



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

ESCUELA DE ARTE Y DISEÑO

PRÁCTICA PROFESIONAL

ACKLEN AVENUE/HERO UNIT

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO

LICENCIADA EN DISEÑO GRÁFICO

PRESENTADO POR:

21741182 EMILY SOFÍA NÚÑEZ CHINCHILLA

ASESOR: LIC. GREACY PINEDA

CAMPUS SAN PEDRO SULA;

JULIO 2021

RESUMEN EJECUTIVO

La Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) cuenta con ciertos requisitos de graduación con realización a la práctica profesional o bien proyecto de graduación. En este caso, se optó por la primera opción la cual esta tiene como propósito escoger una empresa donde se ejecuta todas las habilidades aprendidas.

Durante el lapso de práctica profesional el estudiante tendrá la oportunidad de desempeñarse en un ambiente laboral de su elección dentro del cual pondrá a prueba todos los conocimientos adquiridos durante su carrera universitaria realizando diferentes asignaciones designadas por la empresa en que laborará. Se espera que durante estas semanas el estudiante aprenda a ejercer su profesión en situaciones laborales reales adquiriendo aún más conocimiento del aprendido en las aulas de clases y de igual forma realizar asignaciones que estén fuera de su zona de confort para ampliar sus habilidades y destrezas.

El lugar escogido para realizar la práctica profesional es Acklen Avenue/Hero Unit, empresa de desarrollo web, que crea productos digitales que se adaptan a las empresas con ambición. La práctica se realizó en el área de Diseño UI/UX. En esta área se realizaron diferentes plataformas para aplicaciones móviles y actividades destinadas a lograr una comunicación entre el colaborador y la empresa.

A continuación, se detallarán diferentes actividades, habilidades y conocimientos aplicados por el practicante durante este trayecto. De igual forma se exponen diferentes propuestas de mejora ante los problemas percibidos durante la estadía en la empresa.

ÍNDICE DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	17
II.	OBJETIVOS	18
2.1.	OBJETIVOS GENERAL.....	18
2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
III.	MARCO CONTEXTUAL.....	19
3.1.	GENERALIDADES DE LA EMPRESA.....	19
3.1.1.	RESEÑA HISTÓRICA	19
3.1.2.	MISIÓN	19
3.1.3.	VISIÓN.....	19
3.1.4.	VALORES	20
3.1.5.	UBICACIÓN DE LA EMPRESA	21
3.1.6.	SERVICIOS QUE OFRECE.....	21
3.1.7.	ORGANIGRAMA.....	22
3.2.	DESCRIPCIÓN DEL DEPARTAMENTO EN EL QUE LABORA	23
3.2.1.	REQUISITOS DEL PUESTO.....	23
3.3.	ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	24
3.3.1.	CARENCIA DE MANUAL DE MARCA	25
3.3.2.	FALTA DE APLICACIÓN MÓVIL HRM.....	25
3.3.3.	ESCASEZ DE GUÍA ACERCA DEL PROCESO DE CAREER DEVELOPMENT.....	26
3.3.4.	JUSTIFICACIÓN	26
IV.	MARCO TEÓRICO	28
4.1.	DISEÑO GRAFICO.....	28

4.1.1.	DISEÑO GRÁFICO EN EL MUNDO.....	31
4.1.2.	DISEÑO GRÁFICO EN HONDURAS.....	34
4.2.	MANUAL DE MARCA.....	35
4.2.1.	HISTORIA DEL MANUAL DE MARCA.....	36
4.2.2.	PROCESO PARA DISEÑAR EL BRAND DE UNA MARCA.....	37
4.3.	APLICACIONES MÓVILES.....	39
4.3.1.	HISTORIA DE LAS APLICACIONES MÓVILES.....	40
4.3.2.	TECNOLOGÍAS CLAVES EN EL DESARROLLO DE APLICACIONES MÓVILES.....	41
4.4.	SISTEMAS HRM.....	43
4.4.1.	HISTORIA DEL HRM.....	45
4.4.2.	FUNCIONES DEL HRM.....	49
4.4.3.	BENEFICIOS DE HRM.....	53
4.5.	CAREER DEVELOPMENT.....	57
4.5.1.	PLANEACIÓN DE CAREER DEVELOPMENT.....	59
4.5.2.	CARRERAS A LARGO PLAZO.....	59
4.5.3.	FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.....	61
V.	METODOLOGÍA.....	64
5.1.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	64
5.2.	FUENTES DE INFORMACIÓN.....	65
5.3.	CRONOLOGÍA DEL TRABAJO.....	66
VI.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO.....	71
6.1.	ACTIVIDAD 1: DISEÑO UI PARA APLICACIONES MÓVIL.....	71
6.2.	ACTIVIDAD 2: DISEÑO UI PARA TABLETAS.....	73

6.3.	ACTIVIDAD 3: CREACIÓN DE USER PERSONA PARA LA APLICACIÓN DE PEEPLO.....	75
6.4.	ACTIVIDAD 4: MANUAL DE MARCA	77
6.5.	REDISEÑO DE LOGO DEL DEPARTAMENTO DE TRAINING AND DEVELOPMENT	78
6.6.	BROCHURE TRAINING & DEVELOPMENT.....	80
6.7.	CREACIÓN DE PAPELERÍA	81
6.8.	INVITACIÓN PARA EVENTO SEGURIDAD VIRTUAL	83
VII.	PROPUESTA DE MEJORA.....	85
7.1.	MANUAL DE MARCA.....	85
7.1.1.	MANUAL DE MARCA PARA EL DEPARTAMENTO DE MARKETING Y DISEÑO GRAFICO.....	85
7.1.2.	COSTO DEL TRABAJO	87
7.1.3.	COSTO-BENEFICIO.....	88
7.2.	CREACIÓN DE PROTOTIPO DE APLICACIÓN HRM.....	89
7.2.1.	PROTOTIPO PARA LA FUTURA CREACIÓN DE APLICACIÓN MÓVIL HRM	91
7.2.2.	COSTO DEL TRABAJO.....	94
7.2.3.	COSTO-BENEFICIO.....	95
7.3.	GUÍA DE PROCESO DE CAREER DEVELOPMENT	97
7.3.1.	CREACIÓN DE GUÍA DE PROCESO DE CAREER DEVELOPMENT.....	98
7.3.2.	COSTO DEL TRABAJO	99
7.3.3.	COSTO-BENEFICIO.....	100
VIII.	CONCLUSIONES.....	102
IX.	RECOMENDACIONES	103
9.1.	RECOMENDACIONES A ACKLEN AVENUE/HERO UNIT.....	103
9.2.	RECOMENDACIONES A LA UNIVERSIDAD.....	103

9.3. RECOMENDACIONES AL ALUMNO.....	103
X. CONOCIMIENTOS APLICADOS	105
XI. VALORACIÓN DE LA PRACTICA.....	106
XII. BIBLIOGRAFÍA.....	107
ANEXOS.....	109

ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN

ILUSTRACIÓN 1. UBICACIÓN ACKLEN AVENUE	21
ILUSTRACIÓN 2. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	22
ILUSTRACIÓN 3: PINTURAS RUPESTRES	29
ILUSTRACIÓN 4: IMPRENTA DE JOHAN GUTENBERG	30
ILUSTRACIÓN 5: WILLIAM ADDISON DWIGGINS	32
ILUSTRACIÓN 6: PUBLIC THEATER	33
ILUSTRACIÓN 7: KIT DE INYECCIONES DE RENATA SOUZA LUQUE	34
ILUSTRACIÓN 8: AVANCES TECNOLÓGICOS DURANTE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL	36
ILUSTRACIÓN 9: MANUAL DE MARCA	38
ILUSTRACIÓN 10: APLICACIONES MÓVILES	39
ILUSTRACIÓN 11: JUEGOS DE TETRIS	40
ILUSTRACIÓN 12: MODELO DE API	43
ILUSTRACIÓN 13: RECURSOS HUMANOS	44
ILUSTRACIÓN 14: COMPUTADORAS MAINFRAME	46
ILUSTRACIÓN 15: ORACLE	47
ILUSTRACIÓN 16: ESTRATEGIAS DEL HRM	48
ILUSTRACIÓN 17: INFORMACIÓN RECOPIADA DE HRM	51
ILUSTRACIÓN 18: INFORMACIÓN DEL EMPLEADO ORGANIZADA	53
ILUSTRACIÓN 19: NIVELES DE APROBACIÓN	55
ILUSTRACIÓN 20: PLATAFORMA DE CONEXIÓN DE HRM	56
ILUSTRACIÓN 21: ORGANIZATIONAL CAREER DEVELOPMENT LIBRO DE THOMAS G. GUTTERIDGE	57
ILUSTRACIÓN 22: GESTIÓN DE NIVEL SUPERIOR	60

ILUSTRACIÓN 23: THE EVERYTHING LIBRO DE DAWN ROSENBRG MCKAY	62
ILUSTRACIÓN 24: VISTA DE APLICACIÓN MÓVIL DE MINNO	72
ILUSTRACIÓN 25: APLICACIÓN MÓVIL MINNO	73
ILUSTRACIÓN 26: VISTAS PARA TABLETA	74
ILUSTRACIÓN 27: CHARACTER DRAWER	75
ILUSTRACIÓN 28: ENCUESTA PARA PEEPLO	76
ILUSTRACIÓN 29: USER PERSONAS	77
ILUSTRACIÓN 30: MANUAL DE MARCA	78
ILUSTRACIÓN 31: LOGO ANTIGUO DE TRAINING & DEVELOPMENT	79
ILUSTRACIÓN 32: NUEVO LOGO DE TRAINING & DEVELOPMENT	80
ILUSTRACIÓN 33: BROCHURE DE TRAINING & DEVELOPMENT	81
ILUSTRACIÓN 34: PAPELERÍA DE ACKLEN AVENUE	82
ILUSTRACIÓN 35: AWS SECURITY BEST PRACTICES	83
ILUSTRACIÓN 36: PORTADA DE MANUAL DE MARCA	86
ILUSTRACIÓN 37: APLICACIÓN FIGMA	87
ILUSTRACIÓN 38: EJEMPLO DE APLICACIÓN MÓVIL HRM	90
ILUSTRACIÓN 39: APLICACIÓN DE PEEPLO	91
ILUSTRACIÓN 40: USER JOURNEY DE PEEPLO	92
ILUSTRACIÓN 41: USER PERSONAS PARA PEEPLO	93
ILUSTRACIÓN 42: PROTOTIPO DE APLICACIÓN DE PEEPLO	94
ILUSTRACIÓN 43: PORTADA DE GUÍA DE CAREER DEVELOPMENT	97
ILUSTRACIÓN 44: GUÍA DE CAREER DEVELOPMENT	98
ILUSTRACIÓN 45: BOCETO DE DISEÑO UI DE APLICACIÓN MÓVIL	109

ILUSTRACIÓN 46: BOCETO PARA DISEÑO UI PARA TABLETAS	110
ILUSTRACIÓN 47: ENCUESTA DE PEEPLO PARTE 2	110
ILUSTRACIÓN 48: ENCUESTA DE PEEPLO PARTE 3	111
ILUSTRACIÓN 49: RESULTADOS DE ENCUESTA 1	112
ILUSTRACIÓN 50: RESULTADOS DE ENCUESTA 2	112
ILUSTRACIÓN 51: RESULTADOS DE ENTREVISTA 1	113
ILUSTRACIÓN 52: RESULTADOS DE ENTREVISTA 2	114
ILUSTRACIÓN 53: BOCETO DE USER JOURNEY	115
ILUSTRACIÓN 54: RETÍCULA PARA MANUAL DE MARCA	115
ILUSTRACIÓN 55: BOCETOS DE LOGO DE CAREER DEVELOPMENT	116
ILUSTRACIÓN 56: BOCETOS DE LOGO DE CAREER DEVELOPMENT 2	116
ILUSTRACIÓN 57: BOCETOS DE DIAGRAMACIÓN DE BROCHURE DE CAREER DEVELOPMENT	117
ILUSTRACIÓN 58: PAPELERÍA COMUNICACIÓN INTERNA	118
ILUSTRACIÓN 59: PAPELERÍA PARA MEMOS	119
ILUSTRACIÓN 60: TARJETAS DE PRESENTACIÓN	120
ILUSTRACIÓN 61: IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO	120
ILUSTRACIÓN 62: BOCETO DE ARTE AWS SECURITY	121
ILUSTRACIÓN 63: BOCETO APLICACIÓN PEEPLO 1	121
ILUSTRACIÓN 64: BOCETO APLICACIÓN PEEPLO 2	122
ILUSTRACIÓN 65: COTIZACIÓN DE FREELANCER MOISÉS BONILLA	122
ILUSTRACIÓN 66: COTIZACIÓN DE PUBLICIDAD TOTAL	123

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE PRÁCTICA SEMANA 1	66
TABLA 2: CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE PRÁCTICA SEMANA 2	66
TABLA 3: CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE PRACTICA SEMANA 3	67
TABLA 4: CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE PRÁCTICA SEMANA 4	67
TABLA 5: CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE PRÁCTICA SEMANA 5	68
TABLA 6: CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE PRÁCTICA SEMANA 6	68
TABLA 7: CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE PRÁCTICA SEMANA 7	69
TABLA 8: CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE PRÁCTICA SEMANA 8	69
TABLA 9: CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE PRÁCTICA SEMANA 9	70
TABLA 10: CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE PRÁCTICA SEMANA 10	70
TABLA 11: COTIZACIÓN DE MANUAL DE MARCA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
TABLA 12: COSTO ESTIMADO POR HORA EMPLEADO DE ACKLEN AVENUE	88
TABLA 13: COSTO DE ELABORACIÓN DEL MANUAL DE MARCA ACKLEN AVENUE	89
TABLA 14: COTIZACIÓN DE PROTOTIPO DE APLICACIÓN HRM	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
TABLA 15: COSTO ESTIMADO POR HORA EMPLEADO DE ACKLEN AVENUE	96
TABLA 16: DESGLOSE DE DISEÑADOR ACKLEN AVENUE PROTOTIPO DE APLICACIÓN MÓVIL	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
TABLA 17: COTIZACIÓN GUÍA DE CAREER DEVELOPMENT	99
TABLA 18: COSTO ESTIMADO POR HORA EMPLEADO DE ACKLEN AVENUE	100
TABLE 19: DESGLOSE DE GUÍA DE CAREER DEVELOPMENT	100

GLOSARIO

Adobe: Empresa dedicada a prestar servicios de software para las diferentes ramas del diseño.

Adobe Ilustrador: Programa perteneciente a Adobe utilizado para la elaboración de vectores y demás gráficos.

Adobe Photoshop: Programa perteneciente a Adobe utilizado para la edición de fotografías.

Aplicación móvil: Es un programa que usted puede descargar y al que puede acceder directamente desde su teléfono o desde algún otro aparato móvil.

Boceto: Borrador o ensayo en el que se dibuja las ideas o diagramación de una pieza o proyecto a realizar, fundamento inicial para el desarrollo de proyectos.

Career Development: Es el proceso de elegir una carrera, mejorar sus habilidades y avanzar en una trayectoria profesional. Es un proceso de aprendizaje y toma de decisiones que dura toda la vida y que lo acerca a su trabajo, conjunto de habilidades y estilo de vida ideales.

Cotizaciones: Precio de una acción o de un valor que cotiza en bolsa o en un mercado económico.

Cultura Corporativa: Representa la ideología de la empresa, en esta se encuentran sus valores, creencias y diferentes normas por las cuales se rige la organización.

Desarrollo de Carreras: se refiere al proceso que puede atravesar un individuo para evolucionar su estatus ocupacional. Es el proceso de tomar decisiones para el aprendizaje a largo plazo, para alinear las necesidades personales de realización física o psicológica con oportunidades de avance profesional.

Diseño Cognitivo: Tiene la finalidad de proporcionar una descripción formal del dominio de conocimiento de una materia de forma separada e independiente de la estructura de cualquier entorno.

Diseño Social: Es el diseño de nuevas estrategias, conceptos, ideas y organización que responde a necesidades sociales de todo tipo; un diseño de interacción con la gente, que asume la responsabilidad de un impacto positivo y sistémico.

Diseño UI: Viene de User Interface, que significa Interfaz del Usuario. La idea del UI es guiar al usuario por tu aplicación durante el tiempo que él la usa.

Diseño UX: Viene de User Experience, es la Experiencia de Usuario engloba todos los aspectos de la interacción de los usuarios finales con la compañía, sus servicios y sus productos.

Encuestas: En la investigación de sujetos humanos, una encuesta es una lista de preguntas destinadas a extraer datos específicos de un grupo particular de personas.

Figma: Es un editor de gráficos vectoriales y una herramienta de creación de prototipos que se basa principalmente en la web, con funciones adicionales sin conexión habilitadas por aplicaciones de escritorio para macOS y Windows.

FreeLancer: Es una persona que trabaja por su propia cuenta, de forma independiente, brindando servicios profesionales de alguna clase sin establecer un contrato de exclusividad con un solo cliente o empresa.

