

Universidad de Sevilla  
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática

## CHARTERING REPORT



Grado en Ingeniería Informática – Ingeniería del Software  
Diseño y Pruebas II

Curso 2024 – 2025

Grupo C1.21		
Autores	Correos	Rol
Paula Sánchez Gómez	<a href="mailto:pausangom1@alum.us.es">pausangom1@alum.us.es</a>	Desarrollador/Tester
Mario Reyes Apresa	<a href="mailto:marreyapr@alum.us.es">marreyapr@alum.us.es</a>	Desarrollador/Tester
Virginia Mesa Pérez	<a href="mailto:virmesper@alum.us.es">virmesper@alum.us.es</a>	Manager/Desarrollador/Tester
Álvaro Jiménez Osuna	<a href="mailto:alvjimosu@alum.us.es">alvjimosu@alum.us.es</a>	Desarrollador/Tester

Repositorio: <https://github.com/DP2-C1-021/Acme-ANS-D01-25.1.0>

### **Control de versiones**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>
v1.0	18/02/2025	Primera versión del documento

## **Índice**

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Proceso de reclutamiento</b>	<b>3</b>
<b>3. Miembros del grupo</b>	<b>4</b>
3.1. Roles	4
<b>4. Declaración de Compromiso</b>	<b>6</b>
<b>5. Indicadores de Desempeño</b>	<b>6</b>
<b>6. Criterios de Desempeño</b>	<b>7</b>
<b>7. Sistema de Recompensas</b>	<b>7</b>
<b>8. Sistema de Sanciones</b>	<b>8</b>
<b>9. Condiciones de Expulsión</b>	<b>8</b>
<b>10. Conclusión</b>	<b>8</b>
<b>11. Firmas y Fecha</b>	<b>9</b>

## 1. Introducción

El presente documento establece la estructura y funcionamiento del equipo **C1.21** en la asignatura de **Diseño y Pruebas II** de la Universidad de Sevilla. En él, se detallan los **acuerdos alcanzados** entre los miembros del grupo en relación con la **organización** del trabajo, la **distribución de roles y responsabilidades**, así como las **normas** que regirán su desempeño.

El informe incluye el **proceso de reclutamiento**, **información de los integrantes** y sus respectivas funciones dentro del equipo. Además, se presentan los **indicadores y criterios de desempeño** que permitirán evaluar el rendimiento individual y colectivo a lo largo del proyecto. Asimismo, se especifica un **sistema de recompensas** para fomentar la excelencia y un sistema de sanciones para abordar posibles incumplimientos.

Finalmente, se definen las **condiciones de expulsión** en caso de bajo desempeño reiterado y se establecen los **compromisos** de cada integrante para garantizar una dinámica de trabajo efectiva y alineada con los objetivos del curso.

## 2. Proceso de reclutamiento

Nuestro equipo fue reclutado por el manager del grupo, Virginia, a través del foro de reclutamiento de la asignatura, donde se publicó la convocatoria para formar parte del equipo. El proceso incluyó la presentación de intereses y habilidades de cada integrante, asegurando una composición equilibrada del equipo. Adjuntamos pruebas del proceso:

The screenshot shows a forum thread with three messages. The first message is from Virginia Mesa Perez (@Recruitment) asking for a group for a project. The second message is from Mario Reyes Apresa (@RE: Recruitment) expressing interest. The third message is a reply from Virginia confirming his participation.

**VIRGINIA MESA PEREZ**  
Recruitment  
10 days ago

Hola, soy Virginia y estoy buscando formar un grupo para realizar el proyecto de la asignatura. Mis objetivos son básicos, busco una nota media (notable). En el grupo de trabajo debemos tener comunicación entre los integrantes, facilitar la organización de trabajo y ayudarnos mutuamente. Si estáis interesados contestad a este mensaje .

