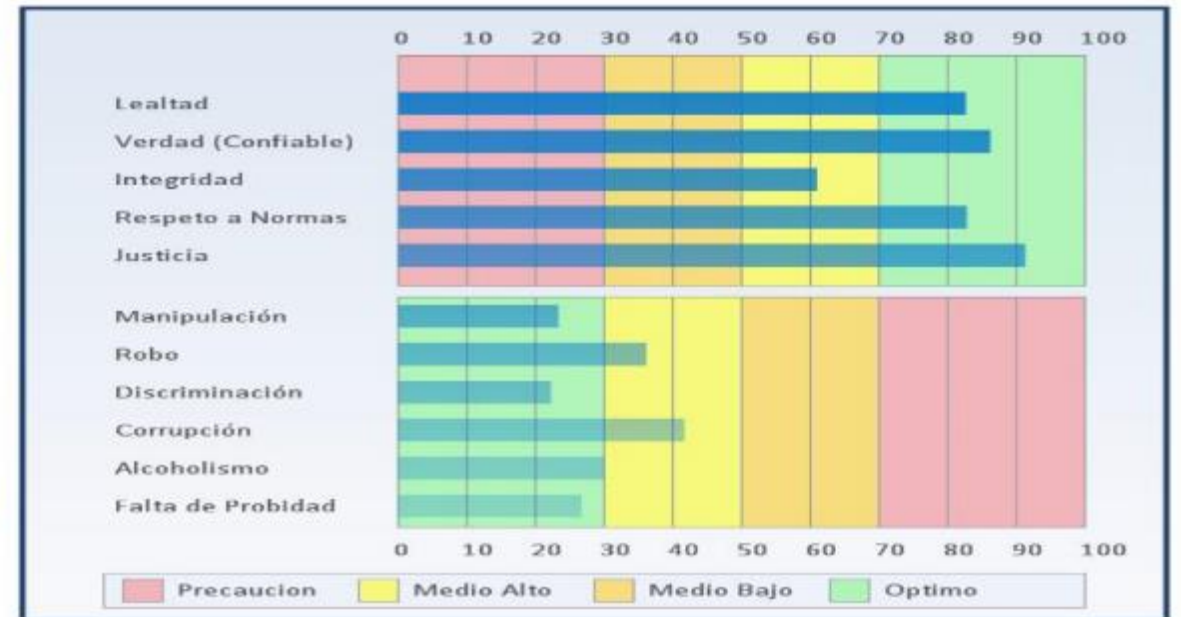


7 Casos prácticos con evidencia ética

CASO 1. Búsqueda de trabajo

Hace 6 meses perdí mi empleo y los gastos cotidianos me agobian porque mis ahorros se agotan. Para la búsqueda de trabajo he acudido a mis amigos para que me recomienden o me digan si saben de un empleo. Estoy preparando mi curriculum para enviarlo a empresas e ingresarlo a bolsas de trabajo. Le pedí ayuda a mi papá para que con su experiencia pudiéramos revisarlo y redefinirlo. Mi padre al terminar de leerlo, en tono molesto me dijo:
 Papá: 'Tu curriculum está muy exagerado, contiene actividades y responsabilidades que no tienes, esto más que una ayuda es un error porque en la entrevista te preguntarán sobre esa experiencia'
 Yo: 'Pero la competencia es cada día más alta, los sueldos más bajos y necesito trabajar pronto, si pongo mis conocimientos y experiencia real no me llamarán para las vacantes que solicito'
 Papá: 'La exageración equivale a decir mentiras para conseguir trabajo'
 Yo: 'Es mi problema! y ya no deseo que me ayudes, yo me las arreglaré solo'
 Ese mismo día un amigo tuyo te dice que venden una plaza en la empresa en la que él trabaja en un equivalente a tres meses de sueldo para 'comprarla', a lo que tú respondes que lo pensarás.

