

DP2 2021-2022

Workgroup Report

Proyecto Acme Toolkits

Enlace proyecto: <https://github.com/TomasCB24/Acme-Toolkits.git>

Miembros:

- Tomás Camero Borrego | tomcambor@alum.us.es
- Ezequiel González Macho | ezegonmac@alum.us.es
- Ismael Pérez Ortiz | ismperort@alum.us.es
- Pablo Rivera Jiménez | pabrivjim@alum.us.es
- Miguel Romero Arjona | migromarj@alum.us.es
- Juan Salado Jurado | juasaljur@alum.us.es

Tutor: José González Enríquez

GRUPO E7.03

02/03/2022

Versión 1.0

Tabla de contenido

Resumen ejecutivo	3
Historial de versiones.....	3
Introducción.....	3
Contenido	4
Punto 1: Descripción de cómo se formó el grupo	4
Punto 2: Equipo.....	5
Punto 3: Un acuerdo formal en el que todos los participantes se comprometen a trabajar juntos en esta asignatura.....	7
Punto 4: Un acuerdo formal en el que se contemple cómo se evaluará el comportamiento del grupo de trabajo.....	8
Punto 5: Un acuerdo formal sobre cómo se recompensará a los miembros del grupo de trabajo que se desempeñen bien.....	9
Punto 6: Acuerdo formal sobre cómo los miembros del grupo de trabajo que se desempeñen mal serán sancionados	9
Punto 7: Un acuerdo formal donde se describen las condiciones en las que un compañero del equipo debería ser sancionado	10
Conclusión	11
Bibliografía.....	11

Resumen ejecutivo

A lo largo de este primer entregable nuestro equipo ha realizado algunas de las tareas fundamentales para definir cómo trabajaremos a lo largo del cuatrimestre, además de aclarar bajo qué circunstancias se recompensará o se penalizará a un miembro del grupo.

En este documento en principio, hemos comenzado realizando una descripción de cómo se formó el grupo, así como de los integrantes del mismo. Más adelante, definimos brevemente la metodología a seguir en la asignatura, aclarando los roles que adoptaremos como “tester” o “developer”. A continuación, destacamos cuáles son nuestros valores de grupo y, por último, establecemos bajo qué circunstancias recompensaremos o penalizaremos a un miembro del grupo.

Historial de versiones

Fecha	Versión	Descripción de los cambios	Entregable
15/02/2022	0.1	Creación de documento y reparto de los puntos entre los miembros del equipo.	1
19/02/2022	0.2	Realización de los distintos puntos del documento.	1
22/02/2022	1.0	Revisión del documento en grupo.	1

Introducción

En el siguiente documento, el grupo pasará a detallar los aspectos relacionados con nuestra historia previa, una breve descripción de cada miembro que forma el grupo, el comportamiento que se esperará de los miembros del equipo durante la asignatura, las distintas penalizaciones que se aplicarán en caso de incumplir dicho comportamiento y cómo se recompensará a quienes se desempeñen bien en el trabajo.

Contenido

Punto 1: Descripción de cómo se formó el grupo

Todos los miembros del grupo, desde que nos inscribimos en el grado de ingeniería informática, estuvimos presentes en la mayoría de clases, pero no interactuamos entre nosotros. Al cabo de pasar de año, Miguel e Ismael se conocieron trabajando juntos en la asignatura AISS y a partir de amigos conocieron a Ezequiel y Pablo. Conforme a Tomás y Juan, se conocieron también en segundo año trabajando de manera conjunta, ayudándose “picando” código, para la asignatura ADDA. Llegados a tercer año, el grupo de Miguel, Pablo, Ezequiel e Ismael contactaron con Tomás, debido a que lo conocían de haber visto sus trabajos subidos en GitHub, así como por estar en un servidor común de compañeros de la plataforma Discord. Para poder afrontar el proyecto de la asignatura DP1 y, debido a que los grupos eran de 6 y faltaba un compañero más, nos pusimos en contacto con Juan, ya que Tomás y Miguel lo conocían. Todos nosotros pasamos al segundo cuatrimestre de tercer año de carrera para cursar DP2, y conforme al buen trabajo en equipo que hicimos en DP1 decidimos volver a formar grupo.

Punto 2: Equipo

- Apellidos: Camero Borrego
- Nombre: Tomás
- Correo corporativo: tomcambor@alum.us.es
- Rol: Manager, Developer



- Apellidos: González Macho
- Nombre: Ezequiel
- Correo corporativo: ezegonmac@alum.us.es
- Rol: Developer



- Apellidos: Pérez Ortiz
- Nombre: Ismael
- Correo corporativo: ismperort@alum.us.es
- Rol: Developer, Tester



- Apellidos: Rivera Jiménez
- Nombre: Pablo
- Correo corporativo: pabrivjim@alum.us.es
- Rol: Developer



- Apellidos: Romero Arjona
- Nombre: Miguel
- Correo corporativo: migromarj@alum.us.es
- Rol: Developer



- Apellidos: Salado Jurado
- Nombre: Juan
- Correo corporativo: juasaljur@alum.us.es
- Rol: Developer, Operator



Punto 3: Un acuerdo formal en el que todos los participantes se comprometen a trabajar juntos en esta asignatura.

