

## Sistema para

La gerencia del capital humano basado en competencias y la medición de su impacto en la gestión

# Vernier®



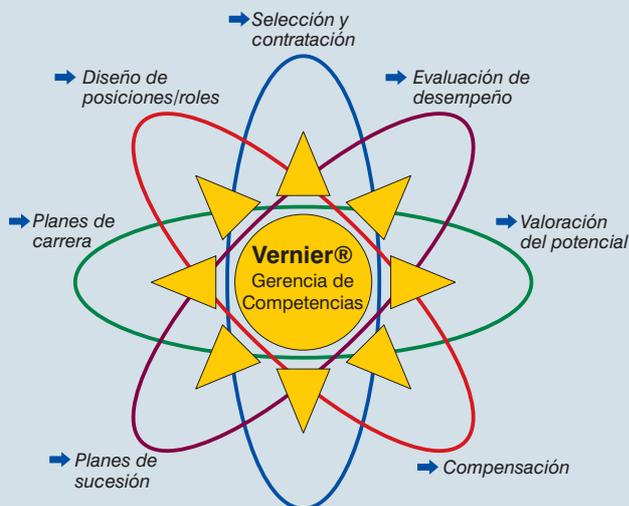
**VERNIER®** es un sistema automatizado, que permite al usuario no sólo crear y gestionar el **Modelo de Competencias** de una organización, sino también medir su impacto en la compañía, brindando así, un apoyo integral al proceso de **gestión del capital humano**, dentro del contexto de la búsqueda en la excelencia del desempeño organizacional y la gestión del conocimiento.

### Funciones Principales:

- Instrumento de medición hasta 360° de última generación, que apoya el proceso de cálculo de brechas de competencias individuales y desempeño basado en objetivos.
- Analizador de brechas de competencias grupales por Cargo, Organizaciones y Competencias.
- Apoyo en la definición y seguimiento de Estrategias de Cierre de Brechas.
- Mide el impacto del cierre de brechas tanto en los indicadores de gestión como en los indicadores estratégicos. Permitiendo llevar un seguimiento.

### Vernier dispone de:

- Indicadores para medir brechas de competencias individuales.
- Indicadores para medir brechas de competencias del "conglomerado de individuos" en una unidad organizacional (cargos/roles, procesos, proyectos).
- Indicadores para medir "brechas globales" relativas a: un cargo, una competencia dada, un proceso en particular.
- Indicadores para medir "la eficacia y la eficiencia" de las iniciativas de cierre de brechas.



### COMPETENCIAS

• Son características personales claves que promueven y mantienen la eficacia en una organización de Alto Desempeño.

• Definen lo que la persona es y se refleja en todo lo que hace.

• Son características particulares que van desde aspectos profundos y centrales del individuo, hasta aspectos observables y modificables con relativa facilidad.

• Son características del individuo que diferencian el desempeño "Excelente" del "Estándar"

• Son situacionales.

### INVENTARIO DE COMPETENCIAS

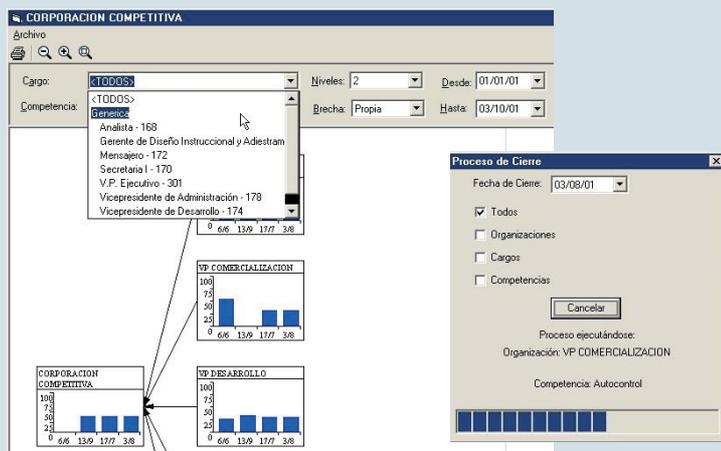
Conjunto de competencias definidas por la organización como parte del modelo escogido. Esto incluye una categorización, que agrupe a las competencias según sus ámbitos de impacto para la organización (estratégicas o profesionales, entre otras).

### NIVELES DE DOMINIO

Una organización requiere que una misma competencia alcance diferentes grados de desarrollo según el área, las funciones o roles de desempeño. La definición objetiva de tales grados o niveles de desarrollos es lo que permite gestionar efectivamente.

### BRECHAS DE COMPETENCIAS

Se refiere a la diferencia en el dominio entre los niveles de las competencias definidas para las posiciones/ roles y los niveles de las competencias de la persona. Esta brecha permite, a su vez, definir las acciones sobre el Capital Humano y los Objetivos Estratégicos de la organización.



