



# INFORME DE RECLUTAMIENTO

Grupo 1-C1.020 | <https://github.com/PDJ6975/Acme-ANS-D01-25.1.0>



Nombre	Correo Corporativo
Antonio Rodríguez Calderón	antrodcal@alum.us.es
Adrián Ramírez Gil	adrramgil@alum.us.es
Jianwu Hu	jiahu3@alum.us.es
Pablo Castrillón Mora	pabcasmor1@alum.us.es
Pablo Olivencia Moreno	pabolimor@alum.us.es

15 DE FEBRERO DE 2025  
DISEÑO Y PRUEBAS II

# Tabla de Contenido

<b>1. Resumen Ejecutivo .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Tabla de Revisión .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Introducción .....</b>	<b>2</b>
<b>4. Resumen del Reclutamiento .....</b>	<b>4</b>
<b>5. Información de Contacto de los Miembros .....</b>	<b>5</b>
<b>6. Declaración de Compromiso.....</b>	<b>5</b>
<b>7. Indicadores de Desempeño.....</b>	<b>7</b>
7.1 Indicadores de Desempeño Definidos .....	7
7.1.1 Cantidad de tareas completadas por semana .....	7
7.1.2 Calidad de las tareas realizadas.....	8
7.1.3 Participación en reuniones .....	8
7.2 Definición de Buen Desempeño .....	8
7.3 Definición de Mal Desempeño.....	9
<b>8. Recompensas para Miembros con Buen Rendimiento .....</b>	<b>9</b>
<b>9. Medidas ante un Mal Desempeño.....</b>	<b>10</b>
<b>10. Condiciones para la Expulsión de un Miembro .....</b>	<b>10</b>
<b>11. Conclusión.....</b>	<b>11</b>
<b>12. Bibliografía .....</b>	<b>11</b>

# 1. Resumen Ejecutivo

Este documento establece las bases de nuestro equipo, **Acme-ANS**, definiendo las normas de trabajo, los criterios de evaluación del desempeño y las medidas correctivas en caso de bajo rendimiento. Se detallan los compromisos adquiridos por cada integrante, los incentivos por buen rendimiento y las condiciones bajo las cuales un miembro puede ser expulsado del grupo. Su objetivo es garantizar un desarrollo eficiente del proyecto y una distribución equitativa de responsabilidades.

## 2. Tabla de Revisión

Versión	Fecha	Descripción de los cambios
1.0	15/02/2025	Creación inicial del documento
2.0	18/02/2025	Mejora de indicadores de desempeño

## 3. Introducción

El equipo **Acme-ANS** fue conformado a través de un proceso de selección en el foro de la asignatura, con el propósito de reunir a integrantes comprometidos y con una visión alineada hacia la excelencia académica. Para formalizar el compromiso de los miembros, se ha firmado una **declaración de compromiso**, donde cada integrante confirma haber leído el syllabus y se compromete a contribuir activamente al proyecto con el objetivo de alcanzar la mejor calificación posible.

Para evaluar el rendimiento individual, se han definido **cuatro indicadores clave** que permitirán monitorear el desempeño de cada miembro:

1. **Cantidad de tareas completadas por semana**, asegurando una entrega constante.
2. **Calidad del trabajo**, basada en la cantidad de correcciones necesarias tras la revisión.

3. **Participación en reuniones**, midiendo asistencia y contribución a las discusiones.
4. **Calificación obtenida** en la parte del entregable grupal en la que trabajó cada miembro.

Los integrantes con un **buen desempeño** tendrán la posibilidad de elegir una de sus tareas en el siguiente entregable, mientras que aquellos con **mal desempeño** serán amonestados. Si un miembro recibe **dos amonestaciones** sin mejorar, se convocará una **reunión grupal** para decidir su posible expulsión. En caso de ser expulsado, el integrante podrá optar por continuar el trabajo en solitario o abandonar el proyecto.

