**19/02/2025**

**Grupo: C1.064**

**Repositorio:** <https://github.com/paugonpae67/Acme-ANS-D01>

**Integrantes:** Paula Rosa González Páez ([paugonpae@alum.us.es](mailto:paugonpae@alum.us.es)), Lidia Ning Fernández Casillas ([lidfercas@alum.us.es](mailto:lidfercas@alum.us.es)), María Auxiliadora Quintana Fernández ([marquifer@alum.us.es](mailto:marquifer@alum.us.es)), Fernando Partal García ([ferpargar@alum.us.es](mailto:ferpargar@alum.us.es)), Iratxe Parra Moreno ([iraparmor@alum.us.es](mailto:iraparmor@alum.us.es)).

CHARTERING REPORT



acme ans d01

|  |
| --- |
| ÍNDICE |

**RESUMEN EJECUTIVO** [2](#_Toc190944955)

[**TABLA DE REVISIONES** 3](#_Toc190944957)

[**INTRODUCCIÓN** 4](#_Toc190944958)

[**CONTENIDO** 5](#_Toc190944959)

[Resumen del Reclutamiento 5](#_Toc190944960)

[Miembros del Grupo de Trabajo 5](#_Toc190944961)

[Declaración de Compromiso 6](#_Toc190944962)

[Definición de hecho (DoD) 6](#_Toc190944963)

[Indicadores de Desempeño 7](#_Toc190944964)

[Recompensas por Buen Desempeño 8](#_Toc190944965)

[Consecuencias por Mal Desempeño 8](#_Toc190944966)

[Condiciones de Expulsión 8](#_Toc190944967)

[Firmas 9](#_Toc190944968)

[**BibLIOGRAFÍA** 11](#_Toc190944969)

|  |
| --- |
| RESUMEN EjECUTIVO |

En este documento se establecen los acuerdos y compromisos del grupo de trabajo C1.064 en el cual se redacta el proceso de reclutamiento de sus miembros y su información de contacto. Se detallan las normas de funcionamiento, los objetivos marcados por el equipo de trabajo, las reglas de colaboración y los criterios de desempeño. Asimismo, se definen claramente que es un “Buen Desempeño” y un “Mal Desempeño” junto con las respectivas recompensas o consecuencias basadas en los indicadores de desempeño. Así mismo, se incluye una definición clara de “done”, que establece los criterios para considerar una tarea como completada. Además, se determinan las condiciones de permanencia en el grupo, garantizando un trabajo eficiente y organizado a lo largo de la asignatura.

|  |
| --- |
| TABLA DE REVISIONES |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Versión | Fecha | Miembro del equipo | Descripción |
| 1.0 | 18/02/2025 | Fernando Partal | Primera versión del documento |
| 1.1 | 19/02/2025 | Iratxe Parra | Redacción del resumen ejecutivo |
| 1.2 | 19/02/2025 | Lidia Ning Fernández | Redacción de la introducción |
| 1.3 | 19/02/2025 | María Auxiliadora Quintana | Redacción de la conclusión |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| INTRODUCCIÓN |  |  |

En el presente documento y como bien se mencionó antes, se definen los acuerdos y normas de funcionamiento de trabajo del grupo C1.064, responsable de desarrollar un proyecto sobre aerolíneas, Acme ANS. Este proyecto tiene como objetivo el desarrollo de un Sistema de Información Web (WIS) para ayudar a los aeropuertos en la gestión de vuelos chárter. A través de esta solución, se optimizarán la programación de vuelos, la gestión de reservas y tripulaciones, la notificación y resolución de incidentes, así como el mantenimiento de aeronaves, facilitando así la coordinación eficiente de operaciones aeroportuarias.

Dentro del documento, se abordan temas de gran relevancia como es el proceso de reclutamiento de los miembros del equipo, sus responsabilidades y normas de colaboración, todo esto con el objetivo de maximizar el desempeño y asegurar la realización de un trabajo ordenado y estructurado.

