

<b>Empresa Fabricante del Producto:</b>	
<b>VISION GRUPO CONSULTORES V.G.C. C.A.</b>	
<b>Contacto</b>	
Dirección	Centro Plaza, Torre C, p. 21 Of C y D. Caracas. Venezuela
Teléfonos	58 212 2870019 2870155
Fax	58 212 287 0546
Web Page (URL)	<a href="http://www.visiongc.net">www.visiongc.net</a>
<b>Nombre del Producto (release no. versión):</b>	
VERNIER V. 4.0.	
<p><b>Vernier®</b> es un sistema automatizado, que permite al usuario crear y gerenciar el <b>Modelo de Competencias y Evaluación del Desempeño</b> de organizaciones y personas, brindando así, un apoyo integral al proceso de <b>gerencia del capital humano</b>; dentro del contexto de la búsqueda en la excelencia del desempeño organizacional y la gerencia del conocimiento.</p> <p>Dentro de este esquema metodológico permite al usuario trabajar con los siguientes objetos conceptuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>CATALOGOS DE COMPETENCIAS</b>, utilizando distintos modelos de catálogos. Por Prelaciones, por frecuencias, Booleano, etc.</li> <li>b) <b>MODALIDADES DE EVALUACION</b> 90, 180, 270 y 360 grados.</li> <li>c) <b>NIVELES DE DOMINIO / GRADOS DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS.</b></li> <li>d) <b>BRECHA DE COMPETENCIAS DE LA PERSONA CON RESPECTO AL CARGO QUE OCUPA/ POTENCIAL INDIVIDUAL.</b></li> <li>e) <b>BRECHA/POTENCIAL CONSOLIDADO POR ORGANIZACIONES, CARGOS, COMPETENCIAS.</b></li> <li>f) <b>INVENTARIO DEL CAPITAL HUMANO.</b></li> <li>g) <b>DEFINICION DE LAS ESTRATEGIAS DE CIERRE DE BRECHA POR PERSONA.</b></li> <li>h) <b>MODELOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DE ORGANIZACIONES BASADOS EN EL LOGRO DE COMPROMISOS</b>, comparándose contra la EXCELENCIA.</li> <li>i) <b>EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LAS ORGANIZACIONES</b> para obtener el índice de desempeño de cada organización. Los compromisos de las organizaciones pueden derivarse de los planes estratégicos (objetivos, logros de metas de indicadores, ejecución de proyectos o sus actividades). El sistema toma los compromisos registrados en el sistema STRATEGOS®, desarrollado por nuestra empresa.</li> <li>j) <b>INDICES DE DESEMPEÑO DE ORGANIZACIONES.</b></li> <li>k) <b>MODELOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DE PERSONAS BASADOS EN EL LOGRO DE COMPROMISOS</b>, comparándose contra la EXCELENCIA. También pueden</li> </ul>	

generarse modelos de evaluación del desempeño **CONVENCIONALES**, estos últimos para evaluar desempeño de personal que no está involucrado directamente en el logro de objetivos y proyectos de los planes estratégicos u operativos.

Los modelos de evaluación de las personas basados en RESULTADOS pueden incorporar en el cálculo del índice los siguientes CRITERIOS:

**MODELO 1)** Se Utiliza como único "criterio" el nivel de logro de los compromisos de la persona derivados del despliegue del plan estratégico, planes operativos y compromisos no previstos.

**MODELO 2)** Utiliza dos criterios el primero Nivel de logro de los compromisos adquiridos derivados los mismos del despliegue de la estrategia y el segundo Nivel de Dominio/ grados de desarrollo de competencias requeridas para el cargo.

**MODELO 3)** utiliza tres criterios, Nivel de logro de los compromisos adquiridos derivados los mismos del despliegue de la estrategia y el segundo Nivel de Dominio/ grados de desarrollo de competencias requeridas para el cargo y el tercer criterio el Desempeño de la unidad organizacional a la cual pertenece la persona.

l) **EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS** para obtener el índice de desempeño de cada individuo. Los compromisos de las personas pueden derivarse de los compromisos de las organizaciones para la que ellos trabajan.

m) **INDICES DE DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS.**

### **ALCANCE DEL SISTEMA**

El sistema permite obtener el Nivel de dominio / grado de desarrollo de un individuo respecto a N-competencias de interés determinando de esta manera la Brecha / potencial de un individuo respecto a: un cargo, un rol, un Standard.

El sistema permite apreciar la evolución en el tiempo (gráficas) de las brechas / potenciales de individuos, respecto a: los cargos, roles, estándares.

