

Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática

Diseño y Pruebas II



Charting report

C1.03.06 - Entregable 1

Campos Mejías, Gonzalo (GM), goncammej@alum.us.es

Gallardo Pelayo, Alejandro (AG), alegalpel@alum.us.es

López-Benjumea Novella, Alberto Miguel (ALB), a.lopezbenjumea@gmail.com

Medina Durán, Alejandro (AM), alepridur@alum.us.es

Vargas Castro, Francisco José (FJV), fravarcas1@alum.us.es

Repositorio: <https://github.com/alejandromd/acme-L3-D01>

17 FEBRERO - 2023

Historial de Revisiones

Versión	Fecha	Autor(es)	Descripción
1.1	12.02.2023	GM, AG, ALB, AM, FJV	Creación del documento
1.2	12.02.2023	GM, AG, ALB, AM, FJV	Versión incial completa de acuerdo a los requisitos
2.0	13.02.2023	GM	Revisión y formato formal del report
3.0	16.02.2023	GM, AG, ALB, AM, FJV	Versión final del documento

Resumen ejecutivo

El reporte que sigue tiene como objetivo brindar una visión general del proceso de constitución de un grupo, desde la convocatoria de sus miembros hasta la definición de las pautas de trabajo. Se expondrá la metodología empleada para la creación del mismo y se describirá el enfoque adoptado para su gestión y organización.

Además, se establecerán las bases para evaluar el rendimiento individual y colectivo, definiendo los criterios que se considerarán para identificar un buen o mal desempeño. Se detallarán las políticas de recompensa y castigo, con el objetivo de fomentar la excelencia y el compromiso por parte de sus miembros.

Tabla de Contenidos

I.	Introducción	1
II.	Formación del grupo de trabajo	2
III.	Información de contacto	3
IV.	Acuerdo de trabajo	5
V.	Indicadores de rendimiento	6
	1. Recompensa por buen rendimiento	6
	2. Sanción por mal rendimiento	7
	3. Condiciones de despido	7
VI.	Conclusión	9
VII.	Referencias	10

I. Introducción

El presente documento tiene como objetivo abordar los aspectos fundamentales que deben considerarse para la constitución de un grupo. En primer lugar, se describirá el proceso mediante el cual se convocó a los integrantes del grupo, detallando los criterios que se siguieron para la selección y reclutamiento de los mismos.

Además, se establecerán los lineamientos a seguir en cuanto a la dinámica de trabajo que se llevará a cabo en el grupo, poniendo énfasis en el compromiso y responsabilidad que cada integrante deberá tener para con el mismo. Se definirán los criterios para evaluar el desempeño individual y colectivo, identificando los factores que se consideran clave para determinar un buen o mal rendimiento.

Finalmente, se establecerán las políticas de recompensa y castigo, detallando las consecuencias que se derivarán de un buen o mal rendimiento. Se explicará detalladamente las medidas que se tomarán para reconocer a aquellos miembros del grupo que demuestren un alto nivel de desempeño y compromiso, así como las acciones que se llevarán a cabo para expulsar a aquellos que incumplan con las expectativas establecidas.

En resumen, este documento tiene como finalidad establecer las bases para la conformación de un grupo de trabajo, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo armonioso, productivo y con un alto grado de compromiso y responsabilidad por parte de sus integrantes.

II. Formación del grupo de trabajo

El grupo que trabajará en el proyecto está compuesto por cinco miembros: Gonzalo Campos, Alejandro Gallardo, Alberto Miguel López-Benjumea, Alejandro Medina y Francisco José Vargas. Los primeros cuatro integrantes ya habían trabajado juntos en proyectos previos del grado y decidieron continuar como grupo para la asignatura actual. Para completar el grupo, el manager, Alejandro Medina, publicó un anuncio en un chat de estudiantes describiendo la forma de trabajo y los objetivos que perseguían en la asignatura.

A través de este anuncio, Francisco José Vargas se puso en contacto con el grupo, y se llevó a cabo una reunión para asegurarse de que encajaba en la propuesta de trabajo y estaba comprometido a colaborar con el resto del equipo. De esta manera, se logró completar el grupo de acuerdo con las instrucciones y recomendaciones establecidas durante las primeras sesiones de teoría.

Es importante destacar que, gracias a la experiencia previa de los cuatro miembros (GM, AG, ALB y AM), el equipo comienza la asignatura con una ventaja significativa en términos de cohesión y conocimiento mutuo. El proceso de incorporación de Francisco José, además, se ha realizado de manera rigurosa, asegurando que se ajusta a los estándares de trabajo del grupo y esta comprometido con los objetivos comunes.