Además, se detallan los criterios de desempeño, estableciendo una clara diferencia entre lo que se considerará un buen o mal desempeño, junto con sus respectivas recompensas y consecuencias, junto con la Definición de Hecho, que por su parte determina cuándo una tarea puede considerarse finalizada. Para asegurar la continuidad y efectividad del equipo, se incluyen las condiciones que se tendrán que cumplir para seguir formando parte del proyecto y las normativas para la posible expulsión de miembros que no cumplan con estos estándares acordados.

Concluyendo, este documento se estructura en varias secciones: una portada, un índice, un resumen ejecutivo, una tabla de revisión, el resumen del reclutamiento, los datos de los miembros del equipo, la declaración de compromiso, los indicadores de desempeño, las recompensas y consecuencias según el rendimiento, las condiciones de expulsión y, por último, las firmas de cada integrante del grupo. Esta organización permitirá tener una visión clara y detallada del futuro funcionamiento del grupo en el desarrollo del proyecto.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CONTENIDO |  |  |

## Resumen del Reclutamiento

Los miembros de nuestro grupo de trabajo fueron reclutados por Fernando Partal a través de un proceso de selección organizado en el foro de reclutamiento. El proceso incluyó una convocatoria abierta para estudiantes interesados, seguida de una evaluación individual del compromiso con el objetivo y habilidades personales para trabajar de manera colaborativa. A continuación, se encuentra el enlace al hilo de reclutamiento: <https://ev.us.es/ultra/courses/_89154_1/cl/outline>

Fecha y hora del hilo: 2/11/25 6:23 AM

Creador del Hilo: Fernando Partal García

## Miembros del Grupo de Trabajo

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Apellidos, Nombre | UVUS | Correo corporativo | Foto |
| González Páez, Paula Rosa | paugonpae | [paugonpae@alum.us.es](mailto:paugonpae/paugonpae@alum.us.es) | Insertando imagen... |
| Fernández Casillas, Lidia Ning | lidfercas | [lidfercas@alum.us.es](mailto:lidfercas@alum.us.es) | Mujer con cabello negro  El contenido generado por IA puede ser incorrecto. |
| Quintana Fernández, María Auxiliadora | marquifer | [marquifer@alum.us.es](mailto:marquifer@alum.us.es) |  |
| Partal García, Fernando | ferpargar | [ferpargar@alum.us.es](mailto:ferpargar@alum.us.es) |  |
| Parra Moreno, Iratxe | iraparmor | [Iraparmor@alum.us.es](mailto:Iraparmor@alum.us.es) | Un conjunto de letras negras en un fondo blanco  El contenido generado por IA puede ser incorrecto. |

## Declaración de Compromiso

Nosotros, los miembros firmantes de este grupo de trabajo, nos comprometemos a trabajar juntos a lo largo de esta asignatura. Declaramos que hemos leído y comprendido el programa y el temario impartido en esta, el cual estudiaremos y llevaremos al día. Especialmente, hemos comprendido los procedimientos de evaluación y calificación. Nos fijamos como objetivo lograr una calificación final de 8, siendo esta la realización de todos los requisitos obligatorios además de la primera tanda de requisitos suplementarios. Al finalizar con estos, como grupo, nos reuniremos para decidir si continuamos con la segunda tanda de requisitos opcionales.

## Definición de hecho (DoD)

Una tarea o incremento se considerará "hecho" cuando cumpla con los siguientes criterios:

Desarrollo

* El código está implementado y respeta los estándares de calidad y estilo definidos por el equipo.
* Se encuentra subido a su rama concreta en el repositorio de GitHub.

Pruebas

* No será necesario implementar pruebas, ya que estas se considerarán como una tarea alternativa.

Despliegue

* El incremento se ha desplegado en un entorno de pruebas o staging, simulando la operación en producción.
* No se detectan errores críticos o bloqueantes que afecten la funcionalidad o estabilidad del sistema.