**MARIO REYES APRESA**  
RE: Recruitment  
10 days ago

Buenas tardes Virginia,

Mi nombre es Mario y estoy interesado en tu propuesta. Me considero trabajador y un buen compañero de equipo. Siempre intento facilitar la comunicación y me adapto sin problema a la organización.

**VIRGINIA MESA PEREZ**  
RE: Recruitment  
10 days ago

Perfecto, cuento contigo.



PAULA SANCHEZ GOMEZ

RE: Recruitment

10 days ago

Buenos días Virginia, mi nombre es Paula y estaría interesada en esta propuesta, ya que me considero trabajadora. Además, también busco como objetivo obtener una buena nota. Respecto al ambiente de trabajo no habrá problema porque considero que intento ayudar lo máximo posible a todos los compañeros, además en todos mis proyectos anteriores siempre ha existido un ambiente óptimo para la correcta realización de estos.

Un saludo.

[▲ Hide 1 reply](#)



VIRGINIA MESA PEREZ

RE: Recruitment

10 days ago

Genial, estás dentro.

[Reply](#) [Quote](#) [Email Author](#)



ALVARO JIMENEZ OSUNA

RE: Recruitment

10 days ago

Hola Virginia!

Soy Álvaro Jiménez Osuna, me encantaría formar parte de tu equipo de trabajo. Me considero una persona con la que es fácil trabajar y me adapto a cualquier situación para que el proyecto salga adelante.

Espero tu respuesta.  
Gracias.

Álvaro Jiménez Osuna.

[Reply](#) [Quote](#) [Email Author](#)

[▲ Hide 1 reply](#)



VIRGINIA MESA PEREZ

RE: Recruitment

10 days ago

Perfecto, cuento contigo Álvaro.

Enlace: [https://ev.us.es/ultra/courses/\\_89154\\_1/cl/outline](https://ev.us.es/ultra/courses/_89154_1/cl/outline)

### 3. Miembros del grupo

#### 3.1. Roles

- **Tester:** El tester es responsable de la verificación y validación del software, asegurándose de que cumple con los requisitos especificados y que funciona correctamente en diferentes escenarios, tanto positivos como negativos. Sus tareas principales incluyen realizar distintas pruebas como:
  - **Pruebas funcionales:** Verificar que las funcionalidades del sistema cumplen con los requerimientos.
  - **Pruebas de rendimiento:** Evaluar el comportamiento del sistema bajo diferentes condiciones de carga.
  - **Pruebas de aceptación:** Asegurar que el sistema cumple con los criterios establecidos para ser aceptado por el cliente o usuario final.
- **Developer:** El desarrollador es el encargado de la implementación de las funcionalidades del sistema y el mantenimiento del código. Sus tareas incluyen:
  - **Configurar el entorno de desarrollo:** Preparar el entorno de trabajo con las herramientas necesarias.

- **Personalizar el proyecto base:** Ajustar la estructura base del proyecto para que se adapte a las necesidades del equipo.
  - **Implementar funcionalidades:** Desarrollar las características y módulos requeridos en el proyecto.
  - **Realizar pruebas informales:** Aunque los testers realizan pruebas formales, los desarrolladores también deben validar su código de manera básica antes de entregarlo.
  - **Documentar el trabajo realizado** mediante reportes técnicos.
- **Project Manager:** El Project Manager es el responsable de la planificación, organización y supervisión del proyecto. Sus principales responsabilidades incluyen:
    - **Definir los objetivos** del proyecto.
    - **Reclutar y gestionar el equipo:** Identificar a los miembros del equipo y asignarles roles y tareas.
    - **Hacer planes y crear tareas** para organizar el trabajo.
    - **Supervisar el progreso** del proyecto y hacer ajustes cuando sea necesario.
    - **Replanificar en caso de imprevistos:** Si algo no va según lo planeado, es su responsabilidad ajustar el plan para asegurar el cumplimiento de los objetivos.
    - **Inicializar el repositorio** y gestionar la infraestructura de trabajo.

