



Chartering Report

C3.017

<https://github.com/vicgrabru/Acme-SF-D01>

Victor Graván Bru
vicgrabru@alum.us.es

Carlos, García Ortiz
cargarort3@alum.us.es

Alberto Escobar Sánchez
albescsan1@alum.us.es

Jorge Gómez de Tovar
jorgomde@alum.us.es

Francisco de Asís Rosso Ramírez
frarosram@alum.us.es

Tabla de contenidos

Tabla de contenidos	1
Datos de contacto	1
Formación del grupo	2
Acuerdo de trabajo en grupo	2
Acuerdo sobre el rendimiento	2
Acuerdo sobre la recompensa por rendimiento positivo	3
Acuerdo sobre las sanciones por rendimiento negativo	3
Acuerdo sobre las condiciones para poder despedir a un miembro	3
Firmas	4

Datos de contacto

Graván Bru, Victor		vicgrabru@alum.us.es
García Ortiz, Carlos		cargarort3@alum.us.es
Escobar Sánchez, Alberto		albescsan1@alum.us.es
Gómez de Tovar, Jorge		jorgomde@alum.us.es

Rosso Ramírez, Francisco de Asís		frarosram@alum.us.es
----------------------------------	---	----------------------

Formación del grupo

Nos juntamos para hacer el equipo mediante el grupo de whatsapp de la universidad.

Acuerdo de trabajo en grupo

Los miembros del grupo nos comprometemos a trabajar en equipo en esta asignatura, comprendemos el proyecto docente, y nos comprometemos a llegar a una nota de 7.

Acuerdo sobre el rendimiento

Los miembros del grupo acordamos que el rendimiento se medirá de forma que un rendimiento positivo consistirá en la capacidad de completar las tareas asignadas, ayudar a los compañeros de grupo en caso de que lo requieran, y comunicar adecuadamente y con al menos 5 días de antelación de la próxima sesión de follow up la incapacidad de completar una tarea asignada, para así poder asignarla a otro compañero.

Si el equipo decide que una tarea del entregable actual no se va a completar, dejará de estar asignada a un miembro del equipo y se eliminará del tablero. Además, no contará para el cálculo de las métricas de rendimiento.

El rendimiento se medirá con un sistema de puntos, empezando todos los miembros con 0 puntos:

Para medir el bajo rendimiento, utilizaremos “faltas”:

- La incapacidad de completar una tarea asignada sin comunicarlo dentro del plazo previamente indicado ni dar un motivo adecuado constituirá una falta leve por cada tarea que no se comunique. Cada falta leve supondrá restar 10 puntos del expediente correspondiente al miembro del equipo que la comita.
- No alcanzar al menos un porcentaje del 40% de las tareas asignadas en un entregable constituirá una falta grave por cada tarea no completada hasta alcanzar el 40% (por ejemplo, si se asignan 10 tareas pero solo se completan 2, se contarían 2 faltas graves). Cada falta grave supondrá restar 25 puntos del expediente correspondiente al miembro del equipo que la comita.

Para medir el alto rendimiento, usaremos la comunicación y capacidad de completar tareas; que puntúan de la siguiente manera:

- Completar un mínimo de 70% de tareas completadas de las asignadas en ese entregable supondrá un incremento de 10 puntos por cada tarea completada de estas a dicho miembro. Este cálculo se hará con las tareas asignadas del entregable actual, y no se concederán puntos por alto rendimiento si sigue teniendo tareas pendientes de algún entregable previo.

- Cada tarea en la que ayude a un compañero supondrá un incremento de 5 puntos en el expediente correspondiente al miembro del equipo, incluso si dicha tarea no se completa.

Si el equipo determina que una tarea incompleta no se va a llevar a cabo, y pertenece a un entregable previo, se hará de nuevo el cálculo de las métricas de rendimiento como si no se hubiera asignado la tarea a aquellos miembros que la tuvieran asignada hasta entonces.

Si al eliminar la tarea del cálculo se diera el caso de que se reducen las faltas graves, o se alcanza el criterio para rendimiento alto, se compensará “devolviendo” la puntuación correspondiente a la falta o alto rendimiento.

Acuerdo sobre la recompensa por rendimiento positivo

Los miembros del equipo que mantengan una puntuación positiva al final del proyecto recibirán una recompensa simbólica al final del mismo. Esta recompensa consistirá en invitar a aquellas 2 personas con mejor puntuación, de acuerdo a los criterios mencionados, a una comida por coste del equipo, no superior a 10€.

Acuerdo sobre las sanciones por rendimiento negativo

Consideramos que la carga de trabajo de completar las tareas pendientes, además de las asignadas en el actual entregable, constituyen sanción suficiente por un rendimiento negativo.

Por esto, en la medida de lo posible, se evitará sancionar en beneficio de fomentar el trabajo en equipo, y la posibilidad de despido será la única sanción explícita si la situación lo requiere. Para que esto llegue a pasar, es necesario que el miembro del equipo alcance -200 puntos.

Cada vez que un miembro recibe una “falta” debe ser notificado como toque de atención para reforzar su implicación en el proyecto.

Acuerdo sobre las condiciones para poder despedir a un miembro

La acumulación de más de 5 “faltas” durante una entrega puede iniciar los trámites del despido, indicando que la persona carece de interés sobre el proyecto, pero para ocasionar el despido, los otros miembros del equipo deben votar por mayoría a tres quintos la expulsión del miembro en cuestión. En caso de acumular “faltas” entre entregas, se debe analizar la importancia de las tareas no realizadas.

Firmas

Victor Graván Bru, 14 de Febrero de 2024



Carlos García Ortiz, 14 de Febrero de 2024



Francisco de Asís Rosso Ramírez, 14 de Febrero de 2024



Jorge Gómez de Tovar , 14 de Febrero de 2024



Alberto Escobar Sánchez, 14 de Febrero de 2024

