

Progress Report

Grupo: E5.01

Repositorio: <https://github.com/lausalbra/Acme-One>

Estudiante #1

Nombre: Barba Moreno, Alejandro
Roles: desarrollador
E-mail: alebarmor@alum.us.es

Estudiante #2

Nombre: García Lergo, Horacio
Roles: desarrollador
E-mail: horgarler@alum.us.es

Estudiante #3

Nombre: Pardo Pastor, Carlos
Roles: desarrollador
E-mail: carparpas@alum.us.es

Estudiante #4

Nombre: Salgado Bravo, Laura
Roles: mánager
E-mail: lausalbra@alum.us.es

Estudiante #5

Nombre: Sánchez Hossdorf, Alexander
Roles: desarrollador
E-mail: alisanhos@alum.us.es

Estudiante #6

Nombre: Silva León, Fernando
Roles: desarrollador
E-mail: fersilleo@alum.us.es

Fecha: Sevilla, 23/05/2022

Tabla de Contenidos

Informe Ejecutivo	2
Tabla de revisiones	2
Introducción	3
Análisis del desempeño	3
Recompensas	4
Castigos	4
Conclusiones	4
Bibliografía	4

Informe Ejecutivo

En este documento se pretende dar una descripción de la forma en la que se medirá el progreso de cada uno de los miembros de este grupo. Para ello se desarrollará una metodología que estará acordada por todos los miembros, se hará hincapié en las recompensas o castigos que recibirán, dependiendo de su desempeño en el desarrollo del proyecto. El objetivo es motivar al personal y mejorar su rendimiento individual.

Tabla de revisiones

Versión	Fecha	Descripción de los cambios
1	23/05/2022	<ul style="list-style-type: none">Creación y completación del documento

Introducción

Es bien conocido que la gran mayoría de proyectos requieren de más de una persona para poderse dar a cabo, y ello implica una irremediable división del trabajo (usualmente en tareas) para la organización del proyecto. Tanto en proyectos de mayor o menor calibre, entendiéndose por el tamaño de éste, son muchas las personas que realizan un vago esbozo de lo que verdaderamente deberían hacer, según lo que se les ha asignado, y que requiere que otros miembros carguen con más peso de trabajo en sus hombros. Este tipo de actitudes siempre ha de evitarse, ya que cada uno debería de realizar el trabajo que se le ha asignado, y en caso de que no, tener consecuencias que castiguen este tipo de actitudes, sobre todo si son actitudes incesantes.

En este documento procederemos a explicar cómo se evaluará el desempeño del trabajo que un miembro realiza, y el castigo o recompensa que obtiene en base a éste. El objetivo es evitar actitudes como las descritas en el primer párrafo, que son muy habituales en los trabajos en grupo, de forma que todo el mundo, de forma individual, haga su trabajo lo mejor posible.

El documento se estructurará de la siguiente forma: en primer lugar, se presentará la forma de evaluar el desempeño de los miembros del equipo de trabajo; posteriormente se explicará cómo se recompensará el buen desempeño del trabajo realizado; y, finalmente, como se castigará el trabajo mal realizado.

Análisis del desempeño

En primer lugar, para analizar el rendimiento del trabajo, se realizarán reuniones previas a la fecha de entrega, para las cuales deberán estar ya todas las tareas realizadas. En estas reuniones se pondrán cada una de las tareas en común y se revisarán buscando que cumpla con la calidad adecuada, que estén completas al 100% y se hayan realizado en un tiempo que sea cercano al tiempo que se estimó para su realización. Si una tarea cumple con los requisitos, se dará por terminada; cuando todas las tareas de un miembro del grupo estén terminadas, éste podrá dar por concluido su trabajo. Si la tarea está completa, pero es mejorable, el miembro encargado de su realización deberá hacer las mejoras que se acuerden en la reunión. Si, en cambio, un miembro del grupo ha tardado un tiempo muy superior al esperado para realizar su tarea, se tratará de analizar y solucionar los problemas que le hayan podido surgir para que esto no vuelva a ocurrir; incluso se valorará un posible fallo en la planificación en el que un tiempo estimado irreal sea el culpable de esta desviación. Si esta desviación del tiempo ha comprometido el entregable y la culpa de ésta la tiene el miembro responsable en realizarla, se podrá considerar un castigo sobre éste. También se sancionará a un miembro que no haya completado las tareas para la fecha de la reunión de análisis y será responsable de terminarla para la fecha de entrega, aunque podrá pedir ayuda a los demás miembros para terminarla a tiempo.

Recompensas

En este apartado, hablaremos de un caso especial de recompensa, ya que el desempeño completo del trabajo individual de un miembro implica una recompensa que ya es reflejada en su sueldo, por ende es irrelevante mencionarla en este reporte. El caso que mencionaremos es cuando una persona no completa su trabajo ni parece que vaya a poder hacerlo, ya sea por imposibilidad o por falta de ganas. En este caso, el trabajo ha de pasar a otro miembro del equipo, ya que es una tarea que debe de realizarse.

Se administrarán las recompensas de forma justa, otorgando una menor carga de trabajo a dicha persona para el siguiente entregable, en caso de que lo haya. La parte que le tocaba irá a parar a la persona que no pudo completar su tarea. Esto lo desarrollaremos en el siguiente apartado.

Castigos

Como se ha mencionado en el apartado de recompensas, el miembro que no realice su trabajo deberá cargar con parte del que debería realizar el compañero que completó su trabajo en el anterior entregable. Sin embargo, si este miembro continúa con dicha actitud y formas de trabajar, las cuales imposibilitan que tenga su trabajo a tiempo o lo realice, verá reflejado en su sueldo las acciones que éste ha realizado, y serán informadas las altas entidades de la empresa para que tomen las medidas correctivas que vean oportunas.

Conclusiones

Con este documento, esperamos que el trabajo de los miembros del equipo, de forma individual, sea el óptimo y necesario para la realización del proyecto, y esperamos potenciar el desempeño de los miembros, de forma que se aproveche correctamente las horas que se pagan a nuestros integrantes. También se espera que sea lo más justo posible, ya que, pese a que todos los miembros han aceptado las conclusiones de este documento, eso no implica que sea la mejor opción siempre; así que se esperan la menor cantidad de cambios en el futuro, dando a entender una correcta visión sobre las acciones correctivas que se deberían dar a individuos que no operan correctamente en su trabajo y cargan al resto con sus responsabilidades. También se busca que los entregables que se deban de realizar estén en las mejores condiciones posibles, y ostentan una calidad óptima para el cliente.

Bibliografía

Intencionadamente vacío.