



PROGRESS REPORT

Grupo E7.02



Álvaro Úbeda Ruiz (alvuberui@alum.us.es)

Mario Pérez Coronel (marpercor8@alum.us.es)

Carlos Garrido Rodríguez (cargarrod12@alum.us.es)

Ramón Rodríguez Bejarano (ramrodbej@alum.us.es)

Mario Rodríguez García (marpercor8@alum.us.es)

Juan Carlos Gómez Rodríguez (juagomram4@alum.us.es)

Repositorio: <https://github.com/alvuberui/Acme-Toolkits>

Tablero: <https://github.com/users/alvuberui/projects/3>

25/04/2022

Contenido

| | | |
|-----|---------------------------------------------------------|---|
| 1. | Resumen ejecutivo | 3 |
| 2. | Tabla de revisión | 3 |
| 3. | Introducción | 3 |
| 4. | Contenido | 3 |
| 4.1 | Definición de buen rendimiento | 3 |
| 4.2 | Definición de mal rendimiento | 3 |
| 4.3 | Recompensa para integrantes con buen rendimiento | 4 |
| 4.4 | Penalización para integrantes con mal rendimiento | 4 |
| 4.5 | Rendimiento de los integrantes del equipo | 4 |
| 4.6 | Orden de puntuación | 5 |
| 4.7 | Coverage test | 6 |
| 5. | Conclusión | 6 |
| 6. | Bibliografía | 7 |

1. Resumen ejecutivo

El presente documento tiene como objetivo enfocarse en la evaluación del desempeño de los integrantes del grupo de trabajo, el cual será computado de acuerdo con el procedimiento acordado por los estudiantes, además de aclarar la descripción de las recompensas y penalizaciones. Para ello en el presente documento se tratarán los siguientes apartados:

- Definición de buen rendimiento.
- Definición de mal rendimiento.
- Recompensa para aquellos integrantes que tengan buen rendimiento.
- Penalización para aquellos integrantes que tengan mal rendimiento.
- Rendimiento de los integrantes del equipo.

2. Tabla de revisión

| Num. Revisión | Fecha | Descripción |
|---------------|------------|------------------------------|
| 1 | 23/04/2022 | Creado y rellenado documento |
| 2 | 25/04/2022 | Finalizado para entrega |

3. Introducción

Este documento, como ya bien se ha explicado en el [apartado uno “Resumen ejecutivo”](#), tiene como objetivo enfocarse en la evaluación del desempeño de los integrantes del grupo de trabajo, el cual será computado de acuerdo con el procedimiento acordado por los estudiantes, además de aclarar la descripción de las recompensas y penalizaciones. Este documento nos servirá para comprobar cómo ha sido el rendimiento de cada uno de los integrantes del grupo y del grupo en general. Además, de para mejorar los fallos encontrados en futuros entregables.

4. Contenido

4.1 Definición de buen rendimiento

Se considera que un integrante del grupo tiene buen rendimiento cuando cumple los siguientes puntos:

- Realiza todas las tareas asignadas por el mánager.
- Realiza todas las tareas correctamente.
- Realiza todas las tareas en el tiempo estimado previamente por el mánager.
- Tiene una buena comunicación con el equipo de trabajo.
- Sigue las metodologías explicadas en clase.

Por cada punto que cumpla un integrante del grupo se le sumará un punto, siendo el total de 5 puntos. Además, se tendrán en cuenta el número de tareas realizadas, su complejidad y el tiempo total que el integrante ha estado desarrollando esas tareas.

4.2 Definición de mal rendimiento

Se considera que un integrante del grupo tiene mal rendimiento cuando no cumple los siguientes puntos:

- Realiza todas las tareas asignadas por el mánager.
- Realiza todas las tareas correctamente.
- Realiza todas las tareas en el tiempo estimado previamente por el mánager.
- Tiene una buena comunicación con el equipo de trabajo.
- Sigue las metodologías explicadas en clase.

Además, se tendrán en cuenta el número de tareas realizadas, su complejidad y el tiempo total que el integrante ha estado desarrollando esas tareas.

4.3 Recompensa para integrantes con buen rendimiento

El equipo en conjunto ha llegado al acuerdo de que, a aquellos integrantes con buen rendimiento, tendrán preferencia a la hora de elegir tareas en la asignación del mánager. Como bien se ha explicado en apartado anteriores, por cada “requisito” de buen rendimiento se le sumará un punto a ese integrante, siendo el máximo de 5 puntos. En caso de empate, será el manager el que lo realizará por sorteo entre los miembros que hayan empatado. Una vez calculadas todas las puntuaciones se ordenará a los integrantes de mayor a menor rendimiento y en el siguiente entregable podrán tener preferencias eligiendo tareas en la asignación que hace el mánager.

4.4 Penalización para integrantes con mal rendimiento

En caso contrario, un integrante con mal rendimiento será el que tenga una puntuación pobre sobre los 5 puntos totales. Como penalización, será el que menos preferencias tenga para elegir ciertas tareas asignadas por el manager.

