

# Universidad de Sevilla

Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática

## Informe de Grupo



Grado en Ingeniería Informática – Ingeniería del Software

Diseño y Pruebas II

Curso 2022 – 2023

Fecha	Repositorio
09/02/2023	<a href="https://github.com/TerryIsmael/Acme-L3-D01">https://github.com/TerryIsmael/Acme-L3-D01</a>

Grupo de prácticas: C1.02.04	
Autor	Email
Alcobendas Santos, José Javier	<a href="mailto:josalcsan1@alum.us.es">josalcsan1@alum.us.es</a>
Arriaza Arriaza, Daniel	<a href="mailto:danarrarr@alum.us.es">danarrarr@alum.us.es</a>
Barrera García, Ismael	<a href="mailto:ismbargar@alum.us.es">ismbargar@alum.us.es</a>
González Castillero, Rafael	<a href="mailto:rafgoncas1@alum.us.es">rafgoncas1@alum.us.es</a>
Oliva Alonso, Virgilio	<a href="mailto:virolialo@alum.us.es">virolialo@alum.us.es</a>

## Tabla de contenido

1. Resumen ejecutivo.....	2
2. Control de versiones .....	3
3. Introducción .....	4
4. Reclutamiento.....	5
5. Perfiles .....	6
6. Declaraciones responsables.....	8
7. Medidores de rendimiento .....	9
8. Compensación por desempeño .....	10
9. Penalización por desempeño.....	11
10. Condiciones de trabajo .....	12
11. Conclusiones .....	13
12. Bibliografía.....	14

# 1. Resumen ejecutivo

El reclutamiento se ha hecho de acuerdo con las capacidades de los miembros del grupo y las interacciones entre ellos. Se ha firmado una declaración de responsabilidad por parte de todos los integrantes y se han definido unos medidores sobre el rendimiento de dichos integrantes, con compensaciones y penalizaciones en caso de cumplir o incumplir dichos medidores. También se han definido unas condiciones las cuales, en caso de no cumplirse, podrían suponer la expulsión de un miembro del grupo.

## 2. Control de versiones

Número de revisión	Fecha	Descripción
1.0	09/02/2023	Creación del documento
1.1	16/02/2023	Revisión del contenido y añadida la firma del estudiante dos

### 3. Introducción

El informe pretende mostrar los procesos de evaluación seguidos para la selección de los estudiantes y sus respectivos perfiles de trabajo, además de plasmar el compromiso propuesto y las mediciones de rendimiento establecidas que se tendrán en cuenta para cuestionar el trabajo de los estudiantes durante el proyecto. Estas pautas definirán cómo y en qué condiciones se trabajará en el proyecto, lo cual ayudará a dirigir al grupo hacia un objetivo común, además de definir cómo se resolverán conflictos internos que pudieran derivar en la exclusión de un alumno del grupo de trabajo.


## 4. Reclutamiento

El proceso de reclutamiento tuvo una duración de 4 días, desde el inicio del proyecto. Se eligió un grupo de compañeros multidisciplinar, con diversas capacidades y ambiciones, con el fin de tener la seguridad de abarcar distintas áreas de este desafío.

A la hora de realizar el proceso de reclutamiento, se tuvo en cuenta la química entre los miembros del grupo, ya que consideramos que una parte fundamental de los proyectos es la buena comunicación, sobre todo internamente. Se realizaron varias reuniones durante el proceso de reclutamiento para verificar la disponibilidad y capacidades técnicas de los participantes, priorizando la capacidad de comunicación de estos.


Finalmente concluimos en un acuerdo mutuo de cerrar el grupo con un total de 5 miembros, cuya experiencia conjunta en varios proyectos anteriores verifica la fiabilidad suficiente para la finalización del proyecto con las expectativas deseadas.


## 5. Perfiles

Estudiante #1		
	<b>Apellidos</b>	Barrera García
	<b>Nombre</b>	Ismael
	<b>DNI</b>	20605558L
	<b>UVUS</b>	ismbargar

Estudiante #2		
	<b>Apellidos</b>	Oliva Alonso
	<b>Nombre</b>	Virgilio
	<b>DNI</b>	77824267H
	<b>UVUS</b>	virolialo

Estudiante #3		
	<b>Apellidos</b>	Arriaza Arriaza
	<b>Nombre</b>	Daniel
	<b>DNI</b>	32100382H
	<b>UVUS</b>	danarrarr

Estudiante #4		
	<b>Apellidos</b>	Alcobendas Santos
	<b>Nombre</b>	José Javier
	<b>DNI</b>	53986326J
	<b>UVUS</b>	josalcsan1

