

Universidad de Sevilla

Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática



Grado en Ingeniería Informática – Ingeniería del Software

Diseño y Pruebas 2

Curso 2024 – 2025

Chartering Report

Grupo C1.035

Miembros	Información de contacto
Paula Luna Navarro	paulunnav@alum.us.es
Miguel Galán Lerate	miggaller@alum.us.es
Lucía Noya Cano	lucnoycan@alum.us.es
Alberto Carmona Sicre	albcarsic@alum.us.es
Marco Padilla Gómez	marpadgom1@alum.us.es

Repositorio: <https://github.com/DP2-C1-035/Acme-ANS-D01>

Fecha	Versión
19/02/2025	v1.0

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

El proyecto Acme-ANS-D01 de la asignatura Diseño y Pruebas II, es un proyecto con fines meramente educativos, con el que se busca mejorar las habilidades y trabajar como desarrolladores web. El objetivo es aprender a producir un sistema de información web típico de tamaño pequeño a mediano basándose en una especificación de requisitos informal y métodos y herramientas de potencia industrial, además de aprender acerca de la importancia de los frameworks y de cómo usarlos de manera óptima

2. Control de versiones

Nº de revisión	Fecha	Descripción
1	19/02/2024	Desarrollo inicial del <i>chartering report</i>

3. Introducción

En el contexto académico actual, la realización de proyectos grupales se ha convertido en un componente esencial en la formación de estudiantes universitarios, especialmente en disciplinas técnicas como el desarrollo de software. Este informe detalla el primer entregable del proyecto Acme-ANS-D01 correspondiente a la asignatura Diseño y Pruebas II, llevado a cabo por el grupo C1.035. El proyecto tiene como objetivo principal el desarrollo de un sistema de información web de tamaño pequeño a mediano, abordando una especificación de requisitos de manera informal con el uso de herramientas y métodos de desarrollo de software de nivel industrial. Este documento no solo describe la composición y compromisos de los participantes del equipo, sino que también establece las expectativas en términos de desempeño, delineando claramente lo que se considera un buen y mal desempeño dentro del marco del proyecto. 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. Al hacerlo, se busca no solo cumplir con los objetivos académicos establecidos sino también fomentar el desarrollo de habilidades relevantes en un entorno colaborativo y profesional.

A continuación, se describe brevemente la estructura de este documento. En la Información general se ofrece de forma concisa información sobre los miembros del grupo C1.035 y el repositorio donde se llevará a cabo el trabajo. En el Resumen ejecutivo, encontramos una breve descripción del proyecto y los objetivos de este. En la Tabla de revisiones se anotan todas las revisiones que han sido realizadas, ordenadas por fecha y con una breve descripción. En los Contenidos es donde se recoge toda la información detallada sobre el equipo, esto es, la metodología de reclutamiento y los participantes finales, así como una declaración de compromiso y el análisis que se llevará a cabo para el estudio del

desempeño de los integrantes. Finalmente, el documento contiene la Conclusión y la Bibliografía utilizada

4. Contenidos

4.1. Proceso de reclutamiento del grupo de trabajo.


Para este proyecto, siguiendo con las directrices dadas, se ha decidido reclutar a los miembros en base a los siguientes criterios.

Los miembros poseen las habilidades necesarias para llevar a cabo el proyecto (esto incluye conocimientos sobre bases de datos, frameworks, despliegue de aplicaciones web, herramientas de desarrollo, etc.), la experiencia de haber trabajado en otros proyectos de desarrollo web (tanto en backend como en frontend) y cumplen con las expectativas del mánager, las cuales buscan que, con este proyecto, se consiga al menos un notable de nota.

En base a estos criterios, se ha decidido confiar en compañeros con los que ya se ha trabajado en proyectos anteriores y en los que se han alcanzado resultados satisfactorios, tanto académicamente como a nivel personal. Gracias a la experiencia trabajando juntos se garantiza que todos los miembros del grupo conocen las habilidades del resto, son capaces de asumir responsabilidad en cualquier momento y se facilita un ambiente de trabajo saludable y en el que todos son capaces de dar y recibir feedback, negociar aspectos del proyecto, solicitar ayuda cuando sea necesario y ser capaces de oponerse si así se considera.

Como último aspecto, aparte de considerar todos los aspectos de experiencia, habilidad, responsabilidad y compromiso de cada uno de los participantes, para el reclutamiento de los miembros se ha considerado el fuerte lazo de amistad y compañerismo que se ha desarrollado durante estos los últimos años y que tan buen ambiente de trabajo ha traído al grupo.

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

Fotografía del miembro	Nombre y apellidos	Correo electrónico corporativo
	Alberto Carmona Sicre	albcarsic@alum.us.es

	<p>Miguel Galán Lerate</p>	<p>miggaller@alum.us.es</p>
	<p>Paula Luna Navarro</p>	<p>paulunnav@alum.us.es</p>
	<p>Lucía Noya Cano</p>	<p>lucnoycan@alum.us.es</p>
	<p>Marco Padilla Gómez</p>	<p>marpadgom1@alum.us.es</p>

4.3 Compromiso del grupo

Nosotros, Alberto Carmona Sicre, Miguel Galán Lerate, Paula Luna Navarro, Lucía Noya Cano y Marco Padilla Gómez, miembros del grupo C1.035, nos comprometemos a colaborar de manera efectiva y constructiva en el desarrollo de todas las actividades asignadas en la asignatura Diseño y Pruebas II 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.

Entendemos que este compromiso requiere de una dedicación constante, una comunicación abierta y efectiva entre todos los miembros del grupo, y una actitud proactiva para resolver cualquier desafío que se presente. Asumimos esta responsabilidad con la seriedad que merece, con el fin de lograr no solo el éxito académico, sino también un aprendizaje significativo y aplicable en nuestras futuras carreras profesionales.

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	11-14	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 mejoras en el miembro que se 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.

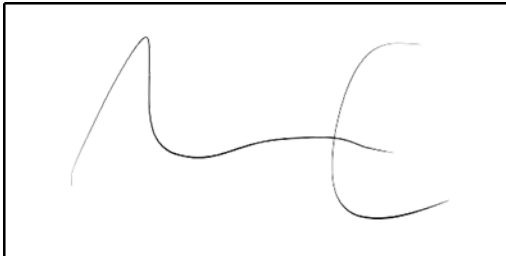
6. Bibliografía

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 C1.035

-Alberto Carmona Sicre

A handwritten signature in black ink, enclosed in a rectangular box. The signature is stylized, starting with a large 'A' and ending with a long horizontal stroke.

-Miguel Galán Lerate

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'M' and a long horizontal stroke.

- Paula Luna Navarro

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'P' and a long horizontal stroke.

- Marco Padilla Gómez

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'M' and a long horizontal stroke.

-Lucía Noya Cano

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lucía Noya Cano', written in a cursive style.