III. Información de contacto

Gonzalo Campos Mejías

Tester, Developer

España, Europa

Email: goncammej@alum.us.es



Alejandro Gallardo Pelayo

Tester, Developer

España, Europa

Email: alegalpel@alum.us.es



Alberto Miguel López-Benjumea Novella

Operator, Developer

España, Europa

Email: a.lopezbenjumea@gmail.com

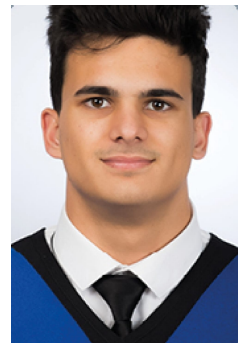


Alejandro Medina Durán

Manager, Developer

España, Europa

Email: alepridur@alum.us.es



Francisco José Vargas Castro

Analyst, Developer

España, Europa

Email: fravarcas1@alum.us.es

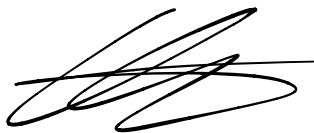


IV. Acuerdo de trabajo

Los estudiantes que conformamos este proyecto nos comprometemos a trabajar en equipo de forma efectiva. De igual forma, declaramos que hemos comprendido en su totalidad el programa de estudio de la asignatura, prestando especial atención a los criterios de evaluación que se aplicarán, los cuales hemos entendido plenamente.

Somos conscientes de la importancia de trabajar de manera conjunta en este tipo de proyectos para lograr los objetivos establecidos con éxito. Por lo tanto, nos comprometemos a colaborar y ayudarnos mutuamente durante todo el proceso. Además, entendemos que conocer los criterios de evaluación y calificación de la asignatura es fundamental para obtener la mejor calificación posible, por lo que nos aseguraremos de estar informados y seguir las pautas marcadas al respecto en todo momento.


En relación al objetivo específico que pretendemos alcanzar, nuestro grupo tiene como meta obtener una calificación NOTABLE en el proyecto. Somos plenamente conscientes de que este no será un reto sencillo, no obstante, estamos confiados en que, trabajando de manera conjunta y aplicando los conocimientos que hemos adquirido, lograremos alcanzarlo exitosamente.



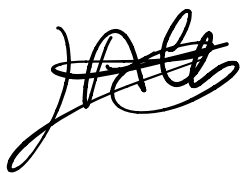
Gerardo Campos Mejias




Francisco José Vargas Contreras



Alberto López-Brizuela



Alejandro Gallardo Pelayo



Alejandro Medina Duran

V. Indicadores de rendimiento

Para buscar una optimización en cuanto al desarrollo del proyecto se valorarán los siguientes aspectos conforme al trabajo a realizar por los miembros del grupo: tener en cuenta los requisitos exigidos en cada documento que se redacte, que el código subido al repositorio remoto no contenga bugs y se tengan en cuenta las buenas prácticas a la hora de implementar nuevas funcionalidades, informar al resto del grupo de posibles mejoras y estar al día del desarrollo del proyecto y el cumplimiento con los plazos de entrega tanto los puestos en la asignatura como por el mismo grupo.

En este grupo entendemos como un “buen rendimiento” el correcto desarrollo de cada una de las tareas asignadas al correspondiente entregable, es decir, se considerará el trabajo como hecho cuando se hayan cumplido con todos los requisitos especificados en el material de la asignatura, tanto para los informes como el código a desarrollar, y su subida al repositorio remoto donde se tendrá una versión actualizada del proyecto. Por otra parte se entiende como “mal rendimiento” cuando para una tarea no cumple con todas las especificaciones proporcionadas en el material de la asignatura o dicha tarea no ha sido subida al repositorio remoto antes de la fecha de cada entregable.

1. Recompensa por buen rendimiento

La contribución y el alto rendimiento de los miembros del grupo son aspectos fundamentales para el éxito del proyecto. En este sentido, se establecerá un sistema de recompensas para aquellos miembros que demuestren un rendimiento sobresaliente y realicen contribuciones importantes en forma constante.

Es importante destacar que, a lo largo del proceso, se llevarán a cabo entregables que requerirán la participación de todos los miembros del grupo. Para aquellos que destaquen en su desempeño y aporten de forma significativa al logro de los objetivos establecidos, se otorgará una mención especial en los reportes grupales correspondientes a cada entregable.

De esta manera, se busca incentivar y reconocer el esfuerzo y la dedicación de los miembros del grupo, fomentando así el trabajo colaborativo y la excelencia en el desempeño individual y colectivo. Cabe mencionar que estas recompensas serán otorgadas de manera justa y equitativa, en función de los criterios previamente establecidos y en concordancia con los objetivos del proyecto.

