

CAPITULO 2

2.1 Antecedentes de Cinépolis

En el manual de inducción de Cinépolis (2011), señala que es una [empresa mexicana](#) de [salas de cine](#) y servicios relacionados, tiene su sede en la ciudad de [Morelia](#), [Michoacán](#). La empresa cuenta con varias marcas y servicios entre las que se encuentran Cinépolis, Cinépolis [IMAX](#) Theatre, Cinépolis VIP, Multicinemas, Cinemas Gemelos y Cinema Park. La empresa posee complejos cinematográficos en [México](#), [Guatemala](#), [El Salvador](#), [Costa Rica](#), [Colombia](#), [Panamá](#), [Brasil](#), [Perú](#) e [India](#) y con próxima apertura en [Honduras](#). Actualmente opera 2008 salas en más de 170 conjuntos siendo así, la empresa cinematográfica más grande de [América Latina](#) y la cuarta a nivel mundial.

La empresa tiene sus orígenes en [Morelia](#), con la fundación de un cine por parte del empresario [Enrique Ramírez Miguel](#) quien abrió el llamado "[Cine Morelos](#)" en 1947 en el Centro histórico de la ciudad. Posteriormente con el paso de los años la empresa se reestructura en 1971 con la creación de "Organización Ramírez Cinemas" que fue fundada por [Enrique Ramírez Miguel](#), el 28 de septiembre de 1971, cuando se inauguró el Cinema Morelia (hoy [Cinépolis Morelia Centro](#)). Pronto el grupo tuvo un primer impulso en la zona del Bajío, al asociarse con su hijo Enrique Ramírez Villalón y crear los primeros cines: Salamanca 70, Acámbaro 70 y Guanajuato 70. Asimismo posteriormente la empresa desarrollo el concepto de Cinemas Gemelos y Multicinemas. (Algunos de ellos hoy Cinépolis), en 1994 Organización Ramírez funda su marca Cinépolis con otro concepto de salas, siendo también el nombre con que se le conoce a

esta empresa desde entonces. Con un primer Cinépolis VIP en 1999 en [Ciudad de México](#) Interlomas.

Cinépolis introdujo en [México](#) el concepto de salas estadio, y además fue el primer proyectista mexicano en instalar macro pantallas de 22 metros de largo y omnipantallas de 260 m² en sus salas.

Cinépolis cuenta con seis pantallas [IMAX](#) dentro de territorio mexicano, dos en el [Distrito Federal](#) ([Perisur](#) y Universidad); [Guadalajara](#) (Galerías Guadalajara), [Monterrey](#) (Galerías Valle Oriente); [Veracruz](#) (Centro Comercial Plaza Las Américas); una en Galerías Metepec ([Metepec Estado de México](#)) y en el centro comercial "Las Misiones" en [Ciudad Juárez Chihuahua](#). Estas salas además de presentar películas [IMAX](#) tradicionales (documentales), también proyectan películas con la última tecnología [IMAX](#) 3D e [IMAX](#) DMR.

En el año de 1997 nace Cineticket el cual, ofrece la posibilidad de comprar o reservar boletos para el cine con cargo a la tarjeta de crédito o débito, con solo hacer una llamada telefónica o entrando a www.cineticket.com.mx.

Cine en la red – www.cinepolis.com.mx, es el sitio oficial de Cinépolis en internet, en donde ofrecen a los usuarios un amplio contenido del mundo del cine con información actualizada en línea como carteleras, sinopsis, comentarios de usuarios, estrenos y promociones. Esta vigente desde 1997 y ha sido ganadora del Premio iBest como la mejor página de Internet de cine en México. La presencia en la red ofrece muchas ventajas:

- Cuenta con más de dos millones y medio de visitantes y más de cincuenta millones de páginas visitadas mensualmente.

- Brinda servicio de consulta de cartelera en PDA y móvil.
- Actualmente cuenta con más de 300,000 usuarios registrados.

1999 La comodidad del cine como en tu casa.

El innovador concepto Cinépolis VIP se fundamenta en la experiencia exclusiva a un precio accesible.

