

Universidad de Sevilla

Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática



Grado en Ingeniería Informática del Software

Diseño y Pruebas II

Curso 2021/2022

PROGRESS REPORT

Repositorio: <https://github.com/Ginpasfer/Acme-Recipes>

Grupo de Prácticas	S07
Estudiantes	Rol
Pastor Fernández, Ginés	Project Manager Developer Operator Tester
Giráldez Álvarez, Pablo	Developer Analyst Tester
Rijo Hernández, Badayco	Developer Tester
Solís Miranda, Antonio Manuel	Developer Tester
Paradas Borrego, Álvaro	Developer Tester

Índice

1. Resumen ejecutivo	3
2. Tabla de revisiones	3
3. Introducción.....	3
4. Contenido	3
4.1. Métricas de rendimiento	3
4.2. Informe de progreso	3
4.3. Tareas Realizadas	3
4.4. Recompensa y castigo	4
5. Conclusión.....	4
6. Bibliografía	4

1. Resumen ejecutivo

Este documento es el Progress Report. En él se incluye la evaluación del rendimiento de cada participante del grupo y la recompensa o castigo correspondiente dependiendo de la calificación. El tema principal se encuentra recogido en una tabla. Este documento se irá actualizando en cada entrega.

2. Tabla de revisiones

Versión	Fecha	Autor	Descripción de cambios
1.0	16/07/2022	Ginés Pastor Fernández	- Creación del documento y cierre del entregable 1
2.0	26/07/2022	Antonio Manuel Solís Miranda	- Cierre del entregable 2
3.0	07/08/2022	Antonio Manuel Solís Miranda	- Cierre del entregable 3

3. Introducción

En este documento se describe la forma de evaluar métricamente el rendimiento de los miembros del grupo, la cual será con un número de 0 a 5. También se recogerán, en el caso de que fuera necesario, los castigos y recompensas impuestas a cada miembro del grupo por su desempeño.

Para ello, se divide el documento por entregables. Dentro de estos se encuentra un primer punto en el que se definen las métricas anteriormente mencionadas. Por otro lado, un segundo punto contiene una tabla con todos los miembros del grupo y la puntuación de cada uno de estos durante esa entrega. Finalmente, existe un último punto en el que se informa de los castigos o recompensas impuestas a cada miembro del grupo según su labor.

4. Contenido

4.1. Métricas de rendimiento

Se evaluará el rendimiento de los componentes del equipo en una métrica del 0-5 donde el 0 implica que no ha hecho ninguna tarea para el entregable en cuestión, y donde el 5 demuestra que ha realizado todas las tareas necesarias y muestra interés por la entrega correcta de proyecto. Este informe corresponde con el entregable número 3.

4.2. Informe de progreso

Miembros	Puntuación entregable 1	Puntuación entregable 2	Puntuación entregable 3
Pastor Fernández, Ginés	5	5	5
Giráldez Álvarez, Pablo	5	5	5
Solís Miranda, Antonio Manuel	5	5	5
Rijo Hernández, Badayco	5	5	5
Paradas Borrego, Álvaro	5	5	0

4.3. Tareas Realizadas

Se han realizado las tareas relacionadas a los dos primeros entregables, haciendo eso un cómputo de 47 de las 73 tareas totales. El porcentaje completado del proyecto es del 64,38 %.

4.4. Recompensa y castigo

En este entregable se ha llegado a través de consenso en el grupo, la expulsión a efecto inmediato y para los siguientes entregables, del integrante Álvaro Paradas Borrego debido a que no ha realizado ninguna tarea y ha ralentizado el ritmo del grupo. El grupo en búsqueda de resolver el conflicto intentó ponerse en contacto con Álvaro Paradas Borrego sin éxito por lo que entendimos que no mostraba interés por seguir trabajando con nosotros para los siguientes entregables, por lo que se tomó la decisión anteriormente descrita. A parte del ya citado incidente, se ha considerado que todos los integrantes del equipo han desarrollado una labor excelente por lo tanto se le ha calificado con la nota máxima de un 5, excepto a Álvaro Paradas Borrego que se le ha calificado con un 0.

5. Conclusión

Gracias a la elaboración de este documento, podemos ver el trabajo que ha realizado cada uno de los miembros del grupo, y observar si alguno no ha trabajado adecuadamente. Como observamos en la tabla, estamos todos de acuerdo en que el trabajo ha sido equitativo quitando el incidente con nuestro compañero. Además, entendiendo que el tiempo no es el único indicador de rendimiento, hemos utilizado la técnica Planning Poker, en una reunión que hicimos para organizar el Sprint y realizar la división de tareas de forma equitativa. De esta forma, exceptuando al mánager, que ha tenido algunas tareas adicionales al tener que instanciar el proyecto y repartir las tareas, todos los miembros han trabajado por igual.

Por tanto, tal y como se ha mencionado anteriormente, según los datos y la opinión de cada miembro del grupo, concluimos que para este entregable el rendimiento de cada miembro ha sido bueno y similar, exceptuando a nuestro compañero Álvaro que ha sido penalizado pertinentemente.

6. Bibliografía

Intencionalmente en blanco.