Mediante un Proceso de Cierre de evaluaciones individuales se obtiene la Brecha / potencial <SINTETIZADA> (grupal) de los N-individuos que pertenecen a una unidad organizacional respecto a: los cargos / roles / estándares, así como también la Brecha / potencial <SINTETIZADA> respecto a UNA COMPETENCIA en particular, considerada(s) "clave(s)" para la organización respecto a: cargos, roles, estándares. Se obtiene también el INVENTARIO DEL CAPITAL HUMANO, en términos de LAS COMPETENCIAS que poseen los individuos pertenecientes a una organización.

Vernier no sólo apoya el proceso de medición en sí, también apoya la fase post-medición permitiendo planificar y hacer seguimiento a las ESTRATEGIAS DE CIERRE DE BRECHAS ello permite llevar el control en una misma herramienta de todas las fases del proceso así como medir el IMPACTO de las estrategias de cierre de brechas (capacitación y/o adiestramiento) en el cierre de brechas.

De igual manera, Vernier permite hacer el seguimiento sistemático y riguroso de LAS DECISIONES que se tomen como respuestas a las brechas detectadas, que no son otra cosa que las ESTRATEGIAS DE CIERRE DE BRECHA, que permitirá llevar a cabo acciones dirigidas tanto a un individuo como a un grupo y que garanticen la evolución de los individuos y por ende la disminución en las brechas detectadas.

Funciones que permite ejecutar Vernier:

- 1) Funciones relativas la manejo de los ámbitos organizacionales: Organizaciones, Proyectos, Procesos.
- 2) Funciones Relativas a la fase de Inicio de un Proceso de Evaluación
  - Creación de Clases de Competencias y su respectivo modelo de Catálogo de Competencias.
  - Creación de Competencias (Catálogo de Competencias).
  - Creación de Familias de Cargos/Roles. (Importación desde el sistema de recursos humanos)
  - Creación de Perfiles de Cargos / Roles. (Importación desde el sistema de recursos humanos)
  - Descripción de Niveles de Dominio o Grados de Desarrollo de las Competencias.
  - Creación de personas. (Importación desde el sistema de recursos humanos.
  - Creación de los Modelos de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones
  - Definición de los Compromisos Organizacionales para el período de Evaluación.
  - Creación de los Modelos de Evaluación del Desempeño de las Personas.
  - Definición de los Compromisos de las Personas para el período de Evaluación.
- 3) Funciones Relativas a la fase de Formulación del Proceso de Evaluación
  - Asociación de parámetros al Proceso de evaluación: porcentaje asignado por tipo de evaluador, porcentaje de nivelación, modelo de evaluación, tipo de cálculo del Nivel de dominio, porcentaje de opinión, parámetro de desempate en una opinión, índice de casos especiales, nombre asignado a las evaluaciones, escalas lingüísticas por rangos de brecha.
  - Asociación de Cargos / Roles a las organizaciones. (Importación desde el sistema de recursos humanos).
  - Asociación de Personas a los Cargos / Roles. (Importación desde el sistema de recursos humanos).
  - Asociación de evaluadores permanentes y la relación de este con la persona. (Importación desde el sistema de recursos humanos).
- 4) Funciones relativas a la fase Proceso de Evaluación
  - Creación de evaluaciones de Competencias para las personas.
  - Definición de Compromisos por Organización, asignación de pesos a los compromisos y registro de los resultados alcanzados por compromiso.
  - Creación de la Matriz Compromiso Organizacional – Persona, la cual permite definir los compromisos de las personas con base en los compromisos de la organización en la cual trabaja la persona.
  - Definición de Compromisos por Persona, asignación de pesos a los compromisos y registro de los resultados alcanzados por la persona para cada compromiso.
  - Creación de evaluaciones de Desempeño de Organizaciones.
  - Creación de evaluaciones de Desempeño para las personas.
  - Asociación de evaluadores invitados y la relación de este con la persona.
  - Captura de la Evaluación de cada evaluador (WEB vía intranet).
  - Síntesis de Evaluaciones para obtener las brechas de competencias, los índices de desempeño tanto de las organizaciones como de las personas.
  - Cálculo de Potencial de las personas.
  - Gráfico de Brecha / Potencial individual e Índices de Desempeño.
  - Generación de múltiples reportes.
- 5) Funciones relativas a la fase Proceso Post-Evaluación.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de Cierre.</li> <li>• Análisis de Brechas Estratégicas.</li> <li>• Generación de múltiples reportes.</li> <li>• Definición de las Estrategias de Cierre de Brechas por persona.</li> </ul> <p>6) Módulo de Administrador de Usuarios: que se permiten crear los permisos de acceso a las distintas opciones del Vernier a los grupos de usuarios (roles) que tendrán acceso a las distintas organizaciones registradas en una base de datos. Creación de usuarios y asociación con sus grupos (roles) respectivos.</p>
<b>Flexibilidad y Customización</b>
<b>¿Puede Vernier integrarse con otros Sistemas o Productos? ¿De cuáles aplicaciones puede tomar datos?</b>
Si puede integrarse. A través de drivers ODBC, Vernier puede exportar e importar datos desde un gran número de aplicaciones. Podemos tomar datos de cualquier sistema de recursos humanos para obtener los datos básicos del personal, la tabla de cargos y las relaciones personas-cargos, los evaluadores por persona.
<b>¿Cuáles modelos de Catálogos de Competencias soporta el Vernier?</b>
Vernier soporta cuatro modelos de catálogos de competencia: 1) Basado en Conductas con Prelaciones, 2) Basado en Conductas por Frecuencias, 3) Modelo de Competencias Booleano, 4) Modelo Basado en Conductas sin Prelaciones.
<b>¿Cuáles modelos de Evaluación de Desempeño soporta el Vernier?</b>
<p>Para la evaluación del desempeño de las personas "NO ESTA PRESTABLECIDO" ningún modelo particular para evaluar el desempeño. El sistema es un &lt;Generador de Modelos&gt;; por tal motivo, el propio cliente define cual es el modelo de evaluación que quiere utilizar. Pueden utilizarse modelos convencionales basados en factores de deberes y pueden utilizarse modelos basados en resultados.</p> <p>Para la evaluación del desempeño de las organizaciones se utiliza el modelo BASADO EN RESULTADOS. Donde se definen compromisos por organización en un lapso a evaluar y el sistema solicita a cada evaluador su opinión basada en los resultados obtenidos en cada compromiso. El índice de desempeño de las personas y organizaciones se calcula comparando el resultado obtenido contra la EXCELENCIA.</p>
<b>¿Cuántas Competencias pueden ser definidas por cada Modelo de Competencias?</b>
Vernier no preestablece límites para ninguno de los objetos conceptuales que maneja, el usuario puede definir tantas competencias como desee.
<b>¿En cuáles idiomas está disponible el Vernier?</b>
Castellano
<b>Características Funcionales</b>
<b>¿Es posible enlazar los resultados de los logros con un sistema de compensación?</b>
Si, el sistema genera la información para generar las políticas de compensación. La información es las brechas de competencias, los índices aptitudinales, el índice de desempeño de las personas.
<b>¿El sistema permite la asignación y seguimiento a tareas dentro de una Estrategia de Cierre de Brecha?</b>
Si, a través de la opción Estrategias de Cierre de Brecha, el sistema permite establecer y hacerle seguimiento a una serie de actividades, planes de acción o iniciativas orientadas al

