**Chartering Report**

## **Grupo C1.048**



## **Integrantes del grupo**

* Basallote Braza, David: [davbasbra@alum.us.es](mailto:davbasbra@alum.us.es)
* Chaves Cumbreras, David: [davchacum@alum.us.es](mailto:davchacum@alum.us.es)
* González Vázquez, Guillermo: [guigonvaz@alum.us.es](mailto:guigonvaz@alum.us.es)
* Herrera Luján, Marco Antonio (manager): [marherluj@alum.us.es](mailto:marherluj@alum.us.es)
* Rodríguez Muñoz, Rafael: [rafrodmunn@alum.us.es](mailto:rafrodmunn@alum.us.es)

## **Repositorio**

<https://github.com/DP2-IIS-C1048/Acme-ANS-D>

26/02/2025

## **ÍNDICE**

[Resumen ejecutivo 2](#_Toc192156773)

[Tabla de versiones 2](#_Toc192156774)

[Introducción 2](#_Toc192156775)

[Reclutamiento 3](#_Toc192156776)

[Información de contacto 3](#_Toc192156777)

[Indicadores de rendimiento 5](#_Toc192156778)

[Acuerdo de compromiso 5](#_Toc192156779)

[Valoración del desempeño del equipo 6](#_Toc192156780)

[Trabajo esperado 6](#_Toc192156781)

[Buen desempeño 6](#_Toc192156782)

[Mal desempeño 7](#_Toc192156783)

[Criterios de expulsión de un miembro del equipo 7](#_Toc192156784)

[Conclusión 7](#_Toc192156785)

[Bibliografía 7](#_Toc192156786)

[Firmas de los miembros 8](#_Toc192156787)

# Resumen ejecutivo

En este documento se recoge toda la información relevante de los participantes en el proyecto DP2-C1048, detallando cómo decidieron trabajar y el alcance que aspira a lograr el grupo en el proyecto. También se detallan los compromisos acordados por los miembros en relación a la metodología de trabajo y varios criterios a tener en cuenta para determinar la compensación, el castigo o incluso la expulsión de algún miembro del grupo, en función de las métricas diseñadas para cuantificar el esfuerzo y rendimiento del equipo, además de definir los criterios para la expulsión de un miembro del equipo.

# Tabla de versiones

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Versión** | **Cambio** | **Fecha** |
| 1.0.0 | Inicio del documento | 24/02/2025 |
| 1.1.0 | Revisión de todos los apartados por cada miembro y preparación para primera entrega. | 26/02/2025 |

# Introducción

En el presente documento se describe una metodología de trabajo y se definen conceptos de vital importancia para el desarrollo del proyecto cuatrimestral de la asignatura DP2 para el grupo de laboratorio C1.048 los martes a las 17:40.

El documento contiene un resumen ejecutivo que proporciona una visión clara de los puntos más importantes del documento, así como la información necesaria para entenderlo. Además, el documento cuenta con una lista de versiones como se puede comprobar en la tabla de versiones.

En cuanto al contenido de este, está dividido en varios apartados que se corresponden con un historial del reclutamiento de los miembros del equipo con una justificación de por qué fueron elegidos, información de contacto de cada miembro del equipo actualizada al día de la realización del presente documento, un acuerdo de compromiso en el que se detallan los valores y aspiraciones compartidos por el equipo, indicadores de rendimiento para poder medir cuantitativamente el buen o mal trabajo realizado por cada miembro del equipo, además de un sistema de recompensas o sanciones en caso de cumplir excesiva o deficientemente con los objetivos propuestos, las condiciones necesarias para que se considere expulsar a un miembro del grupo de trabajo y, por último, una conclusión con las ideas más interesantes obtenidas fruto de discutir acerca del “chartering report”.

# Reclutamiento

El reclutamiento se llevó a cabo a través del Discussion Board de la asignatura.

Marco Antonio Herrera Luján publicó un thread donde describió su propuesta. En esta indicaba que reclutaba a 4 personas cuyo objetivo fuese llegar a la nota de sobresaliente y que los aplicantes cumpliesen con una serie de aptitudes.

David Basallote Braza, David Chaves Cumbreras, Guillermo González Vázquez y Rafael Rodríguez Muñoz redactaron sus propuestas dentro del thread. Tras analizar dichas propuestas, Marco Antonio Herrera Luján decidió reclutar a estos integrantes ya que tanto sus objetivos como sus habilidades estaban alineadas con las esperadas para el proyecto.

