Diseño y pruebas 2

Chartering Report

Grupo C1.057

**Realizado por:**

*Alcántara Bernal, Pablo (*[*pabalcber@alum.us.es*](mailto:pabalcber@alum.us.es)*)*

*Harana Mancilla, Rafael (*[*rafharman@alum.us.es*](mailto:rafharman@alum.us.es)*)*

*López Moyano, Rocío (*[*roclopmoy@alum.us.es*](mailto:roclopmoy@alum.us.es)*)*

*Molins López, Alexis (*[*alemollop@alum.us.es*](mailto:alemollop@alum.us.es)*)*

*Moreno Guerrero, José Manuel (*[*josmorgue3@alum.us.es*](mailto:josmorgue3@alum.us.es)*)*

Fecha: 16/02/2025

### **Tabla de contenidos**

[**Tabla de contenidos 2**](#_heading=h.tkvs4ggqslwd)

[**Resumen ejecutivo 3**](#_heading=h.851b9rui3uz3)

[**Tabla de revisiones 3**](#_heading=h.u9zmxm1yanuv)

[**Introducción 3**](#_heading=h.n0dthyatragt)

[**Contenido 4**](#_heading=h.47idirgk1t71)

[Proceso de reclutamiento 4](#_heading=h.wqkly55humxk)

[Datos de contacto 4](#_heading=h.9mmsclq4mee0)

[Compromiso de trabajo en equipo 5](#_heading=h.yeryoi6v6gwu)

[Indicadores de rendimiento 5](#_heading=h.lja1mj9ilybv)

[Sanciones 6](#_heading=h.ng54ccw34jmb)

[Recompensas 7](#_heading=h.rksydgatrtsv)

[Condiciones para la expulsión del equipo 7](#_heading=h.3e99s4pztmog)

[**Conclusiones 8**](#_heading=h.lrup02dmhw13)

[**Bibliografía 8**](#_heading=h.iw0zwvo246bv)

### 

### 

### **Resumen ejecutivo**

El equipo de trabajo **C1.057** para la asignatura **DP2** se forma mediante un proceso de reclutamiento gestionado por **Rocío López Moyano**, quien busca candidatos para roles clave dentro del equipo, como analista, desarrollador, tester y operador. El proceso de selección se basa en la alineación de los valores y metas del grupo, asegurando la participación de personas comprometidas con el éxito del proyecto. El objetivo principal del equipo es obtener una **calificación de 7** (notable) en la asignatura, comprometiéndose a cumplir con los requisitos académicos.

Para asegurar la eficiencia del trabajo en equipo, se definen **indicadores de rendimiento**, que evalúan el cumplimiento de tareas, la calidad del trabajo y la participación en las decisiones del grupo. Además, se establece un **sistema de sanciones** basado en tarjetas de advertencia (amarillas, naranjas y rojas), que permite gestionar el comportamiento y el rendimiento de los miembros. La expulsión de un miembro solo ocurre en caso de recibir una tarjeta roja, lo que le permite continuar el proyecto de manera individual.

El equipo también implementa un **sistema de recompensas** para reconocer a los estudiantes más comprometidos y motivar el desempeño individual.

### **Tabla de revisiones**

| Número | Fecha | Autor | Descripción |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 16/02/2025 | Rocío López Moyano | Creación del documento inicial |

### **Introducción**

Este documento presenta un informe detallado sobre la organización y dinámica del equipo **C1.057** para la asignatura **DP2**, con el fin de establecer una base sólida para el desarrollo del proyecto y garantizar su éxito. A lo largo de este informe se aborda el proceso de reclutamiento, los roles asignados a los miembros, los compromisos adquiridos por cada integrante, así como los mecanismos para evaluar su rendimiento y asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Además, se incluye un sistema de sanciones y recompensas que facilita el mantenimiento de un ambiente de trabajo productivo y colaborativo.

