

INFORME DE GESTIÓN

GRUPO: C1.02.11

Francisco Javier de la Prada Prados (fraprapra1@alum.us.es)
Pablo Quindós de la Riva (pabquide@alum.us.es)
María José Ruiz Vázquez(marruvaz1@alum.us.es)
Juan Luis Ruano Muriedas (juaruamur@alum.us.es)
Santiago Zuleta de Reales Toro (santizuleta11@gmail.com)

Índice

1. Introducción	2
2. Información de reclutamiento	2
3. Información de los miembros del grupo	2
4. Acuerdo de compromiso	3
5. Evaluación del rendimiento	4
6. Acuerdo de apremio	4
7. Acuerdo de castigo	4
8. Acuerdo de despido	4
9. Conclusión	5
10. Bibliografía	5

Resumen ejecutivo

En este reporte se desarrollará toda la información referente a la planificación que hemos llevado a cabo para esta primera entrega, así como las herramientas en la que nos hemos apoyado para la organización de la misma. Además describiremos cuál es la metodología de trabajo que vamos a implantar para próximas entregas y a lo largo del proyecto. Iremos añadiendo nuevas versiones en cada uno de los sprint y los costes que han supuesto el trabajo en cada uno de ellos.

Historial de versiones

Fecha	Versión	Descripción de los cambios	Sprint
13/02/2023	1.0	Creación de los documentos para el “Deliverable 1” e inicialización del proyecto	1

1. Introducción

En este documento se presenta información general sobre nuestro grupo (G11) y sus integrantes.

También se realizan una serie de declaraciones con intención de formalizar el acuerdo y compromiso del grupo con el trabajo a realizar y clarificar el entendimiento del contenido y criterios de evaluación de la asignatura.

Por otra parte se enumeran una serie de criterios que determinarán el éxito o fracaso de un grupo y sus integrantes.

Según el desempeño de los integrantes, se recompensará o penalizará a cada miembro. Estas normas también se especifican en este documento. Por último, se establecen condiciones deben cumplirse para que un miembro sea excluido del grupo.

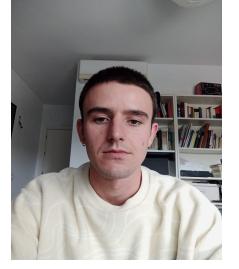
2. Información de reclutamiento

Para la formación del grupo, se expuso la vacante de plazas para un equipo de trabajo, llegando hasta los 5 integrantes. Algunos de los miembros habían contactado en persona previamente, pero el contacto para la integración de todos los miembros en un mismo grupo se realiza a través de un grupo de WhatsApp de estudiantes de la ETSII.

3. Información de los miembros del grupo

En la siguiente tabla se muestra alguna información de interés de los integrantes de nuestro grupo.

Apellidos	Nombre	Mail corporativo	Foto
de la Prada Prados	Francisco Javier	fraprapra1@alum.us.es	
Quindós de la Riva	Pablo	pabquide@alum.us.es	

Ruano Murieda	Juan Luis	juaruamur@alum.us.es	
José Ruiz Vázquez	María	marruivaz1@alum.us.es	
Zuleta de Reales Toro	Santiago	santizuleta11@gmail.com	

4. Acuerdo de compromiso

En este apartado se pretende dejar claro que todos los integrantes del grupo se comprometen a trabajar en el proyecto de grupo para obtener un resultado exitoso en la asignatura.

Dejar claro que todos los integrantes comprenden y conocen las competencias que se deben adquirir según el plan de estudios, y han analizado y entendido los criterios de evaluación de la asignatura.

5. Evaluación del rendimiento

A continuación se indican los indicadores que determinan el éxito o fracaso en el desempeño del trabajo. Estos son: tareas realizadas, tiempo invertido y rendimiento.

- Las tareas realizadas son el número de funcionalidades realizadas por cada integrante, teniendo en cuenta que las tareas deben tener una carga de trabajo similar.

- El tiempo invertido es el tiempo que un miembro ha destinado al desempeño de una actividad en concreto, indicado en los reportes de Clockify.
- El rendimiento es el indicador que determina si el trabajo de un integrante resulta exitoso o fallido. Este indicador no es medible, pero corresponde a la relación entre el tiempo invertido por tarea de un integrante del grupo.

En resumen, se considerará que un integrante ha realizado un trabajo exitoso si tiene un rendimiento alto, y habrá fracasado en caso de que tenga un rendimiento bajo.

6. Acuerdo de apremio

Para apremiar el buen trabajo, los miembros con mayor rendimiento tendrán prioridad de elección con respecto a las funcionalidades a implementar.

7. Acuerdo de castigo

Si un integrante del equipo encuentra dificultades para llevar a cabo su tarea, debe informar al resto de integrantes del grupo sobre la situación en la que se encuentra. El grupo debe tratar de solventar la duda o el problema que tenga el integrante en cuestión. En caso necesario se acudirá al foro de la asignatura para plantear la situación y pedir asistencia. Si todo esto no consigue solucionar el problema, se pedirá una tutoría.

En caso de que un miembro no haya realizado el trabajo asignado, se le penaliza con una amonestación.

Además, como ya se ha mencionado, el integrante del equipo con un rendimiento bajo tendrá menor prioridad con respecto a la elección de tareas a realizar, pero esta acción está más dirigida a ser un premio para los que mejor rindan que una sanción para los demás.

8. Acuerdo de despido

En caso de que un integrante del grupo haya acumulado 3 amonestaciones, sin haber respondido a estas de manera efectiva, se llevará a cabo la expulsión del integrante como medida drástica.

9. Conclusión

En este documento se ha expuesto la intención del grupo, una información general sobre este, y el modus operandi con respecto a la evaluación del desempeño que se va a adoptar para poder actuar en consecuencia.

10. Bibliografía

Intencionadamente en blanco.