Estudiante #5		
	<b>Apellidos</b>	González Castillero
	<b>Nombre</b>	Rafael
	<b>DNI</b>	21154958H
	<b>UVUS</b>	rafgoncas1



## 6. Declaraciones responsables

Las siguientes personas:

Ismael Barrera García, con DNI 20605558L,

José Javier Alcobendas Santos, con DNI 53986326J,

Daniel Arriaza Arriaza, con DNI 32100382H,

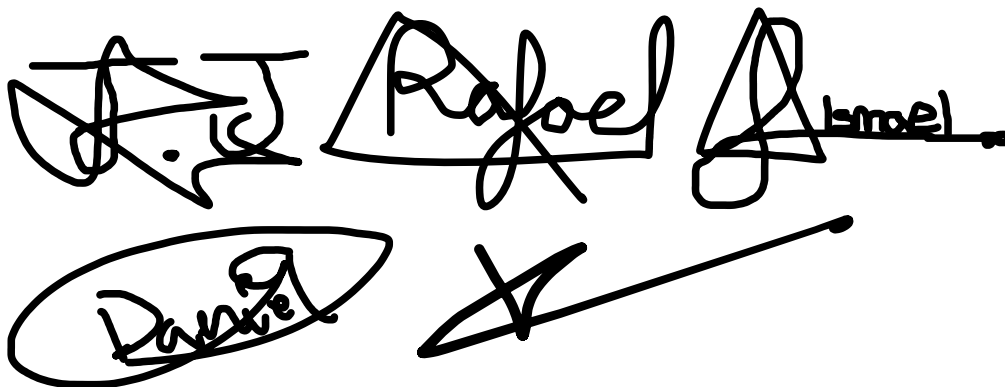
Virgilio Oliva Alonso, con DNI 77824267H y

Rafael González Castillero, con DNI 21154958H,

### DECLARAN

Que se comprometen a trabajar de forma conjunta en pos de conseguir la máxima calificación posible, buscando como mínimo un notable en el cómputo final de la asignatura. También se declara haber entendido completamente el plan de estudios, y más específicamente, su evaluación y calificación, así como haber leído el siguiente documento y aceptar todas las cláusulas impuestas en este.

Firmas:

The image shows five handwritten signatures in black ink. From left to right, the first signature is a stylized 'J.J.' inside a circle. The second signature is 'Rafael' written in a cursive style. The third signature is 'Ismael' written in a cursive style. The fourth signature is 'Daniel' written in a cursive style and enclosed in an oval. The fifth signature is a stylized 'V' or 'X' shape.

## 7. Medidores de rendimiento

El rendimiento individual de todos los participantes se determinará en función de varios factores objetivos, los cuales se evaluarán de la forma descrita a continuación:

Asistir a las reuniones grupales: la asistencia a reuniones no es obligatoria en todos los casos, pero es conveniente para poder comunicarse con el equipo. La no asistencia a varias reuniones puede suponer un problema de aislamiento del trabajo realizado por esa persona y el del resto de los participantes, lo cual supone una pérdida de homogeneidad que puede repercutir negativamente en los intereses del grupo.

Cumplir con las entregas estipuladas: tener versiones estables de los entregables en las fechas límite se considera esencial, ya que la evaluación del trabajo pasa por hacer entregables completos. La no realización de un objetivo obligatorio es responsabilidad de todo el grupo, y la de un objetivo no obligatorio se considerará responsabilidad de la persona asignada a dicho objetivo.

Fomentar un ambiente de trabajo sano: las discusiones constructivas sobre el diseño e implementación de ciertas tareas del proyecto entre compañeros ayudan a dirigir el proyecto hacia una visión común, pero en caso de no llegar a un acuerdo en un periodo de tiempo aceptable y de ser necesaria, se tomará la medida de planificar una reunión rápida con el grupo al completo para tomar la decisión de manera unánime y efectiva, y esta será acatada por todos.

Para comprobar la veracidad de dichos factores, se valorará de forma subjetiva el cumplimiento de estos, realizándose una encuesta dentro del grupo de trabajo donde cada miembro decidirá una puntuación para los demás compañeros. Esta puntuación estará definida por una valoración entre 1 y 5 estrellas, y significará la importancia que ha tenido cada miembro y el esfuerzo que ha realizado en todos los ámbitos, no solo en la parte técnica (ayuda a otros compañeros, aportación de ideas, evitando bloqueos, encargándose del repositorio de GitHub, detección de errores...).

## 8. Compensación por desempeño

Con el fin de reforzar positivamente el buen rendimiento de los miembros del grupo, se han tomado varias decisiones las cuales se llevarán a cabo a partir de la finalización del primer Sprint en adelante.

