



El lugar para **construir tus sueños**

Cinépolis está mejorando sus procesos de Recursos Humanos



Plataforma de
Gestión del
Talento Humano



✓ Procesos de Gestión del Talento con visibilidad y transparencia.

Transparencia

✓ Seguimiento al desempeño reconociendo y recompensando los resultados

**Monitorear
Desempeño**

✓ Visualizar y garantizar el aporte individual al negocio en el cumplimiento de nuestra Visión y Misión

**Autogestión -
Empoderar Jefe**

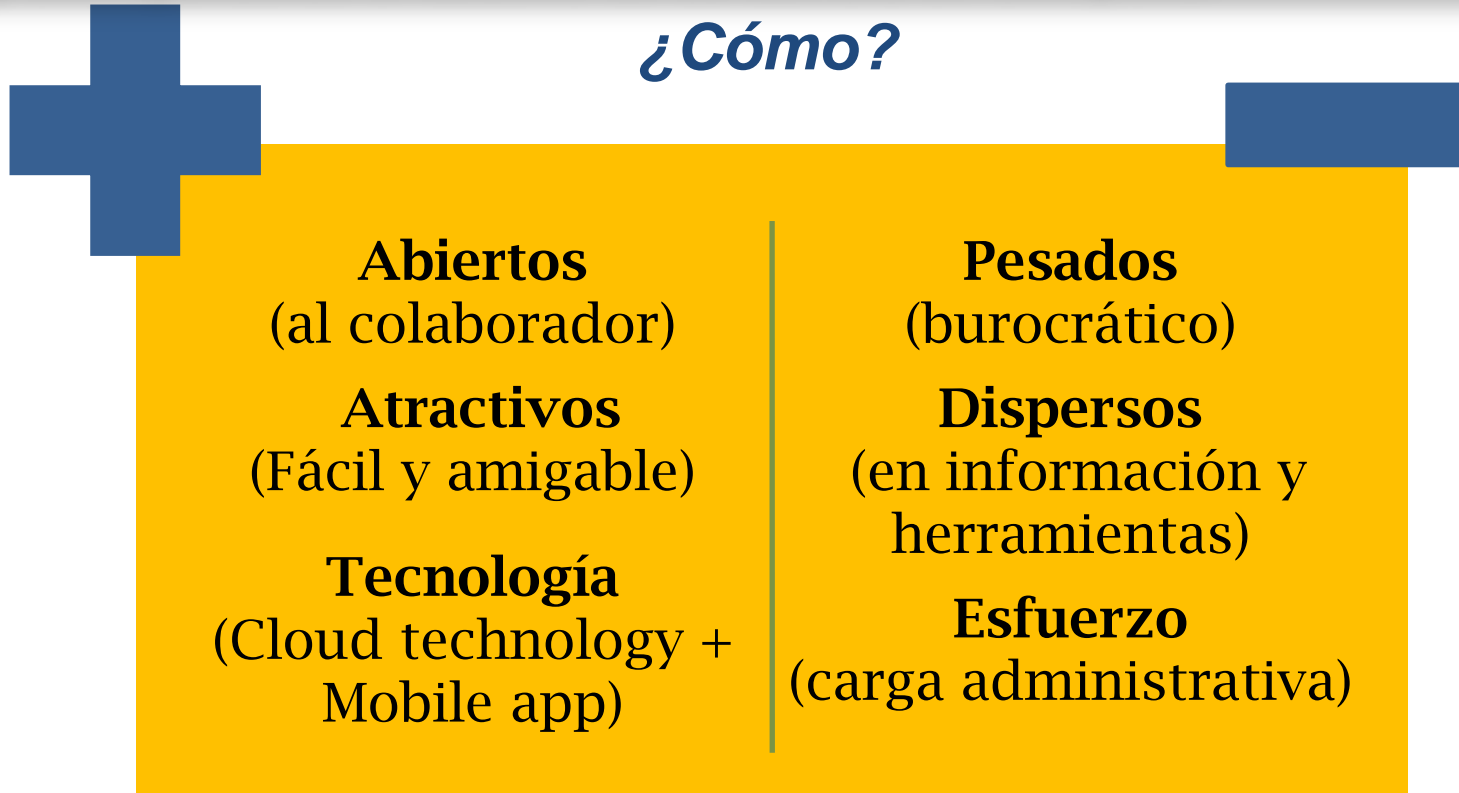
✓ Información para identificar necesidades de crecimiento y brechas para desarrollar