El documento también establece las bases para la gestión del trabajo en equipo, resaltando la importancia de la comunicación, la participación activa y el cumplimiento de los plazos. En este sentido, se han definido indicadores de rendimiento que permitirán evaluar el progreso del proyecto, así como las medidas a tomar en caso de que se detecten problemas o incumplimientos por parte de los miembros del grupo.

La estructura del informe incluye varias secciones clave. Primero, se describe el proceso de reclutamiento y selección de los miembros del equipo. Luego, se detallan los compromisos de trabajo, los indicadores de rendimiento y el sistema de sanciones y recompensas. Finalmente, se explican las condiciones para la expulsión de un miembro y su derecho a trabajar de forma independiente, así como las implicaciones de dicha decisión.

### **Contenido**

#### Proceso de reclutamiento

El equipo fue formado a través de un proceso de reclutamiento gestionado por Rocío López Moyano (manager), quien publicó un mensaje en el foro “**Recruiting**” de la asignatura DP2 con la intención de reunir a cuatro miembros que asumieran los roles de analista, desarrollador, tester y operador.

En el mensaje inicial, se establecieron claramente las expectativas del grupo, destacando como objetivo principal la aprobación de la asignatura con una calificación final de un 7 (notable). Además, se especificaron los valores y habilidades clave que se buscaban en los candidatos, como compromiso, responsabilidad, comunicación, capacidad de recibir y dar feedback, y habilidades de negociación.

Los interesados en unirse al equipo respondieron al hilo del foro indicando el rol que les gustaría ocupar, sus aptitudes y su alineación con los objetivos del grupo. A partir de estas respuestas, se seleccionaron los siguientes miembros:

* **Pablo Alcántara Bernal**, quien aplicó para el rol de **analista**, enfatizando sus fortalezas en comunicación, compromiso y motivación para colaborar con sus compañeros. Además, destacó su experiencia en desarrollo de aplicaciones web.
* **Rafael Harana Mancilla**, quien se unió como **developer**, aportando su experiencia en investigación y desarrollo, además de su sentido de la responsabilidad y habilidades de negociación. Reconoció como áreas de mejora su organización y tendencia al despiste.
* **Alexis Molins López**, quien se postuló para formar parte del equipo resaltando su sentido de la responsabilidad, compromiso y trabajo en equipo. Aunque señaló que su comunicación al solicitar ayuda podría mejorar, manifestó su disposición para trabajar en ello.
* **José Manuel Moreno Guerrero**, quien mostró interés en el rol de **developer**, destacando su responsabilidad, compromiso y habilidades de comunicación, además de su disposición para solicitar ayuda cuando fuera necesario.

El proceso de selección se realizó en función de la compatibilidad de los candidatos con los valores y metas del equipo, asegurando que todos los miembros compartieran la visión de colaboración y compromiso con el proyecto. La publicación del reclutamiento y las respuestas de los miembros pueden consultarse en el siguiente enlace al foro: [Link](https://ev.us.es/ultra/courses/_89154_1/cl/outline).

#### Datos de contacto

Este apartado incluye los datos de contacto de cada miembro del grupo, especificando sus apellidos, nombres, correo electrónico corporativo y una foto reciente para facilitar la identificación dentro del equipo:

|  | → Alcantara Bernal, Pablo ([pabalcber@alum.us.es](mailto:pabalcber@alum.us.es)) |
| --- | --- |
|  | → Harana Mancilla, Rafael ([rafharman@alum.us.es](mailto:rafharman@alum.us.es)) |
|  | → López Moyano, Rocío ([roclopmoy@alum.us.es](mailto:roclopmoy@alum.us.es)) |
|  | → Molins López, Alexis ([alemollop@alum.us.es](mailto:alemollop@alum.us.es)) |
|  | → Moreno Guerrero, José Manuel ([josmorgue3@alum.us.es](mailto:josmorgue3@alum.us.es)) |

#### Compromiso de trabajo en equipo

Nosotros, los miembros del equipo de trabajo **C1.057** para la asignatura **DP2**, declaramos nuestro compromiso de colaborar de manera responsable, organizada y respetuosa a lo largo del curso. Nos comprometemos a cumplir con nuestras funciones dentro del equipo, apoyarnos mutuamente y fomentar un ambiente de trabajo positivo basado en la comunicación, la responsabilidad y el compromiso con los objetivos establecidos.