Cinépolis VIP nace en 1999 con el objetivo de consentir al cliente en un ambiente íntimo y confortable. Durante los 7 años que tienen de operar Cinépolis VIP se ha consolidado como pionero y líder en la categoría de cines de lujo.

En el 2002 llega Cinépolis Otro Enfoque... Nuestro respaldo

Cinépolis busca promover producciones de calidad y dan su nombre como respaldo.

Garantía Cinépolis - Este sello es la garantía de que la película será del gusto de los clientes, gracias a la recomendación de los expertos de Cinépolis.

Cinépolis Otro Enfoque

Para los que ven arte en el cine, salas de cine de arte, solo en Cinépolis se ve el cine desde otro enfoque y presenta propuestas con temáticas distintas al cine comercial. Además, los clientes podrán disfrutar de la exhibición de diferentes muestras como lo son Ambulante, Gira de Documentales, el Giro de Cine Italiano, el Tour de Cine Francés, y las muestras internacionales de la Cineteca Nacional.

FICM (Festival Internacional de Cine en Morelia)

2004- 2005- Cinépolis IMAX Theatre. La máxima expresión del cine.

IMAX sumerge al espectador en la película y brinda una mayor definición por su gran formato.

Cinépolis comenzó a operar su primera sala IMAX en noviembre del 2004 dentro de uno de los centros comerciales más importantes de América Latina: Cinépolis Perisur en la Ciudad de México; teniendo una venta promedio del 80% de las localidades durante las primeras doce semanas.

Esto motivó a acelerar la apertura de otra sala Cinépolis IMAX Theatre en marzo del 2005, esta vez en el centro comercial Galerías Valle Oriente en la ciudad de Monterrey. Estas dos salas se convirtieron rápidamente en la tercera y cuarta pantallas más exitosas de la red internacional IMAX. Al poco tiempo, en junio de 2005, fue la apertura de la tercera sala IMAX en el centro comercial Galerías de la ciudad de Guadalajara.

2006- En julio del 2006, se abren paralelamente dos pantallas IMAX más; la primera ubicada en Cinépolis Universidad y la segunda bajo un contrato de operación en el centro comercial Zentrika, ubicado estratégicamente en una de las zonas comerciales más exclusivas de Santa Fe.

Durante agosto de 2006, una nueva oportunidad de operación permite abrir la sexta pantalla, ubicada en el centro comercial Las Américas en la ciudad de Veracruz. El crecimiento continuo ha permitido incrementar la presencia de la marca Cinépolis IMAX Theatre, afianzando el compromiso con las más avanzadas tecnologías de entretenimiento en el mundo. Durante los próximos 2 años se abrirán dos salas más en ubicaciones estratégicas que refuercen el liderazgo Cinépolis en México.

Cinépolis Cinema Park –

En junio de 2006, Cinépolis continúa con sus planes de crecimiento e innovación al abrir al público Cinema Park: El primero proyecto comercial de cine educativo y de entretenimiento de nuestro continente, ubicado en el conjunto de Cinépolis Perisur en la Ciudad de México. Cinema Park es una emocionante aventura que tiene lugar en 6 diferentes y excitantes salas con experiencias multisensoriales, utilizando tecnología de vanguardia como: Butacas con movimiento, efectos de aire y agua, controles remotos interactivos para concursar por grupo o individualmente, proyecciones en 3D y efectos de luz y sonido. Los temas presentados en Cinema Park reciben el nombre de Tour Temático, integrado por seis películas que hablan de un tema central manteniendo siempre un sentido educativo y entretenido:

- Sala de movimiento
- Sala interactiva
- Sala de la imaginación
- Sala de música
- Sala de 3D
- Sala inspiracional.

2008 – Cinépolis ha lanzado un nuevo concepto de negocio, iniciaron con una prueba piloto de cines de bajo costo que operaran bajo la marca Xtreme Cinemas. El objetivo principal de ese esfuerzo es capitalizar los mercados de niveles socioeconómicos bajos, basado en uno de los objetivos de nuestro mapa

estratégico: incrementando la base de clientes, diversificando nuestro negocio, apalancándose en la capacidad instalada y la amplia experiencia en la operación de salas cinematográficas que tenemos como compañía. Como otras empresas en México y en el mundo, en Cinépolis identifican la oportunidad de ingresar en los segmentos de mercado de bajo costo. El proyecto es buscar consolidarse como empresa, al llegar a segmentos de mercado que se encuentran actualmente desatendidos.