Valores		%
I. Lealtad	19	82.61%
II. Verdad	25	86.21%
III. Integridad	25	60.98%
IV. Respeto a Normas	24	82.76%
V. Justicia	21	91.30%
AntiValores		%
VI. Manipulación de Información	7	23.33%
VII. Robo	13	36.11%
VIII. Discriminación	8	22.22%
IX. Corrupción	15	41.67%
X. Alcoholismo	9	30.00%
XI. Falta de Probidad	8	26.67%
Indices		%
Índice de AntiValores	60	30.30%
Índice de Valores	114	78.62%



Criterios de selección:
 Valores: Arriba de 30 es aceptable
 AntiValores: Debajo de 70 es aceptable

Valores

Lealtad: es cumplir con los compromisos adquiridos, aún en circunstancias adversas, con las personas y la empresa en la que trabajo.

Verdad: es decir y sostener de manera sincera la realidad aún a costa de mi perjuicio.

Integridad: es comportarse respetuosamente, correcto, educado y con probidad hacia los demás, mi conducta es intachable reconozco la autoridad de mis superiores.

Respeto a Normas: es reconocer, aceptar y cumplir las normas y políticas sociales y organizacionales.

Justicia: es proceder y juzgar respetando la verdad y de poner en práctica el derecho que asiste a toda persona a que se respeten sus derechos, y las consecuencias de su comportamiento.

Antivalores

Manejo de la Información: es ofrecer y generar información de un acontecimiento concreto con una clara intencionalidad, la de poder favorecer a mis fines.

Robo: es intentar obtener de otras personas pertenencias, información o ideas con el fin de lucrar con ella, y obtener beneficios económicos.

Discriminación: es llegar a generar molestia por mi insistencia, mis peticiones y mis preguntas a mis clientes, a mis compañeros y/o subordinados (personales, laborales, emocionales), como medida de presión para lograr mis objetivos.

Corrupción: es entregar o aceptar dinero o regalos para conseguir un trato favorable o beneficioso para acelerar un trámite burocrático o para conseguir un bien o beneficio.

Alcoholismo: es no controlar el deseo de tomar bebidas alcohólicas, no reconocer que necesita ayuda para dejar el alcohol, no reconocer que el alcohol afecta su comportamiento.

Probidad: es utilizar el tiempo y recursos de otros (empresa, personas) para obtener beneficios propios.

Puntos importantes:

1. La prueba de Honestidad **no sustituye a la Entrevista por Competencias**
2. Recuerda que los resultados de la prueba **demuestran tendencias**
3. Recuerda que en valores mientras mas alto sea el resultado es mejor **(arriba del 30% es viable)**
4. Recuerda que en antivalores mientras mas bajo sea el resultado es mejor **(abajo del 70% es viable)**
5. Es muy importante que **no juzgues a las personas tan solo por sus resultados**, la prueba es un apoyo para efficientar el proceso
6. Los resultados de la prueba **son confidenciales**
7. Si olvidas tu usuario y contraseña **solicítala a tu Jefe de Recursos Humanos**



Práctica Prueba de Honestidad



- Empleados Generales

- Corredores
- Comanderos



Contribuidores individuales	
	1. Enfoque en el Cliente 2. Enfoque en los Resultados
	3. Crear Alianzas y Colaborar 4. Gestión del Cambio 5. Orientación a la Calidad
	6. Autocrecimiento 7. Control Emocional



Eficiencia en la selección de candidatos

Response Style: Genuino

Explanation of response style:
Genuino: Si las preguntas se responden de una manera suficientemente variada.
Deseabilidad social: Si las preguntas se responden de una manera socialmente deseable para más del 60% de las preguntas.
Tendencia central: Si más del 60% de las preguntas se responden como "ni de acuerdo no en desacuerdo".
Consentimiento: Si las preguntas se responden de una manera "completamente de acuerdo" o "de acuerdo" para más del 60% de las preguntas.

RESUMEN EJECUTIVO

Resumen gráfico de los resultados globales

Rendimiento Global: Alto

Enfoque al cliente

Se asegurará para que la perspectiva del cliente sea la fuerza impulsora detrás de las actividades y decisiones de negocio. Podrá entender efectivamente las necesidades del cliente; podrá establecer relaciones productivas con el cliente; asumirá la responsabilidad de la satisfacción y la lealtad de los clientes.

