### **INFORME DE CHARTERING**

**Fecha:** 19 de febrero de 2025

**Grupo:** C1.054

**Url al repositorio:** <https://github.com/DP2-C1-054/Acme-ANS-D01>

## **1. Resumen del proceso de reclutamiento**

Nuestro grupo de trabajo fue reclutado por Kevin Amador Calzadilla a través del foro de reclutamiento de la plataforma de Enseñanza Visual. En este proceso, se evaluaron las habilidades y el compromiso de los integrantes con el objetivo de formar un equipo equilibrado y eficiente.

Enlace al hilo de reclutamiento: <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=_456555_1>

## **2. Datos de los integrantes**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre Completo** | **Correo Corporativo** | **Fotografía Reciente** |
| Kevin Amador Calzadilla | [kevamacal@alum.us.es](mailto:kevamacal@alum.us.es) |  |
| Esteban López Pérez | [estlopper@alum.us.es](mailto:estlopper@alum.us.es) |  |
| Adrián Díaz Vázquez | [adrdiavaz@alum.us.es](mailto:adrdiavaz@alum.us.es) |  |
| Jesús Pons Moris | [jesponmor@alum.us.es](mailto:jesponmor@alum.us.es) |  |
| Manuel Zurita Fernández | [manzurfer@alum.us.es](mailto:manzurfer@alum.us.es) |  |

## **3. Compromiso del grupo**

Los abajo firmantes declaramos nuestro compromiso de trabajar en conjunto durante el desarrollo de esta materia. Afirmamos haber comprendido el programa de estudios, con especial énfasis en los criterios de evaluación y calificación.

Nos comprometemos a trabajar en equipo para alcanzar una calificación de 7 manteniendo un ambiente colaborativo y profesional.

**Firmas de los integrantes:**



* Kevin Amador Calzadilla \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



* Esteban López Pérez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



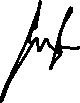
* Adrián Díaz Vázquez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



* Jesús Pons Moris \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



* Manuel Zurita Fernández \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



## **4. Indicadores de rendimiento**

Para evaluar nuestro desempeño, utilizaremos los siguientes indicadores:

* **Trabajo realizado vs. trabajo pendiente:** Se evaluará semanalmente el avance de cada integrante en relación con las tareas asignadas en el tablero de GitHub.
* **Calidad del trabajo según la evaluación del docente:** Se comparará la calidad del trabajo entregado con las expectativas y feedback del profesor.
* **Participación y compromiso:** Se medirá la asistencia a reuniones, el cumplimiento de plazos y la colaboración dentro del grupo.

### **Definición de desempeño**

* **Desempeño alto:**
  + Cumplir con las tareas asignadas dentro del plazo acordado.
  + Contribuir con soluciones y mejoras en los entregables del equipo.
  + Asistir a reuniones y participar activamente.
* **Desempeño bajo:**
  + No cumplir con las tareas asignadas o entregarlas con baja calidad.
  + Falta de compromiso en la resolución de problemas.
  + Ausencia recurrente en reuniones sin justificación.

## **5. Recompensas para miembros con buen desempeño**

Los integrantes que mantengan un desempeño alto serán recompensados con:

* Reconocimiento en el grupo por su esfuerzo y contribución.
* Distribución de tareas futuras en función de sus fortalezas.
* Mayor flexibilidad en la asignación de responsabilidades.

## **6. Consecuencias para miembros con bajo desempeño**

Los integrantes que presenten un desempeño bajo recibirán:

1. **Primera advertencia:** Una conversación entre los miembros para identificar problemas y buscar soluciones.
2. **Segunda advertencia:** Asignación de tareas adicionales para compensar el rendimiento deficiente.
3. **Tercera advertencia:** Evaluación grupal para decidir medidas adicionales.

## **7. Condiciones para la expulsión de un miembro**

Un integrante podrá ser expulsado del grupo si se cumplen las siguientes condiciones:

* Incumplimiento reiterado de tareas sin justificación válida.
* Falta de respeto o conflicto constante con otros miembros.
* Ausencia en más del **50%** de reuniones o entregas.

**Documento aprobado por el grupo el 20 de febrero de 2025**