Aprobación y Validación

* Los demás miembros del grupo han revisado y validado la funcionalidad, resolviendo cualquier duda o discrepancia.

Esta definición integral de "hecho" garantiza que cada cambio realizado no solo cumple con los requerimientos funcionales, sino que también se alinea con los estándares de calidad y procesos de validación del equipo, asegurando una entrega consistente y confiable.

## Indicadores de Desempeño

Para garantizar la responsabilidad y productividad, se rastrearán los siguientes indicadores de desempeño:

* Trabajo completado vs. trabajo planificado: Evaluación semanal de tareas completadas frente a tareas programadas.
* Calidad de las contribuciones: Evaluación basada en la retroalimentación del instructor y revisiones entre compañeros.
* Compromiso y participación: Asistencia regular a reuniones y contribución activa a las discusiones.

En base a estos indicadores los miembros del equipo comprenden como “Buen Desempeño” que una persona realice todas las tareas asociadas a ella de manera completa, clara y eficiente en tiempo; haciendo, a su vez, evaluaciones a los compañeros constructivas. Así como que se muestre participativa en los debates de grupo asistiendo a estos regularmente.

De igual forma, los miembros del equipo comprenden como “Mal Desempeño” que una persona no realice ninguna de las tareas asociadas a ella, que realice parcialmente sus tareas o que realice todas las tareas asignadas a ella pero que sus resoluciones no sean completas ni claras en fecha de entrega. También se entenderá como tal, que las evaluaciones a sus compañeros no sean constructivas ni aporte nada realmente, así como que no asista a las reuniones grupales, que asista de manera esporádica o que asista a todas, pero no participe de manera activa o solo mínimamente.

## Recompensas por Buen Desempeño

Los miembros que demuestren un desempeño sobresaliente serán recompensados con:

* Reconocimiento dentro del grupo.
* Preferencia para roles de liderazgo en entregas futuras.

## Consecuencias por Mal Desempeño

Los miembros que no cumplan con las expectativas recibirán:

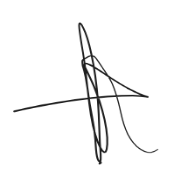
* Trabajo adicional en la próxima entrega para compensar.
* Si el mal desempeño es reiterado, se realizará una reunión para decidir si dicho miembro será eliminado del grupo.

## Condiciones de Expulsión

Un miembro del grupo de trabajo puede ser expulsado bajo las siguientes condiciones:

* Incumplimiento repetido de los estándares de desempeño (tres o más advertencias).
* Falta de comunicación o respuesta en las interacciones del grupo por un período prolongado.
* Violación de las normas de integridad académica

## Firmas



Partal García, Fernando 18/02/2025

m


Quintana Fernández, María Auxiliadora 18/02/2025

Un dibujo de una persona

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Dibujo en blanco y negro

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.González Páez, Paula Rosa 18/02/2025

Parra Moreno, Iratxe 18/02/2025

Un dibujo de una persona

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Fernández Casillas, Lidia Ning 18/02/2025

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CONCLUSIÓN |  |  |

En conclusión, el Chartering Report del grupo C1.064 establece los principios y compromisos clave para asegurar una colaboración efectiva entre sus miembros. Se detalla el proceso de reclutamiento, los compromisos individuales y las reglas de funcionamiento que guiarán el trabajo en equipo. Además, se establecen indicadores claros de desempeño que permitirán evaluar la calidad y el nivel de participación, así como las recompensas y consecuencias asociadas. También se incluyen criterios específicos para la expulsión de miembros en caso de incumplir con las expectativas del grupo. Este documento proporciona un marco organizativo claro y justo que asegura el cumplimiento de los objetivos del equipo, promoviendo un entorno de trabajo eficiente, equitativo y enfocado en resultados.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| BibLIOGRAFÍA |  |  |

Corchuelo, R. (2025). *06 – Annexes* [Apuntes académicos]