cierre de brechas, en la fase post-evaluación
<b>¿Puede el sistema generar reportes diseñados por el usuario?</b>
Si, el usuario solicita el reporte el cual es estudiado por el equipo de diseño y desarrollo de software de Vision, quienes deciden la factibilidad de realización del reporte solicitado
<b>¿Qué tipo de documentación posee el Vernier?</b>
Manual del usuario, de administración y de instalación en CD Rom, posee también ayuda en línea.
<b>¿Cómo se calcula la brecha de Competencias e Indices de Desempeño en Vernier?</b>
Se calcula a través de la Técnica APC (Aproximación por perfiles cualitativos). La técnica "APC" es una técnica que permite sintetizar (o amalgamar) la información relativa a n-variables (o indicadores) expresadas tales variables (o indicadores) en una o varias escalas de medición cualitativa. En base a esta opinión sintetizada de grupo (OSG), la cual quedará representada matemáticamente por un conjunto difuso; se determina <LA BRECHA>, es decir, la distancia respecto al significado de "EXCELENTE" ¡para el grupo!, éste calculo se realiza con la técnica APC. La inversa de esta brecha es lo que se denomina Índice de Desempeño.
<b>¿Por qué usar la técnica APC (Aproximación por perfiles cualitativos)?</b>
Toda variable (o indicador) medida en una escala de medición de nivel cualitativo (nominal u ordinal), tiene limitaciones en cuanto al tipo de estadísticas que se puedan utilizar. En este tipo de escalas NO SON PERMISIBLES LAS OPERACIONES ARITMETICAS CONVENCIONALES (+, -, x, /). Las llamadas medidas de tendencia central son estadísticas cuya finalidad consiste en sintetizar la información contenida en una data (elementos de información). Entre tales estadísticas se encuentran: la media aritmética, la media ponderada, la media geométrica, la media armónica, la mediana y la moda. Si se está trabajando en una escala de medición nominal o de categoría la única medida de tendencia central permisible es la moda. Si se está trabajando en una escala de medición ordinal o de rangos, las medidas de tendencia central permisibles son: la moda y la mediana.
<b>Comunicación</b>
<b>¿Vernier posee componentes Web Enable?</b>
Si, Vernier WEB es un componente de captura de opiniones a través de toda la empresa, permite al usuario lo siguiente: 1) Capturar la opinión de los evaluadores (competencias y desempeño), evitando así el uso de instrumentos en papel, lo que agiliza el proceso de medición y evita los costosos y lentos procesos manuales. 2) Definir compromisos para las organizaciones y las personas, registrar los resultados por compromiso, de manera de facilitar la evaluación por parte de los supervisores. 2) Visualizar los resultados de las evaluaciones propias y de los subordinados. 3) Generación de gráficos de brechas por organización, cargo y competencia. 4) Generación de gráficos de evolución de las brechas por organización, cargo y competencias.