2.1.1 Cultura Empresarial

“Ponte Palomita significa alinearse todos, a fin de alcanzar las metas que como organización se les ha fijado, para vivir en el trabajo los valores de Cinépolis y ponerse juntos un acierto al hacer lo correcto”

La figura de “ser palomita” es la esencia de la organización. Presenta uno de los principales productos de Cinépolis y además establece que el trabajo en equipo debe ser el estímulo para consolidar la integración.

“Ser palomita”: unión de los equipos, entusiasmo, dinamismo, energía, diversión e innovación.

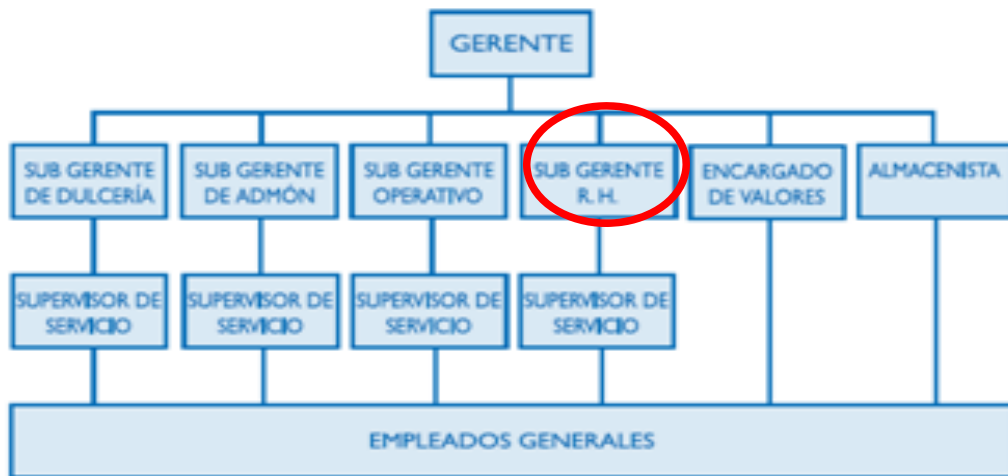
La responsabilidad social de Cinépolis vela por el bienestar de su gente, el medio ambiente, lo ético en los negocios, y una sociedad más justa y equitativa. En junio de 2008 surge Fundación Cinépolis, con la misión de contribuir a la justicia social del país a través de programas de salud visual, educación en arte del cine y acción comunitaria.

Su programa guía “Del Amor Nace la Vista” enfocado a mejorar la salud visual de la población mas vulnerable que padece ceguera por catarata. A la fecha 2,529 personas en 9 estados del país han recuperado la vista.

Con el programa “Vamos Todos a Cinépolis” han compartido desde 1998 la experiencia del cine con mas de 1.5 millones de niños en pobreza.

Al 30 de Septiembre del 2010 operamos 2.371 salas en 252 conjuntos, sumando una capacidad instalada cercana a las 450 mil butacas.

La organización genera el 61.29% de los ingresos de exhibición (últimos 12 meses) en México lo cual permitió superar los 100 millones de asistentes en 2009 en el país, aunados a los clientes internacionales, con los cuales incorporó más de 105 millones de espectadores en todas sus salas durante el año pasado.



2.1.2 Organigrama de la Empresa

El área de Recursos Humanos en los últimos años ha ido cobrando cada vez mas importancia, la cual ha tenido gran incidencia en el crecimiento y desarrollo de muchas organizaciones, Sin embargo, una organización que no planifique su recurso humano podría encontrar que no está satisfaciendo sus requisitos de personal ni sus metas generales debidamente; por lo que la planificación de éste recurso le permitirá a la organización tener planes para el personal que necesitará en el futuro, en los que se toman en cuenta las actividades internas y los factores del ambiente externo. Dentro de Cinépolis a esta área le dan mucho seguimiento ya que es esta misma la que trae al talento que hoy en día nos ha hecho llegar al lugar donde nos encontramos posicionados mundialmente, así como ser el área encargada de administrar este recurso humano de la mejor manera posible.