Enlace al thread (Antes de hacer click debe tener la sesión en [ev.us.es](https://ev.us.es/ultra/) iniciada):

<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=_455944_1>

# Información de contacto

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Student 1** | | |
| Apellidos | Chaves Cumbreras | Un hombre con lentes y camisa roja  El contenido generado por IA puede ser incorrecto. |
| Nombre | David |
| DNI | 5377\*\*\*\* |
| UVUS | JFH0630 |
| Email | [davchacum@alum.us.es](mailto:davchacum@alum.us.es) |
| Roles | Desarrollador |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Student 2** | | |
| Apellidos | Gonzáles Vázquez | Hombre sonriendo con camisa azul  El contenido generado por IA puede ser incorrecto. |
| Nombre | Guillermo |
| DNI | 4599\*\*\*\* |
| UVUS | QGW9316 |
| Email | [guigonvaz@alum.us.es](mailto:guigonvaz@alum.us.es) |
| Roles | Desarrollador |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Student 3** | | |
| Apellidos | Basallote Braza | Un hombre con una camisa gris  El contenido generado por IA puede ser incorrecto. |
| Nombre | David |
| DNI | 7717\*\*\*\* |
| UVUS | CQD5926 |
| Email | [davbasbra@alum.us.es](mailto:davbasbra@alum.us.es) |
| Roles | Desarrollador |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Student 4** | | |
| Apellidos | Rodríguez Muñoz | Un joven con cabello corto  El contenido generado por IA puede ser incorrecto. |
| Nombre | Rafael |
| DNI | 4928\*\*\*\* |
| UVUS | BGR5538 |
| Email | [rafrodmunn@alum.us.es](mailto:rafrodmunn@alum.us.es) |
| Roles | Desarrollador y operador |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Student 5** | | |
| Apellidos | Herrera Luján | Un hombre sonriendo  El contenido generado por IA puede ser incorrecto. |
| Nombre | Marco Antonio |
| DNI | 2965\*\*\*\* |
| UVUS | FPJ0058 |
| Email | [marherluj@alum.us.es](mailto:marherluj@alum.us.es) |
| Roles | Manager y desarrollador |

# Indicadores de rendimiento

En esta sección se describe cómo se medirá el rendimiento de las personas implicadas en el proyecto. Cada parámetro tiene un valor numérico positivo o negativo al final de la frase. El cálculo del rendimiento total se hará como la suma de todos los parámetros.

1. Realizar las tareas mínimas acordadas a cada fecha límite +0
2. No realizar una tarea de las mandatory (grupales) asignadas en fecha –5
3. No realizar una tarea de las mandatory (individuales) asignadas en fecha –2
4. No realizar una tarea de las supplementary (grupales) asignadas en fecha -4
5. No realizar una tarea de las supplementary (individuales) asignadas en fecha –1
6. No asistir a una reunión sin razón justificada -3
7. Realizar una tarea de las mandatory (grupales) adicional +5
8. Realizar una tarea de las mandatory (individuales) adicional +2
9. Realizar una tarea de las supplementary (grupales) adicional +4
10. Realizar una tarea de las supplementary (individuales) adicional +1
11. Realizar las tareas entre Martes, Miércoles y Jueves +2
12. Realizar las tareas entre Viernes y sábado +1
13. Realizar la tarea en Domingo +0
14. Testear una tarea más tarde del Lunes si es tu culpa -3
15. Ayuda a un compañero con una tarea +3
16. Añadir errores a la rama main –5

# Acuerdo de compromiso

Tal como se acordó en el foro de reclutamiento, el objetivo del grupo será alcanzar una calificación de sobresaliente. Para ello, además de completar las tareas obligatorias, será necesario realizar las tareas suplementarias 1.

Si todos los miembros del grupo están de acuerdo, el objetivo del proyecto podrá ampliarse para aspirar a matrícula de honor. Del mismo modo, si el grupo se ve agobiado debido a la carga de trabajo de otras asignaturas, el grupo podrá decidir reducir el objetivo a solo realizar las tareas obligatorias, siempre y cuando todo el grupo esté de acuerdo.

En ningún caso una votación para cambiar el objetivo podrá suponer un tema de conflictos dentro del grupo, independientemente del resultado.

