Diseño y Pruebas II

Chartering Report

ACME C1.018

# 

[**Tabla de versiones 2**](#_5jxk4or0chw8)

[**Tabla de revisiones 2**](#_ab8ndrnldg1x)

[**Resumen Ejecutivo 3**](#_wxpr1x8jg0wx)

[**Introducción 3**](#_xpp62xaepwre)

[**Conclusiones 6**](#_13hed5ve802)

[**Bibliografía 6**](#_oulb0cg8g4n0)

# 

| Tabla de versiones | | |
| --- | --- | --- |
| Versión | Fecha | Descripción |
| 1.0 | 16/02/2024 | Versión inicial del documento. |

# 

| Tabla de revisiones | | |
| --- | --- | --- |
| N. Revisión | Fecha | Descripción |
| 1 | 16/02/2024 | D01 |

# 

# Resumen Ejecutivo

Un Chartering Report es un documento integral que detalla la formación y compromiso de un equipo de trabajo en un proyecto específico. Incluye un resumen de cómo los miembros del grupo fueron reclutados, proporciona información de contacto y compromisos individuales, además de establecer indicadores de rendimiento y criterios claros para evaluar el desempeño. Este informe también define las recompensas para el rendimiento excepcional, las consecuencias para el rendimiento deficiente, y las condiciones bajo las cuales un miembro del equipo podría ser despedido. Es un instrumento vital para gestionar eficazmente la colaboración, asegurando claridad, responsabilidad y alineación entre los integrantes del equipo.

# Introducción

El presente informe detalla de manera exhaustiva el proceso de chartering llevado a cabo para el proyecto denominado Acme C1.018, una iniciativa académica que ha reunido a un grupo de trabajo comprometido en la consecución de sus objetivos. El documento aborda aspectos fundamentales que van desde el reclutamiento del equipo hasta las medidas de recompensa y corrección, proporcionando una visión integral del enfoque adoptado para asegurar un rendimiento eficiente y exitoso en el desarrollo del proyecto.

El inicio del proceso de chartering se centra en la formación del equipo de trabajo, un componente esencial para el éxito del proyecto Acme C1.018. Se destaca la facilidad con la que los miembros fueron reclutados, beneficiándose de la familiaridad existente entre ellos debido a relaciones previas. La experiencia de haber trabajado juntos en equipos anteriores añade una capa adicional de cohesión, estableciendo una base sólida para la colaboración en el proyecto actual.

Una vez formado el equipo, se formaliza el compromiso de los miembros mediante la firma de una declaración conjunta. Este compromiso se basa en la comprensión profunda del programa de la asignatura, con especial atención a los criterios de evaluación y calificación. La inclusión de este paso garantiza una alineación clara entre los objetivos del proyecto y las expectativas individuales de los miembros, estableciendo las bases para una colaboración efectiva y comprometida.

El informe aborda con detalle los indicadores de rendimiento establecidos para medir el progreso y la eficacia del equipo en la realización de las tareas asignadas. Se pone énfasis en la finalización oportuna de las actividades, el cumplimiento de los plazos y la calidad de las interacciones con clientes y oponentes. La definición de "rendimiento satisfactorio" y "rendimiento deficiente" proporciona una estructura clara para evaluar y reconocer los logros, así como para abordar áreas de mejora.

El documento destaca la implementación de un sistema de recompensas diseñado para motivar y reconocer el rendimiento excepcional. Aquellos miembros que demuestren un desempeño destacado serán recompensados con certificados honoríficos, subrayando el valor de la excelencia y promoviendo una cultura de logros dentro del equipo.

En el caso de rendimiento deficiente, el reporte introduce medidas correctivas, como advertencias que pueden incluir capacitación adicional o reasignación de tareas. Estas acciones buscan brindar oportunidades de mejora antes de recurrir a medidas más drásticas.

