Chartering Report Grupal – D01



Grupo: *C1.010*

Repositorio: [*Acme-ANS-D01*](https://github.com/ASoult10/Acme-ANS-D01)

Miembros:

* **Alejandro Soult Toscano (**[alesoutos@alum.us.es](mailto:alesoutos@alum.us.es)**)**
* **Mario Benítez Galván (**[marbengal@alum.us.es](mailto:marbengal@alum.us.es)**)**
* **Enrique Nicolae Barac Ploae (**[enrbarplo@alum.us.es](mailto:enrbarplo@alum.us.es)**)**
* **Marta de la Calle González (**[mardegon7@alum.us.es](mailto:mardegon7@alum.us.es)**)**
* **Manuel Alcaraz Zambrano (**[manalczam@alum.us.es](mailto:manalczam@alum.us.es)**)**

Fecha: ***20/02/2025***

# Tabla de contenidos

[Tabla de contenidos 1](#_Toc190974192)

[1. Resumen Ejecutivo 2](#_Toc190974193)

[2. Tabla de versiones 3](#_Toc190974194)

[3. Introducción 4](#_Toc190974195)

[4. Miembros del grupo 5](#_Toc190974196)

[5. Objetivos del grupo 7](#_Toc190974197)

[6. Indicadores de rendimiento 8](#_Toc190974198)

[7. Política de desempeño y sanciones del equipo 9](#_Toc190974199)

[8. Conclusiones 10](#_Toc190974200)

[9. Bibliografía 11](#_Toc190974201)

# 1. Resumen Ejecutivo

El equipo se presenta y describe cómo los miembros fueron reclutados por el gerente, incluyendo un enlace al hilo en el foro de reclutamiento donde se organizó este proceso. Para cada miembro del equipo, se proporciona información de contacto que incluye apellidos, nombres, dirección de correo electrónico corporativo y una foto reciente.

Todos los miembros del grupo se comprometen a trabajar juntos en el proyecto de Acme AirNav Solutions, declaran haber entendido el temario, con especial énfasis en los procedimientos de evaluación y calificación, y se comprometen a alcanzar una calificación específica. Además, se establecen indicadores de desempeño relacionados con el trabajo realizado por los miembros del grupo, definiendo explícitamente lo que significa "buen desempeño" y "mal desempeño" según los valores de estos indicadores.

El informe detalla cómo se recompensará a los miembros del grupo con buen desempeño y cómo se amonestará a aquellos con un rendimiento inferior. También se especifican las condiciones en las que un miembro del equipo puede ser despedido, y las opciones disponibles para aquellos que sean despedidos.

El informe se fecha y firma por todos los miembros del equipo, marcando el inicio formal de su trabajo conjunto y estableciendo expectativas y directrices claras para el proyecto. Esta organización y claridad inicial sientan las bases para un proyecto exitoso y bien gestionado.

# 2. Tabla de versiones

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Versión** | **Descripción** |
| 18/02/2025 | 0.0 | Creación del documento plantilla |
| 18/02/2025 | 1.0 | Clonación de plantilla para realizar el Chartering Report |
| 18/02/2025 | 1.1 | Realización de los puntos 5 y 7 |
| 19/02/2025 | 1.2 | Introducción a los miembros del equipo |
| 20/02/2025 | 2.0 | Finalización de informe y firma de este por todos los miembros del equipo |
| 25/02/2025 | 2.1 | Corrección de errores detectados por el profesor en los puntos 5 y 6 del documento |

# 3. Introducción

Este informe describe el proceso de formación y organización de nuestro grupo de trabajo para el proyecto Acme AirNav Solutions. Comienza con un resumen detallado del proceso de reclutamiento de los miembros del grupo, dirigido por el gerente. Se incluye un enlace al hilo en el foro de reclutamiento donde se organizó este proceso.

Para cada miembro del grupo de trabajo, se proporciona información de contacto, que incluye apellidos, nombres, dirección de correo electrónico corporativo y una foto reciente (sin avatares ni fotos antiguas). Además, se presenta una declaración en la que todos los miembros del grupo se comprometen a trabajar juntos en esta asignatura, declaran que han comprendido el temario, con especial énfasis en los procedimientos de evaluación y calificación, y se comprometen a alcanzar una calificación específica.

