



Chartering Report

C1.034

<https://github.com/juanlo017/c1.034>

Apellidos, Nombre	Email
Blanco Mora, David	davblamor@alum.us.es
Castro Vázquez, Jose Ignacio	joscasvaz@alum.us.es
Junco Obregón, Juan del	juajunobr@alum.us.es
López Quirós, Juan	jualopquiil@alum.us.es
Mejías Buitrago, Pablo	pabmejbui@alum.us.es

Tabla de contenidos

Resumen ejecutivo	3
Tabla de revisiones	4
Introducción	5
Contenidos	6
Resumen de proceso de reclutamiento	6
Datos de contacto	6
Acuerdos	7
Indicadores de rendimiento	7
Recompensas	7
Penalizaciones	8
Procedimiento de expulsión	8
Firmas (con fecha)	9
Conclusiones	10
Bibliografía	11

Resumen ejecutivo

Con este chartering report, los miembros del grupo manifiestan su voluntad de cooperar para afrontar juntos la carga de trabajo grupal de la asignatura. Es un documento de carácter vinculante en el que se detallarán los acuerdos y compromisos que se deben asumir para formar parte del equipo.

Tabla de revisiones

Versión	Descripción	Fecha
v1.0	Versión inicial	12/02/2024
v1.1	Añadido un acuerdo más y terminadas la conclusión e introducción del documento	12/02/2024

Introducción

En este documento se describe en detalle toda la información relativa al grupo de trabajo C1.034, desde cómo se construyó el grupo describiendo el proceso de reclutamiento seguido por el Manager, los datos personales de cada uno de los integrantes del mismo y acuerdos a los que hemos llegado para superar la asignatura.

Así mismo, también se describen las métricas que emplearemos para medir la productividad individual de cada uno. Dependiendo del desempeño individual se les aplicará una serie de recompensas o penalizaciones descritas más abajo.

Finalmente describimos el proceso de expulsión en caso de que algún integrante deje de lado la asignatura y las firmas de cada uno ratificando todo el texto anterior.

Contenidos

Resumen de proceso de reclutamiento

El Manager, Juan López Quirós, tenía la ventaja de conocer a varias personas que cursan la asignatura. Sabía cómo trabajan, qué buscaban en el curso y, sobre todo, que compartían una visión similar. Entonces, decidió contactar a todos ellos y formar un grupo con los miembros que más confianza compartían. Así se formó un equipo, en el que todos remamos para el mismo lado y nos apoyamos entre nosotros.

Datos de contacto

Apellidos	Nombre	Correo	Imagen
Blanco Mora	David	davblamor@alum.us.es	
Castro Vázquez	Jose Ignacio	joscasvaz@alum.us.es	
del Junco Obregón	Juan	juajunobr@alum.us.es	

López Quirós	Juan	jualopqui1@alum.us.es	
Mejías Buitrago	Pablo	pabmejbui@alum.us.es	

Acuerdos

- Cada integrante del grupo se compromete a asistir a todas las reuniones, previo acuerdo grupal, excepto en casos excepcionales que deberán ser debidamente notificados de antemano.
- Cada integrante del grupo se compromete a realizar las tareas grupales asignadas, en caso de no hacerlo se le podrá abrir el proceso de expulsión.
- Cada integrante del grupo se compromete a revisar que todos los requisitos obligatorios estén implementados y funcionen correctamente antes de cada entrega.
- Cada integrante del grupo se compromete que al menos se harán los requisitos mínimos para superar la asignatura.
- Se medirá el rendimiento de cada integrante un día antes de cada entrega.

Indicadores de rendimiento

- Puntos de historia completados: P
- Puntos de historia asignados: A
- Tiempo estimado: t
- Tiempo real: T
- Líneas de código escritas funcionales: L

Desviación en puntos de historia: $D_p = P/A$

Desviación en el tiempo: $D_t = t/T$

Rendimiento: $R = D_t * D_p + L$

Indicador de rendimiento: $R_i = R_i/R_{max} * 10$

R_i : rendimiento i-ésimo, R_{max} : rendimiento i-ésimo máximo

Recompensas

Se incentiva una alta puntuación en los indicadores de rendimiento permitiendo que en las sucesivas entregas se seleccionen las tareas en orden de mayor a menor cantidad de puntos de rendimiento. Es decir, en primer lugar elige tarea el miembro con mayor puntuación, después el segundo con mayor puntuación, y así sucesivamente.

Penalizaciones

Como se ha comentado en el apartado anterior, una menor puntuación implica perder la posibilidad de seleccionar las tareas más apetecibles. Lo consideramos una penalización suficiente, siempre y cuando no se llegue a un procedimiento de expulsión, que describimos en el siguiente apartado.

Procedimiento de expulsión

1. Causales de expulsión

- Falta grave de compromiso con las tareas asignadas.
- Comportamiento disruptivo o irrespetuoso hacia otros miembros del grupo.
- Incumplimiento repetido de los plazos acordados.
- Cualquier otra acción que se considere perjudicial para el funcionamiento efectivo del grupo.

2. Notificación

El líder del grupo notificará al miembro en cuestión sobre las preocupaciones relacionadas con su participación en el grupo.

Se proporcionará al miembro la oportunidad de explicar su situación y abordar las preocupaciones planteadas.

3. Revisión y discusión

El grupo se reunirá para discutir las preocupaciones relacionadas con el miembro en cuestión.

Se revisarán los incidentes específicos que han llevado a considerar la expulsión y se permitirá que el miembro expuesto presente su perspectiva.

4. Votación

Después de la discusión, se llevará a cabo una votación entre los miembros restantes del grupo para decidir sobre la expulsión del miembro en cuestión.

Se requerirá una mayoría de al menos el 75% para aprobar la expulsión.

5. Comunicación de la decisión

El líder del grupo comunicará la decisión final al miembro en cuestión de manera respetuosa y profesional.

Se proporcionará al miembro una explicación clara de los motivos de la expulsión.

6. Procedimiento posterior a la expulsión

Las responsabilidades y tareas del miembro expulsado serán redistribuidas entre los miembros restantes del grupo.

Se llevarán a cabo reuniones adicionales para garantizar una transición fluida y la continuidad de los proyectos en curso.

7. Disposiciones finales

El miembro expulsado tendrá la oportunidad de apelar la decisión de expulsión presentando su caso ante el grupo en una reunión especial.

Si la apelación no tiene éxito, el miembro expulsado será eliminado oficialmente del grupo y se tomarán las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y el respeto de todas las partes involucradas.

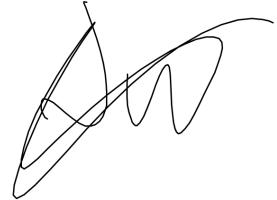
Firmas



Pablo Mejías Buitrago



David Blanco Mora



Juan del Junco Obregón



Jose Ignacio Catro Vázquez



Juan López Quirós

En Sevilla, a 12 de febrero de 2024.

Conclusiones

El grupo de trabajo ha alcanzado los acuerdos y compromisos necesarios para comenzar a trabajar juntos en la asignatura, estamos contentos de los objetivos comunes que nos hemos marcado y esperamos que este texto nos ayude a seguir las pautas necesarias para alcanzar el éxito en la asignatura.

Bibliografía

Intencionadamente en blanco.