

Grupo: C1.015

Repositorio: <https://github.com/jormunrod/Acme-SF-24.1.1>

Chartering report

Ángel García Escudero	(anggaesc1@alum.us.es)
Jorge Muñoz Rodríguez	(jormunrod@alum.us.es)
Isaac Solís Padilla	(isasolpad@alum.us.es)
Javier Rodríguez Reina	(javrodrei@alum.us.es)
Alejandro Pérez Santiago	(alepersan3@alum.us.es)

Sevilla, 11-2-2024

Contenido

1.	Resumen ejecutivo	2
2.	Tabla de revisión	3
3.	Introducción.....	4
4.	Contenidos.....	5
4.1.	Proceso de reclutamiento de miembros.....	5
4.2.	Datos de contacto de los miembros del grupo de trabajo.....	5
4.3.	Declaración de compromiso de equipo	5
4.4.	Indicadores de rendimiento.....	6
4.5.	Recompensas por rendimiento sobresaliente	7
4.6.	Amonestaciones por rendimiento insatisfactorio.....	7
4.7.	Condiciones para despido de un miembro del grupo.....	8
4.8.	Firmas de los miembros del Equipo.....	9
5.	Conclusiones.....	10
6.	Bibliografía	11

1. Resumen ejecutivo

El presente Chartering Report detalla el proceso integral de formación y compromiso de nuestro equipo, delineando claramente las expectativas y metas.

Nos comprometemos de manera conjunta a trabajar eficazmente, comprendiendo a fondo el plan de estudios y los procedimientos de evaluación. Los indicadores de rendimiento, como la productividad y la calidad del trabajo, se utilizan para medir el éxito individual y grupal.

"Desempeño bueno" se refiere a superar consistentemente las expectativas establecidas, demostrando un nivel excepcional de habilidad y dedicación. En contraste, "desempeño deficiente" se define de manera clara y objetiva, indicando la falta de cumplimiento de los estándares acordados y la necesidad de mejoras significativas.

Los miembros que destacan recibirán recompensas específicas, incentivando un rendimiento excepcional. Para aquellos con rendimiento insatisfactorio, se aplicarán medidas correctivas con un enfoque constructivo. Se han establecido condiciones claras para el despido, brindando opciones a los estudiantes despedidos.

En conclusión, este Chartering Report establece las bases para un trabajo efectivo y colaborativo, donde la responsabilidad y la excelencia individual se traducen en el éxito colectivo. Estamos comprometidos con estos principios, firmamos este informe con confianza en nuestra capacidad para alcanzar las metas establecidas.

2. Tabla de revisión

Nº Revisión	Fecha	Descripción
1	11/02/2024	Versión inicial.
2	14/02/2024	Modificación (4.3, 4.4) tras la revisión del profesor.
3	15/02/2024	Añadidas las fotografías de los miembros del equipo.

3. Introducción

El presente Chartering Report documenta de manera exhaustiva el proceso de formación y compromiso de nuestro equipo, delineando un marco sólido para el éxito colectivo en el contexto del proyecto asignado. En un esfuerzo por establecer una base robusta, exploraremos la metodología de reclutamiento, los compromisos compartidos, los indicadores de rendimiento, y las medidas asociadas con el desempeño individual y grupal.

Este informe no solo sirve como un registro detallado de nuestras interacciones y acuerdos, sino que también actúa como un compromiso formal entre los miembros del equipo y sus responsabilidades en el proyecto. Desde el entendimiento profundo del plan de estudios hasta la definición clara de lo que constituye un rendimiento sobresaliente o deficiente, cada aspecto se ha considerado cuidadosamente para fomentar una colaboración efectiva y resultados exitosos.

En las secciones siguientes, examinaremos los aspectos clave de nuestro proceso de Chartering, estableciendo claras expectativas, metas y acciones correctivas. Este informe actúa como una guía práctica que nos orientará hacia el logro colectivo, reforzando el compromiso, la responsabilidad y la búsqueda de la excelencia en cada fase de nuestro proyecto.

4. Contenidos

4.1. Proceso de reclutamiento de miembros

En el proceso de conformar nuestro equipo, se optó por una estrategia de reclutamiento que aprovechó la experiencia previa y la familiaridad entre los miembros. Dicha elección se basó en la colaboración previa en otro grupo de trabajo. La decisión de mantener a los mismos miembros se fundamenta en la confianza en las habilidades individuales y el entendimiento compartido del objetivo del proyecto.

La selección de los integrantes se centró en las competencias específicas requeridas para el proyecto, con un énfasis especial en la complementariedad de habilidades entre los miembros. Se espera que el compromiso renovado y la experiencia previa faciliten un mejor desempeño y colaboración en este nuevo proyecto. Este enfoque de reclutamiento tiene como objetivo aprovechar la experiencia colectiva y aprender de las lecciones pasadas, con la intención de fortalecer la cohesión del equipo y mejorar su eficiencia conjunta.

