

Documentación chartering report



Diseño y pruebas II

Sprint 1

Versión 1.0

Fecha 15/02/2024

Preparado por:
C2.028

Índice

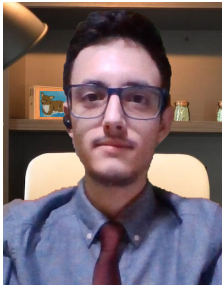
1. Proceso de búsqueda y selección de los miembros del equipo:	2
2. Datos de los distintos participantes	2
3. Declaración de trabajo en equipo:	3
4. Indicadores de rendimiento acordados:	3
5. Declaración de recompensas:	3
6. Declaración de castigos:	4
7. Declaración de despidos:	4

1. Proceso de búsqueda y selección de los miembros del equipo:

Principalmente, el criterio que se ha seguido ha sido las capacidades de cada participante, buscando que cada miembro del grupo este especializado en alguna de las tareas que los diferentes roles dados en las diapositivas S03 con el fin de que el grupo no flaquee en ninguna de las actividades a realizar.

En cuanto a la selección de los distintos miembros, el proceso antes mencionado fue algo que ya se hizo en años anteriores para otros proyectos, por lo que para esta ocasión ya se contaba con la mayoría de participantes cubiertos, solo se tuvo que formalizar la constitución del grupo hablando previamente entre los distintos participantes.

2. Datos de los distintos participantes



Castellanos Compañía, Pablo Jesús
pabcascom@alum.us.es



Navas Remmers, Gonzalo
[gonnavrem@alum.us.es](mailto:gonavrem@alum.us.es)

3. Declaración de trabajo en equipo:

Nosotros, los estudiantes de este grupo, expresamos aquí nuestra voluntad y entusiasmo por trabajar juntos en este proyecto académico. Hemos leído y entendido cuidadosamente el programa, y estamos al tanto de los procedimientos de evaluación y calificación que se aplicarán a nuestro rendimiento. Nos comprometemos a seguir las normas y pautas de la asignatura, y a esforzarnos por alcanzar la excelencia en nuestros resultados de aprendizaje. Nuestro objetivo es obtener la nota máxima posible en este proyecto, y creemos que con nuestro esfuerzo y dedicación colectivos, podemos lograrlo.

4. Indicadores de rendimiento acordados:

Los indicadores de rendimiento que se utilizarán son los siguientes: la calidad del producto o servicio entregado, el cumplimiento de los plazos establecidos, la comunicación efectiva entre los miembros del equipo, y la capacidad de resolver los problemas y conflictos que surjan durante el proceso. Estos indicadores nos van a permitir medir el grado de eficacia y trabajo en equipo del miembro en cuestión. Por otra parte, estos indicadores nos puede proporcionar información valiosa acerca de las áreas de flaqueza del participante, lo que nos permitirá tener un mejor control de qué tareas asignar.

5. Declaración de recompensas:

Los miembros del grupo de trabajo que demuestren un alto nivel de compromiso, calidad y eficiencia en sus tareas recibirán una recompensa acorde a su contribución. En nuestro caso, no podemos ofrecer más que reconocimiento por la labor hecha, y mientras sea posible, asistir al compañero con la ayuda que necesite.

6. Declaración de castigos:

En nuestro grupo de trabajo, esperamos que todos los miembros cumplan con los estándares de calidad y eficiencia que se han establecido. Si alguno de los miembros no logra alcanzar estos objetivos, en primera instancia, se tendría una reunión con el fin de conocer cuáles han sido los motivos de la falta de trabajo, teniendo en cuenta la respuesta dada y su evolución en el tiempo se tomarán medidas más o menos severas, pudiendo acudir al despido de ese compañero del grupo de trabajo en los peores casos. Esta medida tiene como fin garantizar el buen funcionamiento del grupo y el cumplimiento de las metas propuestas.

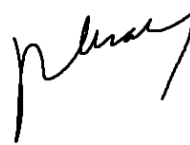
7. Declaración de despidos:

Un miembro del grupo de trabajo puede ser despedido si incumple las normas de convivencia o el código de ética. También puede ser despedido si no cumple con las tareas asignadas, si falta a las reuniones o si tiene un rendimiento insatisfactorio continuado en el tiempo.

Firmado Por:



Castellanos Compañía, Pablo Jesús



Navas Remmers, Gonzalo