



COMPENSACIONES

Temario

- I. Objetivo
- II. Introducción
- III. Estrategia de Compensaciones
- IV. Modelo de Compensaciones
 - a) Descripciones de Puesto
 - b) Valuaciones de Puesto y Tabuladores
 - c) Esquema de Compensación
 - d) Incrementos de Sueldo y Desempeño
- V. Bono de Filosofía de Ventas





Introducción Compensaciones

¿Qué es Compensaciones?

Gratificación económica y no económica que recibe el empleado a cambio de su trabajo.

¿Por qué es importante?

Ayudar a incrementar el Engagement del empleado con la empresa.

Incentivar el compromiso, desempeño, productividad y lealtad .

¿Por qué en Cinepolis?

Desarrollar una cultura de **ALTO DESEMPEÑO** alineado a la Estrategia de la compañía.

Atraer y retener al mejor personal a través de un **PROGRAMA DE COMPENSACIÓN TOTAL.**

¿Cómo lo hacemos?

Unificar

Criterios de Administración Salarial:

- Procesos
- Procedimientos
- Políticas

Estandarizar

Estructuras Organizacionales

Prácticas Salariales

Implementar

Modelo de Compensaciones:

- Funciones
- Responsabilidades
- Desempeño



ATRAER



RETENER



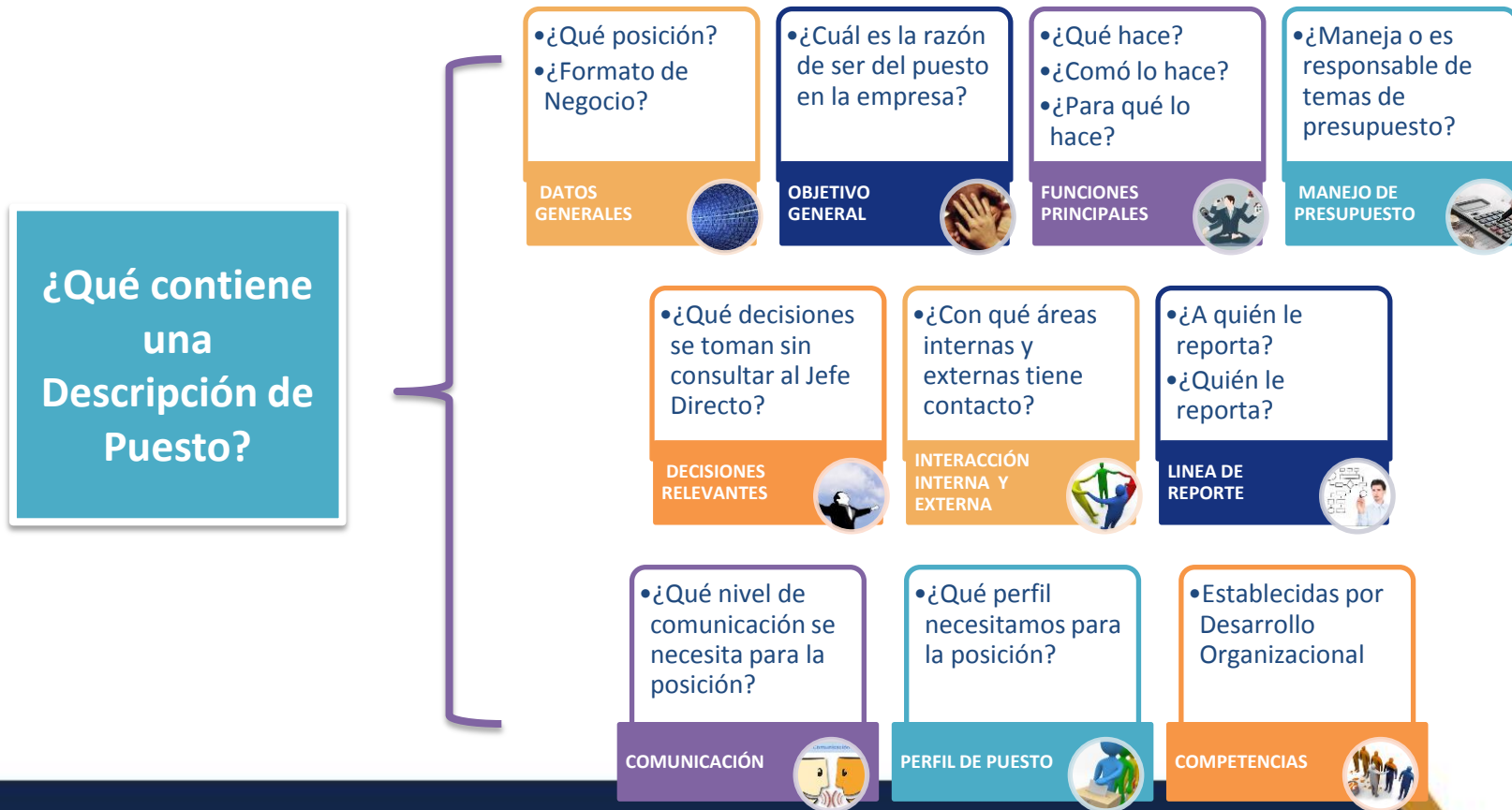
MOTIVAR





Descripción de Puesto

- Documento **BASE** para la Administración Salarial.
- Define **funciones, responsabilidades**, requerimientos y **complejidad** del puesto.
- Analiza el **contenido del trabajo**, no las características de la persona.



¡NUEVO!

¿CÓMO CONSULTAR UNA DESCRIPCIÓN DE PUESTO (DPP.)?

1) Acceder al Portal RH

Español English Português

Usuario:

Contraseña:

Escribe los números de la imagen
