Chartering Report

Imagen que contiene Logotipo

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Grupo: C1.061

Repositorio: <https://github.com/Davidvt04/Acme-ANS-D01>

Miembros:

David Valencia Toscano [*davvaltos@alum.us.es*](mailto:davvaltos@alum.us.es)

Eloy Sancho Cebrero [*elosanceb@alum.us.es*](mailto:elosanceb@alum.us.es)

Ivo Raimondi [*ivorai@alum.us.es*](mailto:ivorai@alum.us.es)

María del Pino Pérez Domínguez [*marperdom@alum.us.es*](mailto:marperdom@alum.us.es)

Iván Fernández Limárquez [*ivaferlim@alum.us.es*](mailto:ivaferlim@alum.us.es)

Fecha: 18-02-202

Índice

[Executive Summary 3](#_Toc190861639)

[Revision Table 4](#_Toc190861640)

[Introduction 5](#_Toc190861641)

[Contents 6](#_Toc190861642)

[Recruitment process 6](#_Toc190861643)

[Contact data 6](#_Toc190861644)

[Commitment to Collaboration and Academic Excellence Agreement 7](#_Toc190861645)

[Team Perfomance Evaluation: Metrics and Criteria for Success 7](#_Toc190861646)

[Conditions in which a workgroup member may be fired 8](#_Toc190861647)

[Conclusions 9](#_Toc190861648)

[Bibliography 10](#_Toc190861649)

Executive Summary

En este documento se definen las bases iniciales sobre las que nuestro equipo, el C1.061, se apoya para lograr alcanzar los objetivos inicialmente definidos en la fase de reclutamiento. Además, se tratan aspectos como el proceso de reclutamiento inicial a través del foro de la asignatura Diseño y Pruebas II, quienes son los participantes iniciales en dicho proyecto, las condiciones bajo las cuales una issue se considera terminada, la posibilidad de beneficiar o penalizar a un miembro del equipo y bajo qué condiciones, y finalmente la posibilidad de expulsar a un miembro y qué situaciones se deben dar para llegar a dicho extremo.

Revision Table

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Revision Number** | **Date** | **Description** |
| 1 | 18-02-2025 | Redactada versión inicial del documento. |
| 2 | 19-02-2025 | Avances para completar el documento. |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Introduction

Este documento es el inicio del proyecto de la asignatura *Diseño y Pruebas II* de Ingeniería Informática. Ingeniería del Software, en la Universidad de Sevilla. Su desarrollo ha sido llevado a cabo por el grupo **C1.061**, y todo su contenido ha sido aprobado por consenso de todos los miembros pertenecientes a este equipo de trabajo.

Aquí se establecen los principios básicos que definen nuestra metodología de trabajo, los cuales seguiremos fielmente a lo largo del desarrollo del proyecto. Dichos principios se basan en las buenas prácticas estudiadas a lo largo de la carrera, con especial énfasis en los conocimientos adquiridos en la asignatura *Diseño y Pruebas II*.

Para garantizar el éxito de nuestro equipo, es fundamental adherirse a estos principios, pues nos permiten mantener un entorno de trabajo colaborativo, profesional y ético a lo largo de toda la asignatura.

Además, también se definen aspectos fundamentales de nuestra organización y regulación interna. En este sentido, se especifican mecanismos mediante los cuales los miembros del equipo podrán recibir *beneficios* en reconocimiento a su buen trabajo, así como también *penalizaciones* en caso de que se incumplan las buenas prácticas definidas aquí, incluida también la posibilidad de expulsar a un miembro del equipo.

Este documento se divide en:

* *Recruitment proccess:* Se detalla cómo se formo el equipo y qué medios fueron usados para ello.
* *Contact Data:* Se incluye información sobre cada miembro del equipo, como sus nombres, correos corporativos o fotografía.
* *Commitment to Collaboration and Academic Excellence Agreement:* Se especifica cual va a ser el objetivo a alcanzar por el grupo, llegando a un consenso por todos sus miembros.
* *Team Perfomance Evaluation: Metrics and Criteria for Success:* Se detalla bajo qué criterios se considera una tarea completada, diferenciando entre tareas de documentación, frontend o backend. Además, se incluyen los mecanismos para “beneficiar” o “penalizar” a un miembro del equipo en función de sus acciones.
* *Conditions in which a workgroup member may be fired:* Quedan por escrito las condiciones por las cuales se puede expulsar a un miembro del equipo y qué protocolos y reglas se seguirán en caso de tener que tomar dicha medida.

