



C1.03.14

<https://github.com/c1-03-14/c1.03.14>

Victor Graván Bru

vicgrabru@alum.us.es

Alberto Antonio Tokos Mata

albtokmat@alum.us.es

Gonzalo Santiago Martín

gonsanmar2@alum.us.es

Fernando Barroso Barroso

ferbarbar1@alum.us.es




Alvaro Sánchez Flores

alvsanf1o1@alum.us.es

Tabla de contenidos

Tabla de contenidos	1
Datos de contacto	1
Formación del grupo	2
Acuerdo de trabajo en grupo	2
Acuerdo sobre el rendimiento	2
Acuerdo sobre la recompensa por rendimiento positivo	2
Acuerdo sobre las sanciones por rendimiento negativo	3
Acuerdo sobre las condiciones para poder despedir a un miembro	3
Firmas	3

Datos de contacto

Graván Bru, Victor		vicgrabru@alum.us.es
Tokos Matas, Alberto Antonio		albtokmat@alum.us.es
Santiago Martín, Gonzalo		gonsanmar2@alum.us.es

Barroso Barroso, Fernando		ferbarbar1@alum.us.es
Sánchez Flores, Álvaro		alvsanf1@alum.us.es

Formación del grupo

Nos juntamos para hacer el grupo porque ya nos conocíamos desde antes de cursar la asignatura.

Acuerdo de trabajo en grupo

Los miembros del grupo nos comprometemos a trabajar en equipo en esta asignatura, comprendemos el proyecto docente, y nos comprometemos a llegar a una nota de 7.

Acuerdo sobre el rendimiento

Los miembros del grupo acordamos que el rendimiento se medirá de forma que un rendimiento positivo consistirá en la capacidad de completar las tareas asignadas, ayudar a los compañeros de grupo en caso de que lo requieran, y comunicar adecuadamente y con al menos 5 días de antelación de la próxima sesión de follow up la incapacidad de completar una tarea asignada, para así poder asignarla a otro compañero.

Si un miembro es incapaz de completar una tarea asignada y no lo comunica ni sea capaz de dar una razón, se considerará que está teniendo un rendimiento negativo, añadiendo una "falta" en su expediente del equipo.

Acuerdo sobre la recompensa por rendimiento positivo

Los miembros del equipo que mantengan un rendimiento positivo, es decir, el porcentaje de tareas asignadas y completadas es superior al 70%, comunican adecuadamente y dentro del plazo asignado las dificultades de completar determinadas tareas y sean proactivos a la resolución de dudas de otros compañeros del equipo, a lo largo del proyecto recibirán una recompensa simbólica bien merecida al final del mismo. Esta recompensa consistirá en invitar a aquellas 2 personas más colaboradoras de acuerdo a los criterios mencionados a una comida por coste del equipo, no superior a 10€.

Acuerdo sobre las sanciones por rendimiento negativo

En la medida de lo posible, se evitará sancionar en beneficio de fomentar el trabajo en equipo, y la posibilidad de despido será la única sanción si la situación lo requiere. Para que esto llegue a pasar, es necesario que el miembro del equipo lleve acumulado un número importante de “faltas” en su expediente. Cada vez que un miembro recibe una “falta” debe ser notificado como toque de atención para reforzar su implicación en el proyecto.

Acuerdo sobre las condiciones para poder despedir a un miembro

La acumulación de más de tres “faltas” durante una entrega puede iniciar los trámites del despido, indicando que la persona carece de interés sobre el proyecto, pero para ocasionar el despido, los otros miembros del equipo deben votar por mayoría a tres quintos la expulsión del miembro en cuestión. En caso de acumular “faltas” entre entregas, se debe analizar la importancia de las tareas no realizadas.

Firmas

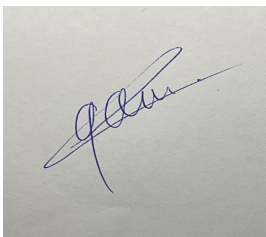
Victor Graván Bru, 14 de febrero de 2023




Alberto Antonio Tokos Matas, 14 de febrero de 2023



Gonzalo Santiago Martín, 14 de febrero de 2023



Fernando Barroso Barroso, 14 de febrero de 2023



Álvaro Sánchez Flores, 14 de febrero de 2023

~~Sánchez~~