C1.056



<https://github.com/Javclamar/Acme-ANS-D01>

- Alejandro Vargas → alevarmun1@alum.us.es

- Rubén López → (rublopexp@alum.us.es)

- Javier Clavijo → (javclamar@alum.us.es)

- Pablo Bermúdez → (pabberima@alum.us.es)

- Ángel Sánchez → (angsanrui2@alum.us.es)

17/02/2025

**Índice de contenido**

[**1 RESUMEN EJECUTIVO 3**](#_heading=h.gjdgxs)

[**2 TABLA DE REVISIONES 4**](#_heading=h.vuls5zfpl6tz)

[**3 INTRODUCCIÓN 5**](#_heading=h.wjat9f5tt5bz)

[**4 CONTENIDOS 6**](#_heading=h.dq4iyvh77e6r)

[- 4.1. Resumen de contratación 6](#_heading=h.4u6mig8r6bkm)

[- 4.2. Datos de contacto 6](#_heading=h.f4f11s1df48s)

[- 4.3. Objetivo. Declaración de Compromiso 8](#_heading=h.wirx4hq9g8a9)

[- 4.4. Declaración sobre recompensas por rendimiento sobresaliente 9](#_heading=h.g3j7jl8mfwyn)

[- 4.5. Evaluación del Rendimiento del Equipo 9](#_heading=h.77zpkqge4u0e)

[4.5.1. Indicadores de Rendimiento 9](#_heading=h.3cwcjr732fbi)

[- 4.6. Admonición de los Miembros del Grupo con Rendimiento Deficiente 10](#_heading=h.cc9gin75t5ek)

[**5 CONCLUSIONES 11**](#_heading=h.jmrjbs4r2m6m)

[**6 BIBLIOGRAFÍA 12**](#_heading=h.f0khabkpo0at)

# 

# **1 RESUMEN EJECUTIVO**

Este informe presenta un análisis exhaustivo sobre el proceso de reclutamiento y las metas del grupo, resaltando también sus condiciones laborales. En él, se incluyen diversas declaraciones empleadas para evaluar el adecuado desempeño del desarrollo. Posteriormente, el documento ofrece una descripción de los miembros comprometidos con alcanzar un desarrollo eficiente, fundamentado en dichas declaraciones, con el objetivo de comprender el funcionamiento del equipo de trabajo.

# 

# **2 TABLA DE REVISIONES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Revisión** | **Fecha** | **Descripción** |
| 1 | 17/02/2025 | Realización del Chartering Report grupal. |

# 

# 

# **3 INTRODUCCIÓN**

Este informe proporciona un análisis detallado de un "Chartering Report", abordando aspectos como un resumen del proceso de reclutamiento de los miembros del grupo, la información personal de cada integrante y una declaración en la que el equipo asume el compromiso de alcanzar una determinada calificación, tras haber comprendido los distintos criterios

Además, se incluyen tres tipos adicionales de declaraciones: una que especifica las recompensas para los miembros que tengan un desempeño destacado, otra que establece las sanciones para aquellos con un rendimiento insuficiente y una última que detalla las condiciones necesarias para la expulsión de un integrante.

En relación con la estructura del documento, se incluyen los siguientes elementos: un apartado inicial con el índice de contenidos, seguido de una tabla de versiones organizada de manera secuencial, la introducción, el desarrollo de los contenidos, las conclusiones y, por último, la bibliografía, cada uno debidamente enumerado.

# **4 CONTENIDOS**

## **4.1. Resumen de contratación**

Bajo la dirección del mánager Alejandro Vargas Muñiz, el equipo de desarrollo de software fue reclutado meticulosamente y con gran atención a que se cumpla cada necesidad del proyecto.

