

Universidad de Sevilla

Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática



Grado en Ingeniería Informática – Ingeniería del Software

Diseño y Pruebas 2

Curso 2023 – 2024

Chartering report

Grupo C1.013

Miembros	Información de contacto
David Fuentelsaz Rodríguez	davfuerod@alum.us.es
Miguel Galán Lerate	miggaller@alum.us.es
Antonio Jiménez Ortega	antjimort@alum.us.es
Josué Rodríguez López	josrodlop19@alum.us.es
Óscar Zurita Urpina	osczururp@alum.us.es

Repositorio: <https://github.com/DP2-C1-013/Acme-SF-D01-24.1.0>

Fecha	Versión
8/3/2024	v2.0

1. Resumen ejecutivo.....	2
2. Control de versiones.....	3
3.Introducción.....	3
4. Contenidos.....	3
4.1. Proceso de reclutamiento del grupo de trabajo.....	3
4.2. Información de contacto de los miembros del grupo de trabajo.....	4
4.3 Compromiso del grupo.....	5
4.4 Métricas de rendimiento.....	5
4.5 Sistema de recompensas en el grupo de trabajo.....	6
4.6 Sistema de amonestaciones en el grupo de trabajo.....	7
4.7 Condiciones para la expulsión del grupo.....	7
6. Bibliografía.....	8
7. Firmas de los miembros del grupo de trabajo.....	9

1. Resumen ejecutivo

En este documento se puede encontrar información acerca de los participantes del proyecto a realizar, junto con su compromiso de dedicación hacia el mismo, lo cual podrá conllevar, ya sea de forma positiva o negativa, ciertos resultados hacia los mismos

2. Control de versiones

Nº de revisión	Fecha	Descripción
1	14/02/2024	Desarrollo inicial del <i>chartering report</i>
2	8/3/2024	Correcciones menores

3. Introducción

La información contenida en este documento tiene la finalidad de proporcionar una visión clara acerca de los participantes al que este documento concierne, dándoles a conocer entre ellos y a todo lector de dicho documento.

Sirva este documento también para explicar los motivos por los cuales dichos participantes han sido reclutados para el desarrollo de este proyecto y su compromiso a la realización de todas las tareas necesarias para su correcta finalización, junto con algunos indicadores que reflejen el trabajo realizado por cada integrante (ya sea el buen o el mal desempeño).

En adición, se hará constar la forma mediante la cual los participantes de este proyecto serán recompensados por su buen trabajo o, en caso contrario, la manera en la que serán penalizados (si se diera el caso), adjuntando las condiciones que habrían que cumplir para que ocurra esto último.

4. Contenidos

4.1. Proceso de reclutamiento del grupo de trabajo.

El reclutamiento del grupo de trabajo se ha sostenido sobre tres pilares fundamentales: la involucración de cada miembro a lo largo de proyectos anteriores, el desempeño individual en proyectos anteriores, y la manera en que la inclusión de cada miembro afecta al clima de trabajo.

La involucración de cada miembro en proyectos anteriores ha sido el mayor determinante al seleccionar a los distintos integrantes del grupo de trabajo. Se le ha dado mayor importancia sobre los demás aspectos puesto que se considera que una participación de forma activa es una de las claves para que un proyecto no acabe en fracaso. Además, se ha mirado con


especial cuidado la implicación de los miembros en los días previos antes de una entrega. En este periodo un abandono parcial o total del proyecto incrementa las posibilidades de fracaso al mismo tiempo que incrementa la carga de trabajo del resto del equipo.

El desempeño individual también ha tenido impacto en la selección de los miembros. Si bien se le ha dado mayor importancia a la implicación, también se ha decantado la balanza en favor de aquellas personas que han demostrado ser capaces de llevar a cabo con éxito tareas complejas. También se ha tenido en cuenta la eficiencia con la que se han realizado los proyectos anteriores.

Por último, también ha sido preferible que entre los miembros del equipo haya una buena atmósfera de trabajo. Si bien no se ha considerado algo vital, sí que se ha considerado que un entorno tranquilo y amigable favorece el trabajo en equipo y una buena comunicación.

