

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA

FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS



**SISTEMA WEB PARA LA EVALUACION DE DESEMPEÑO
LABORAL EN UNA ENTIDAD FINANCIERA**

INFORME DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

**Para optar el Título Profesional de
Ingeniero de Sistemas**

Jorge Enrique Ruiz Torres

Lima Perú

2008

A Dios por iluminar día a día mi camino. A mis padres y hermana,
por que son quienes en cada parte de mi vida me han apoyado
y guiado en cada decisión que he tomado.

Un agradecimiento muy especial al Ing. Williams Cárdenas
Ochoa, quien ha sido mi mentor y de quien he aprendido
cosas valiosas para mi vida profesional.

ÍNDICE

CARATULA	
DEDICATORIA	II
INDICE	III
DESCRIPTORES TEMATICOS	IV
RESUMEN EJECUTIVO	V
INTRODUCCION	VI
CAPITULO I: DIAGNOSTICO EMPRESARIAL	
1.1 Misión	1
1.2 Visión	1
1.3 Valores Institucionales	2
1.4 Marco Legal	3
1.5 Historia	3
1.6 Estructura Orgánica	6
1.7 Análisis FODA	7
1.8 Objetivos	9
1.9 Estrategias	12
CAPITULO II: DESCRIPCION DEL PROYECTO	
2.1 Importancia del Proyecto	13
2.2 Objetivos del Proyecto	16
2.3 Alcances del Proyecto	17
2.4 Metodología	18

CAPITULO III: MARCO TEORICO

3.1 Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral	23
3.2 Las competencias	25
3.3 Importancia de evaluar las competencias	25
3.4 Finalidad de la Evaluación de Desempeño por Competencias	26
3.5 Riesgos de una Evaluación de Desempeño	26

CAPITULO IV: DIAGNOSTICO ACTUAL

4.1 Informe Situacional	27
4.2 Identificación Del Problema	27
4.3 Sustento para cambiar el sistema de evaluación	29
4.4 Frecuencia de la Evaluación	29

CAPITULO V: PROPUESTA DE SOLUCION

5.1 Nuevo Enfoque del Sistema	31
5.2 Segmentación en Grupos de Evaluación	32
5.3 Factores y Niveles de Evaluación	34
5.4 Determinación de Evaluadores	34
5.5 Normas Generales	36
5.6 Reporte de Incidencias	38
5.7 Importancia del Reporte de Incidencias	39
5.8 Entrevista de Retroalimentación	40
5.9 Recomendaciones para la entrevista	40

CAPITULO VI: DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN

6.1 Inicio del Proyecto	41
6.2 Objetivos del Proyecto	43
6.3 Equipo del Proyecto	44
6.4 Hitos principales del proyecto	44
6.5 Beneficios para el negocio	44
6.6 Especificación de Requerimientos de Software	45
6.7 Requerimientos específicos	46

6.8 Arquitectura del Software	53
6.9 Modelamiento de Datos	62
6.10Especificación de Casos de Uso	64

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	103
Recomendaciones	104

GLOSARIO DE TERMINOS	106
----------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	108
--------------	-----

ANEXOS	109
--------	-----

DESCRIPTORES TEMATICOS

- Sistema Web
- Evaluación de Desempeño Laboral
- Entidad Financiera
- Grupos de Evaluación
- Entrevista de retroalimentación
- Sistema EVAL
- Casos de uso
- Categorías.
- Competencias

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad la mayoría de empresas que quieren mantenerse en el mercado están poniendo bastante énfasis en optimizar sus procesos y como parte de ello están apoyando sus procesos con la implementación de Sistemas de Información.

Una de estos procesos es el que concierne a la Evaluación de Desempeño Laboral de los trabajadores, ya que este proceso sirve de base para otros, como pueden ser la generación del Plan Anual de Capacitación, el Plan de Compensaciones, el proceso de Ascensos y Promociones

Es en este sentido que el Banco de la Nación, como empresa del Estado, buscando estar a la par con la modernidad y mantenerse o mejorar el nivel de las empresas privadas está optimizando todos sus procesos de negocios y sus procesos administrativos con excelentes resultados como haber sido considerado como el segundo mejor Banco a nivel nacional en lo que respecta a imagen frente a los usuarios

En el presente trabajo mostramos como se ha mejorado el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, que como mencionamos en uno de los párrafos anteriores es el que brinda la información necesaria para otros procesos muy importantes para el desarrollo de los trabajadores.

Como parte del proyecto de optimización del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral se han adicionado más Grupos de Evaluación que agrupan a los trabajadores según sus cargos y las competencias que harán que cada trabajador cumpla con sus labores buscando cumplir con las metas de la Institución.

En el trabajo se muestran cada uno de las mejoras realizadas al proceso de Evaluación de Desempeño Laboral y luego se presentan como es que éstas mejoras han sido implementadas en el Sistema Web para la Evaluación de Desempeño Laboral.

El Sistema ya ha sido implementado y por dos periodos consecutivos se ha utilizado con resultados positivos en lo que respecta al tiempo de duración del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, dando mayor tiempo a los analistas de personal para usar dicha información en otros procesos.

INTRODUCCION

Toda organización actual que quiere aumentar su productividad, debe poner mucho énfasis en satisfacer las necesidades del pilar más importante de cualquier organización que son sus Recursos Humanos; ya que son los trabajadores de todos los niveles quienes le dan fuerza a la organización para el cumplimiento de sus metas y objetivos.

En el Banco de la Nación, empresa del estado que hace un tiempo que está haciendo lo necesario por mejorar su imagen hacia sus clientes internos y externos, se está buscando como tener a sus trabajadores satisfechos pero siendo muy consecuentes a la vez en que todo beneficio a brindar debe tener un sustento adecuado; por tal motivo, se realizó un análisis sobre este punto y se encontró que todo parte de tener un buen Sistema para la Evaluación del Desempeño Laboral; de tal forma, que sirva como base para encontrar además de las potencialidades de cada trabajador, las necesidades que puedan tener los mismos y poder encontrarles alternativas de solución. El Departamento de Personal, cuya principal preocupación es potenciar y dar valor a sus Recursos Humanos, puso como uno de sus objetivos principales ante la Gerencia General el establecer un adecuado Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para todos sus trabajadores.

En el desarrollo de este proyecto nos orientamos a implementar el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, que nos permitirá reconocer en forma personalizada, objetiva y justa el grado en el que cada trabajador pone en práctica sus habilidades y en que medida los orienta al logro de los objetivos de la organización; como parte del Sistema que se implementó estaba incluido el desarrollo de un Sistema de Información donde se plasmaría los requerimientos para que se puedan obtener los resultados necesarios para que sean utilizados en diversos temas como capacitaciones al personal, ascensos, promociones, bonos económicos.

A continuación, ponemos a su disposición nuestro trabajo, a fin de que conozca las características, lineamientos y recomendaciones de este Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, que le ayudará a comprender la importancia de esta herramienta de gestión para su desarrollo personal y laboral.

Para complementar la comprobación de la hipótesis, desarrollaremos un estudio de campo, de donde obtendremos información sobre las mejoras que existen el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores hacia la gestión que se está aplicando en el banco en su beneficio; para la aplicación web que se implementará para que sirva de apoyo al Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral se aplicará la propuesta metodológica a un proyecto de desarrollo de software que está basada en la NTP12207, en el cual se basará desde su análisis hasta su implementación.

CAPITULO I

DIAGNOSTICO EMPRESARIAL

1.1 MISION

Brindamos soluciones financieras con calidad de atención, agregando valor, contribuyendo con la descentralización, ampliando nuestra cobertura de servicios, promoviendo la bancarización y la inclusión.

1.2 VISION

Ser el Banco por la excelencia en la calidad de sus servicios, la integridad de su gente y por su contribución al desarrollo nacional.

La Visión propuesta se sustenta en:

- **Fortalecer el rol social como Banco del estado**, manteniendo la excelencia en el servicio, su competitividad, eficiencia y rentabilidad.
- **Mejorar la calidad de vida de las personas**, acercando el banco a la gente, con una oferta de productos que solucionen sus necesidades de carácter financiero y no financiero.
- **Un Banco Humano**, El Banco de la Nación, debe tener una imagen y comportamiento cordial, ético y honesto , atendiendo a todas las personas sin discriminación alguna, en el marco de la normatividad vigente.

- **Apoyar la gestión del Estado en el proceso de descentralización y modernización**, Prestar servicios bancarios y financieros a las Empresas e Instituciones públicas y constituir alianzas, con el fin de optimizar los servicios de aquellas.
- **Aportar al desarrollo del País**, El Banco de la Nación, debe prestar servicios a lo largo de todo el territorio nacional, integrándolo a través de la bancarización, potenciando el uso de la red de Agencias, desarrollando nuevos canales de atención.
- **Sustentabilidad**, El Banco de la Nación tiene la obligación de ser rentable, sólido y consistente económicamente, para contribuir decididamente en el desarrollo del País y el bienestar de la mayoría de peruanos.

1.3 VALORES INSTITUCIONALES

El Banco de la Nación guía sus actividades basándose en los siguientes valores:

- Compromiso
- Integridad con Eficiencia
- Innovación.
- Sensibilidad Social
- Confianza

1.4 MARCO LEGAL

El Banco de la Nación es una empresa de derecho público, integrante del Sector Economía y Finanzas, que opera con autonomía económica, financiera y administrativa. El Banco tiene patrimonio propio y duración indeterminada.

El Banco se rige por su Estatuto, por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado y supletoriamente por la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros. Es objeto del Banco administrar por delegación las subcuentas del Tesoro Público y proporcionar al Gobierno Central los servicios bancarios para la administración de los fondos públicos. Cuando el Ministerio de Economía y Finanzas lo requiera y autorice en el marco de las operaciones del Sistema Nacional de Tesorería, el Banco actuará como agente financiero del Estado, atenderá la deuda pública externa y las operaciones de comercio exterior.

Asimismo, recauda tributos y efectúa pagos, sin que esto sea exclusivo, por encargo del Tesoro Público o cuando medien convenios con los órganos de la administración tributaria.

1.5 HISTORIA

El 27 de enero de 1966, el Congreso de la República aprobó la Ley 16000 por la cual creaba el Banco de la Nación. Días después el Poder Ejecutivo, bajo la firma del Presidente de la República, Fernando Belaúnde Terry la pone en vigencia, culminando así un largo proceso cuyos antecedentes históricos datan del siglo XIX, pero que recién a partir de 1914, surge verdaderamente la preocupación de crear un Banco que centralice las actividades operativas, económicas y financieras.

El Banco de la Nación encuentra sus antecedentes inmediatos en el año 1905, durante el gobierno de don José Pardo, en el que se crea la Caja de Depósitos y Consignaciones, mediante la Ley N° 53 del 11.02.05. Esta Institución amplió sus actividades en 1927 cuando se le encargó a través de la Ley 5746 la administración del Estanco del Tabaco y Opio, así como la recaudación de las rentas del país, derechos e impuestos del alcohol, defensa nacional y otros. Finalmente, en diciembre del mismo año se le encarga la recaudación de la totalidad de las rentas de toda la República.

El Decreto Supremo N° 47, del 9 de agosto de 1963, estatiza la Caja de Depósitos y Consignaciones, declarándola de necesidad y utilidad pública. Mediante este dispositivo se recupera para el Estado las funciones de recaudación de las rentas fiscales y la custodia de los depósitos administrativos y judiciales. Tal estatización se realizó cuando la Caja contaba entre sus accionistas con diez Bancos: Crédito, Popular, Internacional, Wiese, Comercial, Continental, Gibson, De Lima, Unión y Progreso:

Las funciones que se le asignaron al Banco de la Nación fueron las siguientes:

1. Recaudar las rentas del Gobierno Central y de las entidades del Sub-Sector Público independiente y de los Gobiernos Locales cuando así se conviniera con éstos.
2. Recibir en forma exclusiva y excluyente depósitos de fondos del Gobierno Central y del Sub-Sector Público, con excepción de los Bancos Estatales y del Banco Central Hipotecario.
3. Hacer efectivas las órdenes de pago contra sus propios fondos que expidan las entidades del Sector Público Nacional.
4. Recibir en consignación y custodia todos los depósitos administrativos y judiciales.

El 12 de junio de 1981, en el segundo gobierno de Fernando Belaúnde Terry, se promulgó la Ley Orgánica Decreto Legislativo N° 199 y se ampliaron las funciones del Banco:

- Recaudar los tributos del Sector Público Nacional.
- Efectuar en forma exclusiva por cuenta y en representación del estado, operaciones de crédito activas y pasivas con Instituciones Financieras del país y del exterior.
- Recibir en forma exclusiva los depósitos de los fondos de todo el Sector Público Nacional y Empresas del Estado, con excepción de las Empresas Bancarias y Financieras Estatales.
- En 1994, durante el gobierno de Alberto Fujimori Fujimori, con el Decreto Supremo N° 07– 94-EF Estatuto del Banco, se modificaron las funciones, las mismas que serán ejercidas sin exclusividad respecto de las Empresas y Entidades del Sistema Financiero:
- Brindar servicios de pagaduría de acuerdo a las instrucciones que dicte la Dirección General del Tesoro Público.
- Brindar servicios de recaudación por encargo de los acreedores tributarios.
- Efectuar por delegación, operaciones propias de las subcuentas bancarias del Tesoro Público.
- Actuar como Agente Financiero del Estado.
- Actuar por cuenta de otros Bancos o Financieras, en la canalización de recursos.
- Participar en las operaciones de comercio exterior del Estado.
- Otorgar facilidades financieras al Gobierno Central, y a los Gobiernos Regionales y Locales, en los casos en que éstos no sean atendidos por el Sistema Financiero Nacional.
- Las facilidades financieras que otorga el Banco no están sujetas a los límites que establece la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros.

- Brindar Servicios de Corresponsalia.
- Brindar Servicios de Cuentas Corrientes a las Entidades del Sector Público Nacional y a Proveedores del Estado.
- Recibir depósitos de ahorros en lugares donde la banca privada no tiene oficinas.

1.6 ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Banco de la Nación en sesión del Directorio N° 1701, de fecha 28-02-2008 aprobó el Organigrama para la institución y se muestra a continuación:

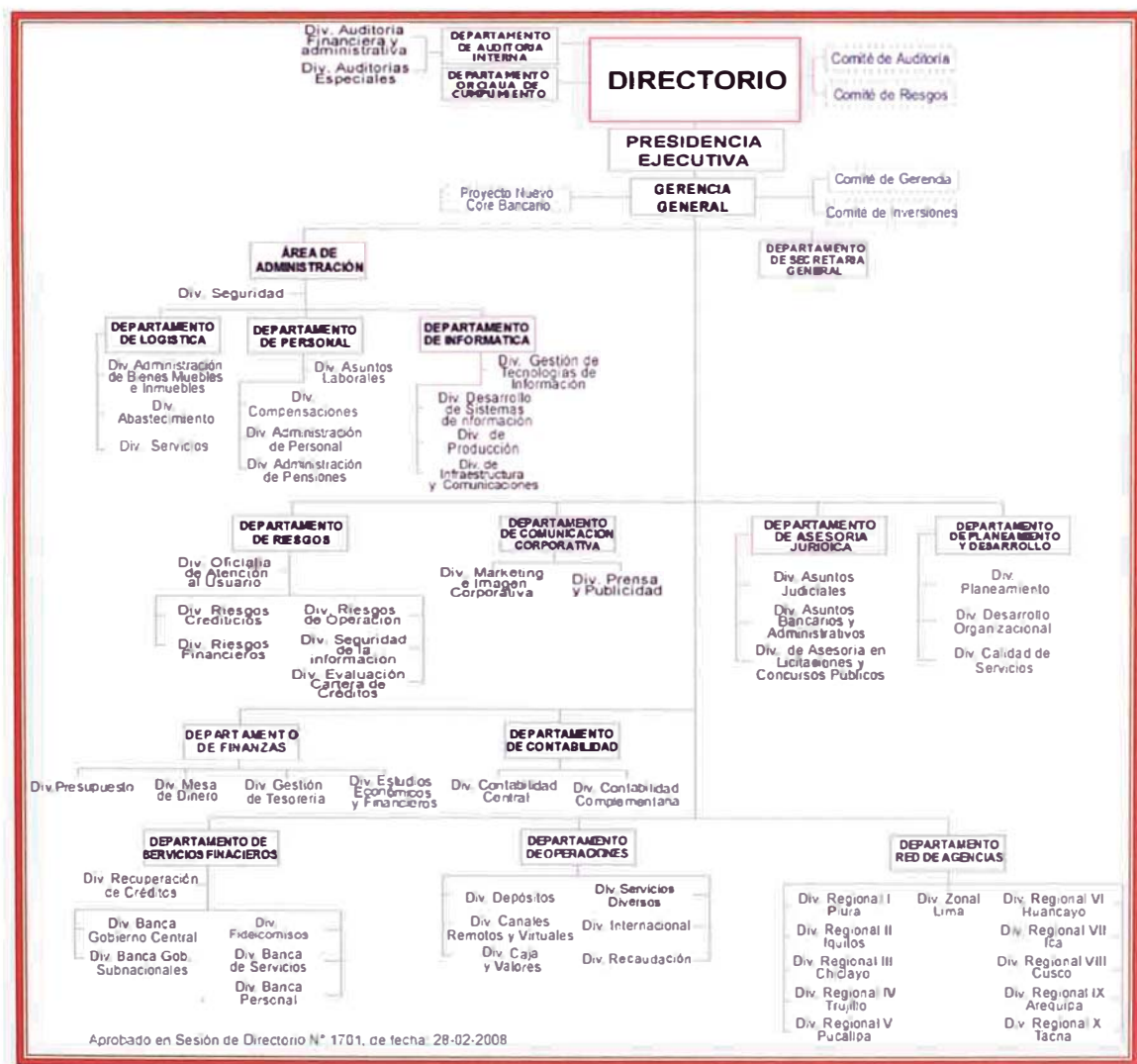


Figura 1: Estructura Orgánica del Banco de la Nación

1.7 ANALISIS FODA

1.7.1 OPORTUNIDADES

1. La necesidad del Estado de distribuir y controlar Recursos Financieros a todos los distritos del País en la economía Nacional.
2. La demanda de los pueblos del país por más y mejores servicios bancarios.
3. La necesidad de la banca privada de contar con servicios de corresponsalía.
4. Captación de recursos del exterior hacia todos los lugares del país.
5. Requerimiento del Sector Público y Pensionistas de Nuevos Servicios del Banco de la Nación.
5. Integrarnos al nuevo modelo de gestión Pública e-Government, a fin de participar dentro del e-cosistema Gubernamental.

1.7.2 AMENAZAS

1. Sector público autorizado a realizar servicios bancarios con la banca privada.
2. Normatividad Legal y Administrativa que dificulta la decisión para la gestión del Banco.
3. Que el Ministerio de Economía y Finanzas nos retire la delegación de administrar las sub-cuentas del Tesoro Público.
4. Reducciones presupuétales para el sector público y limitaciones en su ejecución.
5. Variación de la Política Gubernamental.
6. Limitación Estatuaría en brindar mayores servicios y/ o productos bancarios al público.
6. Crisis financiera Internacional.

1.7.3 FORTALEZAS

1. La mayor Cobertura en el Sistema Financiero Nacional, especialmente en distritos de provincias.
2. Atención en 271 distritos donde somos única oferta bancaria.
3. Utilizar de manera eficiente nuestra infraestructura para generar nuevos productos y/o servicios a clientes.
4. Atención en más de 440 cajeros automáticos a nivel nacional.
5. Interconexión con nuestro principal cliente en el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF).
6. Personal en Agencias, con amplia experiencia en atención a clientes masivos y con diferente perfil atareo.

1.7.4 DEBILIDADES

1. Insuficientes sistemas de información.
2. Inadecuado Diseño Organizacional alrededor de los procesos del Banco.
3. No se cuenta con la totalidad de los procesos definidos y estándares.
4. El Proceso en la Toma de decisiones no es Dinámica.
5. Se carece de una Administración adecuada de Proyectos.
6. Insuficientes canales de atención para satisfacer la demanda de nuestros clientes.

1.8 OBJETIVOS

1.8.1 OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES

1. Autosostenibilidad financiera
2. Brindar Satisfacción al cliente.
3. Contar con procesos eficientes.
4. Contar con una organización orientada al logro
5. Reducción de todo riesgo.

1.8.2 OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECÍFICOS

1. Software de Atención al Cliente:
 - Adquisición e implementación de un sistema telefónico Call Center para bloqueo de tarjetas, consulta de saldos, otros.
 - Adquisición e implementación de software transaccional para la venta de operaciones en internet.
 - Nuevo software de aplicaciones de servicios bancarios.
2. Instalación e implementación de cajeros automáticos a nivel nacional.
3. Implementación de (20) Agencias en Lima y (30) en Provincias, años 2004- 2008.
4. Implementación del sistema de Administración Automatizada de Colas (SAAC).
5. Desarrollar productos y servicios financieros que cumplan con un rol social.
6. Implementación de la tarjeta de débito MULTIREN – VISA.
7. Promover la promulgación de una Ley que defina claramente el rol y misión del Banco de la Nación dentro de la nueva política de modernización del Estado.
8. Interconexión con entidades públicas y clientes en general.

9. Participar activamente en el proyecto gobierno electrónico, en lo que se refiere al pago de los derechos por los servicios y procedimientos de las Entidades Públicas. Instalar puntos electrónicos de pago de tasas en comisarias de Lima.
10. Lograr una óptima imagen en la calidad de servicios mediante la aplicación de estándares de producción y presentación de Agencias a nivel nacional.
11. Implementación de emisión de estados de movimiento de cuentas de ahorro por Intranet.
12. Implementar un sistema de información en la página web del Banco.
13. Implementar elementos de seguridad en lobbies: adquisición de cámaras de video para los lobbies de ATM's, adquisición de sistema de control para acceso al total de lobbies a nivel nacional.
14. Captura y visualización de firmas a nivel nacional y en tiempo real.
15. Crear la Fundación Cultural del Banco.
16. Elaboración de base única de datos para clientes del Banco de la Nación.
17. Implementación 1ra etapa sistema integrado de gestión.
18. Automatización de los procesos de intermediación financiera de sus diversas operaciones con el exterior.
19. Contar con una estructura organizacional flexible en el tiempo y alineada a la misión del Banco.
20. Contar un Sistema de Información Gerencial.
21. Implementar un sistema de flujo de trabajo a fin de propender a establecer la "oficina sin papeles".

22. Optimizar el proceso de la administración del registro de operaciones en ATMs electrónicamente.
23. Establecer política de optimización de costos, identificar y mejorar los procesos críticos, con el fin de lograr eficiencia y control de los riesgos que comprometan la continuidad del negocio.
24. Desarrollar el aplicativo de las cuentas monetarias.
25. Obtener certificaciones de calidad ISO para el desarrollo de software y el procesamiento de datos.
26. Contar con la Nueva sede Principal del banco debidamente implementada con tecnología de vanguardia.
27. Unificación y permanencia de códigos del año 2003 de las cuentas corrientes y Sub –Cuentas del Tesoro para el 2004.
28. Implementar flujo de caja proyectado y ejecutado para canales remotos y virtuales y red de agencias Vía FISA.
29. Implementación de un sistema de costeo unitario.
30. Actualización del Tarifario del Banco.
31. Revisión de Formulas y Elaboración de programas de las operaciones Activas y Pasivas del Banco de la Nación con el público y adecuarlas en la página Web.
32. Unificar las tarifas en el Sistema de Cobro Automático de Tarifas (PGCO).
33. Estructuración del portafolio de inversiones con aplicación de un Modulo Financiero.
34. Implementación de bóvedas de custodia BCRP en el ámbito nacional.
35. Implementación del Plan de Continuidad de Negocios del Banco de la Nación.

36. Contar con un Mapa de Riesgos Actualizado que presente los Riesgos críticos del Banco de la Nación.
37. Adquisición de software de riesgos.
38. Modernización de los procesos operativos de valores en custodia del BN.
39. Implementación de un sistema de prevención y evaluación de vulnerabilidades en Activos.
40. Implementación del Sistema de Información para la Gestión, Control y Seguimiento de los Riesgos.
41. Adquisición e implementación de Sistemas de video grabación digital para todos los ATM's a nivel nacional.

1.9 ESTRATEGIAS GENERALES

1. Rentabilización de los recursos sin perjudicar la calidad y el rol social del Banco.
2. Modernizar, estandarizar y descentralizar la infraestructura de Canales.
3. Rediseño de procesos críticos del negocio con soporte Informático integrado.
4. Implementación de la gestión por competencias.
5. Gestionar el Riesgo de forma eficiente.

CAPÍTULO II

DESCRIPCION DEL PROYECTO

2.1 IMPORTANCIA DEL PROYECTO.

Realizar un Sistema de Información con tecnología Web para la Evaluación del Desempeño Laboral de los trabajadores del banco tiene una relevancia muy especial por que se logró realizar una evaluación más objetiva y que el procedimiento se automatice y los tiempos se reduzcan a la tercera parte a comparación del procedimiento pasado.

El Sistema de Información se realizó estando alineados a la NTP12207 “Ciclo de Desarrollo de Software” lo que permitió que el proyecto se cumpla en los tiempos y con los costos estimados.

En la actividad empresarial moderna se preocupan por crecer en el mercado competitivo, pero no toman en cuenta el factor humano que es en suma el recurso más importante de una institución, por lo que no sólo debe capacitarlos, sino brindarles buen. trato, logrando resaltar su importancia dentro de una empresa, sobre todo proporcionándoles un buen clima laboral para que puedan desarrollar su inteligencia emocional, lo que hará en ellos personas más seguras y con ganas de seguir trabajando por su realización personal y laboral, por esto es necesario implementar un programa de evaluación de desempeño laboral que permita administrar correcta y sistemáticamente el desempeño de los trabajadores de una determinada organización.

Entre los principales beneficios del Sistema Web de Evaluación de Desempeño Laboral tenemos:

Para el evaluado le permitirá:

- Conocer con precisión las competencias bajo las cuáles evaluará el desempeño de sus trabajadores, logrando la estandarización de criterios por cada competencia.
- Conocer el nivel requerido o exigencia establecida por la Institución por cada competencia según el grupo de evaluación.
- Conocer la apreciación del evaluador, tomando conciencia de sus fortalezas y debilidades (Retroalimentación), definiendo las acciones a tomar para mejorar su desempeño.
- Reducir las brechas existentes entre las competencias deseadas y las reales.
- Auto-controlar su desempeño.
- Contar con un Reporte de Incidencias que servirá de sustento objetivo al resultado de la evaluación de desempeño.

b) Para el evaluador le permitirá:

- Conocer con precisión las competencias bajo las cuáles evaluará el desempeño de sus trabajadores, logrando la estandarización de criterios por cada competencia.
- Conocer el nivel requerido o exigencia establecida por la Institución por cada competencia según el grupo de evaluación.

- Acordar las acciones a tomar con el trabajador para mejorar su desempeño.
- Gestionar el desempeño de sus trabajadores para contribuir al cumplimiento de los objetivos del Área y por consiguiente los de la Institución.
- Contar con un Reporte de Incidencias que servirá de soporte objetivo al momento de realizar la evaluación del trabajador.

c) Para el Banco de la Nación le permitirá:

- Orientar a los trabajadores hacia una misma dirección en función de las competencias requeridas por la Institución (Visión del Banco de la Nación)
- Lograr los objetivos estratégicos y del área en función del mejor desempeño de los trabajadores.
- Aprovechar con mayor eficacia las Fortalezas de los trabajadores.
- Minimizar o Eliminar las Debilidades de los trabajadores.
- Contribuir a mejora la calidad de los servicios que se brindan a las instituciones del sector público, proveedores, trabajadores y público en general. (Misión del Banco de la Nación).
- Alinear los procesos de Recursos Humanos (Selección, Capacitación y Evaluación) bajo el mismo enfoque de competencias.

- Mejorar los canales de comunicación entre el jefe y sus trabajadores e identificar a los trabajadores en función de su desempeño real.

El motivo fundamental para llevar a cabo este tema, radica en el interés de aportar un Sistema de Información que puede ser utilizado por organizaciones de diferentes rubros para que puedan usar la información obtenida para potenciar y dar valor a sus Recursos Humanos.

2.2 OBJETIVOS DEL PROYECTO.

2.2.1 OBJETIVOS GENERALES.

- Contribuir al cumplimiento de los objetivos del Banco, en función de las competencias requeridas por cada grupo de evaluación.
- Sincerar los niveles de desempeño.
- Reducir la generalidad y utilizar competencias específicas y relevantes al grupo de evaluación.
- Identificar y Mejorar los niveles reales de desempeño.

2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Desde una perspectiva de Sistemas, demostrar que un Sistema de Información no necesariamente está enmarcado únicamente en labores netamente operativas sino que además son importantes para apoyar en diferentes procesos administrativos que son muy relevantes para las instituciones

como en este caso que el objetivo es potenciar y valorar a los Recursos Humanos.

- Presentar una experiencia con resultados positivos para que se creen nuevos sistemas de información para apoyar a las instituciones a lograr sus objetivos.

2.3 ALCANCES.

- El presente trabajo se enmarcará en mostrar todo el Ciclo de Vida que se ha seguido en el desarrollo del Sistema de Información usado para la Evaluación de Desempeño Laboral.
- Mostrar con ratios de tiempo y costo sobre las mejoras que resultaron de implementar el nuevo Sistema Web.
- Se mostrará de manera sucinta un pequeño resumen de la adecuación del Banco a la NTP12207 "Ciclo de Vida en el Desarrollo de Software"

2.4 METODOLOGÍA.

Para la realización del proyecto hemos utilizado la Metodología para el Ciclo de Vida del Software establecida por el Banco de la Nación, esta basada en la Norma Técnica Peruana NTP-ISO/IEC 12207:2004. La citada metodología contiene los procesos, actividades, artefactos y buenas prácticas para ser aplicados durante el desarrollo de un proyecto informático.

Los procesos principales de la “Metodología para el Ciclo de Vida del Software” son los que a continuación se grafican:

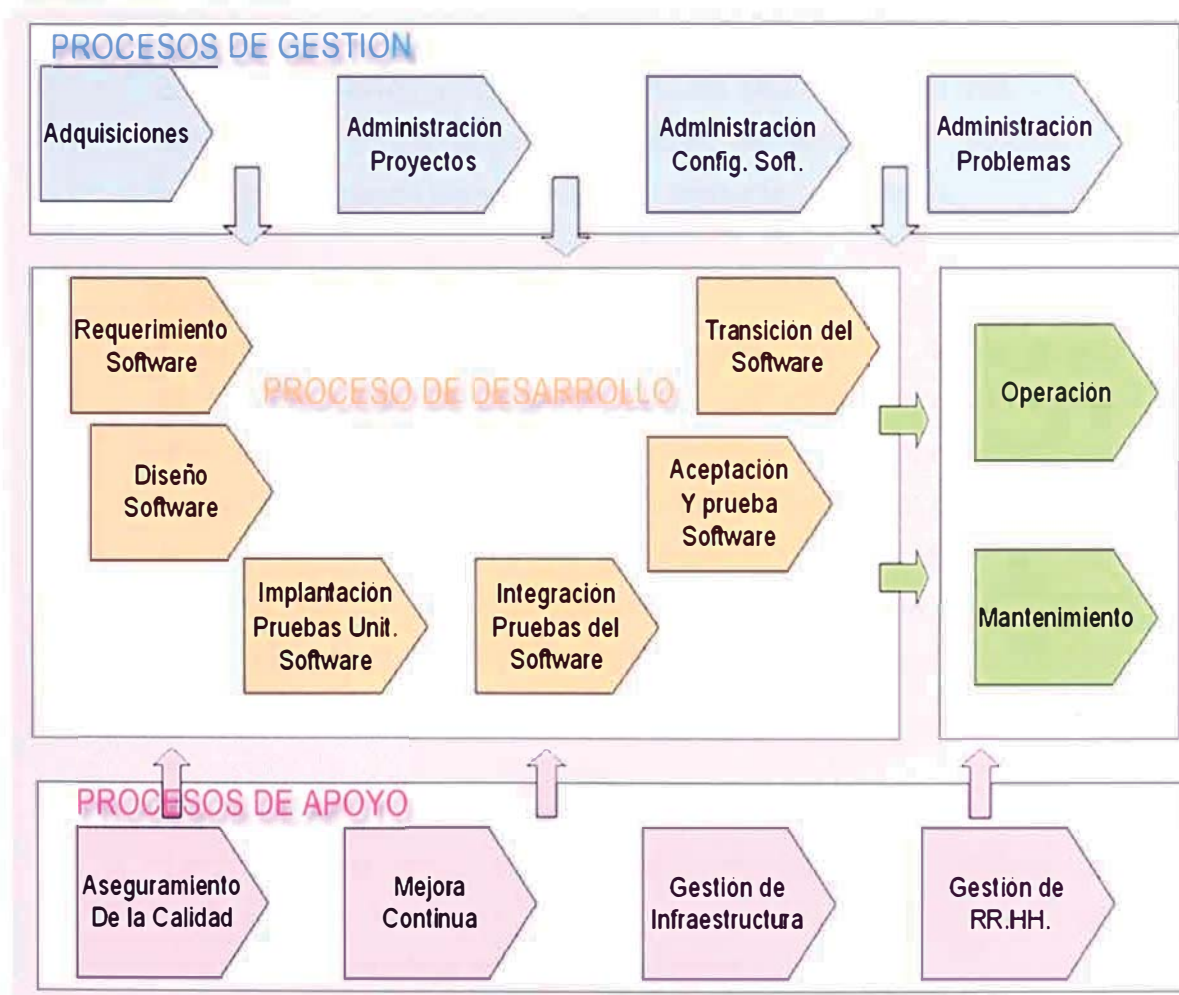


Figura 2: Diagrama de la Metodología de Ciclo de Vida de Software

A continuación detallaremos el Proceso de Desarrollo que estipula la metodología utilizada:

2.4.1 Procesos de Gestión:

2.4.1.1 Adquisiciones

El Proceso de Adquisición contiene las actividades y las tareas del banco para la adquisición de software y/o servicios de desarrollo de software. El proceso comienza con la identificación de la necesidad de adquirir un sistema o un producto software. El proceso continúa con la preparación y publicación de una solicitud de propuestas, la selección de un proveedor, y la gestión del proceso de adquisición hasta la aceptación del sistema o del producto software.

2.4.1.2 Administración de Proyectos

La administración de proyecto es la aplicación del conocimiento, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades del proyecto para alcanzar los requerimientos del proyecto. La administración del proyecto cubre el establecimiento de los requerimientos del proyecto; los objetivos, hitos y entregables; lograr un balance entre calidad, alcance, tiempo y costo; adaptar las especificaciones, planes y enfocar los diferentes intereses y expectativas de los involucrados con el proyecto (stakeholders).

2.4.1.3 Administración de la Configuración del Software

La Administración de la Configuración constituye un conjunto de procesos orientada a identificar la configuración de un sistema en distintos puntos en el tiempo con el objetivo de controlar de manera sistemática los cambios a la configuración, mantener la integridad y la traza de la configuración a través del ciclo de vida del software.

2.4.1.4 Administración de Problemas

El Proceso de Administración de Problemas permite analizar y eliminar los problemas (incluidas las no conformidades), cualquiera que sea su naturaleza o causa; que se descubran durante la ejecución de los procesos de desarrollo operación, mantenimiento u otros

2.4.2 Procesos de Desarrollo:

El proceso de Desarrollo contiene las tareas para el análisis de los requisitos, diseño, codificación, integración, pruebas e instalación y aceptación relacionadas con los productos de software, el cual obedece a estándares de diseño de objetos de base de datos, codificación y presentación (pantallas, gráficos, colores, entre otros), que deberán ser evaluados por el Departamento de Informática para su conformidad técnica.

2.4.2.1 Requerimientos de Software

Un requerimiento del software constituye una "capacidad o condición que deberá ser alcanzada por el producto software".

2.4.2.2 Diseño del Software

El diseño de un producto software debe cubrir una serie de elementos que definen no solo la las características de la arquitectura del producto, sino además, las característica de cada uno de los componentes de la arquitectura. El diseño es dividido en dos partes esenciales: El Diseño Arquitectónico y Diseño en detalle de los componentes de la arquitectura.

2.4.2.3 Implantación y Pruebas Unitarias del Software

Comprende el desarrollo de cada uno de los componentes del software y los procedimientos de pruebas con el fin de verificar la consistencia de la aplicación.

2.4.2.4 Integración y Pruebas del Software

El proceso de Integración permite integrar las unidades y los componentes de software en el elemento de software final. Las pruebas es el proceso a través del cuál se verifica la consistencia de la aplicación en base a los requisitos y el diseño definido.

2.4.2.5 Aceptación del Software

La Aceptación es el proceso durante el cual el adquiriente (el Banco para adquisición de software o usuario final para desarrollo interno) verifica que el producto software y todos los productos relacionados (documentación, código, etc.) son completos y que todos ellos reúnen los requerimientos especificados.

2.4.2.6 Transición del Software

La transición del software hacia los usuarios consiste en hacer que el producto software se encuentre disponible a los usuarios, ya bien sea en su entorno de producción como accesible para su descarga, instalación y uso, tal y como/cuando sea requerido.

2.4.3 Procesos de Operación:

En los Procesos de Operación se realiza la instalación y evaluación del software en el entorno del usuario, según las especificaciones establecidas en los manuales de instalación y operación entregadas por el equipo de desarrollo.

2.4.4 Proceso de Mantenimiento:

Este proceso se activa cuando el producto de software sufre modificaciones en el código y documentación asociada, debido a un problema o a la necesidad de mejora o adaptación.

2.4.5 Procesos de Apoyo:

2.4.5.1 Aseguramiento de la Calidad

Define las actividades para asegurar, de una manera objetiva, que los productos de software y los procesos son conformes a sus requisitos específicos y se ajustan a sus planes establecidos.

2.4.5.2 Mejora Continua

El Proceso de Mejora Continua son las acciones emprendidas en todo el Banco con el fin de incrementar la efectividad y la eficiencia de las actividades y de los procesos del ciclo de vida del software para brindar beneficios adicionales al Banco y a sus clientes.

2.4.5.3 Gestión de la Infraestructura

El Proceso de Infraestructura permite establecer y mantener la infraestructura que necesita cualquier otro proceso. La infraestructura puede incluir hardware, software, herramientas, técnicas, normas e instalaciones para el desarrollo, operación o mantenimiento.

2.4.5.4 Gestión de Recursos Humanos

El Proceso de Recursos Humanos es un proceso para proporcionar y mantener personal capacitado y con el perfil requerido para los proyectos de desarrollo de Software.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL.

La evaluación del desempeño es un sistema formal de revisión, evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo en el trabajo. La evaluación del desempeño no es un fin en sí misma sino, más bien, el medio para alcanzar un mejor nivel de desempeño; al mismo tiempo, los empleadores deben tomar en cuenta factores del sistema que están fuera del control de los empleados pero que pueden afectar su desempeño.

Como Departamento de Personal nuestra principal preocupación es potenciar y dar valor a nuestros Recursos Humanos. Es por ello que uno de nuestros objetivos principales es establecer un adecuado Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para todos nuestros trabajadores.

La Evaluación de Desempeño es una herramienta de gestión de Recursos Humanos que nos permite conocer la eficiencia de cada empleado en su puesto de trabajo, la cual se realiza con la finalidad de analizar, corregir, recompensar y motivar la labor desempeñada, así como buscar el desarrollo óptimo del potencial de cada trabajador con relación a sus habilidades y las necesidades de la Institución.

En el marco de esta interpretación, nos orientamos a implementar el presente Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, que nos permitirá reconocer en forma personalizada, objetiva y justa el grado en el que cada trabajador pone en práctica sus habilidades y en que medida los orienta al logro de los objetivos de la organización.

A continuación, ponemos a su disposición nuestro trabajo, a fin de que conozca las características, lineamientos y recomendaciones de este Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, que le ayudará a comprender la importancia de esta herramienta de gestión para su desarrollo personal y laboral.

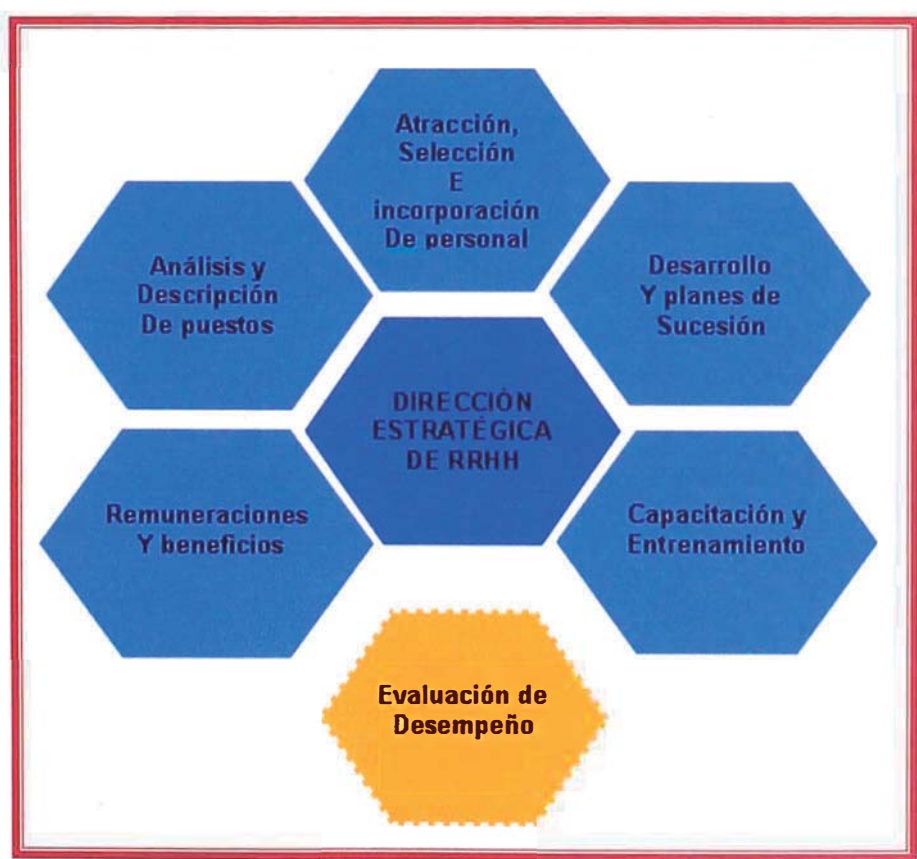


Figura 3: Diagrama del Subsistema de Recursos Humanos

3.2 Las Competencias

Las competencias son características personales que contribuyen a lograr un desempeño excelente en un puesto/cargo determinado dentro de la organización (resultado exitoso).

Nuñez, Jorge (1997) define a las competencias " como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes cuya aplicación en el trabajo se traduce en un desempeño superior, que contribuye al logro de los objetivos claves del negocio".

Según Boyatzis, (citado por Dalziel, M.A., Cubeiro, J.C. y Fernández, G., 1996, pág. 28) "la competencia se define como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo". Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos, o capacidades cognoscitivas o de conducta. Se puede asumir que se está en presencia de una competencia, cuando existan características individuales que se puedan medir de un modo fiable y cuya presencia se pueda demostrar de una manera significativa entre un grupo de trabajadores.

3.3 Importancia de evaluar las Competencias

Porque todo resultado al ser exitoso está asociado a una o varias competencias que requieren ser tomadas en cuenta para su desarrollo, nivelación o perfeccionamiento.

- Porque lo que se requiere es identificar en el colaborador las causas que generaron un determinado nivel de desempeño.
- Porque al conocer las causas, permite identificar la intensidad de cada una de las competencias que influyeron en dicho desempeño.

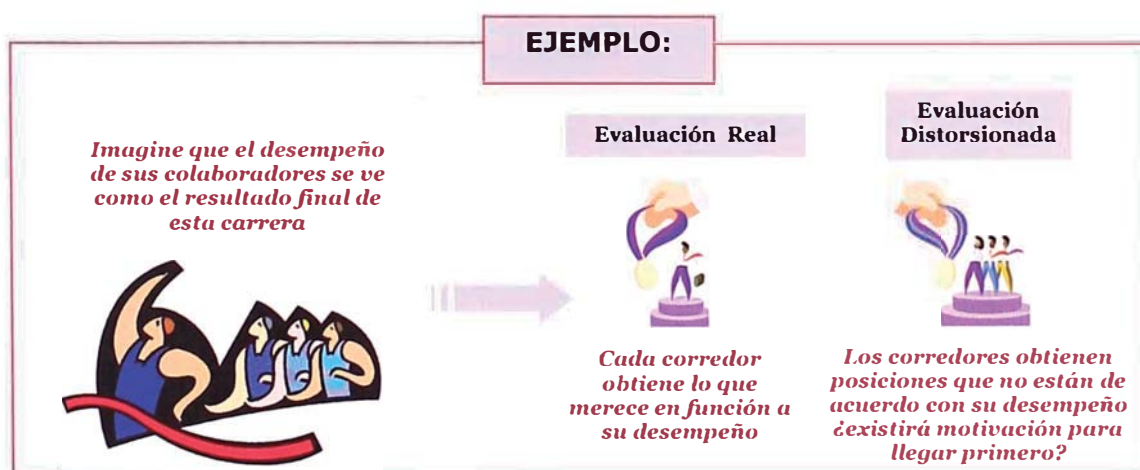
3.4 Finalidad de la Evaluación de Desempeño

La Evaluación de desempeño puede ser utilizada para muchos fines, el Banco de la Nación dentro de su línea de cambio y mejora de la calidad, utilizará progresivamente dicha información para:

- Identificar Necesidades de Capacitación.
- Evaluar posibles Ascensos.
- Planificar el Desarrollo de personal (rotación interna / enriquecimiento del puesto).
- Identificar problemas del ámbito laboral y/o externos que afecten el desempeño del colaborador.