Por el presente contrato, los participantes TOMÁS CAMERO BORREGO, EZEQUIEL GONZÁLEZ MACHO, ISMAEL PÉREZ ORTIZ, PABLO RIVERA JIMÉNEZ, MIGUEL ROMERO ARJONA y JUAN SALADO JURADO, se comprometen a:

1. Contraer uno o más roles en cada entrega, siendo preferible la rotación de los mismos de cara a que todos los miembros puedan experimentar cada rol.
2. Los roles disponibles y sus responsabilidades asociadas serán las siguientes:
 - a. “Project Manager”. Deberá crear tareas, supervisarlas, hacer planificaciones, inicializar el repositorio y redactar informes.
 - b. “Analyst”. Será la persona encargada de la elicitación de requisitos, así como definir características, crear un modelo de dominio y redactar informes.
 - c. “Developer”. Será la persona encargada de crear una configuración de desarrollo, personalizar el proyecto plantilla, implementar características, así como llevar a cabo pruebas informativas y redactar informes.
 - d. “Tester”. Se encargará de hacer pruebas funcionales, de rendimiento, de aceptación y también deberá redactar informes.
 - e. “Operator”. Se encargará de crear la configuración de despliegue, así como desplegar la aplicación. Deberá mantener la aplicación funcional y también deberá redactar informes.
3. Inicialmente, el Project Manager será TOMÁS CAMERO BORREGO, siendo necesario que el resto de los participantes sigan sus indicaciones. Para cada tarea que asigne, deberá crear una rama, y asignarle dicha tarea a una persona del grupo, pudiendo ser él mismo el encargado de realizarla (en caso de que también tenga el rol “Developer”).
4. La persona con el rol “Operator” será la encargada de empaquetar y entregar los distintos entregables.
5. La persona con el rol “Tester” comprobará las entregas antes de enviarlas, así como de cerciorarse de que la entrega se haya realizado de forma exitosa.
6. Sólo se podrá tener una tarea en curso por cada participante del proyecto.
7. Se deberá seguir la siguiente dinámica de cara a realizar cualquier tarea:
 - a. La persona que comience a realizar la tarea que tenga asignada, deberá actualizar el tablero moviendo su tarea a la columna “In Progress”.
 - b. Una vez complete la tarea, deberá situarla en la columna “Done”, en caso de que no se requiera ninguna acción adicional.
 - c. Una vez la tarea esté en la columna “Done”, la persona asignada a ella deberá avisar al Project Manager, y sólo dicho rol podrá crear una tarea de Testing si fuese necesario, con la nomenclatura “Task XXX/TZ”, donde XXX coincide con el número de la tarea, y Z con el número de test de esa tarea.
 - d. Si la persona con el rol “Tester” detecta algún fallo, deberá avisar al Project Manager, que deberá crear una tarea de revisión y asignársela a quien crea conveniente con el objetivo de asegurarse que dicho fallo comunicado realmente existe.
8. Alcanzar la máxima nota posible (Sobresaliente).

Todos los participantes deberán cumplir las cláusulas arriba indicadas para lograr la consecución exitosa del proyecto.

Punto 4: Un acuerdo formal en el que se contemple cómo se evaluará el comportamiento del grupo de trabajo.

Nuestro grupo ha decidido que la calidad del trabajo que cada uno de los miembros realice se mida siempre bajo los siguientes criterios:

- Compromiso: si un miembro del grupo se compromete a realizar una tarea en un cierto periodo de tiempo, se considerará un comportamiento negativo en el caso de que, sin justificación adecuada, el miembro rompa su compromiso y no disponga del trabajo hecho en el tiempo pactado.
- Comunicación y colaboración: dado que ambas cosas nos podrían ahorrar problemas y ayudarnos a ser más óptimos en nuestras tareas, se tendrá en cuenta cómo de colaborativos con el resto del equipo son los miembros del grupo. De esta forma, siempre que se encuentre un problema se debería notificar al grupo y el resto de miembros deberán intentar ayudar siempre que les sea posible.
- Respeto: por muchas diferencias o inconvenientes que deban surgir, nuestro grupo se compromete a guardar siempre el respeto por el resto de compañeros, siendo por tanto intolerables cualquier descalificativo hacia otro miembro del grupo.

De esta forma, una persona que cumple siempre con las tareas a las que se compromete a realizar en un tiempo determinado, que comunica los problemas que encuentra y ayuda a sus compañeros en los que ellos encuentren y que trata con respeto al resto de miembros del grupo se considerará como una persona cuyo comportamiento en el grupo de trabajo es altamente positivo.

Por el contrario, si una persona no completa sus tareas a tiempo sin justificación alguna, o trabaja de forma individualista sin colaborar con el resto, o incluso menosprecia o trata de forma irrespetuosa al resto del grupo, se considerará que su comportamiento en el grupo de trabajo falla y es por tanto negativo.

Punto 5: Un acuerdo formal sobre cómo se recompensará a los miembros del grupo de trabajo que se desempeñen bien.

