Universidad de Sevilla  
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática



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

Curso 2023 – 2024

**Grupo:** C1.014

**Repositorio**: <https://github.com/dedece65/Acme-SF-D01>

**Fecha**: 15/02/2024 (V1.1)

|  |  |
| --- | --- |
| **Integrantes del grupo** | **Correo corporativo** |
| Chico Castellano, Álvaro | alvchicas@alum.us.es |
| del Castillo Piñero, Daniel | dandelpin@alum.us.es |
| García Abadía, Enrique | enrgaraba@alum.us.es |
| Linares Barrera, Jaime | jailinbar@alum.us.es |
| Pérez Fernández, Ibai | ibaperfer@alum.us.es |

**Historial de versiones**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Versión** | **Fecha** | **Descripción de los cambios** |
| V1.0 | 14/02/2024 | Creación y elaboración del informe |
| V1.1 | 15/02/2024 | Revisión (1) para la primera entrega |
|  |  |  |

**Tabla de revisiones**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Número de revisión** | **Fecha** | **Descripción** |
| 1 | 15/02/2024 | Cambios mínimos (cambios visuales) tras una revisión exhaustiva del documento |
|  |  |  |

**Índice de contenido**

[**1.** **Resumen ejecutivo** 2](#_Toc158896085)

[**2.** **Introducción** 2](#_Toc158896086)

[**3.** **Contenido** 3](#_Toc158896087)

[**3.1.** **Proceso de reclutamiento** 3](#_Toc158896088)

[**3.2.** **Datos de contacto** 4](#_Toc158896089)

[**3.3.** **Compromiso colectivo y comprensión del plan de estudios** 5](#_Toc158896090)

[**3.4.** **Indicadores de rendimiento y criterios de desempeño** 5](#_Toc158896091)

[**3.5.** **Recompensas por rendimiento sobresaliente** 6](#_Toc158896092)

[**3.6.** **Medidas disciplinarias para rendimiento insatisfactorio** 7](#_Toc158896093)

[**3.7.** **Condiciones de despido y alternativas para estudiantes** 7](#_Toc158896094)

[**4.** **Conclusiones** 8](#_Toc158896095)

[**Bibliografía** 8](#_Toc158896096)

# **Resumen ejecutivo**

Este informe presenta los procedimientos y compromisos establecidos por el equipo de trabajo en relación con su asignatura. Incluye detalles sobre el reclutamiento de los miembros del equipo, sus datos de contacto, compromisos individuales y colectivos, indicadores de rendimiento, así como medidas de reconocimiento y “castigo”. Además, se delinean las condiciones bajo las cuales un miembro del equipo puede ser despedido. Este documento está diseñado para garantizar una comprensión clara y una colaboración efectiva entre todos los miembros del equipo, estableciendo expectativas claras y fomentando un ambiente de trabajo productivo y colaborativo.

# **Introducción**

En el presente informe, se detallan los aspectos clave relacionados con el establecimiento y el funcionamiento del equipo de trabajo en el contexto de la asignatura.

Comenzando con una descripción del proceso de reclutamiento llevado a cabo por el gerente, se proporcionan los datos de contacto de cada miembro del equipo junto con una declaración de compromiso colectivo con los objetivos y el plan de estudios de la asignatura.

Se destaca la importancia de entender y cumplir con los procedimientos de evaluación y calificación, así como la determinación de una marca específica a alcanzar.

Además, se presentan indicadores de rendimiento para evaluar el trabajo realizado por cada miembro del equipo, junto con criterios explícitos para definir rendimiento “satisfactorio" y rendimiento “deficiente". Se establecen también medidas de recompensa para aquellos que sobresalgan y medidas disciplinarias para aquellos que no cumplan con los estándares esperados.

Finalmente, se establecen las condiciones en las que un miembro del equipo puede ser despedido, ofreciendo a los estudiantes la opción de continuar trabajando de manera independiente o abandonar el equipo. Este informe, fechado y firmado por todos los miembros del equipo, sirve como acuerdo formal que guiará la colaboración y el desempeño del equipo durante el curso de la asignatura.

# **Contenido**

# **Proceso de reclutamiento**

La persona que ocupará el rol de manager en este proyecto será Álvaro Chico Castellano, quien se compromete a asumir todas las responsabilidades inherentes a este puesto, como la supervisión del proyecto, la correcta gestión del equipo de trabajo y la planificación de las tareas de todos los miembros del equipo.