4.2. Información de contacto de los miembros del grupo de trabajo

	David Fuentelsaz Rodríguez	davfuerod@alum.us.es
	Miguel Galán Lerate	miggaller@alum.us.es
	Antonio Jiménez Ortega	antjimort@alum.us.es

	Josué Rodríguez López	josrodlop19@alum.us.es
	Óscar Zurita Urpina	osczururp@alum.us.es

4.3 Compromiso del grupo

Los miembros del grupo de laboratorio C1.013 nos comprometemos a realizar todas las tareas asignadas del proyecto de la asignatura Diseño y Pruebas II de manera efectiva y proactiva para alcanzar los objetivos establecidos.

Declaramos que hemos comprendido el plan de estudios en su totalidad, especialmente los criterios de evaluación y calificación. Como equipo hemos acordado alcanzar, como mínimo, el aprobado en la asignatura, aunque nuestra ambición sea la de ir a por la máxima nota.

4.4 Métricas de rendimiento

Para evaluar el desempeño de los integrantes del equipo, hemos acordado una serie de métricas que nos van a ayudar a analizar el rendimiento individual de cada miembro. Estas métricas se van a dividir en dos categorías: globales y específicas por roles.

Dentro de las métricas globales podemos destacar las siguientes:

Eficiencia: Número de tareas completadas respecto al tiempo estimado para cada una de ellas (aplicando un margen de un 15% hacia arriba).

Asistencia a reuniones: Presencia en las reuniones de trabajo del equipo.

Número de tareas completadas a tiempo: Número de tareas completadas dentro del plazo de entrega.

Con el fin de completar la evaluación de cada miembro del grupo, hemos decidido incluir una métrica adicional según el rol adoptado.

Desarrollador

- **Tiempo medio de resolución de errores:** tiempo transcurrido desde que se detecta un error en la tarea que ha realizado el desarrollador hasta su resolución efectiva por el mismo. Esta medida está regida por los umbrales de la siguiente tabla:

Tiempo	Menos de un día	Entre 1 o 2 días	Entre 3 y 4 días	Entre 5 y 7 días	Más de una semana
Puntuación	10	8	6	4	2

Analista

- **Consistencia del modelo:** número de inconsistencias encontradas en el modelo de dominio. Cuánto menor sea este número mayor será la puntuación en esta métrica. Esta medida está regida por los umbrales de la siguiente tabla:

Número de inconsistencias	0	1-5	6-10	11-15	Más de 14
Puntuación	10	8	6	4	2

Manager

- **Satisfacción del equipo:** grado de satisfacción del resto de miembros con la labor desarrollada por el manager (no se tiene en cuenta para las partes individuales).

Operador

- **Entrega exitosa del trabajo:** métrica que indica si el trabajo realizado ha sido correctamente empaquetado y entregado.

Tester

- **Cobertura de Pruebas:** Porcentaje del software probado en relación con el software total.

La evaluación de los miembros del grupo será la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en cada campo general junto con los campos adicionales según los roles escogidos.

Se entiende por buen rendimiento si la calificación obtenida es superior a 5, en caso contrario el rendimiento sería considerado como malo o insuficiente.

4.5 Sistema de recompensas en el grupo de trabajo

Los miembros del equipo que tengan un buen rendimiento, de acuerdo a lo estipulado en el punto 4.4 de este mismo documento, serán recompensados con las siguientes ventajas:

- **Ventaja a la hora de elegir tareas:** si bien es el manager el encargado de asignar tareas, este le dará prioridad a las preferencias de aquellos miembros con un buen desempeño. Con esta medida se pretende lograr uno de los siguientes objetivos: favorecer que se mantenga el nivel de productividad y calidad en tareas similares a las que ha hecho el miembro premiado o darle la oportunidad de trabajar en tareas que no domina y así conseguir experiencia en ellas.
- **Ausencias permitidas:** se permitirá la ausencia a reuniones y la bajada del rendimiento en el desarrollo del proyecto, ambas únicamente de forma esporádica. Con esta medida se pretende dar cierto margen a los miembros para que puedan atender asuntos personales sin ser penalizados por ello.

