

C1.04.06

# Plan de acción

Repositorio: <https://github.com/C1-04-06/Acme-L3-D01.git>

Fecha: 16 de febrero de 2023

---



## Integrantes

Diego García Linares [diegarlin@alum.us.es](mailto:diegarlin@alum.us.es)

María Márquez Soldán [marmarsol4@alum.us.es](mailto:marmarsol4@alum.us.es)

Juan Carlos Morato Navarro [juamornav3@alum.us.es](mailto:juamornav3@alum.us.es)

Olegario Morato Navarro [olemornav@alum.us.es](mailto:olemornav@alum.us.es)

Úrsula Garrucho Sánchez [ursgarsan@alum.us.es](mailto:ursgarsan@alum.us.es)

# ÍNDICE

<b>Tabla de revisiones</b>	<b>2</b>
<b>Introducción</b>	<b>2</b>
<b>Contenido</b>	<b>3</b>
Reclutamiento	3
Datos de contacto	3
Declaraciones	4
Indicadores de rendimiento	4
Recompensas por buen rendimiento	5
Penalizaciones por mal rendimiento	5
Condiciones para expulsión	5
<b>Conclusiones</b>	<b>5</b>
<b>Firma</b>	<b>5</b>

## Tabla de revisiones

Nº	Fecha	Descripción
1	10/02/2023	Report completado
2	14/02/2023	Revisión y últimos detalles
3	16/02/2023	Correcciones tras el follow-up

## Introducción

Este reporte indica el proceso por el cual se ha conformado el grupo de trabajo e incluye los compromisos para trabajar sobre el mismo, recompensas y penalizaciones en función del rendimiento, criterios para la expulsión de un individuo del grupo e información de contacto de los componentes del grupo.


# Contenido

## Reclutamiento

Sabemos que un factor importante para realizar un proyecto es formar un buen grupo que esté dispuesto a trabajar y comprometerse para obtener buenos resultados. Con este factor en mente, y tras realizar varios proyectos juntos hemos conseguido experiencia trabajando en grupo y hemos funcionado muy bien. Decidimos ponernos en grupo ya que la convivencia y comunicación es excepcional a la hora de tomar decisiones y ofrecer un proyecto de calidad.

## Datos de contacto

Foto	Apellidos, Nombre	Correo corporativo
	García Linares, Diego	<a href="mailto:diegarlin@alum.us.es">diegarlin@alum.us.es</a>
	Márquez Soldán, María	<a href="mailto:marmarsol4@alum.us.es">marmarsol4@alum.us.es</a>
	Morato Navarro, Juan Carlos	<a href="mailto:juamornav3@alum.us.es">juamornav3@alum.us.es</a>
	Morato Navarro, Olegario	<a href="mailto:olemornav@alum.us.es">olemornav@alum.us.es</a>

	Garrucho Sánchez, Úrsula	<a href="mailto:ursgarsan@alum.us.es">ursgarsan@alum.us.es</a>
---	--------------------------	--

## Declaraciones

Como grupo, estamos de acuerdo en que hemos comprendido los objetivos de la asignatura y nos comprometemos a trabajar como grupo, con un objetivo común de alcanzar la máxima nota, siguiendo rigurosamente honestos en las evaluaciones de grupo.

## Indicadores de rendimiento

Se define la siguiente métrica para evaluar el rendimiento de los miembros del grupo: porcentaje de tareas realizadas-tareas asignadas en el panel de proyectos de GitHub, estableciendo los siguientes niveles:

- Excelente: 100%
- Notable: 99-90%
- Bueno: 89-70%
- Medio: 69-50%
- Deficiente: 49-11%
- Malo:  $\leq 10\%$

Aparte de dicha métrica, se valorarán otros aspectos positivos, como los compromisos a tener las implementaciones realizadas para un plazo acordado con algún miembro que dependa de ellas, la ayuda otorgada al resto del grupo en la resolución de problemas y el cumplimiento de los plazos de entrega.

Definición de hecho: La tarea se ha realizado, tiene un correcto funcionamiento (si se tratase de código) y ha sido revisada por otro compañero.

## Recompensas por buen rendimiento

Las recompensas ofrecidas son un mayor peso en el voto para la elección de fecha de reuniones para discutir aspectos del proyecto y la posibilidad de elegir su rol durante las sesiones de follow-up, entre otros.

## Penalizaciones por mal rendimiento

Las penalizaciones serán en principio 3 avisos si el rendimiento requerido no es el suficiente. Si hubiera necesidad de un cuarto aviso, se expulsará del grupo del grupo al individuo problemático.

## Condiciones para expulsión

El resto del grupo tendrá el derecho de expulsar a un miembro del grupo se presente cualquiera de estos casos:

- Si presenta una actitud de desidia donde no cumple las condiciones a las que se comprometió en el momento de la creación del grupo, es decir:
  - No ha hecho su trabajo individual o bien su parte de trabajo en grupo (10% de rendimiento o inferior)
  - No asiste a las reuniones de planificación o discusión sobre el proyecto.
- Ha recibido 3 avisos.

## Conclusiones

Se espera que el equipo cumpla con los objetivos marcados al igual que se hizo en anteriores proyectos y se consiga una buena calificación.

## Firma

García Linares, Diego



Márquez Soldán, María



Morato Navarro, Juan Carlos



Morato Navarro, Olegario



Garrucho Sánchez, Úrsula

