

DP2 2021-2022

Progress report



ACME COURSES

Repositorio:

<https://github.com/andmeccsan/Acme-Courses-22.8.git>

Miembros:

- Andrea Meca Sánchez (andmeccsan@alum.us.es)
- Ezequiel Pérez Sosa (ezepersos@alum.us.es)

GRUPO G1-D02

Versión 1.1.0

28/10/2022

Tabla de contenidos

Versión 1.1.0	0
Tabla de contenidos	1
Historial de versiones	2
Resumen ejecutivo	3
Introducción	3
Recompensas y castigos	4
Rendimiento del equipo	4
Conclusión	6
Bibliografía	8

Historial de versiones

Fecha	Versión	Descripción de los cambios
28/10/2022	1.0.0	Creación y desarrollo del documento.

Resumen ejecutivo

Este documento está destinado a esclarecer el rendimiento de cada uno de los miembros del equipo en este primer entregable. Este documento nace de la necesidad de tener un control sobre el producto en cuestiones de desarrollo. Para realizar este informe se ha seguido la siguiente estructura:

- Introducción
- Contenido
 - Recompensas y castigos
 - Rendimiento del equipo
- Conclusión
- Bibliografía

Con esta estructura pretendemos primero dar una introducción al documento y lo que se va a presentar, así como el fin del mismo. A continuación aclarar las acciones pertinentes que se tomarán según el siguiente apartado del documento el cual es el estudio del rendimiento de los componentes del equipo.

Finalmente establecemos la conclusión a la que llegamos con el fin del documento.

Introducción

En el presente documento se presenta un informe de evaluación donde se mide el rendimiento de cada uno de los componentes del equipo de desarrollo. Se desarrolla una descripción de las recompensas y los castigos a los distintos miembros del equipo en función de su desempeño.

El apartado de recompensas y castigos va enfocado a ahondar un poco más de lo hablado en el documento de trabajo en equipo.

En cuanto al rendimiento del equipo, se ha optado por realizar una matriz de trazabilidad, que une la cada tarea con sus miembros correspondientes. Además, se ha añadido una columna de observaciones en caso de que se hubiera que matizar el rendimiento de alguno de los desarrolladores en específico.

El documento se estructura de la siguiente manera:

- **Introducción:** Se da una breve explicación del tema que ocupa este documento.
- **Recompensas y castigos:** Las distintas recompensas y castigos acordadas por los distintos miembros del equipo.
- **Rendimiento del equipo:** Rendimiento de cada miembro del equipo en la primera iteración del proyecto.
- **Conclusión:** Conclusión del documento según el contenido presentado.

Recompensas y castigos

Una parte importante en el proceso de desarrollo es el rendimiento de todos los usuarios que componen el equipo de desarrollo, ya que este es directamente proporcional a la calidad del software que se realiza. Para incentivar el buen funcionamiento del mismo, se ha llegado por consenso a una serie de recompensas y castigos en función del rendimiento.

Recompensas por el buen rendimiento:

- **Elección de tareas:** Elección de tareas según la preferencia personal.
- **Flexibilidad en reuniones:** Flexibilidad sobre la ausencia puntual a reuniones por motivos personales.
- **Flexibilidad en la realización de tareas:** Flexibilidad sobre la entrega de una tarea si esta puede permitirse una demora sin entrar en conflicto con la entrega de un incremento o no supone una dependencia respecto a otra tarea.

Castigos por bajo o nulo rendimiento:

- **Toques de atención o expulsión:** Dependiendo de la reiteración del bajo rendimiento se aplican las siguientes medidas
 - **Toque de atención del project manager:** Notificación del project manager tras un bajo rendimiento en una tarea
 - **Notificación al tutor:** Notificación al tutor del equipo de desarrollo tras tres notificaciones sin que mejore el rendimiento
 - **Expulsión del equipo:** Si tras un bajo rendimiento posterior a la notificación al tutor la situación no mejora respecto al componente del equipo de desarrollo, se procederá a expulsarlo del equipo y por consiguiente, su suspensión automática de la asignatura.

En resumen, se podría considerar que las recompensas puntúan de forma positiva a la hora de tomar decisiones dentro del grupo, y los castigos se tratan de toques de atención, y en el caso de que se tuviera una cantidad elevada de estos, podría desembocar en una expulsión del grupo.

Rendimiento del equipo

En esta sección del documento se estudia el rendimiento de cada uno de los integrantes de cada equipo. En la siguiente tabla tenemos las tareas, el miembro o miembros del equipo que se encargan de ella y el rendimiento dado en cuestiones de calidad y tiempos de entrega en referencia al *deadline* de dicha tarea.

Los criterios seguidos para la calificación de la calidad alcanzada en cada una de las tareas se basan en la siguiente clasificación:

- **Buena:** La tarea se ha realizado en los tiempos de entrega estimados y presenta buena presentación o una funcionalidad dentro de lo esperado según la descripción de la tarea.
- **Intermedia:** La tarea se ha realizado fuera de los tiempos de entrega estimados o la presentación o funcionalidad no es la esperada según la descripción de la tarea.
- **Mala:** La tarea no se ha realizado dentro de los tiempos de entrega y la presentación o funcionalidad no es la esperada según la descripción de la tarea.

Tarea	Miembro/s	Calidad	Observaciones
Task-001: Subida de proyecto inicial	Ezequiel Pérez Sosa	Buena	No aplica
Task-002 - 003: Actualizar CONTRIBUTORS.txt	Todo el equipo	Buena	No aplica
Task-004 - 005: Modificar menú anónimo	Todo el equipo	Buena	No aplica
Task-006: Incluir inglés y español en la aplicación	Andrea Meca Sánchez	Buena	Cabe destacar, que la aplicación venía traducida de base.
Task-007: Instanciar y customizar el proyecto inicial	Ezequiel Pérez Sosa	Buena	No aplica
Task-008: Conocimiento sobre testing de una WIS	Todos	Buena	No aplica
Task-009: Conocimiento sobre las arquitecturas WIS	Todos	Buena	No aplica
Task-010: Development configuration report	Todos	Buena	No aplica
Task-011: Progress report	Ezequiel Pérez Sosa	Buena	No aplica
Task-012: Planning report	Ezequiel Pérez Sosa	Buena	No aplica
Task-013: Workgroup report	Ezequiel Pérez Sosa	Buena	No aplica

Conclusión

En este documento se ha calificado el rendimiento de las personas del grupo en el primer entregable, además, hemos declarado los métodos de recompensas y castigos del grupo.

Como conclusión, podríamos decir que el rendimiento ha sido muy bueno, con todos los documentos necesarios listos con bastante antelación, así como el pequeño código necesario en la entrega.

Bibliografía

Intencionadamente en blanco.