Dentro de las actividades que se realizan en Recursos Humanos de Cinépolis se encuentran las siguientes:

- Reclutamiento y selección de personal
- Detección de necesidades de capacitación
- Administración de sueldos
- Entrevistas de salidas
- Administración de expedientes personales
- Control e intervención en rotación de personal
- Llevar a cabo cursos de inducción
- Administración de servicios externos como:
 - ✓ Médico

- ✓ Juntas semanales con el gerente para determinar situaciones de riesgo para la empresa y acatarlos

2.2 Políticas de la empresa

El Área de Recursos Humanos en Conjuntos Cinematográficos, es la responsable de administrar en forma eficiente, transparente, suficiente y confiable al personal, tanto de confianza como sindicalizado en el Conjunto Cinematográfico.

II. Todo personal de nuevo ingreso para que sea contratado por Cinépolis no debe tener ninguna relación de parentesco con ningún empleado que se encuentre laborando en la empresa, ya sea en Conjuntos o en Corporativo.

Reclutamiento

III. La atracción de nuevos candidatos requeridos para laborar en los Conjuntos Cinematográficos debe realizarse a través de las diversas fuentes de reclutamiento.

IV. Todo el personal de nuevo ingreso debe ser entrevistado por:

- Responsable de RH
- Gerente de Conjunto
- Gerente Regional

Selección

V. El área de Recursos Humanos en Conjuntos Cinematográficos debe analizar cada una de las solicitudes de empleo de la vacante a cubrir, de acuerdo al perfil.

VI. Todas las Pruebas que se realicen a personal de nuevo ingreso deben ser aplicadas dentro del conjunto cinematográfico, para asegurarse que éstas sean respondidas por el candidato a la vacante y/o en su caso podrán enviarse vía correo electrónico del candidato para su aplicación.

VII. Todo el personal de nuevo ingreso debe ser evaluado mediante Formatos de Evaluación de Entrevista (FGTRT-01) y Pruebas Psicométricas definidas por la Dirección de Recursos Humanos en Corporativo y serán respetados los criterios de las evaluaciones firmando las pruebas efectuadas, de visto bueno por el Responsable de Recursos Humanos.

Reingresos

VIII. Todo formato de solicitud de reingreso (FGTRT-04) debe de cumplir con los criterios establecidos por la dirección de recursos humanos. El área de recursos humanos del conjunto será el encargado de requerir el expediente completo del empleado y el motivo de baja del conjunto anterior, y validar la información con el candidato de reingreso, a su vez el área de Atracción de Talento tendrá que validar el reingreso y el responsable de relaciones laborales autorizara el reingreso.

IX. Los criterios generales para el reingreso de personal son los siguientes:

- Conocimiento en su totalidad de la operación.
- Buena relación con sus compañeros de trabajo y jefes inmediatos.

- Que hayan pasado al menos 90 días desde la última fecha de baja del empleado.
- Que el motivo de su baja, no haya sido por un perjuicio causado a la empresa.
- Se tengan buenas referencias de su último puesto desempeñado en la empresa.

X. Por ningún motivo se autorizará el reingreso de personas que hayan cometido actos en contra de la empresa, por faltas de probidad u honradez.

Contratación.

XI. Toda persona que se contrate en los Conjuntos Cinematográficos debe estar totalmente alineada a los perfiles de puesto definidos por la Dirección de Recursos Humanos.

XII. El pago por hora para personal operativo se asignará de acuerdo a lo autorizado en el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo y/o Contrato Laboral.

XIII. El sueldo base para el personal administrativo se asignara de acuerdo a lo autorizado en el tabulador definido por la Dirección de Recursos Humanos.

XIV. Todo el personal que se contrate en los Conjuntos Cinematográficos debe contar con una Requisición de Personal, la cual debe de ser autorizada por las áreas correspondientes de Conjuntos y/o Corporativos.

