

Chartering Report



Grado en Ingeniería Informática - Ingeniería del Software

Diseño y Pruebas II

Curso 2023 - 2024

Código de Grupo: C1-001		
Autores	Correo	Rol
José María Baquero Rodríguez	josbaqrod@alum.us.es	Desarrollador
Pedro Pablo Santos Domínguez	pedsandom@alum.us.es	Desarrollador
Guillermo Gómez Romero	guigomrom@alum.us.es	Manager
Ángel Neria Acal	angneraca@alum.us.es	Desarrollador, operador
Manuel Vélez López	manvellop2@alum.us.es	Desarrollador

Repositorio: <<https://github.com/DP2-2023-2024-C1-001/Acme-SF-D01-24.1.0.git>>

Índice de Contenidos

1. Resumen Ejecutivo.....	3
2. Control de Versiones.....	5
3. Introducción.....	6
4. Contenido.....	7
5. Conclusión.....	12
6. Bibliografía.....	13
Fecha y firmas.....	14

1. Resumen Ejecutivo

Objetivo:

El objetivo del Chartering Report es establecer una estructura clara y detallada para la organización y gestión efectiva de un equipo de trabajo en un proyecto específico. Este documento define roles y responsabilidades, establece políticas de desempeño para recompensar el buen desempeño y abordar el mal desempeño, alinea expectativas entre los miembros del equipo, y facilita la evaluación y la retroalimentación. En resumen, el Chartering Report tiene como objetivo promover la colaboración, la eficiencia y la calidad del trabajo realizado, asegurando el éxito del equipo en el proyecto mediante la definición clara de objetivos, expectativas y procedimientos.

Participantes:

Manager: Guillermo Gómez Romero.

Desarrolladores: José María Baquero Rodríguez, Pedro Pablo Santos Domínguez, Ángel Neria Acal, Guillermo Gómez Romero, Manuel Vélez López.

Operador: Ángel Neria Acal.

Roles y Responsabilidades:

Manager: Responsable de la supervisión general del proyecto, creación de planes y tareas, así como adaptaciones y modificaciones de los mismos, también inicializa el repositorio.

Desarrolladores : Crea la configuración de desarrollo, personaliza el proyecto inicial, implementa características y realiza testing informal.

Operador: Crea la configuración de despliegue, despliega la aplicación y mantiene la aplicación en correcto funcionamiento.

Todos estos roles tienen en común la responsabilidad de escribir informes de los trabajos que realizan.

Plan de Acción:

Crear e inicializar el repositorio en Github.

Añadir las tareas a realizar en Github.

Asignación, por parte del manager, de las tareas a los desarrolladores correspondientes.

Inicializar las ramas para ir resolviendo las tareas

Crear los pull request asignando un reviewer para comprobar que la tarea está resuelta de forma correcta. Si no, esa tarea en concreto pasa a estar resuelta y el manager se encarga de crear otra tarea para realizar la corrección de la misma.

2. Control de Versiones

Fecha	Versión	Descripción
14/02/2024	V1.0	Creación inicial del documento.

3. Introducción

Este documento, titulado "Chartering Report", es un informe detallado que aborda aspectos clave relacionados con la organización y gestión de nuestro equipo de trabajo en el contexto de un proyecto específico. En este reporte, se proporcionará una visión general de los elementos esenciales que constituyen el marco de trabajo para el equipo, así como las expectativas y procedimientos establecidos para garantizar un desempeño óptimo y una colaboración efectiva.

En primer lugar, se describe el proceso de reclutamiento de los miembros del equipo, destacando cómo fueron seleccionados. A continuación, se detallarán los datos de contacto de cada miembro del equipo, incluyendo sus nombres, apellidos, direcciones de correo electrónico corporativo y fotografías recientes, como se requiere en las directrices proporcionadas.

Posteriormente, se presentará una declaración de compromiso por parte de todos los miembros del equipo, donde se establecerá el compromiso de trabajar juntos en el proyecto, así como la comprensión de los requisitos del mismo, incluyendo el plan de estudios y los procedimientos de evaluación. Además, se acordará alcanzar una calificación específica como objetivo común.

Luego, se definirán los indicadores de rendimiento que se utilizarán para evaluar el trabajo realizado por cada miembro del equipo, especificando claramente lo que constituye un rendimiento "bueno" y "deficiente" según los criterios establecidos. Además, se establecerán los mecanismos para recompensar el buen desempeño y para abordar el mal desempeño de manera efectiva.

Finalmente, se describirán las condiciones bajo las cuales un miembro del equipo puede ser despedido, así como los procedimientos para aquellos que opten por continuar trabajando individualmente o retirarse del proyecto.

