

# D01: Introducción

## R4 - Managerial requirements: Workgroup Report

FECHA	VERSIÓN
22/04/2022	V2

REPOSITORIO: <https://github.com/marinaramirofde/Acme-Toolkits.git>

GRUPO DE PRÁCTICAS	E6.07
AUTORES	ROLES
Marina Ramiro Fernández marramfer12@alum.us.es	Manager and Developer
Ángel Lorenzo Casas anglorcas@alum.us.es	Developer

### TABLA DE CONTENIDO

1. [Resumen ejecutivo](#)
2. [Tabla de revisiones](#)
3. [Introducción](#)
4. [Contenido](#)
  - a. [Detalles de reclutamiento](#)
  - b. [Detalles de miembros](#)
  - c. [Acuerdo de Trabajo en Grupo](#)

- d. [Performance Measuring](#)
  - e. [Recompensas buenas prácticas](#)
  - f. [Penalización malas prácticas](#)
  - g. [Declaración formal](#)
  - h. [Firmas](#)
- 5. [Conclusión](#)
  - 6. [Bibliografía](#)

## 1.- Resumen ejecutivo

Como grupo de trabajo recogeremos diferentes puntos que se deben de manifestar previamente al desarrollo del proyecto. En este documento se presentan una serie de acuerdos y detalles acerca del equipo y de su forma de trabajar. A lo largo del mismo se explicarán los distintos apartados, se firmarán y se llegará a una conclusión común.

## 2.- Tabla de revisiones

Versión	Fecha	Descripción
V1.0	23/02/2022	Creación del documento
V1.1	24/02/2022	Apartados inicializados: Introducción, Reclutamiento, Contacto y Declaración Formal
V1.2	25/02/2022	Modificación de: Introducción y Declaración Formal
V1.3	26/02/2022	Apartados inicializados: Recompensas buenas prácticas, Penalización malas prácticas.
V1.4	27/02/2022	Resumen ejecutivo
V1.5	01/03/2022	Revisión y firma

V2	22/04/2022	Reescritura
----	------------	-------------

### 3.- Introducción

En este documento podemos encontrar una breve visión sobre el estado del equipo al inicio del proyecto, información acerca de cómo se ha formado dicho grupo de trabajo y un conjunto de normas y acuerdos acerca del desempeño de los participantes.

- En el apartado *Detalles del Reclutamiento* se concreta en que situación y de qué manera se reunieron los integrantes/estudiantes de este grupo.
- En los *Detalles de miembros* se muestra la información personal y una foto para el reconocimiento de cada uno de los integrantes del grupo.
- El *Acuerdo de trabajo en grupo* establece el compromiso como grupo a realizar este proyecto, y al grado de evaluación que aspiramos alcanzar al completar el mismo.
- El apartado *Performance measuring* especifica la forma en la que se revisará el desempeño de los integrantes del grupo, tanto en tiempo como en forma.
- En el apartado *Sistema de Puntuación de Reconocimiento de Buenas Prácticas y Penalización de Malas Prácticas* se da constancia de la manera de recompensar las buenas prácticas y de penalizar las malas prácticas de los integrantes del grupo a través de un sistema de puntos.
- Por último se establece la *Declaración Formal*, la cual ha de ser conocida por todos los integrantes del grupo, y las *Firmas* en las que se da fé del contenido del documento mediante una forma que indica el conocimiento y la aceptación de dicha declaración, en concreto mediante firmas de los integrantes del grupo.

Toda esta información antes comentada se encuentra principalmente en el apartado de Contenido que podemos ver a continuación.

### 4.- Contenido

#### a. Detalles de reclutamiento

Al principio del curso los integrantes de este grupo tuvieron dificultad a la hora de encontrar compañeros y se vieron obligados a buscar a gente en una situación similar. Concretamente, sin grupo aún para la asignatura de DP2, y que se hubieran manifestado en el grupo de Whatsapp de G3/3' Software donde se reúnen los estudiantes que cursan Ingeniería del Software.


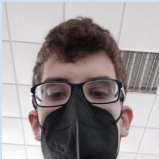
En un principio, tres personas solitarias nos juntamos y formamos el grupo inicial. A base de preguntar por alumnos que siguieran sin pertenecer a ningún grupo, en los siguientes días, conseguimos otros dos integrantes situándonos en 5 componentes del equipo de desarrollo.

