

Chartering Report

Grupo	C1.019
Repositorio	https://github.com/adolfoborrego/Acme-ANS-D02-25.1.0
Student #1	ID: 29584665H UVUS: XXB5458 Nombre: Borrego González, Adolfo Agustín Roles: Project Manager
Student #2	ID: 77873179D UVUS: SSK0456 Nombre: Martínez Díaz, Ignacio Roles: Analyst
Student #3	ID: 12830191D UVUS: PVL1690 Nombre: Mir Ceballos, Miguel Roles: Operator
Student #4	ID: 52077055H UVUS: TCP2748 Nombre: Sánchez Carmona, Germán Roles: Developer
Student #5	ID: 54794337B UVUS: CFV7375 Nombre: Regidor García, Miguel Roles: Tester

1. Introducción	3
1.1. Propósito del documento	3
1.2. Alcance y objetivos del equipo	3
2. Reclutamiento del Equipo	4
2.1. Proceso de reclutamiento	4
2.2. Composición del equipo	5
2.3. Enlace al hilo del foro de reclutamiento	5
3. Compromiso del equipo	6
3.1. Declaración de compromiso	6
3.2. Entendimiento del programa y criterios de evaluación	6
3.3. Meta de calificación acordada	6
4. Indicadores de rendimiento	7
4.1. Definición de indicadores clave	7
4.2. Parámetros de evaluación del desempeño	7
4.3. Definición de buen y mal desempeño	8
5. Recompensas y sanciones	9
5.1. Recompensas para miembros con buen desempeño	9
5.2. Sanciones para miembros con mal desempeño	9
6. Condiciones para la expulsión de un miembro	10
6.1. Criterios de expulsión	10
6.2. Opciones para los miembros expulsados	10
7. Fecha y firmas del equipo	11
8. Historial de versiones	12
9. Bibliografía	13

1. Introducción

1.1. Propósito del documento

El presente **Chartering Report** establece las bases organizativas y operativas de trabajo del grupo **C1.019**, encargado del desarrollo del proyecto **Acme AirNav Solutions (Acme ANS)**. Este documento define los compromisos adquiridos por los miembros del grupo, los criterios de desempeño y evaluación, y las normas que regirán el trabajo en equipo a lo largo del desarrollo del sistema.

El propósito del proyecto es desarrollar un **Web Information System (WIS)** que facilite la gestión de la logística de vuelos chárter en aeropuertos.

Este informe establece un marco claro de trabajo para garantizar una colaboración eficiente entre los miembros del grupo y lograr los objetivos del proyecto conforme los requisitos establecidos.

1.2. Alcance y objetivos del equipo

El equipo de trabajo se ha comprometido a desarrollar un sistema funcional que cumpla con los requisitos obligatorios, asegurando la calidad del producto final. Para ello, se han establecido los siguientes objetivos:

- Implementar las funcionalidades esenciales para la gestión de vuelos chárter en aeropuertos.
- Cumplir con los requisitos obligatorios descritos en la documentación del proyecto, garantizando su correcta implementación y evaluación.
- Desarrollar mejoras y optimizaciones que aporten valor añadido al sistema y permitan alcanzar la máxima calificación posible.
- Establecer una metodología de trabajo colaborativo basada en la planificación, asignación de tareas y seguimiento del progreso a través del repositorio y tablero KANBAN.

2. Reclutamiento del Equipo

2.1. Proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento del equipo **C1.019** fue gestionado por Germán Sánchez Carmona, quien publicó un mensaje en el foro de la asignatura **DP2** el 11 de febrero de 2025 con el objetivo de formar un grupo de trabajo comprometido para el desarrollo del proyecto **Acme ANS**.






En su publicación, Germán estableció los criterios de selección, resaltando la importancia de:

- **Actitudes clave:** compromiso, responsabilidad, trabajo en equipo, comunicación efectiva y colaboración.
- **Objetivo del equipo:** obtener una buena calificación en el proyecto.
- **Habilidades técnicas deseadas:** experiencia en desarrollo backend y frontend con tecnologías como **Java**.