<p>5) Visualizar los resultados de las evaluaciones de desempeño de organizaciones y personas.</p> <p>6) Generación de gráficos de evolución de los índices de desempeño por organización y por persona.</p>	
<p><b>¿Si no se posee Intranet en la empresa, es posible realizar el proceso de evaluación?</b></p>	
<p>Si es posible. Se puede realizar con instrumentos en papel, que luego deben ser pasadas al sistema.</p>	
<p><b>¿Pueden enviarse e-mail de comunicación del proceso a través de Vernier?</b></p>	
<p>Si, Vernier puede enviar e-mail de comunicación del Proceso a todos los evaluadores, tanto el cuerpo como los destinatarios son seleccionados por el usuario.</p>	
<p><b>Especificaciones Técnicas</b></p>	
<p><b>¿Qué tipo de Sistema Operativo es soportado por el sistema?</b></p>	
<p>Para las estaciones de trabajo, Vernier puede correr en Windows NT, XP, 2000, 98. Para el servidor: Windows NT o Novell para la aplicación y Windows NT o UNIX para las bases de datos.</p>	
<p><b>¿Cuáles web browsers son soportados?</b></p>	
<p>Netscape y MS Internet Explorer.</p>	
<p><b>¿En cuáles bases de datos se puede instalar el Vernier?</b></p>	
<p>La base de datos de Vernier es relacional y estamos certificados para operar con Oracle 8.x +, Sybase, Informix 2000 +, IBM DB2, MySql, PostgreSQL, MS Access.</p>	
<p><b>Requerimientos de Hardware del Vernier</b></p>	
<p><b>Para Estaciones de Trabajo (Cliente)</b></p>	<p><b>Para El Servidor:</b></p>
<p>Computador Pentium III 500 MHZ en adelante. 128 MB memoria RAM mínimo. Disco duro con 60 MB libres. Monitor a Color SVGA. <b>Dispositivos de Impresión:</b> Cualquier impresor compatible con Windows <b>Componentes de Software Comercial que deben estar Instalados en las estaciones de trabajo:</b> Microsoft Windows 9x / Me / NT / 2000 / XP / 2003. Protocolo TCP/IP de Microsoft. Microsoft ODBC Manager versión 3.0 o superior. User DSN para conectarse a la base de datos. <b>Componentes de software que deben estar instalados y funcionales para el Strategos WEB:</b> Protocolo TCP/IP de Microsoft. Microsoft ODBC Manager versión 3.5 o</p>	<p>Microsoft Windows 9x/Me/NT/2000, 2003 / XP, con protocolo de red requerido por el servidor de base de datos. <b>Requerimientos del Servidor WEB para NT 4.0</b> Service Pack 4 o superior. Option Pack 4 con la opción de "Internet Information Server" seleccionada y soporte para ASP. Microsoft ODBC Manager versión 3.5 o superior. System DSN para conectarse a la base de datos. Se debe garantizar el acceso al servidor de la base de datos. <b>Requerimientos del Servidor WEB para Windows 2000</b> Servidor Windows 2000. <b>Internet Information Server 5 con soporte de ASP.</b> Microsoft ODBC Manager versión 3.5 o superior. System DSN para conectarse a la base de datos. El espacio en disco de la base de datos depende del servidor de base de datos</p>