En resumen, la estructura de un Chartering Report consta de los siguientes elementos clave: una introducción que resume el reclutamiento del equipo, seguido de la presentación de datos de contacto de los miembros del equipo y su compromiso con el proyecto. Además, se incluyen indicadores de rendimiento, políticas de recompensa y admonición, y condiciones para el despido. El documento culmina con una firma y fecha de cada miembro del equipo, asegurando la responsabilidad y compromiso de todos los involucrados.




4. Contenido

Resumen del reclutamiento

Los miembros del grupo fueron reclutados por Guillermo Gómez Romero, manager del proyecto, para poder superar la asignatura de Diseño y Pruebas II. El manager se basó en la implicación de los posibles integrantes en el proyecto para seleccionarlos, teniendo en cuenta el conocimiento sobre los participantes en anteriores proyectos, así como el buen clima de trabajo conseguido en dichos proyectos de desarrollo y la coordinación de los mismos.

Credenciales de los integrantes del grupo

Apellidos	Nombre	Email	Foto
Baquero Rodríguez	José María	josbaqrod@alum.us.es	
Santos Domínguez	Pedro Pablo	pedsandom@alum.us.es	

Neria Acal	Ángel	angneraca@alum.us.es	
Vélez López	Manuel	manvellop2@alum.us.es	
Gómez Romero	Guillermo	guigomrom@alum.us.es	

Declaración de compromiso

Nosotros, los miembros del equipo, nos comprometemos solemnemente a colaborar estrechamente en este proyecto. Reconocemos la importancia de comprender plenamente los requisitos del mismo, incluyendo el plan de estudios y los procedimientos de evaluación establecidos. Acordamos trabajar con diligencia y dedicación para alcanzar una calificación específica como nuestro objetivo común. Este compromiso refleja nuestra determinación de contribuir significativamente al éxito del proyecto y de apoyarnos mutuamente en el cumplimiento de nuestras responsabilidades. Asimismo, hemos entendido el procedimiento de calificación establecido, y estamos comprometidos a seguirlo rigurosamente para asegurar una evaluación justa y precisa de nuestro desempeño. Además, nos comprometemos a alcanzar una calificación de 7.0 puntos o superior, como muestra de nuestro compromiso con la excelencia y el logro de los estándares de calidad establecidos.

Indicadores de rendimiento

Es fundamental establecer indicadores claros que permitan evaluar el rendimiento del grupo de trabajo. Estos indicadores proporcionan una medida objetiva del progreso y la efectividad en la consecución de los objetivos del proyecto. A continuación, se presentan algunos indicadores pertinentes, así como sus definiciones explícitas de "rendimiento bueno" y "rendimiento deficiente":

Tasa de Progreso del Trabajo Realizado vs. Trabajo por Hacer:

- Definición de Rendimiento Bueno: Se considera un rendimiento bueno cuando la tasa de avance del trabajo realizado está progresando de forma rápida respecto a la fecha límite.
- Definición de Rendimiento Deficiente: Se considera un rendimiento deficiente cuando la tasa de avance del trabajo realizado es significativamente menor que la estimada, lo que sugiere posibles retrasos en la entrega y deficiencias en la gestión del tiempo.

Calificación del Cliente/Profesores:

- Definición de Rendimiento Bueno: Se considera un rendimiento bueno cuando las calificaciones otorgadas por los clientes o profesores son consistentemente altas, lo que indica un alto nivel de satisfacción con el trabajo del grupo y la calidad de los entregables.
- Definición de Rendimiento Deficiente: Se considera un rendimiento deficiente cuando las calificaciones otorgadas por los clientes o profesores son consistentemente bajas o muestran insatisfacción con el trabajo del grupo, lo que sugiere problemas en la entrega o calidad del trabajo.

Puntualidad en la Entrega:

- Definición de Rendimiento Bueno: Se considera un rendimiento bueno cuando un miembro del equipo tiene la capacidad para completar y entregar las tareas o proyectos asignados dentro de los plazos acordados o esperados, manteniendo un flujo de trabajo constante.
- Definición de Rendimiento Deficiente: Se considera un rendimiento deficiente cuando un miembro del equipo no es capaz de cumplir de manera consistente con los plazos establecidos para la entrega de tareas o proyectos, provocando retrasos frecuentes en la finalización y entrega del trabajo asignado, lo que afecta negativamente la planificación y ejecución del proyecto.

Capacidad de Resolución de Problemas:

- Definición de Rendimiento Bueno: Se considera un rendimiento bueno cuando un miembro del equipo tiene la capacidad de abordar los problemas de manera proactiva, aplicando un enfoque lógico para analizar la situación, identificar posibles soluciones y tomar decisiones que lleven a la resolución exitosa del problema.
- Definición de Rendimiento Deficiente: Se considera un rendimiento deficiente cuando un miembro del equipo no muestra iniciativa para abordar problemas, carece de habilidades para analizar y encontrar soluciones, lo que resulta en la persistencia de los problemas y afecta la productividad del equipo.