Luego de revisar los perfiles y habilidades de los postulantes, se conformó el equipo con los siguientes miembros:

- Adolfo Borrego González
- Ignacio Martínez Díaz
- Miguel Arturo Mir Ceballos
- Miguel Regidor García

2.2. Composición del equipo

Nombre	ID	UVUS	Correo	Rol	Foto
Germán Sánchez Carmona	52077055H	TCP2748	gersancar@alum.us.es	Developer	
Adolfo Borrego González	29584665H	XXB5458	adoborgon@alum.us.es	Project Manager	
Ignacio Martínez Díaz	77873179D	SSK0456	ignmardia@alum.us.es	Analyst	
Miguel Arturo Mir Ceballos	12830191D	PVL1690	migmirceb@alum.us.es	Operator	
Miguel Regidor García	54794337B	CFV7375	migreggar@alum.us.es	Tester	

2.3. Enlace al hilo del foro de reclutamiento

Ver foro de reclutamiento →  RecruitmentForum.pdf

3. Compromiso del equipo

3.1. Declaración de compromiso

Los miembros del equipo **C1.019** manifiestan su compromiso formal con la ejecución del proyecto **Acme ANS**, acordando contribuir activamente en todas las fases del desarrollo. Cada integrante se compromete a:

- Cumplir con sus responsabilidades dentro del equipo y respetar los plazos de entrega.
- Participar activamente en las reuniones de planificación y seguimiento del proyecto.
- Colaborar de manera transparente con el resto del equipo, fomentando una comunicación abierta.
- Mantener un nivel de trabajo profesional y ético, respetando las normativas establecidas por la asignatura.

3.2. Entendimiento del programa y criterios de evaluación

Todos los integrantes han leído y comprendido la estructura del programa de la asignatura **DP2**, prestando especial atención a los criterios de evaluación y calificación.

El equipo entiende que la evaluación del proyecto se basa en diferentes niveles de requisitos:

- Requisitos obligatorios
- Requisitos suplementarios I
- Requisitos suplementarios II

3.3. Meta de calificación acordada

El equipo establece como objetivo común obtener una calificación de A en el proyecto. Para lograrlo, se compromete a:

- Cumplir con todos los requisitos obligatorios de manera eficiente y sin errores críticos.
- Evaluar la posibilidad de incluir requisitos suplementarios I e II, para mejorar la funcionalidad del sistema.
- Garantizar la cohesión del equipo, resolviendo cualquier conflicto de manera constructiva.
- Mantener una documentación clara y estructurada que respalde la calidad del desarrollo.

4. Indicadores de rendimiento

Para asegurar el éxito del proyecto, el equipo **C1.019** ha definido una serie de indicadores de rendimiento que permitirán evaluar la contribución de cada miembro en relación con los objetivos establecidos. Estos indicadores ayudarán a medir la eficiencia del equipo y garantizar un trabajo equitativo y de calidad.

4.1. Definición de indicadores clave

Indicador	Descripción	Frec. evaluación
Tareas completadas	Número de tareas finalizadas por cada miembro respecto a las asignadas.	Semanal
Cumplimiento de plazos	Cantidad de tareas entregadas dentro del tiempo acordado.	Semanal
Calidad del código	Evaluación del código en función de estándares y revisiones.	Semanal
Participación en reuniones	Asistencia y aportes en reuniones de equipo.	Semanal
Resolución de incidencias	Número de errores o problemas solucionados.	Semanal

4.2. Parámetros de evaluación del desempeño

En el equipo hemos acordado que el desempeño será evaluado en función de los siguientes parámetros:

- **Tareas completadas:** Cada miembro debe completar al menos el 85% de las tareas asignadas para considerarse en buen rendimiento.
- **Cumplimiento de plazos:** Un retraso del 10% o más en la entrega de tareas afectará la evaluación individual.
- **Calidad del código:** Cada entrega debe obtener un visto bueno en revisión de código.
- **Participación en reuniones:** la asistencia a reuniones debe ser de al menos 80% del total.
- **Resolución de incidencias:** Cada miembro debe contribuir a la solución de al menos 1 problema crítico por ciclo de desarrollo.