El informe también incluye uno o más indicadores de desempeño relacionados con el trabajo realizado por los miembros del grupo, como la relación entre el trabajo realizado y el trabajo por realizar, y la calificación de los clientes/profesores. Se define y se hace explícito lo que significa "buen desempeño" y "mal desempeño" según los valores de los indicadores de rendimiento.

Además, se incluye una declaración que describe cómo se recompensará a los miembros del grupo que tengan un buen desempeño, así como una declaración que describe cómo se amonestará a los miembros que tengan un mal desempeño. También se especifican las condiciones en las que un miembro del grupo puede ser despedido. Los estudiantes despedidos pueden optar por seguir trabajando solos o abandonar el proyecto.

El informe está firmado por todos los miembros del equipo, reflejando su compromiso y colaboración en el proyecto.

# 4. Miembros del grupo

El equipo de trabajo se conformó a través de un proceso estructurado de selección liderado por el mánager del proyecto. En primera instancia, se publicó una convocatoria en el foro de la Enseñanza Virtual, en la cual se expusieron los objetivos fundamentales del proyecto y los resultados esperados. El propósito de esta publicación fue atraer a profesionales cuyas metas y competencias estuvieran alineadas con la visión del proyecto.

Los interesados en formar parte del equipo debían postularse respondiendo a la convocatoria, presentándose de manera clara y destacando sus habilidades, experiencia y motivaciones. Además, se solicitó que cada postulante indicara sus expectativas respecto al proyecto, así como los beneficios que esperaba obtener de su participación.

Una vez recibidas las postulaciones, el mánager llevó a cabo un análisis detallado de cada perfil, evaluando su idoneidad en función de los requisitos del equipo y la compatibilidad con la dinámica de trabajo establecida. Este proceso de selección permitió conformar un grupo de trabajo cohesionado, compuesto por profesionales comprometidos con los objetivos del proyecto y con las competencias necesarias para su desarrollo exitoso.

Finalmente, los miembros del grupo son:

* Un hombre con lentes y camiseta negra

  El contenido generado por IA puede ser incorrecto.Manuel Alcaraz Zambrano
* Correo: [manalczam@alum.us.es](mailto:manalczam@alum.us.es)
* Rol(es): developer, tester



* Usuario Github: alcarazzam



* Enrique Nicolae Barac Ploae
* Correo: [enrbarplo@alum.us.es](mailto:enrbarplo@alum.us.es)
* Rol(es): operator, developer, tester
* Usuario Github: enbarplo
* Un joven sonriendo con una playera de color azul

  El contenido generado por IA puede ser incorrecto.Mario Benítez Galván
* Imagen que contiene collar, medallón

  El contenido generado por IA puede ser incorrecto.Correo: [marbengal@alum.us.es](mailto:marbengal@alum.us.es)
* Rol(es): analyst, developer, tester
* Usuario Github: Runder55
* Una mujer con el cabello largo

  El contenido generado por IA puede ser incorrecto.Marta de la Calle González
* Imagen que contiene Texto

  El contenido generado por IA puede ser incorrecto.Correo: [mardegon7@alum.us.es](mailto:mardegon7@alum.us.es)
* Rol(es): developer, tester
* Usuario Github: martadelacalle
* Hombre con chaqueta negra

  El contenido generado por IA puede ser incorrecto.Alejandro Soult Toscano
* Un dibujo de una persona

  El contenido generado por IA puede ser incorrecto.Correo: [alesoutos@alum.us.es](mailto:alesoutos@alum.us.es)
* Rol(es): manager, developer, tester
* Usuario Github: ASoult10

Al lado de cada alumno se encuentran su firma con la que se compromete a seguir las indicaciones presentadas en este documento.

