**CHARTERING REPORT**

Grupo: C1.058

Enlace al repositorio de GitHub:  
[C1-058/Acme-ANS-D01: Repositorio para la primera entrega del proyecto Acme-ANS](https://github.com/C1-058/Acme-ANS-D01)

Miembros:

* Francisco Ayala Díaz
* Max Camero Corti
* Javier Luque Ruiz
* Nicolás Parrilla Geniz
* Pablo Vargas Sáez

|  |  |
| --- | --- |
| Versión | Fecha |
| 1.0 | 18-02-205 |

Contenido

[1. Resumen del proceso de reclutamiento 3](#_Toc190937390)

[2. Información de los miembros del grupo 3](#_Toc190937391)

[3. Compromiso del grupo 4](#_Toc190937392)

[4. Indicadores de desempeño 4](#_Toc190937393)

[Definición de Indicadores 4](#_Toc190937394)

[5. Recompensas por buen desempeño 4](#_Toc190937395)

[6. Sanciones por mal desempeño 5](#_Toc190937396)

[7. Condiciones para el despido de un miembro 5](#_Toc190937397)

[8. Firmas y fecha 6](#_Toc190937398)

# 1. Resumen del proceso de reclutamiento

**Descripción del reclutamiento:**   
El reclutamiento fue un proceso natural. De forma orgánica, Francisco, Max, Javier y Nicolás, decidieron formar equipo para este proyecto, puesto que ya habían trabajado en proyectos de otras asignaturas, siempre de forma satisfactoria. Respecto al integrante restante, en este caso Pablo, fue reclutado a través de la comunidad de WhatsApp del grupo 3 de teoría de Ingeniería del Software.

# 2. Información de los miembros del grupo

Para cada integrante del grupo, se debe incluir la siguiente información:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nº | Apellidos, Nombre | Correo corporativo | Foto reciente |
| 1 | Ayala Díaz, Francisco | [fraayadia@alum.us.es](mailto:fraayadia@alum.us.es) |  |
| 2 | Corti, Max Cameron | [maxcor@alum.us.es](mailto:maxcor@alum.us.es) |  |
| 3 | Luque Ruiz, Javier | [javluqrui@alum.us.es](mailto:javluqrui@alum.us.es) |  |
| 4 | Parrilla Geniz, Nicolás | [nicpargen@alum.us.es](mailto:nicpargen@alum.us.es) |  |
| 5 | Vargas Sáez, Pablo | [pabvarsae@alum.us.es](mailto:pabvarsae@alum.us.es) | - |

# 3. Compromiso del grupo

Nosotros, los miembros del grupo, declaramos que:

* Trabajaremos de manera colaborativa y comprometida en el desarrollo del proyecto de la asignatura.
* Hemos leído y comprendido el programa, haciendo especial énfasis en los criterios de evaluación y procedimientos de calificación.
* Nos comprometemos a alcanzar la calificación de 7, poniendo de nuestra parte el esfuerzo y la colaboración necesarios.

Firmado,

Francisco Ayala, Max Corti, Javier Luque, Nicolás Parrilla y Pablo Vargas

# 4. Indicadores de desempeño

## Definición de Indicadores

Se definen los siguientes indicadores para evaluar el desempeño del grupo:

* **Trabajo realizado:**

Se considera que un requisito está “realizado” cuando se al menos dos integrantes del equipo hayan comprobado empíricamente que la solución satisface dicho requisito.

Por su parte, una entrega será considerada como “terminada” cuando se han realizado todos sus requisitos (tanto los obligatorios como los suplementarios que se hayan decidido completar al principio de cada entrega).

# 5. Recompensas por buen desempeño

**Política de recompensas:**

A parte de la obvia recompensa de obtener la nota a la que el grupo se compromete llegar, cada integrante obtendrá un refuerzo positivo cuando realiza correctamente la tarea que se le asigna.

# 6. Sanciones por mal desempeño

**Política de sanciones:**

Cuando un integrante del equipo no ofrece un buen desempeño, el *manager* deberá advertirle de manera informal hasta una (1) vez por entrega (quedará en consideración del *manager* si darle más oportunidades). Si el integrante amonestado no cambia su actitud, el *manager* podrá proceder a su despido.

Ejemplos de mal desempeño son:

* No satisfacer los requisitos.
* Mala o nula comunicación con el equipo.
* Mal comportamiento hacia algún miembro del equipo.
* Entrega fuera de plazos o con tiempos muy justos.

# 7. Condiciones para el despido de un miembro

**Criterios y procedimientos de despido:**

Para que el *manager* proceda al despido de algún miembro deben darse estas dos condiciones:

1. Dicho integrante ya ha sido amonestado una (1) vez en la entrega actual.
2. Dos (2) de los tres (3) integrantes restantes están de acuerdo.

Si se cumplen estas condiciones, el *manager* deberá ponerse en contacto con el tutor de prácticas de grupo para proceder al despido.

Para que el equipo proceda al despido del *manager*, debe darse la siguiente condición:

1. Los cuatro (4) integrantes restantes están de acuerdo.

Si se cumple dicha condición, uno (1) de los integrantes deberá hacer de portavoz y ponerse en contacto con el tutor de prácticas para proceder al despido.

# 8. Firmas y fecha

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nº | Nombre | Fecha | Firma |
| 1 | Francisco Ayala Díaz | 18-02-2025 |  |
| 2 | Max Cameron Corti | 18-02-2025 |  |
| 3 | Javier Luque Ruiz | 18-02-2025 |  |
| 4 | Nicolas Parrilla Geniz | 18-02-2025 |  |
| 5 | Pablo Vargas Sáez | 18-02-2025 |  |