2. Sanción por mal rendimiento

Se implementará un sistema de penalización de hasta diez puntos por miembro para sancionar el bajo desempeño en el grupo. Un integrante del equipo acumulará un punto de penalización si se producen cualquiera de las siguientes circunstancias: no entrega sus tareas antes del plazo acordado para la revisión del entregable, o si alguna de sus tareas debe ser revisada cinco veces o más. Ambas métricas podrán ser verificadas en el repositorio y serán recopiladas como evidencia de un rendimiento insuficiente para aplicar la sanción.

Es evidente que cualquiera de los casos mencionados tiene un efecto negativo en el desempeño del equipo, por lo que las consideramos buenas métricas de desempeño individual. Si se producen estas situaciones, se indicará explícitamente en los informes de planificación del sprint con el objetivo de reflejarlo en la calificación del miembro. Además, si un miembro acumula diez puntos, se iniciará el procedimiento de expulsión del equipo.

3. Condiciones de despido

El éxito de un grupo de trabajo está íntimamente relacionado con el compromiso y el desempeño de cada uno de sus miembros. En este sentido, se espera que todos los integrantes del grupo trabajen de manera colaborativa y responsable para lograr los objetivos establecidos.

No obstante, en el caso de que un miembro del grupo no cumpla con las expectativas y no aporte de manera significativa al proyecto, se seguirá el proceso establecido para evaluar su desempeño y se llevarán a cabo avisos previos por parte del equipo para intentar corregir la situación. Si a pesar de estos avisos, el miembro no muestra mejoría, el grupo de manera consensuada podrá tomar la decisión de separarlo del equipo.

Conviene resaltar que esta medida se aplicará en casos excepcionales y después de haber agotado todas las posibilidades de solucionar la situación a través del diálogo y el trabajo conjunto. En última instancia, se priorizará el éxito del proyecto y el bienestar del equipo en su conjunto.

En cuanto a las condiciones de despido, anotamos las que consideramos de mayor importancia a continuación:

- Sus entregas no cumplen con los requisitos de las tareas asignadas
- Sus entregas buscan simplemente cumplir los requisitos en lugar de un producto de calidad (ej: bad smell, duplication...)

- No realiza sus entregas a tiempo, dificultando el trabajo del resto de integrantes
- Se preocupa solo por su contribución personal y no por el trabajo del equipo completo

Como se indicó en el apartado anterior, este proceso se iniciará de forma automática si un miembro llega a acumular diez puntos de penalización, debiendo en cualquier caso aportar la evidencia necesaria de acuerdo a los casos descritos, adheriendonos a los datos proporcionados por 'GitHub' en relación al trabajo en nuestro repositorio.

En caso de resolver la separación de un miembro del grupo, se notificará al tutor de las sesiones prácticas de la asignatura de forma inmediata. La finalidad de esta medida es permitir que éste tenga conocimiento de la situación, pueda brindar orientación y apoyo a ambas partes, y pueda proceder según lo considere adecuado para garantizar el seguimiento y la evaluación del proyecto.

VI. Conclusión

El informe presentado describe de manera clara y precisa la forma en que se ha conformado el grupo y las normas establecidas para trabajar de manera organizada. Es evidente que se ha puesto un gran énfasis en la importancia de establecer una comunicación fluida y transparente entre los miembros del equipo, así como en la necesidad de respetar los plazos establecidos para la entrega de tareas. Además, se han definido claramente los roles y responsabilidades de cada uno de los integrantes del grupo, lo que permitirá una mejor distribución del trabajo y una mayor eficiencia en la consecución de los objetivos.

Por otra parte, en el informe también se hace hincapié en la importancia de cumplir con los compromisos adquiridos en el proyecto, entre ellos, el de entregar las tareas en tiempo y forma. En este sentido, se establece que cualquier retraso en la entrega de las tareas será considerado como inaceptable, lo que indica el alto grado de compromiso que se ha adquirido para el desarrollo del proyecto. En resumen, el informe proporciona una visión clara y detallada del funcionamiento y las normas del grupo, lo que contribuirá significativamente al éxito del proyecto.

En conclusión, este informe es un documento fundamental para el equipo, ya que establece las bases para un trabajo organizado y eficiente. El hecho de que se hayan definido claramente las normas y los compromisos adquiridos por cada miembro del equipo, demuestra el compromiso que se tiene en alcanzar los objetivos establecidos. Asimismo, la importancia que se le da al cumplimiento de los plazos establecidos para la entrega de tareas, indica el nivel de responsabilidad y profesionalismo que se espera de cada miembro del equipo. En general, este informe es un buen ejemplo de cómo se deben establecer las bases de trabajo para cualquier proyecto exitoso.

VII. Referencias

Intentionally blank