4.5 Rendimiento de los integrantes del equipo

- Álvaro Úbeda Ruiz:
 - Realizadas todas las tareas asignadas: Sí
 - Realiza todas las tareas correctamente: 1 de 1
 - Realiza todas las tareas en el tiempo estimado: 1 de 1
 - Buena comunicación con el grupo: 1 de 1
 - Sigue las metodologías explicadas en clase: 1 de 1
 - Total de tareas hechas: 1 de 1
 - Puntuación total: 5
 - Comentarios: -
- Mario Pérez Coronel:
 - Realizadas todas las tareas asignadas: Sí
 - Realiza todas las tareas correctamente: 1 de 1
 - Realiza todas las tareas en el tiempo estimado: 1 de 1
 - Buena comunicación con el grupo: 1 de 1
 - Sigue las metodologías explicadas en clase: 1 de 1
 - Total de tareas hechas: 1 de 1
 - Puntuación total: 5
 - Comentarios: -

- Carlos Garrido Rodríguez:
 - Realizadas todas las tareas asignadas: No
 - Realiza todas las tareas correctamente: 0.75 de 1
 - Realiza todas las tareas en el tiempo estimado: 0.75 de 1
 - Buena comunicación con el grupo: 1 de 1
 - Sigue las metodologías explicadas en clase: 1 de 1
 - Total de tareas hechas: 1 de 1
 - Puntuación total: 4.5 de 5
 - Comentarios: La tarea del administrator dashboard no completada
- Ramón Rodríguez Bejarano:
 - Realizadas todas las tareas asignadas: Sí
 - Realiza todas las tareas correctamente: 1 de 1
 - Realiza todas las tareas en el tiempo estimado: 1 de 1
 - Buena comunicación con el grupo: 1 de 1
 - Sigue las metodologías explicadas en clase: 1 de 1
 - Total de tareas hechas: 1 de 1
 - Puntuación total: 5
 - Comentarios:
- Mario Rodríguez García:
 - Realizadas todas las tareas asignadas: Sí
 - Realiza todas las tareas correctamente: 1 de 1
 - Realiza todas las tareas en el tiempo estimado: 1 de 1
 - Buena comunicación con el grupo: 1 de 1
 - Sigue las metodologías explicadas en clase: 1 de 1
 - Total de tareas hechas: 1 de 1
 - Puntuación total: 5
 - Comentarios: -
- Juan Carlos Gómez Rodríguez:
 - Realizadas todas las tareas asignadas: Sí
 - Realiza todas las tareas correctamente: 1 de 1
 - Realiza todas las tareas en el tiempo estimado: 1 de 1
 - Buena comunicación con el grupo: 1 de 1
 - Sigue las metodologías explicadas en clase: 1 de 1
 - Total de tareas hechas: 1 de 1
 - Puntuación total: 5
 - Comentarios: -

4.6 Orden de puntuación

Dadas las puntuaciones del apartado anterior por cada componente del equipo, se puede observar que todos han tenido la puntuación de 5 exceptuando Carlos ya que no ha podido completar la tarea de patron dashboard debido a varios fallos encontrados durante su desarrollo.

4.7 Coverage test

En los tests realizados, se ha conseguido un coverado en torno al 80-85% en cada una de las funcionalidades testeadas. No se ha podido llegar al 100% debido a que algunas clases de las funcionalidades, más concretamente los servicios, tienen líneas por el cual nunca pasará el test debido a que no le vemos el sentido de pasar por ellas, ya que no es el objetivo que buscamos:

En la siguiente imagen podemos ver alguna de estas líneas, por la que no hemos conseguido pasar con los tests:

```
@Override
public boolean authorise(final Request<Chirp> request) {
    assert request != null;

    return true;
}

@Override
public Collection<Chirp> findMany(final Request<Chirp> request){
    assert request != null;

    Collection<Chirp> result;
    Calendar calendar;
    Date deadline;

    calendar = Calendar.getInstance();
    calendar.add(Calendar.MONTH, -1);
    deadline = calendar.getTime();

    result = this.repository.findRecentChirps(deadline);

    return result;
}

@Override
public void unbind(final Request<Chirp> request, final Chirp entity, final Model model) {
    assert request != null;
    assert entity != null;
    assert model != null;

    request.unbind(entity, model, "creationMoment", "title", "author", "body", "email");
}
```

5. Conclusión

En conclusión, este documento nos ha servido para tener una vista detallada sobre el rendimiento del equipo, y ver el progreso del equipo en este entregable. En primer lugar, se ha definido que significa que un miembro del equipo tenga buen rendimiento. En segundo lugar, hemos definido que significa que un miembro del equipo tenga un mal rendimiento. En tercer lugar, hemos definido qué consecuencias tendrá una persona que tenga un buen o mal rendimiento durante todo el desarrollo del proyecto. A por último hemos hecho un informe sobre el progreso que ha tenido cada miembro del grupo y realizado un ranking de mejor a peor rendimiento según las puntuaciones calculadas anteriormente, eligiendo así los “premios” por ese orden.

Como se ha podido comprobar en los apartados anteriores, con el presente documento hemos podido obtener un informe sobre el progreso que hemos tenido en este entregable y obteniendo también los diferentes rendimientos de los distintos integrantes del grupo, así como del grupo en general. También podemos concluir con el grupo en general ha tenido un buen rendimiento, habiendo completado todas las tareas programadas a tiempo correctamente.

6. Bibliografía

Intencionadamente en blanco.