8985

[¿Tienes problemas para entrar a nuestro portal?](#)

Ingresar

3) Selecciona la Posición

Material RH Conjuntos »» Descripciones de Puesto

Descripciones de Puesto	
AUXILIAR DE ALMACÉN	
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	
EMPLEADO GENERAL (LIMPIEZA)	
ENCARGADO DE CINE	
EMPLEADO GENERAL	
ENCARGADO DE ALMACÉN	
ENCARGADO DE ESTACIONAMIENTO	

2) Seleccionar Menú y Material de Conjuntos

Portal RH

BIENVENIDO

Material RH Conjuntos

Descripciones de Puesto

3) Descargar la DPP . en PDF

Cinépolis

Formato de Descripción de Puesto y Perfil

DESCRIPCIÓN

REQUISITOS

CONDICIONES DE TRABAJO

Cinépolis

Formato de Descripción de Puesto y Perfil

DESCRIPCIÓN

REQUISITOS

CONDICIONES DE TRABAJO

Cinépolis

Formato de Descripción de Puesto y Perfil

DESCRIPCIÓN

REQUISITOS

CONDICIONES DE TRABAJO

Valuación de Puestos y Tabuladores

Valuación de Puestos



- Asignar un peso o valor a cada puesto de acuerdo a las:
 - Funciones que desempeña cada puesto
 - Responsabilidades y Perfiles que requiere cada puesto
 - Comunicación que cada puesto necesita tener

Tabuladores

- Guía para la administración de sueldos
- Rangos de sueldo a través de los que vamos a navegar
- Alineado a los niveles dados por la valuación de puesto



Niveles

Nivel	CONJUNTOS								
	Minimo		Q1		Medio		Q3		Máximo
	80	85	90	95	100	105	110	115	120
18	112	140	154	167	249	327	439	521	613
19	600	650	700	750	800	850	900	950	1,000
20	1,106	1,500	1,694	1,788	1,900	2,034	2,300	2,450	2,500
21	2,500	2,530	2,600	2,657	2,730	2,800	3,021	3,200	3,350