Confirmamos que hemos revisado y entendido el temario de la asignatura, así como los criterios de evaluación definidos por el profesorado. Nos aseguraremos de cumplir con los requisitos académicos y administrativos necesarios para la correcta ejecución de cada entrega, garantizando que nuestro trabajo cumpla con los estándares exigidos.

Como equipo, establecemos nuestra meta académica en la obtención de una calificación final de **7** (notable), comprometiéndonos a trabajar de manera eficiente y organizada para alcanzar este objetivo.

Cada uno de los miembros reafirma su disposición a contribuir al éxito del grupo y a mantener un ambiente de cooperación que favorezca el aprendizaje y el desarrollo de habilidades en el ámbito de la asignatura.

**Firma de los miembros del equipo:**

En la última página de este documento, todos los estudiantes firmarán para confirmar que están de acuerdo con el presente compromiso y con todos los puntos del documento.

#### Indicadores de rendimiento

Para garantizar un desarrollo eficiente y organizado del trabajo en equipo, hemos definido en la siguiente tabla los indicadores de rendimiento que nos permitirán evaluar la contribución de cada miembro en relación con las tareas asignadas y los objetivos del proyecto.

| **Trabajo realizado vs. trabajo pendiente**  El principal criterio para evaluar el rendimiento de un miembro del equipo será el cumplimiento de las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos. Se considerará: | |
| --- | --- |
| **Buen rendimiento**  Un estudiante ha completado todas sus tareas de un entregable dentro del plazo estipulado. | **Mal rendimiento**  Al menos una tarea no ha sido entregada dentro del plazo o directamente no ha sido realizada. |
| **Calidad del trabajo**  Además del cumplimiento de los plazos, es importante evaluar la calidad del trabajo entregado: | |
| **Buen rendimiento**  Las tareas entregadas cumplen con los requisitos establecidos y no requieren correcciones significativas. | **Mal rendimiento**  El trabajo entregado presenta errores graves, requiere múltiples correcciones o no cumple con los requisitos especificados, generando retrasos en el avance del equipo. |
| **Participación y compromiso en reuniones y decisiones del equipo**  Otro factor clave en el rendimiento de los miembros es su implicación en la dinámica del equipo: | |
| **Buen rendimiento**  El estudiante asiste a las reuniones, participa activamente en la toma de decisiones, ofrece retroalimentación y se comunica de manera efectiva con el resto del equipo. | **Mal rendimiento**  Falta frecuentemente a reuniones sin justificación, no participa en la toma de decisiones o muestra desinterés en la comunicación y coordinación con el grupo. |

#### Sanciones

Para mantener un trabajo en equipo eficiente y garantizar la equidad en la distribución de responsabilidades, hemos definido un sistema de sanciones basado en el rendimiento y el comportamiento de los miembros del grupo.

Cada integrante del equipo será evaluado en función de tres indicadores de rendimiento mencionados en el apartado anterior. Dentro de estos indicadores, hemos identificado una serie de situaciones que pueden derivar en una sanción (tarjeta amarilla, naranja o roja). Se muestran en la siguiente tabla y podrán ser ampliados durante el curso:

| **Trabajo realizado vs. trabajo pendiente** | |
| --- | --- |
| * **Retraso** en la fecha límite de realización de tareas grupales **opcionales** | |
| * **Retraso** en la fecha límite de realización de tareas grupales **obligatorias** * **No realizar** ninguna tarea grupal para un entregable * **No aplicar** las correcciones indicadas por el equipo o profesor. | |
| * Realización de tareas con errores graves que **imposibilitan la entrega** del proyecto el día que corresponde. * **Tester**: **No estar disponible** sin justificación durante el día de la entrega para realizar la revisión del proyecto. * **Operario**: **No entregar el proyecto** el día que corresponde sin justificación ni comunicación previa. | |
| **Calidad del trabajo** | |
| * **Mal uso del tablero de GitHub** que dificulta el trabajo de los compañeros. | |
| **Participación y compromiso en reuniones y decisiones del equipo** | |
| * **Faltar a reuniones** donde se toman decisiones sin justificación. * **Falta de comunicación** en tareas grupales: No informar sobre avances, bloqueos o problemas al equipo. * **No responder mensajes** importantes en un tiempo razonable. | |
| * **Falta de respeto** a un compañero. | |