3.5 Riesgos de una Evaluación de Desempeño

Toda Evaluación de Desempeño que no refleje la realidad, ya sea porque se sobre-califico o se sub-califico el desempeño real, llegará a carecer de toda credibilidad, lo cual impediría su utilización (información no confiable) y su aplicación sería un tramite administrativo mas que cumplir.



CAPITULO IV

DIAGNÓSTICO ACTUAL DE LA SITUACIÓN

4.1 INFORME SITUACIONAL DE LA GERENCIA DE RR.HH. SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL.

Con la finalidad de obtener un conocimiento y un enfoque amplio de la situación actual del actual procedimiento que se lleva en el Departamento de RRHH en lo que respecta al proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, nos valemos de un estudio de campo y del análisis de cada uno de los pasos seguidos por este proceso para determinar la factibilidad y el alcance que tendrá el Sistema Web de Evaluación de Desempeño Laboral.

4.2 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

En el proceso de evaluación que existía se encontraban los siguientes problemas:

1. Existía un sistema de evaluación del desempeño laboral basado en características generales del trabajador y además solo contemplaba dos grupos de evaluación que eran Grupo Directivo y Grupo No Directivo.

2. El proceso de evaluación se demoraba aproximadamente 3 meses ya que en promedio se necesitaba aproximadamente 1 mes para la parte de la configuración, 2 meses para la evaluación y la recopilación de las hojas de evaluación de todo el Perú y 1 mes más para pasar la información a una tabla Excel y realizar el análisis de los resultados.
3. Los resultados que se obtenían eran generales y solo mostraba conclusiones que se basaban del como los trabajadores eran evaluados por sus jefes directos, mas no brindaba resultados que permitan ayudar al Dpto. de Personal para mejorar las políticas para el bienestar del trabajador.
4. Existían muchas quejas por parte de los trabajadores que no estaban conformes con sus evaluaciones y tenían que esperar mucho tiempo para su absolución o simplemente que quedaban sin solución.
5. La evaluación se plasmaba en un formato en el cual el jefe directo ponía puntajes, lo que hacía que se volviera subjetiva ya que podían calcular el puntaje final de la evaluación.

4.3 SUSTENTO PARA CAMBIAR EL SISTEMA DE EVALUACION

Porque se utilizaron Indicadores generales con la finalidad de abarcar a todos los colaboradores, lo cual descuidó determinados factores propios de cada grupo; adicionalmente a ello los factores tenían asignados el mismo nivel de importancia; en la realidad cada grupo debe contar con sus propios factores y niveles de importancia.

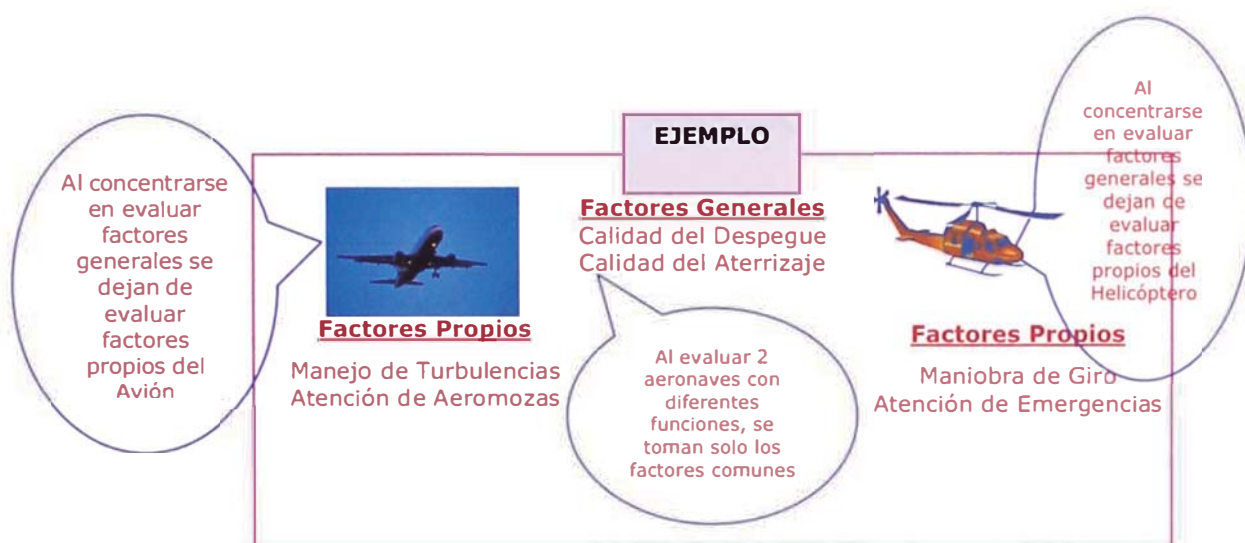


Figura: Ejemplo de como evaluar

4.4 FRECUENCIA DE LA EVALUACION

La frecuencia de la Evaluación será de 2 veces al año pero estará acompañado de un Reporte de Incidencias, en el cual se registrará toda evidencia objetiva que refleje un desempeño superior o inferior al requerido en el momento de su ocurrencia.

El Reporte de Incidencias permitirá realizar un seguimiento, control y evaluación diaria del desempeño de cada colaborador.

En resumen, el Reporte de Incidencias le servirá de sustento objetivo al momento de realizar la Evaluación de Desempeño de sus colaboradores.

CAPITULO V

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Analistas del Departamento de Personal en reuniones con Analistas del Departamento de Informática nos reunimos para plasmar en un Sistema Web el Sistema de Evaluación que se realizaba de forma manual pero revisando los requerimientos funcionales del Departamento de Personal se llegó a la conclusión que en primer lugar había que modificar el Sistema de Evaluación que se estaba llevando en el banco, ya que no iba acorde con las tendencias actuales en lo que respecta este tema y los resultados no apoyarían a lo que se buscaba que no sólo era entregar un bono por desempeño sino además buscar como mejorar el desempeño de cada trabajador, entregarle capacitaciones que sean de utilidad para él y sean de utilidad en el desarrollo de sus actividades diarias.

Otra alternativa para realizar el sistema web era encargársele su desarrollo a una empresa externa; se contactó con algunas empresas para que nos enviaran sus propuestas, se analizaron las mismas y se concluyó que por un tema de costos y tiempo era mejor realizarlo con personal propio del banco.

A continuación muestro las características del nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral que se aplica en el banco de la Nación:

5.1 NUEVO ENFOQUE DEL SISTEMA

El nuevo sistema de Evaluación de Desempeño está bajo el enfoque de Competencias, permitiendo reforzar o corregir los comportamientos esperados de cada trabajador en su puesto.

El nuevo Sistema iba a estar basado en evaluar las competencias de cada trabajador y el porque está explicado a continuación:

1. Porque todo resultado al ser exitoso está asociado a una o varias competencias que requieren ser tomadas en cuenta para su desarrollo, nivelación o perfeccionamiento.
2. Porque lo que se requiere es identificar en el trabajador las causas que generaron un determinado nivel de desempeño.
3. Porque al conocer las causas, permite identificar la intensidad de cada una de las competencias que influyeron en dicho desempeño.

5.2 SEGMENTACIÓN EN GRUPOS DE EVALUACION

El nuevo sistema ya no contaría con solo dos grupos de evaluación sino ahora con 7 grupos, producto de un análisis que realizó el Departamento de Personal donde llegó a la conclusión que debía existir una segmentación de Grupos de Evaluación.

Sistema Anterior	Sistema Actual
Grupo directivo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grupo Jefatural Oficina Principal. ■ Grupo Jefatural Red de Agencias.
Grupo no directivo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grupo Recibidores Pagadores y Cajeros. ■ Grupo Promotores y Técnicos Operativos de Créditos. ■ Grupo Profesionales. ■ Grupo Técnicos y Oficinistas. ■ Grupo Servicios.

Figura 4: Cuadro comparativo de los Grupos de Evaluación.

Los Grupos de Evaluación se encuentran formados por aquellos cargos afines que requieren competencias similares para el desempeño exitoso de las funciones asignadas. A continuación se detallan los Grupos de Evaluación:

1. Grupo Jefatural - Red de Agencias.

Desempeñan un rol de dirección, supervisión y responsabilidad por la adecuada operatividad y atención a los clientes de la Institución generando valor para la organización.

2. Grupo Jefatural - Oficina Principal.

Su rol principal es de dirección, supervisión y control de los procesos operativos y administrativos, generación de valor y gestión de resultados, con un claro conocimiento del negocio y visión de futuro.

3. Grupo Recibidores Pagadores – Cajeros.

Su función recae principalmente en el manejo del efectivo, operaciones y contacto permanente con los clientes de la Institución.

4. Grupo Promotores – Técnicos Operativos de créditos.

Su función se encuentra vinculada permanentemente con los clientes del Banco en la promoción y otorgamiento de los servicios que se brindan a trabajadores y pensionistas del sector público.

5. Grupo Profesionales.

Sus funciones se centran en desempeñar un trabajo de calidad, con resultados orientados a los clientes internos / externos, con énfasis en el análisis, evaluación y desarrollo de proyectos, manteniendo cierto nivel de autonomía, en relación a los demás grupos.

6. Grupo Técnicos – Oficinistas.

Vinculados a una función de apoyo operativo y administrativo, su aporte se orienta a facilitar las labores del área a la cual pertenecen.

7. Grupo Servicios.

Este grupo de evaluación posee funciones mayormente manuales y rutinarias y en algunos casos puntuales de naturaleza no funcional con el área a la cual están asignados.

5.3 FACTORES Y NIVELES DE EVALUACION

El nuevo Sistema de Evaluación estará basado en Factores y Niveles de Evaluación:

Cada grupo será evaluado en base a un conjunto de competencias descritas en términos de comportamientos, dichas competencias poseen diferentes niveles de actuación cada una de las cuales se encuentran descritas y representadas por letras (A, B, C y D) a fin de que el evaluador identifique el nivel de desempeño del trabajador en cada una de las competencias.

5.4 DETERMINACION DE EVALUADORES

En el nuevo Sistema de Evaluación existirán dos (02) evaluadores y a continuación especificamos el quién evalúa a quién:

1. Oficina Principal.

El Presidente Ejecutivo del Directorio evaluará al Gerente General y al Auditor Interno, así como al personal a su cargo.

El Gerente General evaluará al personal a su cargo y conjuntamente con el Jefe del Departamento de Personal a los Jefes de Departamento.

El Jefe de Departamento evaluará al personal a su cargo y conjuntamente con el Gerente General a los Jefes de División.

El Jefe de División conjuntamente con el Jefe de Departamento a los Jefes de Sección y al personal a su cargo.

El Jefe de Sección evaluará conjuntamente con el Jefe de División al personal a su cargo.

1. Sucursales y Agencias Lima.

El Jefe de División de Red de Agencias evaluará conjuntamente con el Jefe de Departamento de Red de Agencias a los Administradores de las Sucursales y Agencias de Lima.

El Administrador de la Sucursal o Agencia de Lima evaluará conjuntamente con el Jefe de División de Red de Agencias a los Administradores de las Ventanillas que dependen de él.

El Administrador de la Ventanilla evaluará conjuntamente con el Administrador de la Sucursal o Agencia de la cual depende al personal que conforma la Ventanilla.

El Administrador de la Sucursal o Agencia de Lima evaluará conjuntamente con el Jefe de Unidad o Sección Operaciones a los demás Jefes de Unidad o Sección.

El Jefe de Unidad o Sección que corresponda evaluará conjuntamente con el Administrador de la Sucursal o Agencia al personal a su cargo.

2. Sucursales y Agencias Provincias.

El Jefe de División de Red de Agencias evaluará conjuntamente con el Jefe de Departamento de Red de Agencias a los Administradores de las Sucursales y Agencias de Provincias.

El Administrador de la Sucursal o Agencia de Provincias evaluará conjuntamente con el Jefe de Unidad o Sección Operaciones a los demás Jefes de Unidad o Sección.

El Administrador de la Sucursal o Agencia de Provincias evaluará conjuntamente con el Jefe de Unidad o Sección Contabilidad al personal de las Agencias "C", en caso de ausencia del Jefe de Unidad o Sección Contabilidad será reemplazado por el Jefe de Unidad o Sección Operaciones.

El Jefe de Unidad o Sección que corresponda evaluará conjuntamente con el Administrador de la Sucursal o Agencia al personal a su cargo.

5.5 NORMAS GENERALES DEL NUEVO SISTEMA DE EVALUACION

A continuación les mostraré las Normas Generales que se aplicarán en el nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral:

1. Alcance

Están sujetos a evaluación todos los trabajadores del Banco de la Nación con contrato a plazo determinado o indeterminado que hayan laborado por lo menos tres meses dentro del semestre de evaluación.

2. Periodicidad

El período de evaluación es semestral (Enero a Junio y Julio a Diciembre).

El Departamento de Personal, a más tardar la primera quincena de Julio y Enero de cada año según el período de Evaluación respectivo, informará vía correo electrónico el inicio del Proceso de Evaluación de Desempeño, indicándose entre otros temas los plazos establecidos.

3. Otros aspectos

La evaluación de desempeño será realizada por 02 evaluadores (Jefe inmediato y Jefe inmediato superior), salvo aquellos casos donde se justifique la ausencia de alguno de ellos. Ambos evaluadores serán responsables de cumplir con los lineamientos y plazos establecidos por el Departamento de Personal.

En el caso de trabajadores que por alguna razón no cuenten con un cargo asignado (nombre del cargo) en el periodo de evaluación, serán ubicados en el grupo de evaluación que les corresponda de acuerdo a las funciones que desempeñen.

Los trabajadores serán evaluados en aquella dependencia donde hayan laborado la mayor parte del semestre de evaluación.

Los permisos, licencias, u otro tipo de inasistencia, no serán computados como tiempo efectivo de desempeño durante el semestre de evaluación.

La Evaluación de Desempeño deberá ser firmada por el evaluado y los 02 evaluadores; el evaluado deberá indicar en el formato de evaluación, su conformidad o no conformidad de dicha evaluación.

Reclamos que se reciban por otros medios no serán atendidos, si previamente no lo informó en dicho formato.

En caso de no encontrarse la firma de evaluado en el formato de evaluación de desempeño laboral, los evaluadores deberán sustentar en dicho formato las razones respectivas. (Campo: "Observaciones del evaluador").

El evaluador, deberá sostener una entrevista con el trabajador para efectuar la calificación respectiva, revisándose cada uno de los factores (competencias) y sustentando los niveles alcanzados como resultado de su desempeño.

En caso que el evaluado se encuentre haciendo uso de su descanso físico por vacaciones o licencia, los evaluadores deberán remitir el físico de su evaluación de desempeño al Departamento de Personal en la fecha indicada, remitiendo nuevamente el físico de la evaluación con la firma del evaluado; una vez que éste se reintegre a sus labores.

5.6 REPORTE DE INCIDENCIAS

En el nuevo Sistema de Evaluación se está agregando la existencia de un documento muy importante llamado “Reporte De Incidencias” que será la herramienta donde se registrará toda evidencia objetiva que refleje un desempeño superior o inferior al requerido en el momento de su ocurrencia.

Los evaluadores llevarán un Reporte de Incidencias por Dependencia a lo largo del semestre, en donde registrarán las incidencias de aquellos trabajadores que muestren un nivel de desempeño superior o inferior al requerido para el grupo de evaluación en el que se encuentra, generando un impacto positivo o negativo en el desempeño laboral, las mismas que servirán de sustento y se tomarán en consideración al momento de realizar la evaluación.

Las incidencias referidas a faltas disciplinarias, deberán estar sustentadas por las sanciones que correspondan de acuerdo al nivel de la falta.

En caso de haberse registrado alguna incidencia durante el mes, los evaluadores enviarán al Departamento de Personal el Reporte de Incidencias de su Dependencia en forma electrónica para el registro correspondiente.

Al final del semestre, los evaluadores enviarán al Departamento de Personal junto con el físico de las evaluaciones de desempeño de sus trabajadores, el físico de los Reportes de Incidencias correspondientes al semestre de evaluación, los mismos que fueran remitidos electrónicamente en su oportunidad.

El reporte de incidencias entrará en vigencia a partir de enero del 2005, es decir para el periodo de evaluación 2005 - I. Por lo expuesto para la evaluación de desempeño 2004 - II no se tomará en cuenta.

5.7 IMPORTANCIA DEL REPORTE DE INCIDENCIAS

Porque el trabajador diariamente irá tomando conciencia de cualquier cambio brusco en su desempeño o cuando su desempeño se encuentre por debajo de lo esperado, lo cual permitirá al trabajador corregir a tiempo su desempeño.

Porque al alinear el desempeño del trabajador al nivel requerido en el momento oportuno, estaremos dando solución a futuros problemas antes de que se presenten.

Porque este registro permitirá a los evaluadores evitar recurrir a su memoria, lo que cual podrían dejar de considerar situaciones claves del desempeño del trabajador.

Porque permite fortalecer la objetividad de la evaluación de desempeño.

5.8 ENTREVISTA DE RETROALIMENTACIÓN

En el nuevo Sistema de Evaluación también se indica el como los evaluadores deben realizar la entrevista de retroalimentación a los trabajadores que van evaluando; el nuevo sistema señala como de vital importancia esta entrevista de retroalimentación para la mejora del desempeño del trabajador y una oportunidad adicional para mejorar los canales de comunicación entre el jefe y su trabajador.

5.9 RECOMENDACIONES PARA AFRONTAR LA ENTREVISTA

A continuación daremos unos consejos a los evaluadores para que realicen de la mejor manera la entrevista de retroalimentación:

Reciba a su trabajador de manera cordial, indique a su trabajador que la evaluación está realizada de manera objetiva, orientada únicamente a evaluar su desempeño durante el semestre.

Cuente a la mano con un registro de evidencias objetivas (Reporte de Incidencias), sustente su evaluación y empiece mencionando las fortalezas del trabajador y deje al trabajador que exprese su punto de vista y escúchelo.

Indique a su trabajador lo que espera de él y oriéntelo para mejorar su desempeño y antes de dar por terminada la entrevista defina conjuntamente con el trabajador las acciones a tomar para mejorar su desempeño.

Y lo mas importante, hágale seguimiento y cumpla con lo acordado en esta entrevista, recuerde que el próximo semestre habrá otra evaluación y el trabajador comprobará si lo que se dijo realmente fue importante para usted o fue un mero tramite, no desmotivemos a nuestros trabajadores aprovechemos esta nueva oportunidad.

CAPITULO VI

DESARROLLO DE LA SOLUCION

6.1 INICIO DEL PROYECTO

6.1.1 Introducción

Este es el punto de partida del ciclo de vida de desarrollo de software; definiremos todos aquellos conceptos y componentes que identifiquen claramente al desarrollo del producto; así como también factores a considerar para una valoración a priori de la posibilidad de su desarrollo.

6.1.2 Propósito

Explicaremos a grandes rasgos los objetivos, características del proyecto así como estimar recursos necesarios para su implementación y evaluar su viabilidad.

6.1.3 Alcance

Este documento está asociado con el proyecto "EVAL-Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral", éste nos brinda información sobre el proyecto, sus objetivos, el equipo que tentativamente conformará el proyecto, los hitos que tendrá en su desarrollo, los beneficios que este proyecto dará al banco finalmente una descripción del producto.

6.1.4 Definiciones, Acrónimos y abreviaturas

Host Integration Server (HIS). Es el servidor encargado de la integración de todos los servicios de Host. Es el punto a través del cual se canalizan el núcleo de las transacciones del Banco para nuestro caso servirá para acceder al Sistema de calves del Banco.

6.1.5 Generalidades

Este Aplicativo será de mucha importancia especialmente para el Dpto. de Personal ya que podrá realizar la evaluación de desempeño laboral de manera más eficiente y eficaz, al poder recibir la información de las mismas en línea y no tener que esperar por los archivos físicos, acortando los costos y tiempos.

6.1.6 Información del Proyecto

Jefe de Proyecto	Jorge Enrique Ruiz Torres
Líder Usuario	David Gutierrez Rodriguez
Analista Programador	Paul Alminagorta Cabezas
Analista de Base de Datos	Fernando Avellaneda Rojas.
Fecha de Inicio	20/03/2007
Duración Estimada	(por definir)
Esfuerzo	Horas – Hombres
Costo Estimado del Proyecto	S/. 39000

6.2 OBJETIVOS DEL PROYECTO

A continuación se definen los objetivos/metastas que determinan el alcance del presente proyecto y en base a las cuales se medirán su logro. Todo aquello que quede fuera de los objetivos definidos, será considerado como fuera del alcance del proyecto

Los objetivos del presente proyecto se encuentran alineados a los objetivos estratégicos del banco, relacionados a "Contar con procesos eficientes".

Desarrollo del producto software Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral (EVAL)

Realizar el desarrollo del producto software que permita que únicamente puedan acceder al Aplicativo las personas autorizadas, que sea fácil de usar y que brinde información de proceso de evaluación de desempeño en cada periodo de manera eficiente.

Implantación de la Solución.

El aplicativo se ejecutará bajo entorno Web colgada en la Intranet del Banco de la Nación a partir de la cual se establecerán conexiones automáticas a diversas partes del país desde donde los usuarios de todo el país podrán acceder al Sistema.

Capacitación de los Usuarios Finales

Capacitación a los integrantes de la "mesa de ayuda" o "Help Desk" especialmente sobre la resolución de todas las posibles preguntas que nuestros clientes pudieran formular para una adecuada utilización del Sistema. Asimismo, se capacitara al personal de Producción y/o Soporte que se considere conveniente.

6.3 Equipo de Proyecto

Para el proyecto se utilizaron los siguientes roles:

Rol	Nombres(s) y Apellidos	% Participación
1	Jefe de Proyecto Jorge Enrique Ruiz Torres	100
2	Analista de Base de Datos. Fernando Avellaneda	50
3	Analista Programador Paul Alminagorta Cabezas	75
4	Líder Usuario David Gutierrez Rodriguez	25

6.4 Hitos Principales del Proyecto

Hemos definido los siguientes hitos para el proyecto:

Hito	Fecha
1 Definición del Proyecto	21/03/2007
2 Elaboración de Producto	24/08/2007
3 Entrega de la Solución	31/08/2007
4 Solución en Producción	03/08/2007

6.5 Beneficios para el Negocio

Brindar mayor comodidad y rapidez a nuestros clientes del Dpto. de Personal en la obtención de información acerca del proceso de evaluación y para los evaluadores, una mayor facilidad en realizar la evaluación.

6.6 Especificación de Requerimientos del Software

En esta sección se realiza la especificación de los requerimientos que definen el alcance del producto software. Esta sección se organiza en varias partes:

6.6.1 Funcionalidades, cubre la definición de las funcionalidades del producto software usando el concepto de caso de uso y actores.

6.6.2 Facilidad de Uso, cubre la definición de los requerimientos sobre el uso del producto software, principalmente las normas del Banco sobre las características que deben tener las Interfaces del usuario.

6.6.3 Confiabilidad, se plantean aspectos relacionados con las capacidades del producto software sobre las transacciones que se realizan desde la perspectiva de la seguridad, tiempos medios entre fallas, etc. **3.5 Facilidades de Soporte**, cubre aspectos relacionados con estándares a aplicar que faciliten el soporte y mantenimiento futuro de la solución.

6.6.4 Restricciones de Diseño, define las consideraciones para el diseño de la arquitectura del producto y el diseño en detalle de los componentes software que conforman la arquitectura.

6.6.5 Interfaces, cubre todo lo relacionado con la integración del producto software con los actores que participan en el contexto de operación de este producto.

Descripción Global

Diagrama de Contexto de la Solución: Modelo General de Casos de Uso

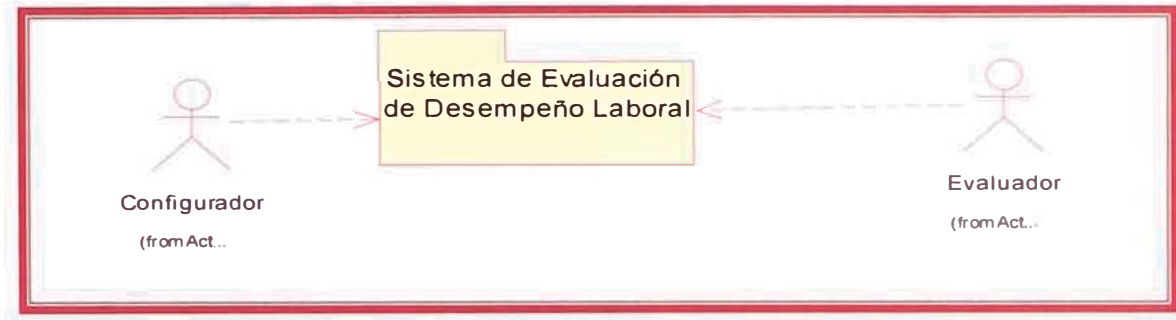


Figura 5. Diagrama de Contexto del Software

Consideraciones y Dependencias

- El Sistema será usado por todo trabajador que sea configurado como "Configurador" y/o "Evaluador" dentro del Sistema de Claves.
- El sistema dependerá de que el Sistema de Claves del banco, el servidor de base de datos y el servidor de aplicaciones estén activos.

6.7 Requerimientos Específicos

6.7.1 Requerimientos Funcionales

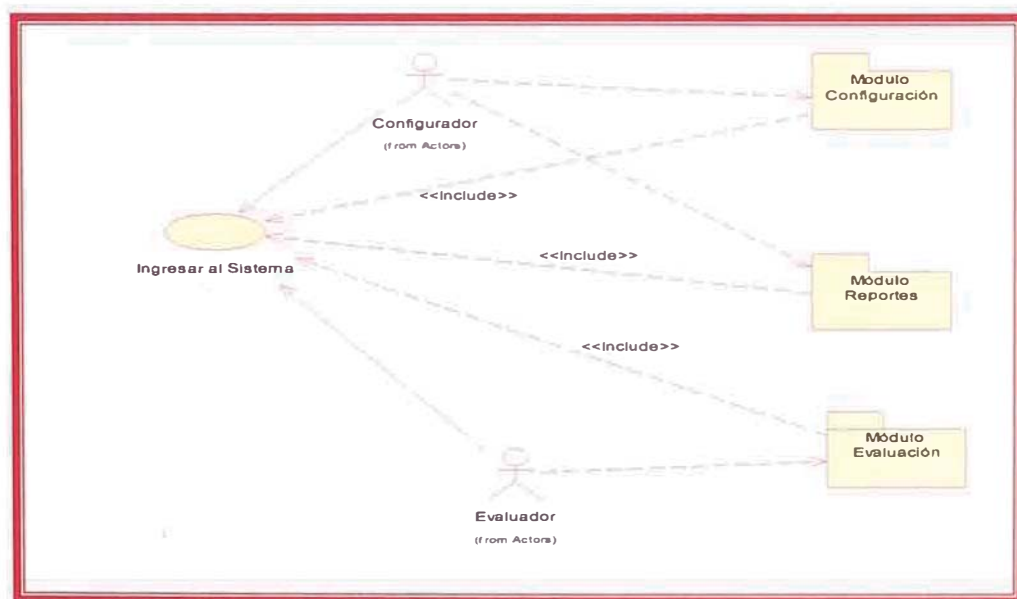
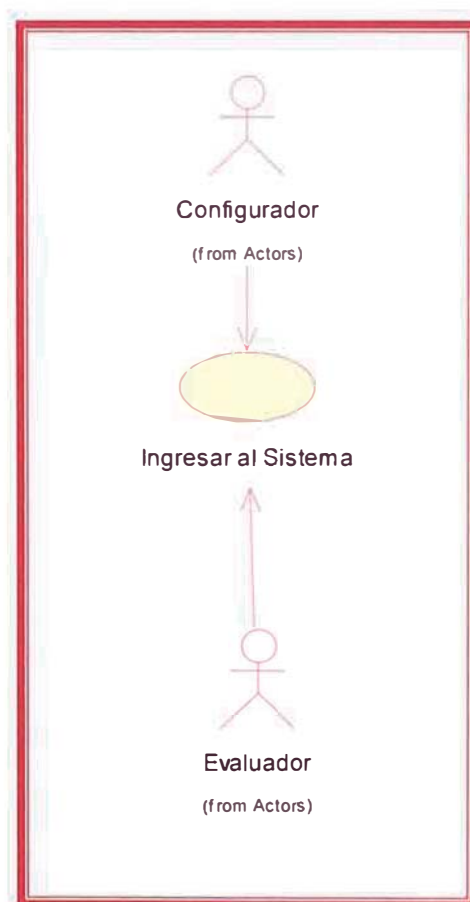


Figura 6: Representación general del sistema.

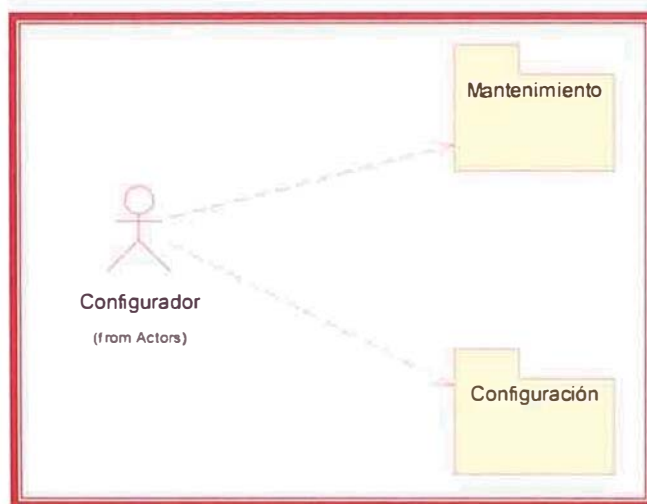
Autenticación del usuario para uso del sistema.

Para que el usuario pueda acceder al sistema debe autenticarse y el Sistema de Claves del Banco indicará si está o no autorizado. El usuario debe ingresar su código de usuario (4 letras) y su contraseña (máximo de 8 caracteres alfanuméricos). Si el usuario no se encuentra registrado o la clave es incorrecta el sistema mostrará un mensaje de error. Se requiere de integración con STCL - Sistema de Claves para realizar la validación de la autenticidad del cliente.



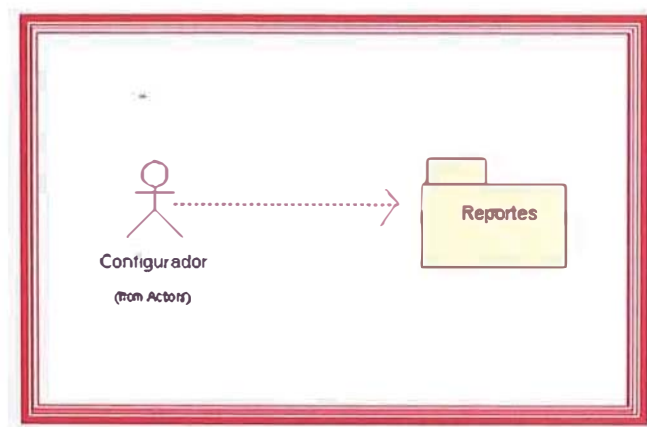
Configurar Evaluación.

Con esta funcionalidad el usuario registrará toda la información correspondiente al periodo de evaluación que incluye la parte de creación del Periodo de Evaluación, su configuración y asignación de participantes al periodo de evaluación. Por otro lado, con esta funcionalidad podrá actualizar tablas maestras del Sistema.



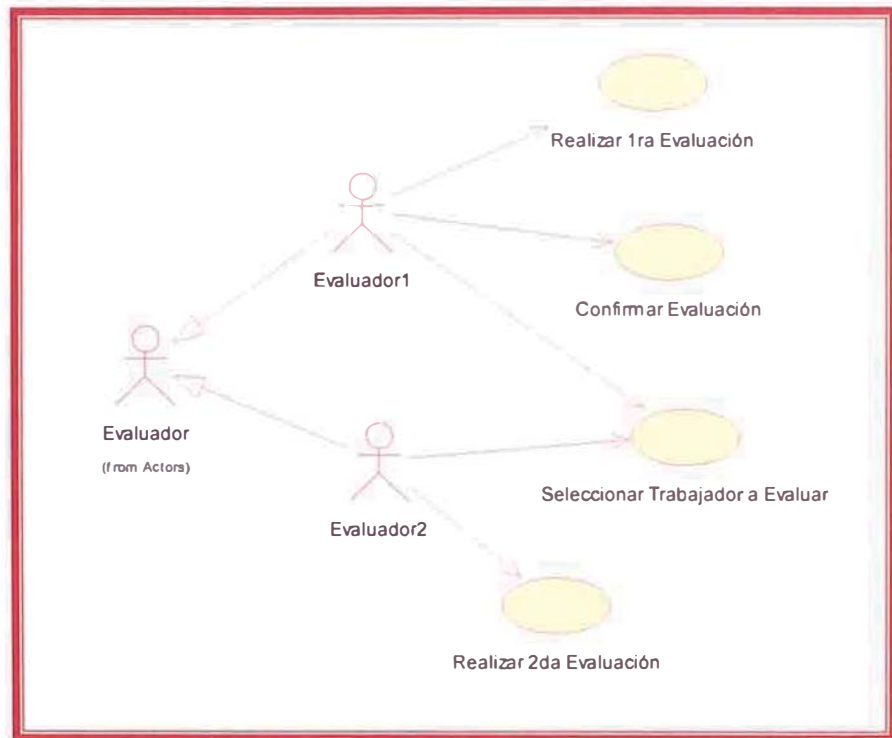
Reportes de Evaluación.

Con esta funcionalidad el usuario con perfil "Configurador" podrá visualizar los reportes que el Sistema genera.



Evaluación propiamente dicha.

El usuario con perfil "Evaluador", después de haberse autenticado en el Sistema y este le haya mostrado sus evaluados, deberá seleccionar a cual de sus evaluados realizará la respectiva evaluación.



Requerimientos No Funcionales

Facilidad de Uso

Estándar de Diseño de GUI: En el Sistema se aplicará los estándares de Diseño de la Interfaz del Usuario, de acuerdo a los estándares de Diseño de Interfaces usadas en el Banco.

Confiabilidad

Tiempo de Duración de Sesión del Usuario: La duración de la sesión de trabajo del usuario será de 20 minutos, después del cuál expirará la sesión y se obligará al usuario a realizar nuevamente el ingreso al sistema

El software debería ser flexible para permitir ajustar el tiempo de expiración de la sesión.

Encriptación de todos los parámetros del Sistema.

El sistema deberá encriptar todo parámetro que use para su funcionamiento, usando los estándares del Banco. Por ejemplo, ningún parámetro de acceso a Base de datos deberá mostrarse sin antes estar encriptado.

Acceso restringido a pantallas del Sistema

El sistema deberá brindar seguridad al usuario que nadie podrá ingresar a algunas de sus pantallas asumiendo sus credenciales. Por tal motivo, el sistema deberá asegurar que nadie podrá ingresar a sus pantallas sin antes haberse autenticado mediante el caso de uso "Ingresar al Sistema".

Desempeño

Funcionamiento

El sistema desde que se habilita en la Intranet del banco deberá asegurar que esté activo todas sus funcionalidades en un horario de 24x7 hasta que se de por concluida las evaluaciones y con los estándares de desempeño aplicados en el Banco.

Facilidad de Soporte

Sobre el estándar para la codificación de los programas

El lenguaje de Programación usado en este Sistema ha sido ASP.Net 2003 y que se maneja según los estándares del banco.

Sobre el estándar para Diseño de la Base de Datos

El estándar para el diseño de base de datos es oficial y la base de datos del sistema deberá basarse en estos estándares.

Sobre el estándar para el Diseño de la GUI

El sistema deberá basarse en el estándar para el diseño de la GUI (Interfase Gráfica de Usuario) aplicado en el banco.

6.7.3 Restricciones de Diseño

Restricciones sobre la Arquitectura

a) Estructura en Capas de la Arquitectura: La arquitectura del producto deberá diseñarse de acuerdo a la arquitectura en 3-capas: Presentación (Web), Aplicación, Acceso a Datos (SqlServer 2000).

b) Sobre el Lenguaje de Programación

El lenguaje de programación a emplear para el desarrollo de la capa de presentación será ASP.Net 2003.

Restricciones sobre el tipo de browser.

El software cliente sobre el que deberá operar el producto será:

- Microsoft Internet Explorer (5.5 ó superior)

Este navegador ha sido probado con el sistema no encontrándose ningún inconveniente. Es posible que otros navegadores trabajen sin inconvenientes.

6.7.4 Interfaces de Software

Interfaces de Integración con Sistema de Claves (STCL)

La comunicación con STCL se realizará a través del Webservice srv1pgwhs1 residente en el Host Integration Server (HIS).

6.7.5. Documentación en Línea y Requerimientos de Ayuda del Sistema

El siguiente grafico ayuda al usuario en ver como los datos que este ingresa son guardados en la base de datos.

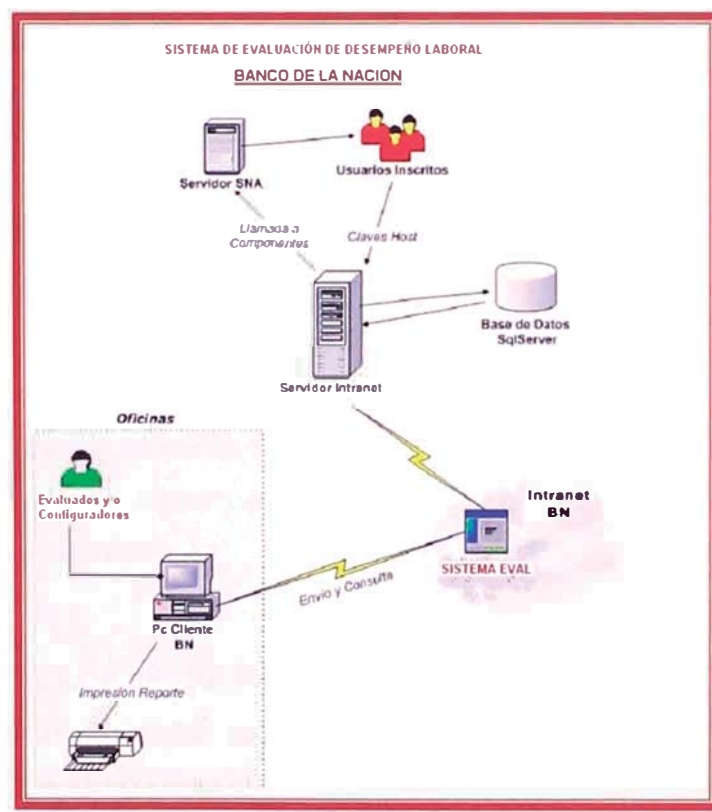


Figura 7: Diagrama del flujo de datos

6.7.6 Metodología de Desarrollo

“Metodología de Ciclo de Vida de Software del Banco de la Nación”, que es una adaptación de la Norma Técnica Peruana NTP-ISO/IEC 12207.

6.8 Arquitectura del Software

Introducción

Acá tendremos una visión general de la arquitectura del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, usando diferentes vistas para apreciar los diferentes aspectos del Sistema, las cuales están basados en los estándares del Proceso Unificado de Desarrollo de Software (RUP) y utilizando el Lenguaje de Modelamiento Unificado (UML).

Propósito

El presente documento tiene como objetivo.

- Plasmar mediante diagramas, modelos y artefactos del RUP, las consideraciones técnicas y tecnológicas (plataforma) en la que será implementada la solución EVAL.
- Esbozar los aspectos funcionales de la aplicación.
- Definir los mecanismos de despliegue y distribución del Sistema.
- Esbozar el modelo entidad – relación de la arquitectura de datos a desarrollar.

Alcance

Detalla la arquitectura propuesta por el equipo de desarrollo y contempla la interrelación con los otros subsistemas, modelos de dominio y datos, además de los diagramas de diseño necesario para comprender el comportamiento de los componentes.

Definiciones, Acrónimos y abreviaturas

File Transfer Protocol (FTP): Protocolo para la transferencia de archivos punto-punto.

Representación de la Arquitectura

A continuación se muestra la Arquitectura del Sistema EVAL, ésta está dividida en tres capas:

- Capa de Presentación
- Capa de Negocios
- Capa de Integración
- Capa de Datos

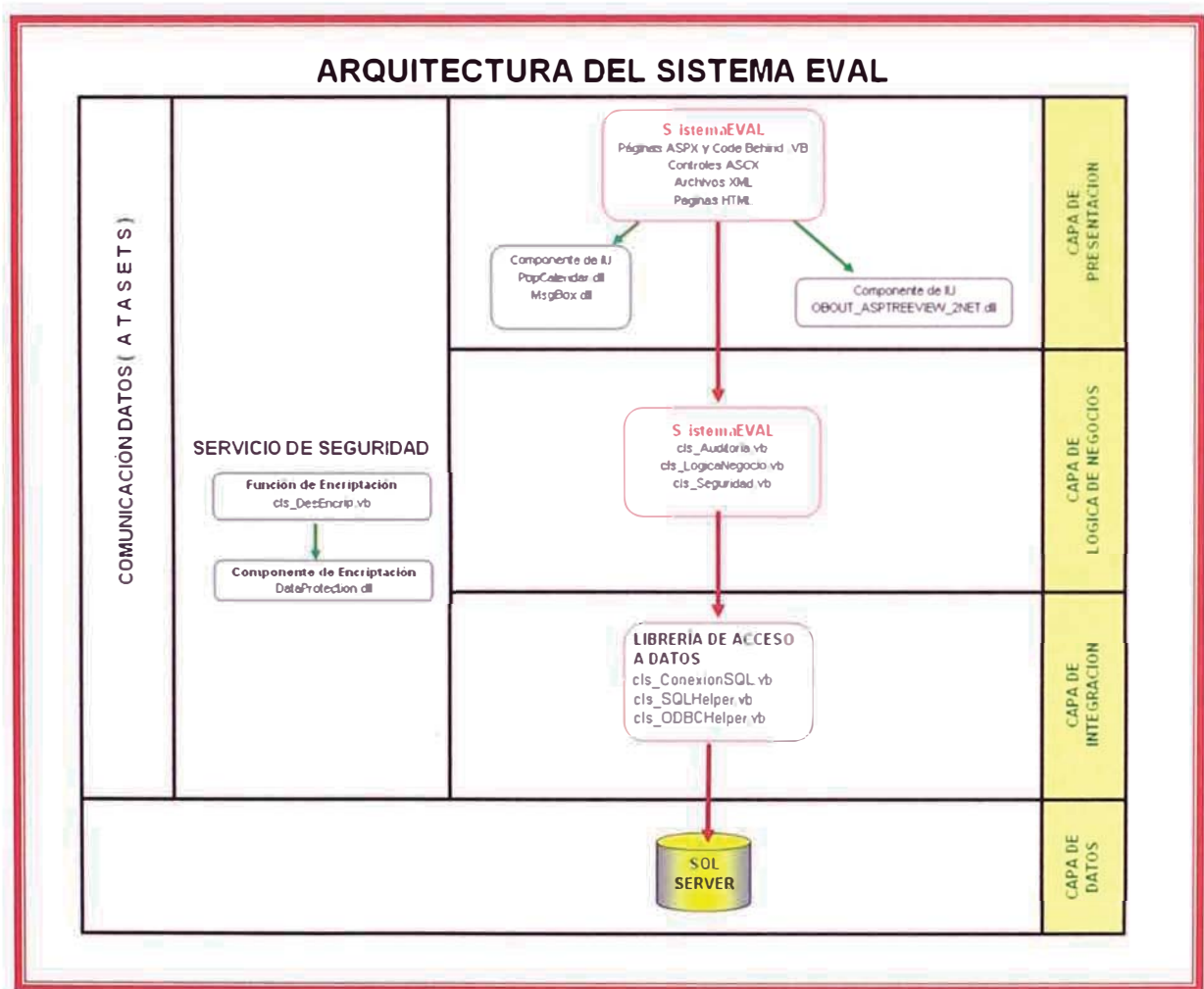


Figura 8: Arquitectura del Sistema.

Restricciones Arquitectónicas

Se han identificado las siguientes restricciones arquitectónicas:

Sobre el Lenguaje de Programación

Para el desarrollo del proyecto Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral el lenguaje de programación a emplear será el Microsoft Visual Basic .NET 2003 (ASP.Net).

Sobre la estructura en Capas

La arquitectura del sistema deberá diseñarse de acuerdo a la arquitectura en capas: Presentación (Web), Lógica de Negocios, Integración y Acceso a datos.

Riesgos Principales.

- Alto nivel de rotación del personal técnico involucrado en el proyecto.
- Poca experiencia en el desarrollo de Sistemas que involucren plataforma OPEN.

Debido a que el aplicativo utilizará tanto la plataforma HOST, como la Plataforma OPEN, existe el riesgo de interacción o falta de integración entre ambas, lo que redundaría en el incumplimiento de metas señaladas y/o que el producto resultante no tenga la calidad mínima exigible.

