Universidad de Sevilla  
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática



**Grado en Ingeniería Informática – Ingeniería del Software**  
**Diseño y Pruebas II**

Curso 2024 – 2025

|  |  |
| --- | --- |
| **Fecha** | **Versión** |
| 19/02/25 | 1.0 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Grupo de Prácticas: C1.045** | |
| **Repositorio:** [**https://github.com/DPII-24-25/Acme-ANS-D**](https://github.com/DPII-24-25/Acme-ANS-D) | |
| **Autores por orden alfabético** | **Correo** |
| Abulatifa , Mohanad J. D. | Mohabu2@alum.us.es |
| Garcia Parras, Luis | luigarpar1@alum.us.es |
| Gavira Serrano, David | Davgarser@alum.us.es |
| Lopez Veiga, Juan Carlos | jualopvei@alum.us.es |
| Montoya Albitres, Ronald Alexander | ronmonalb@alum.us.es |

**Índice de contenido**

[**1.** **Resumen Ejecutivo** 2](#_Toc158770434)

[2. **Tabla de revisiones** 2](#_Toc158770435)

[**3.** **Introducción** 2](#_Toc158770436)

[**4.** **Contenido** 3](#_Toc158770437)

[**5.** **Conclusiones** 5](#_Toc158770438)

[**6.** **Bibliografía** 5](#_Toc158770439)

# **Resumen Ejecutivo**

Este documento describe el proceso de selección de miembros, los acuerdos internos del equipo, la información de contacto, las declaraciones y los criterios de desempeño del Grupo C1.045 en el proyecto del curso Diseño y Pruebas 2. En el informe se especifican los datos de contacto de los integrantes del equipo, así como las normas de colaboración, los incentivos por buen desempeño, las advertencias y las condiciones para la expulsión. Además, los indicadores de rendimiento destacan tanto conductas positivas como negativas. El propósito de este documento es establecer un marco sólido para una cooperación eficiente y una gestión exitosa del proyecto dentro del Grupo C1.045.

# **Tabla de revisiones**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Revisión** | **Descripción** |
| 19/02/2025 | 1.0 | Versión Inicial |
|  |  |  |

# **Introducción**

Este Chartering Report recopila de manera detallada la formación y las normativas establecidas para el Grupo C1.045 en el proyecto del curso Diseño y Pruebas 2. En él se abordan aspectos fundamentales como el proceso de reclutamiento, los compromisos del equipo, la información de contacto, las declaraciones y los indicadores de desempeño. Cada sección está diseñada para resaltar los elementos esenciales que favorecen la cohesión y eficiencia del equipo, sentando así las bases para el éxito del proyecto.

El objetivo principal de este documento es proporcionar un marco integral para la conformación y gestión eficaz de equipos de trabajo. Se enfatiza la necesidad de establecer expectativas claras y definir procedimientos adecuados con el fin de optimizar el rendimiento grupal. En este sentido, el informe no solo funciona como una guía fundamental para el Grupo C1.045, sino que también se convierte en una herramienta clave para fomentar una colaboración efectiva, mejorar la comunicación y garantizar el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

En términos de estructura, el documento sigue un orden lógico y bien organizado. Comienza con un resumen ejecutivo y una tabla de revisiones, seguido de una introducción que contextualiza el contenido principal. Luego, se desarrollan temas clave como el reclutamiento, los acuerdos del equipo y los criterios de desempeño. Cada sección trata aspectos específicos de la formación y gestión del grupo, desde la selección de integrantes hasta la administración de dinámicas de rendimiento, incluyendo medidas disciplinarias y alternativas para los estudiantes desvinculados. Finalmente, el informe concluye con reflexiones finales y una bibliografía para referencia adicional.

# **Contenido**

* **Resumen de reclutamiento**

El proceso de reclutamiento comenzó con un anuncio en el foro realizado por el mánager. Posteriormente, se informó a los candidatos sobre los objetivos del proyecto y se llevó a cabo una evaluación de sus habilidades. Los más adecuados fueron elegidos y, durante una reunión inicial, se asignaron de manera informal las primeras tareas.

Enlace al hilo del foro de reclutamiento:  
<https://ev.us.es/ultra/courses/_89154_1/cl/outline>

* 1. **Datos de contacto**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fotografía** | **Nombre** | **Apellidos** | **Correo electrónico** |
|  | Mohanad J. D. | Abulatifa | Mohabu2@alum.us.es |
|  | Luis | Garcia Parras | luigarpar1@alum.us.es |
|  | David | Gavira Serrano | davgarser@alum.us.es |
|  | Juan Carlos | Lopez Veiga | jualopvei@alum.us.es |
| Imagen que contiene firmar, hombre, sostener, parado  Descripción generada automáticamente | Ronald Alexander | Montoya Albitres | ronmonalb@alum.us.es |

* **Declaraciones**
* Como grupo C1.045, nos comprometemos a trabajar en conjunto para desarrollar este proyecto, respetando el plan de estudios de la asignatura y atendiendo a los criterios de evaluación. Con base en esto, hemos decidido fijar como objetivo alcanzar una calificación de 7, equivalente a un notable.
* Como grupo C1.045, establecemos que si un integrante demuestra un desempeño excepcional durante un sprint, es decir, cumple con dos indicadores positivos sin registrar ninguno negativo, será recompensado en el siguiente sprint con una reducción en su carga de trabajo.
* Como grupo C1.045, declaramos que si un miembro presenta un rendimiento deficiente en un sprint, acumulando dos o más indicadores negativos, recibirá una advertencia con el fin de corregir su desempeño y evitar reincidencias.
* Como grupo C1.045, afirmamos que si un integrante llega a acumular 12 indicadores negativos a lo largo del desarrollo de los sprints, será expulsado del grupo.