Esquema de Compensación



ESQUEMA DE COMPENSACIÓN



Descripción de la Compensación

COMPENSACIÓN	CONCEPTO	ADMINISTRATIVO	OPERATIVO
GARANTIZADA	AGUINALDO	15 DÍAS	15 DÍAS
	PRIMA VACACIONAL	35%	35%
	FONDO DE AHORRO	2% TOPADO	
	GARANTÍA PTU	20 DÍAS	12 DÍAS
	VALES DE DESPESA	2%	
EFECTIVO	BONO FILOSOFÍA DE VENTAS	BONO TRIMESTRAL	
		VENTA INCREMENTAL Y META POR LÍNEAS DE NEGOCIO	
		INDICADORES DE VENTA Y DE SERVICIO	
BENEFICIOS	PRESTAMOS PERSONALES	HASTA 1.5 MESES DE SUELDO	EXCEPCIONALES
	SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE	COB. 12 MESES SUELDO INTEGRADO	COB. \$50,000.-
		DOBLE COBERTURA POR ACCIDENTE	DOBLE COBERTURA POR ACCIDENTE
	SEGURO DE GASTOS MEDICOS (METLIFE)	SUMA ASEGURADA: COBERTURA DE \$403,740.00 POR EVENTO (200 SMGM)	
		DEDUCIBLE: 1 SMGM - \$2,018.70	
COASEGURO: 10% SOBRE GASTOS AMPARADOS			
PRIVILEGIOS	CORTESÍAS DE CINE	4 ENTRADAS	2 ENTRADAS
	PLAN PRIVADO DE PENSIONES	HASTA 2%	
	CAJA DE AHORRO	RENDIMIENTOS ATRACTIVOS Y TASAS DE INTERES COMPETITIVAS	

Incrementos de Sueldo y Desempeño

- Refleja la contribución individual que se realiza a la organización en el rol que el colaborador desempeña actualmente.
- Se debe de tomar en cuenta la equidad del mercado laboral externo (Empresas similares) y el personal interno (Cinépolis)

Tipos de Incremento

General

Aplicable para todo el personal apoyando a disminuir el impacto de la inflación

Promoción

Proceso de Crecimiento de Puestos
Por incremento de responsabilidades y Funciones

Desempeño

Alineado a el cumplimiento de metas , competencias y valores

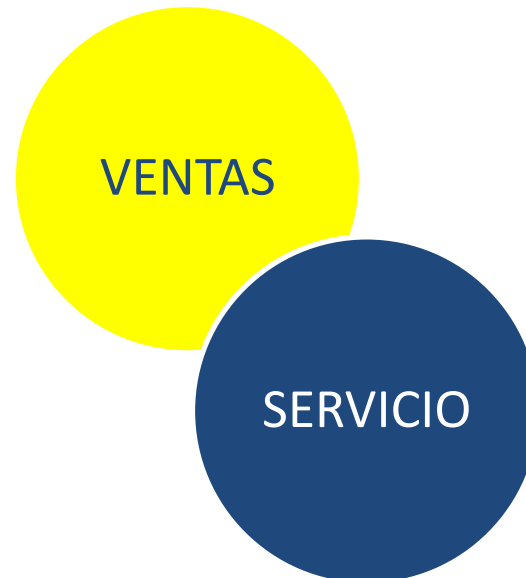


Compensación Variable



**Filosofía
de Ventas**

Modelo de Compensación que **incentive** el **alto desempeño** tomando como variables principales:



BONO DE FILOSOFÍA DE VENTAS

FONDEO DE BONO

Venta Incremental
(60%)



Meta asignada por Operaciones



2%



Meta para Filosofía de Ventas considerada como Venta Incremental

Tracking de Satisfacción
(40%)



