Universidad de Sevilla  
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática



**Grado en Ingeniería Informática – Ingeniería del Software**  
**Diseño y Pruebas II**

Curso 2023 – 2024

|  |  |
| --- | --- |
| **Fecha** | **Versión** |
| 13/02/24 | 1.0 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Grupo de Prácticas: C1.012** | |
| **Repositorio:** [https://github.com/DP2-C1-012/Acme-SF](mailto:https://github.com/DP2-C1-012/Acme-SF) | |
| **Autores por orden alfabético** | **Correo** |
| Bernal Caunedo, Álvaro Jesús | [alvbercau@alum.us.es](mailto:alvbercau@alum.us.es) |
| Caballero Hernández, Jaime | [jaicabher1@alum.us.es](mailto:jaicabher1@alum.us.es) |
| Casamitjana Benítez, Juan José | [juacasben@alum.us.es](mailto:juacasben@alum.us.es) |
| Herrera Lobo, Nicolás | [nicherlob@alum.us.es](mailto:nicherlob@alum.us.es) |
| Montoya Albitres, Ronald Alexander | [ronmonalb@alum.us.es](mailto:ronmonalb@alum.us.es) |

**Índice de contenido**

[**1.** **Resumen Ejecutivo** 2](#_Toc158770434)

[2. **Tabla de revisiones** 2](#_Toc158770435)

[**3.** **Introducción** 2](#_Toc158770436)

[**4.** **Contenido** 3](#_Toc158770437)

[**5.** **Conclusiones** 5](#_Toc158770438)

[**6.** **Bibliografía** 5](#_Toc158770439)

# **Resumen Ejecutivo**

Este documento detalla el proceso de reclutamiento, los acuerdos del equipo, los detalles de contacto, las declaraciones y los indicadores de rendimiento del Grupo C1.012 en el proyecto del curso de Diseño y Pruebas 2. El informe incluye la información de contacto de los miembros del equipo y las declaraciones sobre colaboración, recompensas por rendimiento, advertencias y criterios de expulsión. Los indicadores de rendimiento detallan comportamientos positivos y negativos. Este documento tiene como objetivo proporcionar un marco integral para una colaboración efectiva y una gestión de proyectos exitosa dentro del Grupo C1.012.

# **Tabla de revisiones**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Revisión** | **Descripción** |
| 13/02/2024 | 1.0 | Versión Inicial |
|  |  |  |

# **Introducción**

Este “Chartering Report” documenta meticulosamente la formación y las directrices establecidas para el Grupo C1.012 en el proyecto del curso de Diseño y Pruebas 2. El informe aborda aspectos críticos como el reclutamiento, los compromisos del equipo, los detalles de contacto, las declaraciones e indicadores de rendimiento. Cada sección se enfoca con precisión en elementos esenciales que garantizan la efectividad y cohesión del equipo, sentando así las bases para el éxito del proyecto.

El propósito fundamental de este documento es proporcionar un marco exhaustivo para la formación y gestión efectiva de grupos de trabajo. Subrayamos la importancia de establecer expectativas claras y procedimientos adecuados para maximizar el rendimiento colectivo del equipo. En este contexto, el informe no solo sirve como una guía esencial para el Grupo C1.012, sino que también representa una herramienta vital para garantizar la colaboración efectiva, una comunicación fluida y, en última instancia, el logro de los objetivos del proyecto.

En resumen, el documento sigue una estructura lógica y organizada que comienza con un resumen ejecutivo y una tabla de revisiones. Luego, ofrece una introducción que prepara al lector para el contenido principal, detallando aspectos cruciales como el reclutamiento, los compromisos del equipo y los indicadores de rendimiento. El contenido se divide en varias secciones, cada una abordando aspectos específicos relacionados con la formación y gestión de grupos de trabajo. Desde cómo se reclutan los miembros hasta cómo se manejan las diversas dinámicas de rendimiento, incluyendo la posibilidad de despidos y opciones para los estudiantes despedidos. Finalmente, el informe concluye con observaciones clave y una bibliografía para referencias adicionales.

# **Contenido**

* 1. **Resumen de reclutamiento**

El proceso de reclutamiento inició con un anuncio en foro por parte del mánager. Luego, se comunicaron los objetivos del proyecto a los candidatos, seguido de una evaluación de sus aptitudes. Los más apropiados fueron seleccionados y en una reunión de inicio se organizó informalmente la distribución de tareas.

