

Workgroup Report

Grupo E7-07

Repository:

<https://github.com/adrleogom/Acme-One>

Miembros:

Abraham Cobelo Galindo; email: abrcobgal@alum.us.es
Álvaro Escalante Castro; email: alvesccas@alum.us.es
Paula Ferreira Jiménez; email: pauferjim@alum.us.es
Carmen Galván López; email: cargallop2@alum.us.es
Adriana León Gómez; email: adrleogom@alum.us.es
Beatriz Llamas Sainz-Pardo; email: beallasai@alum.us.es

02-03-2022

Tabla de Contenidos

Resumen Ejecutivo	2
Control de Versiones	2
Introducción	3
Formación del equipo	4
Miembros del equipo	4
Acuerdo de trabajo	7
Análisis del trabajo	7
Recompensas por buen desempeño	7
Sanciones por mal desempeño	8
Condiciones de expulsión del equipo	8
Firmas	8
Conclusiones	9
Bibliografía	9

Resumen Ejecutivo

En este documento se recogen los miembros que forman el grupo E7-07 y el por qué hemos decidido formar un equipo. También se ha escrito un acuerdo dónde nos comprometemos a trabajar para alcanzar los objetivos de la asignatura y para ello se ha creado un sistema de análisis del rendimiento y como este será recompensado o sancionado dependiendo del desempeño individual de cada miembro. Asimismo, se han definido los casos por los cuales un miembro puede ser expulsado de este grupo.

Todos los miembros quedan conformes con este acuerdo al haber firmado este documento.

Control de Versiones

Versión	Fecha	Descripción
1.0	23-02-2022	Se ha creado el documento y se han añadido la estructura tal y como se especifica en el documento Group Deliverables
1.1	01-03-2022	- Se ha realizado el resumen ejecutivo - Se ha realizado la introducción - Se ha completado la sección de contenidos - Se han completado las conclusiones

Introducción

En este documento se encuentran las razones por las que nuestro equipo, el grupo E7-07, se formó teniendo en cuenta aspectos tales como experiencias anteriores y habilidades técnicas. Además, también podemos encontrar una breve descripción de cada miembro del grupo, así como sus datos personales y una foto.

Para formalizar esta unión se ha redactado un acuerdo por el cual todos los miembros del equipo se comprometen a trabajar responsablemente para que este proyecto sea un éxito. El proyecto se considerará un éxito si se llega a la nota indicada en el acuerdo y si al final de la asignatura se entienden y cumplen los objetivos marcados por esta misma.

Asimismo, para comprobar la implicación en el trabajo por parte de los miembros del grupo se ha creado un sistema de análisis del rendimiento, medido en horas y una puntuación. Este sistema nos permitirá llevar el seguimiento de todos los miembros del grupo y aquellos que tengan un buen desempeño serán recompensados de cara al siguiente “Deliverable”. También aquellos que no tengan el rendimiento esperado para el nivel del proyecto, tendrán una sanción en las próximas semanas de trabajo. Cuando un miembro tenga demasiadas sanciones es cuando se contempla que se efectúe una expulsión del grupo.

Para finalizar se encuentran las firmas de todos los integrantes que formalizan este acuerdo y puede ser tomado como un contrato de que todos aceptan los términos y aportan sus datos de forma consciente.

En el documento aparecen los siguientes contenidos:

- Formación del equipo.
- Miembros del equipo.
- Acuerdo de trabajo donde se encuentra también el análisis de trabajo.
- Recompensas y sanciones por buen y mal desempeño.
- Condiciones de expulsión.
- Firmas de todos los integrantes.

Formación del equipo

Los miembros de este equipo hemos trabajado juntos en otras asignaturas tales como DP1, PGPI, AISS, IR, IISSI-2, PSG-1 y PSG-2 y muchas otras que no corresponden al departamento del LSI. Por ello estamos muy familiarizados con la forma de trabajar de unos y otros y también sabemos el compromiso e implicación de cada uno para llevar a cabo un proyecto. Por estas razones y además por compartir una amistad de varios años desde nuestra unión en 1º de carrera hemos decidido unirnos para este proyecto.