4.3. Definición de buen y mal desempeño

El desempeño de cada miembro se clasificará en función de los valores de los indicadores clave:

Nivel de desempeño	Criterios
Excelente	Supera el 100% de los objetivos establecidos en cada indicador.
Bueno	Cumple entre el 85%-100% de los objetivos establecidos.
Aceptable	Cumple entre el 70%-85% de los objetivos. Puede requerir mejoras.
Deficiente	Cumple menos del 70% de los objetivos. Requiere corrección inmediata.

5. Recompensas y sanciones

Para fomentar la productividad y la colaboración dentro de nuestro equipo, se han establecido mecanismos de recompensas para los miembros que demuestren un desempeño sobresaliente y sanciones para aquellos que no cumplan los compromisos acordados.

5.1. Recompensas para miembros con buen desempeño

Los miembros del equipo que mantengan un desempeño bueno o excelente podrán recibir los siguientes beneficios:

- **Reconocimiento dentro del equipo.**
- **Asignación de tareas de su interés.**
- **Menor carga de tareas repetitivas.**
- **Bonificación académica.** En caso de que se permita, obtendrá una mención especial.

5.2. Sanciones para miembros con mal desempeño

Los miembros que presenten un desempeño deficiente de manera reiterada serán sujetos a medidas de corrección para asegurar el cumplimiento de los objetivos del equipo.

- **Primera advertencia:** Conversación privada con el equipo para identificar el problema y proponer soluciones.
- **Segunda advertencia:** Reducción de flexibilidad de elección de tareas y asignación de tareas como documentación, pruebas, etc.
- **Tercera advertencia:** Evaluación formal del caso con posibilidad de expulsión.
- **Expulsión del equipo:** Si después de tres advertencias el miembro sigue sin mejorar su desempeño, el miembro del grupo será expulsado del proyecto.
- **Faltas graves:** Podrán derivar en expulsión inmediata sin necesidad de estas advertencias.

6. Condiciones para la expulsión de un miembro

6.1. Criterios de expulsión

Un miembro del equipo podrá ser expulsado si comete alguna de las siguientes faltas graves:

- **Faltas por bajo desempeño continuo**
 - Incumplimiento reiterado de tareas asignadas.
 - No alcanzar el 70% de los indicadores de rendimiento.
 - Falta de asistencia o participación en reuniones o prácticas.
 - Bajo compromiso y falta de colaboración con el equipo.
- **Faltas graves e inaceptables**
 - Plagio en cualquier parte del proyecto.
 - Falta de respeto o conflicto grave con otros miembros del equipo.
 - Desacato de acuerdos tomados en reuniones.
 - Falta de comunicación prolongada.

6.2. Opciones para los miembros expulsados






Un miembro expulsado tendrá dos alternativas:

- **Continuar el proyecto de manera individual:**
 - Deberá realizar todas las tareas correspondientes por su cuenta.
 - Su trabajo podrá ser evaluado de manera independiente por los profesores.
 - No podrá volver a formar parte del equipo.
- **Abandonar el proyecto:**
 - El estudiante deberá informar su decisión a los profesores.
 - La salida del equipo afectará a su evaluación según las normativas del curso.

7. Fecha y firmas del equipo

El presente Chartering Report ha sido leído y aprobado por todos los miembros del equipo **C1.019**, quienes acuerdan cumplir con los compromisos, indicadores de desempeño, normas de trabajo y criterios de evaluación aquí establecidos.

Fecha y firma de los miembros del equipo

Nombre	Firma
Germán Sánchez Carmona	
Adolfo Borrego González	
Ignacio Martínez Díaz	
Miguel Arturo Mir Ceballos	
Miguel Regidor García	

Sevilla, 18 de febrero de 2025

8. Historial de versiones

Número de Revisión	Fecha	Descripción
1.0	02/03/2025	Borrador inicial
1.1	02/03/2025	Pequeñas correcciones

9. Bibliografía

Intentionally Blank