- Mala definición de los Requerimientos Funcionales y/o No Funcionales del sistema.

Restricciones Especiales.

Código legado a ser considerado y demás.

Existen un componente que puede ser reusado, se han definido los siguientes componentes como potenciales códigos a reutilizar:

- Clases de conexión a bases de Datos.

Vista de Casos de Uso

Diagrama de Caso de Uso

Diagrama de Caso de Uso Nivel 0

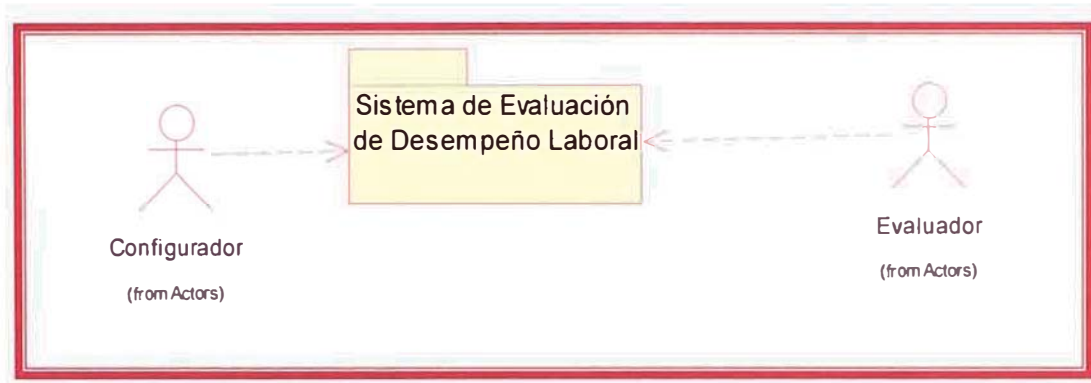
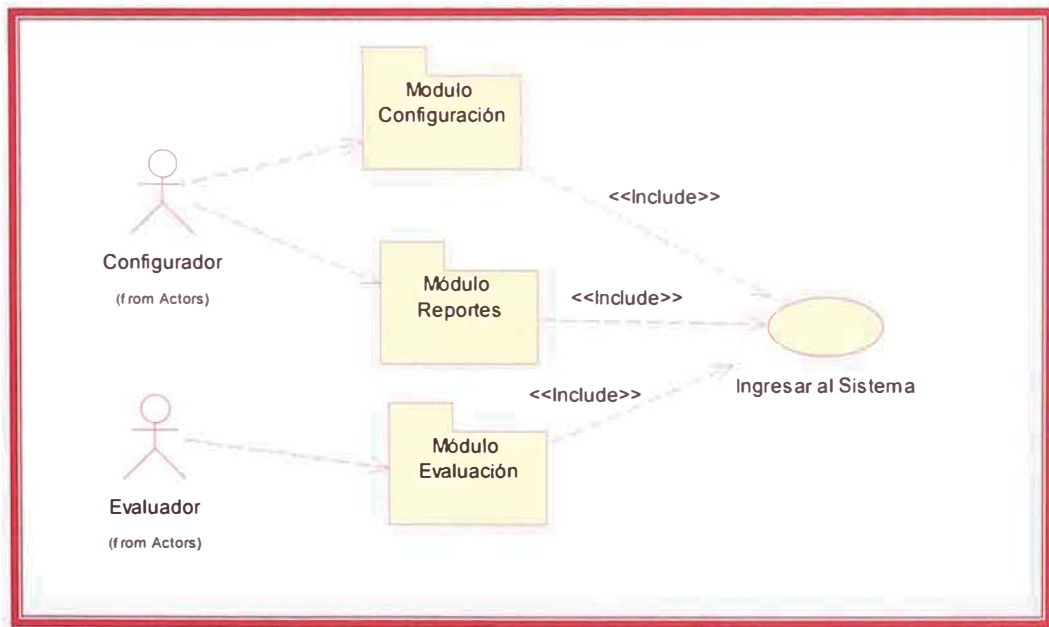


Diagrama de Caso de Uso



Casos de Uso Significativos de la Arquitectura

Los casos de uso significativos de arquitectura son aquellos que tienen restricciones es decir están vinculados a requerimientos no funcionales y/o riesgos.

Caso de Uso Significativo	Requerimientos No Funcionales y/o Riesgos
CU Ingresar al Sistema	Acceso mediante el Sistema de Claves

Vista Lógica

Generalidades

VISTA DE CAPAS

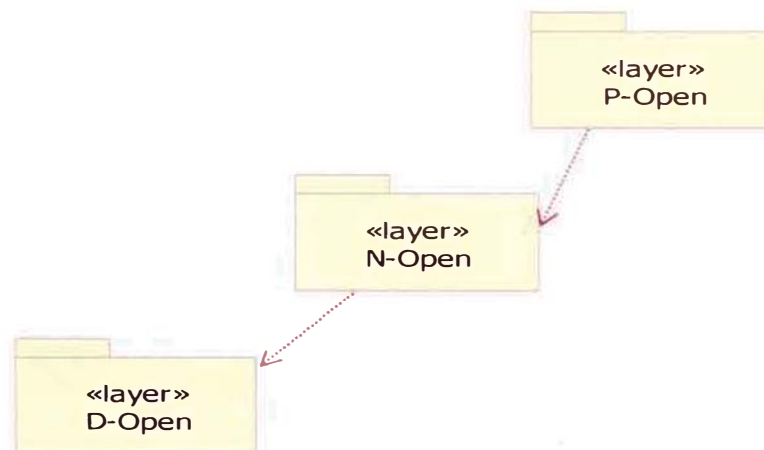


Figura 9: Paquetes de Diseño Arquitectónicamente Significativos

Capa P-Open

Está formado por las siguientes clases de interface:

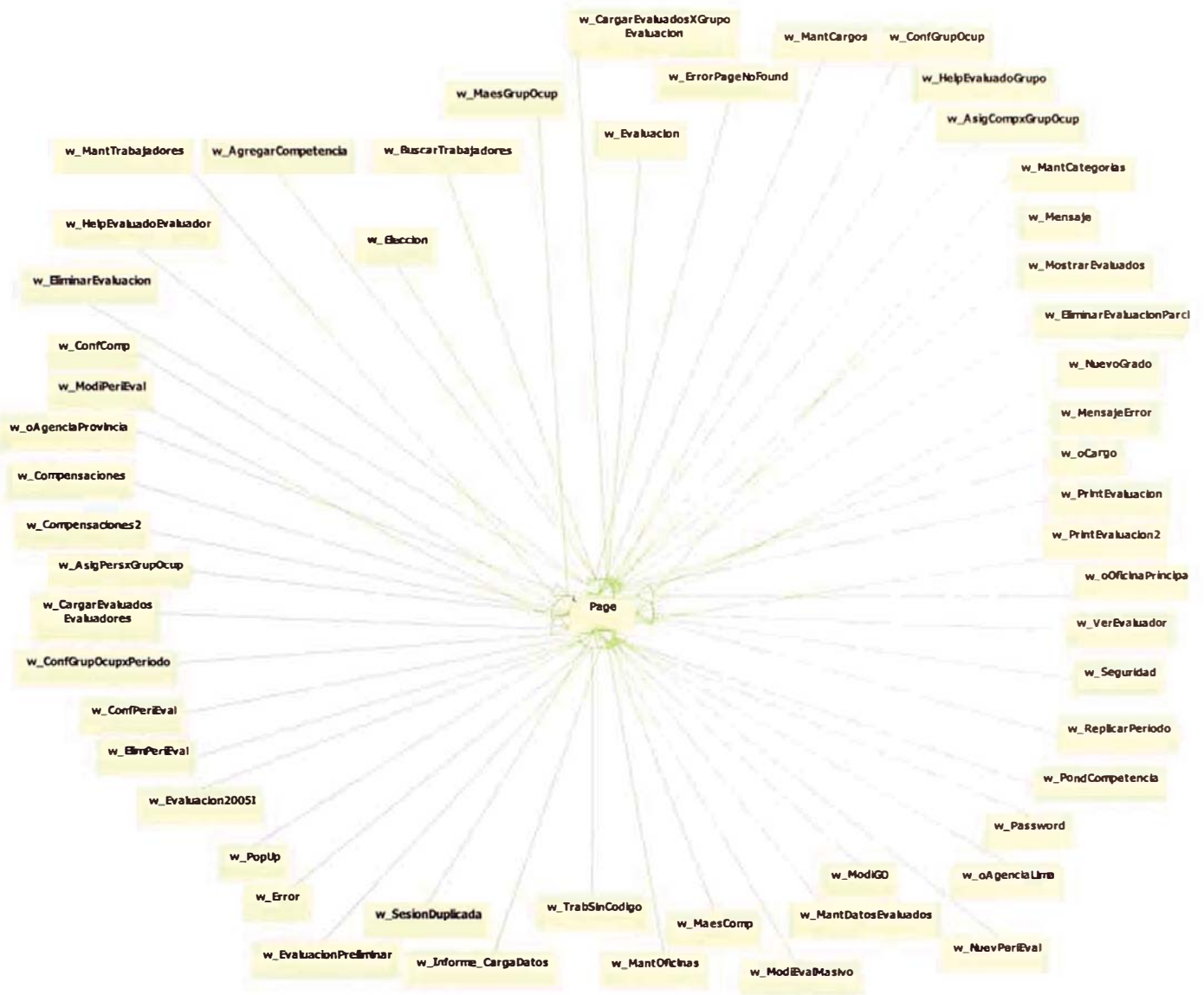


Figura 10: Clases de Interface

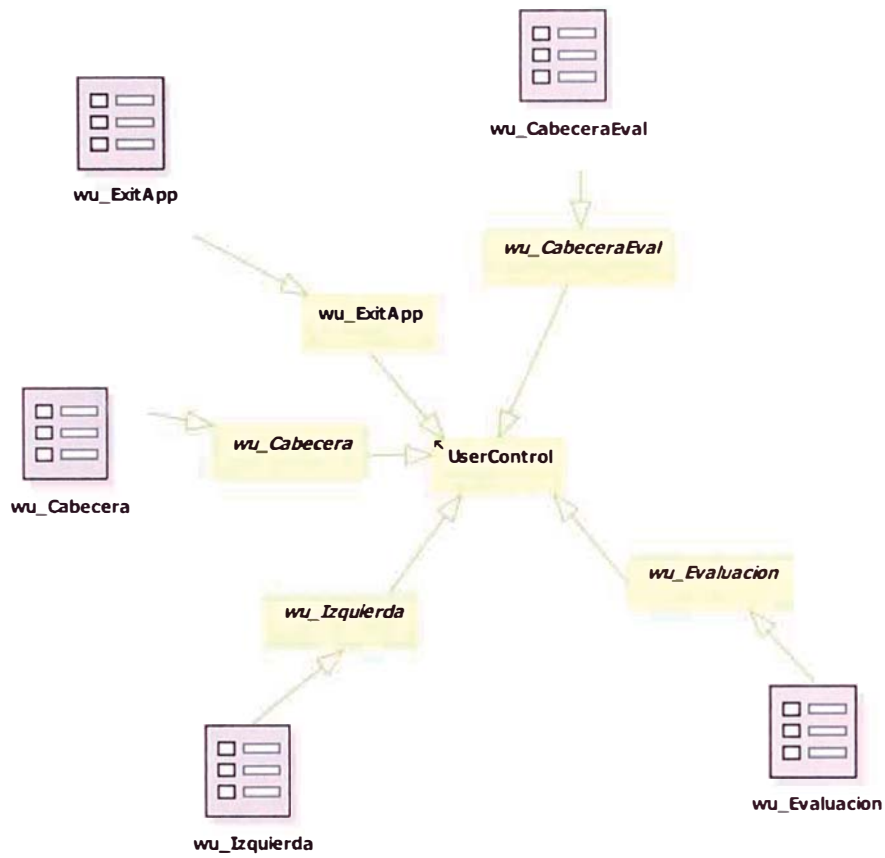


Figura 11: Clases de Controles de Usuario

Capa N-Open

Está formado por las siguientes clases:

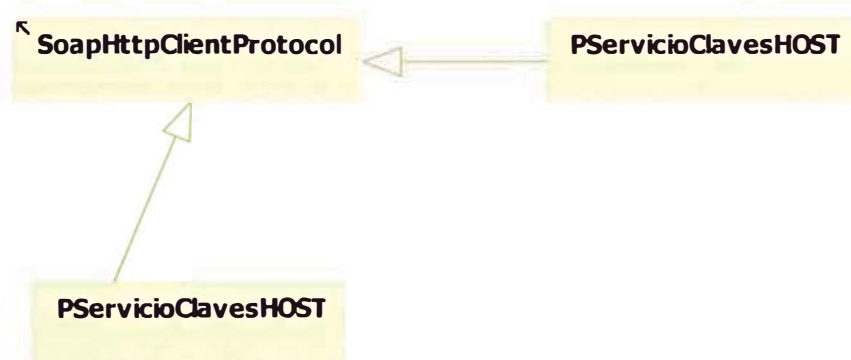


Figura 12: Clases de la capa de negocios

Capa D-Open

Está formado por la siguiente clase:

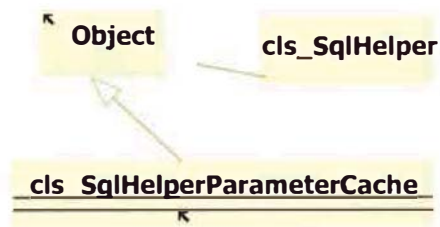
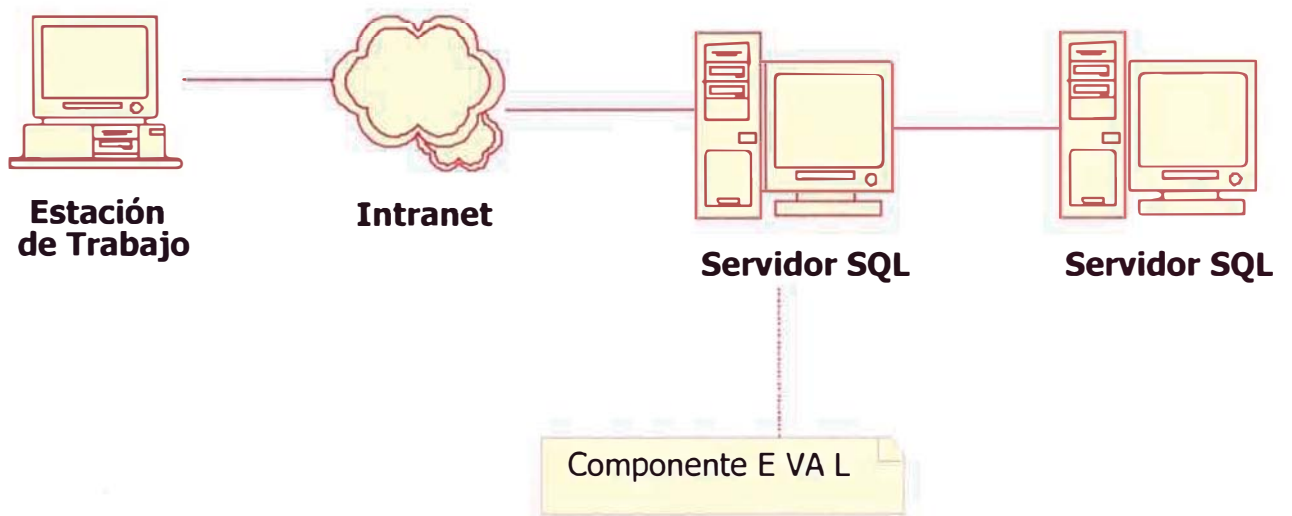


Figura 13: Clases de la capa de acceso a datos

Lista de Despliegue



Nodo INTRANET

Servidor web de producción para la intranet del banco, tiene instalado Sistema Operativo Windows Server 2003 e Internet Information Server.

El despliegue en este nodo debe contener los siguientes componentes:

1. Componente EVAL

Nodo SRV1PDBSQ1

El servidor de base de datos SQL Server de producción, tiene instalado el sistema operativo Windows Server 2003 y el servidor de base de datos Microsoft SQL Server 2000

En este nodo no hay despliegue de componentes.

Nodo Estación de Trabajo

La estación de trabajo es un PC que tiene instalado el sistema operativo Windows Profesional/XP/2000/3003 e Internet Explorer 6.0.

En este nodo no hay despliegue de componentes.

Vista de Implementación

Generalidades

MODELO DE IMPLEMENTACIÓN

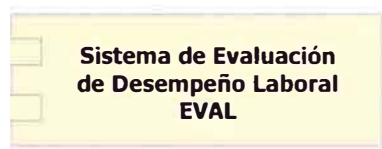


Figura 14: Modelo de Implementación.

Capas

Capa P-Open

La capa de presentación utiliza el componente EVAL.

Capa de N-Open

La capa de negocios está conformada por componentes, clases que implementan las reglas de negocio del sistema.

La capa de negocios en el subsistema Evaluación de préstamos esta constituido por el assembly:

- Assembly cls_LogicaNegocio_EVAL

Capa de D-Open

La capa de datos esta formada por los componentes que me permiten interactuar, conectarme con almacenes de datos

La capa de datos del subsistema Evaluación de préstamos está constituido por:

- Assembly cls_AccesoBD_EVAL

6.9 MODELAMIENTO DE DATOS

A continuación se presenta el diagrama entidad relación correspondiente al Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral:

SEDL
05-03-2008

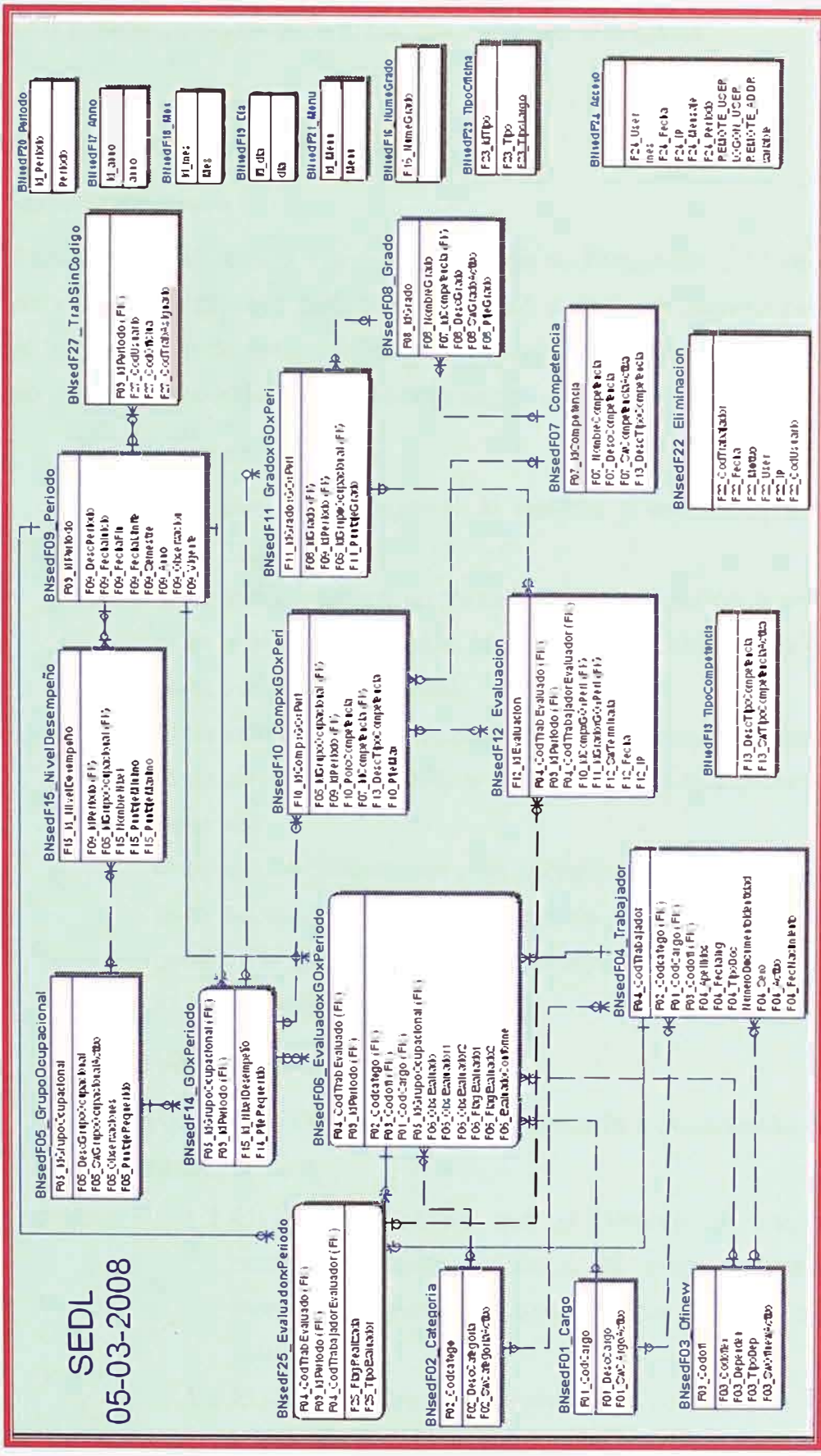


Figura 15: Diagrama Entidad-Relacion del Sistema EVAL.

6.10 ESPECIFICACION DE LOS CASOS DE USO

6.10.1 INGRESAR AL SISTEMA

Descripción Breve

El usuario cuando desee ingresar al sistema de Evaluación de Desempeño Laboral (EVAL) primero deberá autenticarse usando el Sistema de Claves del banco, luego de ser autenticados el sistema procederá a autorizarle el uso de las funcionalidades del sistema según su perfil.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario elige ingresar al sistema presionando el link en Intranet.
- 0.2 El sistema muestra la pantalla de autenticación y solicita se ingrese el nombre usuario (4 letras) y su contraseña (máximo 8 caracteres alfanuméricos).
- 0.3 El usuario ingresará el nombre de usuario y su contraseña.
- 0.4 El sistema deberá validar el código de usuario y la contraseña, se extrae el código de colaborador y las opciones del aplicativo a las que tiene acceso. El sistema muestra la página donde elegirá la opción a la que le corresponde y tenga acceso.
- 0.5 El usuario termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

En el evento 0.4 Si el nombre de usuario o contraseña están erradas.

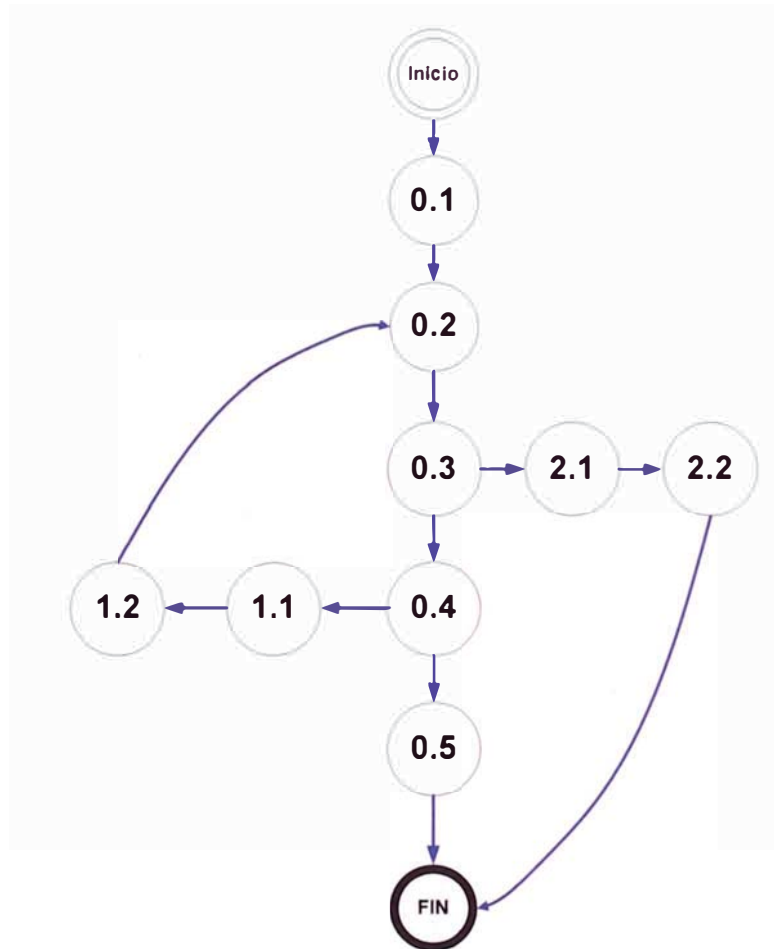
- 1.1 El sistema detecta que el nombre de usuario y/o contraseña son inválidos. El sistema muestra un mensaje de error indicando porque no dejó pasar al usuario.
- 1.2 El sistema regresará al evento 0.2.

En el evento 0.3 el usuario no desea ingresar al Sistema.

2.1 El usuario presiona el botón "Salir"

2.2 El sistema cierra automáticamente la ventana y termina el caso de uso.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - FIN (Flujo básico)
2. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 1.1 - 1.2 - FIN
3. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 2.1 - 2.2 - FIN

Precondiciones

El web Service de Claves HOST este activo.

Que la Intranet del Banco esté activa.

Post-Condiciones

El usuario ha sido validado en el sistema, es decir ha ingresado un usuario y una contraseña válida que ha sido previamente registrada en el sistema de claves. El sistema le da información relativa al código de usuario como el código de colaborador y las opciones del aplicativo a las que tiene acceso.

Requerimientos Especiales

- El dato usuario consta de 4 caracteres alfabéticos
- El dato contraseña puede ser máximo de hasta 8 caracteres alfanuméricos.
- Para la validación del código de usuario y la contraseña, el sistema utiliza una interface de tipo web service con el sistema de claves del banco (STCL).
- El web service de claves se comunica con el ambiente Host mediante el protocolo SNA.

6.10.2 AGREGAR CARGO

Descripción Breve

El usuario cuando desee agregar un nuevo Cargo en la tabla maestra del mismo nombre, deberá ingresar al sistema con perfil "Configurador" y luego ir al menú de Mantenimiento de Tablas y ahí elegir la opción Cargo.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario elige seleccionar el link de mantenimiento de Cargo.
- 0.2 El sistema muestra la pantalla de mantenimiento de Cargo.
- 0.3 El usuario presiona el botón "Agregar".
- 0.4 El sistema muestra una nueva pantalla y habilita los controles a llenar, los
blanquea y además muestra los botones "Aceptar" y "Cancelar" ocultando los otros.
- 0.5 El usuario llena todos los datos y presiona el botón "Aceptar".
- 0.6 El sistema valida los datos y envía los mismos a la Base de Datos y
refresca la grilla de la pantalla.
- 0.7 El usuario termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

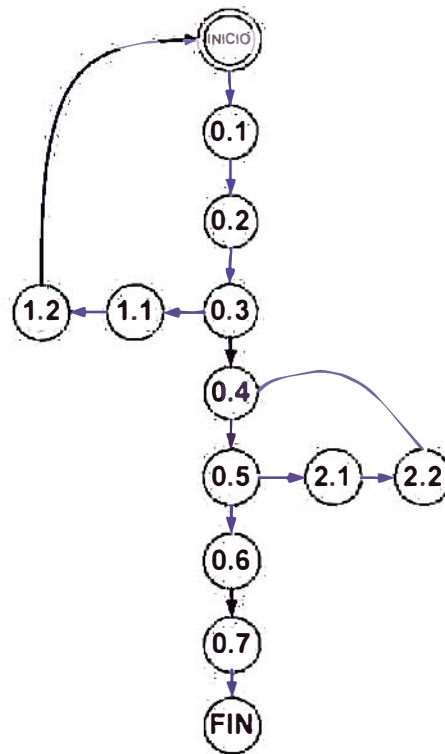
En el evento 0.3 el usuario decide salir de esta pantalla.

- 1.1 El usuario presiona el link "Regresar".
- 1.2 El sistema sale de la pantalla de administración de Cargo.

En el evento 0.5 el usuario decide cancelar el agregar el Cargo.

- 2.1 El usuario presiona el botón "Cancelar".
- 2.2 El sistema bloquea los controles, muestra los botones de "Agregar" y "Modificar" y selecciona el primer elemento de la grilla.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6- 0.7 – FIN (Flujo básico)
2. INICIO - 0.1 - 0.2 – 0.3 - 1.1 - 1.2 – INICIO.
3. INICIO - 0.1 – 0.2 – 0.3 – 0.4 – 0.5 – 2.1 – 2.2 – 0.4

Precondiciones

- Que el usuario autenticado tenga perfil “Configurador” para poder acceder a esta funcionalidad del Sistema.

Post-Condiciones

- Verificar la creación del nuevo Cargo.

Requerimientos Especiales

- Que el usuario sea Configurador del mismo.
- El código del cargo a agregar debe tener 04 caracteres numéricos.

6.10.3 AGREGAR CATEGORIA

Descripción Breve

El usuario cuando desee agregar un nuevo Categoría en la tabla maestra del mismo nombre, deberá ingresar al sistema con perfil Configurator y luego ir al menú de Mantenimiento de Tablas y ahí elegir la opción de Administrar Categoría.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario elige seleccionar el link de mantenimiento de Categoría.
- 0.2 El sistema muestra la pantalla de mantenimiento de Categoría.
- 0.3 El usuario presiona el botón "Agregar".
- 0.4 El sistema muestra una nueva pantalla y habilita los controles a llenar, los blanquea y además muestra los botones "Aceptar" y "Cancelar" ocultando los otros.
- 0.5 El usuario llena todos los datos y presiona el botón "Aceptar".
- 0.6 El sistema valida los datos, envía los mismos a la Base de Datos y refresca la grilla de la pantalla.
- 0.7 El usuario termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

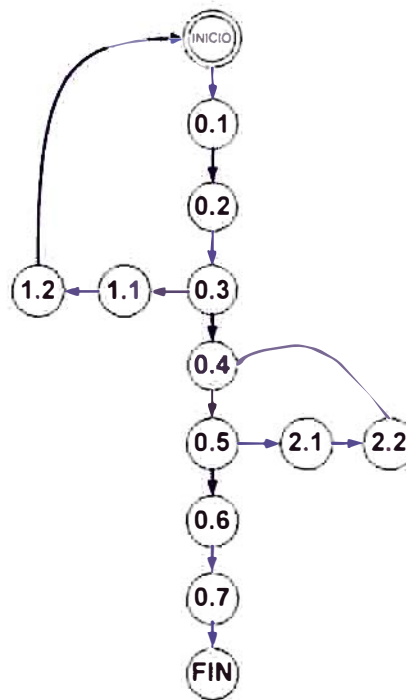
En el evento 0.3 el usuario decide salir de esta pantalla.

- 1.1 El usuario presiona el link "Regresar".
- 1.2 El sistema sale de la pantalla de administración de Categoría.

En el evento 0.5 el usuario decide cancelar el agregar el Categoría.

- 2.1 El usuario presiona el botón "Cancelar".
- 2.2 El sistema bloquea los controles, muestra los botones de "Agregar" y "Modificar" y selecciona el primer elemento de la grilla.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6- 0.7 – FIN (Flujo básico)
2. INICIO - 0.1 - 0.2 – 0.3 - 1.1 - 1.2 – INICIO.
3. INICIO - 0.1 – 0.2 – 0.3 – 0.4 – 0.5 – 2.1 – 2.2 – 0.4

Precondiciones

- Que el usuario autenticado tenga perfil “Configurador” para poder acceder a esta funcionalidad del Sistema.

Post-Condiciones

- Verificar la creación de la nueva Categoría.

Requerimientos Especiales

Que el usuario sea Configurador del mismo.

El código de la categoría a agregar debe tener 04 caracteres numéricos.

6.10.4 AGREGAR COMPETENCIA

Descripción Breve

El usuario cuando desee agregar una nueva Competencia en la tabla maestra del mismo nombre, deberá ingresar al sistema con perfil Configurator y luego ir al menú de Mantenimiento de Tablas y ahí elegir la opción de Administrar Competencia.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario elige seleccionar el link de mantenimiento de Competencia.
- 0.2 El sistema muestra la pantalla de mantenimiento de Competencia.
- 0.3 El usuario presiona el botón "Agregar".
- 0.4 El sistema muestra una nueva pantalla y habilita los controles a llenar, los blanquea y además muestra los botones "Aceptar" y "Cancelar" ocultando los otros.
- 0.5 El usuario llena todos los datos y presiona el botón "Agregar".
- 0.6 El sistema valida los datos, envía los mismos a la Base de Datos y refresca la grilla de la pantalla.
- 0.7 El usuario termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

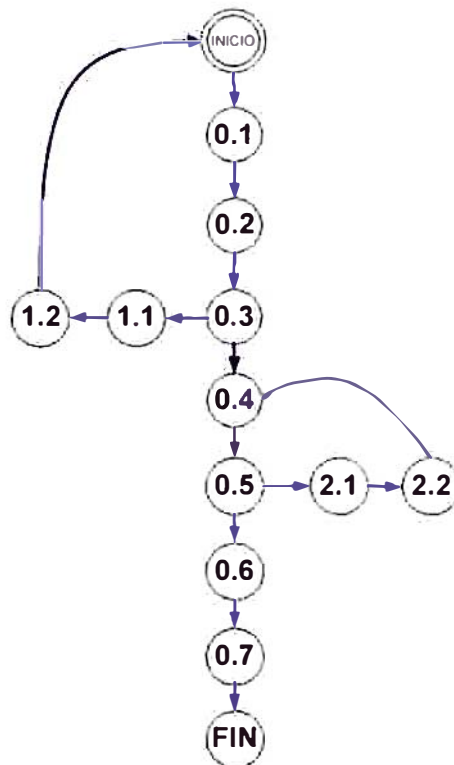
En el evento 0.3 el usuario decide salir de esta pantalla.

- 1.1 El usuario presiona el link "Regresar".
- 1.2 El sistema sale de la pantalla de administración de Competencia.

En el evento 0.5 el usuario decide cancelar el agregar la Competencia.

- 2.1 El usuario presiona el botón "Cancelar".
- 2.2 El sistema bloquea los controles, muestra los botones de "Agregar" y "Modificar" y selecciona el primer elemento de la grilla.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 – 0.5 - 0.6- 0.7 – FIN (Flujo básico)
2. INICIO - 0.1 - 0.2 – 0.3 - 1.1 - 1.2 – INICIO.
3. INICIO - 0.1 – 0.2 – 0.3 – 0.4 – 0.5 – 2.1 – 2.2 – 0.4

Precondiciones

- Que el usuario autenticado tenga perfil “Configurador” para poder acceder a esta funcionalidad del Sistema.

Post-Condiciones

- Verificar la creación de la nueva Competencia.

Requerimientos Especiales

- Que el usuario sea Configurador del mismo.

- El código del cargo a agregar debe tener 04 caracteres numéricos.

6.10.5 AGREGAR GRUPO DE EVALUACION

Descripción Breve

El usuario cuando desee agregar un nuevo Grupo de Evaluación en la tabla maestra del mismo nombre deberá ingresar al sistema con perfil Configurator y luego ir al menú de Mantenimiento de Tablas y ahí elegir la opción de Administrar Grupos de Evaluación.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario elige seleccionar el link de mantenimiento de Grupo de Evaluación.
- 0.2 El sistema muestra la pantalla de mantenimiento de Grupo de Evaluación.
- 0.3 El usuario presiona el botón "Agregar Nuevo".
- 0.4 El sistema muestra una nueva pantalla y habilita los controles a llenar, los blanquea y además muestra los botones "Grabar" y "Regresar" ocultando los otros.
- 0.5 El usuario llena todos los datos y presiona el botón "Grabar".
- 0.6 El sistema valida los datos, envía los mismos a la Base de Datos y refresca la grilla de la pantalla de Grupos de Evaluación.
- 0.7 El usuario termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

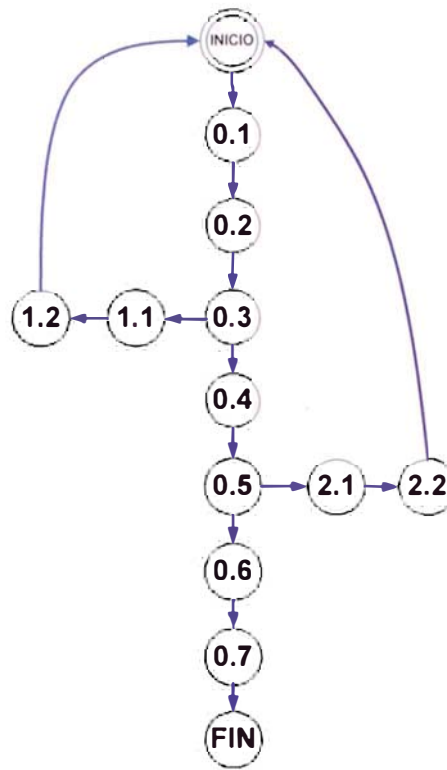
En el evento 0.3 el usuario decide salir de esta pantalla.

- 1.1 El usuario presiona el link "Regresar".
- 1.2 El sistema sale de la pantalla de administración de Grupo de Evaluación.

En el evento 0.5 el usuario decide cancelar el agregar el Grupo de Evaluación.

- 2.1 El usuario presiona el botón "Regresar".
- 2.2 El sistema regresa a la pantalla de administración de Grupo de Evaluación.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6- 0.7 - FIN (Flujo básico)
2. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 1.1 - 1.2 - INICIO.
3. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 2.1 - 2.2 - INICIO.

Precondiciones

- Que el usuario autenticado tenga perfil "Configurador" para poder acceder a esta funcionalidad del Sistema.

Post-Condiciones

- Verificar la creación del nuevo Grupo de Evaluación.

Requerimientos Especiales

- Que el usuario sea Configurador del mismo.

- El código del cargo a agregar debe tener 04 caracteres numéricos.

6.10.6 AGREGAR OFICINA

Descripción Breve

El usuario cuando desee agregar un nuevo Oficina en la tabla maestra del mismo nombre deberá ingresar al sistema con perfil Configurator y luego ir al menú de Mantenimiento de Tablas y ahí elegir la opción de Administrar Oficina.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario elige seleccionar el link de mantenimiento de Oficina.
- 0.2 El sistema muestra la pantalla de mantenimiento de Oficina.
- 0.3 El usuario presiona el botón "Agregar".
- 0.4 El sistema muestra una nueva pantalla y habilita los controles a llenar,
los blanquea y además muestra los botones "Agregar" y "Modificar" ocultando los otros.
- 0.5 El usuario llena todos los datos y presiona el botón "Agregar".
- 0.6 El sistema muestra al usuario los botones "Confirmar" y "Cancelar" ocultando los otros.
- 0.7 El usuario presiona el botón "Confirmar".
- 0.8 El sistema valida los datos, envía los mismos a la Base de Datos y refresca la grilla de la pantalla.
- 0.9 El usuario termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

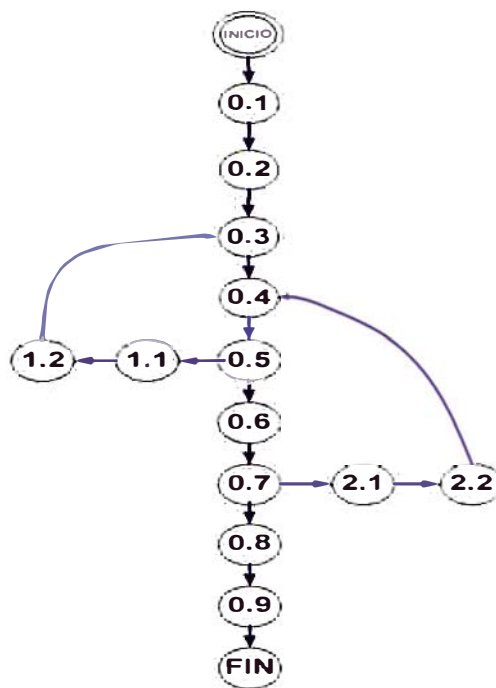
En el evento 0.5 el usuario decide salir de esta pantalla.

- 1.1 El usuario presiona el link "Regresar".
- 1.2 El sistema sale de la pantalla de administración de Oficina.

En el evento 0.7 el usuario decide cancelar el agregar la Oficina.

- 2.1 El usuario presiona el botón "Cancelar".
- 2.2 El sistema bloquea los controles, muestra los botones de "Agregar" y "Modificar" y selecciona el primer elemento de la grilla.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6- 0.7 - 0.8 - 0.9 - FIN (Flujo básico)
2. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 1.1 - 1.2 - 0.3.
3. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6 - 0.7 - 2.1 - 2.2 - 0.4

Precondiciones

- Que el usuario autenticado tenga perfil "Configurador" para poder acceder a esta funcionalidad del Sistema.

Post-Condiciones

- Verificar la creación de la nueva Oficina.

6.10.7 AGREGAR TRABAJADOR

Descripción Breve

El usuario cuando desee agregar un nuevo Trabajador en la tabla maestra del mismo nombre, deberá ingresar al sistema con perfil Configurator y luego ir al menú de Mantenimiento de Tablas y ahí elegir la opción de Administrar Trabajador.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario elige seleccionar el link de mantenimiento de Trabajador.
- 0.2 El sistema muestra la pantalla de mantenimiento de Trabajador.
- 0.3 El usuario presiona el botón "Agregar".
- 0.4 El sistema muestra una nueva pantalla y habilita los controles a llenar,
los blanquea y además muestra los botones "Aceptar" y "Cancelar" ocultando los otros.
- 0.5 El usuario llena todos los datos y presiona el botón "Aceptar".
- 0.6 El sistema valida los datos, envía los mismos a la Base de Datos y refresca la grilla de la pantalla.
- 0.7 El usuario termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

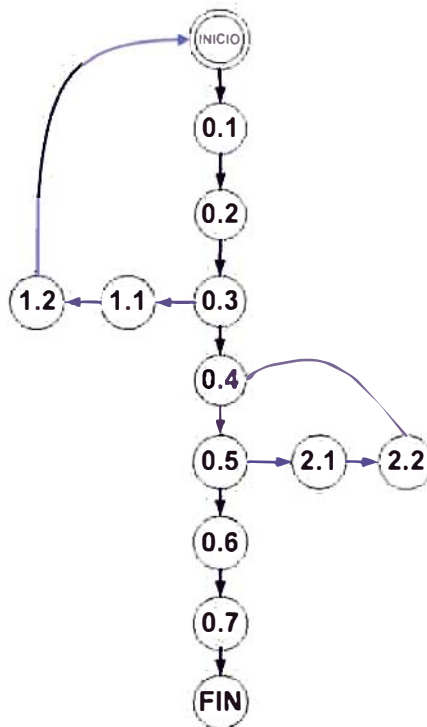
En el evento 0.5 el usuario decide salir de esta pantalla.

- 1.1 El usuario presiona el link "Regresar".
- 1.2 El sistema sale de la pantalla de administración de Trabajador.

En el evento 0.7 el usuario decide cancelar el agregar el Trabajador.

- 2.1 El usuario presiona el botón "Cancelar".
- 2.2 El sistema bloquea los controles, muestra los botones de "Agregar" y "Modificar" y selecciona el primer elemento de la grilla.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6- 0.7 - FIN (Flujo básico)
2. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 1.1 - 1.2 - INICIO.
3. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 2.1 - 2.2 - 0.4

Precondiciones

- Que el usuario autenticado tenga perfil "Configurador" para poder acceder a esta funcionalidad del Sistema.

Post-Condiciones

- Verificar la creación del nuevo Cargo.

Requerimientos Especiales

- Que el usuario sea Configurador del mismo.
- El código del trabajador a agregar debe tener 07 caracteres numéricos.

6.10.8 MODIFICAR CARGO

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario podrá Eliminar Periodo que luego será configurado para una determinado periodo.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario accede al sistema como Administrador.
- 0.2 El sistema le muestra la pantalla de Inicio de la Configuración.
- 0.3 El usuario presiona el botón "Eliminar Actual" en el Menú de Periodo de Evaluación.
- 0.4 El sistema muestra la pantalla desde donde se eliminará el Periodo de Evaluación.
- 0.5 El usuario verifica que sea el Periodo a eliminar y presiona el botón "Eliminar".
- 0.6 El sistema muestra los botones de "Confirmar" o "Cancelar" la eliminación.
- 0.7 El usuario presiona el botón "Confirmar".
- 0.8 El sistema realiza el proceso de Eliminación del Periodo de Evaluación y termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

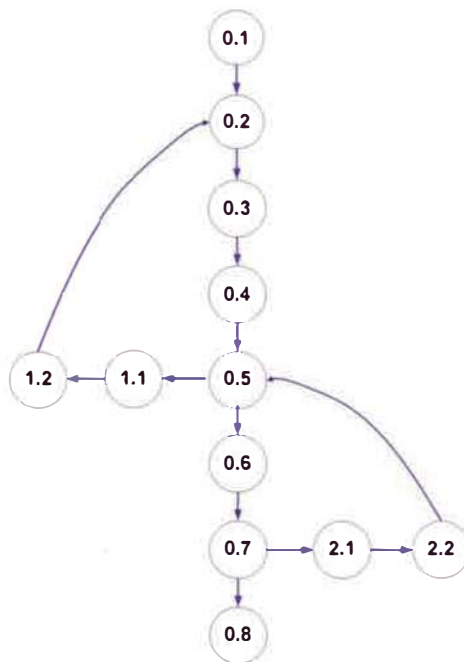
En el evento 0.5 el usuario presiona el botón “Regresar”.