Contents

Recruitment process

Para conformar el equipo C1.061, el manager del equipo (David Valencia Toscano para el primer entregable), abrió un hilo en el foro de la asignatura mostrando su interés por formar un grupo para desarrollar *Acme AirNav Solutions*. Los ya miembros del equipo respondieron en dicho hilo con sus cualidades, mostrando interés por formar parte del equipo. Así el grupo quedó conformado por los 5 miembros actuales.

[Link al foro](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=_455863_1)

Contact data

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Surname** | **Name** | **Email address** | **Picture** |
| Valencia Toscano | David | [davvaltos@alum.us.es](mailto:davvaltos@alum.us.es) |  |
| Pérez Domínguez | María del Pino | [marperdom@alum.us.es](mailto:marperdom@alum.us.es) |  |
| Raimondi | Ivo | [ivorai@alum.us.es](mailto:ivorai@alum.us.es) |  |
| Fernández Limárquez | Iván | [ivaferlim@alum.us.es](mailto:ivaferlim@alum.us.es) |  |
| Sancho Cebrero | Eloy | [elosanceb@alum.us.es](mailto:elosanceb@alum.us.es) |  |

Commitment to Collaboration and Academic Excellence Agreement

Como grupo C1.061 nos comprometemos a trabajar en el proyecto de forma responsable, colaborativa y ética para alcanzar una calificación final de 10 comprometiéndonos a cumplir con los requisitos grupales e individuales propuestos en cada entrega (tanto los requisitos obligatorios como los suplementarios).

Así mismo, declaramos haber leído, comprendido e interiorizado la propuesta redactada en el syllabus, entendiendo especialmente los criterios de evaluación basados en este proyecto, los cuestionarios y el taller-seminario.

Firmado:

David Valencia Toscano

Eloy Sancho Cebrero

Ivo Raimondi

María del Pino Pérez Domínguez

Iván Fernández Limárquez

a 18 de febrero de 2025

Team Perfomance Evaluation: Metrics and Criteria for Success

Como grupo C1.061 hemos definido la “definition of done” en base a los siguientes indicadores:

* Una issue se considera completada cuando cumple fielmente con el requisito al que está asociada.
* Una issue se considera completada cuando se integra en la rama main sin repercutir negativamente en el resto de funcionalidades ya creadas.
* Una issue se considera completada cuando se pasa a la columna Done del tablero y, en caso de issues de código, la issue de revisión de la tarea también ha sido terminada.

Específicamente, para la documentación:

* Una issue de documentación de considera terminada cuando incluye toda la información requerida en el requisito.
* Una issue de documentación de considera terminada cuando está redactada de forma estructurada sin faltas de ortografía.

Para desarrollo en backend:

* Una issue de backend se considera terminada cuando sigue los estándares de códigos y buenas prácticas estudiadas en la asignatura DP2.
* Una issue de backend se considera terminada cuando no genera errores al arrancar la aplicación ni genera conflictos con otras funcionalidades.
* Una issue de backend se considera terminada cuando cumple con lo dictado en el requisito al que está asociada.

Para desarrollo en frontend:

* Una issue de frontend se considera terminada cuando no rompe la estética ya establecida en la página.
* Una issue de frontend se considera terminada cuando no genera errores de despliegue ni interfiere en otras funcionalidades.
* Una issue de frontend se considera terminada cuando cumple con la funcionalidad especificada en el requisito asociado.

**Member reward**

La buena colaboración, el trabajo en equipo, el seguimiento de buenas prácticas… son principios vitales de nuestro equipo C1.061 y se espera que todos los miembros los tengan en consideración en el contexto de este proyecto. Aún así, desde nuestro grupo se busca incentivar a aquellos miembros que hayan hecho una labor extraordinaria durante el desarrollo del proyecto. De este modo, algunos “beneficios” que pueden obtener dichos miembros son:

* Carga de trabajo reducida en caso de que el reparto de tareas no pueda realizarse de manera equitativa.
* Elección de cargos, como Manager, Operator o Analyst, por delante de los intereses del resto de miembros.

