Universidad de Sevilla  
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática

**Diseño y Pruebas II**

**Chartering Report**



Grado en Ingeniería Informática – Ingeniería del Software  
Curso 2024 – 2025

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Versión** | **Repositorio** |
| 20/02/2025 | 1.1 | <https://github.com/javsorbla/Acme-ANS-D01> |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Grupo de prácticas: C1.032** | |  |
| **Autores por orden alfabético** | **Roles** | **Correo Corporativo** |
| Castilla Rodríguez, Javier | Tester, Developer | javcasrod1@alum.us.es |
| De los Reyes Pérez, Alejandro | Operator, Tester, Developer | alereyper@alum.us.es |
| Del Pino Escalante, Nuno José | Analyst Tester, Developer | nundelesc@alum.us.es |
| Gutiérrez Pastor, Javier | Tester, Developer | javgutpas@alum.us.es |
| Soria Blanco, Javier | Manager, Tester, Developer | javsorbla@alum.us.es |

**Fecha:** 20/02/2025

**Tabla de contenidos**

[**1.** **Resumen Ejecutivo**: 2](#_Toc190959244)

[**2.** **Tabla de revisión**: 3](#_Toc190959245)

[**3.** **Introducción**: 4](#_Toc190959246)

[**4.** **Contenidos**: 5](#_Toc190959247)

[**4.1** **Resumen**: 5](#_Toc190959248)

[**4.2** **Miembros del equipo**: 6](#_Toc190959249)

[**4.3** **Declaración de compromiso**: 8](#_Toc190959250)

[**4.4** **Indicadores de rendimiento**: 9](#_Toc190959251)

[**4.5** **Declaración de recompensa por alto rendimiento**: 10](#_Toc190959252)

[**4.6** **Declaración de sanciones por bajo rendimiento**: 11](#_Toc190959253)

[**4.7** **Declaración de condiciones de despido**: 12](#_Toc190959254)

[**5.** **Conclusiones**: 13](#_Toc190959255)

[**6.** **Bibliografía**: 14](#_Toc190959256)

### **Resumen Ejecutivo**:

Este informe presenta el proceso de conformación del grupo de trabajo, incluyendo la metodología de reclutamiento y el enlace al foro donde se organizó dicho proceso. Se detallan los datos de contacto de cada miembro, junto con una declaración conjunta en la que nos comprometemos a colaborar en esta asignatura, comprendiendo su plan de estudios y los criterios de evaluación. Además, se establecen indicadores de desempeño para medir la contribución de cada integrante, definiendo claramente qué significa un buen y un mal desempeño. También se especifican los incentivos para quienes cumplan con las expectativas y las medidas disciplinarias para aquellos que no lo hagan. Finalmente, se describen las condiciones bajo las cuales un miembro puede ser expulsado del grupo.

Este documento sirve como una guía para asegurar la organización, el compromiso y el éxito del equipo en el desarrollo del proyecto.

### **Tabla de revisión**:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Versión** | **Descripción** |
| 18/02/2025 | 1.0 | Creación del documento y primeros cambios |
| 20/02/2025 | 1.1 | Corrección de la estructura del documento |
| 20/02/2025 | 1.2 | Ajustes del documento |
|  |  |  |

### **Introducción**:

El presente documento establece las bases de trabajo del grupo, definiendo la estructura organizativa y las reglas de colaboración que garantizarán el correcto desempeño de sus miembros. A su vez se detalla el proceso de reclutamiento del equipo, los compromisos asumidos por cada integrante, así como los mecanismos de evaluación y gestión del desempeño.

En primer lugar, se describe el procedimiento de selección de los miembros del grupo, proporcionando el enlace al foro en el que se organizó el reclutamiento. Posteriormente, se presentan los datos de contacto de cada integrante, incluyendo nombre, apellidos, correo corporativo y fotografía reciente.

Como parte del compromiso del equipo, se incluye una declaración en la que todos los miembros manifiestan haber comprendido el programa de la asignatura.