Para acceder a la convocatoria original del proyecto, así como a las respuestas de los miembros del equipo, se puede hacer a partir del siguiente enlace al foro: <https://ev.us.es/webapps/discussionboard/do/message?action=list_messages&course_id=_89154_1&nav=discussion_board&conf_id=_426211_1&forum_id=_253523_1&message_id=_455743_1>. En este espacio se encuentra publicada la oferta inicial en la que se detallan los objetivos del proyecto, los requisitos para los postulantes y las expectativas del equipo. Este foro constituye un registro transparente del proceso de selección y permite comprender mejor la alineación de los miembros del equipo con la visión del proyecto.

# 5. Objetivos del grupo

Como equipo, hemos decidido de forma inicial orientar nuestro trabajo hacia la obtención de un aprobado en la asignatura, refiriéndonos a obtener una ***calificación de clase C*** (esto es ***entre 5 y 6.9***).

Por el momento nuestro enfoque se basará en cumplir con los requisitos grupales mínimos exigidos en cada entrega, asegurando que nuestro proyecto sea funcional y correcto sin aspirar a calificaciones sobresalientes.

# 6. Indicadores de rendimiento

Para medir el rendimiento del trabajo realizado usaremos el siguiente indicador:

**Comparación entre el objetivo esperado y el objetivo conseguido:** Calcularemos la diferencia entre el objetivo esperado para la entrega (número de requisitos que queremos cumplir) y el objetivo real conseguido (número de requisitos que hemos cumplido realmente).

* Si esta diferencia da un resultado menor o igual que cero, significa que el objetivo conseguido es mayor o igual que el esperado, por lo que se considerará ***correcto***, ya que hemos cumplido todos los objetivos esperados o incluso más.
* Si esta diferencia es mayor que cero, significa que el objetivo conseguido es menor que el esperado, por lo que se considerará ***incorrecto***, ya que no hemos cumplido todos los objetivos esperados.

# 7. Política de desempeño y sanciones del equipo

Con el objetivo de fomentar un ambiente de trabajo cooperativo y productivo, se ha establecido la siguiente política sobre desempeño y sanciones dentro del equipo:

Los miembros del equipo que desempeñen sus funciones de manera efectiva, aporten de manera proactiva y ayuden al equipo a garantizar su éxito serán recompensados con:

Reconocimiento público dentro del grupo y, si es posible, ante el instructor o supervisor, teniendo como consecuencia evaluaciones individuales más beneficiosas cuando sea necesario.

Los integrantes del equipo que incumplan sus responsabilidades afecten negativamente al desempeño del grupo o no demuestren compromiso recibirán las siguientes advertencias y sanciones:

* Primera falta: Advertencia verbal y discusión para llegar a una solución.
* Segunda falta: Advertencia escrita y posible reasignación de tareas grupales.
* Tercera falta: Evaluación de su continuidad en el equipo y posible expulsión.

Un miembro puede ser expulsado del equipo si:

* Incumple reiteradamente con sus responsabilidades, incluso después de haber recibido advertencias.
* Muestra falta de respeto o tiene constantes conflictos con otros miembros.
* No contribuye significativamente al desarrollo del proyecto.

En caso de expulsión, el estudiante podrá optar por completar el proyecto por su cuenta o retirarse, según lo estipulado por las disposiciones académicas establecidas.

# 8. Conclusiones

Ahora que todo está claro y bien definido, el equipo podrá trabajar sin problemas en el proyecto de Acme AirNav Solutions. Con roles y responsabilidades establecidos, así como un compromiso compartido, están preparados para avanzar de manera coordinada y efectiva hacia sus objetivos. Las recompensas y amonestaciones definidas aseguran que todos los miembros se esfuercen por dar lo mejor de sí mismos. Además, las condiciones para la posible desvinculación de algún miembro están claramente especificadas, lo cual garantiza la equidad y la transparencia en su proceso. Esta organización inicial sienta las bases para un trabajo colaborativo exitoso, permitiéndoles enfocarse en entregar soluciones innovadoras y de alta calidad.

# 9. Bibliografía

* [*06 – Annexes.dock*](https://ev.us.es/bbcswebdav/pid-5227970-dt-content-rid-62285040_1/xid-62285040_1)– Project Statement, Asignatura de Diseño y Pruebas II del grado de Ingeniería Informática del Software, Universidad de Sevilla.