



Sesiones de Talento

Desarrollo Organizacional

Pool de Talento

Principales retos:

- Identificar y aportar el talento interno a los planes de crecimiento
- El entender y aplicar los Procesos como un instrumento estratégico para lograr la Visión que nos trazamos como Compañía. (Mejor Talento = Mas Negocio)
- Atender a la expectativa de Desarrollo de Nuestra Gente, tomando en cuenta las necesidades de generación de ventajas competitivas para la Compañía
- Involucramiento de nuestros líderes para definir la situación actual del talento en conjuntos
- La toma de decisión basada en hechos y datos acerca de las implicaciones que tiene para el negocio no ubicar al talento en la posición y en el tiempo correctos.

- Objetivo
 - Contar con el talento adecuado en la posición y tiempos correctos, para soportar las estrategias de la Compañía, mediante un proceso integral, consistente y sistemático, alineado a los Procesos de Capacitación, Atracción de Talento y Compensaciones.
- Visión
 - Asegurar una plataforma de autodesarrollo para todos los colaboradores. Identificar a los Altos Potenciales.

Identificación de Talento




Ficha de Talento

Datos Personales

Experiencia Previa y dentro de Cinépolis

Logro y cumplimiento de metas

	<p>NOMBRE: [REDACTED]</p> <p>POSICIÓN ACTUAL: COORDINADOR RECURSOS MATERIAL</p> <p>DEPARTAMENTO: SERVICIOS AL PERSONAL</p> <p>UBICACIÓN: MORELIA (CORPORATIVO)</p> <p>ANTIGÜEDAD: 4 años, 8 meses</p> <p>ESTADO CIVIL: Casado</p> <p>EDAD: 31 años, 1 mes(es)</p>	<p>EVALUACIÓN 180"</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Competencias</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1.- Demuestra Pericia Técnica</td><td style="text-align: right;">2.80</td></tr> <tr><td>2.- Resuelve Problemas y Analiza Asuntos</td><td style="text-align: right;">2.76</td></tr> <tr><td>3.- Se comunica convincentemente</td><td style="text-align: right;">2.87</td></tr> <tr><td>4.- Toma la Iniciativa</td><td style="text-align: right;">3.00</td></tr> <tr><td>5.- Colabora y trabaja en equipo</td><td style="text-align: right;">3.09</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td style="text-align: right;">2.90</td></tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1.- Fisión por los Resultados: "Me entrego a mi trabajo</td><td style="text-align: right;">2.80</td></tr> <tr><td>2.- Compromiso: "Doy lo mejor de mí a la empresa, equipo</td><td style="text-align: right;">3.13</td></tr> <tr><td>3.- Integridad: "Actúo con honestidad, siendo congruent</td><td style="text-align: right;">3.13</td></tr> <tr><td>4.- Vocación de Servicio: "Tengo la disposición permanc</td><td style="text-align: right;">3.13</td></tr> <tr><td>5.- Ser Páramita: "Es la esencia de Cinépolis, diverbid</td><td style="text-align: right;">3.27</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td style="text-align: right;">3.11</td></tr> </tbody> </table>	Competencias		1.- Demuestra Pericia Técnica	2.80	2.- Resuelve Problemas y Analiza Asuntos	2.76	3.- Se comunica convincentemente	2.87	4.- Toma la Iniciativa	3.00	5.- Colabora y trabaja en equipo	3.09	TOTAL	2.90	Valores		1.- Fisión por los Resultados: "Me entrego a mi trabajo	2.80	2.- Compromiso: "Doy lo mejor de mí a la empresa, equipo	3.13	3.- Integridad: "Actúo con honestidad, siendo congruent	3.13	4.- Vocación de Servicio: "Tengo la disposición permanc	3.13	5.- Ser Páramita: "Es la esencia de Cinépolis, diverbid	3.27	TOTAL	3.11
Competencias																														
1.- Demuestra Pericia Técnica	2.80																													
2.- Resuelve Problemas y Analiza Asuntos	2.76																													
3.- Se comunica convincentemente	2.87																													
4.- Toma la Iniciativa	3.00																													
5.- Colabora y trabaja en equipo	3.09																													
TOTAL	2.90																													
Valores																														
1.- Fisión por los Resultados: "Me entrego a mi trabajo	2.80																													
2.- Compromiso: "Doy lo mejor de mí a la empresa, equipo	3.13																													
3.- Integridad: "Actúo con honestidad, siendo congruent	3.13																													
4.- Vocación de Servicio: "Tengo la disposición permanc	3.13																													
5.- Ser Páramita: "Es la esencia de Cinépolis, diverbid	3.27																													
TOTAL	3.11																													