**Identificar
Talento**

StarT: El lugar para construir tus sueños

StarT apoya la obtención de **resultados de negocio** tangibles, empoderando a los jefes y dotando a los colaboradores de **transparencia en los procesos de RH** y entregándoles el destino de **su carrera en Cinépolis**.

¿Cómo?



Los procesos con los que iniciamos:

Perfil del Colaborador



- COLABORADOR puede Mantener actualizada mi información para darme a conocer.
- JEFE puede conocer a mi equipo y saber con qué talento cuento.

Metas



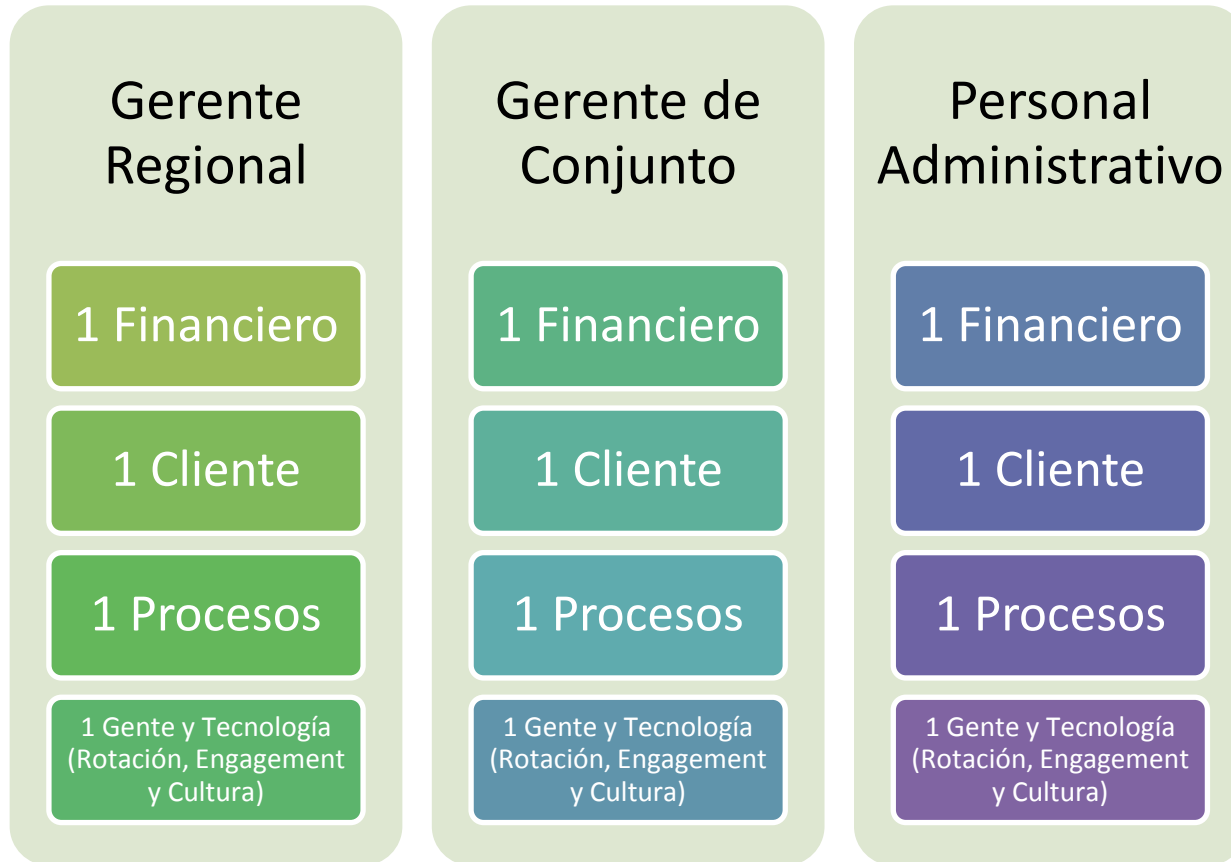
- COLABORADOR puede registrar los antecedentes y acciones sobre el avance en mis metas.
- JEFE puede Tomar acciones según registro de avance de mi equipo .