Para la concesión de estos “beneficios”, se considerarán tres aspectos fundamentales: Número de tareas por persona (se espera mínimo 1 tarea por persona), Calidad del trabajo (se esperan no más de dos revisiones para una misma tarea), Desviación respecto al tiempo estimado para sus tareas (se espera que las miembros no dediquen más de 2 horas de diferencia según estimado).

**Punishment for members**

El grupo C1.061 acepta en su conjunto las siguientes medidas como forma de “castigo” en el caso en el que alguno de los miembros genere conflictos dentro de él, ya sea por no colaborar, incumplir sus tareas o actuar de forma poco ética rompiendo los valores iniciales del grupo. Dichas medidas de castigo son:

* Excluir al miembro conflictivo de las tareas grupales, haya participado en ella o no. De esta forma, a nivel de la entrega se considera que ese miembro en específico no ha cumplido los requisito mínimos del proyecto.
* Negar la incorporación de sus tareas individuales a la entrega grupal del proyecto, con lo que a nivel de la entrega se considera que ese miembro no ha realizado ninguna tarea individual.
* Buscar intervención del profesorado de la asignatura *Diseño y Pruebas II* para tomar medidas más drásticas, pudiendo llegarse a expulsar al miembro conflictivo en caso de no colaboración.

Para la aplicación de estas “penalizaciones”, se considerarán tres aspectos fundamentales: Número de tareas por persona (se espera mínimo 1 tarea por persona), Calidad del trabajo (se esperan no más de dos revisiones para una misma tarea), Desviación respecto al tiempo estimado para sus tareas (se espera que las miembros no dediquen más de 2 horas de diferencia según estimado).

Conditions in which a workgroup member may be fired

Como grupo, nos ceñiremos a las siguientes condiciones para despedir a un miembro del equipo:

* Colaboración difícil: Un miembro que constantemente genere un ambiente de trabajo malo debido a conflictos repetidos o ciertos comportamientos dificultando el funcionamiento efectivo del grupo.
* Incumplimiento de entregas: Un miembro que regularmente no haga nada de las tareas obligatorias de la parte de grupo.
* Falta de contribución: Un miembro que contribuya mínimamente o no participe activamente en el trabajo del equipo, demostrando una falta de compromiso con el proyecto.
* Conducta no profesional: Un miembro que muestre un comportamiento inapropiado, como faltar al respeto a otros o no seguir las normas del grupo.

Conclusions

El grupo C1.061 se compromete a trabajar de forma ética, colaborativa y responsable, asegurando que cada miembro contribuya al desarrollo del proyecto con profesionalidad y compromiso. Nos comprometemos a seguir las buenas prácticas estudiadas en la asignatura, fomentando la comunicación efectiva, la toma de decisiones en equipo y el respeto hacia todos los miembros del equipo por igual, sin importar el role que tengan asignados.

Además, hemos definido y aceptado en consenso la *Definition of Done* del proyecto, un criterio claro que garantiza la calidad y finalización de cada entrega. Nos comprometemos a respetarla fielmente durante todo el desarrollo, asegurando que cada tarea cumpla con los estándares acordados.

También hemos establecido de manera colectiva las condiciones bajo las cuales un miembro del equipo puede ser beneficiado, penalizado o, en casos extremos, expulsado del grupo. Estas reglas han sido aceptadas por todos y buscan mantener la equidad y el compromiso. Nuestra meta es un trabajo colaborativo exitoso, basado en la confianza y el respeto mutuo, para llegar a alcanzar los objetivos inicialmente propuestos en la fase de reclutamiento: un 10 en el proyecto .

Esto documento queda acordado por todos los miembros del equipo, quienes se comprometen a cumplirlo a lo largo del desarrollo de *Acme-ANS*

Firmado:

Iván Fernández Limarquez

Un dibujo de una persona

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

David Valencia Toscano



Ivo Raimondi

Un dibujo de un animal con los ojos cerrados

Descripción generada automáticamente con confianza baja

María del Pino Pérez Dominguez

Dibujo en blanco y negro

Descripción generada automáticamente con confianza baja

Eloy Sancho Cebrero

Dibujo en blanco y negro

Descripción generada automáticamente con confianza media

Bibliography

Intentionally blank