Generación Z: La Generación Z es la cohorte demográfica que sucede a los Millennials y precede a la Generación Alfa. Los investigadores y los medios populares utilizan desde mediados hasta finales de la década de 1990 como años de nacimiento iniciales y principios de la de 2010 como años de nacimiento finales. La mayoría de los miembros de la Generación Z son hijos de la Generación X

HRM: La gestión de recursos humanos es el enfoque estratégico para la gestión eficaz y eficiente de las personas en una empresa u organización de modo que ayuden a su negocio a obtener una ventaja competitiva. Está diseñado para maximizar el desempeño de los empleados al servicio de los objetivos estratégicos de un empleador.

Imagen de Marca: Percepción de la marca en la mente de los consumidores.

Logo: Son imágenes, textos, formas o una combinación de los tres que representan el nombre y el propósito de un negocio, por decirlo de manera simple.

Manual de Marca: Son imágenes, textos, formas o una combinación de los tres que representan el nombre y el propósito de un negocio, por decirlo de manera simple.

Millennials: A cada miembro de la Generación del Milenio o Generación Y, un grupo que integran las personas nacidas entre el comienzo de la década de 1980 y el inicio de la década de 2000.

Stationary: Papel especializado que se utiliza para escribir cartas, o materiales de escritura como bolígrafos, lápices y libros con la marca de una empresa específica.

Sotrytelling: es el arte de contar una historia. La creación y aprovechamiento de una atmósfera mágica a través del relato. En marketing es una técnica que consiste en conectar con tus usuarios con el mensaje que estás transmitiendo, ya sea a viva voz, por escrito, o a través de una historia con su personaje y su trama.

Trabajo remoto: El trabajo remoto consiste en realizar una actividad profesional a distancia. De igual forma los empleados remotos suelen cumplir con un horario laboral al igual que lo harían en cualquier otro trabajo.

Trello: Herramienta que facilita la organización de las diferentes asignaciones a realizar.

User Personas: Una persona, en el diseño y el marketing centrados en el usuario, es un personaje ficticio creado para representar un tipo de usuario que podría usar un sitio, una marca o un producto de manera similar. Los especialistas en marketing pueden utilizar personas junto con la segmentación del mercado, donde las personas cualitativas se construyen para ser representativas de segmentos específicos.

Wireframes: No es más que un boceto donde se representa visualmente, de una forma muy sencilla y esquemática la estructura de una página web.

I. INTRODUCCIÓN

El diseño gráfico es una especialidad o profesión, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades de comunicación visual con un fin específico. Se ocupa de pensamiento crítico y creativo, para comunicar un mensaje específico a un determinado grupo social y con objetivos claros y definidos. Esta profesión se vale de herramientas para su ejecución, siendo el computador el principal instrumento utilizado en la actualidad por estos profesionales. El diseño gráfico es considerado una profesión reciente dentro de la cual su propósito es satisfacer las necesidades gráficas que una empresa posea.

Este elabora de forma creativa diferentes soluciones posibles ante un determinado problema de comunicación. Es el responsable de seleccionar qué tipos de gráficos, colores, tipografías y demás aspectos visuales son los apropiados para cada tipo de escenario. El diseñador posee un amplio conocimiento en las diferentes ramas que se desprende la profesión y constantemente se está actualizando para conocer la variedad de tendencias en la actualidad.

Esta carrera en UNITEC proporciona una variedad clases con distintas orientaciones en una amplia gama del diseño con el propósito de aumentar el conocimiento del alumno y prepararlo para el rubro que el elija. Previo a la obtención del título se realiza la práctica profesional o proyecto de graduación la cual tiene como objetivo aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera universitaria en una determinada empresa y de igual forma incrementar las habilidades del estudiante.

En el presente informe se hablará en detalle de las actividades realizadas a lo largo de las diez semanas de práctica profesional en la empresa Acklen Avenue/Hero Unit donde el practicante aplicará sus conocimientos en Diseño Gráfico. De igual manera se detallan las distintas propuestas de mejora y aportes sugeridas por el practicante.

II. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERAL

Demostrar las habilidades adquiridas a lo largo de la carrera de Diseño Gráfico por medio de la creación de herramientas y procesos para Acklen Avenue/Hero Unit con la finalidad de beneficiar a la empresa y perfeccionar las capacidades aprendidas durante el tiempo determinado de práctica profesional.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un Manual de Marca con una herramienta de diseño de interfaz colaborativa, durante las siguientes semanas, que orientara al colaborador y empresa sobre aplicación del logotipo y su simbología.
- Utilizar mis conocimientos básicos de diseño UI-UX para aportar nuevas ideas en la creación de aplicaciones web a lo largo de la práctica profesional.
- Aumentar los conocimientos en el área de diseño UI-UX durante las siguientes 10 semanas con la finalidad de avanzar como profesional en el área de Diseño Gráfico.

III. MARCO CONTEXTUAL

3.1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

3.1.1. RESEÑA HISTÓRICA

La empresa se denomina Acklen Avenue que trabaja junto a su empresa hermana Hero Unit.

Acklen Avenue, creada por sus cofundadores estadounidenses Colin Callahan y Byron Sommardahl, es una empresa de desarrollo de software personalizado con sede en Nashville, Tennessee. Es una empresa apasionada por crear software que a la gente le encanta usar. Acklen Avenue crea productos digitales que se adaptan a las empresas con ambición.

Cuenta con un equipo de profesionales ágiles del desarrollo de software es un apasionado del código limpio y las experiencias de usuario sencillas. Gracias a los esfuerzos heroicos del equipo y las increíbles ideas de nuestros clientes, Acklen Avenue entrega con amor software diariamente desde Nashville y Honduras a socios de todo el mundo.

En cada participación, la empresa entiende el producto y los objetivos del cliente tan bien que cada miembro del equipo podría dar su discurso de ascensor en su nombre. Son dueños del éxito de nuestros clientes.

3.1.2. MISIÓN

Creamos aplicaciones web y móviles personalizadas a la velocidad de la oportunidad, para innovadores que desean hacer las cosas.

3.1.3. VISIÓN

Ser el mejor lugar del planeta para crear software personalizado. Para ser el mejor lugar para crear software personalizado, necesita tener los empleados más felices y crear un entorno en el que se les proporcionen los recursos necesarios para crecer y confiar, para tener los clientes más felices necesita comprender las necesidades cambiantes y el miedo eso les hace confiar en que somos expertos en la creación de software personalizado. ¿Y cómo seremos el mejor lugar del planeta para crear software personalizado? Siguiendo nuestros valores clave.

3.1.4. VALORES

- Integridad: haremos lo correcto, incluso si duele, al no participar ni apoyar la deshonestidad, la corrupción o la injusticia hacia ningún grupo de personas. Haremos lo mejor para nuestros clientes, incluso si eso significa perder dinero o despedirnos. Seremos honestos en todo lo que hagamos.
- Dominio: seremos mejores de lo que fuimos ayer al encontrar formas de mejorar cada día y dar la bienvenida a mejores formas de hacer las cosas. Empoderaremos a nuestros compañeros de equipo para que lo hagan mejor, facilitando el aprendizaje a quienes están dentro y fuera de nuestra organización. Agradeceremos sus comentarios desde todos los ángulos y siempre exigiremos soluciones elegantes.
- Calidad: crearemos productos de alta calidad, por dentro y por fuera, asumiendo el control del éxito de nuestros clientes. Dedicaremos el tiempo que sea necesario para hacer un gran trabajo para ayudar a nuestros clientes a obtener lo que realmente necesitan, no solo lo que dijeron que necesitaban hace 6 meses. Entregaremos un producto que haga feliz a nuestro cliente y que sea digno de repetir el negocio.
- Agilidad: entregaremos productos valiosos, flexibles y fáciles de mantener con la mayor frecuencia posible al asociarnos con nuestros clientes para maximizar el aprendizaje y el valor del producto mediante el uso de un enfoque ágil para el desarrollo de software. Reduciremos la velocidad para acelerar.
- Amor: Cuidaremos de nuestros compañeros Ackleners, tanto profesional como personalmente, mientras cuidamos de nuestros clientes y su éxito.

3.1.5. UBICACIÓN DE LA EMPRESA

Acklen Avenue/Hero Unit se encuentra ubicada en 1033 Demonbreun St #300, Nashville, TN 37203, Estados Unidos de América.

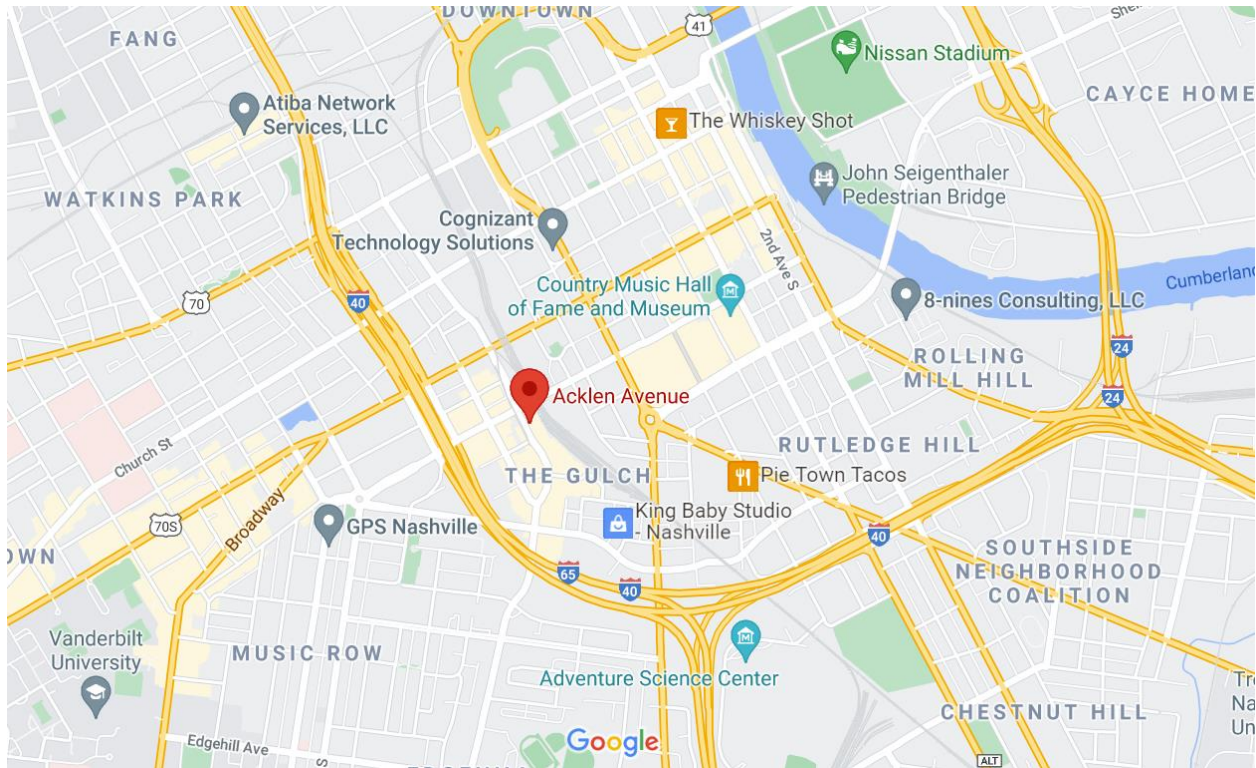


Ilustración 1. Ubicación Acklen Avenue

Fuente (Google Maps,2021)

3.1.6. SERVICIOS QUE OFRECE

En un mundo donde el desarrollo de software a menudo es lento, costoso, arriesgado y doloroso, lo que desea es simple, confiable, consistente y de alta calidad, Acklen Avenue/Hero Unit en el desarrollo de software de aplicaciones y páginas web, ofrece un liderazgo tecnológico, de negocios y de operaciones que aporta experiencia y conocimientos a las decisiones tecnológicas dando cierta guía y coordinación a la hora de trabajar el proyecto dando resultados garantizados.

3.1.7. ORGANIGRAMA

En Acklen Avenue el proceso y estructura de equipo están diseñados para llevarlo de la idea a los ingresos en el menor tiempo posible, mientras minimizamos los riesgos involucrados en el desarrollo, cubrimos todas las bases.

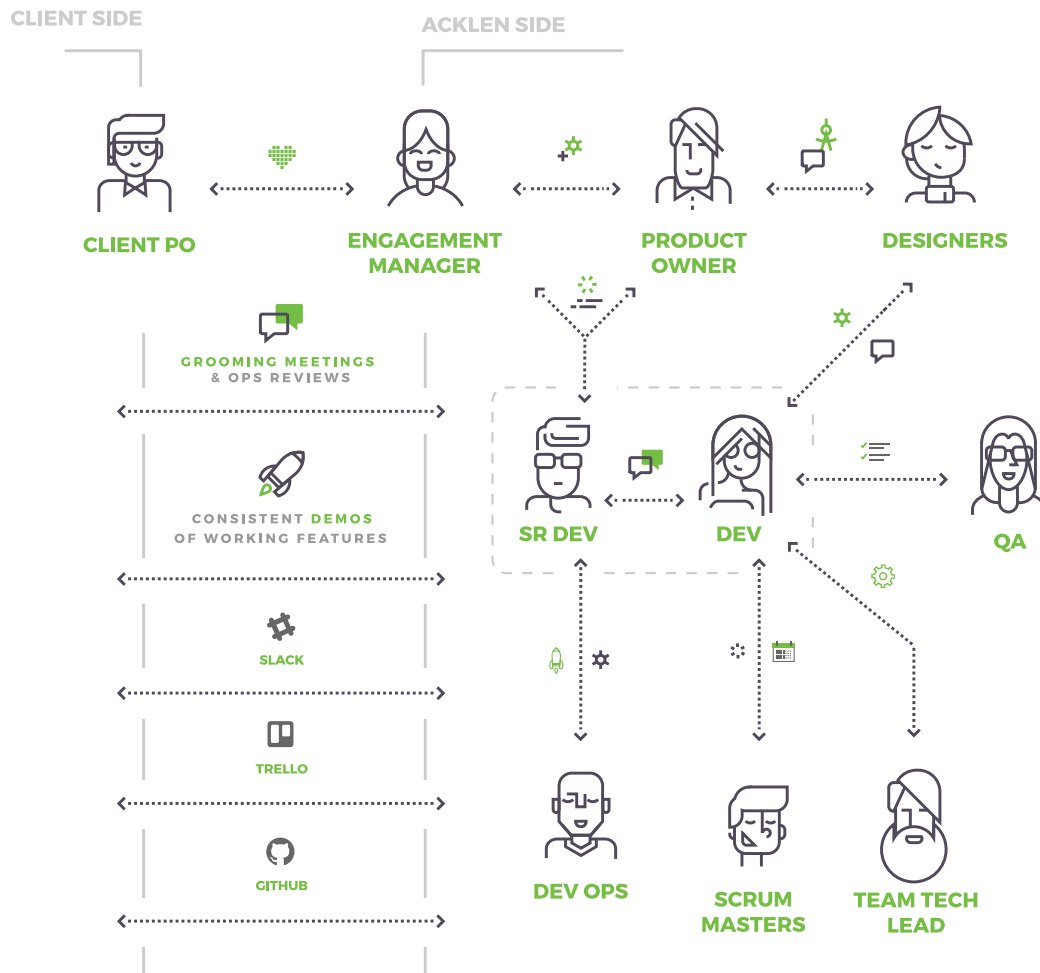


Ilustración 2. Organigrama de la empresa

Fuente (Acklen Avenue, 2021)

3.2. DESCRIPCIÓN DEL DEPARTAMENTO EN EL QUE LABORA

El puesto asignado al participante se encuentra dentro del área de producciones de Diseño UX-UI. Los diseñadores de UX-UI son responsables de recopilar, investigar y evaluar los requisitos de los usuarios. Su responsabilidad es ofrecer una experiencia de usuario excepcional proporcionando un diseño de aplicación excepcional e intuitivo. El practicante asistirá en el diseño de software y plataformas para ayudar a satisfacer las necesidades de nuestros clientes y las expectativas de sus usuarios. Algunas responsabilidades de esta área son:

- Resolver problemas de UX, como usabilidad o capacidad de búsqueda, utilizando un enfoque creativo.
- Realizar pruebas de concepto, usabilidad y recopilar comentarios.
- Utilizar personas basadas en los resultados de la investigación de los usuarios.
- Analizar y cumplir con las especificaciones comerciales y de productos, así como con las expectativas de los usuarios.
- Crear modelos de interacción y evaluar su éxito.
- Crear wireframes y prototipos en función de las necesidades del cliente.
- Colaborar con otros diseñadores para implementar diseños atractivos y funcionales.
- Discutir ideas de diseño y prototipos con desarrolladores y partes interesadas.
- Mantener una comunicación clara y abierta entre los equipos.
- Mantenerse informado sobre los productos de la competencia y las tendencias de la industria.

3.2.1. REQUISITOS DEL PUESTO

- ✓ Más de dos años de experiencia trabajando como diseñador de interacción, diseñador de UX, diseñador u otro puesto relevante.
- ✓ Experiencia significativa con software de diseño / creación de prototipos y una sólida cartera de proyectos de diseño de UX / UI. Se requieren muestras de aplicaciones web o móviles.
- ✓ Excelente conocimiento del diseño de interacción y arquitectura de la información.
- ✓ Buen conocimiento de HTML / CSS; JavaScript es una ventaja.