El lugar para **construir tus sueños**

Metas 2014

Cada nivel contará con 4 objetivos



Alineación 100%
con el Ranking

Engagement

Cultura
(Servicio
Sorprendente)



Objetivos Gerentes Regionales

Financiera

Lograr la efectividad (alcance) del resultado del ranking en la dimensión financiera de la región, al cierre del 2014, tales como:
Consumo por Asistente
Utilidad Operativa
Hit Rate
Presupuesto Nómina Operativa

Ponderación
50%

Meta
95

Clientes

Lograr la efectividad (alcance) del resultado del ranking en la dimensión cliente de la región, al cierre de 2014., tales como:
Tracking de satisfacción

Ponderación
10%

Meta
80

Procesos

Lograr la efectividad (alcance) del resultado del ranking de la dimensión procesos de la región, al cierre de 2014., tales como:
Mystery Shopper
Certificación de Procesos POPCORN
Penalizaciones

Ponderación
20%

Meta
80

Gente y Tecnología

Lograr la efectividad (controlar o mejorar) en el **indicador rotación** acumulada de la región al cierre de 2014.
Lograr un nivel mínimo de 82% en los factores de Liderazgo, Reconocimiento y Jefe Inmediato de la encuesta de **Engagement 2014** en todos los conjuntos de la región.
Implementar la **Cultura de Servicio**, a través de incorporar y evaluar los conocimientos y comportamientos de Servicio Sorprendente.
Participando y ejecutando el plan de implementación, hasta que todo el personal de su región este evaluado en el sistema con los comportamientos del Servicio Sorprendente.

Ponderación
20%

Meta
65

W Instrucciones captura de Metas Gerentes Regionales (Solo lectura) - Microsof... Herramientas de tabla

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Referencias Correspondencia Revisar Vista Diseño Presentación

Calibri (Cuerpo) 11 Fuente Párrafo Estilos Edición

Los campos marcados con (*) son obligatorios.

Verifica los campos de ponderación y valor meta que coincidan con la siguiente tabla:

Gerentes Regionales		
Meta	Ponderación	Meta
Financiera	50%	95
Cliente	10%	80
Procesos	20%	80
Gente	20%	65

Unidad de Medida: % para los 4 indicadores
Nota: en el campo Real no se captura nada en este momento.

Página: 3 de 10 Palabras: 609 Español (México) 140% 01:41 p.m. 30/03/2014

Objetivos Gerentes de Conjunto



Financiera

Lograr la efectividad (alcance) del resultado del ranking en la dimensión financiera en el conjunto, al cierre del 2014, tales como:

Consumo por Asistente
Utilidad Operativa
Hit Rate
Presupuesto Nómina Operativa

Ponderación

40%

Meta

95%

Clientes

Lograr la efectividad (alcance) del resultado del ranking en la dimensión cliente en el conjunto, al cierre de 2014, tales como:

Tracking de satisfacción

Ponderación

10%

Meta

80%

Procesos

Lograr la efectividad (alcance) del resultado del ranking de la dimensión procesos en el conjunto, al cierre de 2014., tales como

