

**Chartering Report**

C1.046

<https://github.com/DP2-C1-046>

|  |  |
| --- | --- |
| Apellidos, Nombre | Email |
| Blanco Mora, David | davblamor@alum.us.es |
| Jiménez Adorna, Nerea | nerjimado@alum.us.es |
| Segura Gómez, Rafael | rafseggom@alum.us.es |
| Caro Medina, Rafael David | rafcarmed@alum.us.es |
| Espinosa Elías, Emilio | emiespeli@alum.us.es |

**Tabla de contenidos**

Contenido

[**1.**](#_heading=h.30j0zll) **Resumen ejecutivo** 3

[**2.**](#_heading=h.1fob9te) **Tabla de revisiones** 3

[**3.**](#_heading=h.3znysh7) **Introducción** 3

[**4.**](#_heading=h.2et92p0) **Contenidos** 4

[4.1 Resumen de proceso de reclutamiento. 4](#_heading=h.tyjcwt)

[4.2 Datos de contacto 4](#_heading=h.3dy6vkm)

[4.3 Acuerdos 4](#_heading=h.1t3h5sf)

[4.4 Indicadores de rendimiento 5](#_heading=h.4d34og8)

[4.4.1 Cálculo de Eficiencia y Calidad 5](#_heading=h.2s8eyo1)

[4.4.2 Cálculo del Rendimiento Total 5](#_heading=h.17dp8vu)

[4.4.3 Normalización del Indicador de Rendimiento 5](#_heading=h.3rdcrjn)

[4.5 Recompensas 6](#_heading=h.26in1rg)

[4.6 Penalizaciones 6](#_heading=h.lnxbz9)

[4.7 Procedimiento de expulsión 6](#_heading=h.35nkun2)

[4.7.1 Motivos de expulsión 6](#_heading=h.1ksv4uv)

[4.7.2 Notificación 6](#_heading=h.44sinio)

[4.7.3 Revisión y debate 6](#_heading=h.2jxsxqh)

[4.7.4 Votación 6](#_heading=h.z337ya)

[4.7.5 Comunicación de la decisión 7](#_heading=h.3j2qqm3)

[4.7.6 Procedimiento posterior a la expulsión 7](#_heading=h.1y810tw)

[4.7.7 Disposiciones finales 7](#_heading=h.4i7ojhp)

[4.8 Firmas y fecha 7](#_heading=h.2xcytpi)

[**5. Conclusiones** 7](#_heading=h.1ci93xb)

[**6. Bibliografía** 7](#_heading=h.3whwml4)

# 

# **Resumen ejecutivo**

Sirva este *chartering report* como compromiso y acuerdo formal de los miembros del grupo C1.046 para afrontar juntos los retos y la carga de trabajo grupal de la asignatura *Diseño y Pruebas II* (en adelante, DP2). El documento tiene carácter vinculante y en él se detallan los acuerdos, responsabilidades y compromisos que cada miembro del equipo debe asumir para garantizar el éxito del proyecto.

# **Tabla de revisiones**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Versión | Descripción | Fecha |
| v1.0 | Versión inicial. | 17/2/2025 |

# **Introducción**

En este documento se describirá, de manera detallada, toda la información relativa al grupo de trabajo C1.046. Esto incluye su formación inicial, el proceso de reclutamiento de miembros y los acuerdos establecidos para afrontar de manera efectiva la asignatura *Diseño y Pruebas II* (DP2).

Asimismo, se definirán las métricas utilizadas para medir la productividad individual de cada integrante, aplicando recompensas o penalizaciones según lo establecido en el baremo correspondiente.

Finalmente, se detallará el proceso de expulsión en caso de que algún miembro abandone la asignatura, culminando el acuerdo con la firma de cada integrante del equipo para ratificar todo lo mencionado en este documento.

# **Contenidos**

## 4.1 Resumen del proceso de reclutamiento.

Todos los integrantes del equipo, excepto David Blanco, cursamos juntos y con éxito la asignatura de *Diseño y Pruebas I*. En dicha asignatura, los grupos estaban conformados por 6 personas, mientras que en *Diseño y Pruebas II* (DP2) los grupos se reducen a 5. Debido a este cambio, dos compañeros decidieron abandonar el equipo, lo que nos llevó a buscar un nuevo integrante. Fue así como conocimos a David Blanco, con quien coincidimos en los objetivos de la asignatura y consideramos que era un miembro apto para cubrir la vacante restante.

Aun así, a pesar de conocernos previamente, hemos realizado un proceso formal de reclutamiento en el foro de la asignatura. [Enlace](https://ev.us.es/webapps/discussionboard/do/message?action=list_messages&course_id=_89154_1&nav=discussion_board&conf_id=_426211_1&forum_id=_253523_1&message_id=_456045_1)

## 4.2 Datos de contacto

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Apellidos | Nombre | Correo corporativo | Foto |
| Blanco Mora | David | [davblamor@alum.us.es](mailto:davblamor@alum.us.es) |  |
| Segura Gómez | Rafael | [rafseggom@alum.us.es](mailto:rafseggom@alum.us.es) |  |
| Caro Medina | Rafael David | [rafcarmed@alum.us.es](mailto:rafcarmed@alum.us.es) |  |
| Jiménez Adorna | Nerea | [nerjimado@alum.us.es](mailto:nerjimado@alum.us.es) |  |
| Espinosa Elías | Emilio | [emiespeli@alum.us.es](mailto:emiespeli@alum.us.es) |  |

