

CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
0.1	MM	MM, JM	JM	23/09/11	Versión Original

INFORME DE PERFORMANCE DEL TRABAJO N° 11

NOMBRE DEL PROYECTO	SIGLAS DEL PROYECTO	PERIODO
DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE UNA PLANTA DE ENERGÍA	SERPIENTE	Mes 11 – Septiembre 2011

ESTADO DE AVANCE DEL CRONOGRAMA: VER GANTT DE AVANCE Y COMENTARIO RESUMEN									
El proyecto se está realizando con total normalidad. No se ha presentado ningún atraso en el desarrollo de los entregables. A la fecha los objetivos propuestos de alcance, tiempos, costos y calidad han sido logrados. El avance del cronograma de la semana es informado en el ANEXO 1 adjunto al final de este documento.									
ESTADO DE AVANCE DE LOS ENTREGABLES: COMPLETADOS, EN PROCESO, PENDIENTES, DETENIDOS, EN PROBLEMAS ETC.									
FASE	ENTREGABLE 2º NIVEL	ENTREGABLE 3º NIVEL		ESTADO DE AVANCE		OBSERVACIONES			
Comisionamiento y Pruebas	Comisionamiento de Máquinas y Equipos	No aplica		100%		Completado			
	Pruebas de Operación	No aplica		5%		De acuerdo a lo planeado			
	Capacitación de Operarios y Supervisores	No aplica		0%		Aun por completar			
ACTIVIDADES INICIADAS EN EL PERIODO									
PAQUETE DE TRABAJO	NOMBRE DE ACTIVIDAD	PROGRAMADO					REAL		OBSERVACIONES
		FECHA INICIO	FECHA FIN	TRABAJO	DURACIÓN	RECURSOS	FECHA INICIO	RECURSOS	
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de Compresor de Gas Natural.	30/08/2011	01/09/2011	48 hrs	3 días	CM, CEE	30/08/2011	CM, CEE	
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de Turbina	02/09/11	09/09/11	96 hrs	6 días	CM, CEE	mié 21/09/11	CM, CEE	
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de Caldero	lun 12/09/11	jue 15/09/11	64 hrs	4 días	CM, CEE	lun 12/09/11	CM, CEE	
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de sistema de control	mié 21/09/11	vie 16/09/11	64 hrs	4 días	CM, CEE	mié 21/09/11	CM, CEE	
Pruebas de Operación	Pruebas de compresor de gas natural	22/09/2011	27/09/2011	64 hrs	4 días	CM, CEE	22/09/2011	CM, CEE	
ACTIVIDADES FINALIZADAS EN EL PERIODO									
PAQUETE DE TRABAJO	NOMBRE DE ACTIVIDAD	PROGRAMADO					REAL		OBSERVACIONES
		FECHA INICIO	FECHA FIN	TRABAJO	DURACIÓN	RECURSOS	FECHA FIN	DURACIÓN	
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de sistema de control	16/09/2011	21/09/2011	64 hrs	4 días	CM, CEE	21/09/2011	4 días	
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de Turbina	02/09/11	09/09/11	96 hrs	6 días	CM, CEE	09/09/11	6 días	
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de Caldero	lun 12/09/11	jue 15/09/11	64 hrs	4 días	CM, CEE	jue 15/09/11	4 días	

Contacto: informes@dharmaconsulting.com, Página Web: www.dharmacon.net

Dharma Consulting ha sido revisada y aprobada como un proveedor de entrenamiento en Project Management por el Project Management Institute (PMI). Como un Registered Education Provider (R.E.P.) del PMI, Dharma Consulting ha aceptado regirse por los criterios establecidos de aseguramiento de calidad del PMI.

Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de sistema de control	mié 21/09/11	vie 16/09/11	64 hrs	4 días	CM, CEE	vie 16/09/11	4 días	
FACTOR RELEVANTE DE CALIDAD	OBJETIVO DE CALIDAD	MEDICIÓN DE MÉTRICA				OBSERVACIONES			
		FECHA	RESULTADO OBTENIDO						
Performance del Proyecto	CPI > 0.9 SPI > 0.9	02/09/11		CPI=1 SPI=0.97		Cronograma y Presupuesto de acuerdo a lo planeado			
CONTROLES DE CALIDAD EN EL PERIODO									
ENTREGABLE	ESTÁNDAR DE CALIDAD APLICABLE	OBSERVACIONES				OBSERVACIONES			
		FECHA	RESULTADO OBTENIDO						
COSTOS INCURRIDOS EN EL PERIODO									
ENTREGABLE	ELEMENTO DE COSTO	COSTO AUTORIZADO	COSTO INCURRIDO	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN PORCENTUAL	OBSERVACIONES			
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de Máquinas y Equipos	\$72,000.00	\$72,000.00	0	0%				
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de Turbina	\$144,000.00	\$144,000.00	0	0%				
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de Caldero	\$96,000.00	\$96,000.00	0	0%				
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	Comisionamiento de sistema de control	\$96,000.00	\$96,000.00	0	0%				
Pruebas de Operación	Pruebas de compresor de gas natural	\$4800.00	\$4800.00	0	0%				
ACTIVIDADES EN PROCESO A LA FECHA									
PAQUETE DE TRABAJO	NOMBRE DE ACTIVIDAD	FECHA DE FIN PROGRAMADA	FECHA DE FIN ESTIMADA	% DE AVANCE A LA FECHA		OBSERVACIONES			
Pruebas de Operación	Pruebas de compresor de gas natural	27/09/2011	27/09/2011	5%					
LECCIONES APRENDIDAS REGISTRADAS EN EL PERIODO									
CÓDIGO DE LECCIÓN APRENDIDA	NOMBRE DE LECCIÓN APRENDIDA	AUTOR		FECHA DE REGISTRO		OBSERVACIONES			
RECURSOS UTILIZADOS EN EL PERIODO									
ENTREGABLE	RECURSO	CANTIDAD PROGRAMADA	CANTIDAD UTILIZADA	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN PORCENTUAL	OBSERVACIONES			
Comisionamiento de Máquinas y Equipos	CM, CEE	272 HRS.	272 HRS.	0	0%				
Pruebas de Operación	CM, CEE	256 HRS.	256 HRS.	0	0%				
Capacitación de Operarios y Supervisores	CM, CEE	192 HRS.	192 HRS.	0	0%				

CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
0.1	MM	MM,JM	JM		Versión Original

LOG DE CONTROL DE POLÉMICAS

NOMBRE DEL PROYECTO	SIGLAS DEL PROYECTO
DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE UNA PLANTA DE ENERGÍA	SERPIENTE

CÓDIGO DE POLÉMICA	DESCRIPCIÓN	INVOLUCRADOS	ENFOQUE DE SOLUCIÓN	ACCIONES DE SOLUCIÓN	RESPONSABLE	FECHA	RESULTADO OBTENIDO
PO-001	Durante la contrata de la procura, el contratista olvido tener en cuenta de que las pruebas y comisionamiento, además de las capacitaciones a los operarios. Lo que ocasionó una desconfianza hacia el tipo de trabajo del contratista elegido	CM CEE CC EG MM	Consultar con el Comité control integrado de cambios la posibilidad de tercerizar el servicio adquirido con los contratistas mencionados.	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión con el Comité de control integrado de cambios - Consultar la tercerización del sevicio adquirido 	MM	04/02/11	No se aceptó la tercerización del servicio adquirido (Contratista Civil, Mecánica, Electronic-Electric)
PO-002	La falta de respuesta constante del estado de envío de los equipos genera desconfianza acerca de la llega a tiempo a planta de las	CM CEE CC EG MM	Consultar Con la dirección del proyecto la posibilidad de integrar a los contratistas a	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión con la dirección del proyecto. - Consultar la integración de los 	MM	22/11/10	Se aceptó la integración de los contratistas encargados de la procura a las reuniones