DISTRIBUIDOR OFICIAL

PESO (Importancia)	Nivel de dominio Competencia	I	R	B	M	A
W1	C1					
W2	C2					
W3	C3					
W4	C4					
W5	C5					
W6	C6					
W7	C7					

### Permite:

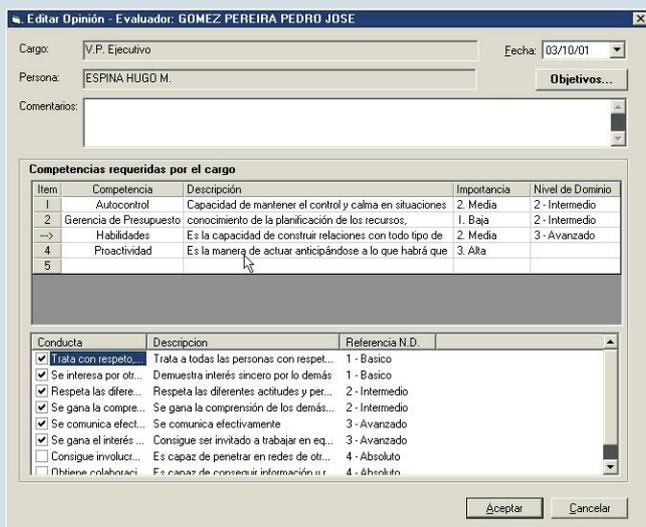
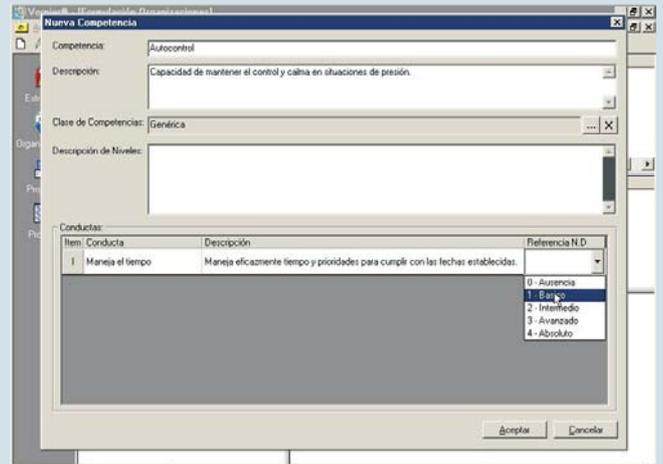
- Visualizar las brechas de un individuo, respecto a un conjunto dado de cargos, posibles de ocupar. Apoya el proceso de asignación óptima de individuos, a un cargo o rol determinado.
- El seguimiento a los indicadores para "medir el impacto" en las brechas de competencias, tanto individuales como organizacionales, de las estrategias de cierre de brechas implementadas por la organización. Saber si se está agregando valor o no con el cierre de las mismas.

### Capacidades que ofrece Vernier:

El modelo conceptual de Vernier® permite realizar el proceso de implantación del Modelo de competencias, a través de un ciclo con tres etapas fundamentales...

#### 1. CATÁLOGO DE COMPETENCIAS

- Definición de las competencias genéricas y específicas.
- Definición del perfil de posiciones.

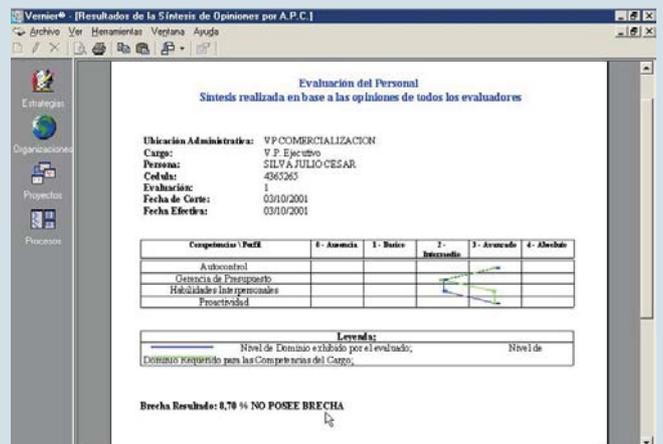


#### 2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Evaluación o autoevaluación del desempeño en 180º o en 360º.
- Diagnóstico de Brechas por persona, unidad o competencia.

#### 3. PLANES DE ACCIÓN

- **Evaluación del desempeño.**  
Orientada a reconocer el cierre de brechas y la presencia de conductas requeridas por la organización, para el logro de objetivos.
- **Estrategias de desarrollo.**  
Orientada a proveer opciones de desarrollo para la adquisición y/o refuerzo de las competencias requeridas por las personas en función de los objetivos de la organización.



- **Planes de sucesión.**  
Orientado a garantizar generaciones de relevo, con competencias instaladas para el alcance de objetivos a mediano y largo plazo.



ASOIN 21, S.L.  
Dr. Sumsi, 9 y 11 Tel.: 96 335 4004  
46005 VALENCIA Fax: 96 335 5638  
e-mail: asoin@asoin.com