Los miembros seleccionados incluyen:

* Alejandro Vargas (Mánager y Desarrollador)
* Rubén López (Desarrollador, Tester)
* Javier Clavijo (Desarrollador, Tester)
* Pablo Bermúdez (Desarrollador, Tester)
* Ángel Sánchez (Desarrollador, Tester)

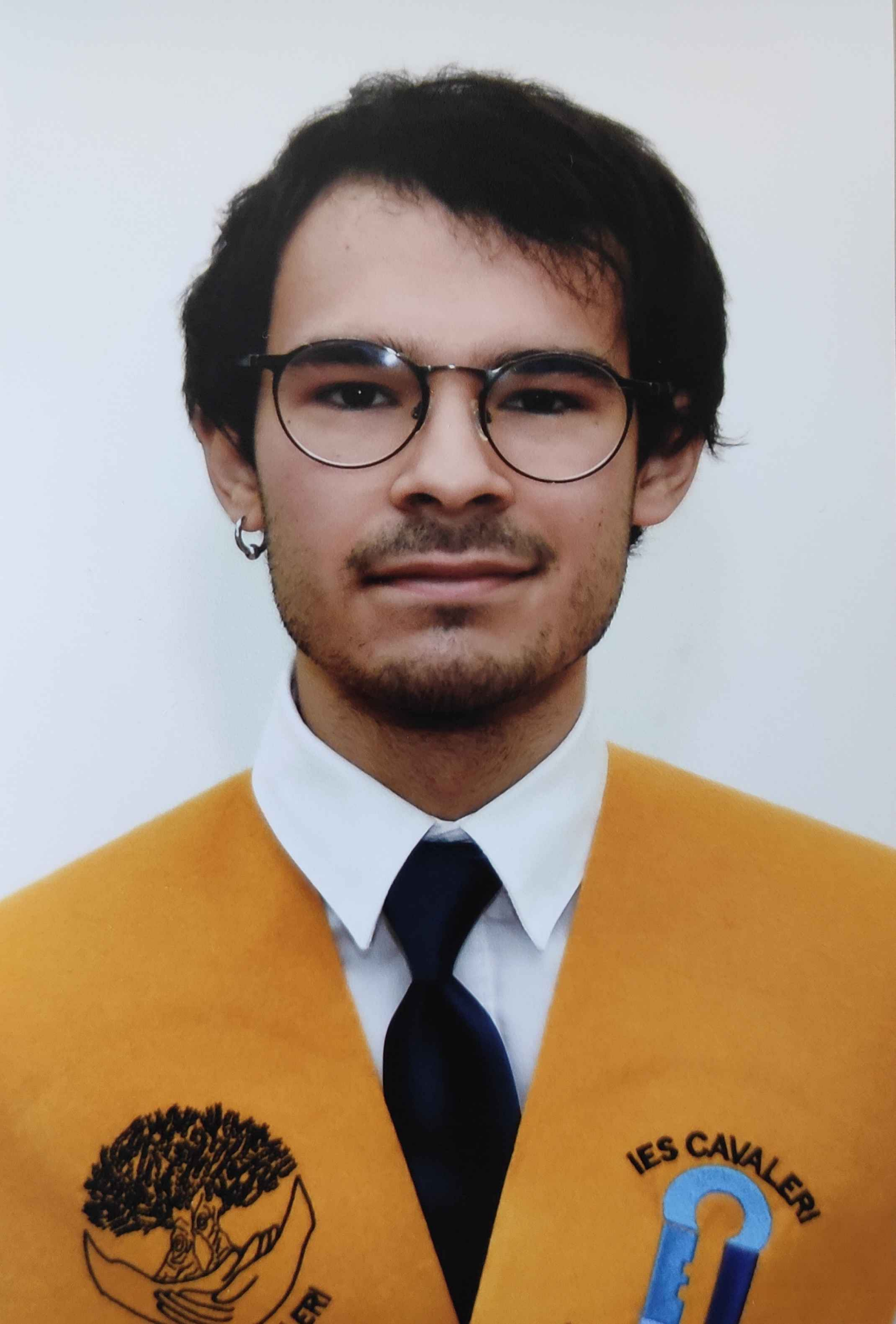
Cada miembro fue elegido en función de sus habilidades y experiencia, con el propósito de contribuir al éxito del proyecto.