EXPERIENCIA DENTRO DE CINEPOLIS			
Inicio	Duración	Puesto	Departamento
17/12/2007	2 años, 6 meses	ANALISTA JR RECURSOS HUMANOS	NOMINAS REC HUMANOS
01/06/2010	5 meses	ANALISTA ADMINISTRAC PERSONAL	NOMINAS REC HUMANOS
01/11/2010	1 años, 7 meses	COORDINADOR BENEFICIOS AL PERS	SERVICIOS AL PERSONAL
01/06/2012	2 meses	COORDINADOR RECURSOS MATERIAL	SERVICIOS AL PERSONAL

EXPERIENCIA PREVIA				
Inicio	Fin	Empresa	Puesto	Ciudad
01/09/2006	14/12/2007	CINEPOLIS	SECRETARIA RELACIONES LABORA	MORELIA, Michoacán

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS			
Años	Título/Especialidad	Escuela	Detalle adicional
0-2007	Nivel Ordinario	UNIVERSIDAD MICHOACANA	
2005-2007	Lic. Administración de Empresa	UNIVERSIDAD MICHOACANA	

Orientación a Resultados	T1 - 2011	T2 - 2011	T3 - 2011	T4 - 2011	T1 - 2012	T2 - 2012
Cumplimiento	55	75	80	85	100	120

Evaluación 180 de competencias y Valores

* Esta ficha podrá ser consultada desde el portal de RH

Proceso

PREPARACIÓN

- Asegurar las Fichas de Talento.
- Revisión de la mecánica para la sesión de Talento.
- Desarrollo del mapeo inicial del Talento (Grid)