- ✓ La experiencia en gestión de proyectos e investigación será una ventaja.
- ✓ Fuertes habilidades analíticas y de resolución de problemas con un enfoque orientado a los negocios.
- ✓ Fuertes habilidades de comunicación.
- ✓ Autodidacta y ávida aprendiz.
- ✓ Buena actitud para recibir y dar retroalimentación.
- ✓ Licenciatura en Diseño Gráfico, Diseño Visual, Diseño de Interacción, Informática, Ingeniería, otras áreas afines o experiencia equivalente.

3.3. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La línea grafica de una empresa es un aspecto valioso al momento de hablar de una determinada marca. Por lo que existen los manuales de marca en donde se especifica en detalle toda la línea grafica de una empresa. Este documento recoge el concepto de dicha empresa, las normas de diseño y la redacción de documentos. A través de este documento el colaborador asignado podrá conocer aspectos esenciales de la empresa y la marca para futura creación de material gráfico. Esta guía permite a la persona tener plasmada cualquier información de manera visual si en dado caso se ha olvidado de algún dato importante.

A la hora de crear contenido para redes social o documentación interna puede llegar a evitar confusión ya que se cuenta con pauta de las medidas que hay que tener en mente. No contar con esta guía de información contribuirá a cometer errores los cuales pueden repercutir en costos para la organización.

En una empresa remota es esencial tener los recursos a la mano ya que muchos empleados con esta modalidad no están situados en un lugar fijo, si no que poseen el beneficio de movilizarte donde ellos deseen cuando ellos gusten. Una aplicación móvil de HRM también conocidos Human Resources Management System han sido una herramienta indispensable para que el empleado registre sus horas de trabajo. De esta manera se puede estar activo, pero no necesariamente siempre en el mismo sitio toda la jornada laboral, sin tener que preocuparse de hacerlo desde el sitio web.

Acklen Avenue es una empresa que ofrece servicios de creación de software a diferentes empresas. El equipo de diseño gráfico es bastante limitado, dando la oportunidad que colaborar en la creación de una aplicación adaptable para las diferentes aplicaciones móviles. Dado al gran crecimiento de la empresa esta problemática recientemente surgió.

3.3.1. CARENCIA DE MANUAL DE MARCA

El área de Marketing y Diseño Gráfico en Acklen Avenue/Hero Unit carece de un manual de marca, a pesar de contar con instrucciones verbales y una guía informal en las cual se muestran los colores principales y tipografías. Varios puntos importantes de la línea gráfica pueden ser olvidados ya que las personas no cuentan con una retentiva tan efectiva.

En muchas ocasiones el no tener plasmada la información necesaria para crear material gráfico provoca que el integrante, omite puntos importantes de la línea gráfica de la empresa que se tiene que respetar en las actividades a ejecutar.

Este manual es algo que se ha querido implementar en el pasado pero por falta de tiempo no han tenido la oportunidad de elaborar este documento que es de suma importancia para todas las empresas.

3.3.2. FALTA DE APLICACIÓN MÓVIL HRM

HRMS son las siglas en inglés de Human Resources Management System que significa, en español sistema de gestión de recursos humanos. Con este nombre se conoce a un tipo de sistema de gestión de RR. HH. que está diseñado para gestionar los procesos de este departamento, informatizarlos y automatizarlos, como el registro de horas trabajadas.

Este software, por tanto, permite a RR. HH. llevar un seguimiento completo de la actividad de los empleados de la empresa, las necesidades de estos, automatizar las tareas mecánicas, almacenar la información recogida, utilizarla para su análisis y así tomar las decisiones pertinentes.

El departamento de Recursos Humanos no tiene la capacidad de registrar las horas de cada uno de sus empleados, por lo que la empresa ha creado su propia plataforma llamada Peeplo, donde cada uno de los empleados puede registrar sus horas manualmente. De igual forma aun así

muchos empleados olvidan registrar sus horas y es por eso por lo que surgió la oportunidad de crear un prototipo de la aplicación móvil de Peeplo para facilitar este trabajo de los colaboradores, pudiendo realizar esta tarea desde la comodidad de su celular sin tener que usar una computadora

Dicho problema no se había considerado originalmente. Pero a raíz de exigencias tecnológicas que han surgido a lo largo de los años, sin mencionar la diversidad de empleados en todo el mundo trabajando de forma remota es casi inaceptable no contar con una herramienta móvil para facilitar esta tarea.

3.3.3. ESCASEZ DE GUÍA ACERCA DEL PROCESO DE CAREER DEVELOPMENT

En Acklen Avenue y Hero Unit el desarrollo profesional de sus empleados es de suma importancia y es un pilar fundamental. El Career Development es el proceso de autoconocimiento, exploración y toma de decisiones que da forma a su carrera. Requiere navegar con éxito sus opciones ocupacionales para elegir y capacitarse para trabajos que se adapten a su personalidad, habilidades e intereses. Cuando alguien presta especial atención al desarrollo de su carrera, identifica sus propias fortalezas y puntos ciegos y luego trabaja duro para mejorar sus habilidades. También implica aprender sobre diferentes roles e industrias para encontrar una combinación con sus habilidades, buscar oportunidades para avanzar y tal vez incluso cambiar de carrera por completo si encuentran una más adecuada.

3.3.4. JUSTIFICACIÓN

Luego de analizar la problemática encontrada en Acklen Avenue/Hero Unit se planteó la elaboración de un manual de marca para el departamento de Marketing y Diseño Gráfico. La implementación de dicho manual ayudará en gran manera a guiar al departamento en la elaboración de material gráfico con presencia de marca utilizada de la manera adecuada, ya que el colaborador podrá familiarizarse con todos los aspectos del área gráfico de la empresa y se ahorrará tiempo a la hora de elaborar nuevo material gráfico.

Con la implementación de este manual, el nuevo integrante será más ágil sin tener constantemente dudas de la línea gráfica que pueden estar plasmadas en dicho manual. Este

documento será utilizado en digital ya que todo el departamento de Marketing y Diseño Gráfico podrá tenerlo fácilmente a su alcance y el departamento podrá pasarlo a la nueva persona que vaya llegando al área.

De igual forma se planteó la creación de un prototipo de la aplicación móvil de HRM (Human Resources Management System) ya que esto facilitara el registro de horas trabajadas con una plataforma intuitiva. Al no contar con esta aplicación, clara y concisa procederá a que muchos colaboradores olviden registrar sus horas, teniendo que escalar esto a Recursos Humanos, quien se tarda hasta 48 horas en resolver el problema. Con esta nueva implementación todo empleado de Acklen Avenue y Hero Unit realizará su trabajo y registrarlo de una forma óptima y sencilla.

El desarrollo profesional no termina después de elegir una ocupación. Luego debe obtener la educación y la capacitación necesarias, solicitar y encontrar empleo y, en última instancia, avanzar en su carrera. Para la mayoría de las personas, también incluirá cambiar de carrera y trabajo al menos una vez durante su vida laboral. Muchas personas necesitan asesoramiento profesional cuando encuentran problemas o deben tomar decisiones sobre sus carreras, por ejemplo, cuando están pensando en buscar un nuevo trabajo o cambiar de ocupación.

IV. MARCO TEÓRICO

Dentro del marco teórico se encuentran diferentes temas y áreas del diseño gráfico aplicadas en la práctica profesional de Acklen Avenue/Hero Unit.

4.1. DISEÑO GRAFICO

Los seres humanos siempre han tenido la necesidad de comunicarse unos con otros. La transmisión de conceptos, tanto en forma visual como verbal, es uno de los ejes de nuestro progreso. A lo largo de toda la historia fuimos empleando distintas técnicas de escritura y pintura para transmitir ideas, y si bien las herramientas fueron evolucionando, la esencia es siempre la misma: establecer un vínculo con nuestros semejantes.

El génesis del diseño lo podemos encontrar en las pinturas rupestres, 20 mil A.C. aproximadamente, en las mismas se observan figuras representando animales y otros seres humanos, se estima, con fines religiosos. Los egipcios elaboraron un avanzado sistema de escritura, los jeroglíficos, pronto diseñaron también un soporte más resistente al paso del tiempo llamado papiro (Ver Ilustración 3). Llegando a la edad media se comienza a prestar atención a las ornamentaciones y decoraciones, añadiendo atractivas misceláneas e ilustraciones a los textos principalmente religiosos. Había especial interés de la iglesia en escribir biblias llamativas para ayudar difundir el mensaje religioso (Martínez, 2021).



Ilustración 3: Pinturas rupestres

Fuente (EuropaPresss,2018)

Ana Abá Carlés (2004) menciona que ya para el año 1440 Johan Gutenberg diseña la imprenta, un artefacto capaz de reproducir textos e imágenes sobre papel en escala masiva (Ver Ilustración 4). Nace la industria de la imprenta moderna, esto permitió lanzar un sinfín de productos impresos en todo el mundo. Se crean nuevos materiales, nuevas tintas, fuentes tipográficas de todo tipo y se crea una nueva profesión: el tipógrafo o cajista, un técnico especialista en maquetación y ajuste de textos que luego serían impresos por los impresores. Una etapa decisiva en la concepción del diseño gráfico como profesión actual, fue durante la revolución industrial. Con el surgimiento de la industria mecanizada se desarrollan la economía y los mercados, los campesinos se desplazan a las ciudades para trabajar en las fábricas y aparecen las zonas comerciales y la competencia para vender a las masas los nuevos productos elaborados, es así como se desarrolla la técnica publicitaria que se ocupa de enviar a los posibles consumidores información acerca de las nuevas

mercancías. Esto provocó la necesidad comercial de un profesional con los conocimientos necesarios para manejar de manera correcta diversos elementos visuales: formas, textos, tipografías, tonos, ilustraciones fotografías, debían ser orquestadas coherentemente para comunicar masivamente ideas puntuales a los posibles consumidores, es entonces que aparecen los primeros diseñadores gráficos y la comunicación publicitaria cobra gran fuerza.



Ilustración 4: Imprenta de Johan Gutenberg

Fuente (Fátima Uribarris,2013)

A finales el siglo XX comienza la era digital, las computadoras, al principio muy costosas, se vuelven productos cada vez más y más masivos. Esto y el uso de programas especiales, permitió que el diseño gráfico pueda ser realizado de manera digital, empujando los límites visuales más lejos y redefiniendo toda la profesión. Los diseñadores deben readaptarse a las nuevas tecnologías.

Con los computadores los tiempos de producción se aceleran, pero también, al multiplicarse los medios y los formatos, crece la demanda de diseño gráfico. Internet es el último de los desafíos hasta el día de hoy, la interacción de animaciones, contenidos multimedia con textos y aplicaciones online, abre nuevos caminos y propone nuevos desafíos, hoy en día son comunes los híbridos diseñadores gráfico/multimedial que tienen la capacidad de manejar video y contenido interactivos. Ya veremos que nos espera, más adelante.

Dicha profesión se trata de una amplia disciplina que interactúa con muchas otras y que, a su vez, funciona de manera autónoma. Se puede decir que es todo aquello que comunica un mensaje visual. Así, su máxima es obtener manifestaciones o mensajes gráficos. Su auge actual se debe a la gran expansión de todo tipo de mensajes visuales a través de nuestros diversos dispositivos digitales y tecnológicos. Esta disciplina se sirve de imágenes, vídeos y elementos textuales, todos ellos elementos imprescindibles para la comunicación gráfica y visual. Es, a partir de ellos, como el diseño gráfico consigue transmitir los mensajes e ideas necesarias. Es el ámbito que permite a las empresas plasmar sus ideas, mensajes y productos. O dicho de otra manera, es la disciplina que permite transmitir la identidad corporativa de una marca o de un producto (Artes Gráficas, 2019).

Podríamos decir entonces que una de las disciplinas con las que más relación tiene es con la de la comunicación corporativa. Un ámbito que se sirve del diseño y los diseñadores gráficos, en parte también, comunicadores. Lo mismo ocurre en el ámbito de marketing. El diseño gráfico se encarga de plasmar en muchos soportes ideas y mensajes en muchos soportes. Ocurre en el packaging de productos, en las webs corporativas o en los carteles comerciales.

Un diseñador gráfico es un especialista en la configuración de mensajes visuales. Por ello, debe tener habilidades como la de ser ordenado, creativo y expresivo. Por muchas dotes que tenga de una de estas opciones, si no cuenta con las otras, es probable que no obtenga el resultado deseado.

4.1.1. DISEÑO GRÁFICO EN EL MUNDO

Hoy en día resulta muy extraño que alguien no sepa qué es el diseño gráfico. Lo cierto es que se trata de una disciplina relativamente joven que todavía hoy sigue en constante cambio. Antes de

ser conocida como 'diseño gráfico', las personas que ejercían tal profesión eran llamadas 'artistas comerciales' y se encargaban de llevar a cabo campañas publicitarias, diseñar carteles, crear infografías. El término 'diseñador gráfico' no fue escuchado hasta 1922 gracias al diseñador, tipógrafo y calígrafo William Addison Dwiggins, quien se definió a sí mismo como tal. Tras la Segunda Guerra Mundial, el uso de este concepto se generalizó (Ver Ilustración 5).

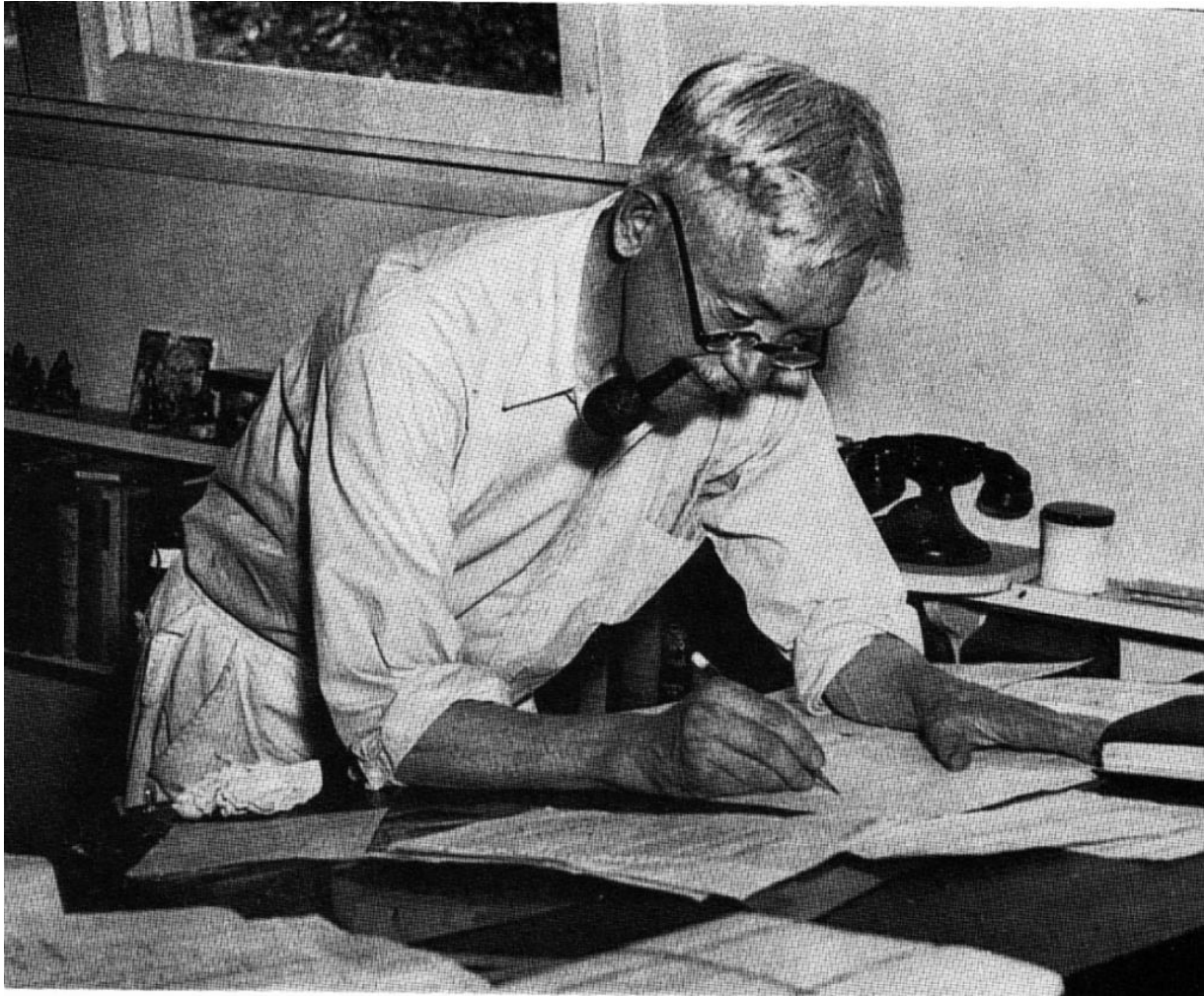


Ilustración 5: William Addison Dwiggins

Fuente (Randall W. Abbot, 1939)

En 1991, como iniciativa de este Consejo, se tomó el día de su fundación como el Día Mundial del Diseñador Gráfico. A partir de 2012 cambió de nombre y se celebra como el Día Mundial del Diseño de la Comunicación.