<p><b>Paula Sánchez Gómez -</b> Desarrollador/Tester - <a href="mailto:pausangom1@alum.us.es"><u>pausangom1@alum.us.es</u></a></p>	
<p><b>Virginia Mesa Pérez -</b> Project Manager/Desarrollador/Tester - <a href="mailto:virmesper@alum.us.es"><u>virmesper@alum.us.es</u></a></p>	
<p><b>Mario Reyes Apresa -</b> Desarrollador/Tester - <a href="mailto:marreyapr@alum.us.es"><u>marreyapr@alum.us.es</u></a></p>	

**Álvaro Jiménez Osuna -**  
Desarrollador/Tester -  
[alvjimosu@alum.us.es](mailto:alvjimosu@alum.us.es)



#### 4. Declaración de Compromiso

Nos comprometemos a trabajar juntos en este proyecto respetando la organización del equipo y cumpliendo con nuestras responsabilidades individuales y colectivas. Cada integrante asumirá sus tareas con puntualidad y calidad, garantizando el cumplimiento de los plazos establecidos.

Confirmamos haber entendido el temario del curso, incluyendo los criterios de evaluación y calificación. Nos aseguraremos de seguir las indicaciones del profesor y cumplir con los entregables requeridos en cada fase del proyecto.

Nuestro objetivo es obtener una calificación de **notable (7/8)**, lo que implica planificación, comunicación constante y esfuerzo equitativo por parte de todos. En caso de dificultades, buscaremos soluciones de manera conjunta y transparente.

Este acuerdo representa nuestro compromiso con la responsabilidad, la eficiencia y el éxito del equipo.

#### 5. Indicadores de Desempeño

Para evaluar el desempeño de cada integrante, se utilizarán los siguientes indicadores:

- **Tareas completadas vs. tareas asignadas:** Cada miembro debe completar al menos la mayoría de las tareas asignadas. Seguimiento:
  - Se usará **GitHub Projects** para registrar y monitorear el avance.
  - Se hará una revisión semanal para verificar cumplimiento.
- **Calidad del trabajo entregado:** Las entregas deben cumplir con los estándares acordados en el equipo, haremos las siguientes validaciones:
  - Código: Debe superar las **pruebas unitarias e integración** antes de su entrega.
  - Documentación: Se verificará la **estructura, claridad y contenido** antes de ser enviada.
  - Se implementará una **revisión por pares** antes de la entrega final.
- **Cumplimiento de plazos de entrega:** Todas las tareas deben entregarse en las fechas establecidas. **Reglas:**
  - Se tolerará un margen de retraso, siempre que esté justificado y aprobado por el equipo.
  - Se intentará realizar la entrega 24 horas antes de la fecha límite.

- **Participación en reuniones y actividades grupales:** Se espera una **asistencia mínima del 90%** a reuniones de equipo. **Seguimiento:**
  - Podremos revisar si se asiste o no a partir de Clockify.
  - Falta de intervención activa (no aportar ideas, no resolver dudas) contará como ausencia parcial.
- **Registro de horas de trabajo en Clockify:** Cada integrante debe registrar su tiempo real en **Clockify**. **Control:**
  - Se revisará semanalmente el tiempo registrado.

## 6. Criterios de Desempeño

### Buen desempeño

Un miembro será considerado de buen desempeño si cumple con los siguientes criterios:

- Completar al menos el **90% de las tareas asignadas** dentro de los plazos establecidos.
- Participar activamente en **al menos el 90% de las reuniones** y aportar ideas o resolver dudas.
- Entregar código funcional que supere **todas las pruebas unitarias e integración** antes de su entrega.
- Documentar correctamente siguiendo la estructura acordada y con contenido claro.
- Registrar en **Clockify** el **100% del tiempo trabajado** con datos precisos.