## **4.2. Datos de contacto**

* 1. **Apellido(s)**: Vargas Muñiz
  2. **Nombre**: Alejandro
  3. **Correo electrónico**: alevarmun1@alum.us.es
  4. **Foto reciente**:



* 1. **Apellido(s)**: Clavijo Martínez
  2. **Nombre**: Javier
  3. **Correo electrónico**: javclamar@alum.us.es
  4. **Foto reciente**:
  5. **Apellido(s)**: Sánchez Ruiz
  6. **Nombre**: Ángel
  7. **Correo electrónico**: angsanrui2@alum.us.es
  8. **Foto reciente**:



* 1. **Apellido(s)**: Bermúdez Imaz
  2. **Nombre**: Pablo
  3. **Correo electrónico**: pabberima@alum.us.es
  4. **Foto reciente**:

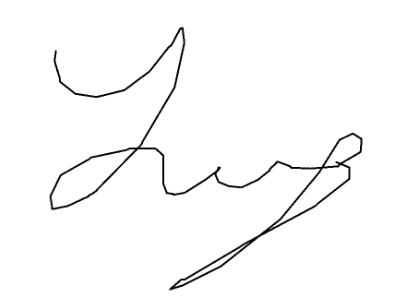


* 1. **Apellido(s)**: López Expósito
  2. **Nombre**: Rubén
  3. **Correo electrónico**: rublopexp@alum.us.es
  4. **Foto reciente**:



## **4.3. Objetivo. Declaración de Compromiso**

Como Manager y representante del equipo de desarrollo de software, expreso nuestro compromiso conjunto de trabajar de manera colaborativa en este proyecto con el objetivo de obtener el aprobado. Alcanzado el objetivo principal, el equipo se compromete a alcanzar un notable en el proyecto.



*El equipo de desarrollo*

*Sevilla, 17/02/2025*

## **4.4. Declaración sobre recompensas por rendimiento sobresaliente**

El rendimiento excepcional se define para aquellos miembros del equipo que realicen más del 50% de los requisitos suplementarios.

Para aquellas personas que cumplen con la anterior definición se les proporcionará alguna de las siguientes recompensas: más reconocimiento en las reuniones o la asignación de tareas de menor complejidad.

## **4.5. Evaluación del Rendimiento del Equipo**

### **4.5.1. Indicadores de Rendimiento**

A continuación se detallan los indicadores de rendimiento utilizados para evaluar el desempeño del equipo:

#### **4.5.1.1. Indicador de rendimiento grupal**

Atiende a la siguiente fórmula:

Número de requisitos satisfechos / números de requisitos objetivo (obligatorios)

Si el número resultante es cercano a 1, el rendimiento del equipo es óptimo. En caso de que sea menor que 0.5, se considera un rendimiento no óptimo.

## **4.6. Admonición de los Miembros del Grupo con Rendimiento Deficiente**

Si en un periodo de dos sesiones tiene un rendimiento individual mayor que 2 se le da un aviso.

Si el promedio de longitud de cadena de trabajo es mayor que 2 durante 4 sesiones de revisión se procederá al despido.

# **5 CONCLUSIONES**

Este informe ofrece un análisis detallado sobre el proceso de reclutamiento y los objetivos del grupo. Asimismo, resalta las declaraciones utilizadas para evaluar el desempeño del equipo y presenta a los miembros comprometidos con el proyecto. Se incluyen aspectos como el resumen del proceso de contratación, información de contacto y declaraciones de compromiso, recompensas y evaluación del rendimiento del equipo. También se establecen indicadores de desempeño, tanto a nivel individual como grupal, y se especifican las medidas a tomar en caso de bajo rendimiento, así como las condiciones para la desvinculación de un miembro. Estas políticas buscan asegurar la cohesión y eficacia del equipo en el cumplimiento de sus metas. En conclusión, este informe refleja el compromiso colectivo y el objetivo de alcanzar la máxima calificación, demostrando una estructura organizativa sólida y un enfoque estratégico para el éxito del proyecto.

# **6 BIBLIOGRAFÍA**

Intentionally blank