Mecanismos para recompensar el buen desempeño

Se establecerán políticas claras y transparentes para recompensar el buen desempeño, reconociendo y valorando el esfuerzo y los logros de los miembros del equipo.

- Reconocimiento interno: Celebrar los logros individuales y del equipo durante las reuniones de trabajo o en comunicaciones internas, destacando los esfuerzos y contribuciones significativas.
- Responsabilidades compartidas: Reconocer y recompensar la dedicación y el compromiso compartido al completar tareas o cumplir con los plazos establecidos.
- Apoyo y colaboración: Fomentar una cultura de apoyo mutuo y colaboración, donde los miembros del equipo se ayuden entre sí y reconozcan los esfuerzos para alcanzar objetivos comunes.

Mecanismos para abordar el mal desempeño

Se implementarán medidas efectivas para abordar el mal desempeño, con el objetivo de identificar las áreas de mejora y proporcionar el apoyo necesario para corregir las deficiencias y garantizar la excelencia en el trabajo realizado.

- Comunicación abierta: Establecer un ambiente de comunicación abierta y honesta donde los miembros del equipo puedan expresar preocupaciones y buscar soluciones conjuntas.
- Identificación de áreas de mejora: Identificar áreas específicas de bajo rendimiento y trabajar juntos para desarrollar estrategias para mejorar, cómo asignar roles y responsabilidades claras o proporcionar recursos adicionales.
- Resolución de conflictos: Abordar los conflictos de manera constructiva y respetuosa, buscando soluciones que beneficien a todo el equipo y promuevan un ambiente de trabajo positivo.

Condiciones de despido

Un integrante del grupo será expulsado/despedido del grupo cuando los indicadores de rendimiento sean extremadamente bajos de forma constante. Hay que tener en cuenta que deben tener la mayoría de indicadores de rendimiento bajos para estar en esta situación de despido.

Antes del despido se darán avisos por los demás integrantes del grupo para fomentar la mejora de estos indicadores de rendimiento. Si estos indicadores no mejoran tras los avisos, el integrante podrá ser expulsado del proyecto.

5. Conclusión

En conclusión, este Chartering Report ha delineado de manera clara y concisa los elementos esenciales para la organización y gestión efectiva de nuestro equipo de trabajo en el proyecto universitario. Hemos establecido políticas sólidas para recompensar el buen desempeño y abordar el mal desempeño, reconociendo la importancia de la colaboración y el compromiso mutuo entre los miembros del grupo.

A lo largo de este proceso, hemos fortalecido nuestra comprensión de los requisitos del proyecto, incluyendo el plan de estudios y los procedimientos de evaluación, y hemos reafirmado nuestro compromiso de alcanzar una calificación de 7.0 puntos o superior como objetivo común.

Además, hemos comprendido y nos comprometemos a seguir el procedimiento de calificación establecido, asegurando una evaluación justa y precisa de nuestro desempeño. Estamos preparados para enfrentar los desafíos que puedan surgir y trabajar juntos para alcanzar el éxito en este proyecto.

En resumen, estamos confiados en nuestra capacidad para colaborar de manera efectiva, superar obstáculos y alcanzar nuestros objetivos académicos. Estamos ansiosos por embarcarnos en este viaje juntos y esperamos con entusiasmo el logro de nuestros objetivos comunes.

6. Bibliografía

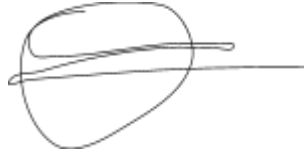
Intencionadamente en blanco.

[OBJ] [OBJ]

Fecha y firmas

A día 14 de febrero de 2024. Firmado por:

José María Baquero Rodríguez :

A stylized handwritten signature consisting of a large, rounded loop on the left and a horizontal line extending to the right.

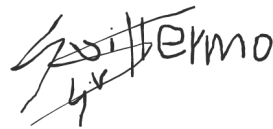
Pedro Pablo Santos Domínguez :

A complex, circular handwritten signature with multiple overlapping loops and a central vertical line.

Ángel Neria Acal:

A handwritten signature that appears to be the word "Ángel" written in a cursive, slightly slanted style.

Guillermo Gómez Romero:

A handwritten signature that appears to be the word "Guillermo" written in a cursive, slightly slanted style.

Manuel Vélez López :

A handwritten signature that appears to be the word "Manuel" written in a cursive, slightly slanted style.