El informe concluye con las condiciones bajo las cuales un miembro podría ser expulsado del equipo. Se destaca la importancia de una decisión unánime basada en el rendimiento persistente o la violación de políticas, asegurando un enfoque justo y consensuado en situaciones extremas.

En resumen, este Chartering Report del Proyecto Acme C1.018 proporciona una hoja de ruta clara y detallada para la colaboración efectiva, el rendimiento excepcional y la gestión de situaciones que puedan surgir durante el desarrollo del proyecto.

1.- Reclutamiento del grupo de trabajo

Los miembros del equipo fueron reclutados fácilmente por el manager al ser todos conocidos de años anteriores incluso habiendo llegado a formar equipos de trabajo previamente.

2.- Compromiso de trabajo en grupo

Nosotros, los miembros firmantes del grupo de trabajo, declaramos nuestro compromiso de colaborar en este proyecto. Reconocemos que hemos revisado detenidamente el programa de la asignatura, prestando especial atención a los procedimientos de evaluación y calificación.

3.- Indicadores de rendimiento

Los indicadores de rendimiento incluyen la finalización de las tareas asignadas, el cumplimiento de los plazos y las calificaciones de los clientes/ponentes.

"Rendimiento satisfactorio" se define como cumplir o superar las expectativas de las tareas, completar el trabajo a tiempo y recibir retroalimentación positiva.

"Rendimiento deficiente" se define como no cumplir de manera constante con los plazos, no cumplir con las responsabilidades asignadas y recibir retroalimentación negativa.

4.- Sistema de recompensas

Los miembros que mantengan un rendimiento destacado serán reconocidos y recompensados con certificados honoríficos por parte del mánager.

5.- Advertencia por rendimiento deficiente

Los miembros que tengan un rendimiento deficiente estarán sujetos a advertencias, que pueden incluir capacitación adicional, reasignación de tareas u otras acciones correctivas.

6.- Condiciones de expulsión de un miembro

En caso de que un miembro del grupo de trabajo no mejore después de la advertencia, se podrá llevar a cabo el despido. Las condiciones de despido incluyen una decisión unánime del equipo y se basarán en un rendimiento deficiente persistente o la violación de las políticas del equipo.

# 

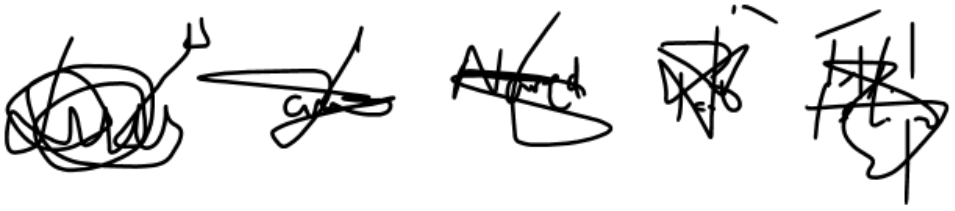
# 

# 

# Conclusiones

En conclusión, el Chartering Report refleja un inicio sólido para el equipo de trabajo, destacando la familiaridad previa entre sus miembros. El compromiso formal y la comprensión detallada del programa de la asignatura, especialmente los procedimientos de evaluación, establecen una base clara para la colaboración efectiva. Los indicadores de rendimiento proporcionan criterios objetivos para evaluar el desempeño, diferenciando claramente entre rendimiento satisfactorio y deficiente. El sistema de recompensas, en forma de certificados honoríficos, motiva y reconoce a los miembros destacados, mientras que las advertencias y acciones correctivas para el rendimiento deficiente demuestran un enfoque equitativo hacia la mejora continua. Las condiciones de expulsión, basadas en la decisión unánime y el rendimiento persistente deficiente o violación de políticas, subrayan la importancia de la responsabilidad y la conformidad con los estándares del equipo. En general, el informe sienta las bases para un trabajo colaborativo exitoso, promoviendo la transparencia, la rendición de cuentas y la aspiración a la excelencia.

Firmado los miembros del equipo:



# Bibliography