- 1.1 El usuario decide no eliminar el periodo de evaluación y presiona el botón “Regresar”.
- 1.2 El sistema muestra la pantalla de Inicio de Configuración.

En el evento 0.7 el usuario presiona el botón “Cancelar”.

- 2.1 El usuario decide cancelar la eliminación del Periodo y presiona el botón “Cancelar”.
- 2.2 El sistema regresa a la pantalla del punto 0.5.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6 - 0.7 - 0.8 (Flujo básico)
2. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 1.1 - 1.2 - 0.2
3. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6 - 0.7 - 2.1 - 2.2 - 0.5

Precondiciones

Haber ingresado con un usuario valido para ingresar a la Pantalla de Eliminar Periodo.

6.10.9 FIJAR PERIODO

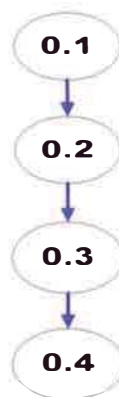
Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario podrá Fijar Periodo que luego será configurado para una determinado periodo.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario accede al sistema como Administrador.
- 0.2 El sistema le muestra la pantalla de Inicio de la Configuración.
- 0.3 El usuario elige el Periodo a fijar y presiona el botón "Fijar Periodo".
- 0.4 El sistema fija el Periodo a nivel de Base de Datos y termina el caso de uso.

Escenarios Claves



Escenarios:

4. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 (Flujo básico)

Precondiciones

Haber ingresado con un usuario valido para ingresar a la Pantalla de Fijar Periodo.

Requerimientos Especiales

El usuario debe tener acceso a dichas pantallas.

La base de datos debe estar operativa.

6.10.10 INSERTAR TRABAJADORES POR GRUPO Y POR PERIODO

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario podrá Insertar Trabajadores x Grupo x Periodo que luego será configurado para una determinado periodo.

Flujo Básico de Eventos

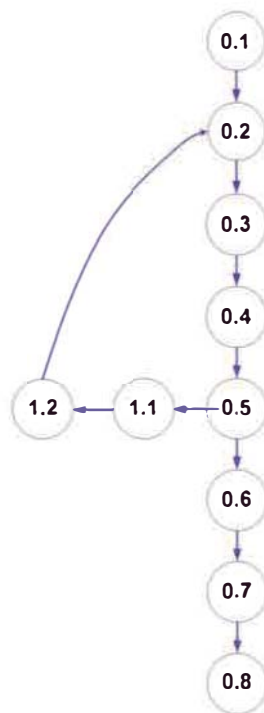
- 0.1 El usuario accede a la pantalla de configuración de un Grupo de Evaluación.
- 0.2 El sistema muestra la pantalla con los objetos necesarios para configurar un Grupo de Evaluación.
- 0.3 El usuario escribe el apellido del trabajador en la caja de texto "Búsqueda por Apellido" y presiona el botón "Buscar".
- 0.4 El sistema busca en el maestro de trabajadores y muestra al usuario una pantalla con la lista de aproximaciones a su ingreso como búsqueda.
- 0.5 El usuario busca al trabajador y presiona el botón "<==" que se encuentra al lado izquierdo de los datos del trabajador a elegir.
- 0.6 El sistema agrega estos datos al Grupo de Evaluación y muestra aun la pantalla con los demás trabajadores para ver si el usuario desea agregar a otro trabajador de la lista.
- 0.7 El usuario presiona el botón "Regresar".
- 0.8 El sistema vuelve a la pantalla de configuración del grupo de Evaluación pero ahora muestra en la lista de trabajadores asignados al Trabajador elegido y acaba el Caso de Uso.

Flujos Alternativos

En el evento 0.5 el usuario presiona el botón “Regresar”.

- 1.1 El usuario decide buscar a otro trabajador de apellido diferente y presiona el botón “Regresar”.
- 1.2 El sistema muestra la pantalla de Configuración del Grupo de Evaluación.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6 - 0.7 - 0.8 (Flujo básico)
2. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 1.1 - 1.2 - 0.2

Precondiciones

Haber ingresado con un usuario valido para ingresar a la Pantalla de Insertar Trabajadores x Grupo x Periodo.

Requerimientos Especiales

El usuario debe tener acceso a dichas pantallas.

La base de datos debe estar operativa.

6.10.11 MODIFICAR PERIODO

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario podrá Modificar Periodo que luego será configurado para un determinado periodo.

Flujo Básico de Eventos

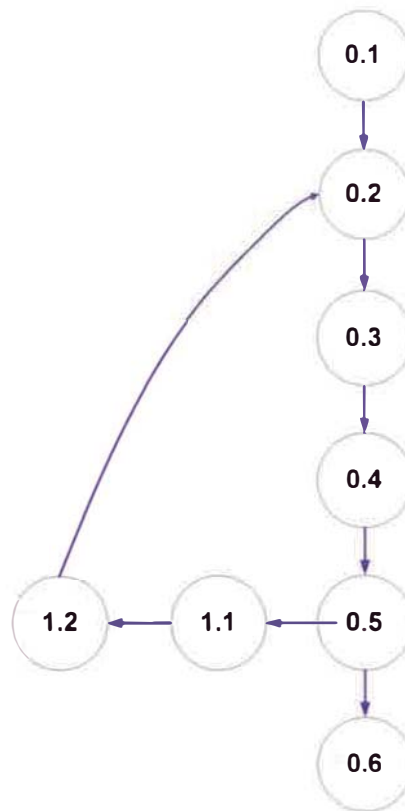
- 0.1 El usuario accede al sistema como Administrador.
- 0.2 El sistema le muestra la pantalla de Inicio de la Configuración.
- 0.3 El usuario presiona el botón "Modificar Actual" en el Menú de Periodo de Evaluación.
- 0.4 El sistema muestra la pantalla donde se modifican los periodos de evaluación.
- 0.5 El usuario modifica los datos y presiona el botón Aceptar.
- 0.6 El sistema valida los datos, los envía a la base de datos y regresa a la pantalla de Inicio de la Configuración terminando el caso de uso.

Flujos Alternativos

En el evento 0.5 el usuario presiona el botón "Regresar".

- 1.1 El usuario decide no modificar al periodo de evaluación y presiona el botón "Regresar".
- 1.2 El sistema muestra la pantalla de Inicio de Configuración.

Escenarios Claves



Escenarios:

3. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6 (Flujo básico)
4. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 1.1 - 1.2 - 0.2

Precondiciones

Haber ingresado con un usuario valido para ingresar a la Pantalla de Modificar Periodo.

Post-Condiciones

Ninguno.

Puntos de Extensión

No aplica

Requerimientos Especiales

El usuario debe tener acceso a dichas pantallas.

La base de datos debe estar operativa.

6.10.12 CREAR PERIODO DE EVALUACION

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario podrá Crear Periodo de Evaluación que luego será configurado para una determinado periodo.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario accede al sistema como Administrador.
- 0.2 El sistema le muestra la pantalla de Inicio de la Configuración.
- 0.3 El usuario presiona el botón "Crear Nuevo" en el Menú de Periodo de Evaluación.
- 0.4 El sistema muestra la pantalla donde se crean los periodos.
- 0.5 El usuario completa los datos y presiona el botón Aceptar.
- 0.6 El sistema valida los datos, los envía a la base de datos y regresa a la pantalla de Inicio de la Configuración terminando el caso de uso.

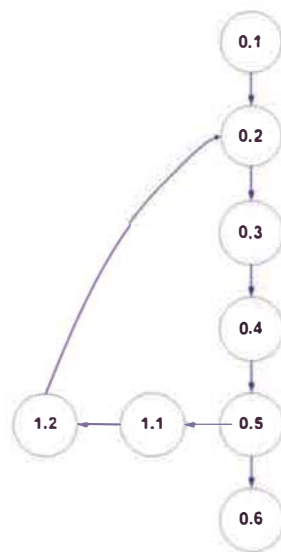
Flujos Alternativos

En el evento 0.5 el usuario presiona el botón “Regresar”.

1.1 El usuario decide no crear un nuevo periodo de evaluación y presiona el botón “Regresar”.

1.2 El sistema muestra la pantalla de Inicio de Configuración.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 – 0.5 – 0.6 (Flujo básico)
2. 0.1 - 0.2 – 0.3 – 0.4 – 0.5 – 1.1 – 1.2 – 0.2

Precondiciones

Haber ingresado con un usuario valido para ingresar a la Pantalla de Crear Periodo de Evaluación.

Requerimientos Especiales

El usuario debe tener acceso a dichas pantallas.

La base de datos debe estar operativa.

6.10.13 CREAR PERIODO DE EVALUACION

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario podrá Crear Periodo de Evaluación que luego será configurado para una determinado periodo.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario accede al sistema como Administrador.
- 0.2 El sistema le muestra la pantalla de Inicio de la Configuración.
- 0.3 El usuario presiona el botón “Crear Nuevo” en el Menú de Periodo de Evaluación.
- 0.4 El sistema muestra la pantalla donde se crean los periodos.
- 0.5 El usuario completa los datos y presiona el botón Aceptar.
- 0.6 El sistema valida los datos, los envía a la base de datos y regresa a la pantalla de Inicio de la Configuración terminando el caso de uso.

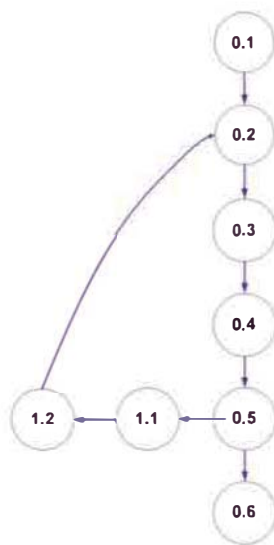
Flujos Alternativos

En el evento 0.5 el usuario presiona el botón “Regresar”.

1.1 El usuario decide no crear un nuevo periodo de evaluación y presiona el botón “Regresar”.

1.2 El sistema muestra la pantalla de Inicio de Configuración.

Escenarios Claves



Escenarios:

3. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6 (Flujo básico)
4. 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 1.1 - 1.2 - 0.2

Precondiciones

Haber ingresado con un usuario valido para ingresar a la Pantalla de Crear Periodo de Evaluación.

Requerimientos Especiales

El usuario debe tener acceso a dichas pantallas.

La base de datos debe estar operativa.

6.10.14 CONFIRMAR EVALUACION

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario evaluador podrá realizar la confirmación de la evaluación, que es la definitiva, de sus evaluados directos. En este caso, quien confirma es el primer evaluador ya que es el jefe directo. Esta evaluación sirve para sacar estadísticos, reportes, consultas, etc. Es la evaluación que ya fue revisada por el segundo evaluador y ya conversaron ambos evaluadores y además el evaluado ya tiene conocimiento.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El sistema muestra el listado de los trabajadores asignados al evaluador, como evaluados directos y los indirectos.
- 0.2 El usuario elige a un evaluado directo y hace clic sobre su código de trabajador, que ya está visible porque ya se le realizó su primera y segunda evaluación. Adicionalmente, sale un mensaje al lado del evaluado que dice "Confirmar Evaluación".
- 0.3 El sistema muestra la cartilla de Evaluación mostrando los grados de las diversas competencias que han sido elegidas por el como primer evaluador y además como no editable, los grados que haya elegido el segundo evaluador y que en ese momento ya debieron haber coordinado cual de los grados elegirán.
- 0.4 El usuario si es que no va a realizar ningún cambio a su evaluación, entonces solo presiona el botón de "Confirmar Evaluación"; si por el contrario quiere modificar su evaluación, entonces bastará con que elija los nuevos grados. Antes de presionar el botón "Confirmar Evaluación" el evaluador tiene que haber conversado con el evaluado para que saquen la retroalimentación de la evaluación y además firme el formato que será enviado al Dpto. de Personal.

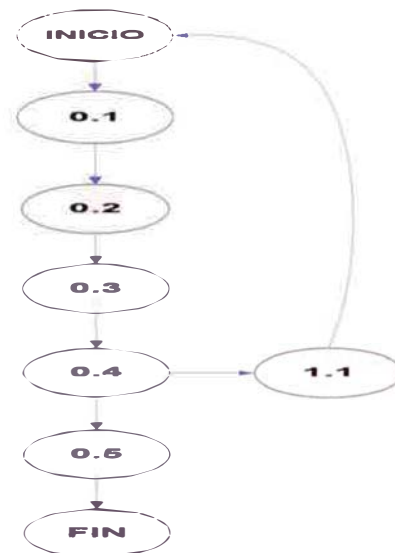
0.5 El sistema valida que todas las competencias tengan un grado elegido, si están todas bien, entonces graba los datos en la base de datos y termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

El usuario decide cerrar su sesión en el Sistema.

1.1 El usuario en el punto 0.4 presiona el botón "Cerrar Sesión" y el Sistema muestra la pantalla de Ingreso de Usuario y Password.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - FIN (Flujo básico).
2. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 1.1 - INICIO.

Precondiciones

Tener un usuario y password válidos para acceder a esta pantalla de Evaluaciones.

Que los configuradores le hayan asignado al usuario personas a evaluar como segundo evaluador.

Post-Condiciones

Se realizó la evaluación del evaluado.

6.10.15 COMPLETAR PRIMERA EVALUACION

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario evaluador podrá realizar la primera evaluación de sus evaluados directos.

Flujo Básico de Eventos

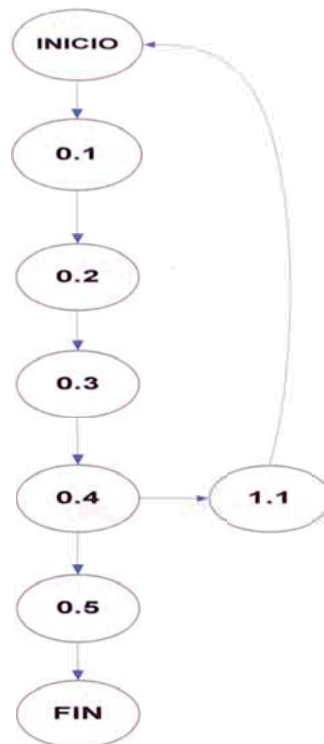
- 0.1 El sistema muestra el listado de los trabajadores asignados al evaluador, como evaluados directos y los indirectos.
- 0.2 El usuario elije a un evaluado directo y hace clic sobre su código de trabajador.
- 0.3 El sistema muestra la cartilla de Evaluación.
- 0.4 El usuario elije los grados de las competencias que él cree le corresponden al evaluado, escribe algún comentario si lo cree necesario y presiona el botón "Guardar Evaluación".
- 0.5 El sistema valida que todas las competencias tengan un grado elegido, si están todas bien, entonces graba los datos en la base de datos y termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

El usuario decide cerrar su sesión en el Sistema.

- 1.1 El usuario en el punto 0.4 presiona el botón "Cerrar Sesión" y el Sistema muestra la pantalla de Ingreso de Usuario y Password.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 – 0.3 – 0.4 – 0.5 – FIN (Flujo básico).
2. INICIO – 0.1 – 0.2 – 0.3 – 0.4 – 1.1 – INICIO.

Precondiciones

Tener un usuario y password válidos para acceder a esta pantalla de Evaluaciones.

Que los configuradores le hayan asignado al usuario personas a evaluar.

Post-Condiciones

Se realizó la primera evaluación.

Requerimientos Especiales

El usuario debe tener acceso a dichas pantallas.

La base de datos debe estar operativa.

6.10.16 COMPLETAR SEGUNDA EVALUACION

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario evaluador podrá realizar la segunda evaluación de sus evaluados indirectos. En este caso quien evalúa es el jefe del jefe directo del trabajador. Esta evaluación sirve para que el segundo evaluador revise y coloque una evaluación desde su punto de vista hacia el evaluado.

Flujo Básico de Eventos

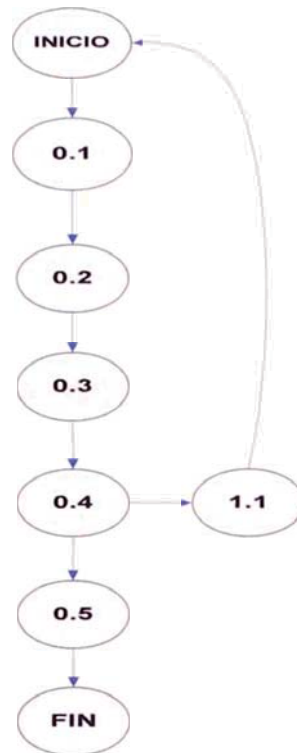
- 0.1 El sistema muestra el listado de los trabajadores asignados al evaluador, como evaluados directos y los indirectos.
- 0.2 El usuario elige a un evaluado indirecto y hace clic sobre su código de trabajador, que ya está visible porque ya se le realizó su primera evaluación.
- 0.3 El sistema muestra la cartilla de Evaluación mostrando los grados de las diversas competencias que han sido elegidas por el primer evaluador.
- 0.4 El usuario elige los grados de las competencias que él cree le corresponden al evaluado, escribe algún comentario en el campo de Observaciones del Segundo Evaluador, si lo cree necesario; y presiona el botón "Guardar Evaluación".
- 0.5 El sistema valida que todas las competencias tengan un grado elegido, si están todas bien, entonces graba los datos en la base de datos y termina el caso de uso.

Flujos Alternativos

El usuario decide cerrar su sesión en el Sistema.

- 1.1 El usuario en el punto 0.4 presiona el botón "Cerrar Sesión" y el Sistema muestra la pantalla de Ingreso de Usuario y Password.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - FIN (Flujo básico).
2. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 1.1 - INICIO.

Precondiciones

Tener un usuario y password válidos para acceder a esta pantalla de Evaluaciones.

Que los configuradores le hayan asignado al usuario personas a evaluar como segundo evaluador.

Post-Condiciones

Se realizó la segunda evaluación.

Requerimientos Especiales

El usuario debe tener acceso a dichas pantallas.

La base de datos debe estar operativa.

6.10.17 ELIMINACION PARCIAL DE UNA EVALUACION

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario administrador puede eliminar una evaluación de algún trabajador.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario ingresa a la pantalla de Eliminación de Evaluaciones.
- 0.2 El sistema muestra la pantalla de eliminación de evaluaciones.
- 0.3 El usuario presiona el botón "SI" de la opción que indica "Desea realizar eliminaciones parciales??".
- 0.4 El sistema muestra la pantalla de eliminación parcial de una evaluación.
- 0.5 El usuario ingresa el código del trabajador y presiona el botón "Ver Estado".
- 0.6 El sistema muestra los datos del trabajador y en que estado se encuentra su evaluación.
- 0.7 El usuario dependiendo del estado puede seleccionar los checks de "CONFIRMACION", "SEGUNDA" y/o "PRIMERA", escribe el motivo de la eliminación y presiona el botón "Eliminar".
- 0.8 El sistema valida que la evaluación a eliminar sea posible y sea consecuente la misma. Además muestra los botones de "Confirmar" y "Cancelar"
- 0.9 El usuario presiona el botón "Confirmar".
- 0.10 El sistema realiza la eliminación parcial de la Evaluación del Sistema y muestra un mensaje de confirmación, terminado así el caso de uso.

Flujos Alternativos

En el evento 0.5 el usuario decide salir de esta pantalla.

1.1 El usuario decide salir de esta pantalla y presiona el botón "Regresar".

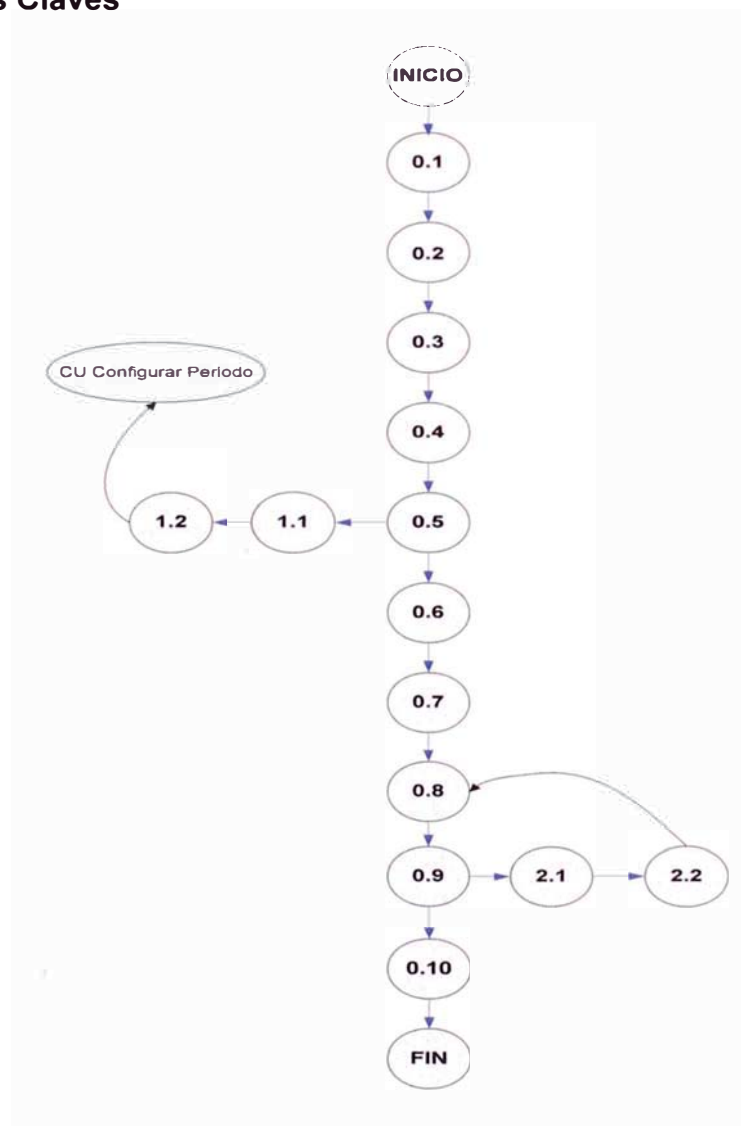
1.2 El sistema muestra la pantalla de Configuración del Periodo.

En el evento 0.9 el usuario decide cancelar la eliminación.

2.1 El usuario decide no confirmar la eliminación y presiona el botón "Cancelar".

2.2 El sistema vuelve al punto 0.8.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6 - 0.7 - 0.8 - 0.9 - 0.10 - FIN
(Flujo básico)
2. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 1.1 - 1.2 - CU "Configurar
Periodo"
3. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6 - 0.7 - 0.8 - 0.9 - 2.1 - 2.2 -
0.8.

Precondiciones

Haber ingresado con un usuario valido para ingresar a la Pantalla de Eliminación de Evaluaciones.

Post-Condiciones

El usuario ha realizado eliminaciones totales de evaluaciones.

Puntos de Extensión

No aplica

Requerimientos Especiales

El usuario debe tener acceso a dichas pantallas.

La base de datos debe estar operativa.

6.10.18 ELIMINACION TOTAL DE UNA EVALUACION

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario administrador puede eliminar una evaluación de algún trabajador.

Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario ingresa a la pantalla de Eliminación de Evaluaciones.
- 0.2 El sistema muestra la pantalla de eliminación de de evaluaciones.
- 0.3 El usuario ingresa el código del trabajador y el motivo de la Eliminación de la Evaluación; luego presiona el botón "Eliminar"
- 0.4 El sistema muestra los datos del trabajador, para medida de verificación. Además muestra los botones de "Confirmar" y el de "Cancelar"
- 0.5 El usuario verifica los datos del trabajador y presiona el botón "Confirmar".
- 0.6 El sistema realiza la eliminación de la Evaluación del Sistema y muestra un mensaje de confirmación, terminado así el caso de uso.

Flujos Alternativos

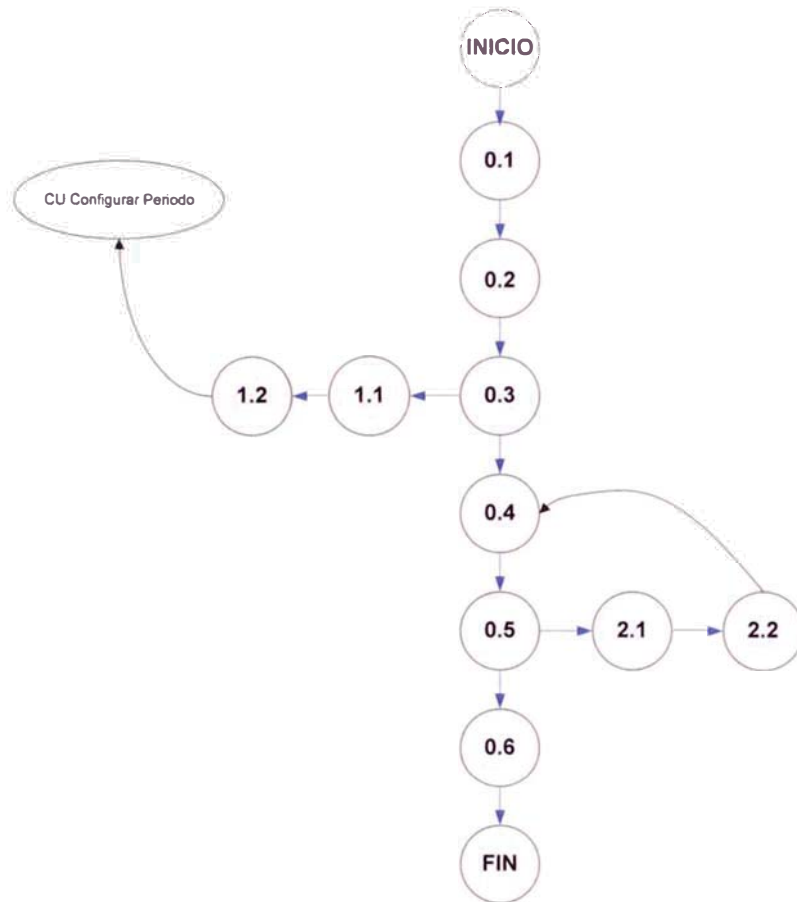
En el evento 0.3 el usuario decide salir de esta pantalla.

- 1.1 El usuario decide salir de esta pantalla y presiona el botón "Cancelar".
- 1.2 El sistema muestra la pantalla de Configuración del Periodo.

En el evento 0.5 el usuario decide cancelar la eliminación.

- 2.1 El usuario decide no confirmar la eliminación y presiona el botón "Cancelar".
- 2.2 El sistema vuelve al punto 0.4.

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6 - FIN (Flujo básico)
2. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 1.1 - 1.2 - CU "Configurar Periodo"
3. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 2.1 - 2.2 - 0.4.

Precondiciones

Haber ingresado con un usuario valido para ingresar a la Pantalla de Eliminación de Evaluaciones.

Post-Condiciones

El usuario ha realizado eliminaciones totales de evaluaciones.

Requerimientos Especiales

El usuario debe tener acceso a dichas pantallas.

La base de datos debe estar operativa.

6.10.19 REPORTES DEL SISTEMA

Descripción Breve

Con esta funcionalidad el usuario puede emitir los reportes del periodo de Evaluación.

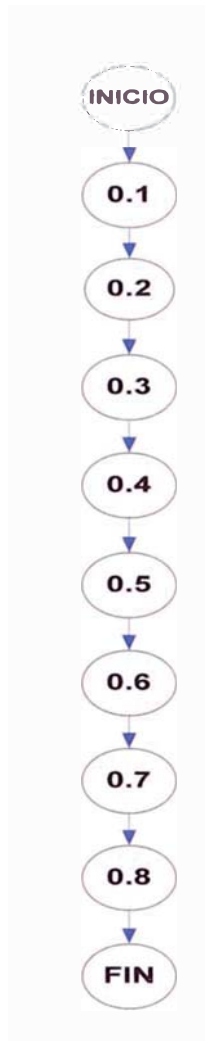
Flujo Básico de Eventos

- 0.1 El usuario elige el botón "Reportes del Periodo".
- 0.2 El sistema muestra la pantalla donde el usuario elegirá el Reporte que desea generar.
- 0.3 El usuario elige el Reporte que desea generar y presiona el botón "MOSTRAR REPORTE".
- 0.4 El sistema genera el reporte con los datos de la Base de datos del Sistema y los muestra en pantalla.
- 0.5 El usuario presiona el botón "MIGRAR A EXCEL" para guardar el archivo.
- 0.6 El sistema muestra la pantalla para indicar donde se guardara el archivo.
- 0.7 El usuario indica el directorio y presiona el botón guardar.
- 0.8 El sistema guarda el documento en el directorio indicado y finaliza el caso de uso.

Flujos Alternativos

No tiene

Escenarios Claves



Escenarios:

1. INICIO - 0.1 - 0.2 - 0.3 - 0.4 - 0.5 - 0.6 - 0.7 - 0.8 - FIN (Flujo básico)

Precondiciones

Haber ingresado con un usuario válido para ingresar al Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral con un usuario Configurator.

Post-Condiciones

El usuario ha realizado ingresos y actualizaciones de los datos de un expediente.

Requerimientos Especiales

El usuario debe tener acceso a dichas pantallas.

La base de datos debe estar operativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- El sistema desarrollado en este proyecto ha cumplido con los objetivos trazados ya que por 2do. periodo consecutivo se han obtenido resultados en el tiempo estipulado sin perjudicar a los otros procesos que dependen de éste, como son los de Capacitación, Compensaciones y Promociones y Ascensos.
- Es importante haber enmarcado este proyecto bajo la NTP-12207, norma que rige el ciclo de vida de software; ya que cualquier mantenimiento o creación de una nueva funcionalidad, será desarrollado con mayor rapidez.
- Este proyecto ha demostrado que además de los sistemas de información que apoyan a los procesos netamente del core bancario y al cumplimiento de los objetivos de una institución, un sistema de información puede ayudar a una área de apoyo en el cumplimiento de sus metas y objetivos, como en este caso al Departamento de Personal.

- Con los resultados de este proyecto hemos visto la importancia que tiene para la institución el optimizar el proceso de evaluación de desempeño laboral ya que hace mucho más objetiva la asignación de bonos económicos, capacitaciones y promociones o ascensos.
- Este sistema actualmente está siendo utilizado con excelentes resultados como una herramienta de soporte para la toma de decisiones en lo que respecta a la generación del plan anual de capacitaciones, en el análisis para brindar ascensos y promociones.

RECOMENDACIONES

- Este proyecto debe ser usado de base para la ejecución de nuevos proyectos que apoyen a áreas distintas a las del core bancario propiamente dicho.
- Este proyecto de evaluación de desempeño laboral brinda los fundamentos básicos para ser implementar este sistema en otras instituciones como pueden ser empresas, medianas y micro empresas, universidades, colegios, etc. ya que el evaluar al recurso humano para mejorar su desempeño hará que las instituciones crezcan en el mercado.

- Es de vital importancia que todo proyecto informático se base en las Normas Técnicas Peruanas que están siendo emitidas por la ONGEI, que es la oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática, ya que permitirá mantener un estándar a nivel nacional que tendrá como beneficio que los costos y tiempos invertidos por una empresa en mantenimientos y nuevas funcionalidades en Sistemas de Información sean mucho más bajos.
- Mantener y dar mayor énfasis en la universidad a aquellos cursos relacionados a la Gestión de Proyectos y a los relacionados al Análisis de Sistemas, ya que actualmente el mercado laboral exige profesionales con estas características en sus procesos de selección.
- Se recomienda a las instituciones que cuando implementen el sistema pongan bastante énfasis en la parte de la capacitación de su personal en el uso del Sistema, especialmente la primera vez que se realice la evaluación de desempeño laboral hasta que los trabajadores se adecuen a este.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Trabajador.

Aquel trabajador que además de realizar correctamente su trabajo, esta comprometido con los objetivos del Banco y de su área, comparte los valores de la institución y los hace suyos, aporta ideas y se compromete para el éxito de los diversos proyectos.

Evaluación de Desempeño Laboral.

Proceso mediante el cual se formaliza en un documento el nivel de desempeño alcanzado por el trabajador en un período determinado. El cuál esta acompañado de una entrevista de retroalimentación con el trabajador.

Entrevista de Retroalimentación.

Conversación que se realiza con el trabajador con la finalidad intercambiar apreciaciones sobre la manera en que desarrolla su trabajo y su comportamiento dentro de la institución; adicionalmente a ello se le recuerda lo que se espera de el y se acuerda las acciones a tomar para mejorar su desempeño.

Competencias.

Son características personales que contribuyen a lograr un desempeño exitoso en un determinado puesto de trabajo.

Grupo de Evaluación.

Agrupación de cargos que comparten competencias similares para el desempeño de sus funciones.

Evaluador.

Jefe Inmediato o Inmediato Superior del trabajador, o trabajador asignado para desempeñar dicha función.

Evaluado.

Todos los trabajadores de la Institución.

Jefe Inmediato (1er. Evaluador)

Es el Jefe directo del trabajador, aquel que mantiene un nivel de supervisión y control directo sobre el trabajador.

Jefe Inmediato Superior (2do. Evaluador)

Se refiere al Jefe Inmediato del Primer Evaluador.

Reporte de Incidencias.

Es la herramienta donde se registrará toda evidencia objetiva que refleje un desempeño superior o inferior al requerido en el momento de su ocurrencia.

Incidencia.

Ocurrencia que supere o merme las expectativas en el trabajo, generando un impacto positivo o negativo en el desempeño laboral.

BIBLIOGRAFIA

- IBM Corp. "Rational Unified Process® Versión 1.2" Rational IBM 2003.
- Jan Bosch 2000. Design and Use of Software Architecture. Addison Wesley Longman.
- Chiavenato, Idalberto (1995). Administración de Recursos Humano. Editorial MacGraw-Hill. México
- Dalziel, M. M., Cubeiro, J. C. y Fernandez, G. (1996). Las Competencias: Clave de una Gestión Integrada de los Recursos Humanos. (2ª de.). Ediciones Deusto. España
- Gomez-Mejías, Luis, David B. Balkin y Robert L. Cardy. (1997). Gestión de Recursos Humanos. Editorial Prentice Hall. España
- Levy – Leboyer, Claude. (1997). Gestión de las Competencias, Ediciones Gestión 2000, S.A., Barcelona, España
- Nuñez, Jorge (1997). Competencias Recursos Humanos: Aplicación de las Competencias en los Procesos de Recursos Humanos. Calidad Empresarial, 22-25
- Rodriguez, Mauro y Patricia Rodriguez. (1991). Capacitación Efectiva. Editorial McGraw-Hill, México
- Sikula, Andrew F. Y Mckenna., Jhon F. (1992). Administración de Recursos Humanos. Editorial Limusa. México.

ANEXOS

ANEXO I: PRINCIPALES CLASES USADAS EN EL SISTEMA

cls_ConexionSQL
+ dbConnection : Data.SqlClient.SqlConnection = New Data.SqlClient.SqlConnection
+ dbCommand : Data.SqlClient.SqlCommand = New Data.SqlClient.SqlCommand
+ dbDataReader : Data.SqlClient.SqlDataReader
+ dbDataAdapterExp : Data.SqlClient.SqlDataAdapter = New Data.SqlClient.SqlDataAdapter
+ dbDataAdapterCmb : Data.SqlClient.SqlDataAdapter = New Data.SqlClient.SqlDataAdapter
+ dbDataAdapterConsultas : Data.SqlClient.SqlDataAdapter
+ dbDataSetExp : Data.DataSet = New Data.DataSet
+ dbDataSetCmb : Data.DataSet = New Data.DataSet
+ dbDataSetConsultas : Data.DataSet = New Data.DataSet
+ AbrirConexion ()
+ ObtenerCadenaConexion ()
+ CerrarConexion ()
+ Fun_MostrarEvaluado ()
+ Buscar_Evaluado ()
+ Upd_Evaluado ()
+ Update_PorcCompGXPeri ()
+ Listar_TrabOficPrincipal ()
+ Listar_TrabCargo ()
+ Listar_TrabAgerProvincia ()
+ Listar_TrabAgerUma ()
+ Insert_TrabGXPeriodo ()
+ Insert_EvaluadoGXPeriodo ()
+ Insert_ReplicarGrupoXPeriodo ()
+ Insert_ReplicarCompetenciasXPeriodo ()
+ Insert_ReplicarGradosXPeriodo ()
+ Insert_EvaluadoxEvaluador ()
+ Insert_Periodo ()
+ Update_Periodo ()
+ Insertar_TrabajadorGO ()
+ BuscarTrabajador ()
+ Eliminar_Periodo ()
+ Obtener_DatosPeriodoConParametro ()
+ Obtener_DatosPeriodo ()
+ Eliminar_GOXPeriodo ()
+ Insertar_GOXPeriodo ()
+ Obtener_GOXPeriodo ()
+ Obtener_ListaGO ()
+ Obtener_Evaluador ()
+ CambiarEvaluadores ()
+ SacarColaborador ()
+ EliminarEvaluacion ()
+ EliminarEvaluacionPrimera ()
+ EliminarEvaluacionSegunda ()
+ EliminarEvaluacionTercera ()
+ EstadoEvaluacion ()
+ Tipo_Evaluador ()
+ Grabado ()
+ Obtener_Maximo ()
+ Porcentaje_CompentenciaxGO ()
+ Asignar_Evaluado ()
+ Obtener_CompPorPeriodo ()
+ ExisteTabla ()
+ Actualizar_Usuario ()
+ AddTablaStore ()
+ AddColumnaStore ()
+ Insert_Grado ()
+ ListarAños ()
+ ListarMeses ()
+ ListarDias ()
+ Modificar_GO ()
+ Obtener_DescGO ()
+ Insert_GO ()
+ Obtener_Compentencia ()
+ Obtener_GradosxCompentencia ()
+ UpdateCompentencia ()
+ Obtener_DetalleCompentencia ()
+ ElimAllTrabxGO ()
+ ElimTrabxGO ()
+ Obtener_ListaTrabPorGO ()
+ DeleteCompPorGO ()
+ DeleteCompMaestro ()

cls_FuncionesEspeciales

```
+ «property» ShowExcelTableBorder : Boolean
+ «property» ExcelHeaderBold : Boolean
- _ShowExcelTableBorder : Boolean = False
- _ExcelHeaderBold : Boolean = True

- EliminaReferencias ( )
+ EnviarMail ( )
+ DataTableToExcel ( )
+ TextToExcel ( )
+ ConvertCSV ( )
+ ConvertExcel ( )
+ «get» ShowExcelTableBorder ( )
+ «set» ShowExcelTableBorder ( )
+ «get» ExcelHeaderBold ( )
+ «set» ExcelHeaderBold ( )
```

w_AgregarCompetencia

```
# lbl_error : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
# combTipoComp : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# cmdAgregar : System.Web.UI.WebControls.Button
# txtDescripcion : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_aviso : System.Web.UI.WebControls.Label
# cmd_Regresar : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_Confirmar : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
# txtCompetencia : System.Web.UI.WebControls.TextBox

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- cmdAgregar_Click ( )
- cmd_Regresar_Click ( )
- btn_Confirmar_Click ( )
- btn_Cancelar_Click ( )
```

w_AsigCompGrupOcup

```
# Label5 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_GrupOcupacional : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label6 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label8 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label7 : System.Web.UI.WebControls.Label
# dg_CompElegidas : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# dg_Competencias : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# lbl_compelegida : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Lnk_Ponderacion : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Lnk_Evaluados : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_competencia : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
+ Cargar_Competencias ( )
+ Cargar_CompetenciasElegidas ( )
- Lnk_Regresar_Click ( )
- dg_Competencias_SelectedIndexChanged ( )
- dg_CompElegidas_SelectedIndexChanged ( )
- Lnk_Evaluados_Click ( )
- Lnk_Ponderacion_Click ( )
```

w_BuscarTrabajadores

```
# dg_AgenciaLima : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# Lnk_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_GrupOcupacional : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label5 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label6 : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- LLenar_Grilla ( )
- Page_Load ( )
- dg_AgenciaLima_SelectedIndexChanged ( )
- Lnk_Regresar_Click ( )
```

w_AsigPersxGrupOcup

```
# LinkButton2 : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_GrupOcupacional : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label6 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label5 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Ink_AgenProvincias : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Ink_AgenLima : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Ink_OficLima : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# dg_Evaluados : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# cmd_BuscarTrabajadores : System.Web.UI.WebControls.Button
# txt_Apellido : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# Ink_Cargo : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# lbl_evaluados : System.Web.UI.WebControls.Label
# btn_DeleteAll : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_Migrar : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_QuitarTodos : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_Carga : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_Update : System.Web.UI.WebControls.Button
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- Crear_Grilla ( )
- LinkButton2_Click ( )
- Ink_OficLima_Click ( )
- Ink_AgenProvincias_Click ( )
- Ink_AgenLima_Click ( )
- Ink_Regresar_Click ( )
- dg_Evaluados_SelectedIndexChanged ( )
- cmd_BuscarTrabajadores_Click ( )
- Ink_Cargo_Click ( )
- btn_DeleteAll_Click ( )
- btn_Migrar_Click ( )
- btn_QuitarTodos_Click ( )
- btn_Cancelar_Click ( )
- btn_Carga_Click ( )
- btn_Update_Click ( )
```

w_CargarEvaluadosXGrupoEvaluacion

```
# dtg_Load : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Registros : System.Web.UI.WebControls.Label
# btn_VerDatos : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_Reload : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_LoadDatos : System.Web.UI.WebControls.Button
# pnl_Examinar : System.Web.UI.WebControls.Panel
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# File1 : System.Web.UI.HtmlControls.HtmlInputFile
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label
# btn_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# btn_Help : System.Web.UI.WebControls.Button
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_NomTabla : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_Nombre : System.Web.UI.WebControls.Label
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object
- Err : String
- Periodo : String
- i : Integer
- dtt_Load : DataTable = New DataTable
- dtt_LoadSession : DataTable = New DataTable

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- dtg_Load_PageIndexChanged ( )
- EliminaReferencias ( )
- btn_VerDatos_Click ( )
- btn_Reload_Click ( )
- btn_LoadDatos_Click ( )
- btn_Regresar_Click ( )
- btn_Help_Click ( )
- CargarEnDataset ( )
- SubirExcel ( )
```

w_Compensaciones

```
# dg_MostrarResultados : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# btn_MigrarExcel : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_VerReporte : System.Web.UI.WebControls.Button
# ddl_Reportes : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label
- Err : String
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- btn_MigrarExcel_Click ( )
- Ink_Regresar_Click ( )
- btn_VerReporte_Click ( )
```

w_Compensaciones2

```
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# btn_MigrarExcel : System.Web.UI.WebControls.Button
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# dg_MostrarResultados : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- Ink_Regresar_Click ( )
- btn_MigrarExcel_Click ( )
```

w_ConfGrupOcup

```
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# dgConfGO : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# cmd_Regresar : System.Web.UI.WebControls.Button
# Ink_NuevGrupOcup : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- Generar_DataGrid ( )
- dgConfGO_PageIndexChanged ( )
- Ink_NuevGrupOcup_Click ( )
- cmd_Regresar_Click ( )
```

w_ConfComp

```
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# LinkButton1 : System.Web.UI.WebControls.LinkButton  
# cmd_Regresar : System.Web.UI.WebControls.Button  
# txt_Descripcion : System.Web.UI.WebControls.TextBox  
# cmd_Modificar : System.Web.UI.WebControls.Button  
# lbl_error : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_TipoCompetencia : System.Web.UI.WebControls.Label  
# dg_Grados : System.Web.UI.WebControls.DataGrid  
# cmd_Eliminar : System.Web.UI.WebControls.Button  
# lbl_Competencia : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )  
- Page_Init ( )  
- Page_Load ( )  
- LinkButton1_Click ( )  
- cmd_Regresar_Click ( )  
- cmd_Modificar_Click ( )
```

w_ConfGrupOcupxPeriodo

```
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label  
# dg_GrupOcupElegidos : System.Web.UI.WebControls.DataGrid  
# dg_GrupOcupacionales : System.Web.UI.WebControls.DataGrid  
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton  
# lbl_Message : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )  
- Page_Init ( )  
- Page_Load ( )  
+ Cargar_GrupOcupacionales ( )  
+ Cargar_GrupOcupElegidos ( )  
+ dg_GrupOcupacionales_SelectedIndexChanged ( )  
- dg_GrupOcupElegidos_SelectedIndexChanged ( )  
- Ink_Regresar_Click ( )
```

w_ConfPeriEval

```
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# ddlPeriodos : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# cmdVer : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmdEliminar : System.Web.UI.WebControls.Button
# LinkButton1 : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# cmd_Fijar : System.Web.UI.WebControls.Button
# pnl_Inicio : System.Web.UI.WebControls.Panel
# Label6 : System.Web.UI.WebControls.Label
# btn_Inicio : System.Web.UI.WebControls.ImageButton
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# LinkButton2 : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
- Er : String
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- cmdVer_Click ( )
- LinkButton2_Click ( )
- cmdEliminar_Click ( )
- LinkButton1_Click ( )
+ Llenar_Combo_Periodos ( )
- cmd_Fijar_Click ( )
- btn_Inicio_Click ( )
```

w_Eleccion

```
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# img_Administrador : System.Web.UI.WebControls.ImageButton
# img_Analista : System.Web.UI.WebControls.ImageButton
# btn_Configurar : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_Evaluar : System.Web.UI.WebControls.Button
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- btn_Configurar_Click ( )
- btn_Evaluar_Click ( )
- img_Administrador_Click ( )
- img_Analista_Click ( )
```

w_EliminarEvaluacion

```
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# cmd_Regresar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Eliminar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Confirmar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
# txt_CodTrabajador : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label5 : System.Web.UI.WebControls.Label
# LinkButton1 : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# lbl_NomTrabajador : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Motivo : System.Web.UI.WebControls.TextBox
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- cmd_Regresar_Click ( )
- cmd_Eliminar_Click ( )
- cmd_Cancelar_Click ( )
- cmd_Confirmar_Click ( )
- LinkButton1_Click ( )
```

w_ElimPeriEval

```
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_periodo : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_fechainicio : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_fechatermino : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_error : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label5 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Ink_Confirmar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Ink_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Ink_Eliminar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
- Err : String
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- Ink_Confirmar_Click ( )
- Ink_Eliminar_Click ( )
- Ink_Regresar_Click ( )
- Ink_Cancelar_Click ( )
```


w_EliminarEvaluacionParcial

```
# txt_CodTrabajador : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# cmd_Estado : System.Web.UI.WebControls.Button
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label5 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label10 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label7 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_EvaPrimera : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label8 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_EvaSegunda : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label9 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_EvaConfirmada : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Motivo : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# cmd_Regresar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Eliminar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Confirmar : System.Web.UI.WebControls.Button
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# chk_EvaPrimera : System.Web.UI.WebControls.CheckBox
# chk_EvaSegunda : System.Web.UI.WebControls.CheckBox
# chk_EvaConfirmar : System.Web.UI.WebControls.CheckBox
# lbl_NomTrabajador : System.Web.UI.WebControls.Label
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- cmd_Regresar_Click ( )
- cmd_Eliminar_Click ( )
- cmd_Cancelar_Click ( )
- cmd_Confirmar_Click ( )
- cmd_Estado_Click ( )
```

w_Evaluacion2005I

```
+ «property» CodTrabajador : Object
+ «property» IDPeriodo : Object
+ «property» IDGrupoOcupacional : Object
+ «property» TipoEval : Object
# chk_ConformeNO : System.Web.UI.WebControls.CheckBox
# chk_ConformeSI : System.Web.UI.WebControls.CheckBox
# lbl_Conformidad : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Observaciones1 : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lblMensaje1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# dgEvaluacion1 : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# lblEvaluacion1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblMensajeError : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Observaciones0 : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# txt_Observaciones2 : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lblMensaje2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblMensaje0 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblEvaluacion2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# dgEvaluacion2 : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# lblMensaje21 : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Observaciones21 : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# cmdConfirmar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Evaluar : System.Web.UI.WebControls.Button
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblEmpleado : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_GO : System.Web.UI.WebControls.Label
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object
- dbDataSet : DataSet = New DataSet
- dr : DataRow
- dgItem : DataGridItem

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Diferencias_30PorCiento ( )
- Diferencias ( )
+ Formato_Grilla ( )
- Mostrar_Datos_Grilla0 ( )
- Mostrar_Datos_Grilla1 ( )
- Mostrar_Datos_Grilla2 ( )
- Mostrar_Evaluacion_1 ( )
- Mostrar_Evaluacion_2 ( )
- Validar_Evaluacion ( )
- Grabar_Evaluacion_BD ( )
- Page_Load ( )
- cmd_Evaluar_Click ( )
- cmdConfirmar_Click ( )
- btn_Print_Click ( )
+ «get» CodTrabajador ( )
+ «set» CodTrabajador ( )
+ «get» IDPeriodo ( )
+ «set» IDPeriodo ( )
+ «get» IDGrupoOcupacional ( )
+ «set» IDGrupoOcupacional ( )
+ «get» TipoEval ( )
+ «set» TipoEval ( )
```

w_HelpEvaluadoEvaluador

Ink_Plantilla : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object

- InitializeComponent ()
- Page_Init ()
- Page_Load ()
- Ink_Plantilla_Click ()

w_HelpEvaluadoGrupo

Ink_Plantilla : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object

- InitializeComponent ()
- Page_Init ()
- Page_Load ()
- Ink_Plantilla_Click ()

w_Informe_CargaDatos

Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
Label5 : System.Web.UI.WebControls.Label
btn_Correctos : System.Web.UI.WebControls.Button
btn_Incorrectos : System.Web.UI.WebControls.Button
Label6 : System.Web.UI.WebControls.Label
lbl_Correctos : System.Web.UI.WebControls.Label
lbl_Incorrectos : System.Web.UI.WebControls.Label
lbl_Total : System.Web.UI.WebControls.Label
Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
dtg_Auxiliar : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object
- vStr_Tabla : Integer

