Chartering report – Grupal

Número del grupo: C2-013

Repositorio: <https://github.com/javpalgon/Acme-ANS-C2>

Logotipo

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Integrantes del grupo:

-Santia Bregu – sanbre@alum.us.es  
-Raquel García Hortal – raqgarhor@alum.us.es

Fecha: 02/07/2025

Index

[1. Resumen ejecutivo 3](#_Toc202477374)

[2. Tabla de revisiones 4](#_Toc202477375)

[3. Introducción 5](#_Toc202477376)

[4. Reclutamiento del personal 6](#_Toc202477377)

[5. Datos del equipo 6](#_Toc202477378)

[6. Declaración de compromiso 6](#_Toc202477379)

[7. Indicadores de rendimiento 6](#_Toc202477380)

[7.1 Consecuencias del buen rendimiento 7](#_Toc202477381)

[7.2 Consecuencias del mal rendimiento 7](#_Toc202477382)

[8. Condiciones para la expulsión de un miembro del equipo 8](#_Toc202477383)

[9. Conclusiones 9](#_Toc202477384)

[10. Bibliografía 9](#_Toc202477385)

# **Resumen ejecutivo**

Este informe describe el proceso de formación y organización del grupo de trabajo para el proyecto Acme-ANS. Explica cómo se reclutaron los miembros del equipo, los compromisos asumidos para garantizar un rendimiento óptimo y los criterios establecidos para evaluar dicho rendimiento. Además, detalla las consecuencias del buen o mal desempeño y las condiciones bajo las cuales un miembro podría ser excluido del grupo. Este documento tiene como objetivo asegurar una gestión eficaz del proyecto y un desarrollo colaborativo exitoso que cumpla con los estándares de calidad de Acme-ANS.

# **2. Tabla de revisiones**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Versión | Fecha | Descripción |
| 1.0 | 19/02/2025 | Versión inicial del documento |
| 1.1 | 20/02/2025 | Revisión de la estructura y el formato |
| 1.2 | 20/02/2025 | Ajustes visuales para alinear el documento |
| 1.3 | 03/07/2025 | Cambios para la Segunda Convocatoria |

# **Introducción**

Este documento presenta el informe de constitución del grupo de trabajo para el proyecto Acme-ANS, cuyo objetivo principal es proporcionar soluciones ágiles para la gestión de recursos empresariales. El propósito de este informe es detallar el proceso de formación del equipo, los compromisos asumidos, los criterios para evaluar el rendimiento de cada miembro y las posibles consecuencias relacionadas con el desempeño del grupo.

En primer lugar, se describe el proceso de reclutamiento del personal, explicando cómo fueron seleccionados los miembros y los motivos detrás de su conformación. Posteriormente, se proporciona información relevante del equipo, incluyendo datos de contacto. A continuación, se presenta la declaración de compromiso, donde cada miembro asume la responsabilidad del éxito del proyecto. También se explican los indicadores de rendimiento establecidos para evaluar el trabajo, junto con las consecuencias tanto del buen como del mal desempeño.

Finalmente, se especifican las condiciones bajo las cuales un miembro podría ser excluido del grupo y se exponen las conclusiones del informe. Esta estructura garantiza un desarrollo organizado, colaborativo y eficaz del proyecto Acme-ANS, cumpliendo con los estándares de calidad esperados.

# **Reclutamiento del personal**

El proceso de reclutamiento fue sencillo. Santia Bregu y Raquel García ya habían trabajado juntas previamente en la asignatura de Diseño y Pruebas II, por lo que decidieron formar equipo nuevamente para esta convocatoria.

# **Datos del equipo**

* Bregu, Santia ([sanbre@alum.us.es](mailto:sanbre@alum.us.es))

Diagrama

Descripción generada automáticamente con confianza baja

Signature:

Mujer de cabello largo sonriendo

Descripción generada automáticamente

Photo:

* García Hortal, Raquel ([raqgarhor@alum.us.es](mailto:raqgarhor@alum.us.es))

Flecha

Descripción generada automáticamente con confianza baja

Signature:

Una persona con una camiseta negra

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Photo:

# **Declaración de compromiso**

Nosotros, los miembros del grupo, nos comprometemos a trabajar juntos en esta asignatura con el objetivo de obtener los mejores resultados posibles. Declaramos que hemos comprendido completamente la guía docente, con especial énfasis en los procedimientos de evaluación y calificación establecidos. Nos comprometemos a dar lo mejor de nosotros para superar la asignatura y aspiramos a alcanzar una nota de 7.