Para optar a obtener el título a 'Programador del mes' la valoración media de dicho empleado debe superar el mínimo de 3'75 estrellas.

El tiempo del proceso de elección del 'Programador del mes' no deberá tomar más de 20 minutos, ya que se sobreentiende que todo el equipo ha estado al tanto del trabajo que ha desempeñado cada miembro.

Al final de cada entregable, tras el estudio objetivo del rendimiento personal de cada miembro y la valoración media de cada uno, el grupo decidirá por consenso cuál o cuáles (máximo 2 por entregable) de los miembros serán elegidos 'Programador del mes' teniendo las siguientes ventajas:

- El 'Programador del mes' tendrá la oportunidad de decidir qué tareas desea realizar durante el próximo entregable con prioridad a los demás compañeros (sujeto a aceptación del grupo de trabajo).
- El 'Programador del mes' tendrá la oportunidad de decidir que rol tomar en las revisiones de proyecto.
- El 'Programador del mes' será obsequiado con un vale por una cerveza o refresco que correrá a cargo de los miembros restantes durante la reunión informal del equipo en cada entregable (reunión que se realiza al finalizar cada entregable para fomentar la química de los miembros).

## 9. Penalización por desempeño

Con el fin de penalizar a los miembros del grupo que no hayan tenido el rendimiento esperado en el proyecto, se tomarán las siguientes decisiones, las cuales se aplicarán a partir del primer sprint.

Se utilizará un sistema de avisos, cuyo objetivo será dar la oportunidad a los miembros del grupo de obtener feedback por parte de los demás compañeros cuando su rendimiento no sea el adecuado, y que pueda ser enmendado en el siguiente sprint. El sistema será descrito a continuación:

- Al final de un sprint, si la nota de estrellas es inferior a 3 y superior a 2, se considerará que el trabajo no habrá sido suficiente y que el alumno no ha participado de forma activa en el proyecto. Esto producirá que dicha persona reciba un aviso.
- Al final de un sprint, si la nota de estrellas es menor o igual que 2, se considerará que el alumno no ha participado de forma activa ni pasiva, y que su rendimiento ha sido muy pobre. Esto producirá que dicha persona reciba 2 avisos.

## 10. Condiciones de trabajo

En favor de tener un ambiente de grupo sano y equilibrado, a continuación se detallan las condiciones por las cuáles una persona puede ser excluida del grupo de trabajo:

- Cuando, a fin de un entregable y después de realizar las votaciones y aportar tanto las compensaciones como las penalizaciones, una persona tenga un total de 2 avisos, se realizará una reunión de emergencia a la que deben asistir todos los miembros\*. Se discutirán los problemas encontrados con dicho alumno y luego se realizará una votación. Si de forma unánime, se llega a un acuerdo por parte de todos los demás miembros del grupo, se procederá a excluir a dicho miembro del equipo de trabajo. En caso de que alguien se posicione en contra, el alumno se mantendrá en el grupo manteniendo su número de avisos.
- Cuando, a fin de un entregable y después de realizar las votaciones y aportar tanto las compensaciones como las penalizaciones, una persona tenga un total de 3 avisos, dicho alumno será excluido del grupo.

Después de una exclusión de grupo, se deberá notificar al profesorado de forma lo más inmediata posible para que se tomen las medidas oportunas.

\*En caso de no poder reunir a todo el grupo, se intentará concertar otra reunión lo más pronto posible. Si aún así no es posible o el alumno implicado en la decisión decide no presentarse a la reunión, esta se producirá, y se detallándose en un acta de reunión, de forma objetiva, la no asistencia de dicho miembro y la resolución de la decisión.

## 11. Conclusiones

En conclusión, se han presentado los cinco participantes que conforman el equipo de trabajo junto a sus nombres, DNI, números de estudiantes y uvus, además del proceso y criterio que se ha seguido para su reclutamiento, como la experiencia que tienen los integrantes en la realización de abordar otros proyectos o la química entre ellos. Asimismo, se ha presentado la declaración de compromiso por el que todos los compañeros aceptan obtener una calificación mínima de notable.

De igual forma, se han desarrollado los medidores del rendimiento de un miembro en base a si este asiste a las reuniones, si cumple con las entregas y fomenta un buen ambiente de trabajo. Con motivo de un buen rendimiento de un miembro, este tendrá privilegios como la decisión de las tareas que realice en el próximo entregable. Si un miembro tiene un mal rendimiento podrá recibir avisos, arriesgándose a acabar expulsado del grupo.

## 12. Bibliografía

Intencionalmente en blanco.