Es importante recordar a todos aquellos profesionales que se han convertido en referentes en este ámbito. En España, por ejemplo, una de las grandes figuras es Mario Eskenazi, su firma es reconocible en marcas como Evax, con la que ha trabajado 30 años, Banco Sabadell y Grupo Tragaluz. Su trabajo, muy centrado en la identidad gráfica, fue reconocido con el Premio Nacional de Diseño en el año 2000.

En cuanto al panorama internacional, hay un nombre que no puede pasar por alto, el de Paula Scher. Es una de las figuras más relevantes del diseño gráfico estadounidense de las últimas cuatro décadas. Comenzó su carrera en los años 70; en los 80, su aproximación ecléctica a la tipografía fue muy influyente; y a mediados de los 90 su identidad para el Public Theater estableció una simbología totalmente nueva en el ámbito de las instituciones culturales (Ver Ilustración 6).



Ilustración 6: Public Theater

Fuente (Manchester,2019)

No obstante, no son los únicos, el mundo está lleno de grandes profesionales que cada día demuestran con su trabajo lo útil y necesario que resulta el diseño gráfico en nuestros días. La

última en llevar a cabo un proyecto así ha sido la diseñadora Renata Souza Luque, creadora de un kit de inyecciones que pretende ayudar a los niños diabéticos para que aprendan a ponérselas por sí mismos (Ver Ilustración 7). No olvidemos la importancia del diseño social. El diseño no es una disciplina meramente estética y contemplativa, sino que también es capaz de resolver problemas reales y de hacer nuestra vida un poco más sencilla (Martinez,2021).

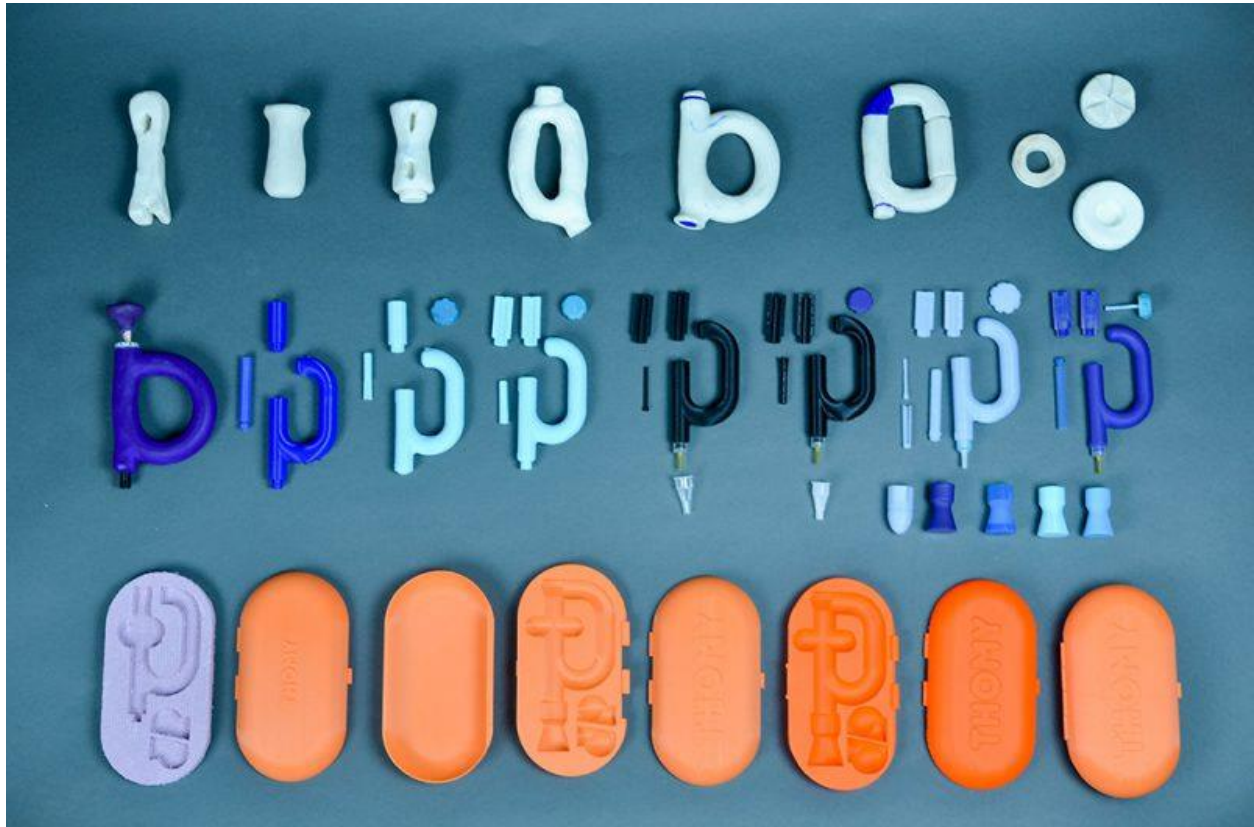


Ilustración 7: Kit de inyecciones de Renata Souza Luque

Fuente (Laura Novo Muñoz,2018)

4.1.2. DISEÑO GRÁFICO EN HONDURAS

Rommel Gutiérrez (2021) menciona que debido al tipo de trabajo que desempeña un diseñador gráfico en Honduras, el campo laboral es amplio y puede enfocarse en diferentes áreas e instituciones. Por ejemplo, las áreas de comunicaciones de diferentes empresas cuentan con un diseñador gráfico, ya es el encargado de la parte visual de lo que se publica en dicha área. El

diseño gráfico es una identidad visual primordial. Hacerlo bien logra instantáneamente que su marca sea reconocible como un líder en el mercado de Honduras por excelencia.

Además, un diseñador puede realizar sus actividades en empresas multimedia, productoras de empaques, agencias de publicidad, periódicos, empresas de comercio e instituciones de Gobierno. Las oportunidades que se tienen son amplias, ya que es importante contar con una persona que sepa diseñar, plasmar y comunicar una idea.

Como se mencionó anteriormente, un diseñador es un profesional del Arte y el Diseño. Por ello, es necesario que curse una carrera universitaria y obtenga un título que lo haga constar como diseñador. En Honduras, el tiempo estimado para cursar dicha carrera son 5 años y es necesario aprobar todas las materias, más la realización de un trabajo final. Existen muchos técnicos y estudios especializados, pero siempre el título universitario podrá abrir más oportunidades y generar mejores réditos para quien trabaja en este sector.

Tecoloco Honduras (2020) investigo que en Honduras, el salario mínimo va desde los \$200 y, como promedio, hasta los \$580 dólares americanos. No obstante, este margen puede variar según la empresa, el sector y la experiencia que se tenga en el área. Siempre es importante tomar en cuenta que a medida se hacen más trabajos y de calidad, mayor es la oportunidad de acrecentar los ingresos y poder cotizarse mejor dentro del sector.

A partir de lo anterior, se puede tener una mejor idea sobre el trabajo de un diseñador gráfico y las principales tareas que debe ejecutar una persona en este sector. Es importante contar con los conocimientos necesarios y profundizar sobre las tareas y actividades que un diseñador debe ejecutar en el día a día.

4.2. MANUAL DE MARCA

El manual de identidad corporativa es un documento en el que se diseñan las líneas maestras de la imagen de una compañía, servicio, producto o institución. En él, se definen las normas que se deben seguir para imprimir la marca y el logotipo en los diferentes soportes internos y externos de la compañía, con especial hincapié en aquellos que se mostrarán al público.

El manual describe los signos gráficos escogidos por la compañía para mostrar su imagen así como todas sus posibles variaciones: forma, color, tamaño, etc. En el mismo, se explica su forma, oportunidad y lugar de utilización mediante la inclusión de ejemplos gráficos. Se muestran también las normas prohibitivas de sus aplicaciones. También se incluyen los colores y las tipografías corporativas, incluyendo cada familia tipográfica y los tamaños admitidos así como su empleo en cursiva y negrita (Alonso, 2020).

4.2.1. HISTORIA DEL MANUAL DE MARCA

Philip B. Meggs (2009) menciona en su libro *Identidad Corporativa y los Sistemas Visuales* que durante la Segunda Guerra Mundial los avances tecnológicos fueron sorprendentes (Ver Ilustración 8). A medida que la capacidad productiva se volvió hacia los bienes de consumo, mucha gente creó que las perspectivas de la estructura capitalista podían significar una interminable expansión y prosperidad económica. “Un buen diseño es un buen negocio” se convirtió en el grito de unificación entre la comunidad del diseño gráfico durante los años cincuenta.



Ilustración 8: Avances tecnológicos durante la Segunda Guerra Mundial

Fuente (SANTIAGO VARGAS,2016)

La prosperidad y el desarrollo tecnológico estaban elaborados estrechamente en las corporaciones cada vez más grandes y estas organizaciones industriales y comerciales se estaban dando cuenta de la necesidad de desarrollar una imagen y una identidad corporativa entre varios sectores del público. El diseño era visto como una de las principales formas para crear una reputación basada en la calidad y la confianza. (p.134)

El uso de marbetes visuales ha existido por siglos. En los tiempos medievales, los marbetes de propietarios eran de uso obligatorio, ya que permitían a los gremios controlar el comercio.

Meggs (2009) afirma: "Durante el siglo XVI cada traficante y concesionario tenía su marca de fábrica o su sello. La llegada de la Revolución Industrial, con el desarrollo de la maquinaria y la expansión de mercados, provocó que los sellos las marcas de fábrica ganaran valor en importancia." (p.178)

Pero los sistemas de identificación visual que se iniciaron durante los años cincuenta fueron mucho más allá de la marca de la fábrica o del símbolo. Al unificar todas las comunicaciones a partir de la organización y traducirlas a un sistema de diseños consistente, la corporación podía establecer una imagen coherente para realizar metas específicas. El panorama nacional y multinacional de muchas corporaciones hizo difícil mantener una imagen coherente y un enfoque sistemático se volvió casi esencial.

4.2.2. PROCESO PARA DISEÑAR EL BRAND DE UNA MARCA

Luis Caballero (2011) menciona que el primer paso para diseñar una marca con gancho es conocer en profundidad la personalidad de cada marca. Para ello, esta fase del proceso requiere de varias acciones, la más destacada una entrevista con el cliente en la que me cuenta todos los detalles de su proyecto (visión, enfoque, objetivos, valores).

Una vez me haya empapado del proyecto y necesidades del consumidor, lo siguiente que hay que hacer es diseñar varias pruebas y enviarlas al cliente. Estas pruebas tienen estilos, colores y tipografías diferentes, para que él tenga distintas opciones a la hora de elegir. A este punto se podrá ver ejemplos de varias pruebas en el proceso de diseño de un logotipo y también su versión final.

A partir de las pruebas, el cliente elige la opción que más le gusta de todas y hacemos los ajustes y cambios necesarios hasta que queda 100% a su gusto. A partir de la prueba que más le gusta al cliente, se diseñara la versión final y luego se desarrollara la imagen de marca (Ver Ilustración 9).

Luego se podrá ver este diseño ya desarrollado, desde el icono inicial, pasando por la versión monocroma y el logotipo, hasta llegar a la versión definitiva.

Ahora que tenemos el logotipo diseñado, el último punto a la hora de diseñar el branding de una marca es crear el manual de marca y recoger todos los detalles que he comentado en el primer epígrafe: colores, tipografías, efectos, elementos gráficos, usos, etc.

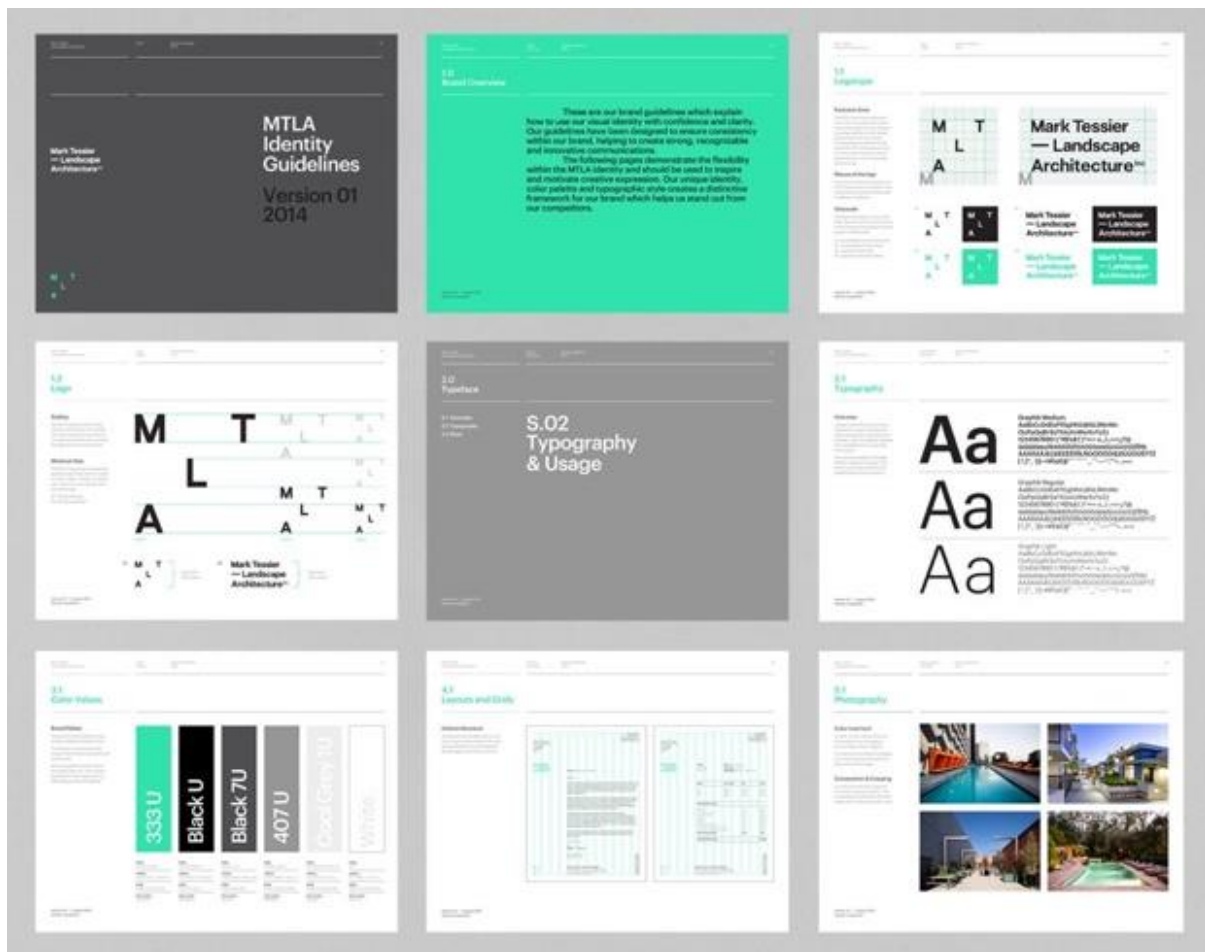


Ilustración 9: Manual de Marca

Fuente (Samu Parra, 2016)

Como se sabe, el manual de marca debe recoger el logotipo y sus diferentes versiones, la paleta de colores, las tipografías y sus combinaciones, los estilos y efectos, y también los elementos gráficos. Además, debe quedar perfectamente definido su modo de uso y cómo resolver todos los elementos del branding en cualquier formato y tamaño. Si la marca dispone de packaging, cartelería, uniformes o papelería, en el manual deben aparecer todos sus usos y tratamientos. Esto también es extensible a camisetas, merchandising, vehículos o cualquier tipo de superficie en la que vayas a imprimir tu logotipo.

4.3. APLICACIONES MÓVILES

La tecnología móvil es una industria que se encuentra en crecimiento y atrayendo a empresas de diferentes rubros alrededor del mundo. Para el 2020 se prevé que los ingresos de las aplicaciones móviles alcancen casi los 600.000 millones de dólares. La creciente popularidad de los teléfonos inteligentes y las tabletas ha convertido el desarrollo de aplicaciones móviles en una tendencia cada vez más popular entre los propietarios de empresas de todo el mundo (Ver Ilustración 10).

Una aplicación móvil, también llamada app móvil, es un tipo de aplicación diseñada para ejecutarse en un dispositivo móvil, que puede ser un teléfono inteligente o una tableta. Incluso si las aplicaciones suelen ser pequeñas unidades de software con funciones limitadas, se las arreglan para proporcionar a los usuarios servicios y experiencias de calidad.



Ilustración 10: Aplicaciones móviles

Fuente (Leandro Crisol, 2016)

A diferencia de las aplicaciones diseñadas para computadoras de escritorio, las aplicaciones móviles se alejan de los sistemas de software integrados. En cambio, cada aplicación móvil proporciona una funcionalidad aislada y limitada. Por ejemplo, puede ser un juego, una calculadora o un navegador web móvil.