Contacto: informes@dharmaconsulting.com, Página Web: www.dharmacon.net

Dharma Consulting ha sido revisada y aprobada como un proveedor de entrenamiento en Project Management por el Project Management Institute (PMI). Como un Registered Education Provider (R.E.P.) del PMI, Dharma Consulting ha aceptado regirse por los criterios establecidos de aseguramiento de calidad del PMI.

	máquinas y equipos.		las reuniones mensuales.	contratistas a las reuniones mensuales.			mensuales, debido a que todo fue de acuerdo a lo planeado.
PO-003	Conflictos con el cliente por parte de los contratistas al crear desconfianza con el porcentaje de trabajo completado.	CM CEE CC CP JM	Consultar con el cliente la posibilidad de implementar un sistema de medición de progreso.	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión con el cliente del proyecto - Consultar la implementación de un sistema de medición de progreso. 	MM JM	10/02/11	<p>Se aceptó la implementación de un sistema de medición de progreso.</p> <p>Se generó satisfacción por parte del cliente.</p>

CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
0.1	MM	MM,JM	JM		Versión Original

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO					
La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del PMI, con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.					
II. DATOS DEL EVALUADO					
NOMBRE	José Mestanza				
ÁREA	Dirección				
CARGO	Sponsor				
III. DATOS DEL EVALUADOR					
RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)					
JEFE	X				
SUPERVISADO					
CLIENTE					
COLEGA					
AUTOEVALUACIÓN					
IV. COMPETENCIAS					
<i>"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI, 2002).</i>					
V. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO					
<i>"EQUIPO , EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA , ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS , POR ELLO , LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004)</i>					
DESCRIPCIÓN	CALIFICACIÓN				
	1 (NUNCA)	2 (POCO)	3 (MEDIANA MENTE)	4 (HABITUAL MENTE)	5 (SIEMPRE)
1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR, Y TRABAJAR JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINCIPALMENTE EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS PERSONAS.					
ALIENTA Y FOMENTA EL ESPÍRITU DE EQUIPO EN TODA LA ORGANIZACIÓN.				X	
EXPRESA SATISFACCIÓN PERSONAL POR LOS ÉXITOS DE SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.					X
ACTÚA PARA GENERAR UN AMBIENTE DE TRABAJO AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PERSONAS DEL EQUIPO.				X	
SOLICITA OPINIÓN A LAS PERSONAS DE SU EQUIPO.			X		
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CONFÍA EN LOS DEMÁS COMO SISTEMAS DE APOYO INFORMALES, BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO, MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.					
RECONOCE, RESPETA Y VALORA LAS OPINIONES Y APORTES REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO.				X	
CONSTANTEMENTE DA FEEDBACK INFORMAL, CON EL FIN DE MEJORAR EL TRABAJO EN BENEFICIO DE TODOS.			X		
APOYA EL DESEMPEÑO DE OTRAS ÁREAS DE LA COMPAÑÍA, FOMENTANDO EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y EXPERIENCIAS.				X	

