

Universidad de Sevilla

Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática

Chartering Report



ACME SOFTWARE FACTORY

OUR FIRST PROJECT IN D&T

Grado en Ingeniería Informática – Ingeniería del Software

Diseño y Pruebas 2

Curso 2023 – 2024

Grupo de prácticas: C1-009	
Autores por orden alfabético	
Bustamante Lucena, Eduardo	
Carreño Mariño, Ricardo	
Garcia Galocha, Rafael David	
León Madroñal, Juan Carlos	
Martinez Cano, Juan	

Índice de contenido

1. Resumen ejecutivo.....	3
2. Tabla de revisiones	4
3. Introducción	5
4. Contenido	6
4.1 Selección de participantes.....	6
4.2 Información de cada participante	7
4.3 Declaración jurada.....	9
4.4 Indicadores de rendimiento	9
4.5 Políticas de Incentivos	11
4.6 Políticas de Consecuencias.....	12
4.7 Políticas de despido	13
5. Conclusiones	14
6. Bibliografía.....	15

1. Resumen ejecutivo

En el siguiente documento dejaremos constancia de los siguientes aspectos:

- La selección de participantes: donde recogeremos la forma en la que se ha creado el grupo de trabajo.
- Información respecto a cada participante: recogiendo el nombre, apellidos y correo corporativo de cada estudiante.
- Declaración Jurada de compromiso de trabajo: Donde todos los participantes se han comprometido con el trabajo, los criterios de evaluación correspondientes a este y declaran entender el programa de la asignatura.
- Indicadores de rendimientos a seguir. Donde se describirán los indicadores de rendimiento que nos servirán para evaluar el trabajo de los diferentes participantes.
- Descripción de la política de incentivos. Donde se recoge la política de incentivos que se sigue para recompensar el esfuerzo de los participantes en este proyecto.
- Descripción de la política de consecuencias. Donde se especifica la política de consecuencias a seguir en el caso de que algún participante incurra en alguna de las situaciones planteadas
- Descripción de la política de despido: Donde se recogen las situaciones por la que un participante del proyecto puede ser despedido.

2. Tabla de revisiones

Fecha	Versión	Descripción
12/02/2024	1.0	Primera versión acordada del documento

3. Introducción

A continuación, describiremos los objetivos que nos hemos marcados en la realización de este proyecto, además de los aspectos que consideramos necesarios para un correcto funcionamiento como grupo.

4. Contenido

4.1 Selección de participantes.

El grupo se formó a partir de la unión de dos parejas de trabajo. Por un lado, estaban Eduardo Bustamante y Juan Martínez, y por otro lado, Rafael D. García y Juan Carlos León, quienes ya habían colaborado en proyectos de otras asignaturas como PSG1, IR y DP1.

El último participante se unió al grupo después de contactar con nuestro compañero Juan Martínez. Después de ofrecerse para unirse al equipo, se llevó a cabo una breve entrevista en la que participaron todos los miembros del grupo. De esta entrevista se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Es una persona que facilita el trabajo en grupo.
- Posee habilidades de comunicación.
- Sus intereses están alineados con los del resto de los compañeros.

Tras completar la entrevista de manera satisfactoria, fue aceptado para unirse al grupo.

4.2 Información de cada participante

Participante 1:

Apellidos: Carreño Mariño

Nombre: Ricardo

Correo electrónico: riccarmar@alum.us.es



Participante 2:

Apellidos: Bustamante Lucena

Nombre: Eduardo

Correo electrónico: edubusluc@alum.us.es



Participante 3:

Apellidos: García Galocha
Nombre: Rafael David García Galocha
Correo electrónico: rafgargal@alum.us.es



Participante 4:

Apellidos: León Madroñal
Nombre: Juan Carlos
Correo electrónico: jualeomad@alum.us.es



Participante 5:

Apellidos: Martínez Cano
Nombre: Juan
Correo electrónico: juamarcán8@alum.us.es



4.3 Declaración jurada

Declaración Jurada de Compromiso de Trabajo en Grupo

Nosotros, los abajo firmantes, declaramos formalmente que hemos comprendido el programa de la asignatura y los procedimientos de evaluación y calificación establecidos para la misma. Asimismo, nos comprometemos a trabajar juntos y colaborar activamente en todas las actividades relacionadas con esta asignatura.

Entendemos que el éxito en esta asignatura depende en gran medida de la capacidad de trabajar en equipo y de la participación activa de todos los integrantes del grupo. Por ello nos comprometemos a trabajar juntos en un ambiente de respeto y colaboración, fomentando la creatividad y el intercambio de ideas.

Además, nos comprometemos a cumplir con los plazos establecidos para la entrega de trabajos y tareas, intentando obtener como mínimo un 7 en este proyecto, así como a asistir puntualmente a todas las clases y actividades relacionadas con esta asignatura.

Por último, también nos comprometemos a acatar todas las condiciones posteriormente descritas en este documento.

Firmado:

Eduardo Bustamante Lucena:



Rafael David García Galocha:



Ricardo Carreño Mariño:



Juan Carlos León Madroñal:



Juan Martínez Cano:



4.4 Indicadores de rendimiento

Con el objetivo de asegurar la eficiencia y eficacia en el desempeño de las diferentes tareas, hemos establecido una serie de indicadores de rendimiento que permitirán medir el desempeño de cada uno de los colaboradores.