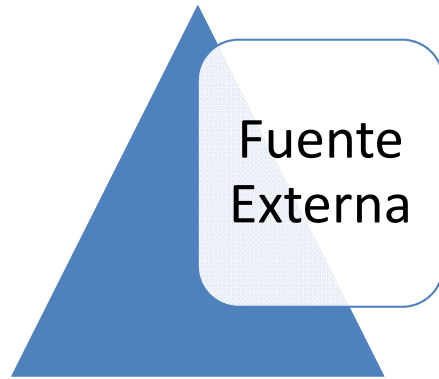
XV. Todo personal de nuevo ingreso debe de cumplir con los requisitos de Documentación Oficial de Candidato establecida por la Dirección de Recursos Humanos.

XVI. Todo el personal de nuevo ingreso debe ser dado de alta en el sistema People Soft para laborar en el conjunto asignado.

2.3 Proceso de Reclutamiento y Selección de personal llevado a cabo en Cinépolis

En la actualidad el proceso de que se lleva a cabo para el reclutamiento y selección de personal en Cinépolis, se divide como anteriormente se menciona en fuentes externas e internas, ya sea para el personal administrativo o para el personal operativo, para cada una de estas fuentes se lleva un proceso distinto que a continuación se describen en la figura # 2: Proceso de Reclutamiento y Selección de personal fuente externa.

Administrativo / Operativo



Personal Operativo

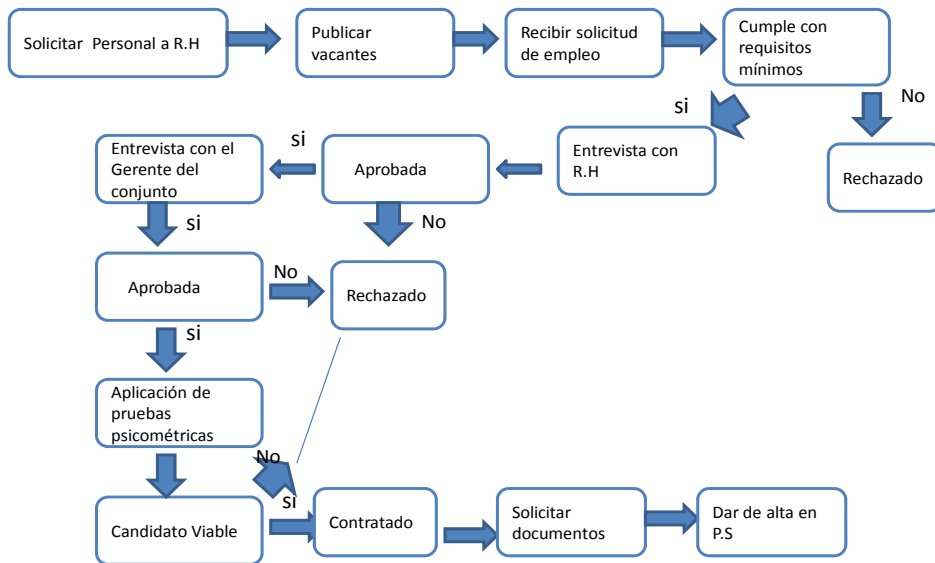


Figura 2. Proceso de Reclutamiento y Selección de personal fuente externa: personal operativo

El proceso que se lleva a cabo en Cinépolis para el reclutamiento y la selección de personal operativo, es, primeramente se debe de solicitar al área de recursos humanos, el personal faltante en el área determinada, la encargada de Recursos Humanos posteriormente publicara la vacante, se recibirán solicitudes elaboradas, si estos candidatos cumplen con los requisitos mínimos que el perfil solicita, posteriormente se le estará llamando para entrevista a dicho candidato, si la entrevista con R.H es aprobada, el gerente del conjunto llevara a cabo una segunda entrevista con el candidato, una vez aprobado dicho candidato, se le aplicara la batería de pruebas psicométricas , si en los resultados de esta batería nos dice que es un candidato viable será contrato, y se le solicitarán sus documentación necesaria para darse de alta en el sistema como trabajador de la

empresa, en caso contrario de no ser viable su perfil con el perfil de la vacante publicada se le dará las gracias por participar en el proceso de reclutamiento.