Contacto: informes@dharmaconsulting.com, Página Web: www.dharmacon.net

INICIA, MANTIENE, Y FOMENTA EL CONTACTO CON OTROS EQUIPOS PARA CONSTRUIR UNA SÓLIDA RED DE APOYO FORMAL E INFORMAL.					X
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO: MOVILIZA LOS ASPECTOS POSITIVOS, Y EL ENTUSIASMO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIVO COMÚN.					
HACE APORTES CONCRETOS PARA QUE SU EQUIPO NO PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.					X
APOYA Y ALIENTA LAS ACTIVIDADES EN EQUIPO A FIN DE OBTENER RESULTADOS COMUNES EXITOSOS.				X	
FACILITA AL EQUIPO EL ACCESO A CONOCIMIENTOS E INFORMACIÓN QUE PUEDAN AÑADIR VALOR A LA TAREA.					X
SE COMPROMETE CON LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO.				X	
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU EQUIPO, COMPRENDIENDO EL VALOR DE SU EQUIPO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.					
ES CONSCIENTE DEL VALOR ESTRATÉGICO QUE TIENE SU EQUIPO DE TRABAJO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN.				X	
MOTIVA AL EQUIPO PARA QUE CONTINUÉN DESARROLLANDO SUS COMPETENCIAS.					X
HACE CIRCULAR LA INFORMACIÓN QUE LE LLEGA, A FIN DE MANTENER ACTUALIZADO AL EQUIPO DE TRABAJO.			X		
PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE SU EQUIPO EN CURSOS Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO DE SUS COMPETENCIAS.				X	
VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA SOBRE LAS COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO DE LA PERSONA EN REFERENCIA					
FORTALEZAS			OPORTUNIDADES DE MEJORA		
Se compromete con los objetivos del equipo.			El intercambio de información del proyecto ya sea formal o informalmente debería ser mas continuo para el beneficio del equipo del Proyecto.		
Genera un ambiente de trabajo amistoso, de buen clima, y cooperación entre los miembros del equipo.			Falta de motivación constantemente al equipo para que puedan desarrollar sus competencias		
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EN REFERENCIA PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO?					
SUGERENCIAS					
Mejorar la comunicación con su equipo de proyecto, permitiendo un mayor acceso a la información generada del proyecto.					
Solicitar opiniones del equipo de proyecto de manera más constante y abierta para q pueda desarrollar sus competencias.					

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

I. CONCEPTO					
La Evaluación de las Competencias Personales, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias Personales (Personal Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del PMI, con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.					
II. DATOS DEL EVALUADO					
NOMBRE	Julio Corrado				
ÁREA	Equipo de Gestión				
CARGO	Jefe de Electronic-Electric				
III. DATOS DEL EVALUADOR					
RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)					
JEFE					
SUPERVISADO	X				
CLIENTE					
COLEGA					
AUTOEVALUACIÓN					
IV. COMPETENCIAS					
<i>"Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo" (PMI, 2002).</i>					
V. COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO					
<i>"EQUIPO , EN SU DEFINICIÓN MÁS AMPLIA , ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN PROCESOS TAREAS U OBJETIVOS COMPARTIDOS , POR ELLO , LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO IMPLICAN LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR CON LOS DEMÁS, Y TRABAJAR EN CONJUNTO" (ALLES, 2004)</i>					
DESCRIPCIÓN	CALIFICACIÓN				
	1 (NUNCA)	2 (Poco)	3 (MEDIAN AMENTE)	4 (HABITUALM ENTE)	5 (SIEMPRE)
1. ENFOQUE EN LAS PERSONAS DEL EQUIPO: TIENE LA CAPACIDAD DE COLABORAR, COOPERAR, Y TRABAJAR JUNTO A LAS PERSONAS DEL EQUIPO, ENFOCÁNDOSE PRINCIPALMENTE EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS PERSONAS.					
ALIENTA Y FOMENTA EL ESPÍRITU DE EQUIPO EN TODA LA ORGANIZACIÓN.			X		
EXPRESA SATISFACCIÓN PERSONAL POR LOS ÉXITOS DE SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO.					X
ACTÚA PARA GENERAR UN AMBIENTE DE TRABAJO AMISTOSO, DE BUEN CLIMA, Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PERSONAS DEL EQUIPO.					X
SOLICITA OPINIÓN A LAS PERSONAS DE SU EQUIPO.				X	
2. APOYO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO: CONFÍA EN LOS DEMÁS COMO SISTEMAS DE APOYO INFORMALES, BASÁNDOSE EN LA CONFIANZA MUTUA Y EL RESPETO, MEDIANTE LOS CUALES LOS COLABORADORES RECIBEN FEEDBACK INFORMAL DE SUS RESULTADOS.					
RECONOCE, RESPETA Y VALORA LAS OPINIONES Y APORTES REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE SU EQUIPO.				X	
CONSTANTEMENTE DA FEEDBACK INFORMAL, CON EL FIN DE MEJORAR EL TRABAJO EN BENEFICIO DE TODOS.			X		
APOYA EL DESEMPEÑO DE OTRAS ÁREAS DE LA COMPAÑÍA, FOMENTANDO EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y EXPERIENCIAS.					X
INICIA, MANTIENE, Y FOMENTA EL CONTACTO CON OTROS EQUIPOS PARA CONSTRUIR UNA SÓLIDA RED DE APOYO FORMAL E INFORMAL.					X
3. ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO: MOVILIZA LOS ASPECTOS POSITIVOS, Y EL ENTUSIASMO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIVO COMÚN.					
HACE APORTES CONCRETOS PARA QUE SU EQUIPO NO PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.					X