Mystery Shopper
Auditorías Gerentes Regionales
POPCORN
Penalizaciones

Ponderación

30%

Meta

80%

Gente y Tecnología

Lograr la efectividad (controlar o mejorar) en el **indicador rotación** acumulada del conjunto al cierre de 2014, a través de mejorar el liderazgo con sus equipos

Lograr un nivel mínimo de 82% en los factores de Liderazgo, Reconocimiento y Jefe Inmediato de la encuesta de **Engagement 2014** en el conjunto

Implementar la **Cultura de Servicio**, a través de incorporar y evaluar los conocimientos y comportamientos de Servicio Sorprendente.

Participando y ejecutando el plan de implementación, hasta que todo el personal del conjunto este evaluado en el sistema con los comportamientos del Servicio Sorprendente.

Ponderación

20%

Meta

80%

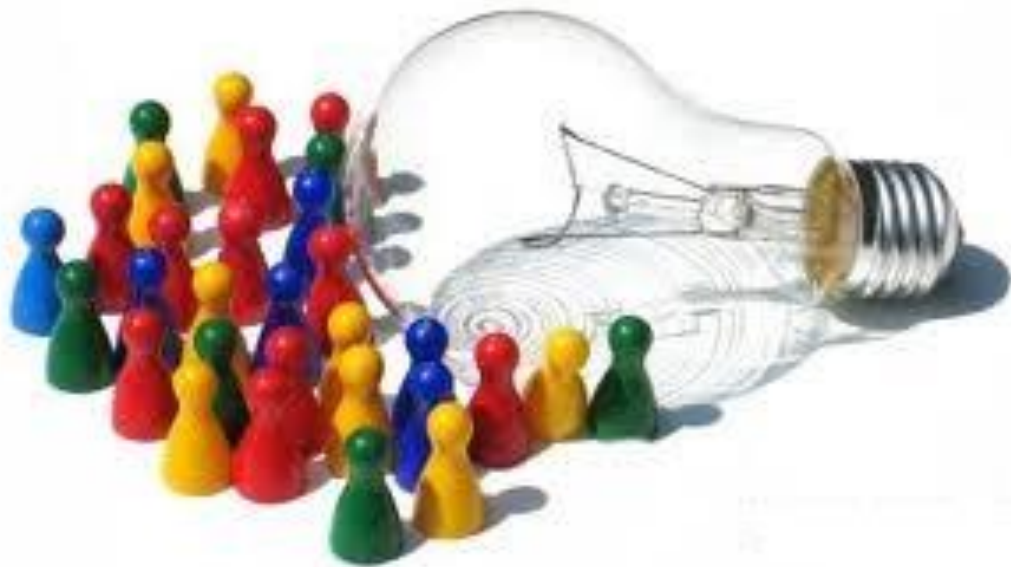
Para la Meta:		1.1 Financiera
Ponderación		40
Meta		95
Escalón 2	Desde	90
	Hasta	94,99
	% Cumplimiento	75
Escalón 3	Desde	80
	Hasta	89,99
	% Cumplimiento	50
Escalón 4	Desde	0
	Hasta	79,99
	% Cumplimiento	0