Para asegurar una organización clara y estructurada, el documento se divide en las siguientes secciones:

- **Resumen del Reclutamiento:** Explicación del proceso de formación del equipo.
- **Información de Contacto:** Datos personales y de contacto de los integrantes.
- **Declaración de Compromiso:** Acuerdo firmado por los miembros del equipo.
- **Indicadores de Desempeño:** Criterios para la evaluación del rendimiento individual.
- **Recompensas por Buen Desempeño:** Beneficios otorgados a quienes cumplan con los estándares de rendimiento.
- **Medidas ante un Mal Desempeño:** Proceso de amonestación en caso de bajo rendimiento.
- **Condiciones para la Expulsión de un Miembro:** Normas y procedimientos para la posible expulsión de un integrante.

Este **informe** servirá como referencia durante todo el desarrollo del proyecto, proporcionando reglas claras y garantizando una ejecución eficiente, organizada y equitativa para todos los miembros del equipo.

## 4. Resumen del Reclutamiento

En este apartado se describe el **proceso seguido para la formación del equipo** de trabajo con el objetivo de llevar a cabo el proyecto.

En primer lugar, Antonio Rodríguez, manager del equipo, **publicó un hilo** en el foro de la asignatura con el objetivo de buscar compañeros de grupo. En su mensaje, expresó su interés en conformar un equipo con un ambiente de trabajo agradable, compuesto por personas comprometidas, dispuestas a ayudar y con la intención de alcanzar la mejor calificación posible.

Ese mismo día, Pablo Castrillón y Jianwu Hu, compañeros del mismo grupo de teoría, respondieron al mensaje manifestando su disposición a unirse al equipo y su compromiso con los objetivos propuestos.



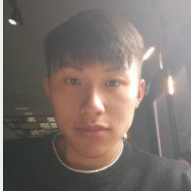


Al día siguiente, Adrián Ramírez se sumó al equipo, buscando compañeros con una mentalidad similar y un entorno de trabajo positivo. Finalmente, Pablo Olivencia se incorporó un día después, completando así la formación del grupo con miembros que compartían una visión común y un fuerte compromiso con el proyecto.

En un **período de tres días**, el equipo quedó **conformado**, sin que se presentaran conflictos ni rechazos en el proceso de reclutamiento.

A continuación, se proporciona el **enlace al hilo de la asignatura** donde se detalla el proceso de selección: [Pulse aquí](#)

**En caso de que el enlace no funcione** o no redirija correctamente al foro, se indica la ruta relativa dentro del curso: “*Discussion Board/Forum: Recruiting/ Thread: Busco compañeros para el proyecto*”. Se puede observar que el autor del hilo es Antonio Rodríguez Calderón.

## 5. Información de Contacto de los Miembros

Nombre	Apellidos	Correo Corporativo	Foto
Antonio	Rodríguez Calderón	antrodcal@alum.us.es	
Adrián	Ramírez Gil	adrramgil@alum.us.es	
Jianwu	Hu	jiahu3@alum.us.es	
Pablo	Castrillón Mora	pabcasmor1@alum.us.es	
Pablo	Olivencia Moreno	pabolimor@alum.us.es	

## 6. Declaración de Compromiso

Nosotros, los miembros del equipo **Acme-ANS**, nos comprometemos a trabajar de manera conjunta y coordinada en el desarrollo del proyecto asignado en la presente asignatura. Entendemos que el éxito del equipo dependerá de la responsabilidad, el esfuerzo y la comunicación efectiva entre todos sus integrantes, por lo que asumimos el compromiso de colaborar activamente en todas las fases del proyecto.

Declaramos haber leído y comprendido el **syllabus** de la asignatura, incluyendo las normativas, los requisitos de evaluación y el sistema de calificación. Asimismo,

aceptamos las metodologías de trabajo propuestas y nos comprometemos a cumplir con los plazos de entrega y los estándares de calidad exigidos.

Como equipo, establecemos como objetivo alcanzar la **máxima calificación (10/10)**, asegurando que cada uno de nosotros aporte lo necesario para lograr este propósito. Para ello, respetaremos los roles asignados, cumpliremos con nuestras responsabilidades y aplicaremos mecanismos de retroalimentación para optimizar nuestro desempeño.