Los componentes del grupo hemos decidido que cuando algún miembro del proyecto realice un buen desempeño durante el desarrollo de este, será recompensado con:

- Posibilidad de elección de rol para el siguiente entregable.
- Posibilidad de comunicar al mánager su preferencia para la asignación de alguna de las distintas tareas aún por hacer, siempre que sea posible.
- Un reconocimiento a la persona en público, en una reunión del equipo.
- Un almuerzo, cena o fiesta organizada en honor de este miembro. (*)

Los puntos marcados con el símbolo “*” serán recompensa de un buen desempeño siempre y cuando sea permitido por la situación actual generada por la pandemia y las medidas establecidas por los organismos oficiales.

Punto 6: Acuerdo formal sobre cómo los miembros del grupo de trabajo que se desempeñen mal serán sancionados

Por el presente contrato, los participantes TOMÁS CAMERO BORREGO, EZEQUIEL GONZÁLEZ MACHO, ISMAEL PÉREZ ORTIZ, PABLO RIVERA JIMÉNEZ, MIGUEL ROMERO ARJONA y JUAN SALADO JURADO, se comprometen a afrontar las siguientes sanciones si así se estima necesario:

1. Recibir un toque de atención a la persona en público en una reunión del equipo.
2. Afrontar la asignación de las tareas más pesadas y tediosas o que el resto de compañeros preferirían no tener asignadas.

Punto 7: Un acuerdo formal donde se describen las condiciones en las que un compañero del equipo debería ser sancionado

En cualquiera de los siguientes casos se considerará el despido del compañero de trabajo:

1. Faltar al respeto a otro compañero de grupo en cualquier circunstancia implicará una falta grave.
2. No asistir en reiteradas ocasiones a las reuniones establecidas sin causa justificativa implicará una falta grave.
3. No aportar al proyecto, ni mostrar interés por hacerlo, además de no intentar colaborar con los demás miembros, constituirá una falta moderada.
4. No seguir las pautas para realizar las diferentes tareas, dificultando así el progreso del grupo y la planificación del manager. Esto implicará una falta moderada.
5. No escuchar los consejos ni las opiniones de los demás compañeros, e intentar liderar el proyecto por encima de tus iguales, entorpecer su trabajo, o no aplicar las indicaciones del mánager. Esto constituirá una falta leve.

Las faltas graves serán motivo de despido inmediato. Las moderadas deberán ser informadas a dicho compañero y si tras ser informado de ello, se mantiene este comportamiento será motivo claro de despido. Por último, las faltas leves también deberán ser informadas debidamente al compañero, si se producen un número de veces importante que se considere un riesgo para la integridad y el buen ambiente del equipo deberá ser motivo de despido.

Conclusión

Durante la presente entrega el mánager ha asignado a los distintos miembros del equipo este "Workgroup report", donde cada punto se ha hecho siguiendo la metodología dada en el material de clase, por lo que no ha supuesto mucho problema su realización.

Como se puede observar, creemos que somos un equipo nivelado y equilibrado, con potencial para conseguir buenos resultados en la asignatura, siempre que continuemos trabajando tanto como ya hemos hecho anteriormente.

Gracias a nuestro anterior trato en la asignatura Diseño y Pruebas I, no nos ha supuesto desacuerdo alguno pactar los términos de recompensas, castigos y comportamientos ejemplares que hemos plasmado en este documento.

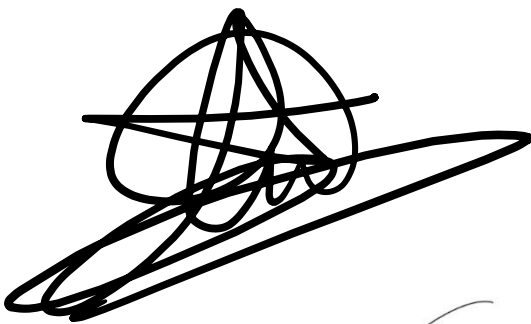
Esperamos, y estamos seguros, de que todos los miembros del grupo cumplirán con las cláusulas definidas en este documento y que, por tanto, no registraremos apenas incidentes graves que requieran tomar castigos severos.

Bibliografía

Intencionadamente en blanco.

Firmado a día 22 de febrero de 2022

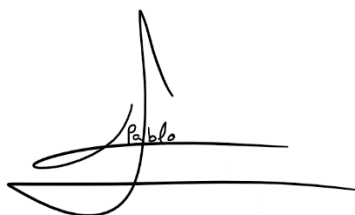
Tomás Camero Borrego:

A large, bold, and somewhat abstract handwritten signature in black ink, featuring multiple overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Juan Salado Jurado:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Juan' followed by a stylized surname.

Pablo Rivera Jiménez:

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke and a horizontal base, with the name 'Pablo' written in small letters above the horizontal line.

Ismael Pérez Ortiz:

A stylized handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping 'I' and 'P' that are interconnected.

Miguel Romero Arjona:

A handwritten signature in black ink, with the name 'Miguel' clearly legible in a cursive script.

Ezequiel González Macho:

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'E' and 'G' that are interconnected.