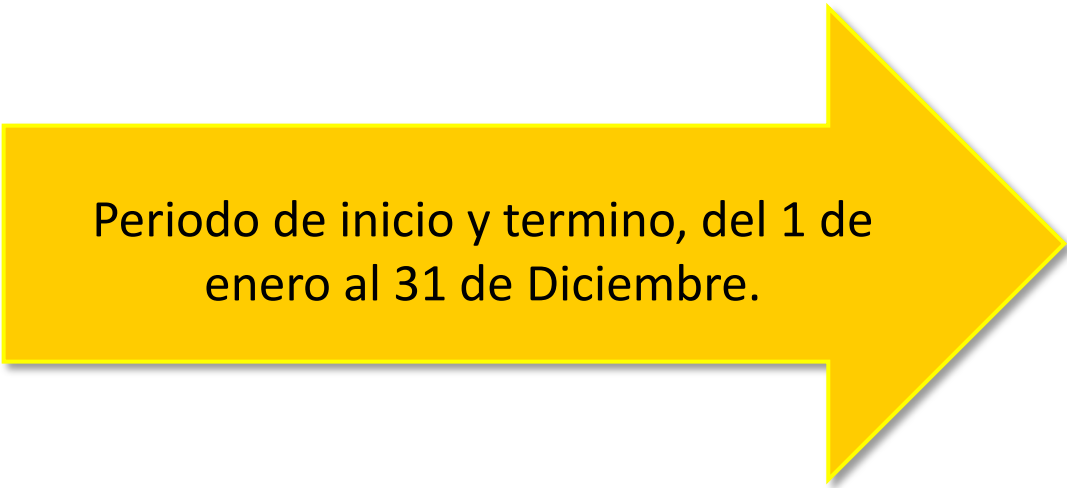
Para la Meta:		3.1 Procesos
Ponderación		30
Meta		80
Escalón 2	Desde	60
	Hasta	79,99
	% Cumplimiento	75
Escalón 3	Desde	40
	Hasta	69,99
	% Cumplimiento	50
Escalón 4	Desde	0
	Hasta	39,99
	% Cumplimiento	0

Para la Meta:		2.1 Clientes
Ponderación		10
Meta		80
Escalón 2	Desde	60
	Hasta	79,99
	% Cumplimiento	75
Escalón 3	Desde	40
	Hasta	69,99
	% Cumplimiento	50
Escalón 4	Desde	0
	Hasta	39,99
	% Cumplimiento	0

Para la Meta:		4.1 Gente
Ponderación		20
Meta		80
Escalón 2	Desde	60
	Hasta	79,99
	% Cumplimiento	75
Escalón 3	Desde	40
	Hasta	69,99
	% Cumplimiento	50
Escalón 4	Desde	0
	Hasta	39,99
	% Cumplimiento	0