- InitializeComponent ()
- Page_Init ()
- Page_Load ()
- btn_Correctos_Click ()
- btn_Incorrectos_Click ()
- Ink_Regresar_Click ()

w_MaesComp

```
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# LinkButton1 : System.Web.UI.WebControls.LinkButton  
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# dgCompetencias : System.Web.UI.WebControls.DataGrid  
- dgColumn1 : HyperLinkColumn = New HyperLinkColumn  
- Err : String
```

```
- InitializeComponent ( )  
- Page_Init ( )  
- Generar_DataGrid ( )  
- Page_Load ( )  
- dgCompetencias_PageIndexChanged ( )  
- LinkButton1_Click ( )
```

w_MaesGrupOcup

```
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# txt_GrupOcup : System.Web.UI.WebControls.TextBox  
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# cmd_Grabar : System.Web.UI.WebControls.Button  
# cmd_Regresar : System.Web.UI.WebControls.Button  
# txt_Observaciones : System.Web.UI.WebControls.TextBox
```

```
- InitializeComponent ( )  
- Page_Init ( )  
- Page_Load ( )  
- cmd_Grabar_Click ( )  
- cmd_Regresar_Click ( )
```

w_oAgenciaProvincia

```
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_GO : System.Web.UI.WebControls.Label  
# dg_AgenciaProvincia : System.Web.UI.WebControls.DataGrid  
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton  
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )  
- Page_Init ( )  
- Page_Load ( )  
- dg_AgenciaProvincia_SelectedIndexChanged ( )  
- Ink_Regresar_Click ( )  
- LLENAR_GRILLA ( )
```

w_MantCargos

- «property» vBoo_Add : Boolean
- «property» vBoo_Upd : Boolean
- # lbl_CodCargo : System.Web.UI.WebControls.Label
- # lbl_Cargo : System.Web.UI.WebControls.Label
- # lbl_EstCargo : System.Web.UI.WebControls.Label
- # txt_CodCargo : System.Web.UI.WebControls.TextBox
- # txt_Cargo : System.Web.UI.WebControls.TextBox
- # txt_Estado : System.Web.UI.WebControls.TextBox
- # ddl_EstCargo : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
- # cmd_Agregar : System.Web.UI.WebControls.Button
- # cmd_Modificar : System.Web.UI.WebControls.Button
- # cmd_Aceptar : System.Web.UI.WebControls.Button
- # dtg_Cargos : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
- # lbl_ManCargos : System.Web.UI.WebControls.Label
- # lnk_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
- # cmd_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
- # btn_Migrar : System.Web.UI.WebControls.Button
- # dtg_Excel : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object

- InitializeComponent ()
- Page_Init ()
- Page_Load ()
- Generar_DataGrid ()
- dtg_Cargos_SelectedIndexChanged ()
- lnk_Regresar_Click ()
- dtg_Cargos_PageIndexChanged ()
- cmd_Agregar_Click ()
- cmd_Modificar_Click ()
- cmd_Aceptar_Click ()
- cmd_Cancelar_Click ()
- btn_Migrar_Click ()
- + Migrar_Excel ()
- «get» vBoo_Add ()
- «set» vBoo_Add ()
- «get» vBoo_Upd ()
- «set» vBoo_Upd ()

w_Seguridad

- # Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
- # Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
- # Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
- # Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
- # lnk_Password : System.Web.UI.WebControls.LinkButton

- InitializeComponent ()
- Page_Init ()
- lnk_Password_Click ()
- Page_Load ()

w_MantCategorias

```
- «property» vBoo_Add : Boolean
- «property» vBoo_Upd : Boolean
# cmd_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Modificar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Aceptar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Agregar : System.Web.UI.WebControls.Button
# txt_Estado : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_EstCargo : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Cargo : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_CodCargo : System.Web.UI.WebControls.Label
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# dtg_Categorias : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# lbl_ManCategorias : System.Web.UI.WebControls.Label
# ddl_EstCategoria : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# txt_Categoria : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# txt_CodCategoria : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# btn_Migrar : System.Web.UI.WebControls.Button
# dtg_Excel : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- Generar_DataGrid ( )
- dtg_Categorias_SelectedIndexChanged ( )
- Ink_Regresar_Click ( )
- dtg_Categorias_PageIndexChanged ( )
- cmd_Agregar_Click ( )
- cmd_Modificar_Click ( )
- cmd_Aceptar_Click ( )
- cmd_Cancelar_Click ( )
- btn_Migrar_Click ( )
+ Migrar_Excel ( )
- «get» vBoo_Add ( )
- «set» vBoo_Add ( )
- «get» vBoo_Upd ( )
- «set» vBoo_Upd ( )
```

w_MantDatosEvaluados

```
- «property» vBoo_Upd : Boolean
- «property» vBoo_Encontrado : Boolean
# cmd_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Modificar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Aceptar : System.Web.UI.WebControls.Button
# ddl_EstTrabajador : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# txt_Estado : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_Estado : System.Web.UI.WebControls.Label
# ddl_Sexo : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# txt_Sexo : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_Sexo : System.Web.UI.WebControls.Label
# ddl_Oficina : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# txt_Oficina : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_Oficina : System.Web.UI.WebControls.Label
# ddl_Categoria : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# txt_Categoria : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_Categoria : System.Web.UI.WebControls.Label
# ddl_Cargo : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# txt_Cargo : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_Cargo : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Apellidos : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_Apellidos : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_CodTrabajador : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_CodTrabajador : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_ManTrabajadores : System.Web.UI.WebControls.Label
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# btn_Buscar : System.Web.UI.WebControls.Button
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- Ink_Regresar_Click ( )
- btn_Buscar_Click ( )
- cmd_Modificar_Click ( )
- cmd_Aceptar_Click ( )
- cmd_Cancelar_Click ( )
+ Llenar_Combos ( )
- «get» vBoo_Upd ( )
- «set» vBoo_Upd ( )
- «get» vBoo_Encontrado ( )
- «set» vBoo_Encontrado ( )
```

w_MantOficinas

```
- «property» vBoo_Add : Boolean
- «property» vBoo_Upd : Boolean
# cmd_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Modificar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Aceptar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Agregar : System.Web.UI.WebControls.Button
# txt_Estado : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_EstCargo : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_CodCargo : System.Web.UI.WebControls.Label
# lnk_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# ddl_EstOficina : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# txt_Oficina : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_Oficina : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_CodOficina : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# dtg_Oficinas : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# lbl_ManOficinas : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_TipOficina : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_TipOficina : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# btn_Migrar : System.Web.UI.WebControls.Button
# dtg_Excel : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- Generar_DataGrid ( )
- dtg_Oficinas_SelectedIndexChanged ( )
- lnk_Regresar_Click ( )
- dtg_Oficinas_PageIndexChanged ( )
- cmd_Agregar_Click ( )
- cmd_Modificar_Click ( )
- cmd_Aceptar_Click ( )
- cmd_Cancelar_Click ( )
- btn_Migrar_Click ( )
+ Migrar_Excel ( )
- «get» vBoo_Add ( )
- «set» vBoo_Add ( )
- «get» vBoo_Upd ( )
- «set» vBoo_Upd ( )
```


w_MantTrabajadores

```
- «property» vBoo_Add : Boolean
- «property» vBoo_Upd : Boolean
# cmd_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Modificar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Aceptar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Agregar : System.Web.UI.WebControls.Button
# txt_Estado : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# lbl_Sexo : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_CodTrabajador : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_CodTrabajador : System.Web.UI.WebControls.Label
# dtg_Trabajadores : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# lbl_ManTrabajadores : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Apellidos : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Sexo : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# ddl_Sexo : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# ddl_EstTrabajador : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# lbl_Estado : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Cargo : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Categoria : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Oficina : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Apellidos : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# ddl_Cargo : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# ddl_Categoria : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# ddl_Oficina : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# txt_Cargo : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# txt_Categoria : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# txt_Oficina : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# btn_Migrar : System.Web.UI.WebControls.Button
# dtg_Excel : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- dtg_Trabajadores_SelectedIndexChanged ( )
- Ink_Regresar_Click ( )
- dtg_Trabajadores_PageIndexChanged ( )
- cmd_Agregar_Click ( )
- cmd_Modificar_Click ( )
- cmd_Aceptar_Click ( )
- cmd_Cancelar_Click ( )
- Generar_DataGrid ( )
+ Llenar_Combos ( )
- btn_Migrar_Click ( )
+ Migrar_Excel ( )
- «get» vBoo_Add ( )
- «set» vBoo_Add ( )
- «get» vBoo_Upd ( )
- «set» vBoo_Upd ( )
```

w_ModifEvalMasivo

```
# cmd_Agregar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Cargar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Confirmar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_Cancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Evaluador1 : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# txt_Evaluado : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# dg_ActMasiva : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# txt_Evaluador2 : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# cmd_Regresar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmd_VerEvaluadores : System.Web.UI.WebControls.ImageButton
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
+ SetControlFocus ( )
- Crear_DataTable ( )
- ValidarCampos ( )
- Page_Load ( )
- cmd_Agregar_Click ( )
- dg_ActMasiva_SelectedIndexChanged ( )
- cmd_Cargar_Click ( )
- cmd_Cancelar_Click ( )
- cmd_Confirmar_Click ( )
- cmd_VerEvaluadores_Click ( )
- cmd_Regresar_Click ( )
```

w_ModifGO

```
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Button2 : System.Web.UI.WebControls.Button
# txt_Observaciones : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# btn_Modificar : System.Web.UI.WebControls.Button
# lbl_Competencia : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- Button2_Click ( )
- btn_Modificar_Click ( )
```

w_ModiPeriEval

```
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label6 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label5 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Anno : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# txt_Periodo : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# cmdRegresar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmdAceptar : System.Web.UI.WebControls.Button
# txt_Observaciones : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_error : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_anterior : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_fechatermino : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label11 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_fechainicio : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label10 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_periodo : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label8 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_anno : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label9 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label7 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_PeriEval : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_FecInicio : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# txt_FecFinal : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- cmdRegresar_Click ( )
- cmdAceptar_Click ( )
```

w_VerEvaluador

```
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
# btn_VerEvaluadores : System.Web.UI.WebControls.Button
# RequiredFieldValidator1 : System.Web.UI.WebControls.RequiredFieldValidator
# txt_evaluado : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# btn_Modificar : System.Web.UI.WebControls.Button
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# lbl_NoExiste : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_codevaluador1 : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# txt_codevaluador2 : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# btn_Masiva : System.Web.UI.WebControls.Button
```

```
- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- btn_VerEvaluadores_Click ( )
- btn_Modificar_Click ( )
- Ink_Regresar_Click ( )
- btn_Masiva_Click ( )
+ SetControlFocus ( )
```

w_MostrarEvaluados

```
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_Primer : System.Web.UI.WebControls.Label  
# DataGrid1 : System.Web.UI.WebControls.DataGrid  
# lbl_Segundo : System.Web.UI.WebControls.Label  
# DataGrid2 : System.Web.UI.WebControls.DataGrid  
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# txtCodEvaluador : System.Web.UI.WebControls.TextBox  
# cmdVerEvaluados : System.Web.UI.WebControls.Button  
# Label6 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# txtCodTrabajador : System.Web.UI.WebControls.TextBox  
# Button1 : System.Web.UI.WebControls.Button  
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_Evaluador : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_User : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )  
- Page_Init ( )  
- VerEvaluados ( )  
- Generar_DataGrid_Directos ( )  
- Generar_DataGrid_Indirectos ( )  
- Page_Load ( )  
- cmdAgregar_Click ( )
```

w_NuevoGrado

```
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label5 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label6 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label7 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_Competencia : System.Web.UI.WebControls.Label  
# cmd_grabar : System.Web.UI.WebControls.Button  
# cmd_Regresar : System.Web.UI.WebControls.Button  
# txt_Nombre : System.Web.UI.WebControls.TextBox  
# txt_Descripcion : System.Web.UI.WebControls.TextBox  
# lbl_error : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_TipoCompetencia : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )  
- Page_Init ( )  
- Page_Load ( )  
- cmd_grabar_Click ( )  
- cmd_Regresar_Click ( )
```

w_NuevPeriEval

```
# cmdAceptar : System.Web.UI.WebControls.Button
# cmdRegresar : System.Web.UI.WebControls.Button
# Comb_Anno : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# Comb_Periodo : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# Comb_Dia_Inicio : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# Comb_Mes_Inicio : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# Comb_Anno_Inicio : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# Comb_Dia_Termino : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# Comb_Mes_Termino : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# Comb_Anno_Termino : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# CustomValidator1 : System.Web.UI.WebControls.CustomValidator
# CustomValidator2 : System.Web.UI.WebControls.CustomValidator
# txt_Observaciones : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lbl_error : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label5 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# CustomValidator3 : System.Web.UI.WebControls.CustomValidator

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- cmdRegresar_Click ( )
- CustomValidator1_ServerValidate ( )
- CustomValidator2_ServerValidate ( )
- CustomValidator3_ServerValidate ( )
- cmdAceptar_Click ( )
```

w_oAgenciaLima

```
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
# dg_AgenciaLima : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_GO : System.Web.UI.WebControls.Label

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- dg_AgenciaLima_SelectedIndexChanged ( )
- Ink_Regresar_Click ( )
- LLenar_Grilla ( )
```

w_oCargo

```
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_GO : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton  
# dg_OficinaPrincipal : System.Web.UI.WebControls.DataGrid  
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )  
- Page_Init ( )  
- Page_Load ( )  
- Ink_Regresar_Click ( )  
- dg_OficinaPrincipal_SelectedIndexChanged ( )  
- LLENAR_GRILLA ( )
```

w_oOficinaPrincipal

```
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label  
# lbl_GO : System.Web.UI.WebControls.Label  
# dg_OficinaPrincipal : System.Web.UI.WebControls.DataGrid  
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton  
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label  
# Label4 : System.Web.UI.WebControls.Label
```

```
- InitializeComponent ( )  
- Page_Init ( )  
- Page_Load ( )  
- Ink_Regresar_Click ( )  
- dg_OficinaPrincipal_SelectedIndexChanged ( )  
- LLENAR_GRILLA ( )
```

w_Password

```
# txtUsuario : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# txtPassword : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lblCodEmpleado : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblCodOficina : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblNombre : System.Web.UI.WebControls.Label
# txtCadena : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lblDetOficina : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblOpciones : System.Web.UI.WebControls.Label
# txtParametros : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# lblOpc01 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblOpc02 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblOpc03 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblControl : System.Web.UI.WebControls.Label
# valUser : System.Web.UI.WebControls.RequiredFieldValidator
# btnCancelar : System.Web.UI.WebControls.Button
# btnAceptar : System.Web.UI.WebControls.Button
# Label8 : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label9 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lblEstado : System.Web.UI.WebControls.Label
+ Estado : Boolean
+ vStr User : String
+ vStr IP : String

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- btnCancelar_Click ( )
- Page_Load ( )
- btnAceptar_Click ( )
+ SetControlFocus ( )
+ Sub_MaximizarPantalla ( )
- Sub_CerrarPantalla ( )
- Sub_EliminarCache ( )
```

w_PondCompetencia

```
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_GrupOcupacional : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label6 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_Periodo : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# txt_Puntaje : System.Web.UI.WebControls.TextBox
# RequiredFieldValidator1 : System.Web.UI.WebControls.RequiredFieldValidator
# btn_Grabar : System.Web.UI.WebControls.Button
# btn_Regresar : System.Web.UI.WebControls.Button
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# dg_Porcentajes : System.Web.UI.WebControls.DataGrid
- suma : Decimal
- err : String

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
- btn_Grabar_Click ( )
- btn_Regresar_Click ( )
```

w_ReplicarPeriodo

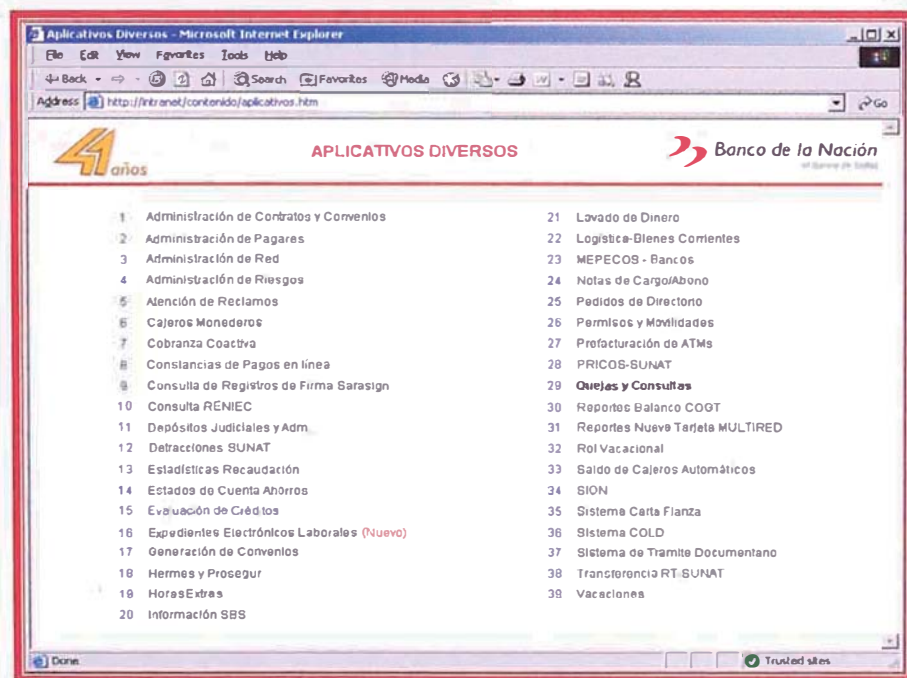
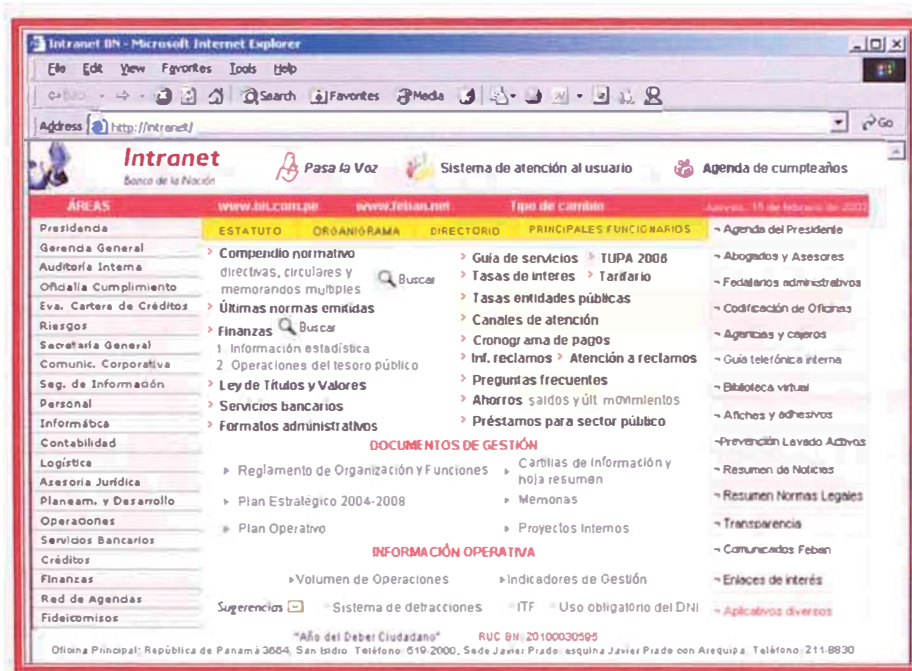
```
# Label2 : System.Web.UI.WebControls.Label
# ddl_Periodos : System.Web.UI.WebControls.DropDownList
# Label3 : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_PeriodoActivo : System.Web.UI.WebControls.Label
# Label1 : System.Web.UI.WebControls.Label
# btn_Replicar : System.Web.UI.WebControls.Button
# lbl_Mensaje : System.Web.UI.WebControls.Label
# lbl_DetalleError : System.Web.UI.WebControls.Label
# Ink_Regresar : System.Web.UI.WebControls.LinkButton
- designerPlaceholderDeclaration : System.Object
- Err : String
- vStr_PeriodoActivo : String
- vInt_PeriodoActivo : Integer

- InitializeComponent ( )
- Page_Init ( )
- Page_Load ( )
+ Llenar_Combos ( )
- btn_Replicar_Click ( )
- Ink_Regresar_Click ( )
```

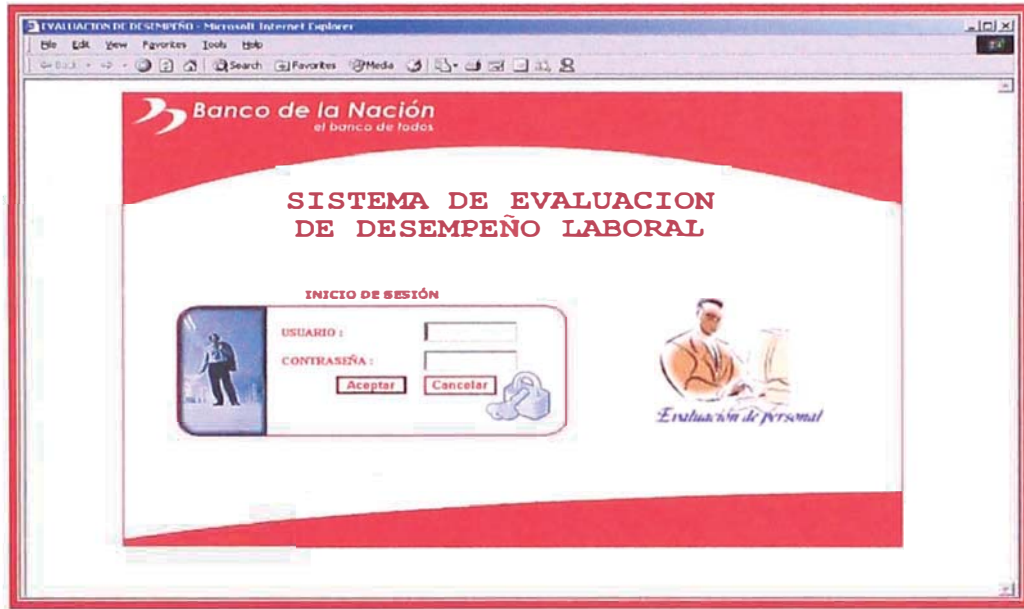

ANEXO II: MANUAL DE USUARIO

I. ACCESO AL SISTEMA

Para acceder al Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, hay que ir a la página Intranet del Banco, ir a Aplicativos Diversos y buscar el Sistema de Evaluación de Personal:



Una vez que hemos hallado y seleccionado el link del sistema "Evaluación de Desempeño Laboral" se mostrará la pantalla de Login del Sistema:



En la pantalla superior debemos ingresar los datos de usuario y contraseña valido para que nos permita ingresar al Sistema, el ingreso será según el perfil del usuario:

PERFIL EVALUADOR

En este caso el Sistema le mostrará la siguiente pantalla:

Banco de la Nación EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL [Cerrar Sesión](#)

EVALUADOR : (PGLV)
PANIZZO/GODOY/LOURDES VERONICA

PERIODO DE EVALUACION : 2007_I

- Personal a evaluar como 1er. evaluador :

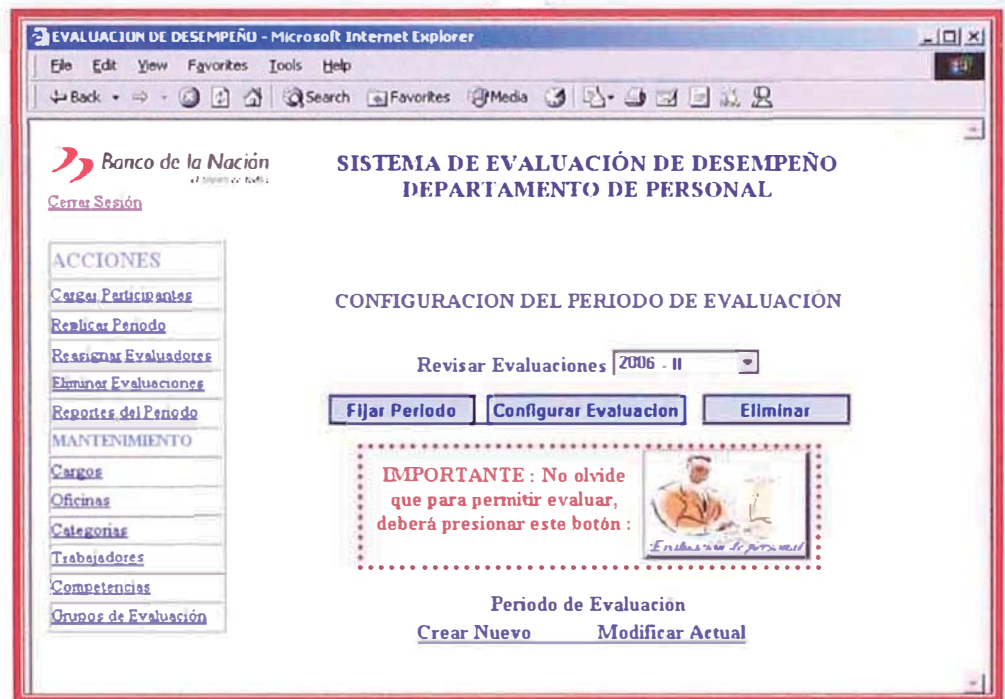
Código	Trabajador	Status Evaluacion	Imprimir	Imprimir	Preview
0301721	CONCHA SALAZAR MICHAEL RAMON	Por Evaluar			
0301777	LAZARTE GONZALES RUBEN MICHAEL	Por Evaluar			
0204381	PEREZ CASTILLO MARIA ROSARIO	Por Evaluar			
0204401	PIEDRA COLLANTES FERNANDO RAFAEL	Por Evaluar			
0204462	RUEDA FERNANDEZ JORGE LUCIO	Por Evaluar			
0301647	RUIZ TORRES JORGE ENRIQUE	Por Evaluar			
0204551	VILLARREAL CELIS WILFREDO HONORIO	Por Evaluar			

- Personal a evaluar como 2do. evaluador :

Código	Trabajador	Status Evaluacion	Preview
	CARRASCO VILLAVICENCO PATRICIA MERC	Pendiente 1ra Evaluacion	
	GARCIA CAMPANA MONICA DEL PILAR	Pendiente 1ra Evaluacion	
	MALDONADO MALPICA VIOLETA AMALIA	Pendiente 1ra Evaluacion	
	SHIRAIISHI SULLCAHUAMAN SAUL KINPIO	Pendiente 1ra Evaluacion	

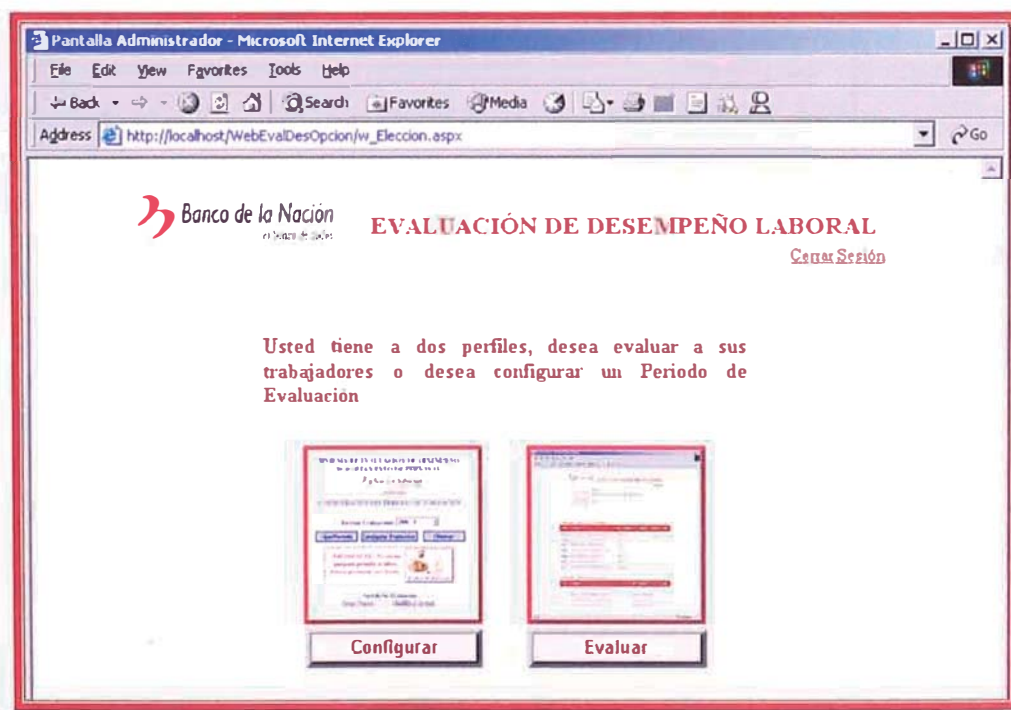
PERFIL CONFIGURADOR

En este caso el Sistema le mostrará la siguiente pantalla:



PERFIL EVALUADOR Y CONFIGURADOR

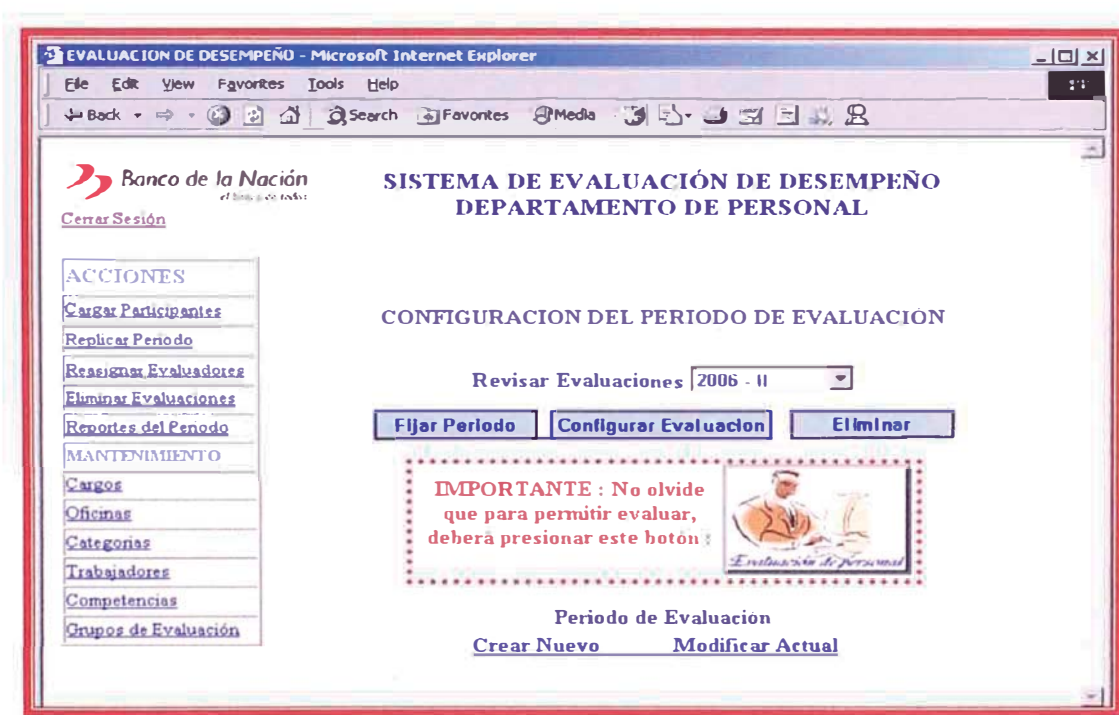
En este caso el Sistema le mostrará la siguiente pantalla y el usuario decidirá si desea ingresar como "Configurador" o como "Evaluador":

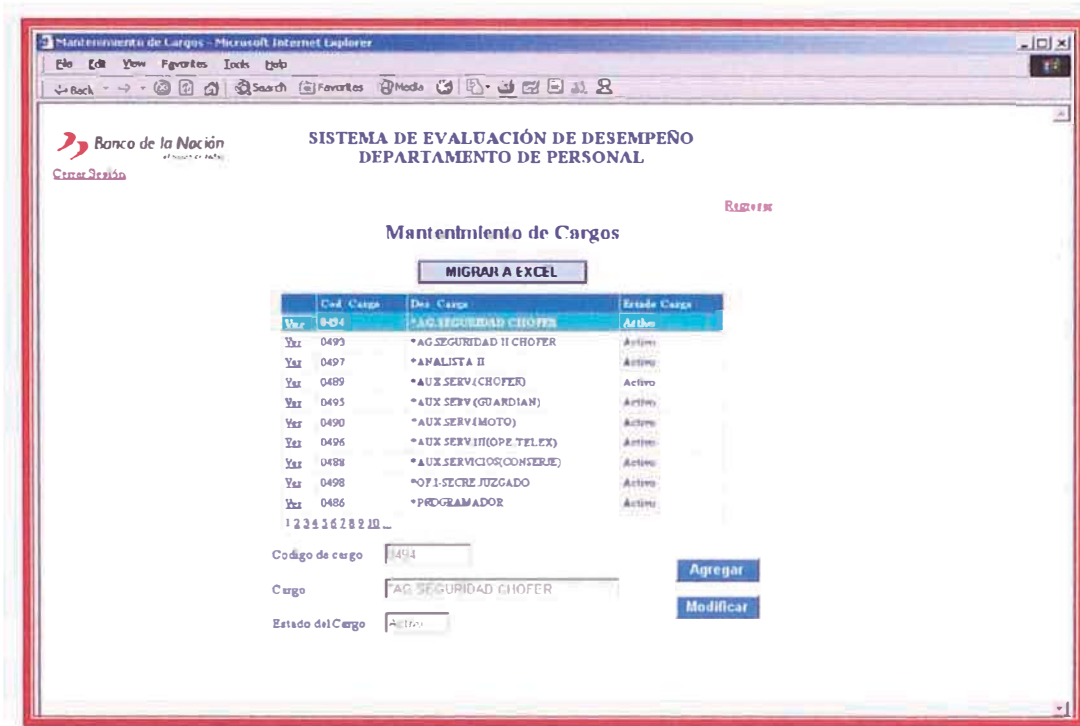


II. ADMINISTRACION DE TABLAS MAESTRAS

Viendo las Opciones de Mantenimiento de Tablas maestras:

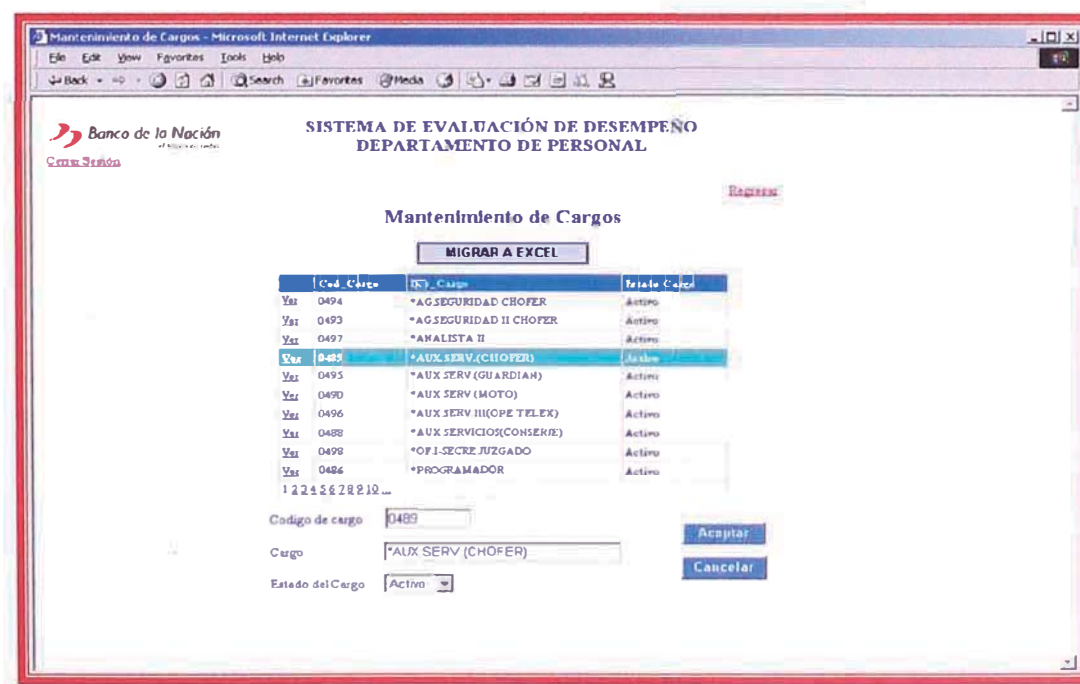
En el lado inferior izquierdo de la pantalla que se muestra una lista de Tablas Maestras a las que podemos dar mantenimiento como son Cargos, Oficinas, Categorías, Trabajadores, Competencias y Grupos de Evaluación. Todos siguen la misma idea para su mantenimiento, por tal motivo solo mostrare como ejemplo el mantenimiento de la tabla maestra de Cargos y los demás serán similares:



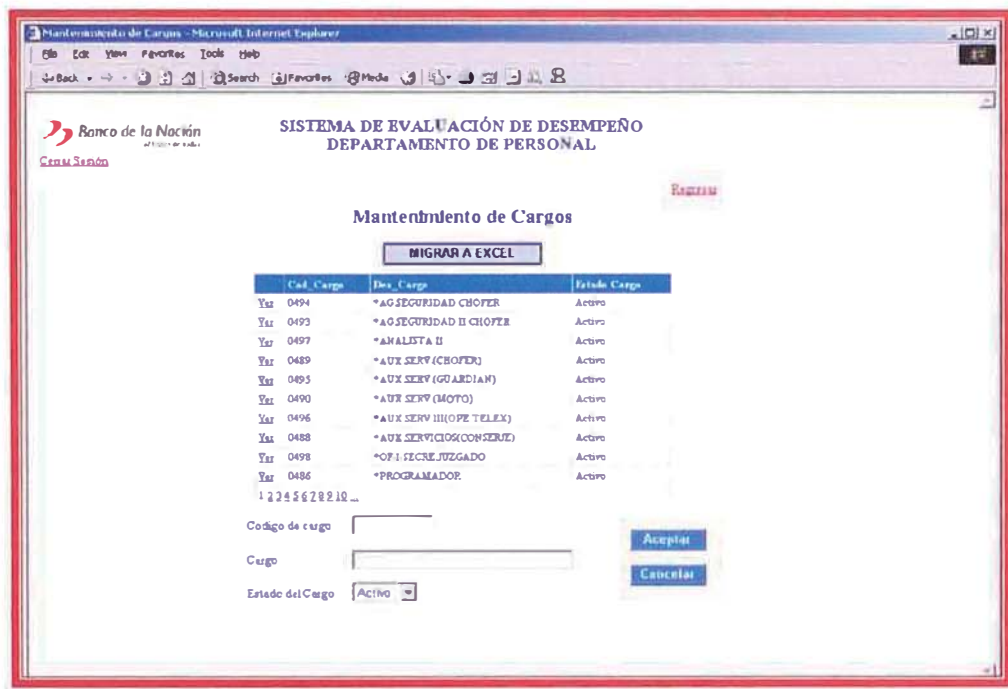


En la pantalla superior se muestran todos los cargos en una grilla que esta paginada mostrando los cargos de 10 en 10 y para poder darle mantenimiento a alguno de ellos basta con buscarlo y seleccionarlo. Una vez seleccionado el cargo podemos modificarlo si deseamos o sino también podemos agregar un nuevo cargo a la tabla teniendo en cuenta que este deberá estar ya definido por los entes encargados.