4.2. Datos de contacto de los miembros del grupo de trabajo

Apellidos	Nombres	Correo electrónico corporativo	Fotografía reciente
García Escudero	Ángel	anggaresc1@alum.us.es	
Muñoz Rodríguez	Jorge	jormunrod@alum.us.es	
Solís Padilla	Isaac	isasolpad@alum.us.es	
Rodríguez Reina	Javier	javrodei@alum.us.es	
Pérez Santiago	Alejandro	alepersan3@alum.us.es	

4.3. Declaración de compromiso de equipo

Nosotros, los miembros del equipo C1.015, expresamos nuestro compromiso unánime y firme para colaborar de manera efectiva en la consecución de los objetivos establecidos en este proyecto. Al suscribirnos a esta declaración, afirmamos haber comprendido en su totalidad el plan de estudios relacionado con el tema en cuestión, prestando especial atención a los procedimientos de evaluación y calificación.

Reconocemos la importancia de la responsabilidad compartida y nos comprometemos a mantener una comunicación abierta y constructiva dentro del equipo. Estamos conscientes de que nuestro rendimiento individual contribuye directamente al éxito colectivo, y nos esforzaremos por alcanzar y superar las metas establecidas.

Adicionalmente, nos proponemos realizar el mayor número posible de tareas opcionales de manera eficiente y efectiva, con el objetivo de aspirar a una calificación notable o, si es posible, sobresaliente. Asumimos la responsabilidad de respetar los plazos, contribuir con nuestras habilidades y conocimientos de manera proactiva, y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y positivo. Al adherirnos a estos principios, buscamos asegurar el logro conjunto de los objetivos del proyecto y el desarrollo personal de cada miembro del equipo. Firmamos esta declaración como testimonio de nuestro compromiso y disposición para trabajar de manera conjunta y efectiva.

4.4. Indicadores de rendimiento

En este proyecto, hemos establecido los siguientes indicadores clave para evaluar el rendimiento de los miembros del equipo:

- Cumplimiento de plazos.
- Calidad del trabajo.
- Colaboración y Comunicación.
- Evaluación de Clientes/Docentes.
- Contribución al Objetivo Común.

Por consiguiente, de acuerdo con los indicadores de rendimiento definidos se establecen las definiciones de un rendimiento bueno y un rendimiento malo de la siguiente manera.

Rendir Bien:

- Entregar las tareas y proyectos dentro de los plazos establecidos. La puntualidad es esencial para mantener la eficiencia del grupo y cumplir con los cronogramas previamente acordados.
- Producir resultados de alta calidad, libres de errores significativos. Se espera un trabajo que cumpla con estándares elevados y que contribuya de manera positiva al objetivo general del proyecto.
- Participar activamente en la comunicación del grupo, compartir ideas y colaborar eficientemente. Una comunicación efectiva y la colaboración positiva son clave para el éxito conjunto.
- Recibir evaluaciones positivas de clientes o docentes en relación con el trabajo entregado. Se busca satisfacer las expectativas y requerimientos de quienes evalúan el desempeño del grupo.
- Contribuir de manera significativa al logro de los objetivos del proyecto. Se valora la participación activa y la orientación hacia la consecución de metas comunes.

Rendir Mal:

- Incumplir repetidamente los plazos acordados, lo que puede afectar negativamente la planificación general del proyecto y generar retrasos.
- Presentar trabajo con errores importantes o falta de calidad, lo que puede afectar a la reputación del grupo y la efectividad general del proyecto.
- Mostrar falta de participación, comunicación deficiente o conflictos no resueltos, lo que puede obstaculizar el progreso del proyecto.
- Hacer caso omiso a las evaluaciones negativas o críticas sobre la calidad del trabajo de cara a mejorar en próximas entregas a lo largo del proyecto.
- Mostrar falta de compromiso o contribución insuficiente al objetivo común, lo que puede afectar la eficacia general del grupo y el resultado del proyecto.

Para simplificar la evaluación de cada miembro del equipo, se establecerá un sistema formado por cuatro valores predefinidos que valoran la calidad y el trabajo desempeñado para cada una de las tareas realizadas. De esta forma, las posibles valoraciones en orden creciente a su calidad son: Mal, Bien, Notable y Sobresaliente.

4.5. Recompensas por rendimiento sobresaliente

En este apartado, se describen las recompensas que se otorgarán a los miembros del grupo que demuestren un rendimiento excepcional. Estas recompensas están diseñadas para reconocer y motivar el esfuerzo y la dedicación y se realizarán de manera justa y equitativa, basadas en méritos demostrados.

Los miembros del grupo que alcancen un rendimiento sobresaliente serán reconocidos públicamente durante las reuniones regulares del equipo, así como se les brindará una flexibilidad adicional en términos de horarios o asignación de tareas, reconociendo y recompensando la contribución excepcional al grupo.