Creemos que nuestra experiencia y capacidad de comunicación entre nosotros hará que nuestro proyecto salga adelante exitosamente.

Miembros del equipo

Cobelo Galindo, Abraham

Email: abrcobgal@alum.us.es

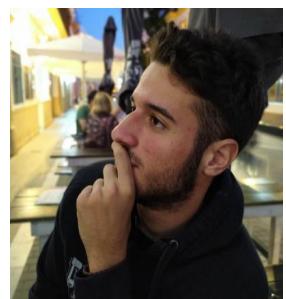
Roles: Developer, Tester, Analyst.

Descripción: Encargado de crear el modelo de dominio y de definir las funcionalidades.

Como tester se encarga de realizar las pruebas funcionales y de rendimiento, así como de revisar los entregables y confirmar sus envíos.

Como desarrollador se encarga de crear el entorno de configuración, personalizar el “starter”, implementar funcionalidades, llevar a cabo las pruebas informales y realizar informes.

Evaluación: Se ha presentado a todas las reuniones y ha realizado su trabajo asignado bien, con tiempo y de forma eficaz.



Escalante Castro, Álvaro



Email: alvesccas@alum.us.es

Roles: Developer, Tester.

Descripción: Como tester se encarga de realizar las pruebas funcionales y de rendimiento, así como de revisar los entregables y confirmar sus envíos.

Como desarrollador se encarga de crear el entorno de configuración, personalizar el “starter”, implementar funcionalidades, llevar a cabo las pruebas informales y realizar informes.

Evaluación: Se ha presentado a todas las reuniones y ha realizado su trabajo asignado bien, con tiempo y de forma eficaz.

Ferreira Jiménez, Paula

Email: pauferjim@alum.us.es

Roles: Developer, Tester.

Descripción: Como tester se encarga de realizar las pruebas funcionales y de rendimiento, así como de revisar los entregables y confirmar sus envíos.

Como desarrolladora se encarga de crear el entorno de configuración, personalizar el “starter”, implementar funcionalidades, llevar a cabo las pruebas informales y realizar informes.

Evaluación: Se ha presentado a todas las reuniones y ha realizado su trabajo asignado bien, con tiempo y de forma eficaz.



Galván López, Carmen

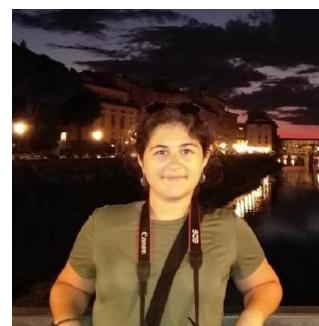
Email: cargallop2@alum.us.es

Roles: Developer, Tester.

Descripción: Como tester se encarga de realizar las pruebas funcionales y de rendimiento, así como de revisar los entregables y confirmar sus envíos.

Como desarrolladora se encarga de crear el entorno de configuración, personalizar el “starter”, implementar funcionalidades, llevar a cabo las pruebas informales y realizar informes.

Evaluación: Se ha presentado a todas las reuniones y ha realizado su trabajo asignado bien, con tiempo y de forma eficaz.



León Gómez, Adriana

Email: adrleogom@alum.us.es

Roles: Project Manager, Developer, Tester.

Descripción: Encargada de planificar y re-planificar, crear tareas, supervisarlas y de instanciar el “starter”. También se encarga de inicializar el repositorio y actualizarlo.

Como tester se encarga de realizar las pruebas funcionales y de rendimiento, así como de revisar los entregables y confirmar sus envíos.

Como desarrolladora se encarga de crear el entorno de configuración, personalizar el “starter”, implementar funcionalidades, llevar a cabo las pruebas informales y realizar informes.

Evaluación: Se ha presentado a todas las reuniones y ha realizado su trabajo asignado bien, con tiempo y de forma eficaz.



Llamas Sainz-Pardo, Beatriz

Email: beallasai@alum.us.es

Roles: Developer, Tester, Operator.

Descripción: Se encarga de empaquetar los entregables y subirlos al centro de envío.

Como tester se encarga de realizar las pruebas funcionales y de rendimiento, así como de revisar los entregables y confirmar sus envíos.