Proceso de Reclutamiento y Selección de personal fuente externa: personal administrativo

Personal Administrativo

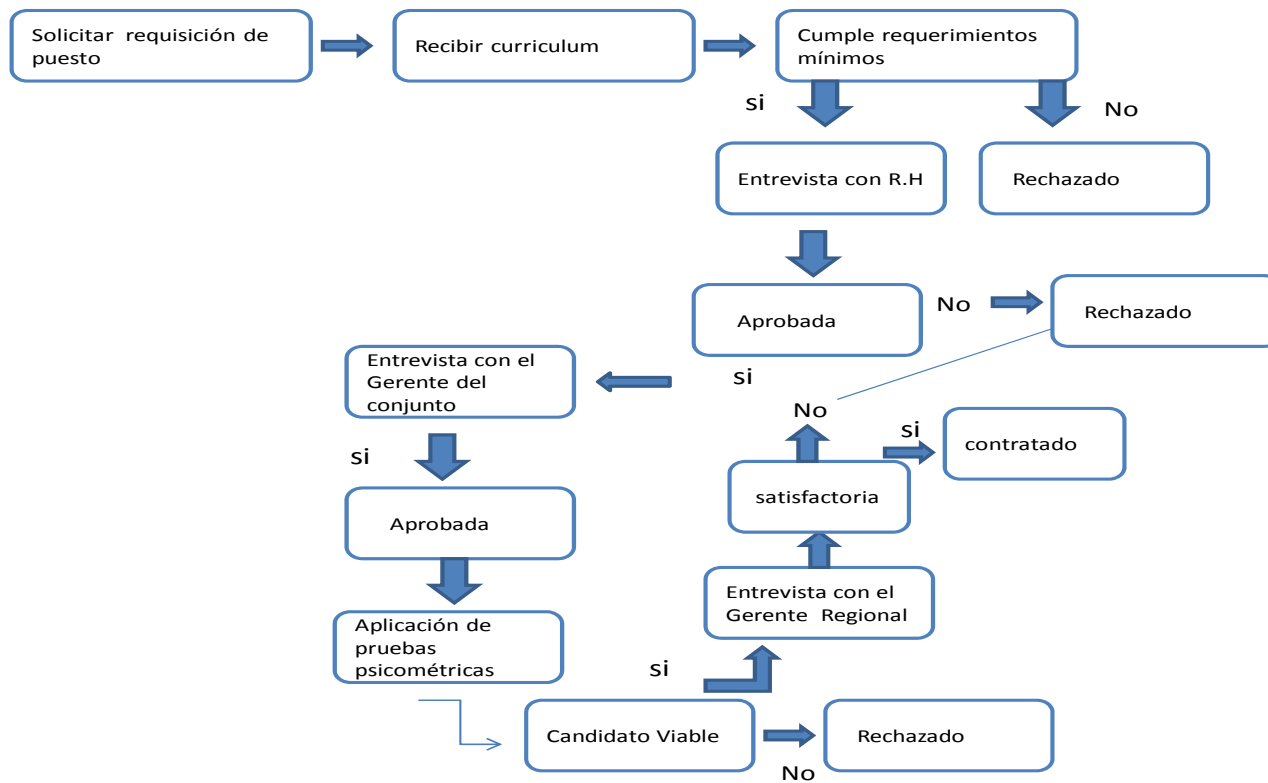


Figura 3. Proceso de Reclutamiento y Selección de personal fuente externa: personal administrativo

Para el reclutamiento de personal administrativo de una fuente externa, se debe de solicitar al área de recursos humanos de corporativo la requisición de puestos de la vacante, después publicar la vacante ya sea en el internet, periódico, radio etc., recibir currículum vitae, si dichos candidatos cumplen con los requerimientos mínimos del perfil de puesto, se le estará llamando para entrevista con la encargada de R. H., si este no fuera el caso el candidato queda eliminado del proceso, una vez que el candidato fue entrevistado y dicha entrevista aprobada por R.H., sigue en el proceso llevando a cabo una segunda entrevista con el gerente del conjunto, si esta entrevista es aprobatorio por este mismo el candidato sigue participando dentro de proceso, de no ser así, queda eliminado de dicho proceso. Una vez que fue aprobada su entrevista con el gerente, se procede a la aplicación de pruebas psicométricas, una vez interpretada estas si su resultado es favorable y aparece como un candidato viable, el gerente regional hace una ultima entrevista siendo esta satisfactoria, el candidato pasa a ser contratado, de no ser así este será rechazado del proceso de reclutamiento.

