Chartering Report

1. Reclutamiento del personal

El proceso de reclutamiento fue sencillo. Javier Pallarés, Santia Bregu, Raquel García y Guillermo Linares trabajaban juntos en Diseño y Pruebas I, por lo que se juntaron de nuevo para trabajar en esta asignatura. Como faltaba un último miembro para completar el grupo, era necesario buscar a alguien más, por tanto, Javier Pallarés colgó un anuncio en el foro donde respondieron las personadas mencionadas anteriormente y, además, respondió Darío Rodríguez. Seguidamente, Javier Pallarés le escribió para comentarle que se contaría con el para este proyecto, cerrando el proceso de reclutación.

1. Datos del equipo

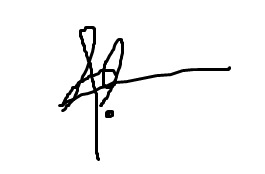
* Pallarés González, Javier ([javpalgon@alum.us.es](mailto:javpalgon@alum.us.es))



Firma:



Foto:

* Linares Borrego, Guillermo ([guilinbor@alum.us.es](mailto:guilinbor@alum.us.es))

Firma:



Foto:

* Rodríguez Sastre, Darío ([darrodsas@alum.us.es](mailto:darrodsas@alum.us.es))

Firma:

Foto:

* Diagrama

  Descripción generada automáticamente con confianza bajaBregu, Santia ([sanbre@alum.us.es](mailto:sanbre@alum.us.es))

Firma:

Mujer de cabello largo sonriendo

Descripción generada automáticamente

Foto:

* Flecha

  Descripción generada automáticamente con confianza bajaGarcía Hortal, Raquel ([raqgarhor@alum.us.es](mailto:raqgarhor@alum.us.es))

Firma:

Foto:

1. Declaración de compromiso

Nosotros, los miembros del grupo, nos comprometemos a trabajar conjuntamente en esta materia con el objetivo de alcanzar los mejores resultados posibles. Declaramos haber comprendido en su totalidad el temario, con especial énfasis en los procedimientos de evaluación y calificación establecidos. Nos comprometemos a esforzarnos al máximo para alcanzar el éxito en el curso, y aspiramos a obtener una calificación de 7.

1. Indicadores de desempeño

Para evaluar el trabajo del grupo, establecemos los siguientes criterios de desempeño:

* Progreso del trabajo: El progreso del trabajo se medirá mediante las tareas realizadas o a través de Clockify, ya que no podemos medir el progreso del trabajo únicamente por tareas, debido a que la complejidad de las mismas no son iguales.
  + Buen desempeño: Cada miembro del grupo deberá cumplir con las tareas asignadas para cada entregable. Además, se comprobará que, a través de Clockify, la relación complejidad de tareas/tiempo es coherente y se encuentra en la media de horas del grupo.
  + Mal desempeño: No se cumplen con las tareas asignadas a tiempo, sin dedicarle lo necesario para poder realizar las diferentes entregas.
* Evaluación por parte del profesorado/cliente: Tendremos en cuenta el feedback de los profesores para este ámbito.
  + Buen desempeño: el feedback de los profesores es positivo, las sugerencias son menores y buena opinión por lo general.
  + Mal desempeño: las evaluaciones son negativas, habiendo observaciones críticas sobre la calidad del entregable.
* Colaboración con el equipo: Por último, valoraremos la implicación de cada miembro en cuanto a la participación en reuniones, comunicación con el resto del grupo, etc.
  + Buen desempeño: Participación de manera activa y con disposición para ayudar al equipo.
  + Mal desempeño: Ausencia en las diferentes reuniones, falta de compromiso y colaboración.

1. Consecuencias de tener un buen desempeño

El buen desempeño de un miembro en el equipo se recompensará de alguna manera para incitar al propio grupo a trabajar correctamente.

Aquellas personas que su trabajo lo consideremos como buen desempeño en el proyecto, podrán decidir para futuras entregas las tareas que van a realizar, pudiendo hacer aquellas que deseen sin la necesidad de que se las designe el Project Manager. En caso de que haya varios miembros del equipo que hayan trabajado de manera correcta, decidirán entre ellos qué tareas realizarán cada uno.

1. Consecuencias de tener un mal desempeño

Al igual que el buen desempeño, el mal desempeño también tendrá consecuencias en el grupo.

Aquellas personas que se consideren que han tenido un mal desempeño en el desarrollo del proyecto, serán advertidos por parte del resto del grupo. Esto ocurrirá la primera vez que detectemos el mal desempeño en un mismo miembro.

Si pasa una segunda vez, el Project Manager podrá reasignar las tareas de ese miembro a otros del equipo para poder realizar las mismas dentro del plazo establecido y así evitar retrasos. Cabe destacar que si es el Project Manager uno de los miembros con mal desempeño, se encargará otra persona del equipo de realizar lo mencionado anteriormente.

Por último, si se vuelve a repetir, se documentará quién o quiénes han tenido una gran falta de compromiso y trabajo durante el desarrollo del proyecto, haciéndolo saber al profesorado.

1. Condiciones para el despido de un miembro del grupo

Un miembro del grupo será despedido si su falta de desempeño y compromiso es grave. Para considerarlo así, seguiremos la misma pauta que las consecuencias del mal desempeño.

Si un miembro del equipo vuelve a tener un mal desempeño en el proyecto por una **cuarta** vez, automáticamente será despedido pasando a trabajar de manera solitaria.