Para modificar un cargo:



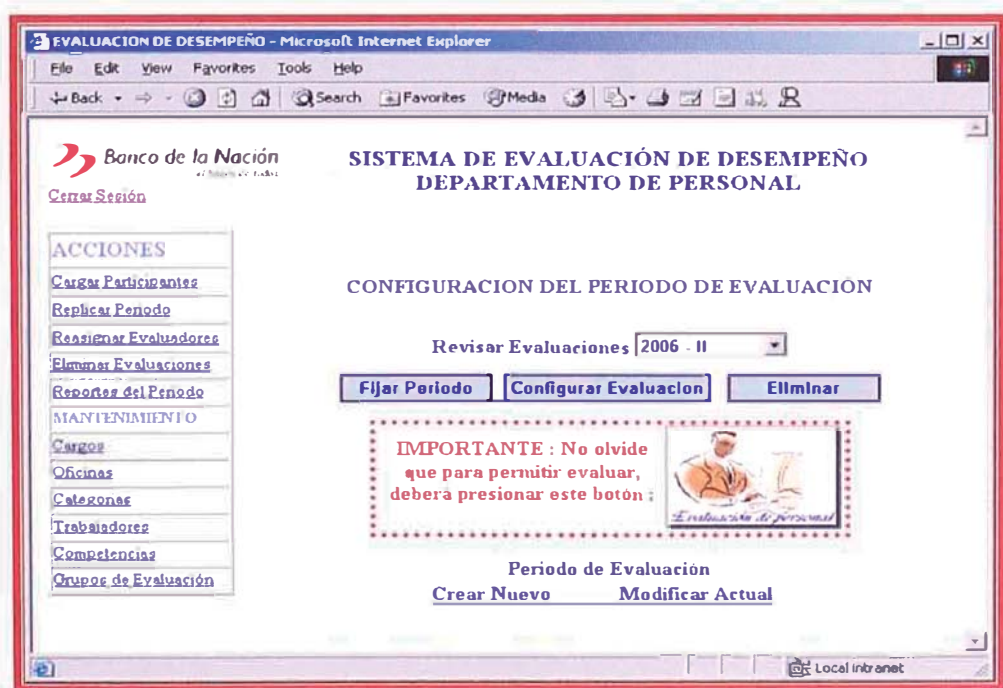
Para agregar un cargo:

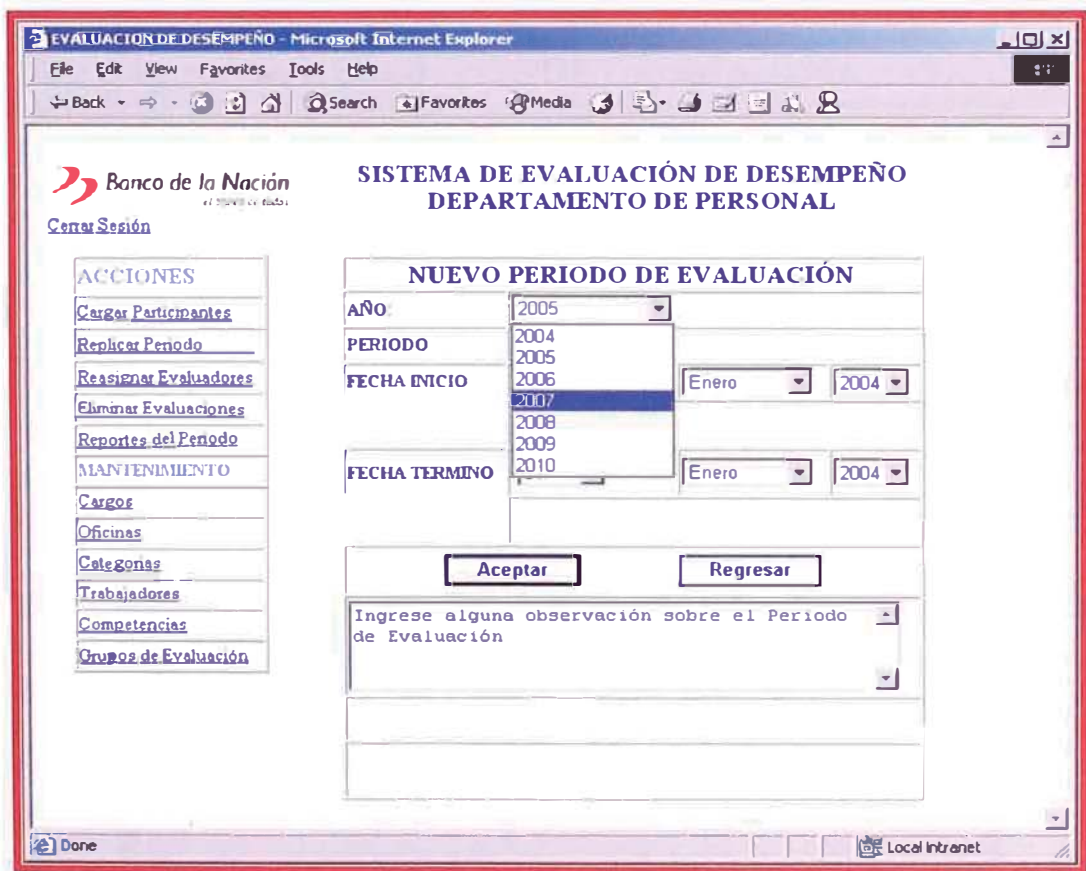
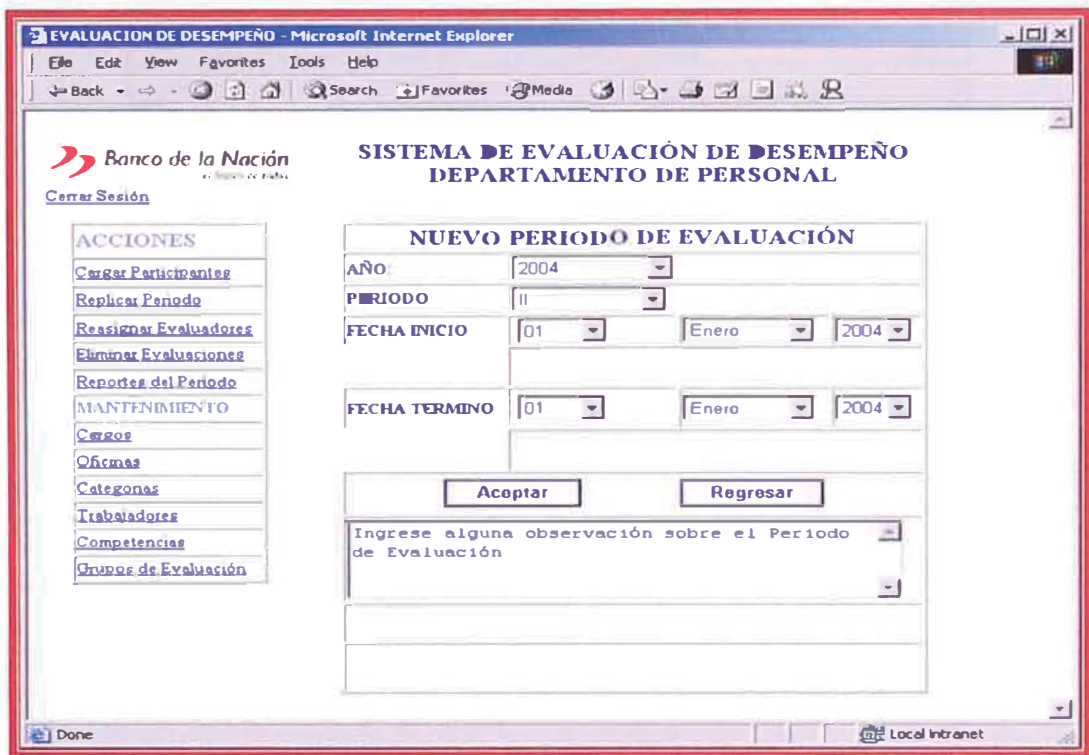


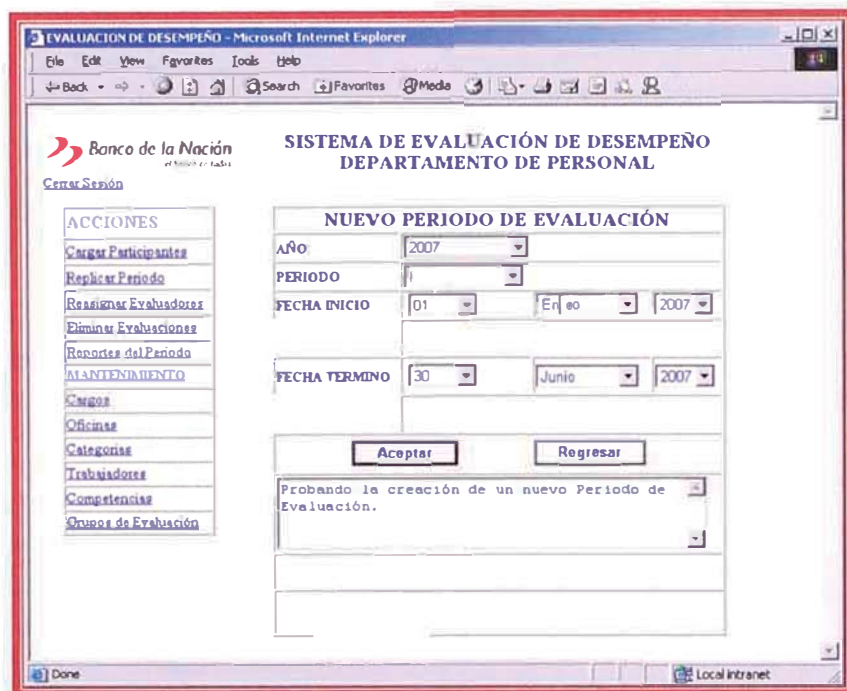
III. CONFIGURACION DE UN PERIODO DE EVALUACION

Creación de Periodo de Evaluación:

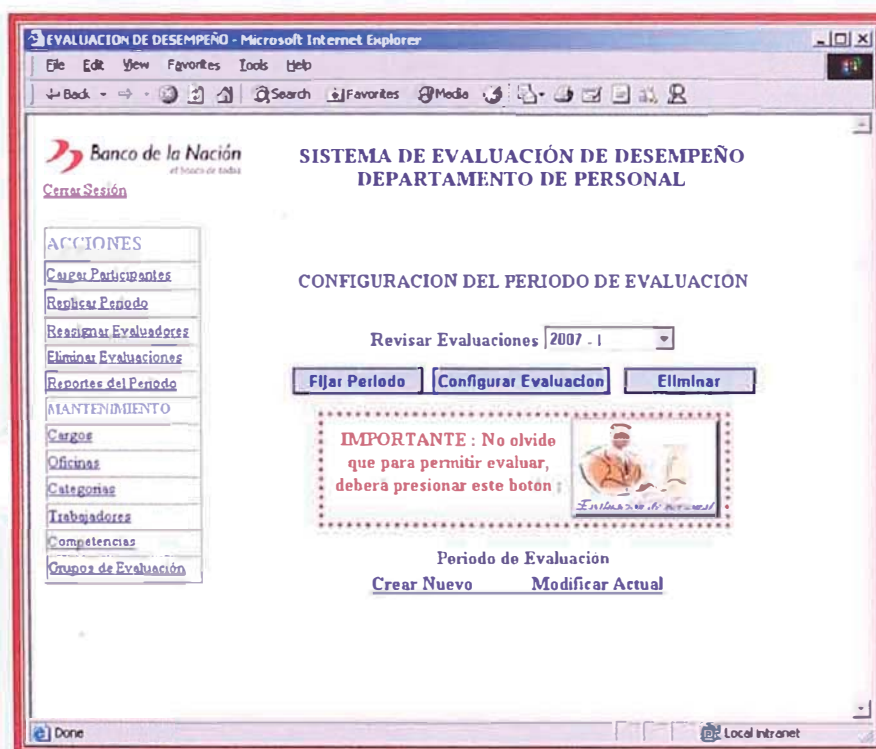
Para crear un nuevo Periodo de Evaluación hay que hacer clic sobre el link "Crear Nuevo" que se encuentra en la parte inferior de la pantalla:







Como veremos a continuación, una vez que dimos clic en el botón "ACEPTAR" el Sistema creará el nuevo Periodo de Evaluación pero eso no quiere decir que sea el periodo VIGENTE y al cual podamos configurar; para que esto suceda en la pantalla que se muestra a continuación hay que presionar el botón "Fijar Periodo" y así ahora el Sistema actual

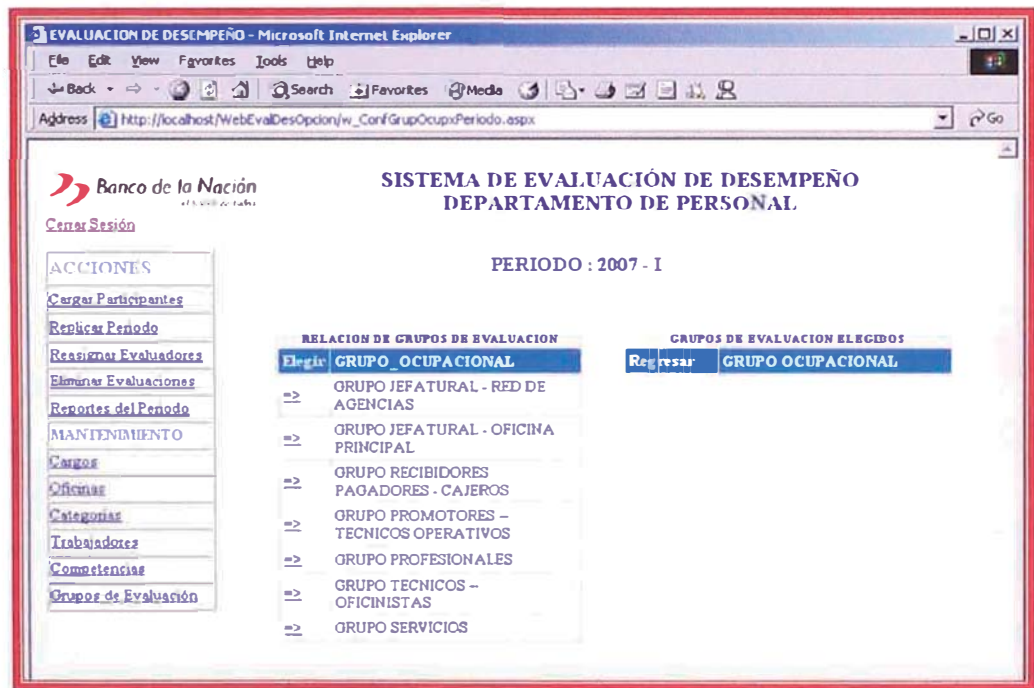


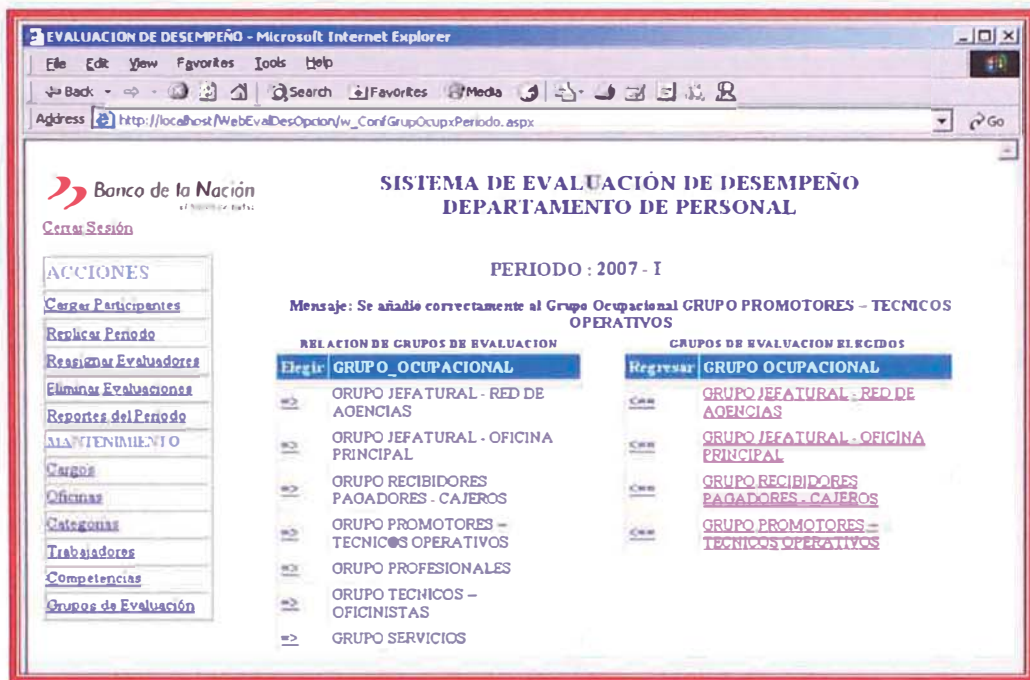
Una vez que hemos presionado el botón "Fijar Periodo" ya podremos configurar el Periodo.

CONFIGURACION DEL PERIODO DE EVALUACION

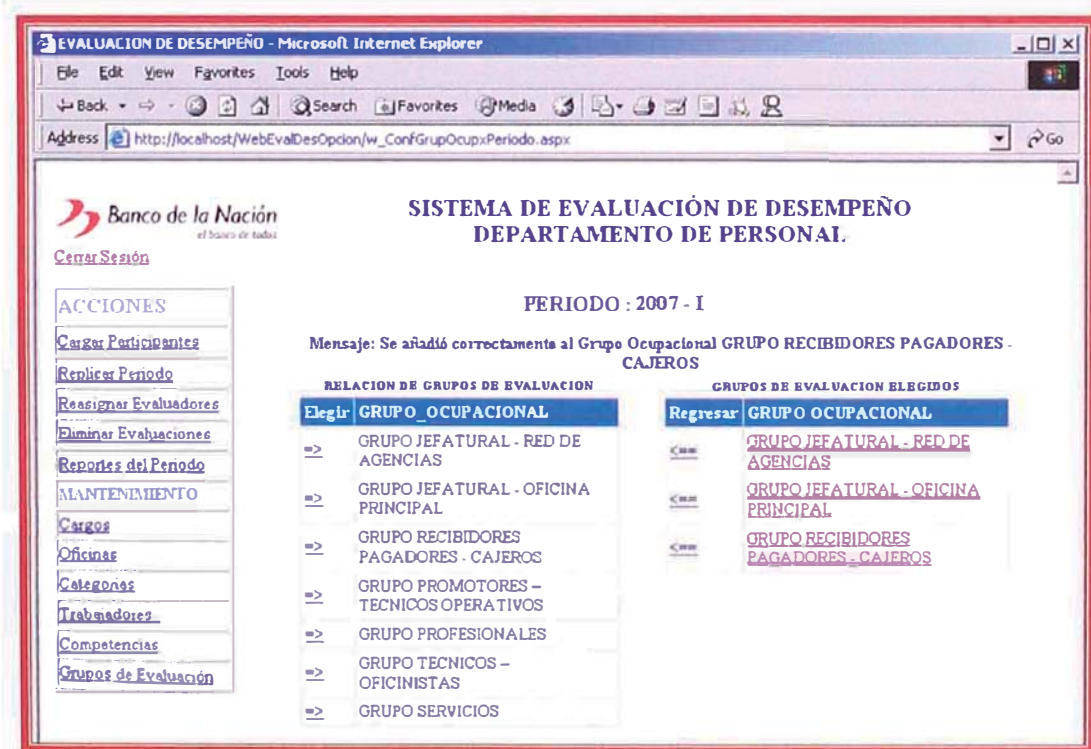
Para configurar un periodo de evaluación se deberán seguir varios pasos que a continuación detallo:

En primer lugar hay que elegir los grupos de evaluación que participaran en el Periodo de Evaluación, esto lo hacemos presionando en el botón "Configurar Evaluación" y aparecerán todos los Grupos de Evaluación disponibles, para agregarlos al presente periodo bastará con presionar sobre el que deseamos en el símbolo "=>" y ya estará agregado como se muestra a continuación:





Si deseamos ya no trabajar con alguno de ellos, entonces bastara con seleccionar el símbolo "<==>" que se encuentra al lado izquierdo de los Grupos de Evaluación Elegidos como se muestra a continuación:

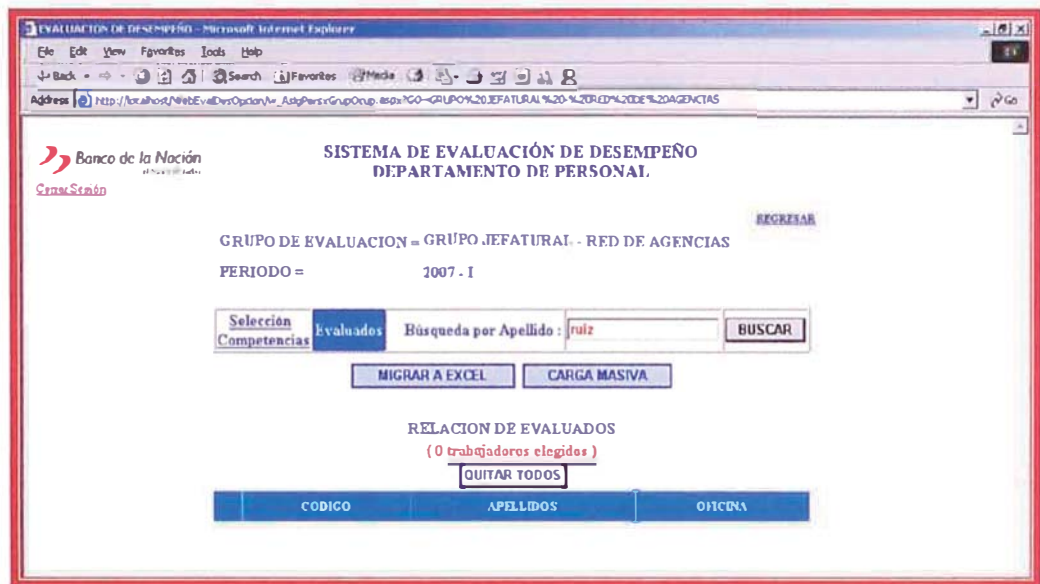


Una vez que ya tenemos los grupos de evaluación elegidos, ahora hay que agregarle a cada grupo de Evaluación las competencias con que serán evaluados y además las personas que pertenecerán a ese Grupo de Evaluación; para ello bastará con presionar sobre alguno de los grupos de evaluación elegidos:

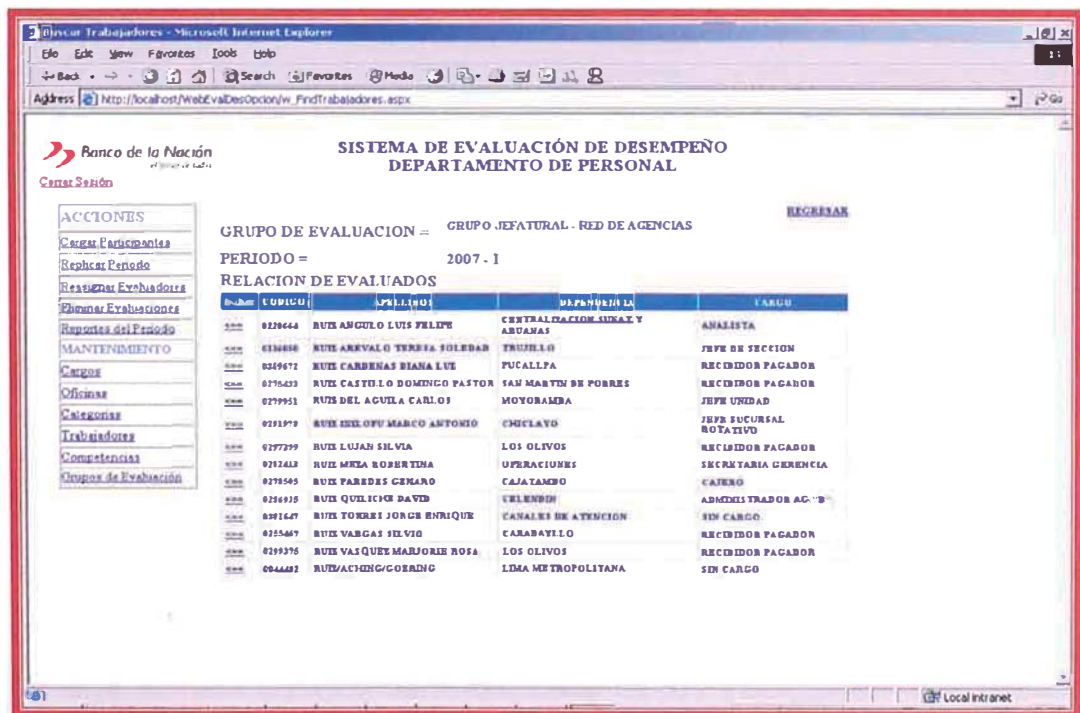


Como vemos en la figura superior, estamos por agregar los trabajadores que pertenecerán a este grupo de evaluación y luego agregar las competencias presionando el botón "Selección Competencias":

Agregando Personas al grupo de Evaluación:
 Para agregar trabajadores al Grupo de Evaluación basta con colocar el apellido en la casilla de texto que aparece al costado del texto "Búsqueda por Apellido" y luego presionar el botón "BUSCAR", como se muestra a continuación:

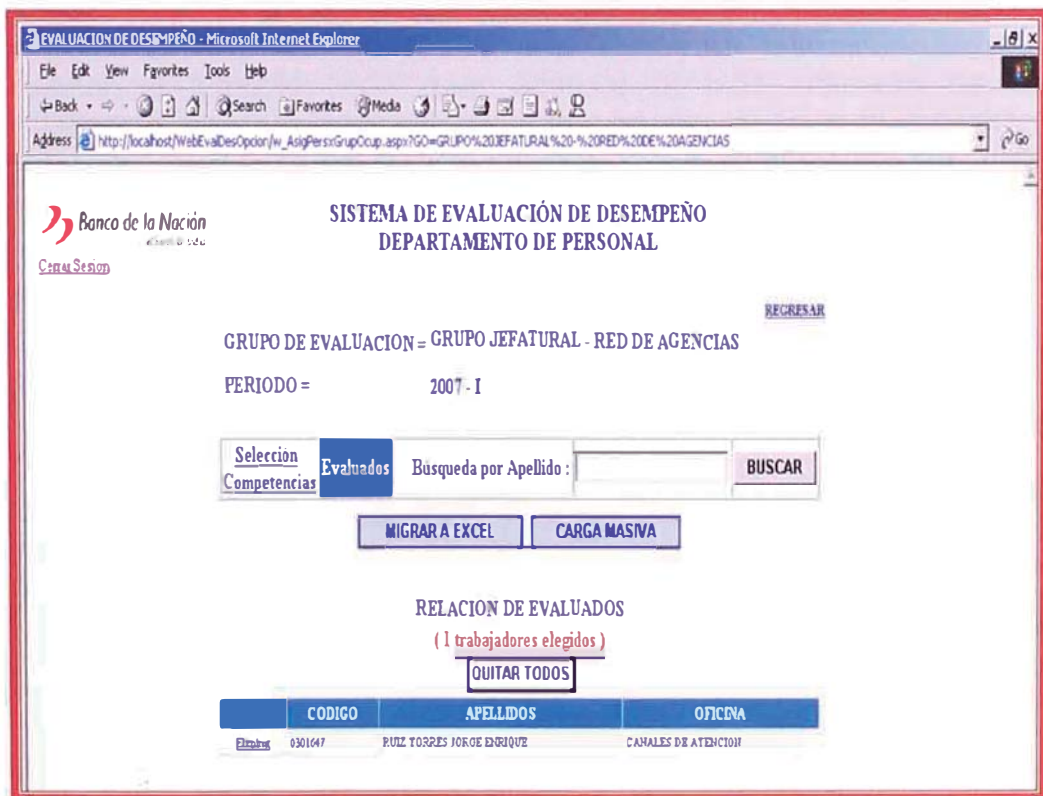


Al presionar el botón buscar el Sistema busca en la Base de datos a todos aquellos trabajadores cuyo apellido paterno sea Ruiz..., para agregar al trabajador deseado basta con presionar el símbolo "<==>" que se encuentra al lado izquierdo de este trabajador.



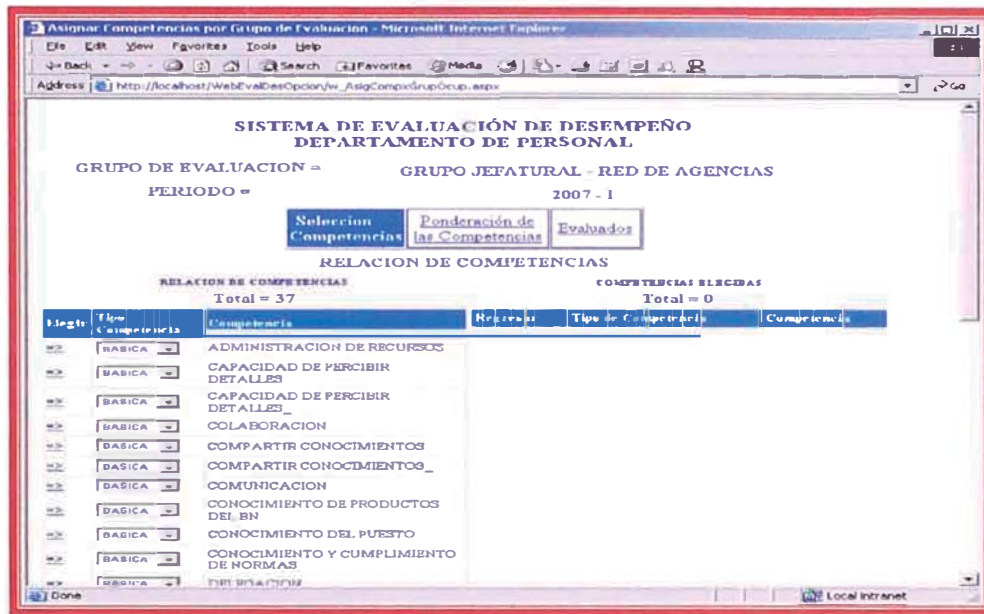


Una vez seleccionado el trabajador presionar el botón "regresar" y comprobaremos que ya ha sido agregado al grupo de Evaluación:

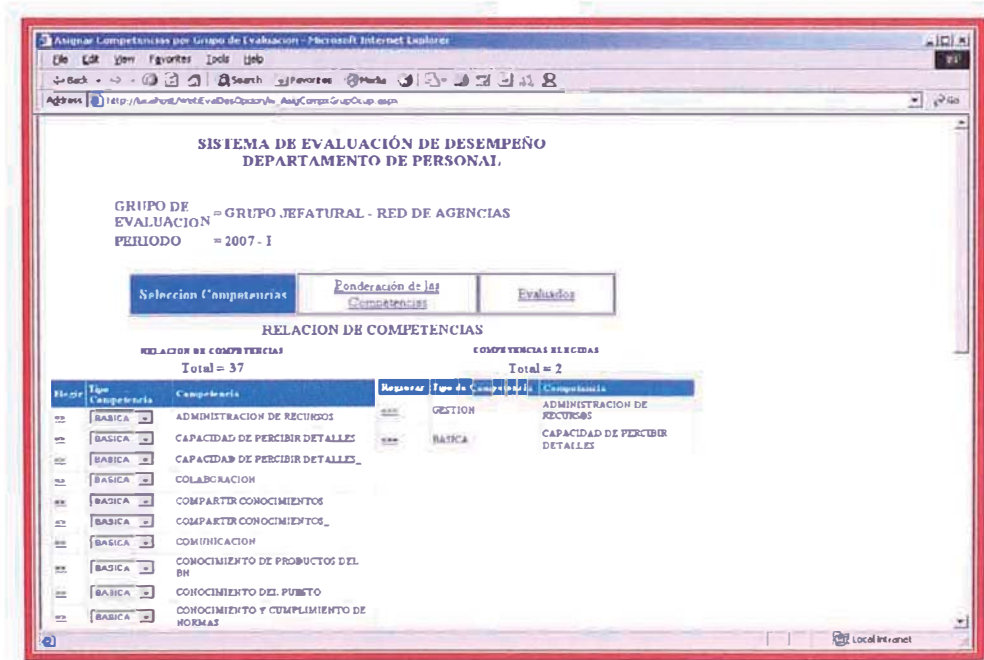


De esta manera agregamos a cada uno de los trabajadores que deberán pertenecer a cada grupo de Evaluación.

Para agregar por cada Grupo de Evaluación las competencias que serán evaluadas; esto se logra estando en la pantalla donde agregamos a los trabajadores presionamos el botón "Selección Competencias" y ahí nos mostrará una pantalla como la que a continuación se muestra:



En esta pantalla se muestran todas las competencias que han sido configuradas en el Maestro de Competencias, para seleccionar basta con presionar el símbolo "==" que aparece al lado izquierdo de cada competencia, hay que tener en cuenta que aparte de elegir la competencia debes tener en cuenta que puedes elegir al tipo de competencia que quieres que sea:



Una vez que ya hemos elegido las competencias para el grupo de Evaluación, el siguiente paso es agregarle su PONDERACION, que será la que servirá para obtener los puntajes, para ello hay que seleccionar el link "Ponderación de las Competencias"

REGRESAR

GRUPO OCUPACIONAL = GRUPO JEFATURAL - RED DE AGENCIAS
PERIODO = 2007 - I
PUNTAJE MAXIMO =

GRABAR PORCENTAJES

PORCENTAJE (%)	COMPETENCIA	TIPOCOMP
<input type="text"/>	ADMINISTRACION DE RECURSOS	GESTION
<input type="text"/>	CAPACIDAD DE PERCIBIR DETALLES	BASICA

REGRESAR

GRUPO OCUPACIONAL = GRUPO JEFATURAL - RED DE AGENCIAS
PERIODO = 2007 - I
PUNTAJE MAXIMO =

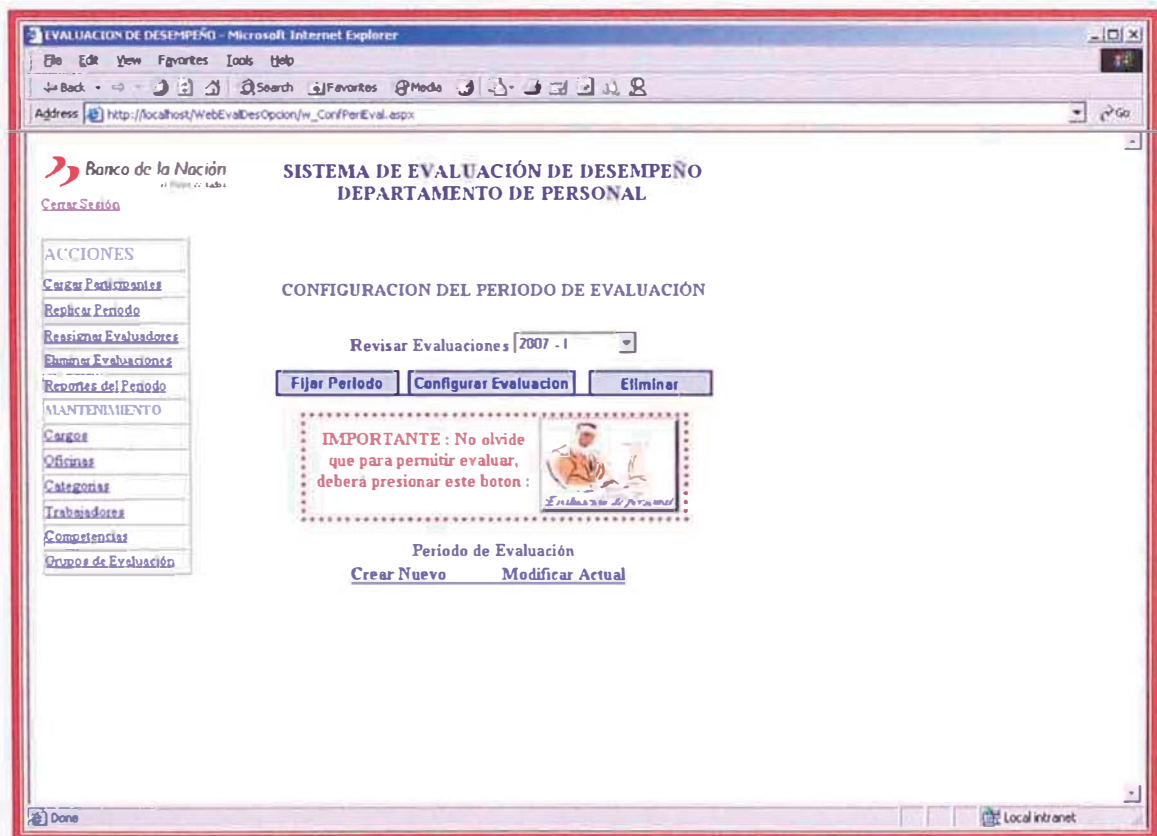
GRABAR PORCENTAJES

PORCENTAJE (%)	COMPETENCIA	TIPOCOMP
<input type="text" value="50"/>	ADMINISTRACION DE RECURSOS	GESTION
<input type="text" value="50"/>	CAPACIDAD DE PERCIBIR DETALLES	BASICA

Cuando se graban las ponderaciones hay que tener en cuenta que la suma de éstas deben ser igual a 100, sino no permitirá que se graben los valores.

Una vez que hemos creado el Periodo de Evaluación, lo hemos fijado como Periodo Predeterminado, le agregamos los trabajadores, agregamos sus competencias y las ponderamos entonces ya estamos casi listos para terminar con la Configuración del periodo.

El siguiente paso y muy importante es que una vez que ya tenemos los pasos anteriores bien hechos y que ya no se realizarán mas cambios, debemos ir a la siguiente pantalla:



En esta pantalla deberemos leer el mensaje que aparece en letras rojas en la parte inferior de la misma.

**IMPORTANTE : No olvide
que para permitir evaluar,
deberá presionar este botón :**

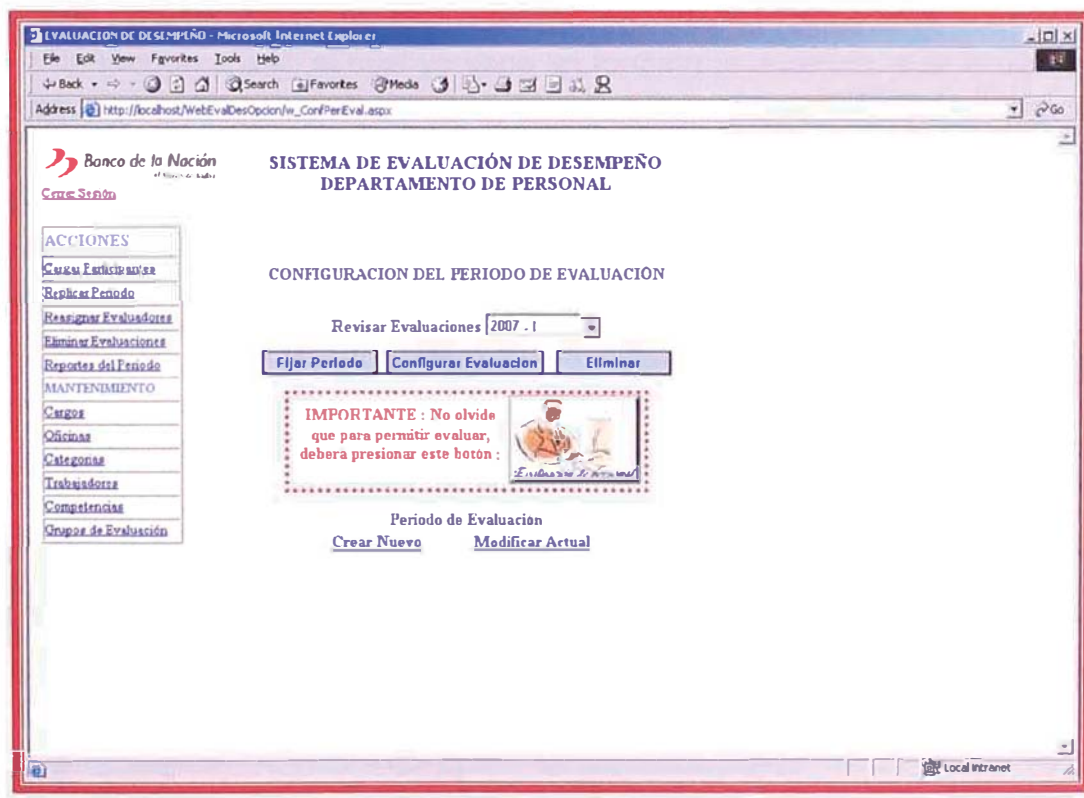


Este mensaje es muy importante ya que luego al presionar el botón con la figura de la persona en una computadora, el sistema creará un objeto adicional que permitirá que los reportes del Sistema sean consultados muy rápida y fácilmente.

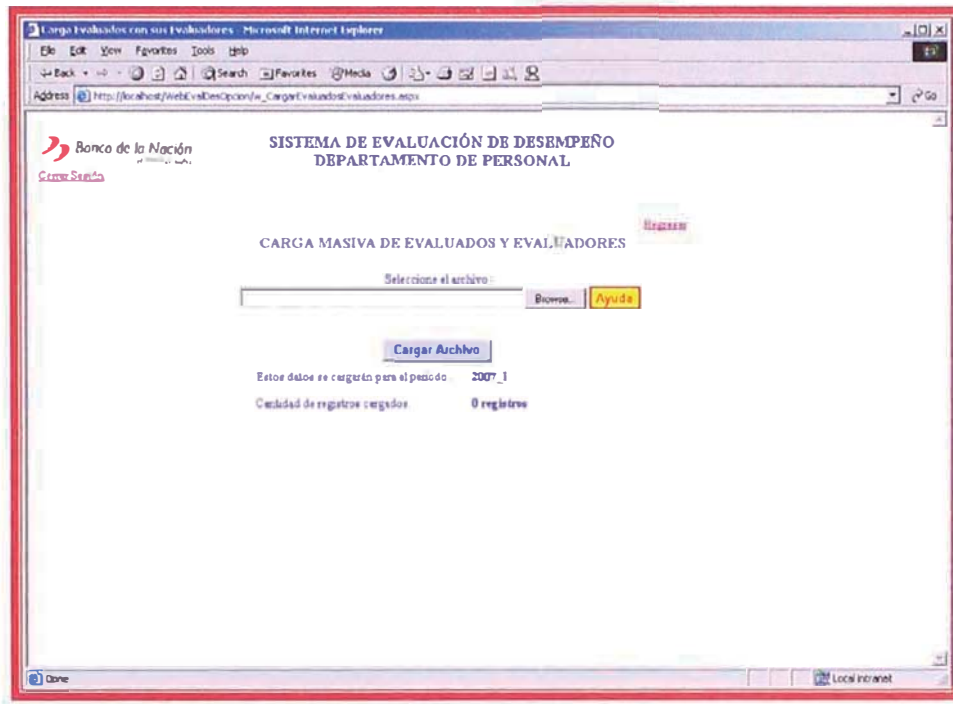
Ojo: Si no se ejecuta este paso en el momento exacto, los reportes no saldrán o saldrán con datos erróneos.

Carga de Evaluadores y Evaluados al Periodo de Evaluación:

Este proceso es muy sencillo, basta con estar en la pantalla que se muestra a continuación y presionar el link "Cargar Participantes"



Al presionar el link "Cargar Participantes" aparecerá una pantalla como la siguiente:



Para cargar los evaluados y evaluadores hay que en primer lugar colocarlos en un archivo Excel, el cual ya tiene un formato establecido, que lo pueden bajar desde el mismo Sistema, para ello basta con presionar el botón de "Ayuda".

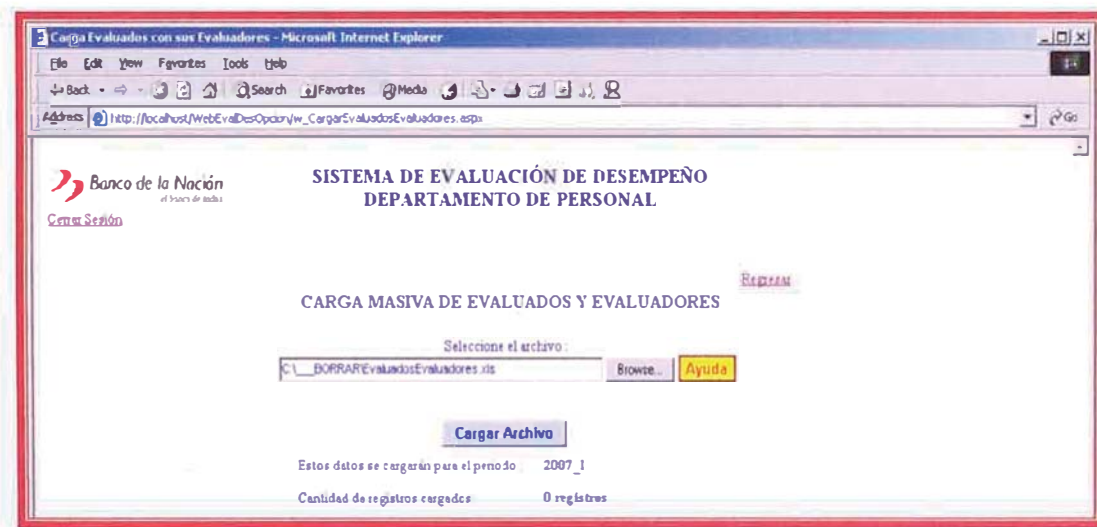
Al presionar este botón aparecerá una pantalla como la que se muestra a continuación



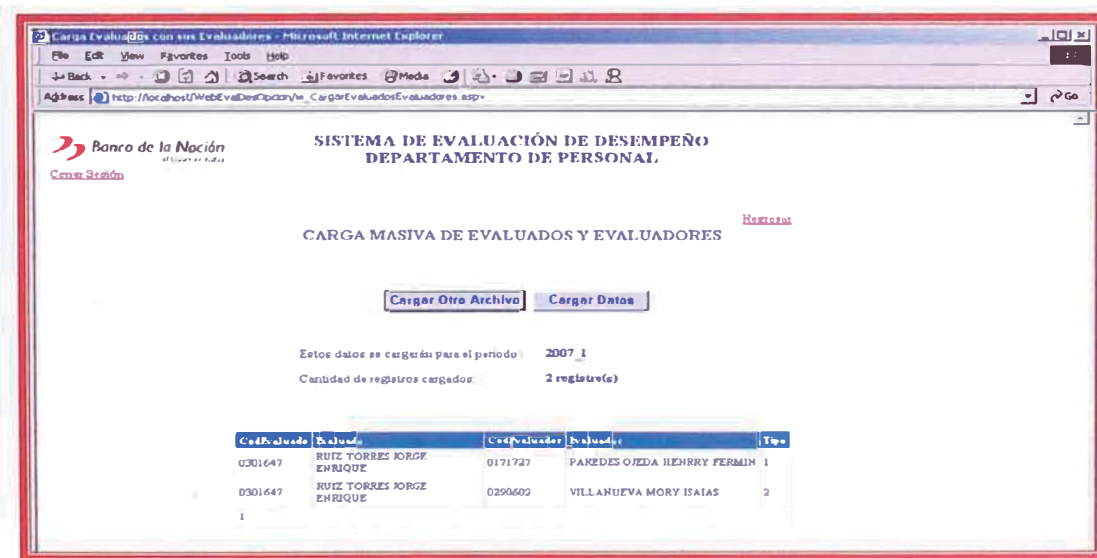
En esta pantalla podemos ver el un link “Presione aquí para bajar la Plantilla Excel” mediante el cual podremos bajar el formato Excel, con el cuál podemos cargar a los participantes.