Enfoque en resultados

Siempre trabajará hacia el logro de un alto nivel de rendimiento para los individuos, equipos y organización; trabajará con tenacidad para cumplir o exceder las metas deseadas; obtendrá la satisfacción por el cumplimiento de los objetivos y la mejora continua.

- 26 Conjuntos utilizando la herramienta
- 541 Personas Evaluadas

Puntos importantes:

1. Los estilos de respuesta son:

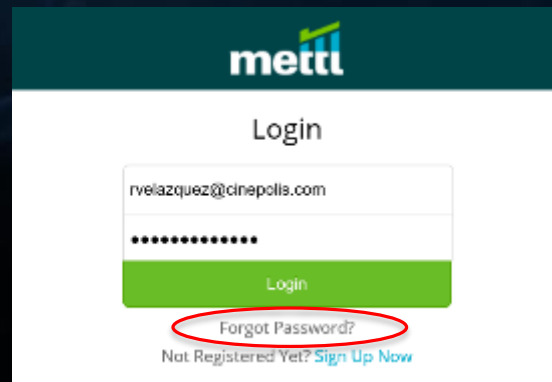
Genuino: Si las preguntas se responden de una manera suficientemente variada, este es el estilo de respuesta que debes buscar en tus candidatos

Deseabilidad social: Si las preguntas se responden de una manera socialmente deseable para más del 60% de las preguntas

Tendencia central: Si más del 60% de las preguntas se responden como "ni de acuerdo no en desacuerdo"

Consentimiento: Si las preguntas se responden de una manera "completamente de acuerdo" o "de acuerdo" para más del 60% de las preguntas.

2. El ingreso a esta prueba es con el e-mail de tu cine, si olvidas tu contraseña la plataforma tiene la opción de recuperar el password



The screenshot shows the mettl login interface. At the top is the mettl logo. Below it is the title "Login". There are two input fields: the first contains the email address "rvelazquez@cinépolis.com" and the second contains a masked password ".....". A green "Login" button is positioned below the password field. At the bottom of the form, there is a link "Forgot Password?" which is circled in red. Below this link, there is a link "Not Registered Yet? Sign Up Now".