Proceso de Reclutamiento para personal administrativo: Fuente Interna

Administrativo



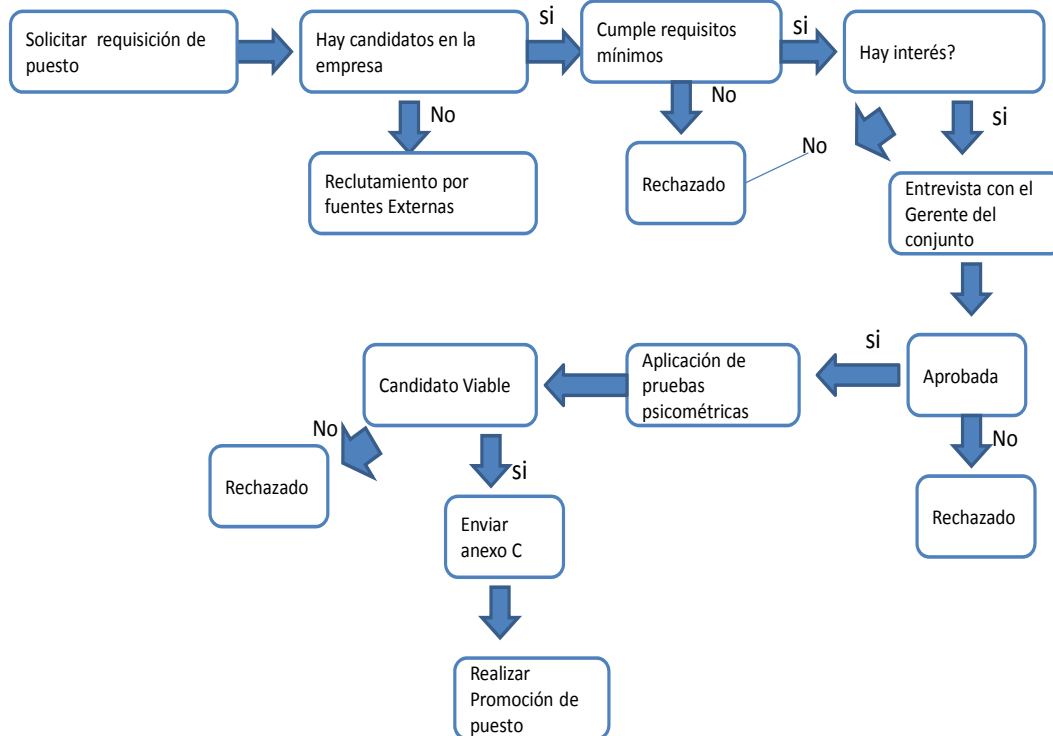


Figura 4. Proceso de Reclutamiento para personal administrativo: Fuente Interna.

Quando el reclutamiento se realizara de una fuente interna, nuevamente hay que solicitarle a recursos humanos de corporativo la requisición de puesto de nuestra vacante, se analizan las opciones que tenemos como candidatos dentro de nuestra empresa, si estos cumplen con los requerimientos mínimos de nuestra vacante y con el perfil de esta misma, y sabemos que la persona tiene interés en la vacante se procede a entrevista con el gerente del conjunto, si dicha entrevista es aprobada, se aplica la batería de pruebas psicométricas, si estas tienen un resultado favorable, se pide el visto bueno del gerente regional , una vez que este nos da su aprobación se envía a corporativo el archivo anexo C , para movimientos de personal en conjuntos, de la persona para realizar la promoción de puesto.