Para garantizar un seguimiento adecuado del desempeño, se han definido indicadores clave que reflejan la contribución de cada integrante. Estos indicadores permiten medir la cantidad y calidad del trabajo realizado, comparándolo con las tareas pendientes.

El documento también establece los mecanismos de incentivos y sanciones. Se describe cómo serán recompensados los miembros con un desempeño destacado y qué medidas disciplinarias se aplicarán a quienes no cumplan con sus responsabilidades. Adicionalmente, se determinan las condiciones en las que un integrante podría ser expulsado del grupo.

Finalmente, este documento se organiza de la siguiente manera: en la siguiente sección, se detalla el proceso de reclutamiento y se proporciona el enlace correspondiente. Luego, se presentan los datos de contacto de los miembros. Posteriormente, se desarrolla la declaración de compromiso y se explican los indicadores de desempeño. A continuación, se definen las medidas de recompensa, sanción y expulsión. Por último, se presentan las conclusiones generales y compromisos finales del grupo.

### **Contenidos**:

### **Resumen**:

Para la formación del grupo, Javier Soria publicó un anuncio en el foro de reclutamiento indicando que buscaba compañeros que compartieran su forma de trabajar y su enfoque respecto a la calificación en la asignatura. La primera respuesta vino de Nuno del Pino y Alejandro de los Reyes, quienes fueron aceptados rápidamente por Javier debido a su disposición para trabajar en equipo. Más tarde, Javier Gutiérrez y Javier Castilla también manifestaron su interés en unirse al grupo. Con estas dos nuevas incorporaciones, el equipo quedó completo y listo para comenzar a trabajar juntos.

[Link al foro](https://ev.us.es/webapps/discussionboard/do/message?action=list_messages&course_id=_89154_1&nav=discussion_board&conf_id=_426211_1&forum_id=_253523_1&message_id=_456395_1)

### **Miembros del equipo**:

Para cada miembro del equipo, proporciona la siguiente información:

* **Nombre: Javier**
* **Apellidos: Castilla Rodríguez**
* **Dirección de Correo corporativo: javcasrod1@alum.us.es**
* **Fotografía Actual:**

Un hombre con camisa negra

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

* **Nombre: Alejandro**
* **Apellidos: de los Reyes Pérez**
* **Dirección de Correo corporativo: alereyper@alum.us.es**
* **Fotografía Actual:**

Hombre con barba y bigote

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

* **Nombre: Nuno José**
* **Apellidos: del Pino Escalante**
* **Dirección de Correo corporativo:** nundelesc@alum.us.es
* **Fotografía Actual:**

**Un joven sonriendo con una camisa azul

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.**

* **Nombre: Javier**
* **Apellidos: Gutiérrez Pastor**
* **Dirección de Correo corporativo:** javgutpas@alum.us.es
* Hombre con barba y bigote

  El contenido generado por IA puede ser incorrecto.**Fotografía Actual:**
* **Nombre: Javier**
* **Apellidos: Soria Blanco**
* **Dirección de Correo corporativo:** javsorbla@alum.us.es
* Hombre con camisa de cuadros

  El contenido generado por IA puede ser incorrecto.**Fotografía Actual:**

### **Declaración de compromiso**:

Una vez formado el grupo y tras una primera reunión para conocernos mejor, llegamos a un acuerdo sobre la importancia de trabajar de manera coordinada y comprometida para alcanzar los objetivos de la asignatura. Durante esta reunión, analizamos el plan de estudios (Syllabus) con el fin de comprender en detalle los criterios de evaluación y definir nuestra estrategia de trabajo. A partir de esta revisión, concluimos que, si bien las tareas individuales juegan un papel fundamental en nuestra calificación, no debemos descuidar las actividades grupales, ya que también son clave para nuestro desempeño general. Con esta visión compartida, nos comprometemos a distribuir las responsabilidades de manera equitativa y a mantener una comunicación efectiva para garantizar un progreso constante en el desarrollo del proyecto. Asimismo, acordamos aspirar a obtener una calificación de notable en la evaluación del proyecto.