Aunque ya estábamos decididos a presentar el grupo con 5 alumnos, al revisar el grupo de whatsapp del curso y ver que alguien a última hora aún no había encontrado grupo, decidimos invitar a esa persona y formar un grupo completo de 6 alumnos.

Posteriormente hubo una separación de grupo a fecha 21/04/2022.

Finalmente el grupo lo conformamos: Angel Lorenzo y Marina Ramiro.

#### **b. Detalles de miembros**

				<b>Grupo: E6.07</b>
<b>Estudiante</b>	<b>ID</b>	<b>Apellidos, Nombre</b>	<b>Roles</b>	<b>Fotografía</b>
1	75902954X	Ramiro Fernandez, Marina	Manager, Developer	
2	54183920Z	Lorenzo Casas, Angel	Developer	

--	--	--	--	--

**Fecha: 22/04/2022**

**c. Acuerdo de Trabajo en Grupo**

Como grupo, nos comprometemos a trabajar juntos en este proyecto, habiendo leído y comprendido los objetivos de la asignatura y del mismo, así como sus criterios de evaluación, en la cual aspiramos a conseguir un grado de Sobresaliente (Grade A).

**d. Performance Measuring**

En general, se realizan seguimientos y revisiones periódicas entre todos los integrantes del grupo de lo trabajado por cada uno. Se considerará que un miembro está llevando a cabo su tarea de manera correcta cuando ésta está terminada a tiempo y bien resuelta, además de tener una buena comunicación con el resto del grupo sobre la misma. De lo contrario, se determinará que no se está llevando a cabo el trabajo correctamente.

**e y f. Sistema de Puntuación de Reconocimiento de Buenas Prácticas y Penalización de Malas Prácticas.**

En este apartado, se concreta la manera en la que se reconoce las buenas prácticas de los integrantes del grupo y también cómo se penaliza que no trabajen correctamente.

El sistema de calificación de trabajo consiste en una puntuación base que es para todos la misma de *6 puntos*, limitados entre 0 y 10, en el caso de que un integrante presente una puntuación menor a 5 se convocará una reunión en la que se decidirá entre todos los miembros que medidas tomar al respecto. Las formas de perder o ganar puntos es la siguiente:

**- Pérdida de puntos**

- Ausentarse de una reunión de manera injustificada: *0.25 puntos menos.*
- No cumplir con la realización de la tarea asignada, dentro del plazo de entrega: *0.5 puntos menos.*
- No cumplir con la realización de la tarea asignada, fuera del plazo de entrega: *2 puntos menos.*

## - Ganancia de puntos

- Asistencia a reuniones previamente convocadas: *0.1 puntos más.*
- Cumplir con la realización de la tarea asignada: *0.1 puntos más.*
- Tener una actitud proactiva y tener comunicación asidua con el grupo: *0.1 puntos más.*
- Ayudar al resto de compañeros con la realización de sus tareas: *0.1 puntos más.*

En el caso de repetir una mala práctica esta penaliza el doble, así si por ejemplo un miembro se ausenta de manera injustificada a tres reuniones restará:  $0.25 + 0.5 + 1 = 1.75$  punto.

Esto solo será usado como plantilla de referencia, la última potestad ante cualquier situación la tendrá la deliberación grupal.

## g. DECLARACIÓN FORMAL

Como grupo nos comprometemos a desarrollar el proyecto en un entorno agradable y respetuoso en el que haya un gran interés por aprobar e intentar sacar una buena nota. Será esencial crear un ambiente tranquilo y libre de faltas de respeto, en el que nos apoyemos y nos ayudemos en todo lo posible. Todos somos iguales, todos tenemos una vida fuera de la universidad y todos cargamos una mochila que los demás desconocen. Por ese motivo, debemos remar en conjunto en la misma dirección y sentido, tener empatía y solucionar los problemas de la mejor manera.