Procedimiento para la expulsión de un integrante

* **Convocatoria de reunión formal**: Si un integrante alcanza 12 indicadores negativos, el manager del grupo convocará a una reunión formal con todos los miembros del equipo.
* **Presentación de indicadores negativos**: Durante la reunión, el manager expondrá de manera detallada cada uno de los indicadores negativos acumulados por el integrante en cuestión.
* **Derecho de réplica**: El integrante señalado tendrá la oportunidad de defender su caso, explicar su desempeño y proporcionar cualquier justificación.
* **Deliberación y votación**: Una vez presentados los argumentos, los miembros del grupo (excluyendo al implicado) procederán a discutir la situación y votarán si el integrante debe ser expulsado o se le otorgará una última advertencia con condiciones claras de mejora.
* **Decisión final y documentación**: En caso de que la mayoría del grupo vote por la expulsión, se documentará la decisión en un acta con las firmas de los miembros presentes. Si se otorga una última advertencia, se especificarán los requisitos que el integrante deberá cumplir en el siguiente sprint para evitar su expulsión.
* **Comunicación de la decisión**: Se notificará formalmente al integrante afectado sobre la resolución tomada, ya sea su expulsión o la oportunidad de redimirse con base en condiciones establecidas.
  1. **Indicadores de desempeño**

|  |  |
| --- | --- |
| INDICADORES DE DESEMPEÑO POSITIVO | INDICADORES DE DESEMPEÑO NEGATIVO |
| Entrega de tareas al menos dos días antes del plazo establecido. | Retraso en la entrega de tareas que supera el tiempo acordado. |
| Realización de tareas con calidad óptima, sin necesidad de correcciones adicionales. | Ausencia en reuniones o seguimientos programados sin justificación previa. |
| Participación activa en discusiones y toma de decisiones del equipo. | Entrega de tareas con errores significativos que afectan el avance del proyecto. |
| Apoyo a otros miembros del grupo para completar tareas o resolver dificultades. | Falta de comunicación o respuestas tardías que obstaculizan la coordinación del equipo. |

* **Consideraciones**

Consideramos que una persona demuestra un rendimiento positivo cuando posee más de un indicador favorable y la cantidad de estos supera a los indicadores negativos. Además, valoramos la constancia en el cumplimiento de sus responsabilidades y su contribución al buen funcionamiento del equipo.

Consideramos que una persona presenta un rendimiento negativo cuando acumula más indicadores desfavorables que positivos. Asimismo, tomamos en cuenta la frecuencia con la que se repiten estos incumplimientos y su impacto en el desarrollo del proyecto.

# **Conclusiones**

En conclusión, este documento establece directrices claras y expectativas precisas para los miembros del equipo. Al detallar el proceso de reclutamiento, los acuerdos internos, los datos de contacto, así como las declaraciones e indicadores de rendimiento, el informe crea una base sólida para una colaboración efectiva y una gestión exitosa del proyecto. Los criterios definidos para evaluar el desempeño y las consecuencias tanto para comportamientos positivos como negativos aseguran un ambiente de responsabilidad y promueven la productividad.

Es fundamental destacar la importancia de los indicadores de rendimiento, tanto positivos como negativos, establecidos por el equipo para evaluar el desempeño de sus miembros. Estos indicadores proporcionan una herramienta objetiva para medir el progreso y la calidad del trabajo individual, lo que contribuye a mantener la eficacia global del equipo.

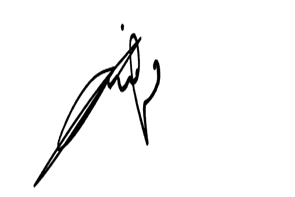
En resumen, el equipo del proyecto de Diseño y Pruebas 2 está plenamente comprometido a trabajar de manera colaborativa y eficiente para alcanzar una calificación notable. Con roles y responsabilidades bien definidos, indicadores de rendimiento claros y una comunicación abierta, el equipo está preparado para cumplir sus objetivos y entregar un buen trabajo.

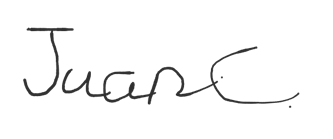
# **Bibliografía**

Intencionalmente en blanco.

A continuación, firman los miembros del grupo, mostrando su conformidad con el acuerdo redactado.







# 

# Imagen que contiene Texto Descripción generada automáticamente