APOYA Y ALIENTA LAS ACTIVIDADES EN EQUIPO A FIN DE OBTENER RESULTADOS COMUNES EXITOSOS.				X	
FACILITA AL EQUIPO EL ACCESO A CONOCIMIENTOS E INFORMACIÓN QUE PUEDAN AÑADIR VALOR A LA TAREA.				X	
SE COMPROMETE CON LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO.				X	
4. DESARROLLO DEL EQUIPO: DESARROLLA A SU EQUIPO, COMPRENDIENDO EL VALOR DE SU EQUIPO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.					
ES CONSCIENTE DEL VALOR ESTRATÉGICO QUE TIENE SU EQUIPO DE TRABAJO COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN.				X	
MOTIVA AL EQUIPO PARA QUE CONTINÚEN DESARROLLANDO SUS COMPETENCIAS.			X		
HACE CIRCULAR LA INFORMACIÓN QUE LE LLEGA, A FIN DE MANTENER ACTUALIZADO AL EQUIPO DE TRABAJO.				X	
PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE SU EQUIPO EN CURSOS Y ACTIVIDADES, ORIENTADAS AL DESARROLLO DE SUS COMPETENCIAS.			X		
VI. SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA SOBRE LAS COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO DE LA PERSONA EN REFERENCIA					
FORTALEZAS			OPORTUNIDADES DE MEJORA		
Genera un ambiente de trabajo amistoso, de buen clima, y cooperación entre los miembros del equipo.			Falta de motivación al equipo para que continúen desarrollando sus competencias.		
Inicia, mantiene y fomenta el contacto con otros equipos para construir una solida red q puede ser muy saludable para el proyecto.			Falta de asertividad para elaborar feedback hacia otros miembros del equipo del proyecto lo que genera mayor dificultad para mejorar las competencias del equipo.		
VII. ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA PERSONA EN REFERENCIA PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO?					
SUGERENCIAS					
Emitir de manera constante feedbacks hacia cada miembro del equipo.					
Implementar algún tipo de recompensa al equipo del proyecto para mantenerlo motivado.					

CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
0.1	MM	JM,MM	JM	02/09/11	Versión original

ACTA DE REUNIÓN DE COORDINACIÓN DEL PROYECTO

PROYECTO	DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE UNA PLANTA DE ENERGÍA		
FECHA Y HORA	02/09/11 10:00am	CONVOCADA POR	Murilo Moreno
LUGAR	Sala reuniones proyectos	FACILITADOR	Murilo Moreno
OBJETIVO	Revisar el estado del proyecto e inicio de Comisionamiento y pruebas		