### Mal desempeño

Un miembro será considerado de mal desempeño si presenta una o más de las siguientes conductas de manera recurrente:

- Incumplir los **plazos de entrega sin justificación previa**.
- Asistir a menos del **80% de las reuniones** o no participar activamente.
- Entregar código con errores graves o que no pase las pruebas requeridas.
- No registrar al menos el **80% del tiempo trabajado** en Clockify.
- No responder mensajes o solicitudes del equipo en un tiempo razonable

## 7. Sistema de Recompensas

Con el objetivo de fomentar el compromiso, la excelencia y la colaboración dentro del equipo, hemos establecido un sistema de recompensas para reconocer a los miembros que demuestren un alto desempeño.

Los miembros que destaquen en su desempeño serán reconocidos a través de:

- **Reconocimiento público en el equipo.**
- **Oportunidad de liderar tareas clave**, fortaleciendo su experiencia y habilidades.
- **Prioridad en la asignación de futuras tareas**, permitiendo elegir primero según sus intereses o fortalezas.

Este sistema busca motivar la responsabilidad, incentivar la mejora continua y fortalecer la dinámica de trabajo en equipo. Nos comprometemos a aplicarlo de manera justa y transparente, asegurando que todos los miembros tengan la oportunidad de crecer y destacar.

## 8. Sistema de Sanciones

Para garantizar el compromiso en el equipo, se implementará un sistema de advertencias para aquellos miembros que muestren un desempeño insuficiente o incumplan con sus responsabilidades.

### Proceso de Advertencias y Medidas Correctivas:

- **Primera advertencia:** Se realizará una conversación grupal en la que se expondrá el problema, se escuchará la perspectiva del miembro en cuestión y se definirán acciones correctivas para mejorar su desempeño.
- **Segunda advertencia:** Si el bajo rendimiento persiste, se procederá a una redistribución de tareas, reduciendo sus responsabilidades y reasignando parte de su carga de trabajo a otros miembros.
- **Tercera advertencia:** En caso de que no haya mejora, el equipo evaluará la posibilidad de **expulsión del integrante**, notificando al profesor si es necesario.

Este sistema busca mantener un ambiente de trabajo equilibrado y productivo, asegurando que todos los miembros contribuyan de manera justa al éxito del proyecto.

## 9. Condiciones de Expulsión

Un miembro del equipo podrá ser expulsado si incumple reiteradamente con sus responsabilidades o afecta negativamente el desarrollo del proyecto. Las condiciones para la expulsión incluyen:

- **Incumplimiento constante de tareas:** Falta reiterada en la entrega de asignaciones sin justificación válida.
- **Ausencias injustificadas:** No asistir a reuniones del equipo de forma recurrente y sin previo aviso.
- **Impacto negativo en el equipo:** Actitudes o acciones que perjudiquen la colaboración, la comunicación o el avance del proyecto.

En caso de expulsión, el estudiante podrá optar por continuar trabajando individualmente o retirarse del curso.

## 10. Conclusión

Este Chartering Report representa un compromiso formal de los miembros del equipo C1.21 para colaborar de manera organizada y eficiente en el desarrollo del proyecto. La planificación de roles, las métricas de desempeño y las normas de funcionamiento establecen un marco claro para la gestión del trabajo y la resolución de conflictos, garantizando así un ambiente productivo.

El equipo reconoce la importancia de la responsabilidad individual y colectiva, asegurando que cada integrante contribuya activamente al éxito del proyecto. Además, los sistemas de recompensas y sanciones permitirán mantener la motivación y la equidad dentro del grupo.

Con este documento como referencia, el equipo se compromete a cumplir con los objetivos académicos del curso, optimizando los recursos disponibles y fomentando un trabajo colaborativo basado en la transparencia y el respeto mutuo.

#### **11. Firmas y Fecha**

Cada miembro del equipo firma este documento en señal de compromiso y aceptación de las condiciones establecidas.

**Fecha:** 18/02/2025

**Firmas:**

<b>Paula Sánchez Gómez</b>	
<b>Virginia Mesa Pérez</b>	
<b>Mario Reyes Apresa</b>	
<b>Álvaro Jiménez Osuna</b>	