MUY IMPORTANTE: Los datos que completemos en el formato Excel deberán definirle el nombre de “**EvaluadosEvaluadores**” para que el Sistema sepa que rango de datos tomar.

Una vez que hemos bajado el archivo y hemos ingresado en éste los datos de los participantes, el siguiente paso es volviendo a la pantalla anterior, presionar el botón “Examinar” y buscar el archivo Excel que acabamos de llenar con los participantes.



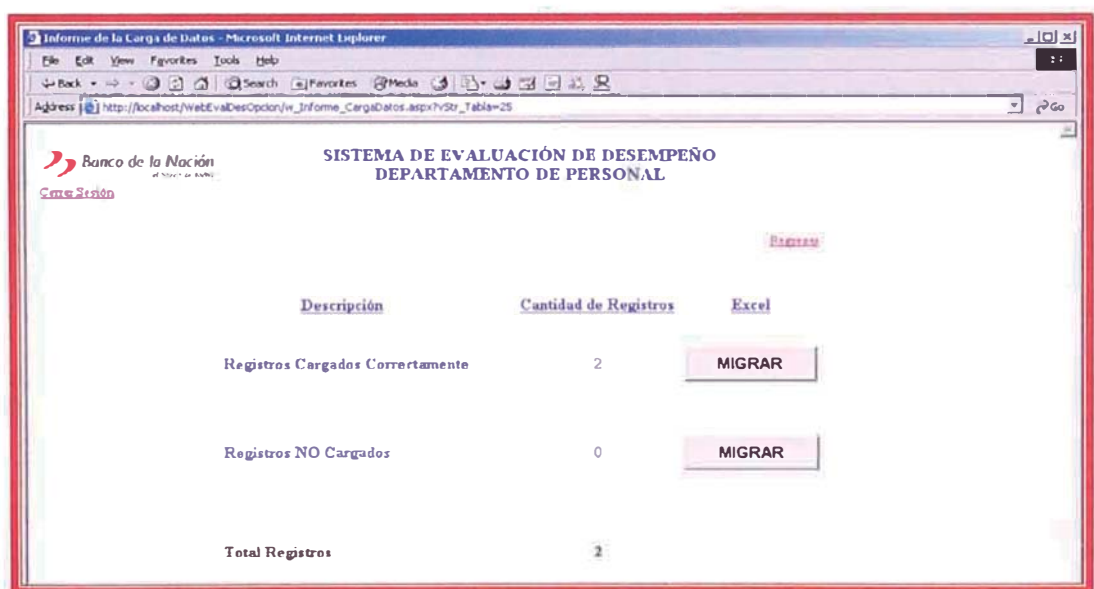
Luego presionamos el botón “Cargar Archivo” para ver lo que posee el archivo y podamos verificar si se grabarán todos los registros:



Como vemos en el grafico anterior, se cargaron correctamente los archivos y podemos comprobarlo por la cantidad de registros cargados, otro punto importante es verificar que en Periodo de Evaluación a cargar aparezca el periodo al que de verdad queremos grabar los datos.

Si al cargar los datos vemos que los datos mostrados no son los correctos por algún motivo, entonces podemos volver a cargar otro archivo presionando el botón "Cargar Otro Archivo".

Una vez que ya verificamos que los datos han sido cargados correctamente, ya estamos listos para grabarlos en la base de datos, para ello bastará con presionar el botón "Cargar Datos", el sistema guardará los datos y generará un informe exportable a Excel de los datos que fueron cargados correctamente y otro de los que no se pudieron grabar correctamente con la causa de los errores como se muestra a continuación:



The screenshot shows a web browser window with the title 'Informe de la Carga de Datos - Microsoft Internet Explorer'. The address bar shows a local URL. The page content includes the logo of 'Banco de la Nación' and the title 'SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEPARTAMENTO DE PERSONAL'. A table displays the results of the data load, with columns for 'Descripción', 'Cantidad de Registros', and 'Excel'. There are two rows: 'Registros Cargados Correctamente' with 2 records and a 'MIGRAR' button, and 'Registros NO Cargados' with 0 records and a 'MIGRAR' button. A total row shows 'Total Registros' as 2. A 'Regresar' button is located at the top right of the table area.

Descripción	Cantidad de Registros	Excel
Registros Cargados Correctamente	2	MIGRAR
Registros NO Cargados	0	MIGRAR
Total Registros	2	

En este caso los dos (02) registros se grabaron correctamente y si deseo verificar los datos grabados basta con presionar el botón "Migrar" para exportar los datos a Excel y poder verificar.

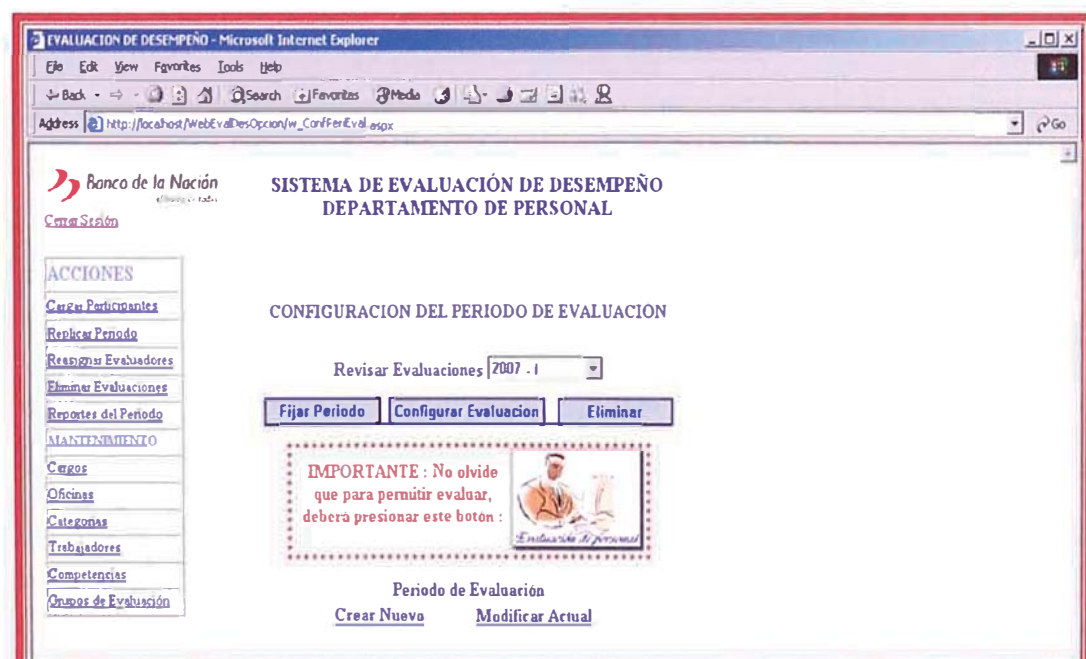
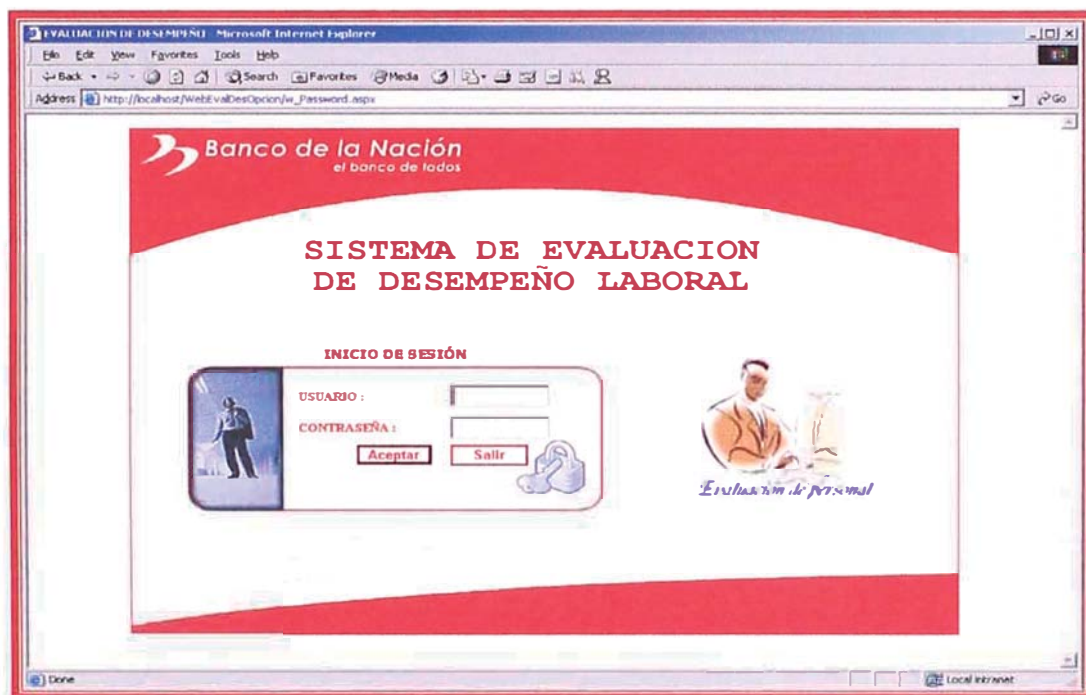
Con esto hemos terminado de configurar un Periodo de Evaluación por el procedimiento quizás más lento pero más seguro.

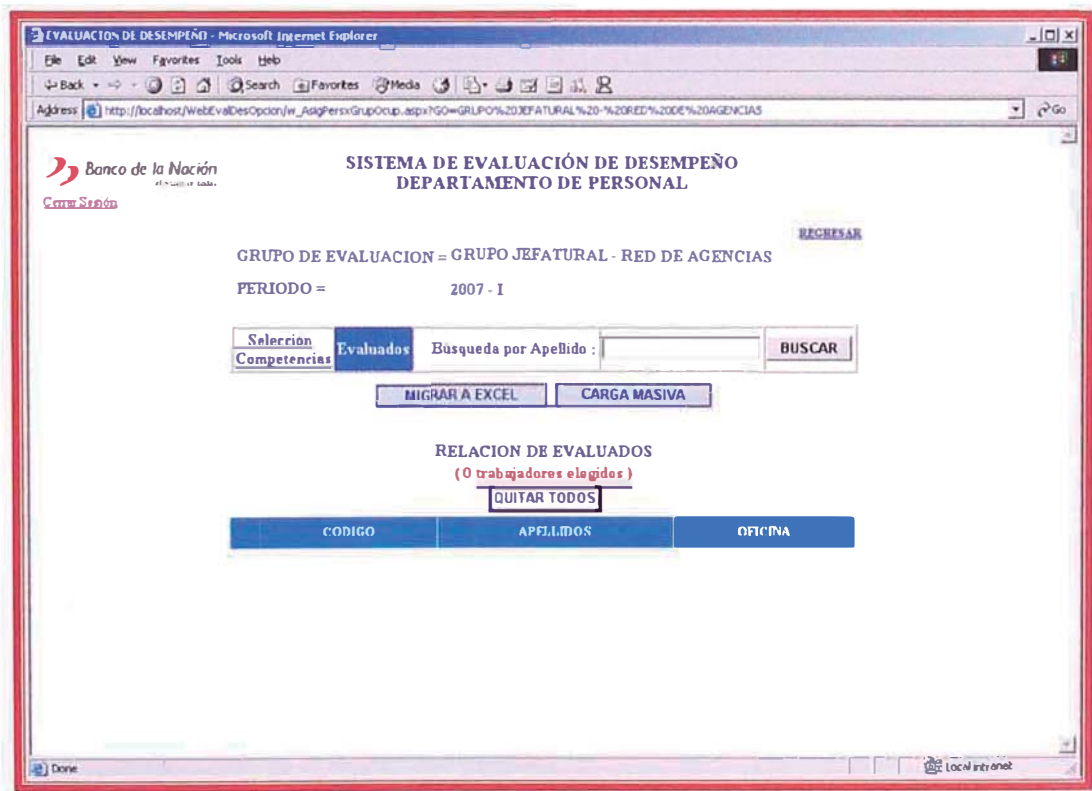
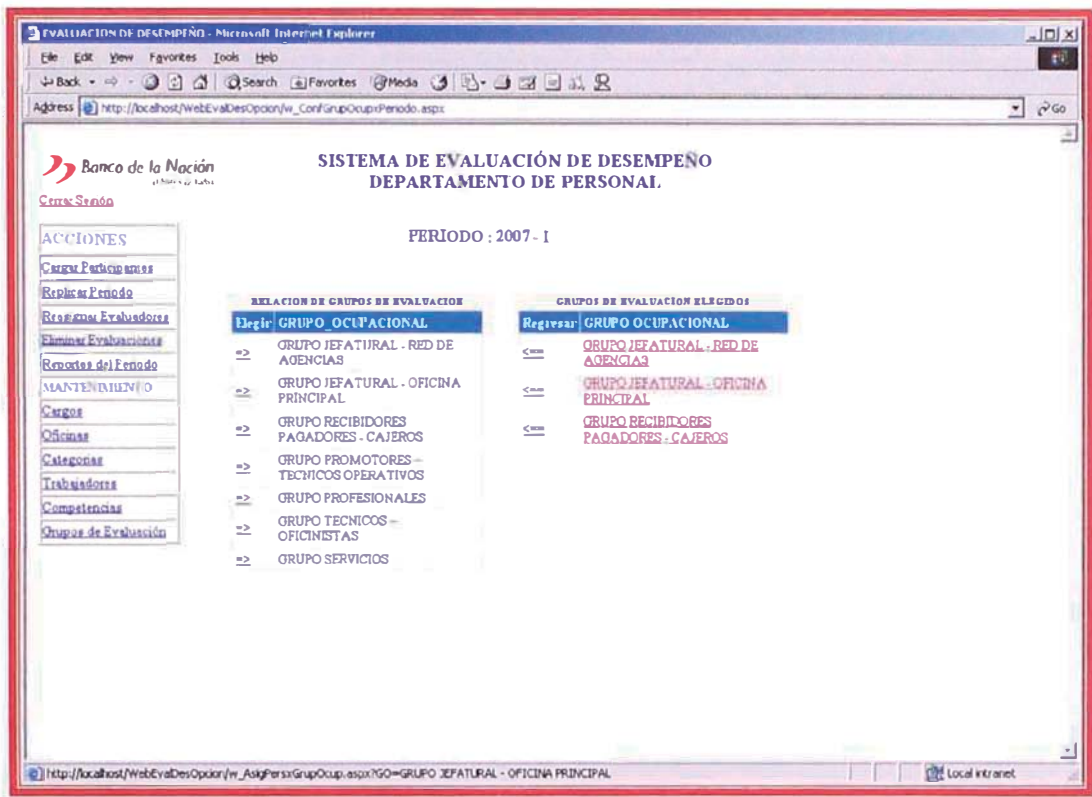
Nuevas funcionalidades del Sistema:

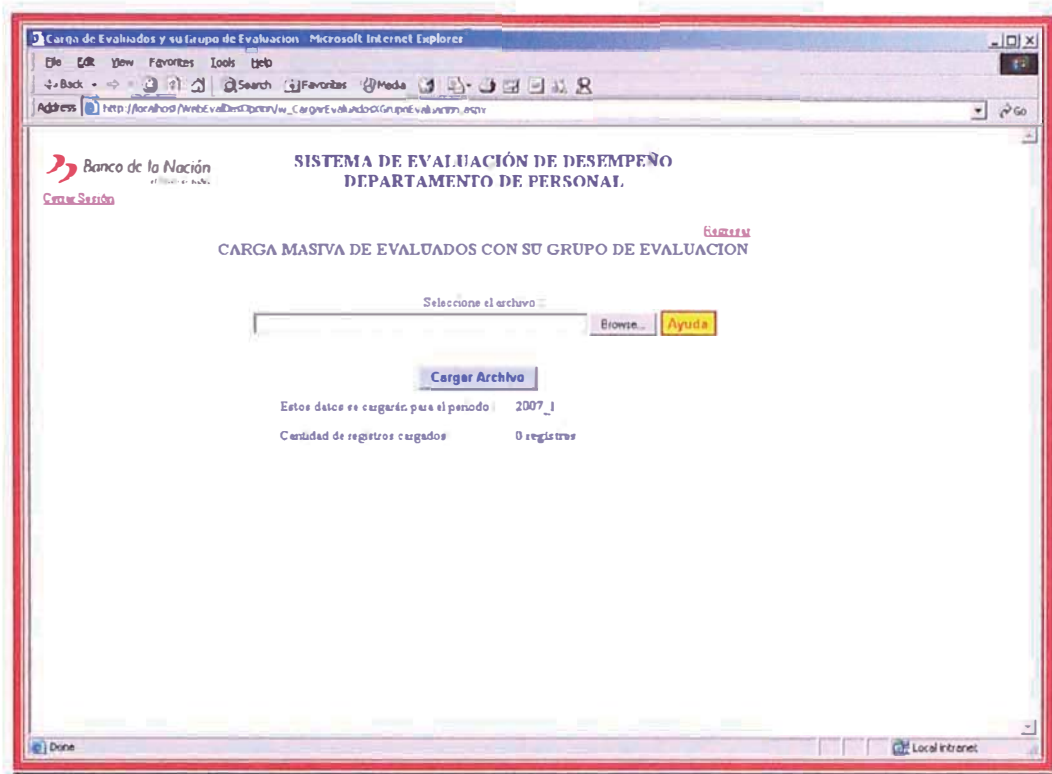
Cargar los evaluados en los grupos de Evaluación mediante un archivo Excel

Para cargar estos datos bastará seguir los siguientes pasos:

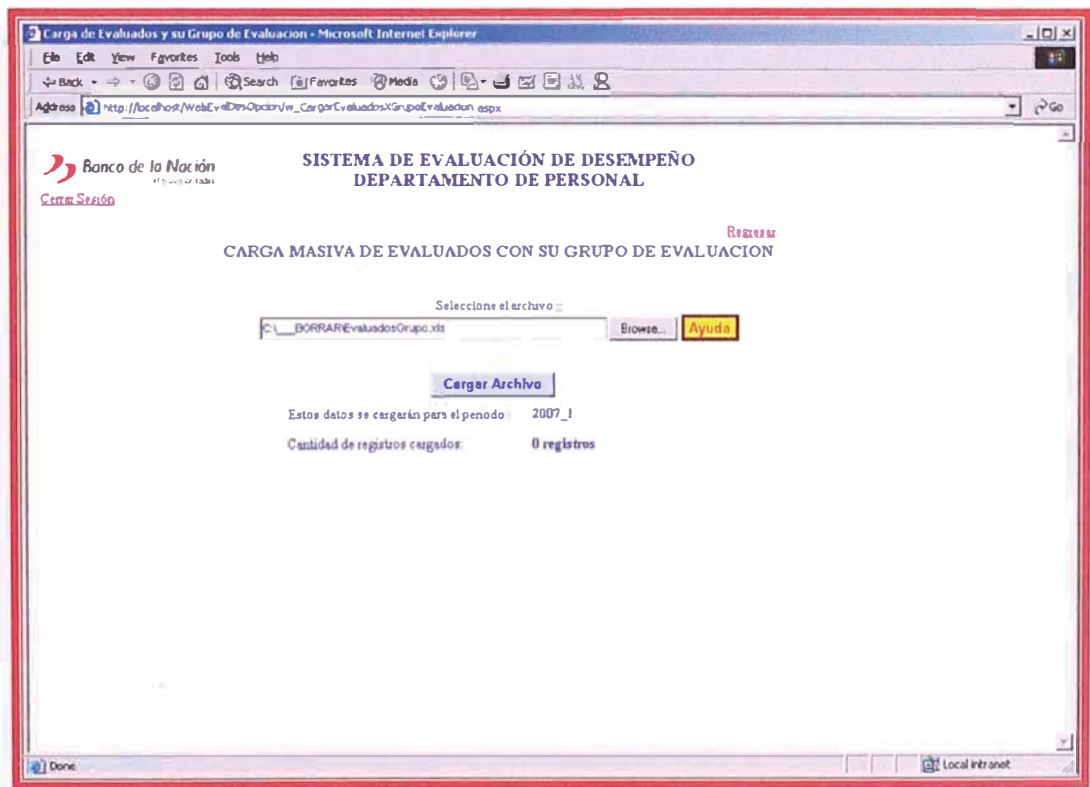
1° Ingresar al Sistema como Administrador del mismo.







MUY IMPORTANTE: Los datos que completemos en el formato Excel deberán definirle el nombre de “EvaluadosGrupo” para que el Sistema sepa que rango de datos tomar.



Carga de Evaluados y su Grupo de Evaluación - Microsoft Internet Explorer

http://localhost/WEB/valDesopcon/ve_CargaEvaluadosYGrupoEvaluacion.aspx

Banco de la Nación
SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

[Comenzar Sesión](#)

[Regresar](#)

CARGA MASIVA DE EVALUADOS CON SU GRUPO DE EVALUACION

Estos datos se cargarán para el periodo: 2007_1

Cantidad de registros cargados: 1 registro(s)

Código	Trabajador	Grupo Evaluacion
0301647	RUIZ TORRES JORGE ENRIQUE	PROFESIONALES

1

Done Local intranet

Informe de la Carga de Datos - Microsoft Internet Explorer

http://localhost/WEB/valDesopcon/ve_Informe_CargaDatos.aspx?Str_Tabla=6

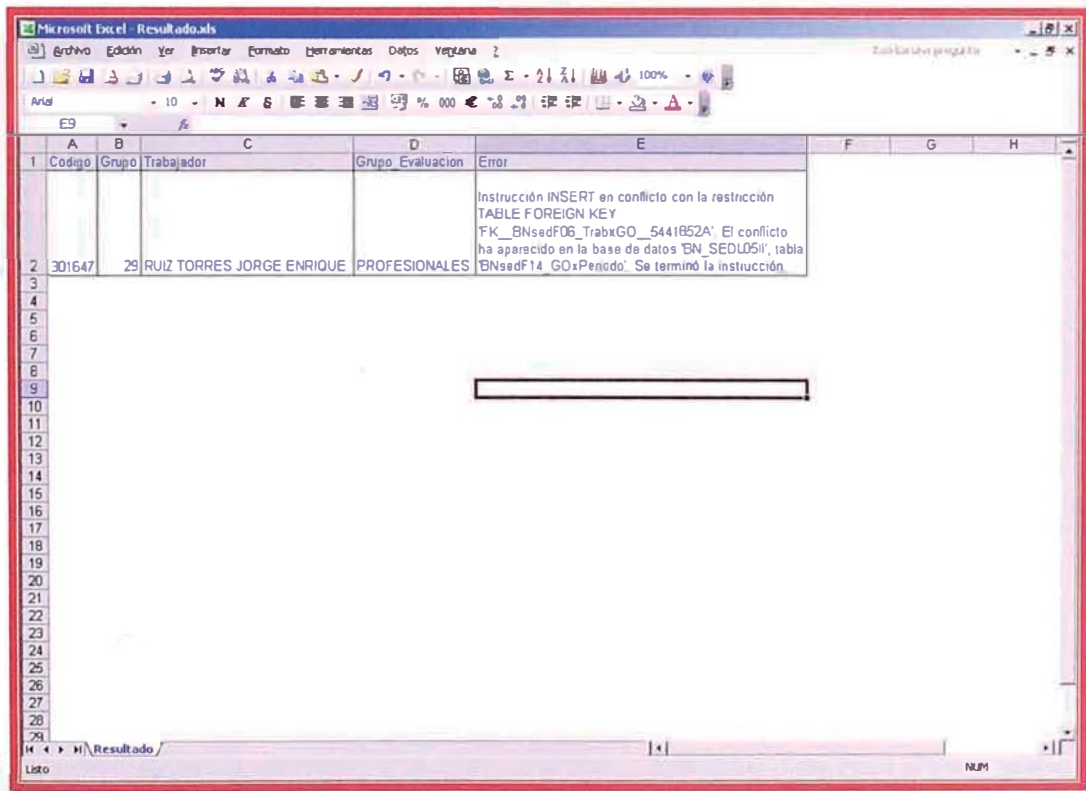
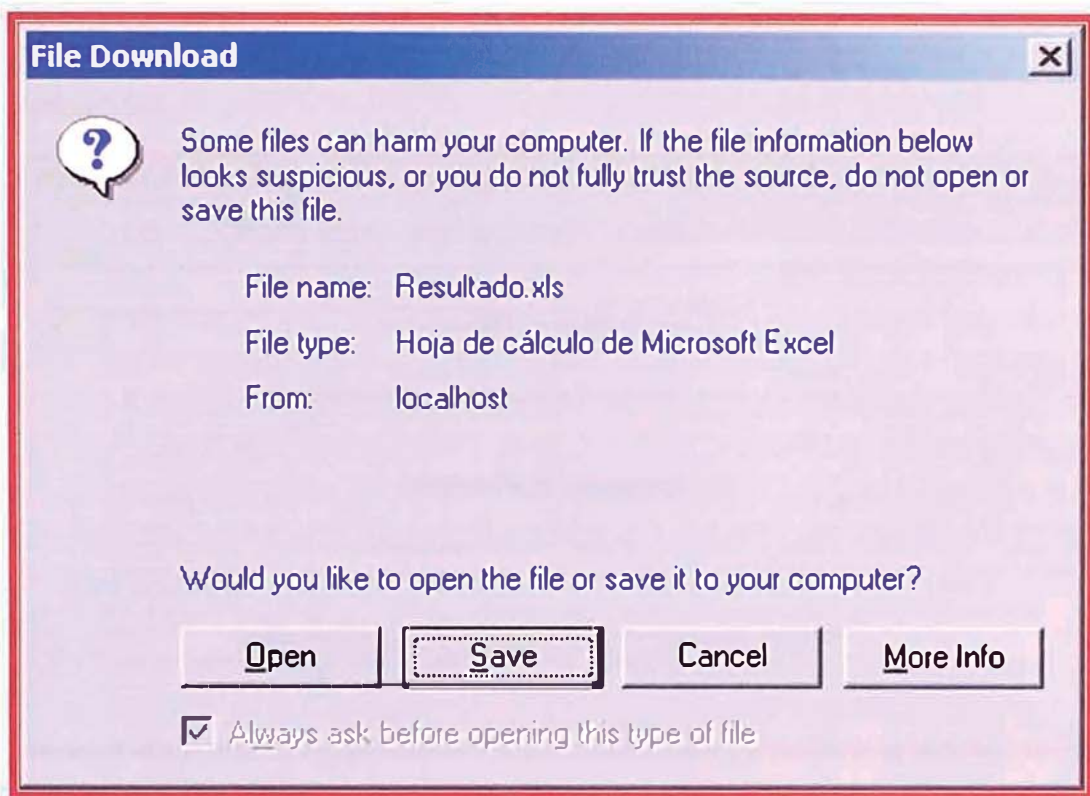
Banco de la Nación
SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

[Comenzar Sesión](#)

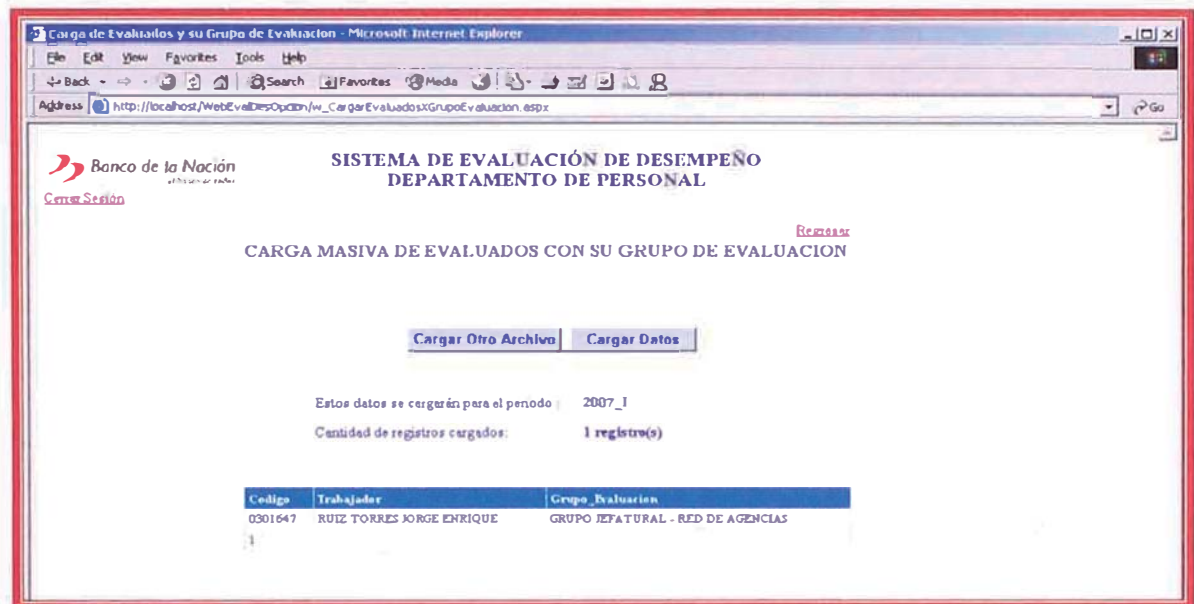
[Regresar](#)

Descripción	Cantidad de Registros	Excel
Registros Cargados Correctamente	0	<input type="button" value="MIGRAR"/>
Registros NO Cargados	1	<input type="button" value="MIGRAR"/>
Total Registros	1	

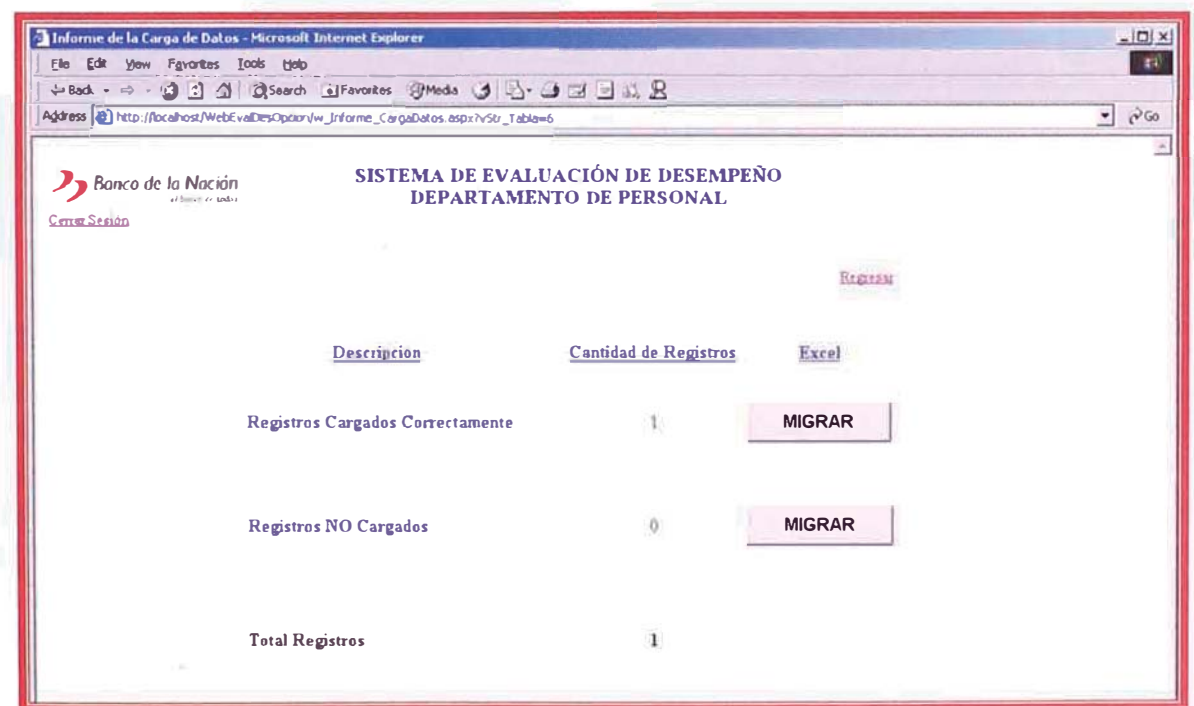
Done Local intranet



Para solucionar este problema debemos cambiar el Grupo de Evaluación del Trabajador y colocarle uno que esté ingresado para ese Periodo de Evaluación:



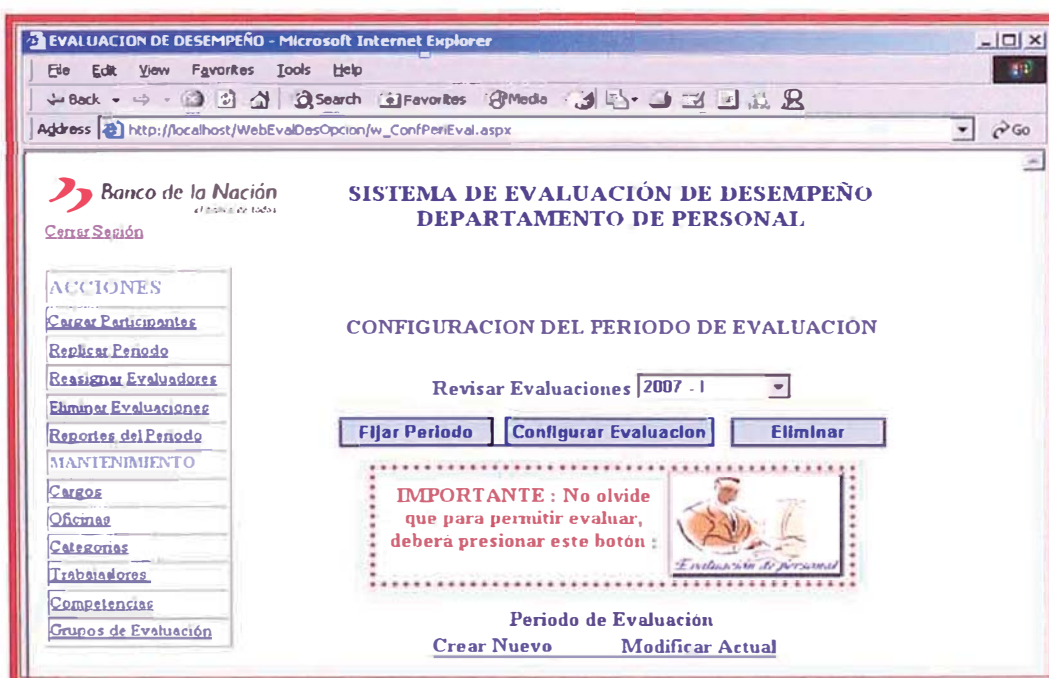
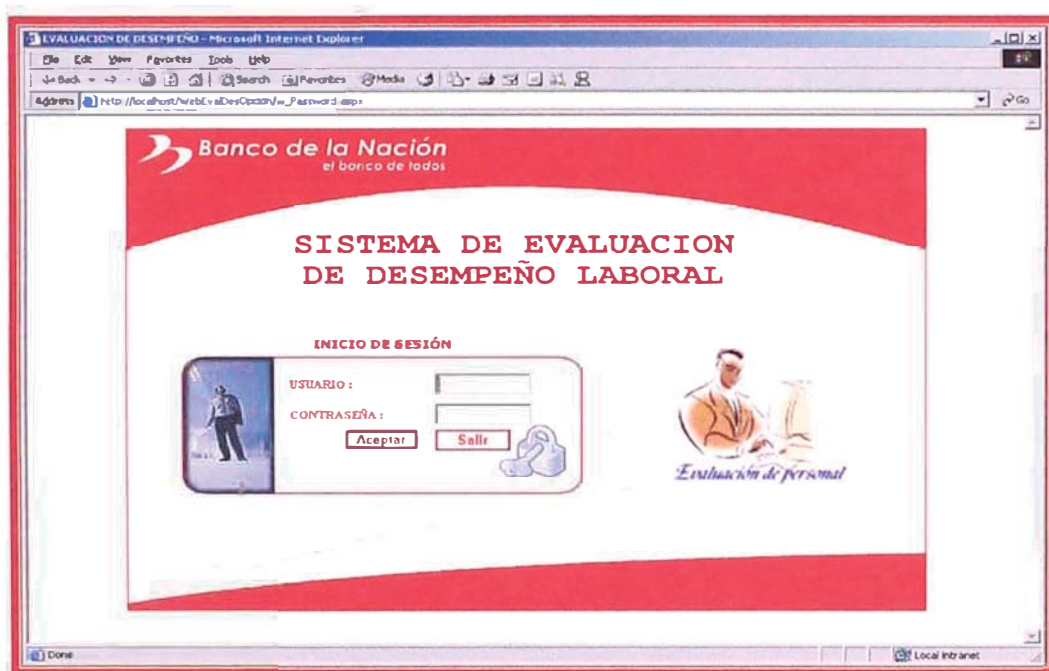
Como vemos el trabajador ahora ha sido asignado al Grupo de Evaluación "Grupo Jefatural – Red de Agencias" que si será evaluado dentro de éste Periodo de Evaluación, ahora presionamos el botón "Cargar Datos" y ya no se generará ningún error como se aprecia a continuación:

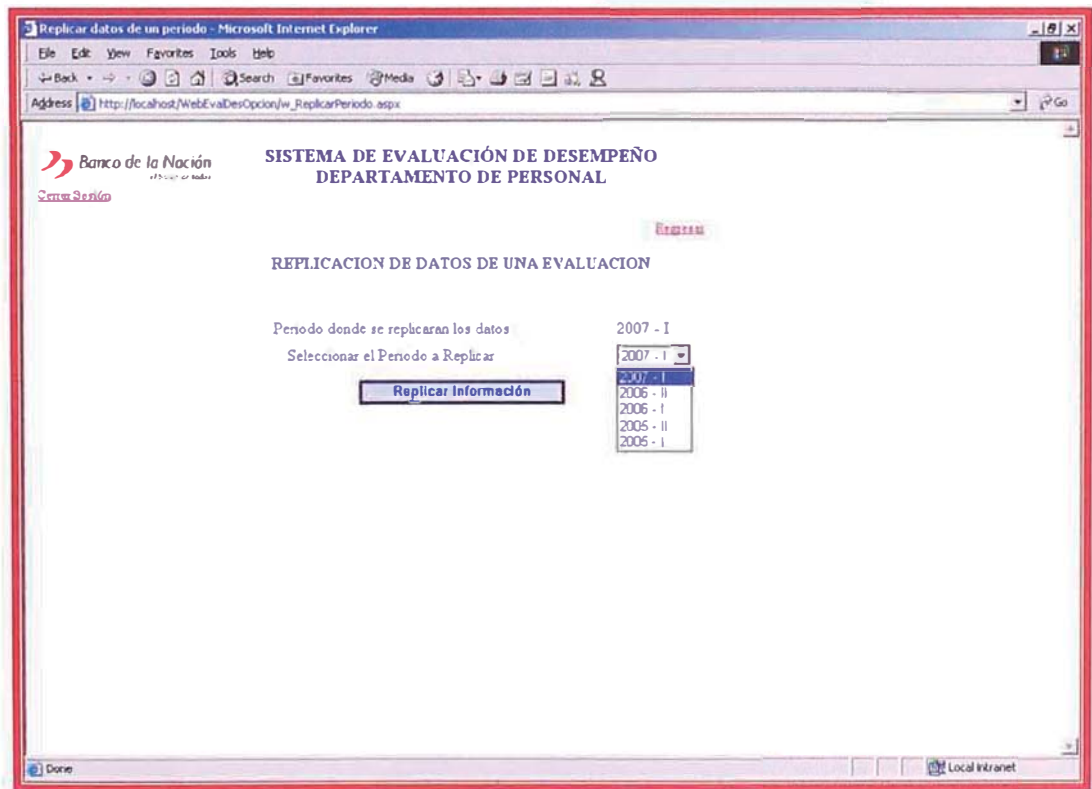
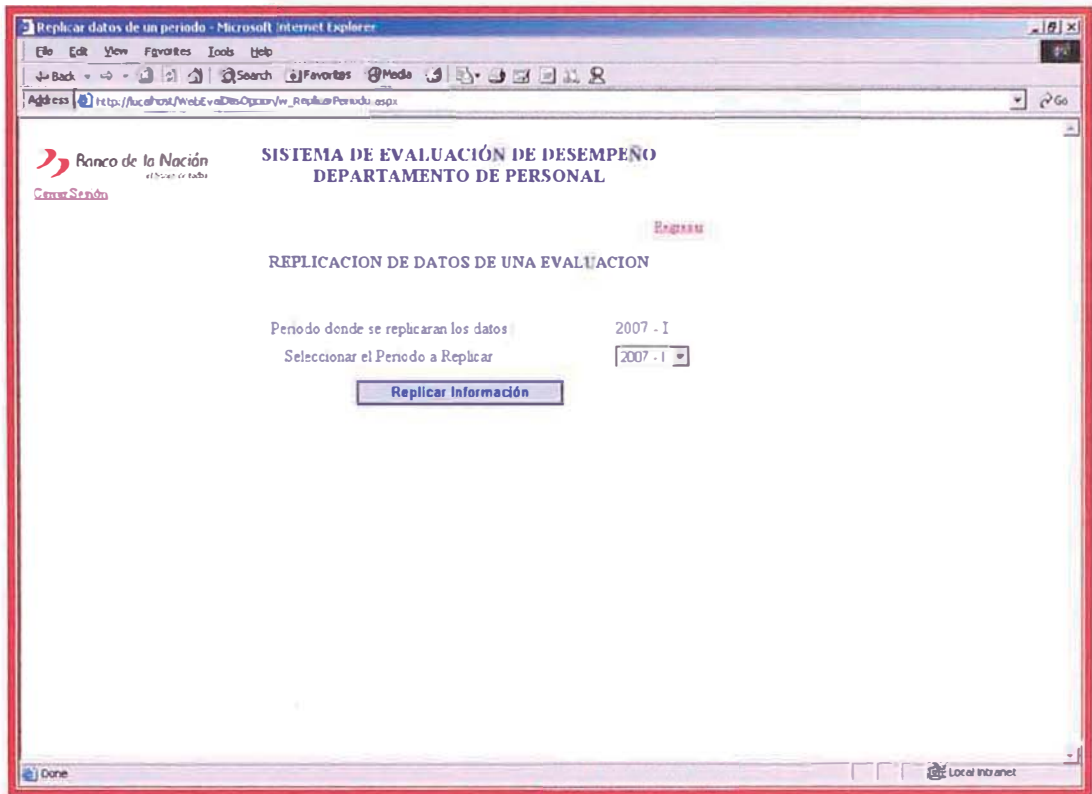


