

Universidad de Sevilla

Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática



Grado en Ingeniería Informática del Software

Diseño y Pruebas II

Curso 2021/2022

WORKGROUP 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. Descripción del reclutamiento.....	3
4.2. Miembros del equipo	3
4.3. Acuerdo de compromiso.....	4
4.4. Acuerdo de medición del desempeño.....	4
4.5. Recompensas al buen desempeño	4
4.6. Sanciones al mal desempeño.....	4
4.7. Condiciones de despido	5
4.8. Firmas	5
5. Conclusión.....	5
6. Bibliografía	5

1. Resumen ejecutivo

Este documento es el *Workgroup report*. En él se incluyen todos los miembros que conforman el proyecto y como se han unido al grupo. Además, también recoge todos los acuerdos que se han alcanzado entre los participantes, las recompensas o penalizaciones según el desempeño que tengan durante las entregas y las condiciones de despido de los mismos.

2. Tabla de revisiones

Versión	Fecha	Autor	Descripción de cambios
1.0	16/07/2022	Ginés Pastor Fernández	- Creación del documento

3. Introducción

En este documento se recogen los datos de cada integrante del equipo y cómo se ha realizado su reclutamiento. Además, también encontramos una serie de normas a cumplir por cada uno de los miembros, así como diferentes recompensas o penalizaciones si estas no llegaran a cumplirse.

Para ello, se ha dividido el documento en una serie de puntas que, tal y como se ha mencionado anteriormente, por un lado, contiene dos puntos con la forma en la que los componentes han sido reclutados y los datos de cada uno de ellos (nombre, e-mail y DNI). Y, por otro lado, unos acuerdos de compromisos a cumplir obligatoriamente, otro punto con sus respectivas mediciones acordadas y tres puntos finales en los que se detallan las posibles recompensas, penalizaciones o incluso despidos según el desempeño durante las entregas. Finalmente, encontramos un último punto donde se recogen las firmas de los integrantes del equipo mostrando de esta forma su conformidad.

4. Contenido

4.1. Descripción del reclutamiento

El equipo se conformó de acuerdo con relaciones de amistad y anteriores trabajos realizados. En primera instancia el equipo se conformó con 4 integrantes y se realizó una búsqueda de personas que tuvieran más o menos la misma nota con la idea de maximizar la afinidad entre los miembros.

4.2. Miembros del equipo

Miembro 1



ID Number: 47427180F
Name: Pastor Fernández, Ginés
E-mail: ginpasfer@alum.us.es

Miembro 2



ID Number: 80101033Z
Name: Giráldez Álvarez, Pablo
E-mail: pabgiraltv@alum.us.es

Miembro 3



ID Number: 20095661D
Name: Solís Miranda, Antonio
E-mail: antsolmir@alum.us.es

Miembro 4



ID Number: 78764492A
Name: Rijo Hernández, Badayco
E-mail: badrijher@alum.us.es

Miembro 5



ID Number: 44053812A

Name: Paradas Borrego, Álvaro

E-mail: alvparbor1@alum.us.es

4.3. Acuerdo de compromiso

Acuerdan por unanimidad:

1. Todos los miembros deben de realizar aproximadamente la misma carga de trabajo en cada sprint.
2. Acudir al 80% de las reuniones programadas para cada Sprint.
3. Respeto
4. Ser honesto sobre el trabajo realizado
5. Las reuniones serán de dos tipos: para dar instrucciones o para resolver problemas y conflictos presentados en el desarrollo de las tareas.

También acuerdan:

1. Haber entendido el completo temario de la materia.
2. Haber entendido el procedimiento de su calificación.
3. Intentar conseguir la máxima calificación, siendo esta 10.

4.4. Acuerdo de medición del desempeño

Acuerdan por unanimidad:

1. Finalizar las tareas asignadas dentro de las fechas establecidas por el equipo.
2. Dichas tareas deben haberse desarrollado de la manera más exacta posible a como se le dio al miembro del equipo en sus instrucciones
3. No negarse a hacer cualquier trabajo asignado en equipo.
4. Atender a la ayuda de los compañeros en lo que lo necesiten.
5. Ceñirse al sistema de recompensas y sanciones, evaluado en el informe de progreso mediante notas del 0 al 5, que se describe de forma detallada posteriormente.

4.5. Recompensas al buen desempeño

En caso del buen desempeño (cumple de manera correcta lo anteriormente descrito en el acuerdo de compromiso o el acuerdo de desempeño de este documento, poniendo énfasis en este último) de uno o varios componentes del equipo por encima del resto se le recompensará con la calificación máxima de desempeño en el informe de progreso, un 5, quedando este reflejado para su posterior calificación por parte del profesorado. Además, si fuera posible, se le asignarán tareas de menor complejidad para la próxima entrega.

4.6. Sanciones al mal desempeño

En caso de que algún componente no tenga un desempeño adecuado (no cumple la mayoría de los puntos lo anteriormente descrito en el acuerdo de compromiso o el acuerdo de desempeño de este documento, poniendo énfasis en este último), se le calificará con la nota mínima, un 0, y nos dispondremos, el equipo al completo, a mantener una reunión para aclarar la situación por la que no ha realizado el trabajo necesario. En caso de no llegar a un entendimiento, se le comunicará al profesorado la situación y estos impondrán las medidas oportunas. En el caso de que se aclare la situación, se barajará la opción de asignarle tareas más complejas a este o estos integrantes si la situación lo requiere.

4.7. Condiciones de despido

En caso de que alguno de los miembros del equipo no cumpla los anteriores acuerdos descritos, se aplicarán las siguientes sanciones, las cuales se divide en cuatro niveles:

1. Sanción Leve: Se le dará un aviso verbal de que es lo que está haciendo mal.
2. Sanción Media: Además de una sanción leve, en una sanción escrita quedará registrado sus fallos.
3. Sanción Grave: Nos comunicamos con los tutores para que interfieran en la medida de lo posible en el conflicto.
4. Sanción de Despido: Se decide la expulsión del miembro del equipo y se le presenta al tutor un acta firmada por todos los integrantes del equipo consensuando la decisión.

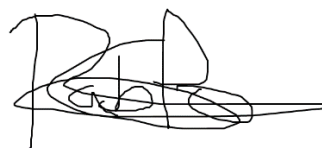
Si se repiten una alta cantidad de sanciones por un mismo miembro, siendo estas valoradas por el equipo, se recurrirá a la cuarta sanción donde el causante será expulsado.

4.8. Firmas

Fdo.: Ginés Pastor Fernández



Fdo.: Pablo Giráldez Álvarez



Fdo.: Antonio Solís Miranda



Fdo.: Badayco Rijo Hernández



Fdo.: Álvaro Paradas Borrego



5. Conclusión

Gracias a la elaboración de este informe se pueden tener recogidas todas las normas estipuladas por los miembros del grupo, así como la forma en la que se realizará dicha medición. Además, deja clara las posibles recompensas o penalizaciones a cada miembro según su desempeño e incluso, aunque es una medida que se intente evitar, la posibilidad de despido de este. Por otro lado, también puede ser útil para el profesorado conocer cómo han sido reclutado los miembros y que relaciones existen entre ellos, en caso de que surja cualquier problema dentro del equipo y tengan que mediar. Al mismo tiempo, la firma de este documento exige el cumplimiento total de las normas y el respeto por las sanciones o recompensa que se le asignen.

6. Bibliografía

Intencionalmente en blanco.