Debido a los recursos de hardware limitados de los primeros dispositivos móviles, las aplicaciones móviles evitaban la multifuncionalidad. Sin embargo, incluso si los dispositivos que se utilizan hoy en día son mucho más sofisticados, las aplicaciones móviles siguen siendo funcionales. Así es como los propietarios de aplicaciones móviles permiten a los consumidores seleccionar exactamente las funciones que deben tener sus dispositivos. (Herazo,2010).

4.3.1. HISTORIA DE LAS APLICACIONES MÓVILES

Las primeras aplicaciones móviles datan de finales de los 90s, estas eran lo que conocemos como la agenda, arcade games, Los editores de ringtone, etc. cumplían funciones muy elementales y su diseño era bastante simple.

En junio de 1984 pudimos conocer por primera vez al Tetris (Ver Ilustración 11), un videojuego creado por informáticos rusos que se ha convertido en uno de los juegos más conocidos y jugados de la historia. (Herazo,2010).



Ilustración 11: Juegos de Tetris

Fuente (Marcos Merino, 2021)

El segundo hito de interés en la historia de las aplicaciones lo encontramos en el año 2000 debido a la tecnología WAP. La evolución de las apps se dio rápidamente gracias a las innovaciones en tecnología WAP y la transmisión de data (EDGE) esto vino acompañado de un desarrollo muy fuerte de los celulares.

La tecnología WAP (Wireless Application Protocol) consiste en un estándar de conexiones inalámbricas para aplicaciones que permitía a los usuarios acceder a versiones reducidas de las páginas web.

Según Desarrollo de Aplicaciones Móviles (2019) mediante WAP teníamos la posibilidad de entrar en nuestro correo electrónico o acceder a ciertas noticias, entre otras funcionalidades. Además, debemos otorgar el reconocimiento por esta tecnología a empresas como Sony, Nokia, Motorola u Openware. No obstante, esta tecnología comenzó a vislumbrar ciertos problemas ante la dificultad de adaptar el contenido en diferentes tipos de pantallas móviles.

4.3.2. TECNOLOGÍAS CLAVES EN EL DESARROLLO DE APLICACIONES MÓVILES

Para comprender el proceso de compilación de una aplicación móvil es necesario que como empresa comprendas las diferentes consideraciones tecnológicas que existen.

Primero estas las aplicaciones nativas están diseñadas para un único sistema operativo móvil. Por eso se denominan nativos: son nativos de una plataforma o dispositivo en particular. La mayoría de las aplicaciones móviles actuales están diseñadas para sistemas como Android o iOS. En pocas palabras, no puedes instalar ni usar una aplicación de Android en iPhone y viceversa.

Raúl Santiago (2019) menciona que el principal beneficio de las aplicaciones nativas es su alto rendimiento y excelente Experiencia de Usuario (Ux). Después de todo, los desarrolladores que los crean utilizan la Interfaz de Usuario (Ui) del dispositivo nativo. El acceso a una amplia gama de API también ayuda a acelerar el trabajo de desarrollo y ampliar los límites del uso de la aplicación. Las aplicaciones nativas solo se pueden descargar de las tiendas de aplicaciones e instalarlas directamente en los dispositivos. Es por eso que primero deben pasar por un estricto proceso de publicación.

El inconveniente más importante de las aplicaciones nativas es su costo. Para crear, respaldar y mantener una aplicación para Android y iOS, básicamente necesitas dos equipos de desarrollo. Como puedes imaginarte, esto puede hacer que tu proyecto tenga más gastos.

Luego están las aplicaciones web, estas son aplicaciones de software que se comportan de manera similar a las aplicaciones móviles nativas y funcionan en dispositivos móviles. Sin embargo, existen diferencias significativas entre las aplicaciones nativas y las aplicaciones web. Para empezar, las aplicaciones web utilizan navegadores para ejecutarse y, por lo general, están escritas en CSS, HTML5 o JavaScript. (Herazo,2010).

Dichas aplicaciones redirigen al usuario a la URL y luego les ofrecen la opción de instalar la aplicación. Simplemente crean un marcador en su página. Por eso requieren una memoria mínima del dispositivo.

Dado que todas las bases de datos personales se guardarán en el servidor, los usuarios solo pueden usar la aplicación si tienen una conexión a Internet. Este es el principal inconveniente de las aplicaciones web: siempre requieren una buena conexión a Internet. De lo contrario, corre el riesgo de ofrecer una Experiencia de Usuario (Ux) insatisfactoria.

Además, los desarrolladores no tienen tantas API que funcionen, a excepción de las funciones más populares, como la geolocalización. El rendimiento también estará vinculado al trabajo del navegador y la conexión de red.

Por último tenemos a las aplicaciones híbridas. Estas aplicaciones se crean utilizando tecnologías web como JavaScript, CSS y HTML 5. Las aplicaciones híbridas funcionan básicamente como aplicaciones web disfrazadas de un contenedor nativo.

Las aplicaciones híbridas son fáciles y rápidas de desarrollar, lo cual es un claro beneficio. También obtiene una única base de código para todas las plataformas. Esto reduce el costo de mantenimiento y agiliza el proceso de actualización.

Los desarrolladores también pueden aprovechar muchas API para funciones como giroscopio o geolocalización.

Por otro lado, las aplicaciones híbridas pueden carecer de velocidad y rendimiento. Además, es posible que experimente algunos problemas de diseño, ya que es posible que la aplicación no tenga el mismo aspecto en dos o más plataformas.

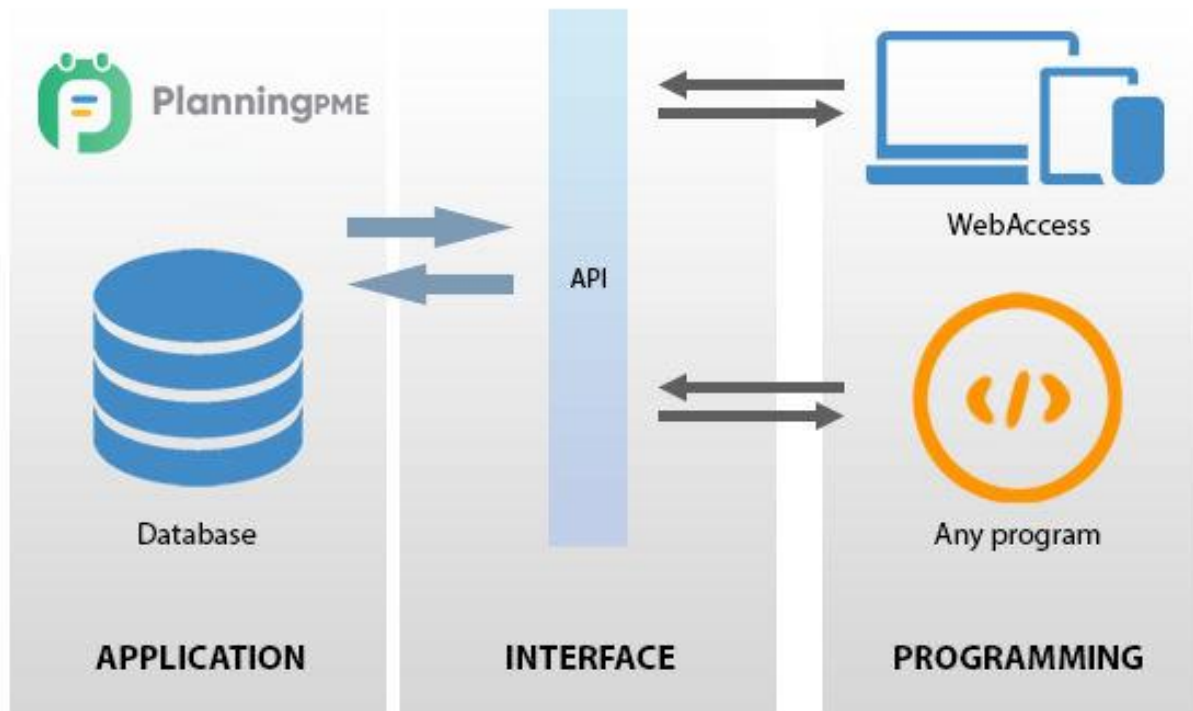


Ilustración 12: Modelo de API

Fuente (Marcos Merino, 2002)

4.4. SISTEMAS HRM

Un sistema de gestión de recursos humanos (HRMS) o gestión de capital humano (HCM) es una forma de software de recursos humanos (HR) que combina una serie de sistemas y procesos para garantizar la fácil gestión de los recursos humanos, procesos y datos comerciales. Las empresas utilizan el software de recursos humanos para combinar una serie de funciones de recursos humanos necesarias, como almacenar datos de los empleados, gestionar la nómina, el reclutamiento, la administración de beneficios, el tiempo y la asistencia, la gestión del desempeño de los empleados y el seguimiento de los registros de competencia y capacitación.

Un sistema de gestión de recursos humanos garantiza que los procesos diarios de recursos humanos sean manejables y de fácil acceso. Fusiona los recursos humanos como disciplina y, en particular, sus actividades y procesos básicos de recursos humanos con el campo de la tecnología de la información, mientras que la programación de sistemas de procesamiento de datos evolucionó hacia rutinas estandarizadas y paquetes de software de planificación de recursos empresariales (ERP). En general, estos sistemas ERP tienen su origen en un software que integra información de diferentes aplicaciones en una base de datos universal. La vinculación de sus módulos financieros y de recursos humanos a través de una base de datos es la distinción más importante para los predecesores desarrollados individualmente y de forma patentada, lo que hace que esta aplicación de software sea rígida y flexible.

Los sistemas de información de recursos humanos proporcionan un medio para adquirir, almacenar, analizar y distribuir información a varios interesados.



Ilustración 13: Recursos Humanos

Fuente (UAGM, 2012)

Como menciona Human Resources Management (2019) "el HRIS permite mejorar los procesos tradicionales y mejorar la toma de decisiones estratégicas." La ola de avance tecnológico ha revolucionado todos y cada uno de los espacios de la vida actual, y esto incluye a los recursos humanos. Los primeros sistemas tenían un alcance limitado, por lo general se centraban en una sola tarea, como mejorar el proceso de nómina o hacer un seguimiento de las horas de trabajo de los empleados. Los sistemas actuales cubren el espectro completo de tareas asociadas con los departamentos de recursos humanos, incluido el seguimiento y la mejora de la eficiencia de los procesos, (Artify,2020) la gestión de la jerarquía organizativa, el seguimiento de las ausencias y las vacaciones anuales, la simplificación de las transacciones financieras y el suministro de informes sobre los datos de las personas. En resumen, a medida que la función de los departamentos de recursos humanos se expandió en complejidad, los sistemas de tecnología de recursos humanos evolucionaron para adaptarse a estas necesidades.

4.4.1. HISTORIA DEL HRM

La tendencia de automatizar los procesos de gestión de la nómina y la fuerza laboral comenzó durante la década de 1970. Debido a la tecnología limitada y las computadoras centrales, las empresas seguían confiando en la entrada manual para realizar la evaluación de los empleados y digitalizar los informes. (Marcoff, 2018)

Una computadora mainframe, informalmente llamada mainframe es una computadora utilizada principalmente por grandes organizaciones para aplicaciones críticas, procesamiento de datos masivos (como censos y estadísticas de la industria y del consumidor, planificación de recursos empresariales y transacciones a gran escala). Procesando). Una computadora central es más grande y tiene más potencia de procesamiento que algunas otras clases de computadoras, como miniordenadores, servidores, estaciones de trabajo y computadoras personales. La mayoría de las arquitecturas de sistemas informáticos a gran escala se establecieron en la década de 1960, pero continúan evolucionando. Las computadoras mainframe se utilizan a menudo como servidores.



Ilustración 14: Computadoras Mainframe

Fuente (LinuxONE, 2017)

Como menciona Mike Ebbers (2020), el término mainframe deriva del gabinete grande, llamado mainframe, que alberga la unidad de procesamiento central y la memoria principal de las primeras computadoras. Más tarde, el término mainframe se usó para distinguir las computadoras comerciales de alta gama de las máquinas menos potentes. (Ogden,2006)

El primer sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) que integró funciones de recursos humanos fue SAP R / 2 (que luego será reemplazado por R / 3 y S / 4hana), introducido en 1979. Este sistema brindaba a los usuarios la posibilidad de combinar datos corporativos en formato real. cronometra y regula los procesos desde un único entorno de mainframe. Muchos de los sistemas de recursos humanos más populares de la actualidad todavía ofrecen una considerable funcionalidad de ERP y nómina.

El primer sistema cliente-servidor completamente centrado en recursos humanos para el mercado empresarial fue PeopleSoft, lanzado en 1987 y luego comprado por Oracle en 2005. Alojado y actualizado por clientes, PeopleSoft superó en popularidad al concepto de entorno de mainframe. Oracle también ha desarrollado varios sistemas BPM similares para automatizar las operaciones corporativas. (Ebbbers,2020)

The screenshot displays the Oracle HR system interface for a case. At the top, the Oracle logo is visible. Below it, the word "Case" is displayed. A navigation bar includes buttons for "Save", "Print View", "Spell Check", "360-Degree View", "360-Degree Search", "Notification", "Text Tray", and "Personalize".

The main content area is divided into two columns:

- Employee Information:**
 - Employee: Antonio Santos
 - National ID: 578290482
 - Department Name: Human Resources
 - Location Name: Corporation Headquarters
 - Alternate Contact: [Empty field]
 - Contact Method: crm_worker_30@ap6023fems.us.oracle.com
 - Reported By: Antonio Santos
- Case Information:**
 - Case ID: 220601
 - Case Status: Open - New
 - Employee: Antonio Santos
 - Contact Method: crm_worker_30@ap6023fems.us.oracle.com
 - Problem Summary: Family status change - divorce

Below the main content, there are sections for "Problem Information" and "Case Information" details:

- Problem Information:**
 - *Problem Summary: Family status change - divorce
 - Description: How to update family status?
- Case Information Details:**
 - Quick Code: [Dropdown]
 - Case Type: Question/Problem
 - *Case Visibility: External
 - *Case Status: Open - New
 - Resolved by First Contact: [Checkbox]
 - Provider Group: Life Events Administration
 - Assigned To: Claudia Salinger
 - Agreement: GENERAL-EMPLOYEE-AGREEMENT Line: 001
 - Agreement Details: 2DAYRESTOR, 2HOUR-RESP
 - Category: Benefits
 - Specialty Type: All Benefits
 - Detail: Benefit Inquiry
 - Case Priority: High
 - Case Severity: One Affected

Ilustración 15: Oracle

Fuente (Larrisa Beth Turner,2009)

A partir de finales de la década de 1990, los proveedores de recursos humanos comenzaron a ofrecer servicios de recursos humanos alojados en la nube para hacer que esta tecnología sea más accesible para equipos pequeños y remotos. En lugar de un cliente-servidor, las empresas comenzaron a utilizar cuentas en línea en portales web para acceder al desempeño de sus empleados. Las aplicaciones móviles también se han vuelto más comunes.

Las tecnologías HRIS y HRMS han permitido a los profesionales de RR.HH. alejarse de su trabajo administrativo tradicional y los han insertado como activos estratégicos de la empresa. Por ejemplo, estos roles incluyen el desarrollo de los empleados, así como el análisis de la fuerza laboral para apuntar a áreas ricas en talento.

El auge de Internet a fines de la década de 1990 trajo los beneficios de la automatización a aún más procesos de recursos humanos. Por ejemplo, los anuncios de búsqueda de ayuda en papel fueron reemplazados por bolsas de trabajo electrónicas, lo que les dio a los reclutadores y candidatos nuevas formas de conectarse. En la década de 2010, la tecnología en la nube era la corriente principal; ahora, los equipos de recursos humanos de empresas de todos los tamaños podían permitirse un conjunto de aplicaciones sin invertir en costosos hardware informático o personal de TI para operar y mantener el sistema.