Cada semana, se realizarán como mínimo dos reuniones semanales con los siguientes horarios:

* Martes (10:30-12:00)
* Viernes (10:30-12:00)

Los miembros del grupo se comprometerán a asistir a las reuniones, aunque estas podrán cambiar para adaptarse a las necesidades de la entrega correspondiente, siempre será necesario acordar un cambio en la fecha y decirlo con suficiente tiempo de antelación (unas 24 horas).

Cada semana, se acordarán una serie de objetivos y días para realizar tareas que deberán ser cumplidos como mínimo para la fecha prevista, resultando en sanciones si no se cumplen, por cada miembro del equipo. En cuanto a las tareas pertenecientes al manager, las correspondientes a requisitos grupales o individuales (no organización de tareas y roles) serán divididas de forma acordada entre el equipo.

Por último, también nos comprometemos a asistir a las clases de teoría y a los follow-ups.

# Valoración del desempeño del equipo

En esta sección se definen los distintos grados de trabajo posibles para un trabajador del equipo, así como la forma de actuar en caso de que un miembro del equipo trabaje de esa manera.

## Trabajo esperado

Se definirán objetivos semanales de tareas para cada miembro del equipo. Se esperará que dichas tareas, como mínimo, estén realizadas para la fecha límite.

Se priorizarán las tareas de tipo “mandatory” sobre las de tipo “supplementary”, siendo mucho más importante realizar las tareas de tipo “mandatory” aunque ambas sean obligatorias.

Previamente a una entrega, se deberá tener revisado el correcto funcionamiento del proyecto en los ordenadores de la facultad.

## Buen desempeño

Se considerará que un trabajador ha realizado un buen desempeño de su trabajo si presenta más tareas para la fecha límite de las que le fueron asignadas.

Aquella persona que realice un buen desempeño de su trabajo tendrá prioridad para elegir una tarea grupal, siendo el orden de prioridad un orden descendente de personas que más tareas adicionales hayan realizado para la entrega a la que menos. En caso de empate, se decidirá aleatoriamente.

## Mal desempeño

Aquella persona que no tenga sus tareas realizadas para la fecha límite semanal, obtendrá la peor prioridad para elegir su tarea grupal y deberá ser el secretario para el siguiente follow-up.

# Criterios de expulsión de un miembro del equipo

En esta sección se definen los criterios requeridos para expulsar a un miembro del equipo:

1. No presentación: el miembro del equipo no se presenta a 3 clases de teoría ni de Follow-ups seguidas sin una justificación razonable.
2. No completitud del trabajo: el miembro del equipo no ha realizado las tareas que tenía asignadas por 3 veces seguidas para las fechas límite asignadas sin una justificación razonable.
3. No participación: el miembro del equipo no participa en el chat del equipo ni se presenta a las reuniones. La participación se considera adecuada cuando se expresa el interés en participar en las reuniones y se facilita el trabajo de grupo.

# Conclusión

Tras discutir los anteriores apartados concienzudamente, se llegó a varias conclusiones.

Es importante definir unos criterios para medir el rendimiento y que, una persona que trabaje bien sea recompensada, y una persona que trabaje mal sea sancionada, ya que muchas veces se da por hecho el trabajo de alguien que trabaja bien y se perdona a aquél que trabaja mal, resultando en una injusticia para el trabajador que realiza su trabajo.

Debemos conocer los métodos de calificación a la perfección tanto para planificar nuestro trabajo próximo como para elegir qué trabajo debemos priorizar a la hora de realizar nuestras tareas.

El acuerdo de compromiso debe ser lo más detallado posible para que ninguno de los miembros del equipo se vea perjudicado o se enfade con los demás miembros del equipo, resultando en un inconveniente para el avance del proyecto o una fuente de discusiones, además de lastrar la organización y planificación de las tareas, que debe tener un objetivo fijo desde el inicio.

# Bibliografía

* <https://hitocean.com/6-metricas-clave-para-rastrear-en-proyectos-de-software-a-medida/>
* <https://blog.hubspot.es/marketing/como-hacer-resumen-ejecutivo#partes>
* <https://www.scribbr.es/category/normas-apa/>
* 06 – Anexxes.docx
* Diapositivas de teoría

# Firmas de los miembros

* David Chaves Cumbreras



* David Basallote Braza



* Guillermo González Vázquez



* Marco Antonio Herrera Luján
* Rafael Rodríguez Muñoz