A continuación, firmamos esta declaración en señal de nuestro compromiso y responsabilidad con el trabajo en equipo, quedando **fecha en Sevilla, 15 de febrero de 2025**.

Nombre	Firma
Antonio Rodríguez Calderón	
Adrián Ramírez Gil	
Pablo Castrillón Mora	CASTRILLON MORA PABLO - 32914847F 
Pablo Olivencia Moreno	
Jianwu Hu	Firmado por HU JIANWU - ****7268* el día 17/02/2025 con un

## 7. Indicadores de Desempeño

Para evaluar el rendimiento de los miembros del equipo de manera objetiva, se han definido los siguientes **tres indicadores de desempeño**. Estos reflejan la capacidad de los integrantes para cumplir con sus responsabilidades, la calidad de su trabajo y su grado de participación en el equipo.

### 7.1 Indicadores de Desempeño Definidos

Para garantizar un adecuado rendimiento del equipo y evaluar la contribución de cada miembro, se han definido los siguientes **indicadores de desempeño**. Estos indicadores permitirán monitorear el progreso del grupo y tomar medidas en caso de que sea necesario corregir desviaciones en el desempeño.

Cada indicador está categorizado en dos niveles:

- **Bueno:** Se considera que el desempeño es óptimo y cumple con las expectativas del equipo.
- **Deficiente:** El desempeño no es adecuado y debe ser corregido.

#### 7.1.1 Cantidad de tareas completadas por semana

Este indicador mide la cantidad de tareas en las que un compañero ha trabajado dentro de cada semana de trabajo, asegurando un flujo de entrega constante. Veamos los criterios definidos:

Desempeño	Promedio de tareas completadas por semana
Bueno	Se ha movido al menos una tarea a “En Progreso” durante la semana
Deficiente	No se ha movido ninguna tarea del tablero porque no se ha trabajado en el proyecto durante la semana



### 7.1.2 Calidad de las tareas realizadas

Evalúa la calidad del trabajo entregado, considerando la cantidad de correcciones que requieren las tareas tras las revisiones del tester. Veamos los criterios definidos:

Desempeño	% de tareas que requieren correcciones
Bueno	La tarea desarrollada requiere dos tareas de revisión o menos para funcionar correctamente
Deficiente	La tarea requiere de varias tareas de revisión para poder funcionar correctamente (más de dos)

### 7.1.3 Participación en reuniones

Este indicador mide la asistencia y el grado de participación en las reuniones del equipo. Veamos los criterios definidos:

Desempeño	Asistencia y participación activa
Bueno	100% de asistencia y contribuciones activas en reuniones y debates
Deficiente	No se asiste a todas las reuniones y/o no se participa activamente

## 7.2 Definición de Buen Desempeño

Se considera que un integrante del equipo tiene un buen desempeño cuando cumple con los siguientes criterios de manera consistente:

- Trabaja en al menos una tarea a la semana, reflejando dicho flujo en el tablero.
- Por cada tarea desarrollada se requiere menos de dos tareas de revisión para funcionar correctamente.
- Asiste a **todas las reuniones** y participa activamente en la discusión.

El buen desempeño refleja un alto compromiso con el proyecto y va a contribuir a alcanzar la nota establecida como objetivo.

### 7.3 Definición de Mal Desempeño

Se considera que un integrante tiene un **mal desempeño** cuando:

- No completa ninguna tarea por semana.
- Sus tareas requieren varias tareas de revisión para poder funcionar correctamente.
- Falta a reuniones o asiste sin participar activamente.

Un mal desempeño va a afectar negativamente al equipo, por lo que es importante que se tomen medidas correctivas según lo establecido para poder cumplir con nuestro objetivo.

## 8. Recompensas para Miembros con Buen Rendimiento

En este apartado se detalla cómo **reconocemos y valoramos el esfuerzo** de cada miembro del equipo. Tal como mencionamos en la sección anterior, el desempeño de cada integrante se mide en base a su compromiso con las tareas asignadas, la calidad de su trabajo, su participación en reuniones y la calificación obtenida en las entregas.