Puntos Importantes

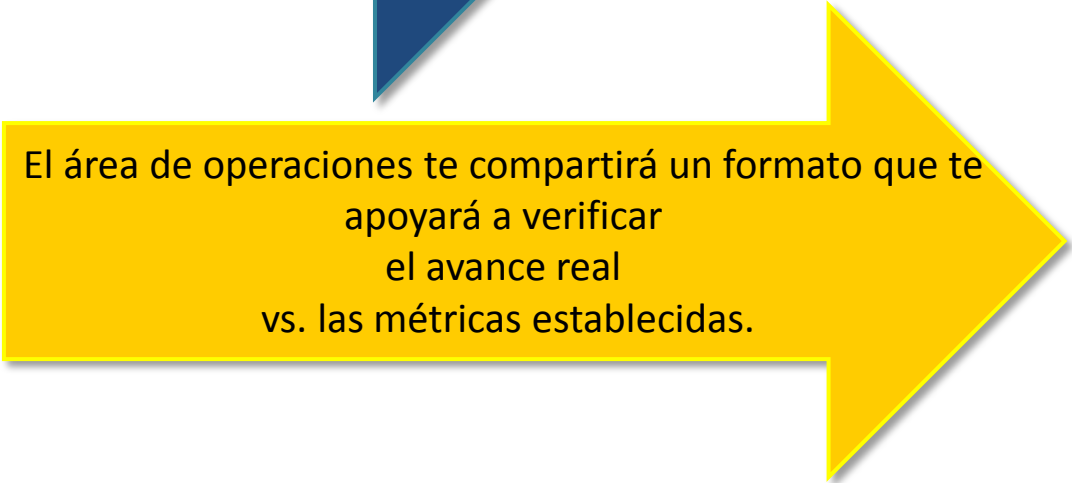




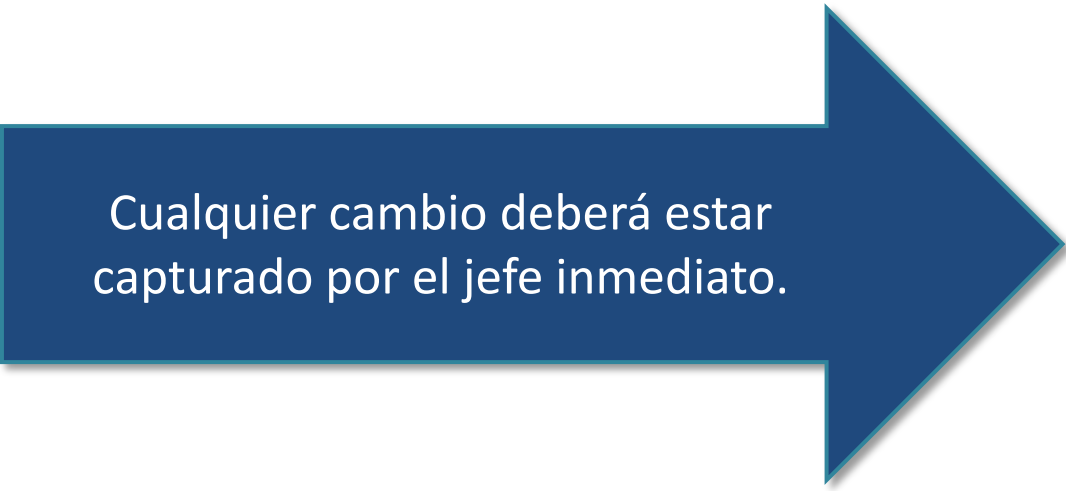
Periodo de inicio y termino, del 1 de enero al 31 de Diciembre.



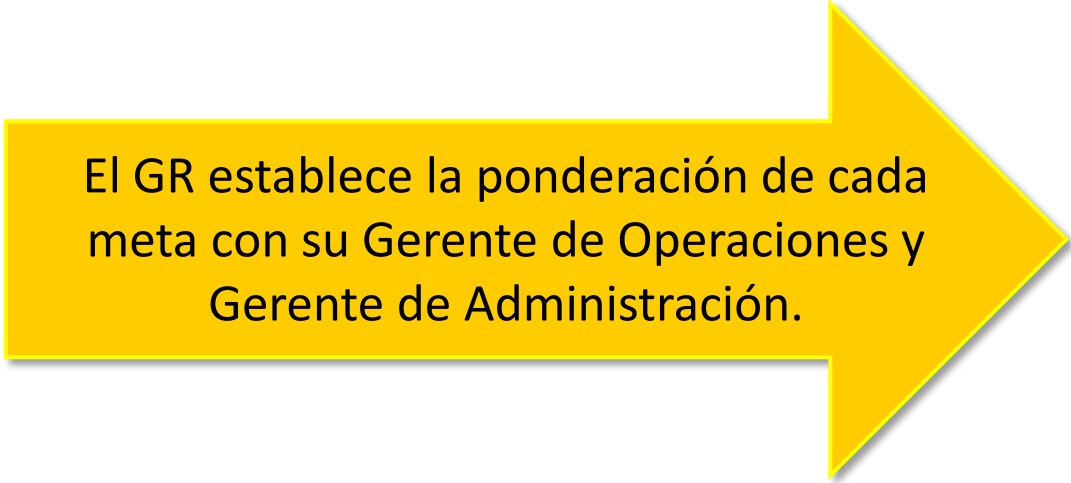
El resultado se determinará obteniendo el avance real contra la meta.



El área de operaciones te compartirá un formato que te apoyará a verificar el avance real vs. las métricas establecidas.



Cualquier cambio deberá estar capturado por el jefe inmediato.



El GR establece la ponderación de cada meta con su Gerente de Operaciones y Gerente de Administración.