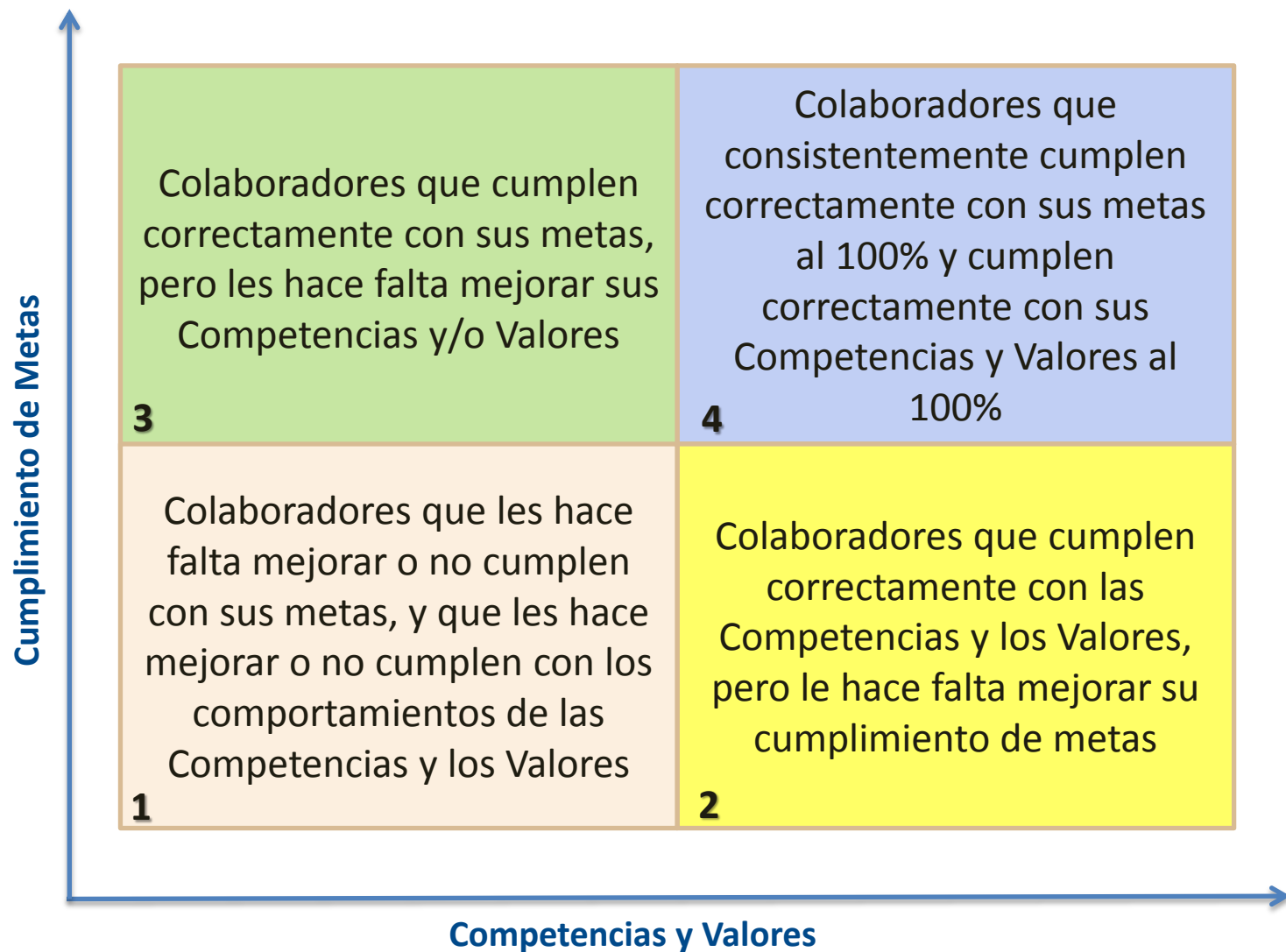
SESIÓN DE TALENTO

- Revisión del mapeo inicial del Talento
- Comparar desempeño de los colaboradores
- Revisión de Fichas de Talento
- Realizar la calibración (Movimientos dentro del Grid) con base en hechos y datos.
- Identificación de Altos Potenciales
- Registrar cada movimiento y las razones.

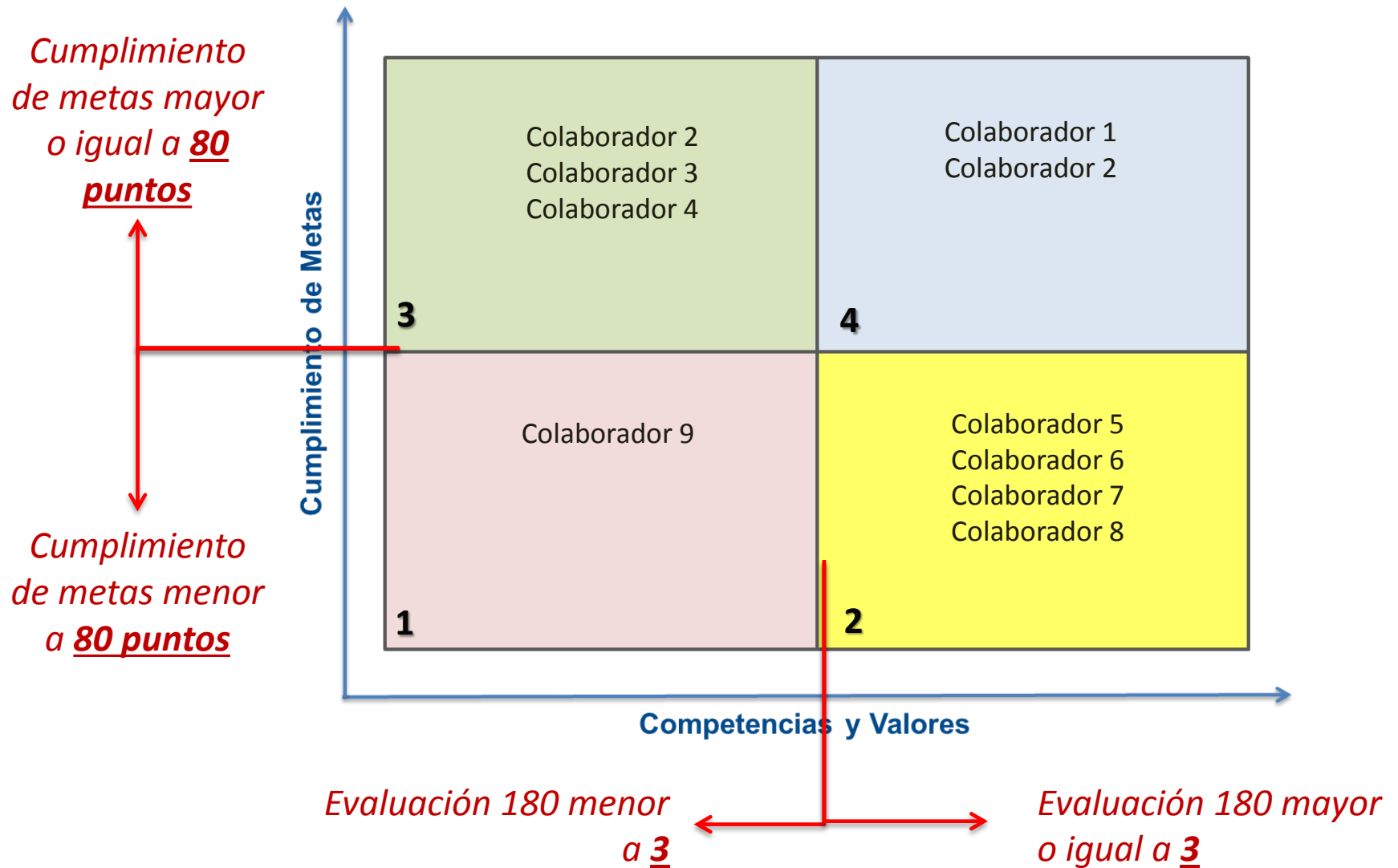
ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO

- Consolidación de la información
- Entrega de la información al Gerente de Conjunto
- Preparación para las sesiones de Retroalimentación
- Elaborar formato de acuerdos de Retroalimentación.