<p>superior. System DSN para conectarse al manejador de Base de datos.</p>	<p>seleccionada por el cliente y de la cantidad de información a ser almacenada, incluyendo años de data histórica. Para cada cliente se hace un estudio preliminar.</p>
<p><b>Servicios Prestados por el Fabricante</b></p>	
<p><b>¿Qué tipos de servicios se proveen?</b></p>	
<p><b>Servicios de Consultoría</b> requeridos para dar apoyo en todo lo relativo al diseño de los catálogos de competencias, perfiles de cargo/rol, diseño de los modelos de evaluación de desempeño.</p> <p><b>Desarrollo de Software:</b> ofrecemos todos los servicios relacionados al área de Ingeniería de Software.</p> <p>Análisis de requerimientos, análisis de sistemas, diseño conceptual y detallado, programación, documentación y pruebas.</p> <p><b>Capacitación.</b> En el uso del sistema Vernier, a nivel de usuario final y a nivel de los administradores (personal de informática) para la administración de los sistemas. Capacitación conceptual en teoría de Medición, Modelos de Competencias.</p> <p><b>Asistencia y Soporte Técnico.</b> Instalación, apoyo al usuario en el uso del sistema Vernier.</p> <p>Los servicios antes descritos se proveen en: México, Venezuela, Colombia y Chile.</p>	
<p><b>Nuevas Versiones de Vernier</b></p>	
<p><b>¿Qué planeamos para el futuro?</b></p>	
<p>Estamos desarrollando la nueva versión de Vernier 100% web enable (hecho en J2EE).</p>	
<p><b>¿Con qué frecuencia se liberan las nuevas versiones de Vernier?</b></p>	
<p>Se liberan las versiones mínimo una vez por año.</p>	
<p><b>Información Comercial</b></p>	
<p><b>¿Cómo se comercializa el Vernier?</b></p>	
<p>Licencia perpetua por número de personas a ser evaluadas, se adquiere un registro por persona a evaluar y no existe límite en el número de evaluaciones para la persona.</p>	
<p><b>¿Cómo se determina el costo del mantenimiento anual y qué incluye?</b></p>	
<p>El costo del mantenimiento se calcula tomando el 15% del valor de la licencia del Vernier. Incluye las nuevas versiones que se liberen en el año, la instalación de esas nuevas versiones y 50 horas de soporte en las instalaciones del cliente, soporte por email o por vía telefónica ilimitado.</p>	
<p><b>Cuáles son las mayores fortalezas de Vernier?</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Múltiples modelos de Catálogos de Competencias.</li> <li>• Múltiples modalidades de evaluación del desempeño.</li> <li>• Técnica para el cálculo de brecha APC: Aproximación por Perfiles Cualitativos.</li> <li>• Totalmente orientado a ambientes Windows y WEB.</li> <li>• Análisis de brechas, información estratégica de brechas consolidadas: por Organización, Cargo/Rol, Competencia.</li> <li>• Reportes para el apoyo de: proceso de evaluación, selección, promoción y vacantes.</li> <li>• Apoyo al adiestramiento basado en competencias</li> </ul>	

- Se integra la evaluación del Desempeño con la Evaluación por Competencias.
- Permite la Alineación Estratégica, dado que los compromisos de las organizaciones se derivan de los objetivos, metas y proyectos definidos en los planes estratégicos y operativos.

### Qué tipo de Alianzas posee la empresa Vision Grupo Consultores

#### Alianzas Comerciales:

Aplicaciones y Soluciones Tecnológicas AST (México), Desarrollo de Recursos Estratégicos (México), PICS Consulting Group (Colombia), G&T Consultores (Colombia). Procesac (Chile), Horwath TQC (Venezuela) , Asoin 21 (España)

#### Descripción del Mercado del Producto Vernier

Nuestro mercado son empresas de cualquier tamaño y pertenecientes a cualquier sector. Nuestra Experticia: empresas del sector petrolero, energía, financieras y empresas del sector público.

#### Contacto en Vision Grupo Consultores:

Nombre:	Armando Fantin Jesus Arapé
Cargo:	Directores Principales
Dirección:	Centro Plaza, Torre C, p. 21 Of C y D. Caracas. Venezuela
Teléfonos:	58 212 287 0334 287 0155
e-mail:	<a href="mailto:afantin@visiongc.net">afantin@visiongc.net</a> <a href="mailto:jarape@visiongc.net">jarape@visiongc.net</a>