Como desarrolladora se encarga de crear el entorno de configuración, personalizar el “starter”, implementar funcionalidades, llevar a cabo las pruebas informales y realizar informes.

Evaluación: Se ha presentado a todas las reuniones y ha realizado su trabajo asignado bien, con tiempo y de forma eficaz.



Acuerdo de trabajo

A la hora de formar este equipo todos los miembros se comprometen a trabajar y esforzarse para conseguir los objetivos de esta asignatura. Estos objetivos, descritos en el documento “Subject syllabus: Design and Testing II”, proporcionado por la asignatura, han sido leídos y comprendidos por todos los miembros y cuando un miembro no entendió el objetivo el resto del grupo trató de explicárselo hasta que lo comprendiera.

Tras leer y entender el apartado de evaluación el equipo ha decidido comprometerse a alcanzar la nota B / Notable.

Las firmas de este documento establecen un compromiso formal y de todos los miembros del grupo para conseguir la nota establecida y los objetivos de la asignatura.

Análisis del trabajo

Para analizar el rendimiento del equipo se hará uso de Clockify para contabilizar las horas de trabajo de los miembros del equipo. Si algún miembro no llega al mínimo de 10 horas de trabajo por “Deliverable”, que su tarea no cumpla con los criterios mínimos del requisito o que tenga un puntuación inferior a 10 se considerará un mal rendimiento y tendrá su sanción correspondiente.

Además se incluirá un sistema de puntuación del 1-5 para evaluar el desempeño de los compañeros. Estas puntuaciones serán entregadas al project manager de manera anónima siendo ella la única que tendrá la calificación final de todos los miembros. Aquellos miembros que tengan una puntuación superior total de 20 será considerado como un muy buen rendimiento y tendrá su respectiva recompensa de cara al próximo “Deliverable”.

Recompensas por buen desempeño

Para aquellos miembros que cumplan los criterios mencionados en el apartado anterior de buen rendimiento, se le recompensará asignándoles tareas proporcionalmente más fáciles, o un número proporcionalmente más bajo, de forma que se busque una igualdad a final de proyecto. En caso de que haya un desbalance continuo en favor a alguien por razones justas, el equipo deberá prestar toda la ayuda posible al miembro con mayor carga.

Sanciones por mal desempeño

Por un mal desempeño según los criterios mencionados en el apartado “[Análisis de Trabajo](#)”, se le sancionará al miembro asignándole una mayor carga de trabajo, al haber un posible retraso en el desarrollo del proyecto a causa del mal rendimiento del miembro del equipo. Intentaremos que en el equipo haya una carga de trabajo equitativa a través de esta sanción.

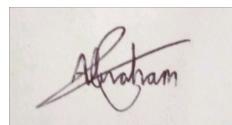
Condiciones de expulsión del equipo

Contemplaremos una expulsión de un miembro del equipo en caso de que esta persona no trabaje sus tareas del proyecto, no las acepte, acumule 2 sanciones seguidas, y no se presente al 75% de las reuniones del equipo.

Si alguien es Leslie, será motivo de expulsión.

Firmas

Abraham Cobelo Galindo



Álvaro Escalante Castro



Paula Ferreira Jiménez



Carmen Galván López



Adriana León Gómez



Beatriz Llamas Sainz-Pardo



Fecha: 01/03/2022

Conclusiones

Con la realización de este documento hemos definido de forma clara el porqué de la selección de los miembros del equipo, detallando los roles que seguirá cada uno, además de su información personal relevante.

También nos hemos comprometido a lograr los objetivos de la asignatura, alcanzar una calificación específica en un acuerdo de trabajo y en realizar un análisis de rendimiento para saber el estado del proyecto y sus miembros en todo momento. Además, para motivar al equipo a tener un buen rendimiento se ha creado un sistema de recompensas y sanciones por el desempeño individual de cada miembro, incluso llegando a especificar las razones por las que se puede expulsar a un miembro.

De esta forma todos los acuerdos elaborados quedan definidos desde un inicio, evitando así futuros problemas y dudas entre los miembros del equipo.

Bibliografía