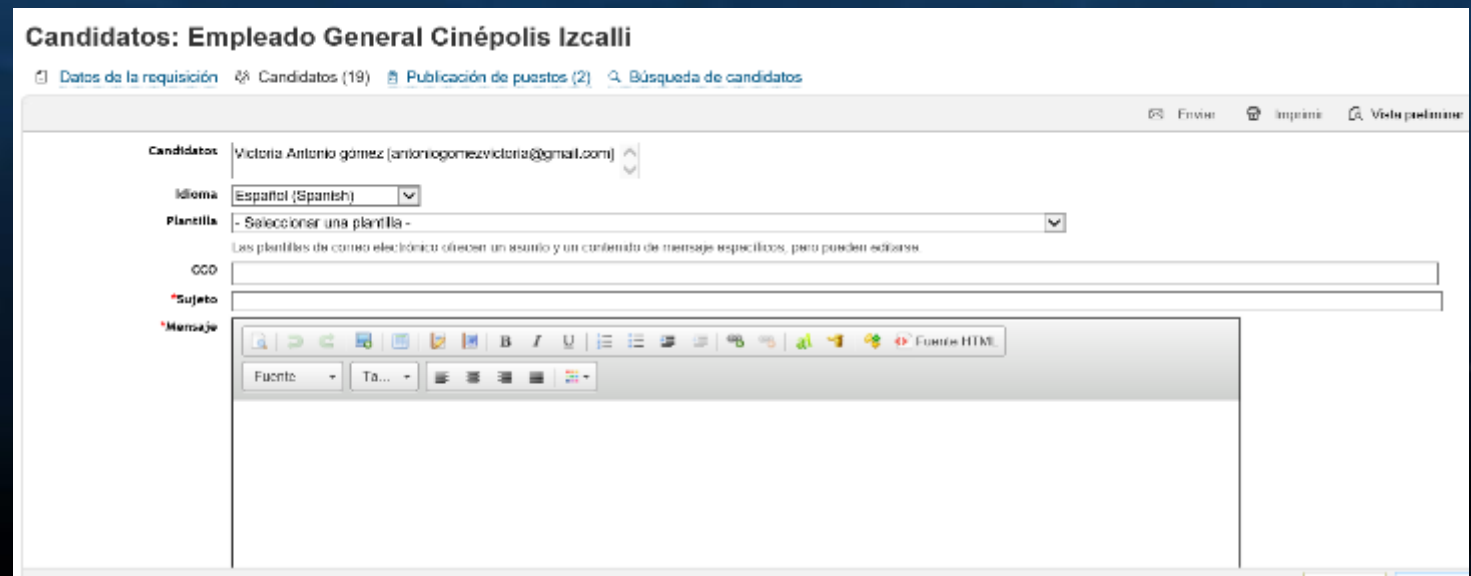


Práctica Tailored Test



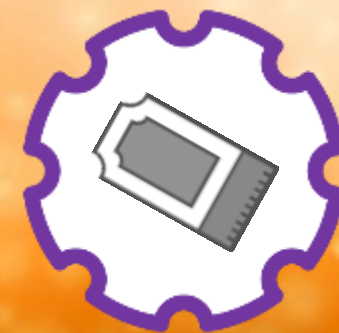
Prueba de honestidad

Recuerda que debes notificar al candidato vía e-mail que las pruebas están disponibles para su aplicación, gestiónalo por StarT:



Manda en un solo correo las indicaciones para las dos evaluaciones.

En qué consiste la fase de contratación



Procesos
Conjuntos

7

Generar oferta económica

Es el momento en que de manera oficial se le da a conocer al candidato su sueldo y prestaciones

8

Realizar contratación
Dar de alta en people soft

Se genera el alta en Sistema misma que debe ocurrir por lo menos con dos días hábiles antes de su fecha de ingreso

9

Cinepolito Abordo

Apegarse al plan, considerando que el staff y Gerente es responsable de realizar esta actividad, alineándose al protocolo

En este momento se integra al colaborador comenzando su inducción a la compañía

10

Generar expediente

Se integran todos los documentos del expediente, es muy importante que se encuentre al 100%

El proceso de Incorporación de Talento



Procesos
Conjuntos



Fase de Reclutamiento

Fase de Selección

Fase de Contratación

Fase de On boarding

Siguientes pasos

1. **Realiza las requisiciones de tus vacantes operativas y administrativas**
2. Publica tus vacantes en StarT y verifica que se vean reflejadas en **cinepolisjobs.com**
3. Realiza **tu estrategia de reclutamiento**, valida los medios más efectivos de tu zona y haz los convenios necesarios
4. **Ubica tus fuentes de reclutamiento**, contacta universidades e instituciones, identifica los contactos de vinculación y mantén contacto constante con ellos
5. **Gestiona tus candidatos en StarT**
6. **Promueve la bolsa de trabajo cinepolisjobs.com**, asegura que todos tus candidatos se postulen por este medio
7. **Aplica la entrevista por competencias**
8. **Aplica a todos tus candidatos las pruebas de selección**

Kit de Materiales

- Guía de uso de StarT
- Artes editables para publicación de vacantes
- Formato estandarizado para publicación de vacantes
- Videos institucionales
- Guía para desayunos
- Guía de uso de herramientas de selección
- Infografía de entrevista por competencias
- Tabla de perfiles
- DPPs de posiciones operativas y administrativas



Todos los materiales estarán disponibles en el portal de RH

Puedes diseñar y crear, y construir el lugar más maravilloso del mundo, pero se necesita gente para hacer el sueño realidad.- Walt Disney.



¿Dudas?

Jefatura de Atracción de Talento

Rafael Velázquez García
rvelazquez@cinapolis.com

Jefatura de Recursos Humanos

Zona 1

Clara Luis Terres
cluis@cinapolis.com

Jefatura de Recursos Humanos

Zona 2

Norma Soto Villa
nsotov@cinapolis.com

Jefatura de Recursos Humanos

Zona 3

Gloriena Arreygue Sevilla
garreygue@cinapolis.com

Jefatura de Recursos Humanos

Zona 4

Claudia Macouzet Beccerra
cmacouzet@cinapolis.com