En cuanto a la contratación de los miembros del equipo de trabajo, yo, Álvaro Chico, he trabajado con Enrique García y Jaime Linares en dos proyectos anteriores: en el proyecto de la asignatura Ingeniería de Requisitos (IR) y en el proyecto de la asignatura de Diseño y Pruebas 1 (DP1), obteniendo un 9 y un 8 respectivamente. Además, con Daniel del Castillo también colaboré en este último (DP1).

Además de la amplia experiencia laboral que compartimos, hemos sido compañeros y amigos desde el año 2021, lo que contribuye a un ambiente laboral favorable y nos permite estimar con mayor precisión los tiempos requeridos para las diversas tareas, debido a nuestro conocimiento mutuo.

Con respecto al quinto integrante del grupo, Ibai Pérez, ha trabajado previamente con el ya mencionado Jaime, quien me ha proporcionado un feedback muy positivo sobre él.

Después de una reunión donde nos conocimos más a fondo, percibí en él una persona muy capaz, comprometida y con la misma mentalidad que el resto de los integrantes, por lo que le propuse unirse al grupo, completando así el grupo C1.014.

# **Datos de contacto**

* Chico Castellano, Álvaro: [alvchicas@alum.us.es](mailto:alvchicas@alum.us.es)

Un hombre con una playera de color naranja

Descripción generada automáticamente

* del Castillo Piñero, Daniel: [dandelpin@alum.us.es](mailto:dandelpin@alum.us.es)

Un joven sentado en un sillón

Descripción generada automáticamente

* García Abadía, Enrique: [enrgaraba@alum.us.es](mailto:enrgaraba@alum.us.es)

Un hombre con camisa azul

Descripción generada automáticamente

* Linares Barrera, Jaime: [jailinbar@alum.us.es](mailto:jailinbar@alum.us.es)

Una persona con una camiseta negra

Descripción generada automáticamente

* Pérez Fernández, Ibai: [ibaperfer@alum.us.es](mailto:ibaperfer@alum.us.es)

Un hombre con lentes y camiseta blanca

Descripción generada automáticamente

# **Compromiso colectivo y comprensión del plan de estudios**

Nosotros, Álvaro Chico, Daniel del Castillo, Enrique García, Jaime Linares e Ibai Pérez, dejamos constancia de nuestro compromiso conjunto para colaborar como un equipo organizado y eficiente en la realización del proyecto correspondiente a la asignatura de Diseño y Pruebas II (DP2).

Además, todos los integrantes del equipo estamos plenamente familiarizado con el plan de estudios de la asignatura, el cual se centra en capacitar a los estudiantes en el desarrollo de sistemas de información web utilizando métodos y herramientas industriales. La metodología del curso, de carácter holístico y progresivo, se compone de actividades académicas que abarcan conferencias teóricas, seguimientos, seminarios-talleres y tareas, así como el acceso a diapositivas, declaraciones de requisitos de entregables, recursos adicionales y bibliografía recomendada. Asimismo, somos conscientes de que la evaluación se llevará a cabo en tres convocatorias y se basará en diversos componentes, tales como entregables grupales e individuales, cuestionarios teóricos y participación en seminarios-talleres.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, nuestro objetivo es completar el proyecto de la asignatura con una calificación mínima de 7 en cada entregable, con la expectativa de alcanzar una calificación de 9 o 10.

# **Indicadores de rendimiento y criterios de desempeño**

Los indicadores de rendimiento para evaluar el trabajo realizado por los miembros del grupo se basarán en cuatro parámetros clave: asistencia a clase, asistencia a las reuniones de grupo, completitud de tareas asignadas y apoyo a otros componentes del grupo.

* Asistencia a clase:
* Rendimiento satisfactorio: Asistir a un mínimo del 75% de las clases.
* Rendimiento deficiente: Asistir a menos del 75% de las clases.
* Asistencia a las reuniones de grupo:
* Rendimiento satisfactorio: Asistir a todas las reuniones de grupo programadas, salvo en casos excepcionales debidamente justificados.
* Rendimiento deficiente: Ausentarse sin justificación a más de dos reuniones de grupo programadas.
* Completitud de tareas asignadas:
* Rendimiento satisfactorio: Completar todas las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos y cumplir con los estándares de calidad requeridos.
* Rendimiento deficiente: No completar todas las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos o no cumplir con los estándares de calidad requeridos en al menos una tarea asignada.
* Ayuda a otros componentes del grupo:
* Rendimiento satisfactorio: Proporcionar ayuda y apoyo activo a otros miembros del grupo cuando sea necesario, contribuyendo al éxito general del equipo.
* Rendimiento deficiente: No proporcionar ayuda o apoyo a otros miembros del grupo cuando sea necesario, o no colaborar de manera constructiva en el trabajo en equipo.