Grid de Desempeño



Mapeo Inicial del Talento



Altos Potenciales

- Criterios a considerar:
 - Mapeados en los cuadrantes 3 y 4
 - Cumple consistentemente con los 3 factores
 - ✓ ¿Cumple correctamente y excede con las competencias y los valores?
 - ✓ ¿Logra consistentemente y excede las metas asignadas?
 - ✓ ¿Esta completamente comprometido con la organización y con su autodesarrollo?
 - ¿Se le han asignado tareas que implican un esfuerzo mayor al que requiere su puesto y las ha logrado?
 - ¿Acepta y busca tener una posición de liderazgo con los equipos?
 - ¿Se preocupa y busca el desarrollo de las personas?
 - ¿Es una persona respetada y que respeta a todos los colaboradores?

Una vez identificado a los altos potenciales, marcarlos con un asterisco en el Grid de Talento.

Roles y Responsabilidades

- Gerente Regional
 - Responsable de agendar la Sesión de Talento y comunicar a Gerentes de Conjunto
 - Llevar a cabo y facilitar la reunión provocando la discusión y validando la calibración
 - Validar y Autorizar el mapeo final del Talento y Altos Potenciales
 - Capacitar al Gerente de Conjunto para la Retroalimentación
- Gerente de Conjunto
 - Cumplir con el tiempo con la sesión
 - Discutir acerca del talento de sus colaboradores
 - Planear, agendar y llevar la retroalimentación a sus colaboradores
 - Asegurarse de que se elabore el formato de “Acuerdos de la sesión de Retroalimentación)

Roles y Responsabilidades

Responsable de RH Conjunto

- Asegurar la información para la sesión
 - Revisar las fechas y asegurarse que los colaboradores completen su información curricular en el portal RH
 - Cargado de fotografías de los colaboradores a través del Portal RH
- Preparar el mapeo inicial del Talento
- Facilitar la sesión, teniendo clara la agenda y el entregable
- Registrar los comentarios que se hagan de los colaboradores (fortalezas y Oportunidades de Desarrollo)
- Entregar el Mapeo y los comentarios al Gerente de Conjunto
- Registrar el mapeo final en la Tabla de cierres de Sesiones de Talento
- Enviar el Mapeo final del Talento a Corporativo y el archivo al Socio de RH
- Monitorear el desempeño de las personas en Observación (Cuadrante 1)

Registro de Comentarios de la sesión

- El objetivo es registrar los comentarios de la sesión como un input para las sesiones de retroalimentación.

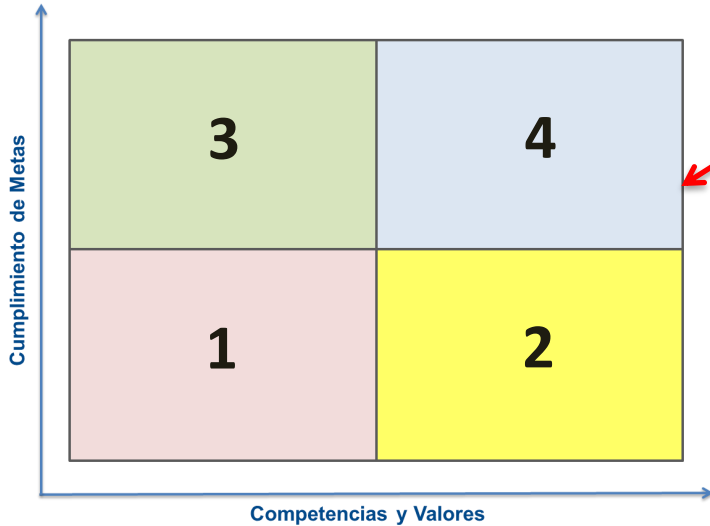
Este registro es responsabilidad del RH.

- Los comentarios se deben registrar por colaborador
 - Fortalezas
 - Oportunidades de Desarrollo



Tabla de cierre de Sesiones de Talento – Portal RH

Nombre del colaborador	Puesto Actual	Comentarios de GR y Gte Conjunto	Mapeo de Talento	Alto Potencial
			Registrar el número del cuadrante en dónde quedó mapeado finalmente el colaborador (1 al 4)	
				X



Registrar una "X" en el caso en que haya sido identificado como Alto Potencial

GRACIAS....