### **Indicadores de rendimiento**:

Para evaluar el desempeño de los miembros del grupo, establecemos los siguientes indicadores de rendimiento, considerando tanto la finalización de tareas como la participación activa en el trabajo en equipo.

Se considerará que se rinde bien siempre y cuando se cumpla con los indicadores de alto rendimiento.

Se considerará que se rinde mal siempre y cuando se cumpla con los indicadores de bajo rendimiento.

|  |  |
| --- | --- |
| Alto rendimiento | Bajo rendimiento |
| Cierre de todas las tareas con una o más semanas de antelación. | Dos o más tareas sin completar a último día de entregar. |
| Realización de una tarea suplementaria grupal que no estaba prevista para ser hecha para el entregable. | No asiste a la sesión de follow-up sin justificación. |

### **Declaración de recompensa por alto rendimiento**:

Si, tras una evaluación consensuada por el grupo, se determina que un miembro del equipo ha demostrado un desempeño excepcional y una eficiencia superior a la media, se le otorgará un reconocimiento formal. Este reconocimiento podrá materializarse en forma de mención especial en el informe final del proyecto, mayor responsabilidad en tareas estratégicas o una recomendación para futuras colaboraciones. Con esta iniciativa, se busca fomentar la excelencia, incentivar el compromiso y reforzar una cultura de trabajo en equipo basada en el mérito y la contribución activa al éxito del proyecto.

### **Declaración de sanciones por bajo rendimiento**:

En cada entregable, se asignarán diversas tareas a los miembros del equipo. Si un integrante, previa comunicación al grupo, no puede completar una tarea y otro miembro debe asumirla para garantizar la integridad del entregable, en la siguiente entrega deberá compensar esta situación asumiendo una tarea de dificultad equivalente perteneciente al compañero que realizó su trabajo. Este mecanismo busca mantener un equilibrio en la distribución de responsabilidades y asegurar una carga de trabajo equitativa dentro del equipo.

### **Declaración de condiciones de despido**:

En cada entregable, se asignarán tareas específicas a los miembros del equipo. Si un integrante, tras múltiples llamados de atención, persiste en no cumplir con las responsabilidades acordadas, comprometiendo así la integridad del entregable, el equipo podrá tomar la decisión de desvincularlo con efecto inmediato. Esta medida busca garantizar el compromiso de todos los integrantes y preservar la eficiencia y calidad del trabajo en equipo.

Un dibujo de una persona

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.Un dibujo de una cara feliz

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Fdo. Javier Castilla Rodríguez. Fdo. Alejandro de los Reyes Pérez.

Texto, Pizarra

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.



Fdo. Nuno José del Pino Escalante. Fdo. Javier Gutiérrez Pastor.

Un dibujo de una cara

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Fdo. Javier Soria Blanco.

A 20 de febrero de 2025 en Sevilla.

### **Conclusiones**:

En síntesis, el proceso de formación del equipo se inició con la iniciativa de Javier Soria, quien, a través de un anuncio en el foro de reclutamiento, buscó compañeros alineados con su enfoque de trabajo y sus expectativas en la asignatura. La respuesta inicial de Nuno del Pino y Alejandro de los Reyes consolidó un equipo en crecimiento, al que posteriormente se sumaron Javier Gutiérrez y Javier Castilla, completando así la formación del grupo.

Desde el primer encuentro, los integrantes acordaron trabajar de manera coordinada para alcanzar los objetivos del curso. Tras analizar el plan de estudios, identificaron la importancia de equilibrar tanto las tareas individuales como las actividades grupales, estableciendo un compromiso con la eficiencia y la colaboración. Para garantizar un desempeño óptimo, se definieron mecanismos de evaluación interna, incluyendo incentivos para reconocer el esfuerzo excepcional y medidas correctivas para abordar el incumplimiento de responsabilidades. Además, se estableció un protocolo para la desvinculación de miembros en caso de reiterado bajo rendimiento, asegurando así un entorno de trabajo estructurado, equitativo y orientado a resultados.

### **Bibliografía**:

Intencionalmente en blanco.