Para gestionar las amonestaciones, implementaremos un **sistema de tarjetas**, **amarillas** para faltas consideradas leves, **naranjas** para faltas consideradas medias y **rojas** para faltas consideradas graves que ponen en riesgo el éxito del grupo o su evaluación.

Se pueden obtener tarjetas amarillas, naranjas o rojas de forma directa, pero además la acumulación de tarjetas de gravedad inferior se convierten en una de nivel superior de la siguiente forma:

* 3 tarjetas amarillas → Se convierten en 1 tarjeta naranja.
* 3 tarjetas naranjas → Se convierten en 1 tarjeta roja.

Las tarjetas que cada alumno lleva acumuladas, quedarán especificadas de forma clara en un apartado de la **wiki del proyecto**.

#### Recompensas

Para motivar la responsabilidad y el compromiso dentro del equipo, hemos establecido un sistema de reconocimiento para aquellos miembros que demuestren un desempeño excepcional durante cada entregable.

Los estudiantes que no hayan recibido ninguna tarjeta (amarilla, naranja o roja) en el periodo correspondiente a un entregable serán elegibles para una votación interna. En esta votación, los integrantes del equipo elegirán al "**Estudiante más aplicado durante el Entregable XX**", donde **XX** representa el número del entregable en curso (01, 02, 03 o 04).

El estudiante con más votos será reconocido en un apartado especial de la wiki del proyecto como el **mejor estudiante del grupo** por su rendimiento en ese entregable. En caso de empate, todos los estudiantes con el mayor número de votos serán mencionados en la wiki.

#### Condiciones para la expulsión del equipo

La expulsión de un miembro del grupo se llevará a cabo en el caso en que el estudiante reciba una tarjeta **roja**.

Una vez que un estudiante haya sido expulsado del grupo, dejará de trabajar con el equipo y tendrá derecho a **realizar un fork del repositorio** tal y como se encuentre en el momento de su expulsión, lo que le permitirá continuar trabajando sobre la base del proyecto de forma individual. A partir de ese momento, podrá seguir desarrollando su trabajo de manera independiente, sin la necesidad de atenerse a las directrices del grupo. Si decide continuar con la asignatura, deberá presentar su trabajo individualmente, siguiendo las condiciones que el profesor haya establecido.

### **Conclusiones**

En conclusión, el equipo **C1.057** para la asignatura **DP2** se organiza de manera estructurada y colaborativa, buscando asegurar un rendimiento académico óptimo a través de un proceso de reclutamiento bien definido. Cada miembro del equipo tiene un rol específico y se compromete a alcanzar los objetivos del grupo, garantizando el cumplimiento de las expectativas académicas y administrativas. La meta común es obtener una calificación de 7, destacando la importancia de la responsabilidad y la cooperación en todo momento.

Los indicadores de rendimiento, junto con el sistema de sanciones, permiten evaluar de forma justa la participación y contribución de cada miembro. Estos mecanismos ayudan a mantener la eficiencia y el orden en el trabajo grupal, abordando cualquier posible incumplimiento de forma clara y transparente. La inclusión de un sistema de recompensas fomenta la motivación y el reconocimiento del esfuerzo individual, lo que contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

### **Bibliografía**

Intencionadamente en blanco.

**He leído y acepto todos los puntos de este documento:**

**Alcantara Bernal, Pablo**

18/02/2025

**Harana Mancilla, Rafael**

17/02/2025

**López Moyano, Rocío**

16/02/2025

**Molins López, Alexis**

17/02/2025

**Moreno Guerrero, José Manuel**

****16/02/2025