Este enfoque busca incentivar y reconocer el esfuerzo adicional y el rendimiento sobresaliente, creando un ambiente motivador y gratificante para todos los miembros del grupo.

4.6. Amonestaciones por rendimiento insatisfactorio

En este apartado, se establecen las medidas de amonestación que se aplicarán a los miembros del grupo que no cumplan con los estándares de rendimiento. Estas medidas buscan corregir comportamientos o resultados deficientes y proporcionar una estructura para la mejora. La aplicación de estas medidas de amonestación será justa y equitativa, sin discriminación, con el objetivo principal de fomentar la mejora continua y alinear el rendimiento con los objetivos del proyecto.

Se considerará como amonestación leve si un miembro del grupo presenta repetidamente trabajos de baja calidad o con errores significativos que impacten adversamente en el resultado final del proyecto. Así mismo, también se considera como amonestación leve la falta continua de participación activa, comunicación deficiente o conflictos no resueltos que afecten a la dinámica del grupo puede ser motivo de despido.

Por otro lado, cualquier conducta que perjudique el ambiente de trabajo en grupo, como la falta de respeto, la desconfianza, o la incapacidad para trabajar de manera efectiva con otros, se considera como motivo de una amonestación grave.

Si un miembro del grupo incumple de manera repetida y grave los plazos establecidos o no cumple con las tareas asignadas, se considera motivo de amonestación grave puesto que la falta de puntualidad y responsabilidad afecta negativamente el progreso del proyecto.

Este enfoque busca corregir las deficiencias de rendimiento de manera proactiva y constructiva, ofreciendo oportunidades para la mejora antes de considerar medidas más severas.

4.7. Condiciones para despido de un miembro del grupo

A continuación, se especifican las condiciones bajo las cuales un miembro del grupo puede ser despedido. Estas condiciones son esenciales para mantener la integridad y el rendimiento efectivo del equipo.

En caso de un rendimiento insatisfactorio, el miembro del grupo será convocado a una reunión de retroalimentación con el Project Manager. Durante la reunión, se discutirán los problemas identificados, se proporcionará retroalimentación constructiva y se establecerán metas de mejora claras.

Si persisten las deficiencias después de la primera amonestación, se desarrollará un plan de mejora personalizado en colaboración con el miembro del grupo. Este plan incluirá metas específicas, plazos y acciones correctivas que deben ser implementadas para abordar las áreas de bajo rendimiento.

En casos de rendimiento continuamente insatisfactorio, se considerará la reasignación de tareas o roles dentro del grupo. Esto puede implicar cambiar responsabilidades para aprovechar las fortalezas individuales o proporcionar un entorno más adecuado para el desarrollo.

Si las medidas anteriores no logran una mejora sustancial, se llevará a cabo una evaluación formal de desempeño. Esto puede incluir una revisión exhaustiva de todas las áreas de rendimiento, con la posibilidad de tomar decisiones adicionales, como la desvinculación del proyecto.

Cabe destacar que el cúmulo de dos amonestaciones graves o de cinco amonestaciones leves implica una desvinculación directa del proyecto del miembro del grupo afectado.

Este enfoque establece criterios claros y transparentes para el despido, garantizando que la decisión se tome de manera justa y respetando los derechos individuales de los miembros del grupo.

4.8. Firmas de los miembros del Equipo

Firman en señal de acuerdo con los términos y compromisos establecidos en este Chartering report:


1. García Escudero, Ángel



2. Muñoz Rodríguez, Jorge



3. Solís Padilla, Isaac



4. Rodríguez Reina, Javier



5. Pérez Santiago, Alejandro



5. Conclusiones

En conclusión, se establece un marco sólido para la formación y compromiso de nuestro equipo, delineando expectativas claras y metas alcanzables. Nos comprometemos de manera conjunta a trabajar eficazmente, comprendiendo a fondo el plan de estudios y los procedimientos de evaluación.

Los indicadores de rendimiento, cuidadosamente definidos, permitirán evaluar de manera objetiva el éxito individual y grupal, fomentando un ambiente de excelencia. "Rendir bien" se define como superar consistentemente las expectativas, mientras que "Rendir mal" se aborda con medidas correctivas constructivas.

Se establecen recompensas para aquellos que sobresalgan, incentivando un rendimiento excepcional. Para quienes enfrenten dificultades, se aplicarán medidas de amonestación con el objetivo de mejorar. Las condiciones de despido se detallan claramente, brindando opciones a los estudiantes despedidos.

Este informe, firmado por todos los miembros del equipo, representa nuestro compromiso con la excelencia y el éxito colectivo. Confiamos en que, al seguir estos principios, alcanzaremos las metas establecidas y construiremos un proyecto exitoso.

6. Bibliografía

Intencionalmente en blanco.