Estas recompensas solo se aplican según el rendimiento en los requisitos grupales.

4.6 Sistema de amonestaciones en el grupo de trabajo

De forma análoga al punto anterior, se establecen las siguientes amonestaciones para aquellos miembros que tengan un mal desempeño según las métricas de rendimiento especificadas en el punto 4.4:

- **Compensar con trabajo extra:** si un miembro del grupo falla en el *deadline* de una entrega, deberá de compensar su falta, no solamente haciendo el trabajo que debía haber hecho a tiempo, sino que además deberá de adelantar parte del trabajo de la siguiente entrega a modo de compensación.
- **Aumento de responsabilidades:** si el grupo ve que un miembro falta con frecuencia a las reuniones o tiene poca presencia en ellas, se le pondrá la responsabilidad extra de dirigir alguna de estas reuniones, con la esperanza de que esta nueva responsabilidad le haga ver la importancia que tiene una buena comunicación y la implicación de todos los miembros en la toma de decisiones.
- **Revisiones y supervisión:** si se detecta que un miembro realiza sus tareas con mala calidad, el grupo llevará una mayor supervisión de su trabajo, obligándole a mejorar la calidad cuando sea necesario
- **Ultimátum de expulsión:** si el grupo ve que el mal desempeño no ha sido puntual, se extiende en el tiempo y no se ha corregido con las amonestaciones previamente

descritas, se le dará un ultimátum de expulsión y se empezará a considerar esta drástica medida.

Estas amonestaciones solo se aplican según el rendimiento en los requisitos grupales.

4.7 Condiciones para la expulsión del grupo

Para casos más extremos de mal rendimiento, se expulsará del grupo al miembro de mal rendimiento. Se considerará esta acción si se cumplen las condiciones descritas a continuación:

- **Trabajo nulo:** si el trabajo de un miembro directamente ha sido inexistente, se le expulsará del grupo
- **Implicación nula:** si un miembro no asiste a ninguna reunión, se le expulsará del grupo
- **Comportamiento perjudicial:** si un miembro tiene actitudes o contribuciones que afecten negativamente al grupo, ya sea por crear un mal ambiente de trabajo o por estropear el trabajo del resto (especialmente si es de forma voluntaria), se le expulsará del grupo
- **No mejora ante las amonestaciones:** las amonestaciones tienen el objetivo de incitar mejora en el miembro que desempeña mal. Si ante un mal desempeño se han llevado a cabo las amonestaciones sin resultado, y se le ha dado el ultimátum, como se especifica en el punto anterior, y tampoco se ha percibido mejora, se expulsará al miembro.

5. Conclusión

Los participantes de este proyecto concebimos este documento para darnos a conocer, tanto personalmente como a nivel de proyecto. Asimismo, manifestamos nuestro compromiso hacia el trabajo constante que dedicaremos al proyecto en cuestión junto con nuestras incansables ganas de aprender.

6. Bibliografía

Intencionadamente en blanco.

7. Firmas de los miembros del grupo de trabajo

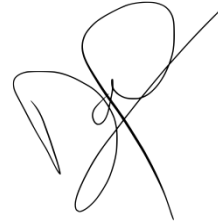
Este documento ha sido firmado y revisado por todos lo miembros del grupo de trabajo C1.013

Firmado por David Fuentelsaz Rodríguez con DNI 77858729A:

A martes, 15 de febrero de 2024,

Firmado:

David Fuentelsaz Rodríguez
con DNI 77858729A



A martes, 15 de febrero de 2024,

Firmado:

Miguel Galán Lerate
con DNI 77861656D



A martes, 15 de febrero de 2024,

Firmado:

Antonio Jiménez Ortega
con DNI 47393715F



A martes, 15 de febrero de 2024,

Firmado:

Josué Rodríguez López
con DNI 53933274E



A martes, 15 de febrero de 2024,

Firmado:

Óscar Zurita Urpina
con DNI 54231108B