En este apartado se concretan las distintas razones por las que puedes ser despedido/a:

- **FALTA DE RESPETO:** En ningún caso y por ninguna razón se permitirá que:
  - Ofendas a tus compañeros/as
  - Ridiculices o menosprecies a algún integrante
  - Agredir verbal o físicamente
  - Faltes a las reuniones o follows up repetidas veces y sin justificar

- Acosos por el origen étnico, religión, discapacidad, edad, orientación sexual o por cualquier otro motivo
  - Abuses de confianza
  - Realices críticas no constructivas
  - Abandones tus tareas y no des una justificación o solución
  - Levantes el tono de voz de malas maneras
- 
- **FALTA DE INTERÉS:** No lees el grupo y/o no haces caso a las indicaciones que recibes del Manager y por lo tanto no estás actualizado con las tareas que hay que realizar. Al no estar al corriente y tampoco reaccionar ante tus obligaciones, provocas un retraso en el desarrollo del proyecto, incitando al estrés y preocupación del resto de tus compañeros.
- 
- **FALTA DE COMUNICACIÓN Y/O ASISTENCIA:**
    - a. RESPECTO A UNA SITUACIÓN PERSONAL: No transmites al Manager ni al resto de tus compañeros cómo te encuentras. Ante situaciones en las que no puedes trabajar (de forma justificada\*) no lo haces saber por ningún tipo de medio (Whatsapp, Gmail, Teléfono, Correo US, etc ), ni buscas una posible solución que plantear al grupo.

\* Una **ausencia en el desarrollo del trabajo** ( de no más de 1 semana ) estará justificada si:

- Presenta un justificante del trabajo y su gran carga durante esa semana.
- Participa en eventos realizados por la Universidad de Sevilla de larga estancia como Semanas Culturales o Campeonatos Deportivos (CAU/CEU) y si es posible presenta el justificante correspondiente.
- Te encuentras enfermo/a y te imposibilita totalmente realizar las tareas propuestas, preferiblemente con resguardo del médico aunque no estricto.

Entre lo que también se encuentran los dolores debido a la menstruación.

En todo caso, consulta con tus compañeros para concretar una organización alternativa de lo que te corresponde y facilitarte el desarrollo de alguna actividad diferente y accesible según tu situación concreta.

- Por motivos familiares/personales debes de volver a tu ciudad o pueblo y te imposibilita tener tiempo y/o acceso a las herramientas para continuar con el desarrollo.

Entre los motivos posibles podemos encontrar:

- Familiar enfermo o con necesidad urgente de compañía.
- Cita médica (análisis, pruebas, dentista o de alguna otra especialidad).
- Cita ITV.
- Entrevistas de trabajo (que no sean en la provincia de Sevilla).

- b. **RESPECTO A DUDAS Y ERRORES**: Eres desconocedor de cómo hay que trabajar o cómo hay que realizar una tarea pero:

- No preguntas
- No prestas atención a las clases
- No te presentas a los laboratorios
- No has buscado información al respecto
- No has consultado los proyectos starters
- No haces lo que te indica el/la Manager

y/o no lo manifiestas y finalmente esto afecta al desarrollo grupal del proyecto, poniendo en peligro el entregable.

- **FALTA DE OBEDIENCIA Y/O DISCIPLINA:**

- Eres impuntual
- No realizas las tareas con suficiente tiempo como para revisarlas correctamente
- Dejas de hacer caso a las indicaciones del /la Manager
- Cometes errores y no los comunicas, no pides ayuda ni los solucionas
- Te otorgas un poder que no te corresponde
- Haces tareas que no se te han asignado sin avisar ni preguntar si puedes realizarlas
- Modificas los documentos o códigos de tus compañeros sin justificarlo

- **FALTA DE ADAPTACIÓN AL ENTORNO:**

- No te adaptas a los cambios
- Tus herramientas de trabajo no están acorde con las versiones previstas
- Desconoces tus zonas de trabajo ( Github, Eclipse, Clockify, ... ) y no te informas
- Dejas de ser flexible con los horarios, reuniones y/o entregas

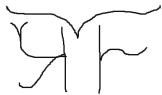


## **h. FIRMAS**

Todos los integrantes del grupo, de acuerdo con la declaración formal anteriormente detallada, dejamos evidencia de nuestra aprobación y firmamos este documento. Somos conscientes de las consecuencias de nuestros actos y la responsabilidad de cada paso que damos.

Firmado

**Marina Ramiro Fernández**



**Angel Lorenzo Casas**



## **5.- Conclusión**

Recapitulando todo lo anterior, los integrantes del equipo están conformes con los acuerdos acerca de la forma de trabajar, el ambiente, las sanciones de nuestros malos actos y la nota a alcanzar, entre otras metas. Todo ello lleva a comenzar el desarrollo del proyecto de una manera más civilizada, organizada y tranquila ya que se establecen pautas sobre distintos supuestos y situaciones que seguramente ocurran durante los distintos sprints.

## **6.- Bibliografía**

Intencionalmente en blanca