Consideramos que un miembro del grupo está desempeñándose bien si cumple con los criterios de rendimiento satisfactorio en al menos tres de los cuatro parámetros mencionados anteriormente.

Diremos que es un rendimiento sobresaliente si cumple los criterios de rendimiento satisfactorio de los cuatro parámetros.

Por el contrario, se considerará que un miembro del grupo está desempeñándose mal si no cumple con los criterios de rendimiento satisfactorio en al menos tres de los cuatro parámetros mencionados anteriormente.

# **Recompensas por rendimiento sobresaliente**

Los miembros del grupo que demuestren un desempeño sobresaliente serán recompensados de varias maneras.

En primer lugar, se les asignará una carga de trabajo más equitativa en proyectos futuros, garantizando una menor carga adicional.

Además, durante las presentaciones ante el cliente y otras reuniones importantes, se destacará su trabajo y contribuciones, dándoles la oportunidad de liderar aspectos clave del proyecto y recibir un mayor reconocimiento.

Estas recompensas están diseñadas para fomentar un ambiente de colaboración, reconocimiento y motivación entre los miembros del grupo, al tiempo que promueven su desarrollo académico.

# **Medidas disciplinarias para rendimiento insatisfactorio**

Los miembros del grupo que demuestren que está llevando a cabo un mal desempeño recibirá las siguientes medidas disciplinarias.

En primer lugar, se les brindará un aviso formal que destaque las áreas específicas en las que su desempeño ha sido deficiente y se les ofrecerá orientación para mejorar. Además, se les asignarán tareas adicionales o se les proporcionará apoyo adicional para ayudarles a superar las deficiencias identificadas.

Si, a pesar de esta medida correctiva, el miembro del grupo continúa sin cumplir con los estándares de rendimiento después del segundo aviso, se le puede despedir del grupo, tras lo cual se le ofrecerá la opción de seguir trabajando de forma independiente o abandonar el proyecto.

Estas medidas de advertencia y despido se aplicarán de manera justa y transparente, con el objetivo de mantener la integridad y el rendimiento del grupo en general.

# **Condiciones de despido y alternativas para estudiantes**

Los miembros del grupo podrán ser despedidos en caso de persistir en un rendimiento insatisfactorio, a pesar de recibir medidas disciplinarias y oportunidades para mejorar.

Las condiciones para el despido incluirán no cumplir con los estándares de rendimiento establecidos después de recibir un primer aviso formal, donde se destacarán las áreas específicas de bajo rendimiento.

Tras este despido, se ofrecerá al estudiante la opción de continuar trabajando de forma independiente o de abandonar el proyecto. Estas medidas se aplicarán siguiendo un proceso justo y transparente, con el objetivo de preservar la integridad y el rendimiento general del grupo.

# **Conclusiones**

La implementación de procedimientos claros y compromisos definidos ha sido crucial para la efectividad y colaboración del equipo en el proyecto de la asignatura.

Desde el reclutamiento inicial hasta la definición de criterios de rendimiento y medidas disciplinarias, se ha establecido un marco sólido para guiar la colaboración y el desempeño del equipo.

Los indicadores de rendimiento nos proporcionan una base objetiva para evaluar el trabajo realizado por cada miembro del grupo, permitiendo identificar áreas de mejora y reconocer los logros sobresalientes. Además, las recompensas por rendimiento destacado incentivarán la excelencia y el compromiso, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Por otro lado, las medidas disciplinarias han sido necesarias para abordar casos de rendimiento insatisfactorio de manera justa y transparente, garantizando la integridad y el rendimiento del grupo en general.

En última instancia, las condiciones de despido y las alternativas para estudiantes desvinculados han sido establecidas con el objetivo de brindar oportunidades para la mejora o la transición hacia otras opciones, asegurando que todos los miembros del equipo puedan contribuir de manera efectiva al proyecto o tomar decisiones adecuadas según su situación individual.

En resumen, este informe refleja el compromiso del equipo con la excelencia académica y la colaboración eficaz en el contexto de la asignatura de Diseño y Pruebas II.

# **Bibliografía**

Intencionalmente en blanco

**Firmado:**

Álvaro Chico Castellano Daniel del Castillo Piñero Enrique García Abadía

Imagen que contiene Flecha

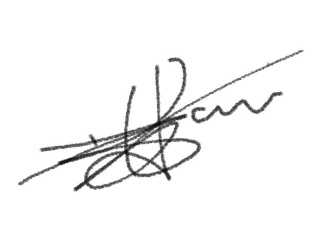
Descripción generada automáticamente

Imagen que contiene objeto, tabla

Descripción generada automáticamenteJaime Linares Barrera Ibai Pérez Fernández