## 4.3 Acuerdos

Cada integrante del grupo se compromete:

* A asistir a todas las reuniones principales, salvo excepciones que serán notificadas con la suficiente antelación.
* A realizar la o las tareas grupales que tenga asignadas.
* A revisar que todos los requisitos obligatorios estén implementados y funcionando previo a la entrega.
* A realizar, al menos, los requisitos *mandatorios* para superar la asignatura, intentando aspirar a lo máximo posible si las circunstancias lo permiten.
* En cada *deliverable* se hará una reunión previa, se analizará el trabajo a realizar y la carga de trabajo y se decidirá si intentamos *Supplementary* I, II o nos quedamos en *Mandatory*.

Se realizará un seguimiento y medición del rendimiento de cada integrante antes de cada entrega.

## 4.4 Indicadores de rendimiento

Para evaluar el rendimiento en el desarrollo de software, se utilizan los siguientes indicadores:

* **P** = Puntos de historia completados
* **A** = Puntos de historia asignados
* **t** = Tiempo estimado para completar las tareas
* **T** = Tiempo real utilizado
* **L** = Puntaje de SonarLint (escala de 0 a 1, basado en calidad del código)

### 4.4.1 Cálculo de Eficiencia y Calidad

* 1. Cumplimiento de asignaciones:

Mide la proporción de trabajo completado en relación con el asignado.

* 1. Precisión en estimaciones:

Evalúa la exactitud de las estimaciones de tiempo.

* 1. Calidad del código:

1. **L** se basa en la puntuación de *SonarLint*, que evalúa:
   * + *Bugs detectados*
     + *Code Smells* (problemas de mantenibilidad)
     + *Vulnerabilidades*
2. Un valor de L=1 significa código sin problemas reportados por *SonarLint*.

### 4.4.2 Cálculo del Rendimiento Total

El rendimiento total se define como:

Donde:

* R considera eficiencia en tiempo, cumplimiento de tareas y calidad del código.
* Q refleja una evaluación automatizada de la calidad mediante *SonarLint*.

### 4.4.3 Normalización del Indicador de Rendimiento

Para expresar el rendimiento en una escala de 0 a 10:

donde *Rmax*es el mejor rendimiento registrado en el equipo.

## 4.5 Recompensas

Una alta puntuación en los indicadores de rendimiento será recompensada mediante la selección de tareas para la siguiente *milestone ,*de acuerdo con un orden descendente basado en los puntos de rendimiento normalizados.

## 4.6 Penalizaciones

A tenor del apartado anterior, la penalización será la contraria, es decir, los miembros con las puntuaciones más bajas serán los últimos en elegir tarea. No se considera necesario aplicar una penalización más severa; en caso de ser necesario, se podría abrir un proceso de expulsión.

## 4.7 Procedimiento de expulsión

### 4.7.1 Motivos de expulsión

* + Falta grave de compromiso con las tareas asignadas.
  + Comportamiento ofensivo o irrespetuoso hacia el resto de los miembros del equipo.
  + Incumplimiento reiterado de los plazos acordados.
  + Cualquier otra situación no contemplada que perjudique el correcto funcionamiento del equipo.

### 4.7.2 Notificación

El *mánager* del grupo notificará al miembro en cuestión sobre las preocupaciones relacionadas con su participación. Se le brindará la oportunidad de explicar su situación o las circunstancias que han llevado a la apertura del proceso de expulsión, con el objetivo de abordar y resolver el problema de manera colaborativa.

### 4.7.3 Revisión y debate

El grupo se reunirá para debatir sobre el miembro en cuestión. Se revisarán los incidentes específicos que han llevado a considerar la expulsión y se permitirá presentar sus alegaciones.

### 4.7.4 Votación

Tras el debate, se llevará a cabo una votación entre los demás miembros del grupo. Será necesario que tres de los cuatro miembros restantes voten a favor de la expulsión para que ésta sea ejecutada.

### 4.7.5 Comunicación de la decisión

El *mánager* comunicará la decisión final al miembro en cuestión de manera respetuosa y profesional. Se le proporcionará un informe detallado que explique los motivos de su expulsión.

### 4.7.6 Procedimiento posterior a la expulsión

Las responsabilidades y tareas del miembro expulsado serán redistribuidas equitativamente entre los miembros restantes del equipo. Se llevarán a cabo reuniones adicionales, si es necesario, para garantizar la fluidez y continuidad del proyecto.

### 4.7.7 Disposiciones finales

El miembro expulsado tendrá la oportunidad de apelar la decisión de expulsión presentando su caso ante el grupo en una reunión extraordinaria. En el caso de que la apelación no sea exitosa el miembro será expulsado definitivamente del grupo y se tomarán las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y el respeto hacia ambas partes.

## 4.8 Firmas y fecha

# **5. Conclusiones**

El equipo de trabajo ha alcanzado los compromisos y acuerdos necesarios para comenzar a colaborar en la asignatura, con una comprensión clara de los objetivos comunes que hemos establecido. Esperamos que lo firmado nos proporcione un marco de trabajo común que facilite el éxito en la asignatura.

# **6. Bibliografía**

Intencionalmente en blanco.