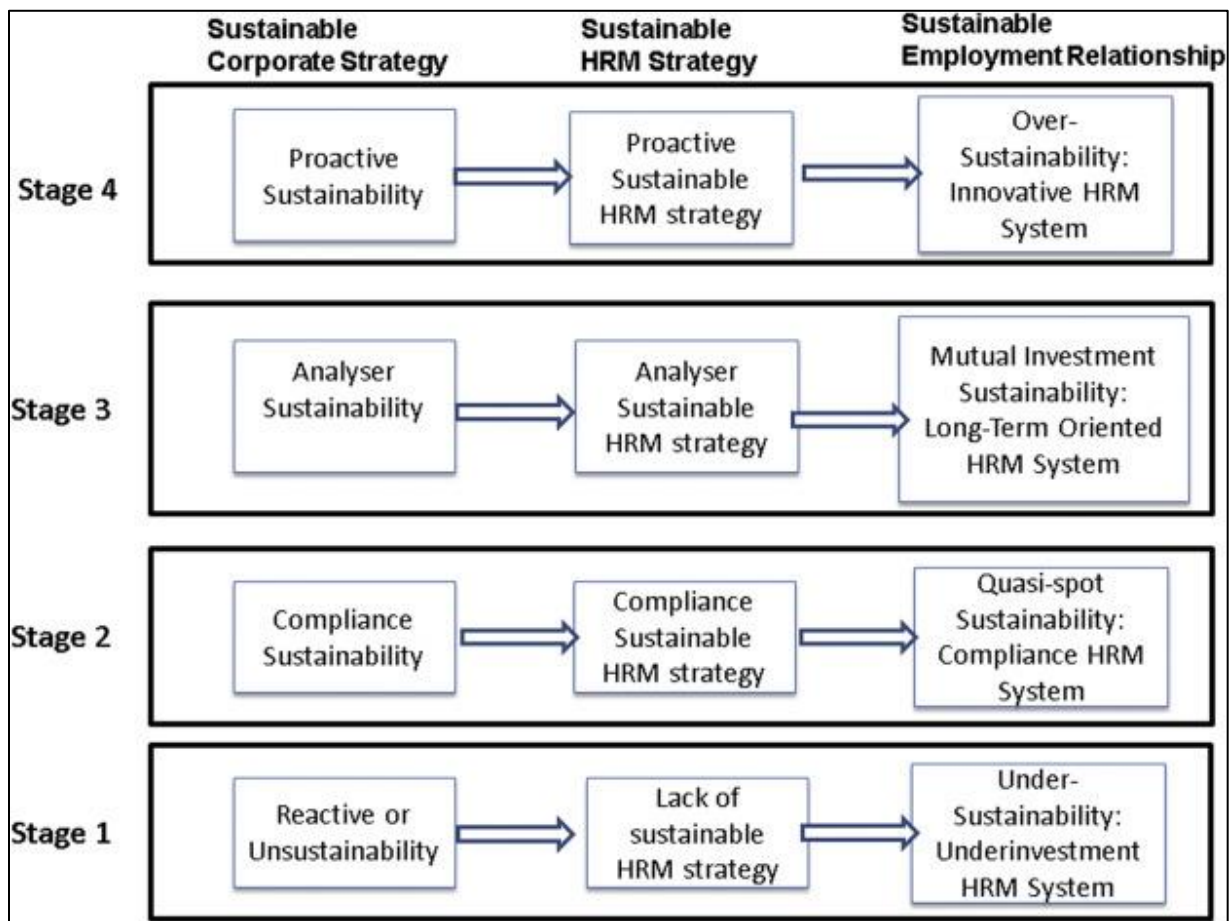


Ilustración 16: Estrategias del HRM

Fuente (Alvar oLopez-Cabrales y RamonValle-Cabrera,2020)

Marc Holiday (2020) piensa que el 2020 y más allá promete aún más innovación en HRMS. El aprendizaje automático y el análisis predictivo están integrados en muchos sistemas actuales, y el advenimiento de la verdadera inteligencia artificial ayudará a las empresas a anticipar los requisitos futuros de habilidades, detectar tendencias de la fuerza laboral y hacer coincidir los candidatos más adecuados para los puestos vacantes más rápido.

4.4.2. FUNCIONES DEL HRM

La función de los departamentos de recursos humanos es administrativa y común a todas las organizaciones. Las organizaciones pueden haber formalizado procesos de selección, evaluación y nómina. La gestión del "capital humano" se ha convertido en un proceso imperativo y complejo. La función de RR.HH. consiste en realizar un seguimiento de los datos de los empleados existentes, que tradicionalmente incluyen antecedentes personales, habilidades, capacidades, logros y salario. Para reducir la carga de trabajo manual de estas actividades administrativas, las organizaciones comenzaron a automatizar electrónicamente muchos de estos procesos mediante la introducción de sistemas especializados de gestión de recursos humanos. (Foxall,2028)

Los ejecutivos de recursos humanos confían en profesionales de TI internos o externos para desarrollar y mantener un HRMS integrado. Antes de que evolucionaran las arquitecturas cliente-servidor a fines de la década de 1980, muchos procesos de automatización de recursos humanos se relegaron a computadoras centrales que podían manejar grandes cantidades de transacciones de datos. Como consecuencia de la alta inversión de capital necesaria para comprar o programar software propietario, estos HRMS desarrollados internamente se limitaron a organizaciones que poseían una gran cantidad de capital. La llegada del cliente-servidor, el proveedor de servicios de aplicaciones y el software como servicio (SaaS) o los sistemas de gestión de recursos humanos permitieron un mayor control administrativo de dichos sistemas. Actualmente, los sistemas de gestión de recursos humanos tienden a abarcar:

- Retención de personal
- Contratación
- Onboarding y Offboarding
- Administración

- Gestionar la nómina
- Seguimiento y gestión de los beneficios de los empleados
- Planificación de recursos humanos
- Gestión de reclutamiento / aprendizaje
- Evaluación y gestión del desempeño
- Autoservicio para los empleados
- Gestión de horarios y rotaciones
- Gestión de ausencias
- Gestión de licencias
- Informes y análisis
- Reasignación de empleados
- Manejo de quejas siguiendo los precedentes

Al considerar qué HRMS es el adecuado para su empresa, es útil pensar en términos de componentes funcionales. Generalmente, los sistemas modernos cubren siete áreas, con diferentes niveles de enfoque. (Halliday, 2020)

Gestión de candidatos: se relaciona con las ofertas de empleo para los candidatos y cómo promociona su marca tanto en el mundo exterior como en los empleados actuales que pueden desear postularse para trabajos internos o hacer referencias. Es fundamental para las empresas para las que la experiencia del candidato es una preocupación principal, desde la solicitud para la gestión del currículum hasta la programación de entrevistas y la realización de ofertas, hasta la incorporación.

Compromiso de los empleados: las personas que están más comprometidas tienden a producir un trabajo de mayor calidad y adoptan más plenamente los valores de la empresa y ejecutan su visión, por lo que es importante cómo un empleado se conecta con el liderazgo y los colegas. A menudo, el HRMS es la ruta para completar un curso de capacitación, adquirir una nueva habilidad, desarrollar una carrera, obtener reconocimiento o convertirse en mentor.

Gestión de empleados: hay una razón por la que esta función a menudo se denomina "recursos humanos básicos". Ofrece un portal central para respaldar los procesos de análisis, informes y

cumplimiento. Es donde puede estructurar su fuerza laboral en unidades organizativas, como departamentos o ubicaciones; definir las relaciones de informes entre gerentes y empleados; y alinear la nómina con los centros de costos contables. Es aquí donde se registra y mantiene la información personal, y esta función es la piedra angular de los esfuerzos para ofrecer autoservicio a los empleados, maximizar los informes y mejorar la prestación de servicios de recursos humanos.

Optimización: recopilar información del HRMS para desarrollar una visión para la fuerza laboral futura es un punto de venta principal. También es la función menos utilizada de un HRMS típico. El valor real de esta función generalmente pasa a primer plano con una fusión o adquisición, cambios económicos bruscos en cualquier dirección o cuando los ejecutivos se retiran. Las empresas que adoptan un enfoque proactivo para optimizar la fuerza laboral son más resistentes al cambio, tienen una mayor retención de los mejores talentos y un mejor compromiso de los empleados.

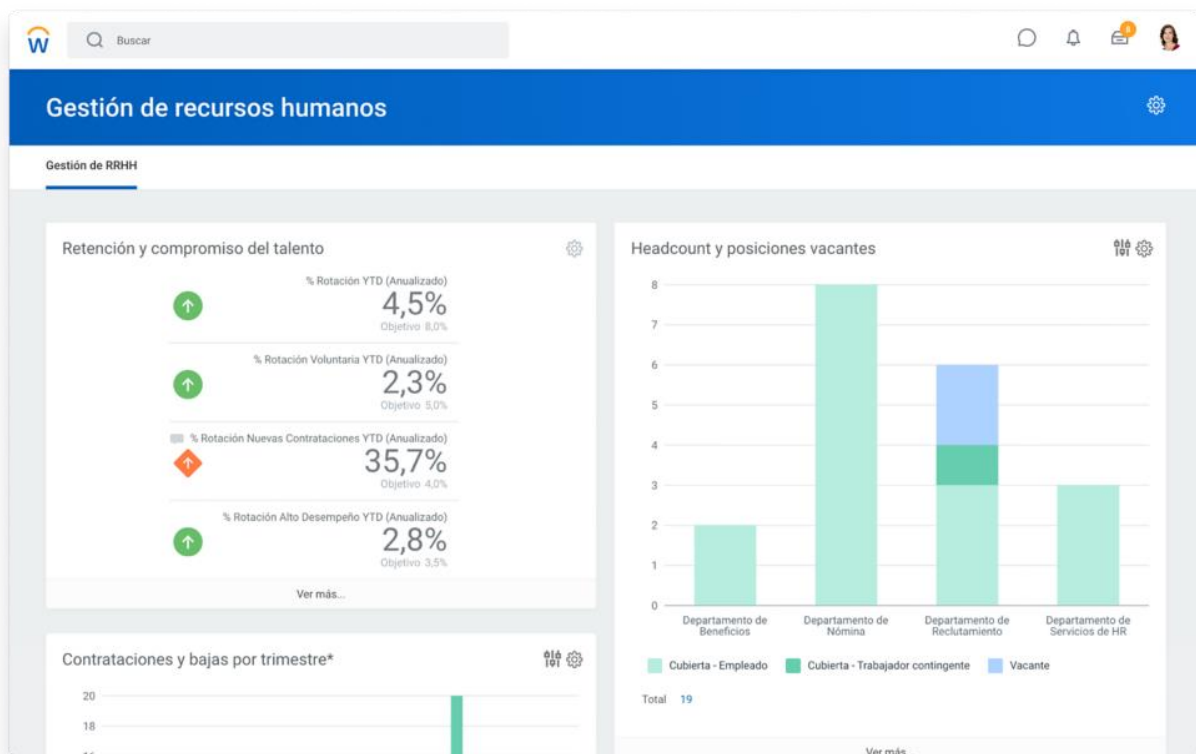


Ilustración 17: Información Recopilada de HRM

Fuente (Workday,2020)

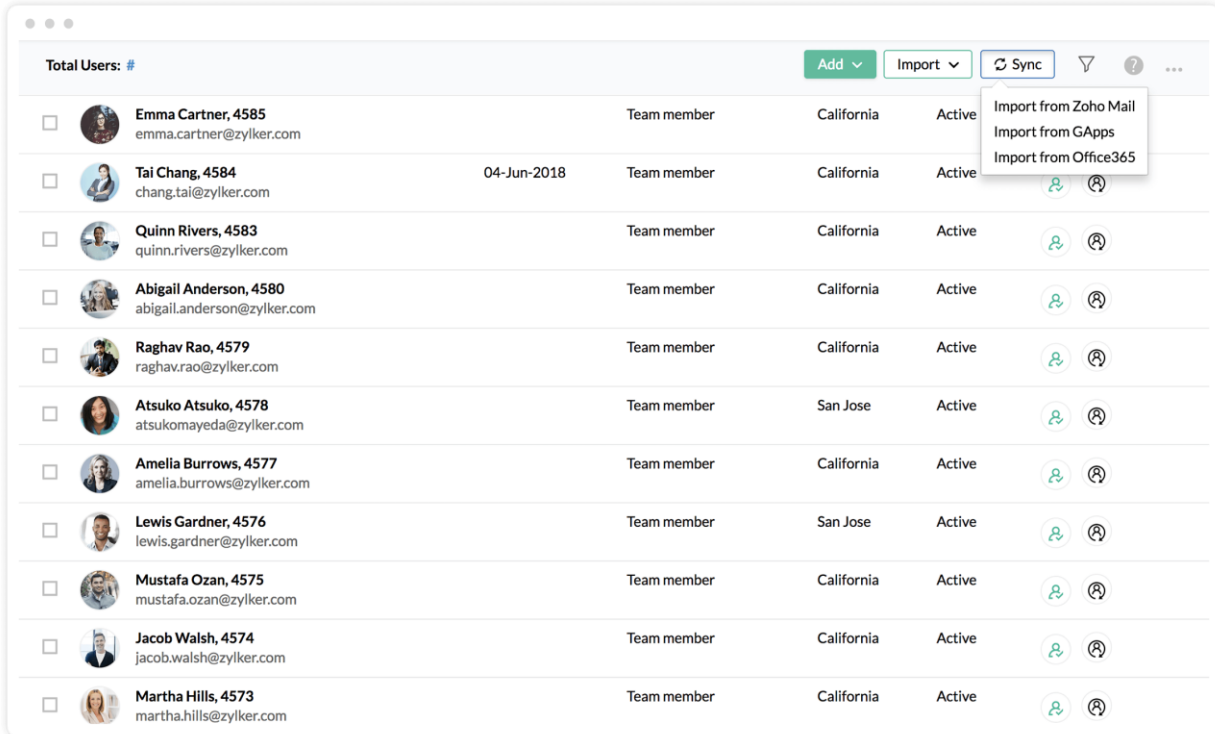
Nómina: Esta es también una función principal del HRMS: calcular las ganancias de bruto a neto o de neto a bruto y retener las deducciones individuales y emitir pagos se puede realizar de manera tan rutinaria como pagar el alquiler. Las funciones de nómina comprenden las elecciones de beneficios y los costos tanto del empleado como del empleador. Las soluciones de nómina de servicio completo también automatizan la presentación y los depósitos de impuestos. Las funciones de autoservicio permiten a los empleados realizar cambios en las deducciones electivas, las cuentas de depósito directo y las retenciones de impuestos y recuperar copias de las declaraciones de ingresos sin asistencia de recursos humanos.

Gestión de la fuerza laboral: aquí es donde los equipos de recursos humanos realizan un seguimiento del desarrollo de los empleados, las evaluaciones de los gerentes y las acciones disciplinarias; tiempo récord y asistencia; y garantizar que la empresa proporcione un entorno de trabajo saludable y seguro. Aquí es también donde residen las funciones de planificación de compensación, gestión del desempeño, aprendizaje y registro de incidentes. RR.HH. puede desarrollar estructuras de hojas de tiempo, reglas de horas extra, políticas de tiempo libre y cadenas de aprobación de manera que maximice la automatización, el control y la eficiencia. El proceso de revisión del desempeño de los empleados, junto con la gestión de objetivos, también se configura en esta función.

Gestión de la fuerza laboral contingente: relacionada con la gestión de la fuerza laboral primaria y fundamental para las empresas en las que no todos los empleados trabajan a tiempo completo. Los contratistas, consultores, pasantes y empleados temporales brindan habilidades especializadas, apoyan iniciativas de la comunidad local o programas universitarios y manejan picos en la demanda de mano de obra. El HRMS no gestiona por completo estas relaciones porque estos empleados no siempre están en la nómina y, por lo general, no son elegibles para recibir beneficios; pero el trabajo que realizan contribuye al éxito de la empresa, y es importante realizar un seguimiento de cuántos empleados contingentes hay a bordo en un momento dado y los costos totales.

4.4.3. BENEFICIOS DE HRM

La recompensa fundamental de un HRMS es tener toda la información de su fuerza laboral en un depósito central. Eso reduce los riesgos de cumplimiento, proporciona un rico conjunto de datos para informar la toma de decisiones, ayuda a mantener a los empleados comprometidos y hace que los profesionales de recursos humanos sean más productivos y sus procesos más eficientes.



Total Users: #		Add	Import	Sync	Filter	Help	More
<input type="checkbox"/>	Emma Cartner, 4585 emma.cartner@zylker.com						
<input type="checkbox"/>	Tai Chang, 4584 chang.tai@zylker.com	04-Jun-2018	Team member	California	Active		
<input type="checkbox"/>	Quinn Rivers, 4583 quinn.rivers@zylker.com		Team member	California	Active		
<input type="checkbox"/>	Abigail Anderson, 4580 abigail.anderson@zylker.com		Team member	California	Active		
<input type="checkbox"/>	Raghav Rao, 4579 raghav.rao@zylker.com		Team member	California	Active		
<input type="checkbox"/>	Atsuko Atsuko, 4578 atsukomayeda@zylker.com		Team member	San Jose	Active		
<input type="checkbox"/>	Amelia Burrows, 4577 amelia.burrows@zylker.com		Team member	California	Active		
<input type="checkbox"/>	Lewis Gardner, 4576 lewis.gardner@zylker.com		Team member	San Jose	Active		
<input type="checkbox"/>	Mustafa Ozan, 4575 mustafa.ozan@zylker.com		Team member	California	Active		
<input type="checkbox"/>	Jacob Walsh, 4574 jacob.walsh@zylker.com		Team member	California	Active		
<input type="checkbox"/>	Martha Hills, 4573 martha.hills@zylker.com		Team member	California	Active		

Ilustración 18: Información del empleado organizada

Fuente (Workday,2020)

Analicemos los cinco principales beneficios comerciales de un HRMS. Información mejor y más profunda: sin un HRMS, los empleados y gerentes crean datos en varios lugares, desde hojas de cálculo hasta aplicaciones de gastos y registros en papel, lo que hace imposible obtener una visión integral de los costos de la fuerza laboral. Con un HRMS, todos los datos están en un solo depósito, con mayor integridad. Eso permite una toma de decisiones mejor y más rápida. También es fundamental para una iniciativa de análisis y planificación de la fuerza laboral, en la que una empresa evalúa su fuerza laboral actual y compara esa realidad con las necesidades futuras

determinadas por los objetivos comerciales. Algunos beneficios clave aquí son la capacidad de identificar y abordar las brechas de habilidades antes de que perjudiquen la productividad, codificar los planes de sucesión y controlar los costos laborales mediante el análisis de cómo las horas extraordinarias o los pagos por doble tiempo afectan el desempeño financiero.