* 1. **Datos de contacto**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fotografía** | **Nombre** | **Apellidos** | **Correo electrónico** |
| Dibujo de un hombre con una raqueta en la mano  Descripción generada automáticamente con confianza media | Álvaro Jesús | Bernal Caunedo | [alvbercau@alum.us.es](mailto:alvbercau@alum.us.es) |
| Imagen en blanco y negro de una persona con barba y bigote  Descripción generada automáticamente con confianza media | Jaime | Caballero Hernández | [jaicabher1@alum.us.es](mailto:jaicabher1@alum.us.es) |
|  | Juan José | Casamitjana Benítez | [juacasben@alum.us.es](mailto:juacasben@alum.us.es) |
| Un dibujo de un hombre  Descripción generada automáticamente con confianza baja | Nicolás | Herrera Lobo | [nicherlob@alum.us.es](mailto:nicherlob@alum.us.es) |
| Imagen que contiene firmar, hombre, sostener, parado  Descripción generada automáticamente | Ronald Alexander | Montoya Albitres | [ronmonalb@alum.us.es](mailto:ronmonalb@alum.us.es) |

* 1. **Declaraciones**
* Nosotros, como grupo C1.012, acordamos colaborar en conjunto para llevar a cabo este trabajo, siguiendo el plan de estudios de la asignatura y considerando los criterios de evaluación. En base a esto, hemos decidido apuntar a alcanzar una calificación de 8, es decir, un notable alto.
* Como grupo C1.012, establecemos que, si un miembro cumple excepcionalmente con su trabajo durante un sprint, es decir, logra cumplir con dos indicadores de desempeño positivos sin presentar ninguno negativo, será recompensado en el siguiente sprint con una carga de trabajo reducida.
* Nosotros, como grupo C1.012, declaramos que, si un miembro lleva a cabo deficientemente su trabajo durante un sprint, es decir, cumple con dos o más indicadores de desempeño negativos, se le dará un aviso para asegurar que no se repita la situación.
* En calidad de grupo C1.012, afirmamos que, si un miembro acumula 12 indicadores negativos a lo largo del desarrollo de los sprints, será expulsado del grupo.
  1. **Indicadores de desempeño**

|  |  |
| --- | --- |
| INDICADORES DE DESEMPEÑO POSITIVO | INDICADORES DE DESEMPEÑO NEGATIVO |
| Tareas realizadas 2 días antes del tiempo establecido | Tareas completadas con una demora que excede el doble del tiempo estimado inicialmente. |
| Tareas ejecutadas de manera adecuada y sin requerir correcciones adicionales. | Ocasiones en las que incumple los plazos establecidos para la entrega de tareas o proyectos. |
|  | Ocasiones en las que el miembro falta a reuniones o seguimientos programados. |

* 1. **Consideraciones**

Consideramos que una persona muestra un rendimiento positivo si mantiene más de un indicador positivo y este número supera a los indicadores negativos.

Consideramos que una persona muestra un rendimiento negativo si tiene más indicadores negativos que indicadores positivos.

# **Conclusiones**

En conclusión, este documento establece pautas claras y expectativas para los miembros del equipo. Al detallar el proceso de reclutamiento, los acuerdos del equipo, los detalles de contacto, las declaraciones e indicadores de rendimiento, el informe establece el marco para una colaboración efectiva y una gestión de proyectos. Los criterios especificados para la evaluación del rendimiento y las consecuencias tanto para comportamientos positivos como negativos aseguran la responsabilidad y fomentan la productividad.

Es crucial resaltar la relevancia de los indicadores de rendimiento, tanto positivos como negativos, establecidos por el equipo para evaluar el desempeño de sus miembros. Estos indicadores ofrecen una métrica objetiva para medir el avance y el rendimiento individual, contribuyendo así a asegurar la calidad del trabajo y la eficacia global del equipo.

En resumen, el equipo del proyecto de Diseño y Pruebas 2 está firmemente comprometido a trabajar de manera colaborativa y eficiente para alcanzar una calificación destacada. Con roles y responsabilidades definidos, indicadores de rendimiento establecidos y una comunicación abierta, el equipo está preparado para cumplir sus objetivos y entregar un trabajo de excelencia.

# **Bibliografía**

Intencionalmente en blanco.

# **Forma Descripción generada automáticamente con confianza media**

Carta

Descripción generada automáticamente

# Imagen que contiene Texto Descripción generada automáticamente

# 

Forma

Descripción generada automáticamente con confianza media