ASISTENTES		
PERSONA	CARGO	EMPRESA
José Mestanza	Sponsor	SIWA SA
Murilo Moreno	Project Manager	SIWA SA
Julio Corrado	Jefe de Electr/Electr	SIWA SA
Martín Guevara	Jefe de Mecánica	SIWA SA
Julián Pérez	Jefe de Obas Civiles	SIWA SA
Guido Granados	Supervisor de obra Civil	SIWA Contrat
Walter Solano	Supervisor de obra metal- mecánica	Rimac Ing
Carlos Durán	Supervisor de obra eléct- electrón	IElite
José Estrada	Supervisor de planta	SIWA SA
DOCUMENTACIÓN		
QUÉ SE DEBE LEER PREVIAMENTE	RESPONSABLE	
Cronograma de actividades actualizado	Todos	
Curva S actualizada (CPI, SPI)	Todos	
QUÉ SE DEBE PRESENTAR EN LA REUNIÓN	RESPONSABLE	
Plan final Comisionamiento y pruebas	Murilo Moreno	

AGENDA		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
Resumen del proyecto y status	Project Manager	00:15
Plan de Comisionamiento y pruebas Mecánicas	Jefe de Mecánica	00:10
Plan de Comisionamiento y pruebas Electronic-Electric	Jefe Electronic-Electric	00:10

CONCLUSIONES	
1	Se acuerda alquilar grúas Hidráulicas para el montaje mecánico delos equipos
2	Se acuerda realizar el comisionameinto eléctrico electrónico en paralelo con el mecánico
3	Las pruebas iniciaran el 22/09/11 indefectiblemente

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA LÍMITE	OBSERVACIONES
Elaborar acta de reunión	Murilo Moreno	03/09/11	
Envío de orden d servicio a grúas Hidrul	Martín Guevara	05/09/11	
Confirmar inicio de pruebas de operación	Javier Cabrejos	15/09/11	

Contacto: informes@dharmaconsulting.com, Página Web: www.dharmacon.net

Dharma Consulting ha sido revisada y aprobada como un proveedor de entrenamiento en Project Management por el Project Management Institute (PMI). Como un Registered Education Provider (R.E.P.) del PMI, Dharma Consulting ha aceptado regirse por los criterios establecidos de aseguramiento de calidad del PMI.

NOTAS ESPECIALES	

CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Hecha por	Revisada por	Aprobada por	Fecha	Motivo
0.1	MM	JM,MM	JM	03/09/11	Versión original

INFORME DE AUDITORIA DE CALIDAD

NOMBRE DEL PROYECTO	SIGLAS DEL PROYECTO
DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE UNA PLANTA DE ENERGÍA	SERPIENTE

FASE DEL PROYECTO	CÓDIGO DE LA AUDITORÍA
COMISIONAMIENTO Y PRUEBAS	AUD0035
FECHA DE AUDITORÍA	LÍDER DE LA AUDITORÍA
03/09/11	MURILO MORENO
EQUIPO DE AUDITORÍA	
MURILO MORENO, JULIO CORRADO, MARTÍN GUEVARA, JULIAN PEREZ	
OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA	
VERIFICAR LOS PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD DE LA PLANTA DE SIWA SA.	

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA		
TEMA AUDITADO	EVALUACIÓN	COMENTARIO
Permisos de trabajo	Cumple con lo normado	Continuar con lo establecido
Proceso de autorización y acceso a planta	Cumple con lo normado	Continuar con lo establecido
Proceso de pruebas de maniobra	Cumple con lo normado	Continuar con lo establecido
EVALUACIÓN GENERAL DE LO AUDITADO		
Se verificó, a través de muestreo de documentos y registros normados los temas auditado		
ACCIONES RECOMENDADAS		
Continuar con los procesos establecidos e indicar si existen mejoras en los procesos para un gestión más ágil sin sacrificar la normatividad establecida.		
COMENTARIOS ADICIONALES DE LA AUDITORÍA		
Las normativas indicados por SIWA SA se verificaron satisfactoriamente.		
SE ADJUNTA MATERIAL ADICIONAL		si x no
NOMBRES DE LOS ADJUNTOS		