Con un HRMS, los equipos de recursos humanos también pueden detectar indicadores tempranos de problemas. Por ejemplo, si los empleados de alto rendimiento en un departamento se van a una tasa más alta de lo normal, eso podría indicar un gerente tóxico. Un HRMS puede conectar puntos y ayudar a identificar a los empleados en riesgo.

Mayor compromiso de los empleados: un HRMS es invaluable para desarrollar y retener el talento, algo que apasiona a los líderes de recursos humanos. Dentro de un HRMS, RR.HH. puede crear planes de estudios de formación, personalizar planes de aprendizaje y trayectorias profesionales y establecer mentores.

De hecho, Harvard Business Review sugiere que el desarrollo de habilidades es de primordial importancia para los empleados más jóvenes y sugiere específicamente un programa de tutoría centrado en compartir la experiencia. Los trabajadores de la Generación Z y Millennial también esperan que se les pregunte, de manera regular, sobre sus experiencias. Un HRMS puede emparejar a personas de alto nivel en un departamento o geografía con aquellos que pueden beneficiarse de una relación de mentoría, realizada virtualmente, y entregar y tabular encuestas de satisfacción y compromiso de los empleados.

Luego, todas estas actividades de desarrollo se registran en el HRMS para reconocer los hitos del desarrollo. Eso ayuda a mantener a los empleados en el camino correcto y leales a la empresa.

Eficiencia de procesos y cultura de autoservicio: responder a consultas o administrar grandes programas, como la inscripción a beneficios o las revisiones de desempeño, puede llevar hasta el 40% del tiempo de un profesional de recursos humanos cada semana y, en muchos casos, las personas estarían más que felices para hacer ese trabajo ellos mismos. Dentro de un HRMS, RR.HH. puede configurar un repositorio de conocimientos para que las personas puedan encontrar respuestas a las preguntas más frecuentes, y los empleados y gerentes puedan acceder

de forma segura a sus propios registros, lo que permite a RR.HH. centrarse en más servicios de valor agregado.

Además, los procesos de recursos humanos que requieren múltiples niveles de aprobación, como el procesamiento de tarjetas de tiempo, solicitudes de trabajo y solicitudes de tiempo libre, pueden ser una gran pérdida de tiempo. Un HRMS proporciona flujos de trabajo de aprobación para automatizar estos y otros procesos para que los aprobadores sean notificados cuando es su turno de aprobar (o rechazar). Eso puede reducir el tiempo de procesamiento en más del 50% y mejorar la precisión.

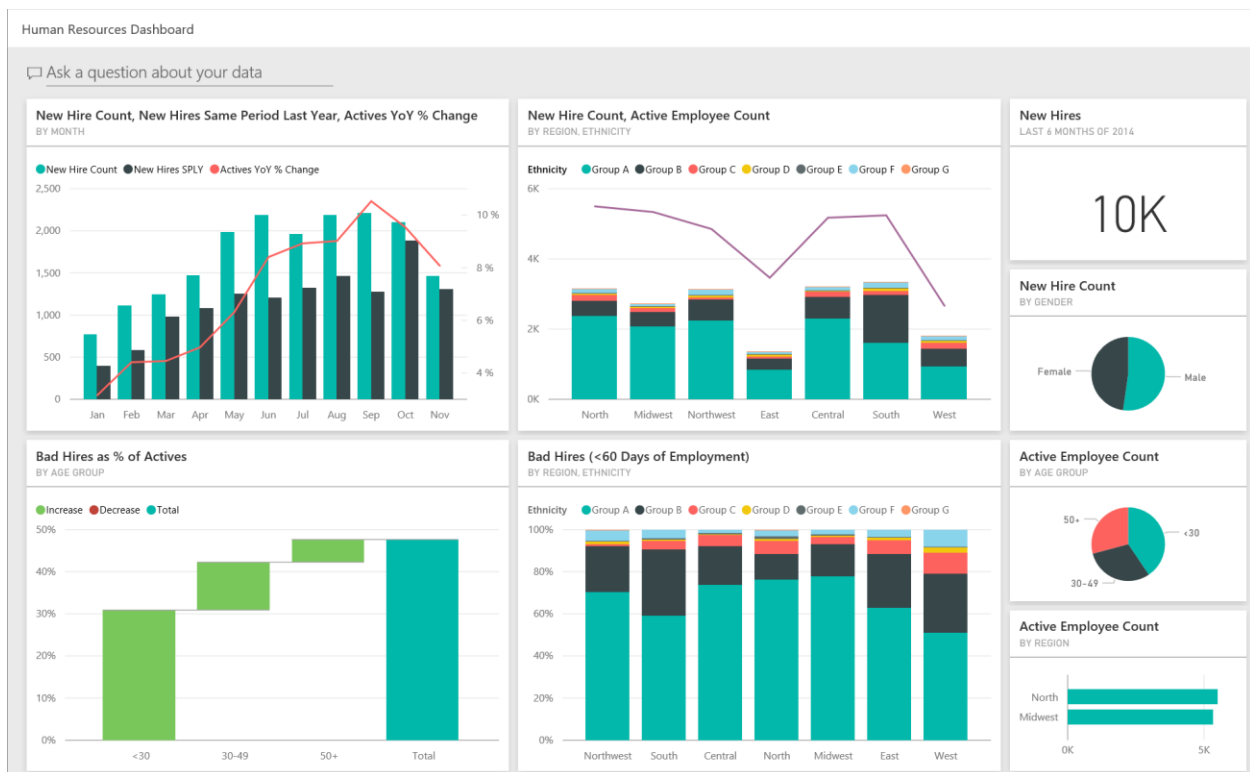


Ilustración 19: Niveles de aprobación

Fuente (Workday,2020)

Menores gastos generales de back-end: desde un punto de vista de TI y gasto de capital, la naturaleza centralizada de un HRMS, especialmente uno que se vende en un modelo de software como servicio totalmente basado en la nube, requiere menos hardware, espacio de centro de datos y TI. y recursos de personal de desarrollo para mantenimiento, soporte y capacitación. Esto racionaliza los gastos de TI para la tecnología de recursos humanos, requiere menos personal de

la mesa de ayuda y, en general, mejora la satisfacción de los usuarios de tiempo completo de un HRMS, el equipo de recursos humanos en sí.

Reclutamiento más rápido: atraer a los mejores talentos y construir la reputación de su empresa como "el lugar donde todos quieren trabajar" es otra área que apasiona a los profesionales de RR.HH. Sin embargo, la experiencia del candidato se ha ignorado en gran medida porque es difícil obtener información sobre el proceso de búsqueda de empleo cuando las publicaciones se realizan fuera de la empresa. Un HRMS resuelve este problema conectando a los reclutadores y candidatos electrónicamente a través de bolsas de trabajo y aplicaciones móviles, haciendo que el proceso sea más agradable y eficiente.

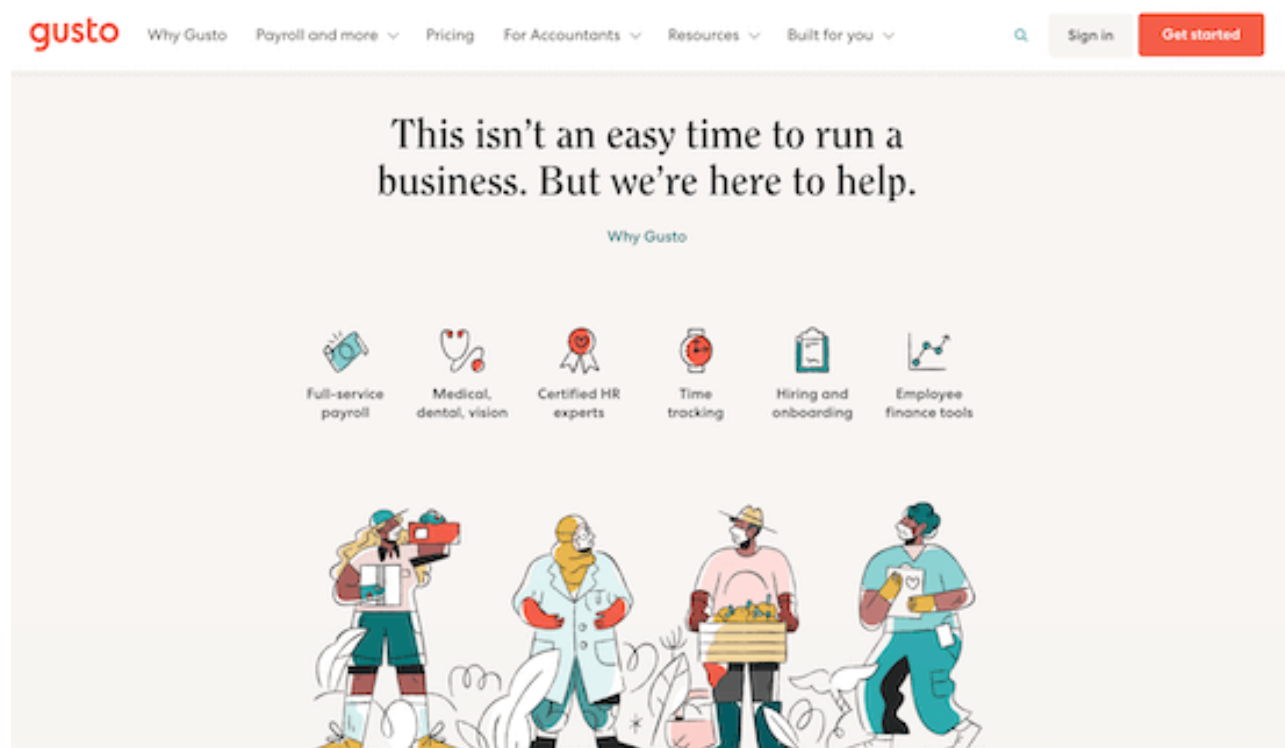


Ilustración 20: Plataforma de conexión de HRM

Fuente (Gusto,2020)

RR.HH. puede incluso acceder a la tecnología de agrupación de candidatos que acelera el reclutamiento pasivo cuando se abren nuevos puestos.

4.5. CAREER DEVELOPMENT

Según Thomas G. Gutteridge, (2019) la gestión de recursos humanos tiene varios componentes: control y evaluación, diseño organizacional, planificación de recursos humanos y desarrollo profesional.

Las organizaciones dedican una parte sustancial de sus recursos a estos componentes, asegurando que se implementen de manera adecuada y efectiva, hacia el logro de los objetivos y metas organizacionales.

Entre estos componentes, el que se considera responsabilidad compartida del empleador y el empleado es el Desarrollo Profesional.

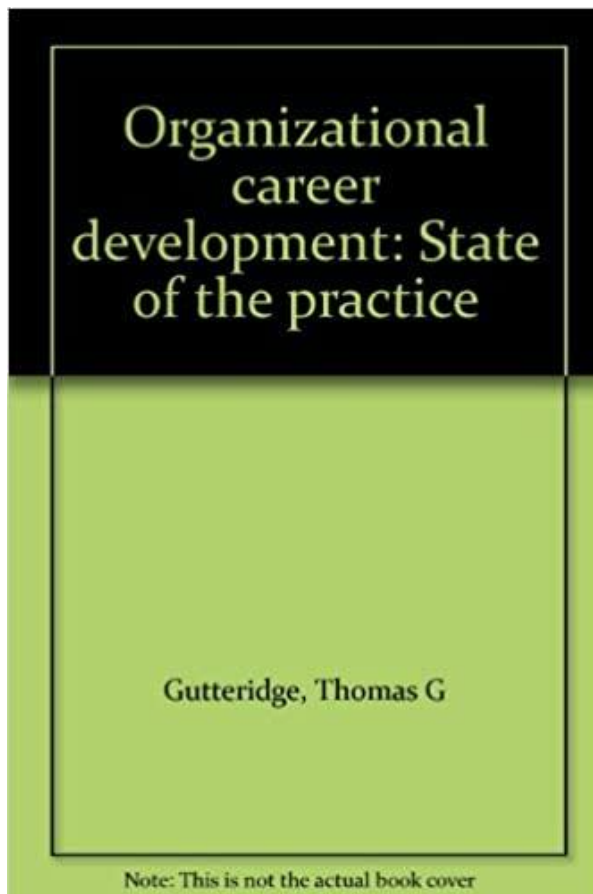


Ilustración 21: Organizational Career Development Libro de Thomas G. Gutteridge

Fuente (Thomas G. Gutteridge,2009)

En esta guía, exploramos, primero, qué es el desarrollo profesional, segundo, por qué debería preocuparse por el desarrollo profesional, tercero, los factores que influyen en él, cuarto, la teoría del desarrollo profesional, quinto, el proceso de desarrollo profesional y, por último, consejos para su desarrollo profesional exitoso.

Gutteridge define el desarrollo de la carrera como los "resultados de las acciones en los planes de carrera como se ve desde la perspectiva individual y organizacional". Desglosando eso, el desarrollo profesional se ve desde dos puntos de vista: el empleador (la organización) y el empleado (el individuo).

El objetivo de la organización es maximizar la productividad de sus recursos humanos para lograr sus objetivos, y el desarrollo profesional ayuda en esa perspectiva al garantizar la "mejor combinación entre las personas y los trabajos". La organización dará importancia a la forma en que sus empleados gestionan sus respectivas carreras y tomará medidas que proporcionen estructura al progreso de los empleados en sus trayectorias profesionales elegidas.

Desde el punto de vista del empleado, el desarrollo profesional es muy importante, ya que les sirve como una herramienta útil o incluso una plataforma de lanzamiento para que logren sus objetivos, que pueden ser cualquier cosa, desde obtener una paga más alta o recibir incentivos y bonificaciones, hasta lograr flexibilidad y satisfacción laboral.

Otra definición le dio un significado más personal, refiriéndose al desarrollo profesional como un proceso completo que se extiende a lo largo de la vida de un individuo y que inevitablemente moldea su identidad laboral. Es un proceso que dura toda la vida, que comienza en ese momento de su infancia cuando, por ejemplo, un niño vio a un bombero salvar a alguien de un edificio en llamas y, completamente asombrado, declara: "Quiero ser bombero cuando sea mayor."

La definición proporcionada por Angelo J. Rivera (2020) corría en la misma línea, pero desglosándola aún más. Describió el desarrollo profesional como la evolución o el desarrollo de una carrera, informado por lo siguiente:

- Experiencia en un campo de interés específico
- Éxito en cada etapa del desarrollo
- Logro educativo acorde con cada etapa de incremento

- Comunicaciones (la capacidad de reflejar analíticamente la idoneidad de uno para un trabajo a través de la carta de presentación, el currículum vitae y/o el proceso de entrevista)
- Comprensión del desarrollo profesional como un proceso navegable.

Dicho todo esto, el desarrollo profesional se puede describir simplemente como el proceso continuo o continuo de administrar la vida, el aprendizaje y el trabajo de uno (como un todo, no solo el trabajo dentro de una organización) para avanzar hacia un futuro deseado.

4.5.1. PLANEACIÓN DE CAREER DEVELOPMENT

A nivel individual, la planificación de la carrera abarca un proceso en el que el individuo es consciente de sus necesidades personales y deseos de realización en su vida personal, en conjunto con la carrera que desempeña. Si bien las experiencias de cada persona son únicas, esto contribuye a las diferentes carreras que las personas adquirirán a lo largo de su vida. (Hite,2016)

4.5.2. CARRERAS A LARGO PLAZO

Según Michael J. Driver (1988) las carreras que son compromisos a largo plazo a lo largo de la vida de una persona se denominan "carreras en estado estable". La persona trabajará para su jubilación con habilidades especializadas aprendidas durante toda su vida. Por ejemplo, alguien tendría que completar un proceso constante de graduarse de la escuela de medicina y luego trabajar en la profesión médica hasta que se jubile. También se puede hacer referencia a las carreras de estado estacionario como tener el mismo rol ocupacional en una organización durante un período prolongado y especializarse en el área de especialización. Un gerente minorista que haya trabajado en la industria de las ventas durante un período prolongado de su vida tendría el conocimiento, las habilidades y los atributos relacionados con la gestión del personal no gerencial y la coordinación de las tareas laborales que deben realizar los subordinados.

Una carrera que requiere nuevas iniciativas de crecimiento y responsabilidad al aceptar nuevos roles puede denominarse "Carreras lineales", ya que cada oportunidad única implica un impacto más significativo de responsabilidad y poder de toma de decisiones en un entorno organizacional

(Cooper,1988). Una trayectoria profesional lineal implica un movimiento vertical en la jerarquía de gestión cuando se asciende a uno. Por ejemplo, un puesto de gestión de nivel superior en una empresa implicaría una mayor responsabilidad con respecto a la toma de decisiones y la asignación de recursos para administrar una empresa de manera eficaz y eficiente. Los gerentes de nivel medio y los gerentes / directores ejecutivos de alto nivel se denominarían carreras lineales, ya que su movimiento vertical en la jerarquía organizativa también implicaría más responsabilidades para planificar, controlar, dirigir y organizar las tareas de gestión (Tasks Managment, 2020).