Creemos que un equipo funciona mejor cuando todos sus miembros sienten que su esfuerzo es valorado. Por eso, quienes mantengan un **buen desempeño** no solo contribuirán al éxito del proyecto, sino que también tendrán **la posibilidad de elegir una de las tareas a realizar en el siguiente entregable**, en lugar de recibir una asignación directa del manager, aunque obviamente deberán hablarlo con él. De esta forma, podrán enfocarse en actividades que realmente les motiven o donde sientan que pueden aportar más valor.

Más allá de cualquier recompensa, lo que realmente buscamos es fomentar un ambiente de trabajo en el que todos se sientan comprometidos, cómodos y motivados.

## 9. Medidas ante un Mal Desempeño

En esta sección se detalla cómo gestionamos los casos en los que un miembro del equipo **no cumple con los compromisos** establecidos.

Si un miembro presenta un **desempeño deficiente** de manera reiterada, ya sea por incumplimiento de tareas, baja calidad en las entregas, falta de asistencia a reuniones o escasa participación en las decisiones grupales, se procederá a realizar una **amonestación formal**. Esta amonestación tiene como objetivo alertar al miembro sobre su bajo rendimiento y brindarle la oportunidad de mejorar su desempeño.

Como parte de este proceso, se le proporcionará un **feedback detallado** por el manager, explicando de manera clara y objetiva los aspectos en los que debe mejorar para la siguiente entrega.

El propósito de esta medida no es penalizar, sino **fomentar la mejora y reforzar la responsabilidad individual**. Sin embargo, si el integrante en cuestión no muestra cambios significativos tras la amonestación y persiste en su bajo rendimiento, se tomarán medidas más estrictas para evitar que su actitud afecte negativamente el trabajo del grupo.

## 10. Condiciones para la Expulsión de un Miembro

Si un integrante recibe **dos amonestaciones** sin haber corregido su desempeño, se convocará una **reunión grupal** en la que los demás miembros del equipo decidirán si procede su **expulsión**.

En esta reunión, se revisarán los antecedentes del miembro en cuestión, incluyendo las razones de sus amonestaciones, el feedback recibido y las oportunidades de mejora que le fueron proporcionadas. La decisión se tomará mediante consenso entre los integrantes del equipo, considerando el impacto que la permanencia del miembro pueda tener en el rendimiento general del grupo.

Si un miembro es expulsado, podrá optar por lo siguiente, en función de lo establecido en las normas del proyecto:

1. **Continuar el trabajo en solitario.**
2. **Abandonar el proyecto.**

Estas medidas no buscan castigar a ningún integrante, sino asegurar que el equipo pueda **trabajar de manera efectiva y sin obstáculos constantes** que comprometan la calidad del proyecto.

## 11. Conclusión

A lo largo de este documento se refleja el **compromiso de nuestro equipo** por mantener un ambiente de trabajo estructurado y eficiente. Al establecer indicadores de desempeño y reglas claras, cada integrante **asume la responsabilidad** de su trabajo y su impacto en el resultado del proyecto.

Más allá de las normas y procedimientos descritos, el éxito del equipo dependerá del **compromiso de cada miembro** en seguir las directrices establecidas. La posibilidad de recompensas para aquellos que destaquen y las medidas correctivas en caso de incumplimiento garantizan un equilibrio que refuerza la colaboración.

Además, el sistema de evaluación de rendimiento definido **permitirá detectar oportunidades de mejora** y optimizar la distribución de tareas para maximizar el rendimiento del equipo. La comunicación efectiva y la colaboración serán fundamentales para prevenir conflictos y asegurar que todos los miembros trabajen hacia un mismo objetivo.

Siguiendo este marco de trabajo, el equipo podrá afrontar los desafíos del proyecto con una **estructura bien definida**, asegurando una dinámica productiva y un ambiente de cooperación que favorezca la consecución de los objetivos establecidos. La aplicación de estas normas garantizará no solo el cumplimiento de los entregables, sino también una experiencia de trabajo organizada y enriquecedora para todos los integrantes.

## 12. Bibliografía

Intencionalmente en blanco.