Los indicadores de rendimiento son los siguientes:

1. Indicador de productividad: Este indicador se basa en la cantidad de trabajo realizado en un período de tiempo determinado. Se medirá el número de tareas completadas por cada colaborador en una semana (considerando que los sprints son de 1 mes).

- Consideraremos que un colaborador tiene un buen nivel de productividad si:
 - Realiza el 25% o más de sus tareas en una semana.
- Consideramos que un colaborador no mantiene un buen nivel de productividad si:
 - No realiza al menos el 15% de sus tareas.

2. Indicador de calidad: Este indicador se enfoca en la calidad del trabajo realizado. Se medirá el número de errores encontrados en el trabajo de cada colaborador.

- Consideramos que un colaborador ha realizado un buen trabajo en cuanto a la calidad se refiere si:
 - Su trabajo contiene 5 o menos errores.
- Consideramos que un colaborador no ha realizado un buen trabajo en cuanto a la calidad se refiere si:
 - Su trabajo contiene 10 o más errores.

3. Indicador de puntualidad: Este indicador se enfoca en la capacidad de los colaboradores o departamentos para cumplir con los plazos establecidos para cada tarea o proyecto.

- Consideraremos que un colaborador tiene un buen índice de puntualidad si:
 - Tiene una media superior al 90% de trabajos entregados dentro del plazo previsto.
- Consideramos que un colaborador tiene un índice de puntualidad negativo si:
 - Tiene una media inferior al 50% de trabajos entregados dentro de los plazos previstos.

4. Índice de participación: Este indicador se basa en la asistencia a las diferentes reuniones y su falta a estas sin causa justificada de los colaboradores a lo largo del proyecto.

- Consideramos que un colaborador tiene un buen índice de participación si:
 - Asiste a al menos al 90% de reuniones.
- Consideramos que un colaborador no tiene un buen índice de participación si:
 - Asiste a al menos del 70% de reuniones.

4.5 Políticas de Incentivos

A continuación, se dejará constancia de los incentivos y recompensas que se ofrecerán a los colaboradores en reconocimiento al esfuerzo dedicado al proyecto.

Los incentivos y recompensas se han diseñado con el objetivo de motivar a los colaboradores a alcanzar y superar sus objetivos de desempeño, y para recompensar de alguna forma al mejor colaborador del sprint. Los incentivos y recompensas son los siguientes:

- Si alguno de los colaboradores soluciona un error crítico* que ha surgido durante la realización de una tarea, se le invitará a dicho colaborador a una cena.
- Si realiza todas sus tareas antes del 50% de la duración del sprint le servirá como causa justificada para poder escoger 2 días libres. Queda pendiente la aprobación de estos días por parte del Manager.
- Si decide encargarse de una parte del Report Grupal, se evaluará la posibilidad de invitar a dicho colaborador a un desayuno previo a una reunión.
- Si todas las tareas correspondientes a un colaborador son entregadas de manera correcta y no es necesario realizar ninguna corrección sobre estas, podrá tener 1 día libre a elección.

Los incentivos y recompensas serán otorgados a los colaboradores lo antes posible, y serán evaluados regularmente para garantizar su efectividad en la motivación y compromiso de los trabajadores.

*Error crítico: Definimos error crítico como aquel error que imposibilita la continuidad del proyecto, y que no es fácil de resolver por el resto de los colaboradores del proyecto.

4.6 Políticas de Consecuencias.

En este punto recogeremos aquellas medidas que se tomarán en el caso de que los colaboradores no cumplan con los estándares de desempeño establecidos. Las medidas se han diseñado para garantizar un ambiente de trabajo efectivo y eficiente, y para asegurar que el grupo pueda cumplir con sus objetivos y metas.

Si un miembro del grupo de trabajo presenta un mal rendimiento, acorde a los indicadores de rendimiento definidos previamente, la dirección de la grupo tomará las siguientes medidas:

- Si no ha avanzado en ninguna tarea en una semana sin causa justificada, pagará el almuerzo de todos los miembros del equipo
- Si un colaborador tiene un mal índice de participación en las reuniones programadas, y no justifica las faltas/baja participación, dicho colaborador deberá asumir una tarea grupal que será decidida por el manager.
- Si un colaborador mantiene un índice de calidad por debajo de lo normal, se hará una *reunión de control con este colaborador

*Reunión de control: una reunión para discutir el bajo rendimiento y para proporcionar orientación para mejorar su desempeño, para evitar consecuencias peores.

4.7 Políticas de despido

Finalmente, definiremos las condiciones por las que un miembro del equipo sería susceptible de un despido inmediato. Estas condiciones se han establecido para garantizar un ambiente de trabajo eficiente y efectivo, y para asegurar que el grupo pueda cumplir con sus objetivos y metas.

Si un miembro del grupo de trabajo incurre en alguna de las siguientes conductas, el manager del grupo tendrá total libertad para poder expulsarlo del equipo:

- Tras una reunión de control, el miembro del equipo sigue sin intención de mejorar
- Un miembro tiene conductas inapropiadas como acoso, discriminación o cualquier tipo de violencia
- Ausencia al 50% de las reuniones sin causa justificada
- Sabotear el proyecto intencionadamente
- Si repite 3 veces el mismo indicador de rendimiento negativo

5. Conclusiones

Hemos dejado constancia de los aspectos que consideramos esenciales para un buen desempeño grupal y alcanzar los objetivos que nos hemos propuesto.

6. Bibliografía

Intencionadamente en blanco