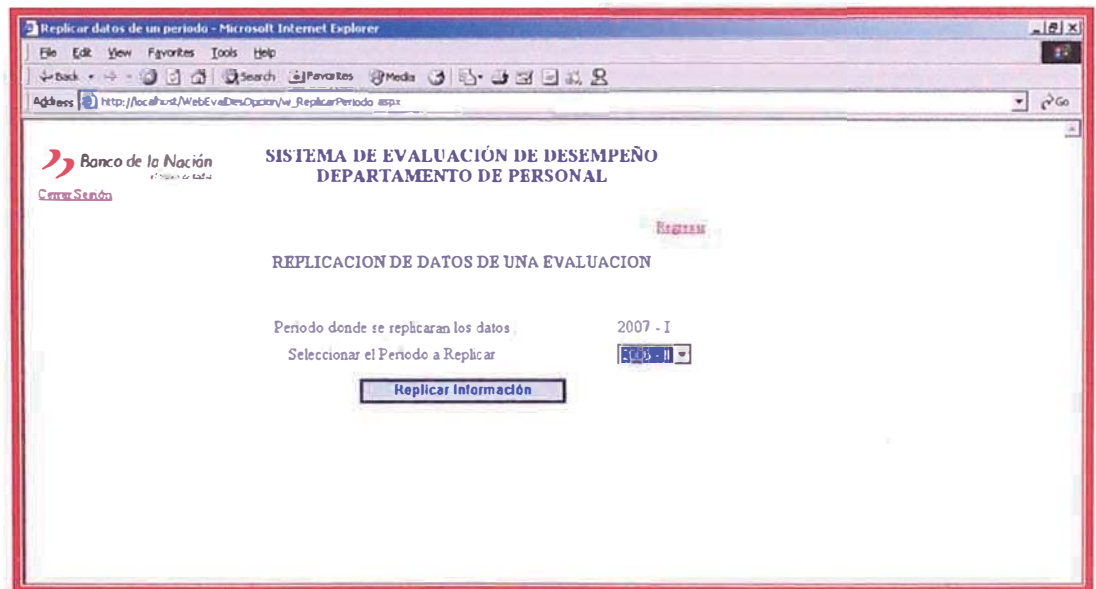
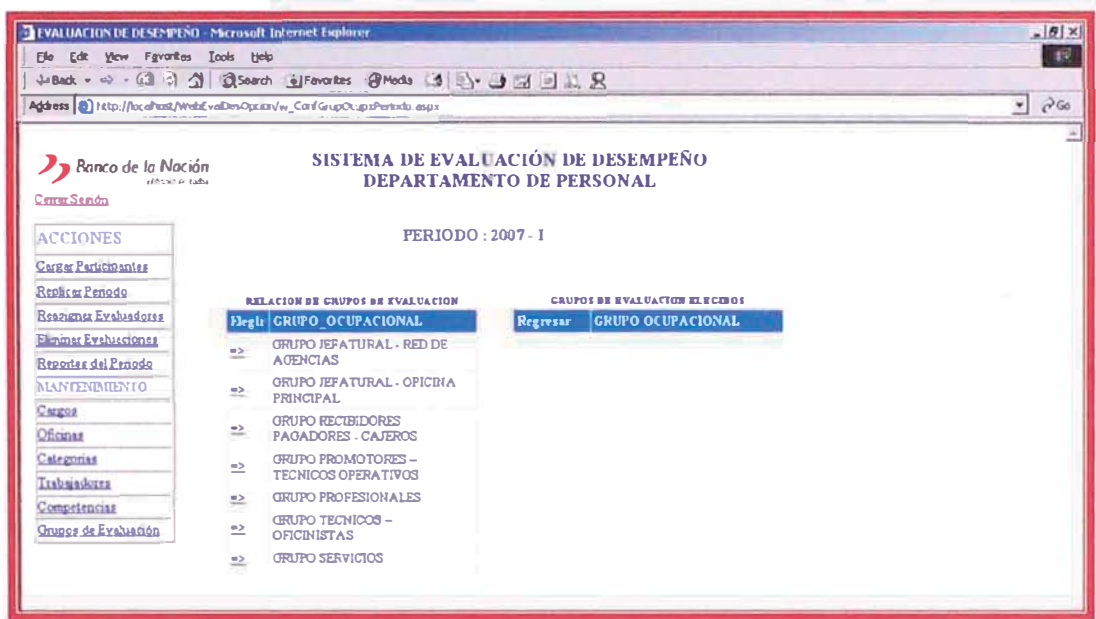
REPLICAR LOS DATOS DE UN PERIODO DE EVALUACIÓN ANTERIOR

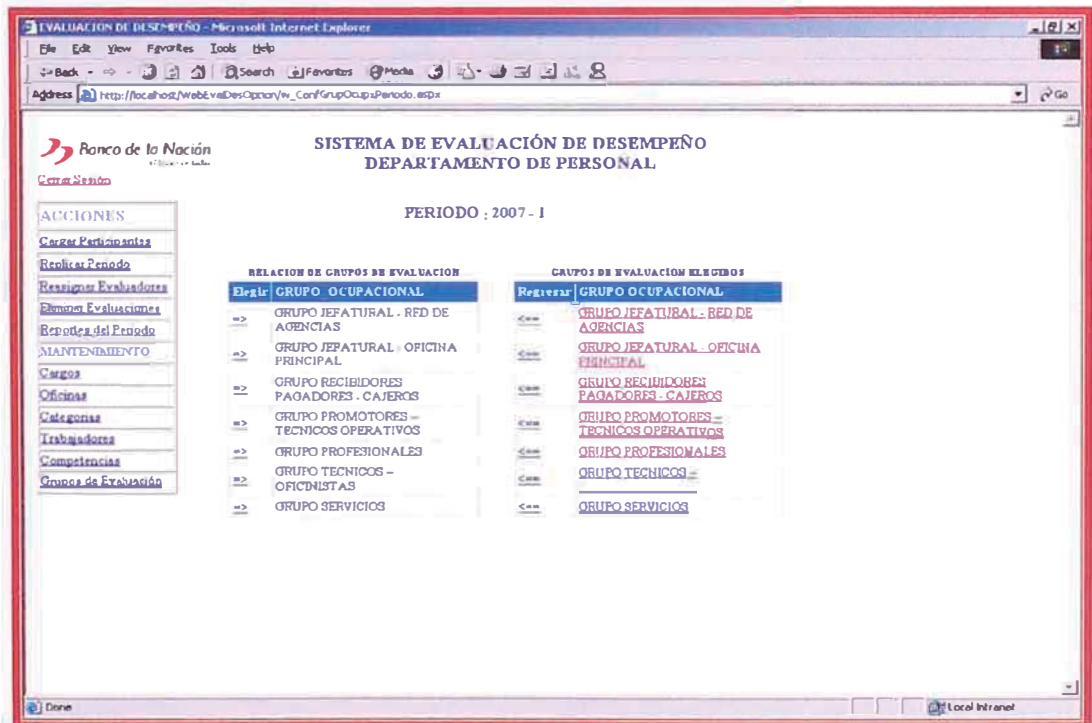
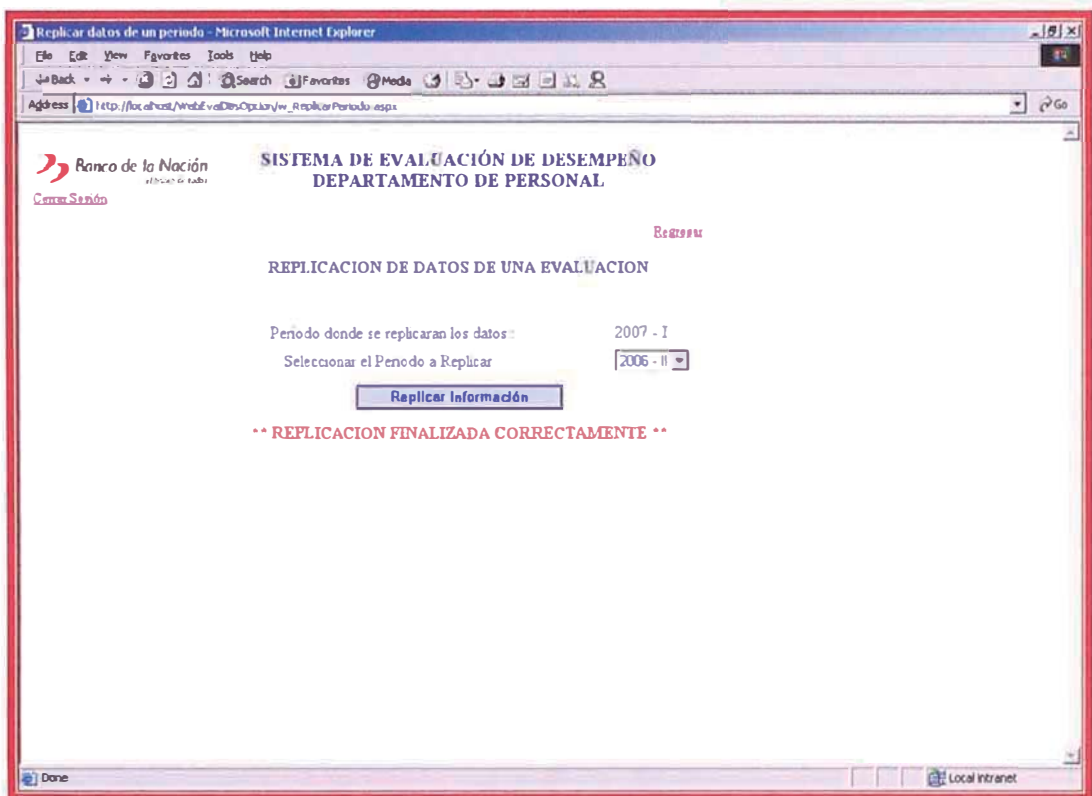
Esta nueva funcionalidad es muy útil para los analistas encargados de la configuración de un Periodo de Evaluación ya que con seguir unos pocos pasos podrá replicar la configuración de un periodo anterior en uno nuevo o quizá si la configuración es muy similar la puede replicar y modificar solo las diferencias.

1° Ingresar al Sistema





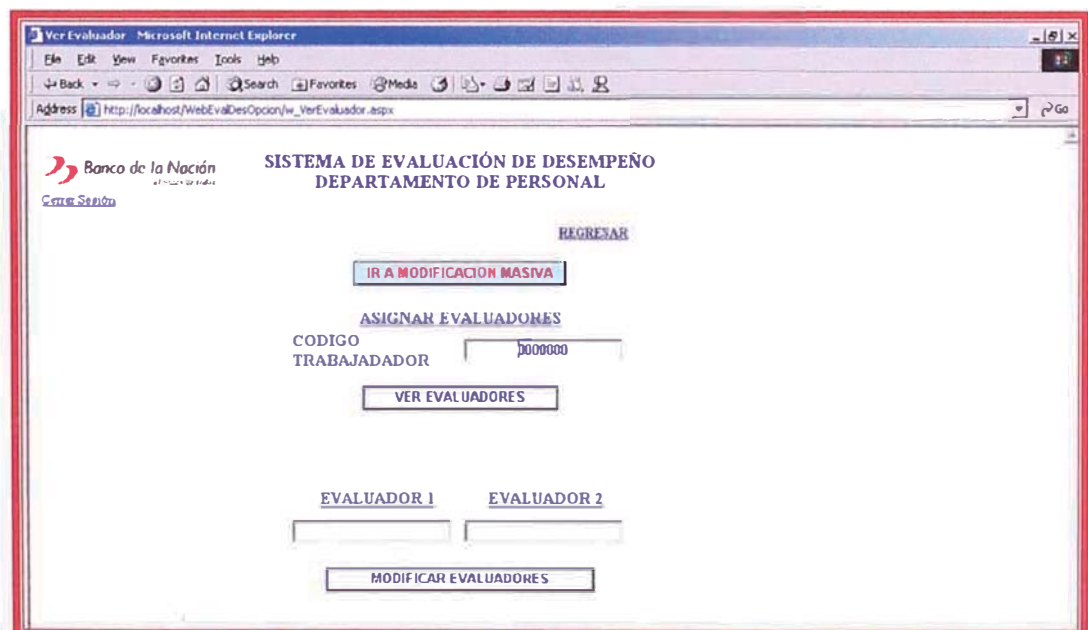
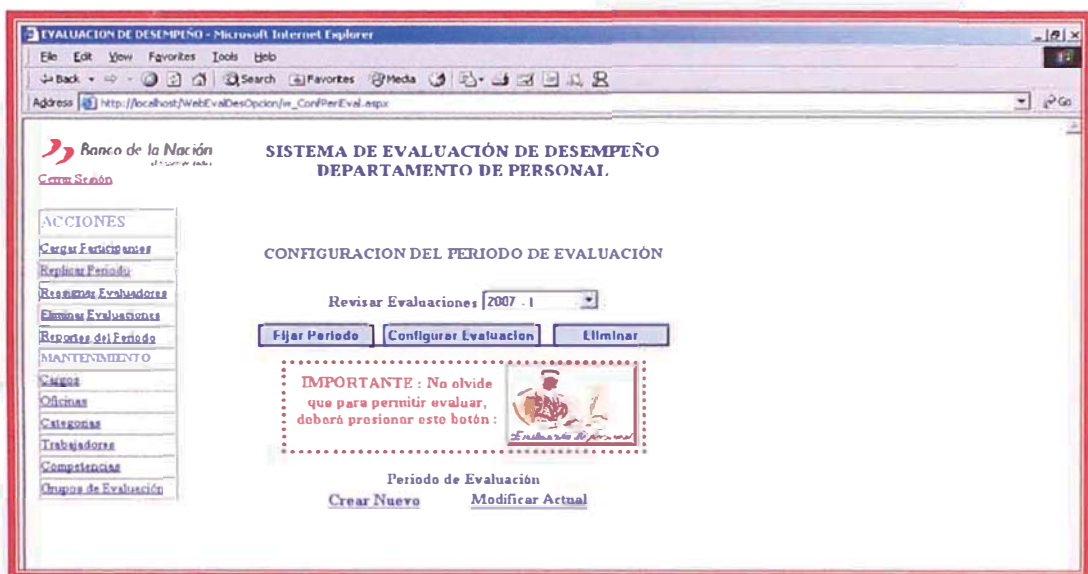


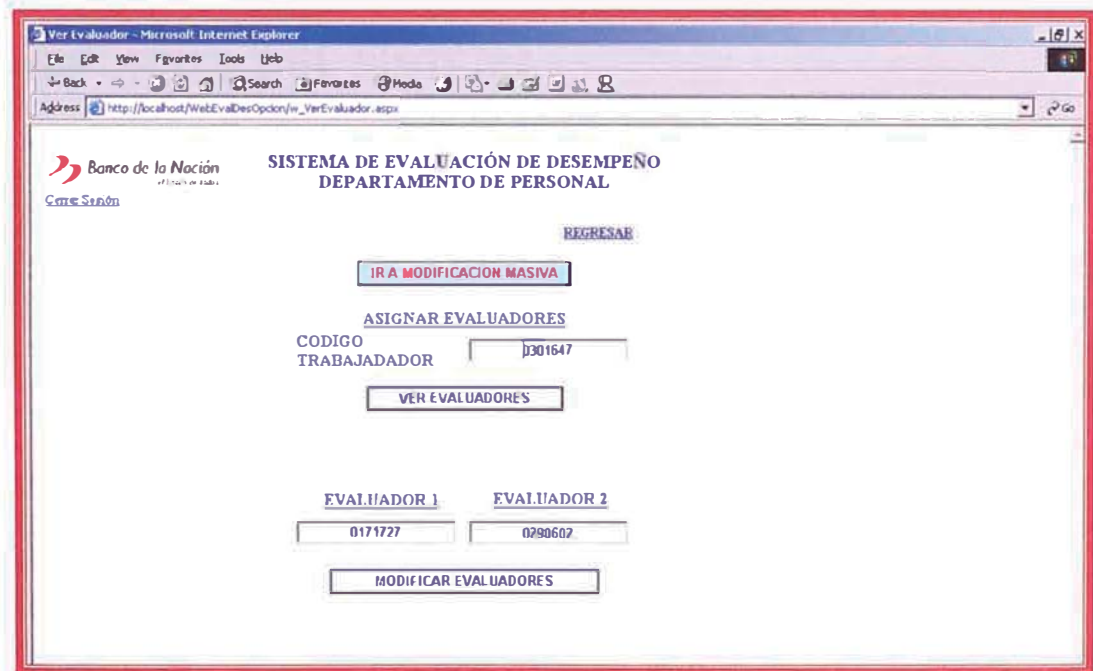
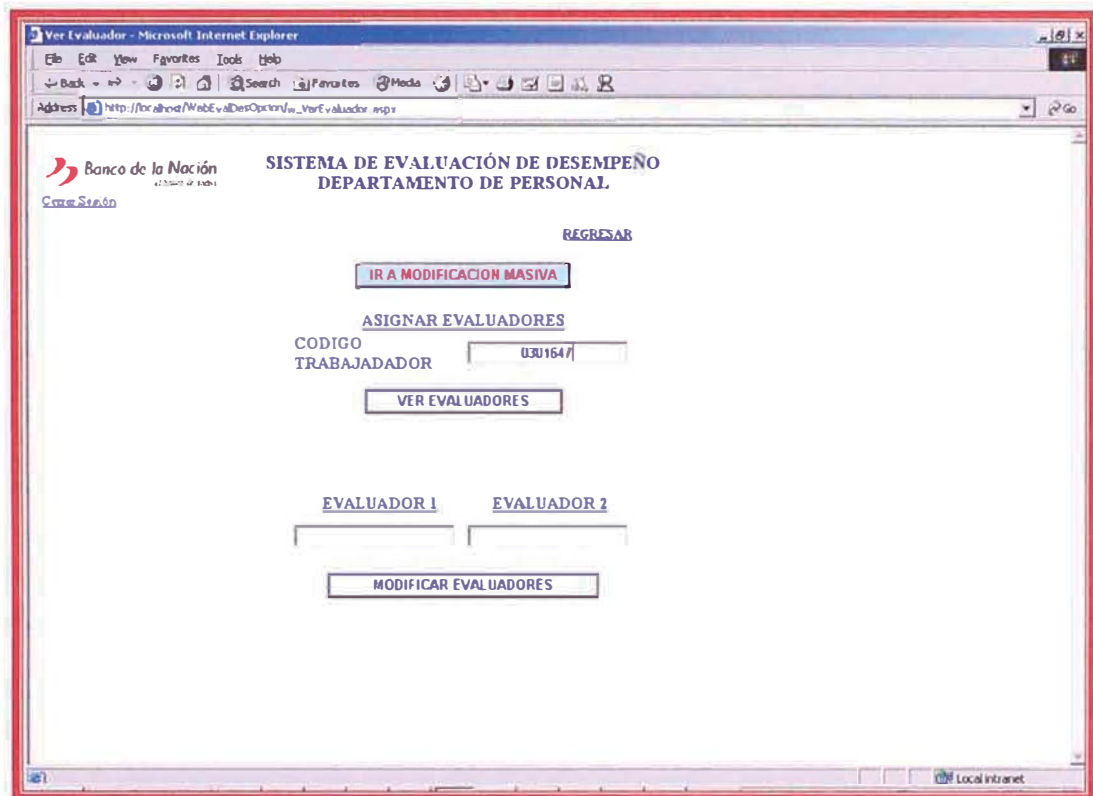


REASIGNAR EVALUADORES

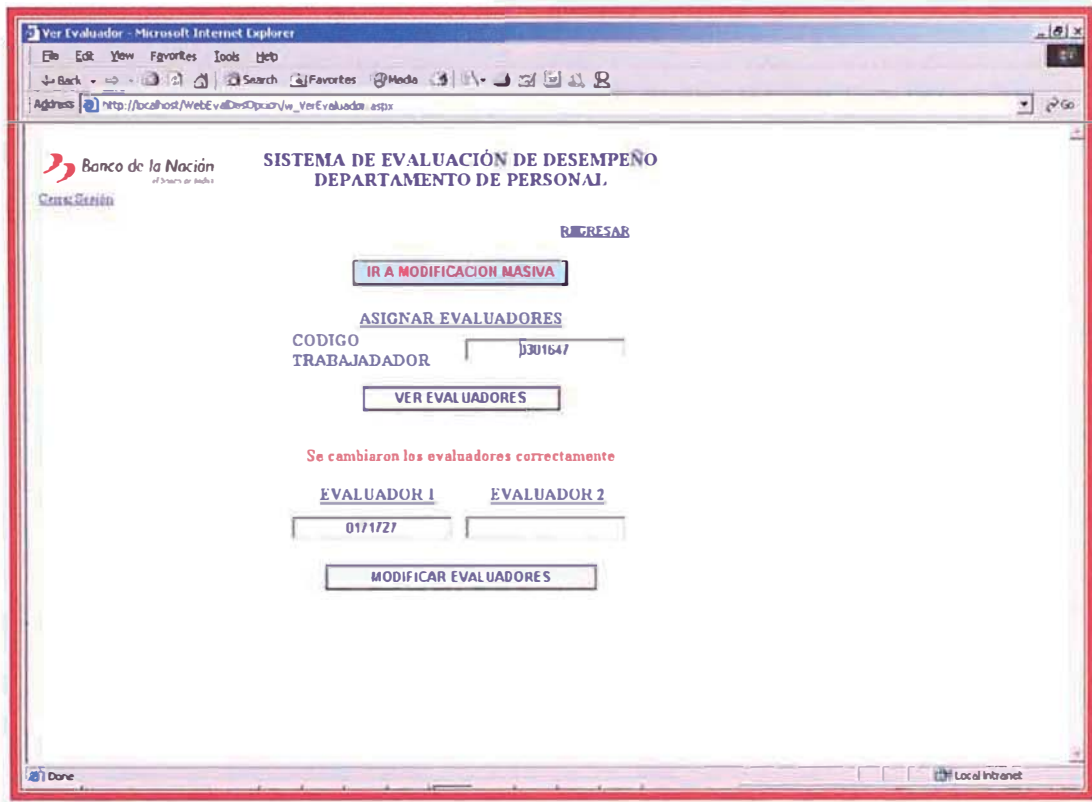
Por experiencia de Periodos anteriores se ha visto que debido a que la rotación de personal en el banco es muy alta y hay veces que hay que modificar los evaluadores de algún evaluado y es por tal motivo que se ha agregado esta funcionalidad.

Modificar un evaluador es muy sencillo pero antes de hacerlo debemos saber si esa persona ya ha sido evaluada por alguno de los evaluadores, si es si hay que ir a la funcionalidad de Eliminación Parcial de Evaluaciones y eliminar hasta la que sea necesario y luego reasignar a los evaluadores.

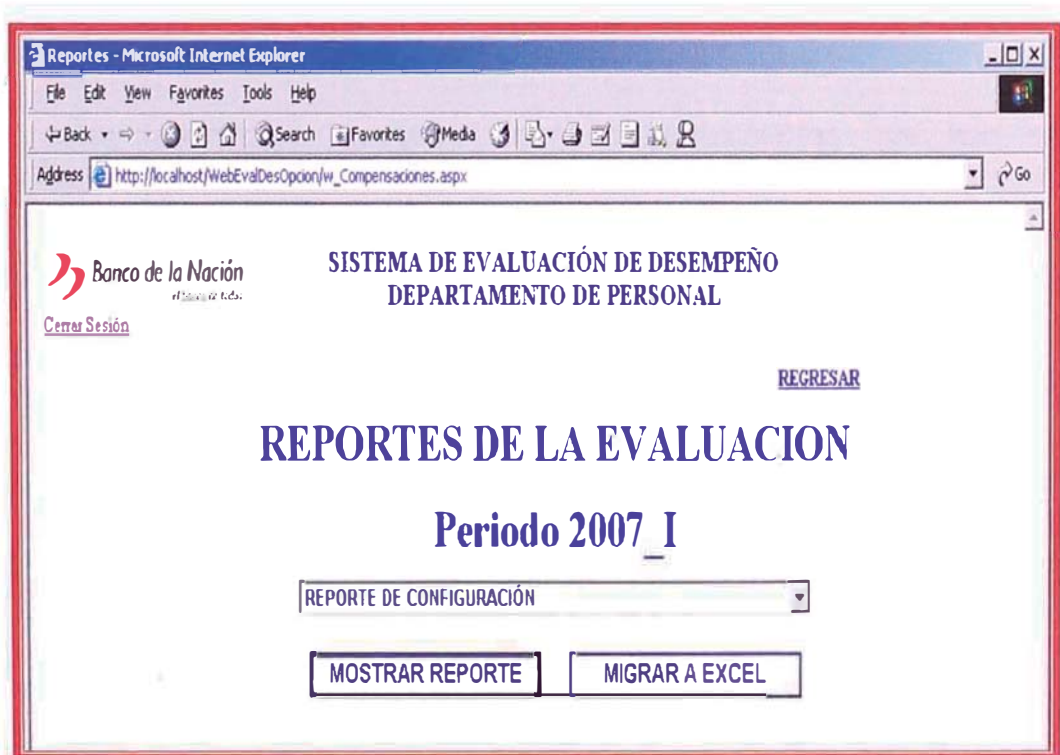


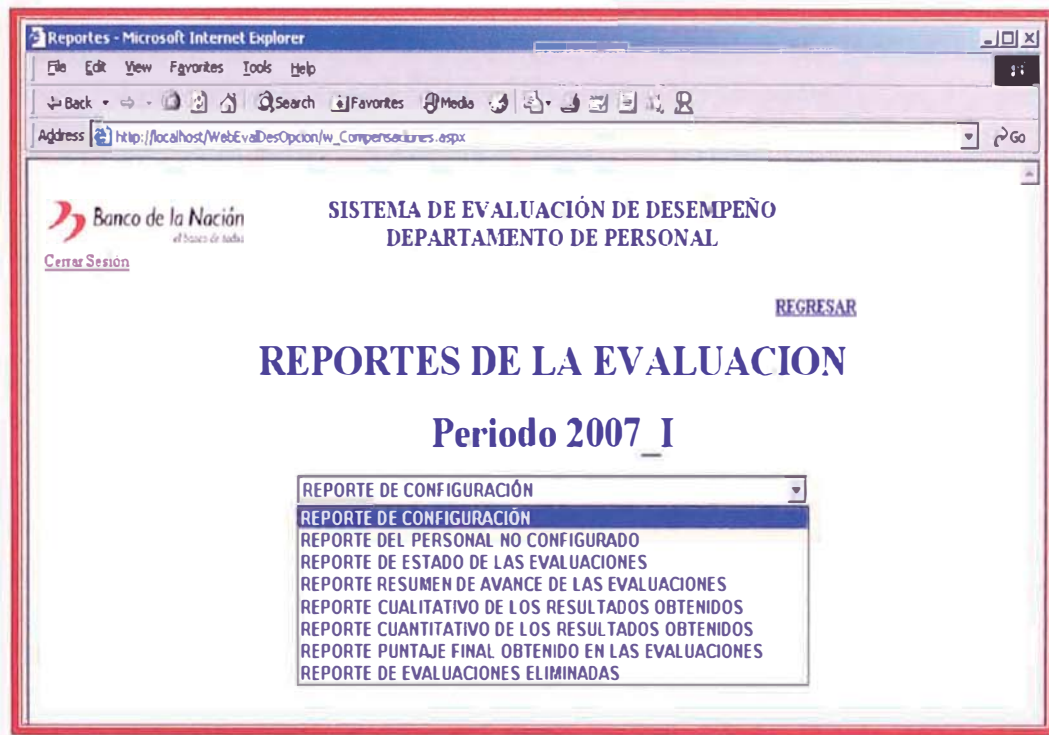


En la pantalla superior se muestran los evaluadores que actualmente posee el trabajador, para modificarlos basta con modificarlos a cada uno de ellos, teniendo en cuenta las restricciones de que no puede haber segundo evaluador sin primer evaluador. Una vez modificados bastará con presionar el botón "Modificar Evaluadores".



REPORTES DEL SISTEMA

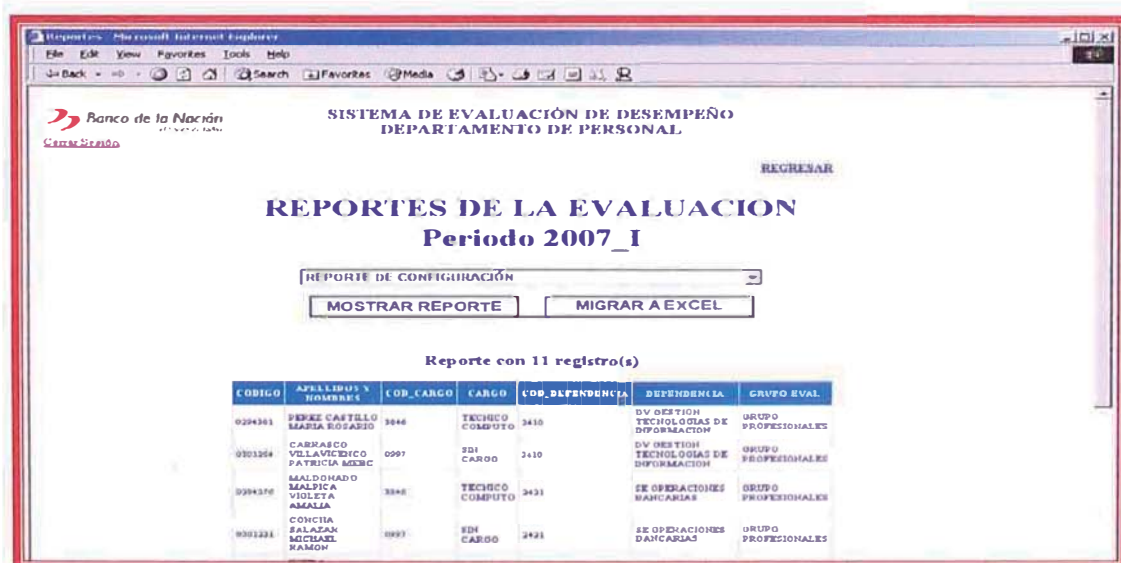




Como vemos existen 8 tipos de reportes que podemos obtener de los datos ingresados al Sistema para acceder a cualquiera de ellos bastará con mostrar el combo que aparece en pantalla y elegir el que deseemos:

REPORTE DE CONFIGURACIÓN

En este reporte se muestran todos los trabajadores que han sido configurados en dicho periodo:



REPORTE DEL PERSONAL NO CONFIGURADO

En este reporte se muestran a todos aquellos trabajadores que aún estando activos no han sido configurados para la presente evaluación:

Reporte con 3636 registro(s)

CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	COD_CARGO	COD_CATEG	COD_OFI	DEPENDENCIA	ESTADO
0010324	QUINICHE GARCIA WILFREDO VERGANDIO	0039		0001	SU CALLAO	
0042412	REYES FERRALLOS PAOLA ANA MARISA	1309		0001	SU CALLAO	
0092436	PAZOS JARAMILLO ENRIQUE ALFONSO	1803		0001	SU CALLAO	
0113635	VASCONES TOARRIZA SALMUEL GUADALUPE	0997		0001	SU CALLAO	
0115307	ROSALIS ALVARADO ELDORA NATIVIDAD	3133		0001	SU CALLAO	
0210131	SATALAYA VIVAR VICKY LADY	3133		0001	SU CALLAO	

REPORTE DE ESTADO DE LAS EVALUACIONES

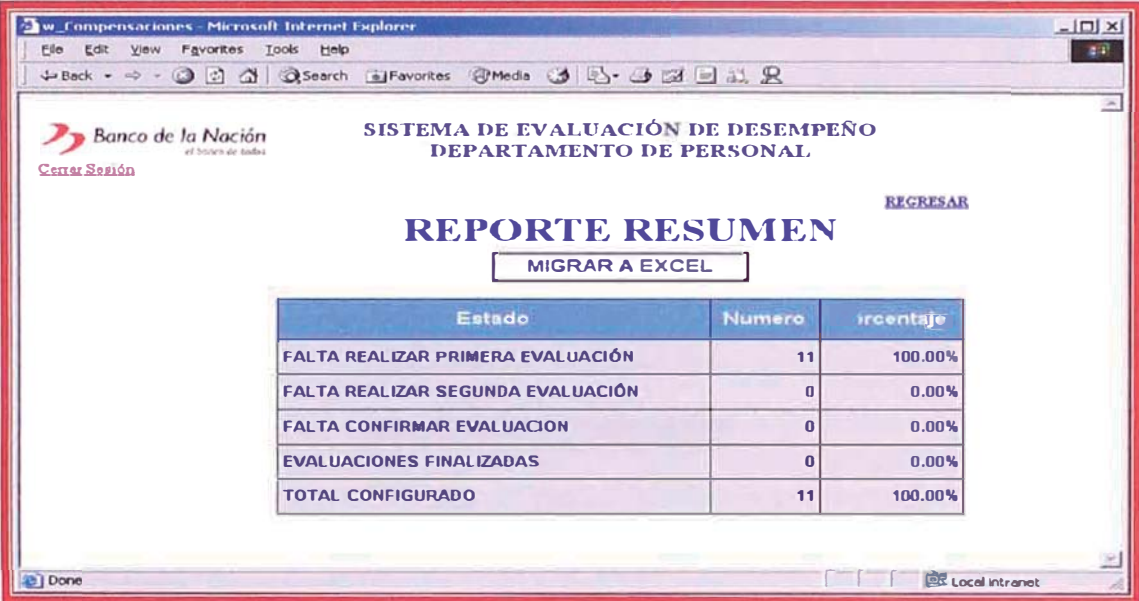
En este reporte, el cual es uno de los principales, se muestra el estado de las evaluaciones de cada trabajador:

Reporte con 11 registro(s)

CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	COD_CARGO	COD_EVAL_1	COD_EVAL_2	EVAL_1	EVAL_2	COD_OFI	DEPENDENCIA	ESTADO
004201	FERRIZ CASTILLO BARRA ROSARIO	3041	001436		FANBEZ DO DOY IGURIBES VERO HICA	2410	0001	SE OPERACIONES INFORMACION	FALTA REALIZAR PRUEBA EVALUACION
001064	CARRANCO VILLACERMO PATRICIA BELEN	3041	001436		FANBEZ DO DOY IGURIBES YERONICA	2410	0001	SE OPERACIONES INFORMACION	REVISAR EVALUACION
004205	REALDADO BAUFICA VOLETA ARIANA	3041	001436		FANBEZ DO DOY IGURIBES VERO HICA	2410	0001	SE OPERACIONES INFORMACION	REVISAR EVALUACION
001037	CORONADO CALAZAR BEATRIZ RAJANO	3041	001436		FANBEZ DO DOY IGURIBES YERONICA	2410	0001	SE OPERACIONES INFORMACION	FALTA REALIZAR PRUEBA EVALUACION
004483	RUIZA FERRANDEZ JOSE LUCIO	3041	001436		FANBEZ DO DOY IGURIBES VERO HICA	2410	0001	SE OPERACIONES INFORMACION	FALTA REALIZAR PRUEBA EVALUACION
004481	VILLARREAL CILINDRO HERNANDEZ	3041	001436		FANBEZ DO DOY IGURIBES VERO HICA	2410	0001	SE OPERACIONES INFORMACION	FALTA REALIZAR PRUEBA EVALUACION
001072	LACORTA ORTIZALES RUBEN BEATRIZ	3041	001436		FANBEZ DO DOY IGURIBES VERO HICA	2410	0001	SE OPERACIONES INFORMACION	FALTA REALIZAR PRUEBA EVALUACION

REPORTE RESUMEN DE AVANCE DE LAS EVALUACIONES

En este reporte se muestra un estadístico del como van avanzando las evaluaciones en el presente periodo de evaluación, sirve para que el Analista de personal sepa con que rapidez está avanzando la evaluación:



The screenshot shows a web browser window with the following content:

- Browser: Microsoft Internet Explorer
- Page Title: SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEPARTAMENTO DE PERSONAL
- Logo: Banco de la Nación
- Buttons: [REGRESAR](#), [MIGRAR A EXCEL](#)
- Table:

Estado	Numero	Porcentaje
FALTA REALIZAR PRIMERA EVALUACIÓN	11	100.00%
FALTA REALIZAR SEGUNDA EVALUACIÓN	0	0.00%
FALTA CONFIRMAR EVALUACION	0	0.00%
EVALUACIONES FINALIZADAS	0	0.00%
TOTAL CONFIGURADO	11	100.00%

REPORTE CUALITATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Este reporte muestra el resultado de las evaluaciones mostrando hasta que nivel de grado fue elegido en la evaluación de cada Evaluado.

No se muestra la figura del reporte ya que su ancho es demasiado grande pero lo importante en este reporte es que se Exporta a Excel y en Excel se puede manipular para hacer otros tipos de estadísticos.

REPORTE CUANTITATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Este reporte es muy importante ya que es aquel que luego de exportarlo a Excel, se envía a las demás áreas que usan estos datos para realizar su trabajo (Div. Compensaciones, Sec. Capacitación, etc.), en este reporte se muestran los mismos campos que el reporte anterior pero con datos en el detalle que son cuantitativos.

REPORTE PUNTAJE FINAL OBTENIDO EN LAS EVALUACIONES

Este es un resumen de los anteriores, ya que muestra los datos de los evaluadores y sus puntajes finales obtenidos en la Evaluación.

Reportes - Microsoft Internet Explorer

Banco de la Nación
el banco de todos
Centro Sesión

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

REGRESAR

REPORTES DE LA EVALUACION
Periodo 2007_1

REPORTE PUNTAJE FINAL OBTENIDO EN LAS EVALUACIONES

MOSTRAR REPORTE MIGRAR A EXCEL

Reporte con 1 registro(s)

Crd Trabajador	Nombre Trabajador	Crd Oficina	Oficina	Puntaje	Evaluaciones
0301647	RUIZ TORRES JORGE ENRIQUE	2424	SE CANALES DE ATENCIÓN	486.31	20/2/2007

REPORTE DE EVALUACIONES ELIMINADAS

Este reporte lleva un control de todas las evaluaciones que han sido eliminadas, sirve para llevar un tema de auditoria.

Reportes - Microsoft Internet Explorer

Banco de la Nación
el banco de todos
Centro Sesión

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

REGRESAR

REPORTES DE LA EVALUACION
Periodo 2007_1

REPORTE DE EVALUACIONES ELIMINADAS

MOSTRAR REPORTE MIGRAR A EXCEL

Reporte con 19 registro(s)

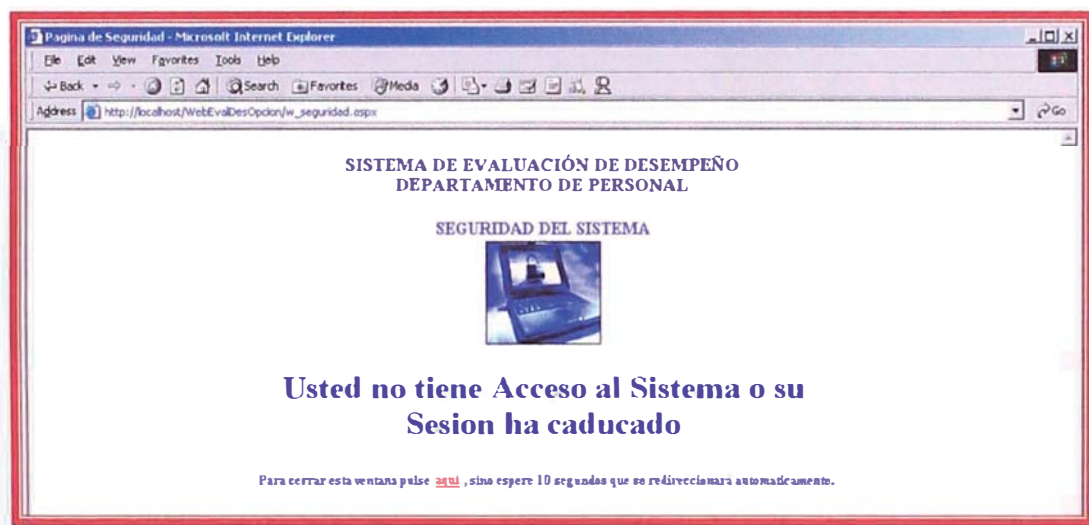
CODIGO	TRABAJADOR	FECHA	MOTIVO	ESTADO	PT	COD_EVALUAD	EVALUADOR
0301264	CARRASCO VILLA VICENCO PATRICIA MERC	20/02/2007 03.56.03 p.m.	PROBAI	PGLV	127.0.0.1	0301426	PANTIZO GODOY LOURDES VERONICA
0301213	SHERASHI SULLCAHUAMAN SAUL EDIÑO	20/02/2007 03.56.41 p.m.	PROBAI	PGLV	127.0.0.1	0301426	PANTIZO GODOY LOURDES VERONICA
0254276	MALDONADO MALPICA VIOLETA ARALLA	20/02/2007 03.56.35 p.m.	PROBAI	PGLV	127.0.0.1	0301426	PANTIZO GODOY LOURDES VERONICA
0293784	GARCIA CAMPANA MÓNICA DEL ROSARIO	20/02/2007 03.56.26 p.m.	PROBAI	PGLV	127.0.0.1	0301426	PANTIZO GODOY LOURDES VERONICA

SEGURIDAD DEL SISTEMA

La seguridad en el sistema se maneja desde varios flancos:

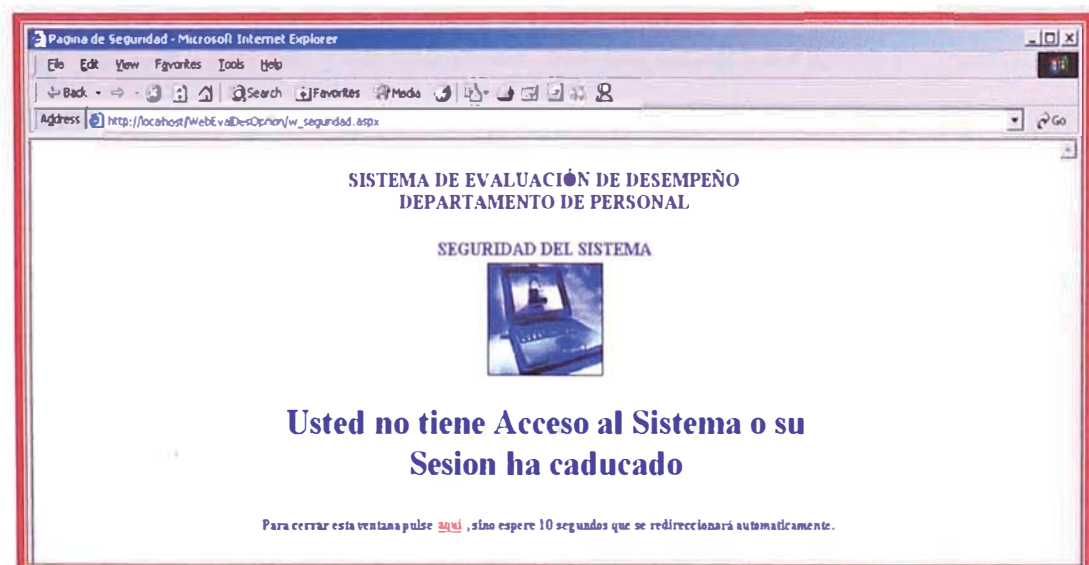
1.- Intentar acceder a una pantalla:

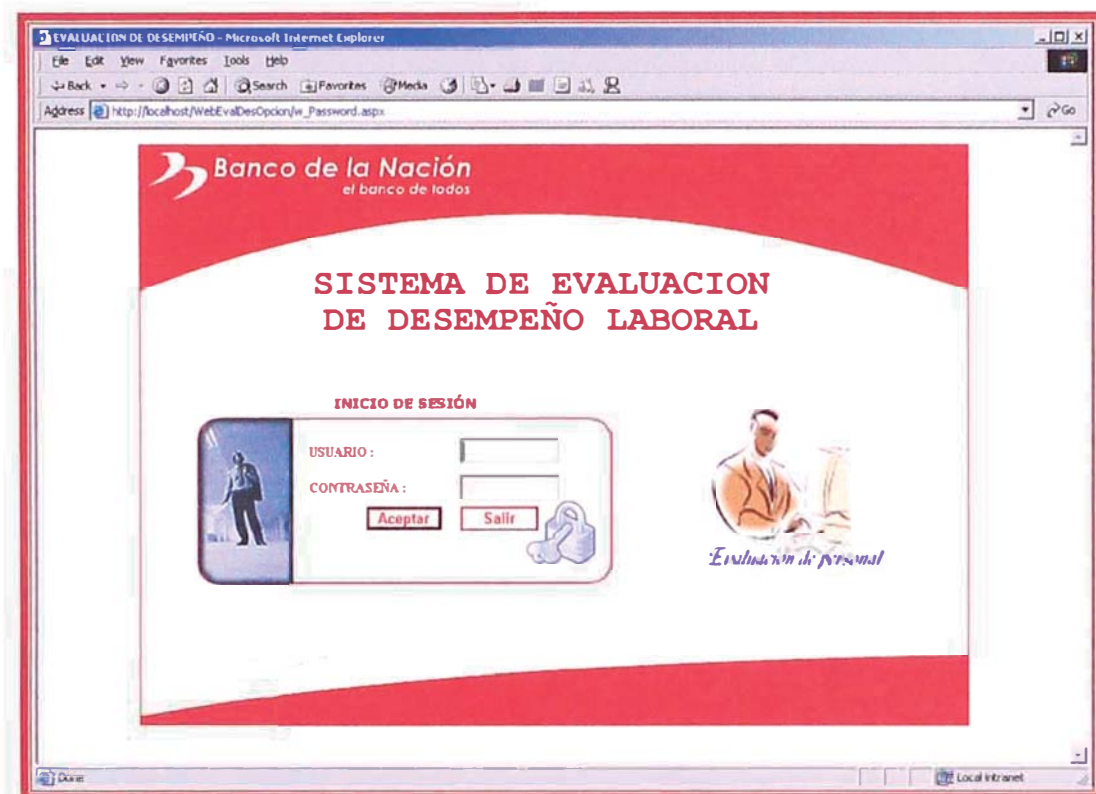
A ninguna página del Sistema se puede acceder sin antes haberse logueado en la pantalla de Password, si se intenta ingresar entonces el Sistema le mostrara una pantalla donde le indica que no puede ingresar y en 10 segundos lo envía a la pantalla de Password.



2.- Dejar inactivo el sistema mucho tiempo:

Cuando un usuario empieza a trabajar en el sistema y deja sin usarlo por mucho tiempo, entonces las sesiones caducan y te envía a la pantalla de Seguridad para que te autentiques nuevamente.





3.- Grabar pistas de auditoria:

El sistema guarda toda acción que ejecuta un usuario que será útil para luego hacer análisis de tiempos en el sistema, auditoria del sistema, etc.

Cada que un usuario realiza alguna acción en el Sistema, este queda grabado en la base de datos y podrá ser requerida esta información por el usuario cuando lo crea conveniente.

Este registro de auditoria ayudará a que la información en el Sistema sea la más acertada posible y no sea violentada por usuarios ajenos al mismo.