# **Indicadores de rendimiento**

Para evaluar el trabajo del grupo, se establecen los siguientes criterios de rendimiento:

* **Progreso del trabajo:** El progreso del trabajo se medirá a través de las tareas completadas o utilizando Clockify, ya que no se puede medir únicamente por tareas debido a la diferente complejidad de cada una.
  + **Buen rendimiento:** Cada miembro del grupo debe cumplir con las tareas asignadas para cada entrega. Además, se verificará mediante Clockify que la relación complejidad/tiempo de la tarea sea coherente y se mantenga dentro del promedio de horas del grupo.
  + **Mal rendimiento:** No se completan las tareas asignadas a tiempo, sin dedicar el esfuerzo necesario para realizar las distintas entregas.
* **Evaluación del profesorado/cliente:** Se tendrá en cuenta el feedback del profesorado en este aspecto.
  + **Buen rendimiento:** El feedback del profesorado es positivo, con sugerencias menores y, en general, una buena opinión.
  + **Mal rendimiento:** Las evaluaciones son negativas, con comentarios críticos respecto a la calidad de la entrega.
* **Colaboración con el equipo:** Por último, se valorará la implicación de cada miembro en cuanto a participación en reuniones, comunicación con el resto del grupo, etc.
  + **Buen rendimiento:** Participación activa y disposición para ayudar al equipo.
  + **Mal rendimiento:** Ausencia en varias reuniones, falta de compromiso y colaboración.

# **7.1 Consecuencias del buen rendimiento**

El buen rendimiento de un miembro del equipo será recompensado de alguna manera para fomentar un correcto funcionamiento del grupo.  
Aquellos cuyo trabajo sea considerado de buen rendimiento en el proyecto podrán elegir las tareas en las que trabajarán para futuras entregas, realizando las tareas que deseen sin necesidad de ser asignadas por el Project Manager. Si hay varios miembros que han trabajado correctamente, decidirán entre ellos qué tareas realizará cada uno..

# **7.2 Consecuencias del mal rendimiento**

Al igual que el buen rendimiento, el mal rendimiento también tendrá consecuencias dentro del grupo.  
Quienes se considere que han tenido un mal rendimiento en el desarrollo del proyecto serán advertidos por el resto del grupo. Esto ocurrirá la primera vez que se detecte un mal rendimiento en un miembro concreto.  
Si sucede una segunda vez, el Project Manager podrá reasignar las tareas de ese miembro a otros del equipo, para asegurar que se completen dentro del plazo establecido y evitar retrasos. Es importante destacar que si el Project Manager es uno de los miembros con mal rendimiento, otro integrante del equipo asumirá las responsabilidades mencionadas anteriormente.

Finalmente, si vuelve a ocurrir, se documentará quién ha demostrado una falta significativa de compromiso y trabajo durante el desarrollo del proyecto, y se comunicará al profesorado.

# **Condiciones para la expulsión de un miembro del equipo**

Un miembro del equipo será expulsado si su falta de rendimiento y compromiso es grave.  
Para determinar esto, se seguirán las mismas pautas que en las consecuencias del mal rendimiento.  
Si un miembro del equipo presenta mal rendimiento en el proyecto por cuarta vez, será automáticamente expulsado y trabajará de forma independiente.

# **Conclusiones**

El informe de constitución del proyecto Acme-ANS describe la formación, organización y pautas operativas del grupo de trabajo. El proceso de reclutamiento fue eficiente, aprovechando colaboraciones previas y una comunicación abierta para conformar el equipo. Cada miembro se ha comprometido a aportar lo mejor de sí mismo para alcanzar los objetivos del proyecto, con un entendimiento claro de los criterios de evaluación y las expectativas de rendimiento.

Los indicadores de rendimiento establecidos —progreso del trabajo, evaluación del profesorado/cliente y colaboración en el equipo— proporcionan un enfoque estructurado para supervisar y evaluar el desempeño individual y grupal. Las consecuencias tanto del buen como del mal rendimiento están claramente definidas, lo que asegura la responsabilidad y la motivación de los integrantes. Además, se establecen las condiciones para la expulsión de un miembro, garantizando que el grupo pueda mantener su productividad y cumplir con los plazos del proyecto.

En general, este informe de constitución sirve como documento base para guiar al equipo a lo largo del proyecto, asegurando una colaboración eficaz, responsabilidad compartida y la entrega exitosa del proyecto Acme-ANS.

.

# **Bibliografía**

Intencionadamente en blanco.