Tradicional y VIP
Meta: 70

Bajo Costo
Meta: 80

Costo de Venta



Una vez que esté definida la meta aplica para fondeo

Si no se llega a la venta incremental (102%) no hay fondeo para bono

TRADICIONAL

VIP

BAJO COSTO

RSB

AUDITORIA DE RSB	30%
MYSTERY SHOPPER	40%
CONSUMO X ASISTENTE	30%

ALIMENTOS

CXA ALIMENTOS	40%
MYSTERY SHOPPER ALIMENTOS	30%
INGRESOS ALIMENTOS	30%

CXA ALIMENTOS	40%
MYSTERY SHOPPER ALIMENTOS	30%
INGRESOS ALIMENTOS	30%

DULCERIA

CXA DULCERIA	40%
MYSTERY SHOPPER DULCERIA	30%
INGRESOS DULCERIA	30%

CXA DULCERIA	40%
MYSTERY SHOPPER DULCERIA	30%
INGRESOS DULCERIA	30%

CXA DULCERIA	40%
TRACKING DE SATISFACCION	30%
INGRESOS DULCERIA	30%

PROYECCIÓN Y SONIDO

HABILITACION OPERATIVA	40%
MYSTERY SHOPPER PROY. Y S.	40%
TRACKING SATISFACCION GRAL.	20%

HABILITACION OPERATIVA	40%
MYSTERY SHOPPER PROY. Y S.	40%
TRACKING SATISFACCION GRAL.	20%

PUNTOS CRITICOS GENERAL	50%
TRACKING SATISFACCION GRAL.	50%

ALMACEN

CXA	30%
PUNTOS CRITICOS GENERAL	40%
MYSTERY SHOPPER GENERAL	30%

CXA	30%
PUNTOS CRITICOS GENERAL	40%
MYSTERY SHOPPER GENERAL	30%

CXA	30%
PUNTOS CRITICOS GENERAL	40%
TRACKING SATISFACCION GRAL.	30%

MTTO.

PUNTOS CRITICOS GENERAL	30%
MYSTERY SHOPPER GENERAL	40%
CXA GRAL	30%

PUNTOS CRITICOS GENERAL	30%
MYSTERY SHOPPER GENERAL	40%
CXA GRAL	30%

PUNTOS CRITICOS GENERAL	30%
TRACKING SATISFACCION GRAL.	40%
CXA GRAL	30%

TAQUILLA

PUNTOS CRITICOS GENERAL	30%
MYSTERY SHOPPER TAQUILLA	30%
TRACKING SATISFACCION GRAL.	40%

PUNTOS CRITICOS GENERAL	30%
MYSTERY SHOPPER TAQUILLA	30%
TRACKING SATISFACCION GRAL.	40%

PUNTOS CRITICOS GENERAL	50%
TRACKING SATISFACCION GRAL.	50%

GENERALES

PUNTOS CRITICOS GENERAL	30%
MYSTERY SHOPPER GENERAL	30%
CXA GRAL	40%

PUNTOS CRITICOS GENERAL	30%
MYSTERY SHOPPER GENERAL	30%
CXA GRAL	40%

PUNTOS CRITICOS GENERAL	30%
TRACKING SATISFACCION GRAL.	30%
CXA GRAL	40%

OPERATIVO

MS (SALAS, LOBBY, BAÑOS)	30%
PUNTOS CRITICOS GENERAL	40%
CXA GRAL	30%

MS (SALAS, LOBBY, BAÑOS)	30%
PUNTOS CRITICOS GENERAL	40%
CXA GRAL	30%

TRACKING SATISFACCION GRAL.	30%
PUNTOS CRITICOS GENERAL	40%
CXA GRAL	30%

NUEVOS NEGOCIOS

INGRESOS (VTA. INCR. 105%)	60%
COSTO DE VENTA	40%

INGRESOS (VTA. INCR. 105%)	60%
COSTO DE VENTA	40%

INGRESOS (VTA. INCR. 105%)	60%
COSTO DE VENTA	40%

GRACIAS!!