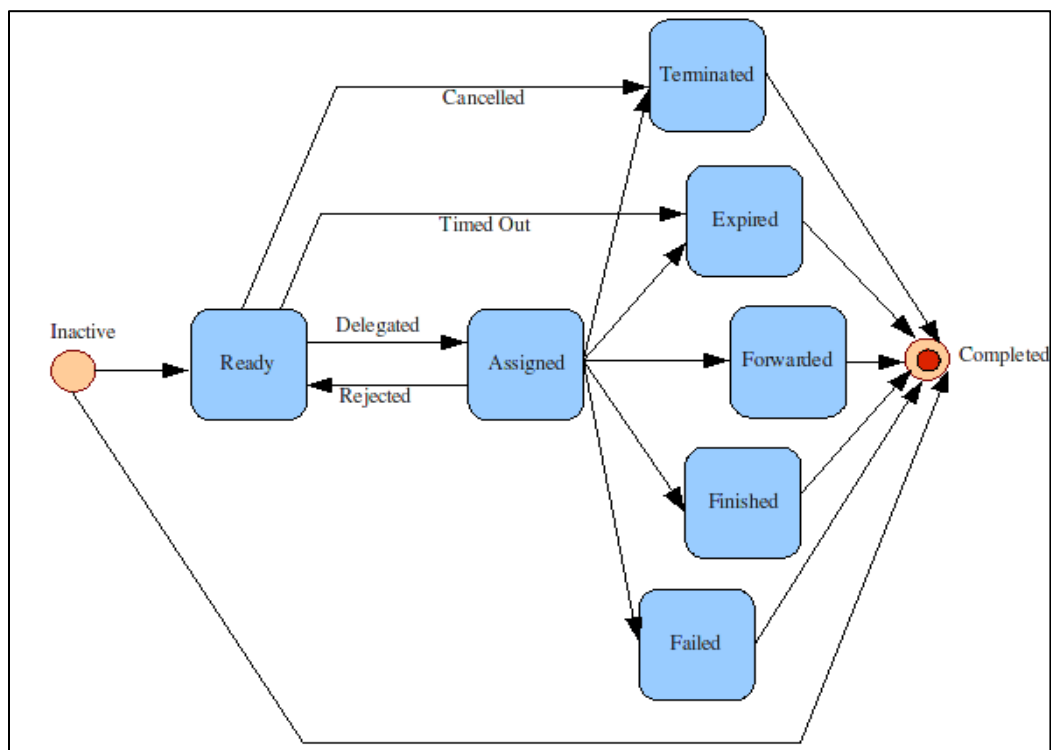


Ilustración 22: Gestión de Nivel Superior

Fuente (Task Life Cycle, 2009)

4.5.2.1. Carreras de Corto Plazo

Cuando las personas asumen un trabajo temporal o de corta duración, estas son 'Carreras transitorias' y 'Carreras en espiral'. Las Carreras Transitorias ocurren cuando una persona sufre frecuentes cambios de trabajo, en los que cada tarea no es similar a la anterior. Por ejemplo, un trabajador de comida rápida que deja la industria alimentaria después de un año para trabajar

como contable de nivel de entrada o asistente administrativo en una oficina es un cambio de carrera transitorio. Las habilidades y conocimientos del trabajador de su carrera anterior no serán aplicables a su nuevo cargo (Driver, 1988).

Según Iván Timothy (1988) una carrera en espiral es cualquier serie de trabajos a corto plazo que no son idénticos entre sí, pero que aún contribuyen al desarrollo de habilidades de un atributo específico que las personas aceptarán a lo largo de su vida. Muchas personas pueden experimentar ligeras transiciones de carrera o aceptar un contrato de trabajo a corto plazo en el mismo campo de trabajo, para desarrollar diferentes conjuntos de habilidades necesarias para que tengan éxito en un entorno organizacional. Por ejemplo, un individuo con un título en Negocios contratado para hacer 'gestión de proyectos' en un área de un departamento puede ser ascendido o transferido para completar otra tarea en el mismo departamento para trabajar en 'marketing'.

4.5.3. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

Dawn Rosenbrg Mckay (2020) menciona que el desarrollo profesional de una persona puede verse afectado por múltiples factores, algunos de los cuales pueden estar en gran medida fuera de su control. Estas influencias deben tenerse en cuenta durante el proceso de desarrollo de una carrera.

- **Características personales:** el tipo de personalidad, los intereses, las aptitudes y los valores relacionados con el trabajo nos hacen a todos quienes somos. Estas características personales juegan un papel importante en el desarrollo de la carrera, ya que influyen en qué ocupaciones encontramos satisfactorias, así como en los tipos de entornos laborales en los que tendremos éxito. Por eso, cuando estás en el proceso de elegir una carrera, es tan importante hacer una autoevaluación que te ayudará a aprender sobre ti mismo.
- **Recursos financieros:** perseguir ciertas opciones profesionales puede resultar costoso. Si eliges una ocupación, por ejemplo, que requiere que asistas a la universidad, es posible que tu capacidad para pagarla te limite y necesites buscar préstamos para estudiantes, ayuda financiera y becas. Las limitaciones financieras también pueden obstaculizarlo a la

hora de buscar trabajo. Por ejemplo, es posible que tenga fondos limitados para la ropa de la entrevista.

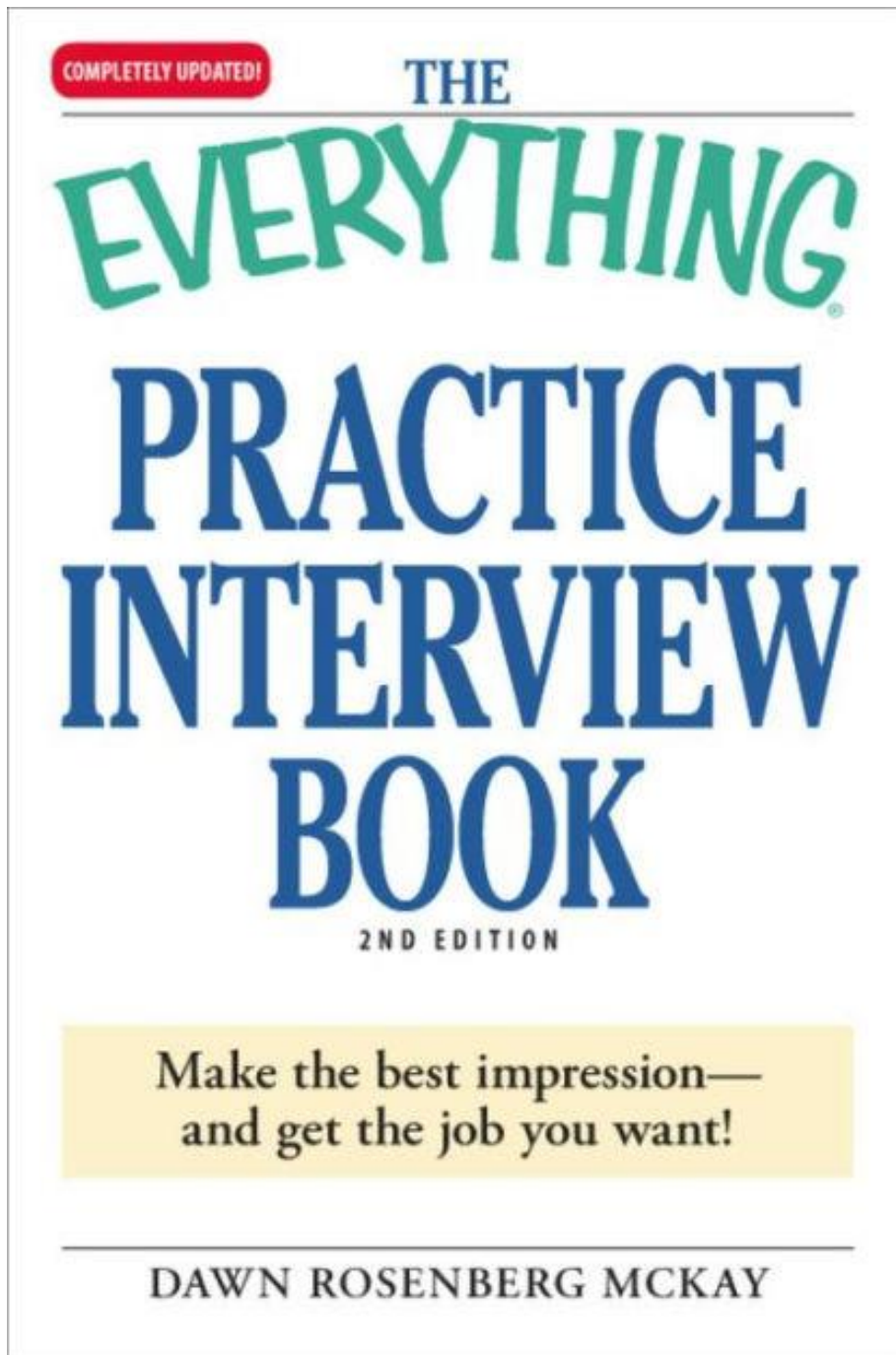


Ilustración 23: The Everything Libro de Dawn Rosenbrg Mckay

Fuente (The Everything, 2009)

- **Obligaciones financieras:** las obligaciones financieras como una hipoteca, alquiler, préstamos estudiantiles o incluso la matrícula universitaria de un niño pueden impedir que una persona cambie de trabajo o carrera. Para combatir esto, puede intentar ahorrar dinero para usarlo más adelante durante un cambio de carrera, o puede intentar cambiar su estilo de vida para disminuir su carga financiera (por ejemplo, reducir el tamaño de su casa para obtener un pago hipotecario menor).
- **Deficiencias físicas, mentales y emocionales:** algunas personas se adaptan mejor a algunas carreras que a otras debido a sus capacidades o limitaciones físicas y mentales. Por ejemplo, es posible que desee convertirse en médico, pero no tiene un historial académico sólido en ciencias.
- **Edad:** su edad, o su percepción de ella, puede obstaculizar su desarrollo profesional. Es posible que le preocupe ser demasiado joven o mayor para seguir un camino en particular, avanzar en su carrera o hacer un cambio de carrera. En lugar de concentrarse en su edad, concéntrese en sus habilidades y en su grado de motivación.
- **Obligaciones familiares:** el desarrollo profesional de una persona puede estancarse si se ausenta del trabajo para cuidar de sus hijos o de sus padres ancianos. La ayuda externa con el cuidado de niños o ancianos puede facilitar la continuación de una carrera.

V. METODOLOGÍA

En esta sección se explican los diferentes métodos utilizados en la elaboración del informe de práctica profesional. De igual forma se detallan la cantidad de horas invertidas en las asignaciones realizadas durante el periodo predeterminado para la práctica profesional en Acklen Avenue/Hero Unit.

5.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

Para la elaboración de dicho informe se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Microsoft Word: El programa de Word facilita en gran manera la elaboración del informe de práctica profesional ya que cuenta con diferentes herramientas que ayudan la escritura y redacción de los lineamientos establecidos.
- Adobe Ilustrador: Este programa ayuda en la elaboración de organigramas y tablas que se incluyen en el informe. De igual forma fue de gran apoyo para la realización de distintos trabajos asignados durante el tiempo de práctica.
- Adobe Photoshop: Este programa facilita la edición de materiales fotográficos y la realización de montajes presentes en el informe.
- Buscador de Google: Este buscador permite una rápida búsqueda de contenido primordial para la realización del marco teórico del informe de práctica profesional.
- Trello: Herramienta que facilita la organización de las diferentes asignaciones a realizar. Dentro del departamento se utiliza la aplicación de Trello para planificar la elaboración de diferentes proyectos.
- Figma: Plataforma de diseño gráfico para la creación de plataformas web colaborativo.
- Slack: plataforma de comunicación empresarial patentada desarrollada por la empresa de software estadounidense. Es una nueva forma de comunicarse con su equipo. Es más rápido, mejor organizado y más seguro que el correo electrónico.

5.2. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información utilizadas para la elaboración del presente informe fueron las siguientes:

- Entrevistas vía Google Meets con jefe inmediato y diseñador gráfico del área para coleccionar información acerca del departamento de Marketing y diseño gráfico.
- Diferentes sitios y páginas web relacionados con temas propios del informe.
- Informe de práctica profesional de estudiantes graduados de UNITEC proporcionado por la docente en los recursos de la clase.

5.3. CRONOLOGÍA DEL TRABAJO

Tabla 1: Cronología del desarrollo de práctica semana 1

19 /04/2021-23/04/2021	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas
Semana 1					
Actividades	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Introducción: Welcome to our family	1 hora				
Introducción: Remote Professional	3 horas				
Introducción: Introduction to Client Expectations	3 horas				
Introducción: Extra Mile		2 horas			
Introducción: Our Vision and Values		2 horas			
Introducción: Building Community		3 horas			
Introducción: Office and Equipment			3 horas		
Introducción: Tool Box			2 horas		
Introducción: Soft Skills			2 horas		
Introducción: Meet the team				3 horas	
Introducción: Atmosphere of Creativity				3 horas	
Introducción: Level up Pathway Orientation				1 hora	
Introducción: Expectations meeting				1 hora	
Proyecto Manual de Marca					1 hora
Shadowing session					3 horas
Reunion de Deisgn Guild					1 hora

Fuente (Emily Núñez, 2021)

Tabla 2: Cronología del desarrollo de práctica semana 2

26 /04/2021-30/04/2021	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas
Semana 2					
Actividades	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Personal Grower	1 hora				
Design Adventurer	4 horas				
Expectations Meeting	1 hora				
Design Speaker		4 horas			
Shadowing session		2 horas	2 horas		
Introduccion a manual de marca		2 horas			
Team Building			3 horas		
Design feedback hero			1 hora	5 horas	
All hands				2 horas	
Open mic Friday					1 hora
Design Guild					3 horas
Design UI Review					1 hora

Fuente (Emily Núñez, 2021)

Tabla 3: Cronología del desarrollo de practica semana 3

03/05/2021-07/05/2021	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas
Semana 3					
Actividades	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Manual de marca	4 horas				
Shadowing session	2 horas				
Joint Guild Session		4 horas		4 horas	
ux ui designer 1		2 horas			
Intership process			3 horas		
Designer Balancer			2 horas		
Minno diseño aplicación movil				3 horas	
Open mic Friday					1 hora
Design Guild					3 horas
Reunion de manual de marca					1 hora

Fuente (Emily Núñez, 2021)

Tabla 4: Cronología del desarrollo de práctica semana 4

10/05/2021-14/05/2021	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas
Semana 4					
Actividades	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Manual de marca seguimeinto	4 horas				
Shadowing session	2 horas				
Design thinking 101		5 horas			1 hora
Manual de marca		3 horas			
Study session			2 horas		
Mentoring session			3 horas		
Unwind daily meeting				1 hora	1 hora
Open mic Friday					3 horas
Design Guild					1 hora
Guid UI Review					1 hora

Fuente (Emily Núñez, 2021)

Tabla 5: Cronología del desarrollo de práctica semana 5

17/05/2021-21/05/2021	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas
Semana 5					
Actividades	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Daily meeting	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora
Design Review	2 horas			2 horas	
Manual de marca	2 horas				
Minnos UI Review	1 hora				
Mentoring session		2 horas	2 horas		2 horas
Aplicación de peeplo		4 horas			
Internship process			1 hora		
1:1 Wendy			1 hora		1 hora
1:1 Chris				1 hora	
Design Guild					3 horas

Fuente (Emily Núñez, 2021)

Tabla 6: Cronología del desarrollo de práctica semana 6

24/05/2021-28/05/2021	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas
Semana 6					
Actividades	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Daily meeting	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora
Design Review		2 horas		2 horas	
Manual de marca	4 horas				
Public Speakin	1 hora				
Mentoring session		2 horas	2 horas		2 horas
Aplicación de peeplo		4 horas			
Internship process			3 horas		
Empathy			1 hora		
Design UI					1 hora
Design Guild					3 horas

Fuente (Emily Núñez, 2021)

Tabla 7: Cronología del desarrollo de práctica semana 7

31/05/2021-04/06/2021	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas
Semana 7					
Actividades	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Daily meeting	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora
Self Evaluation	2 horas				
Manual de marca	2 horas				2 horas
English Evaluation			4 horas		
Mentoring session		2 horas		2 horas	
Brochure Career Development			5 horas		
Retrospective				3 horas	
All Hands Meeting				2 horas	
Design Guild		3 horas			1 hora

Fuente (Emily Núñez, 2021)

Tabla 8: Cronología del desarrollo de práctica semana 8

07/06/2021-11/06/2021	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas
Semana 8					
Actividades	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Daily meeting	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora
Discovery		3 horas		1 hora	
Manual de marca	4 horas				
Social Media			1 hora		
Mentoring session		2 horas		2 horas	
Simplified			4 horas		
Internship progress				1 hora	
Design Review					2 horas
English Evaluation					1 hora
Design UI					2 horas
Design Guild					1 hora

Fuente (Emily Núñez, 2021)

Tabla 9: Cronología del desarrollo de práctica semana 9

14/06/2021-18/06/2021	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas
Semana 9					
Actividades	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Daily meeting	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora
Manual de marca	3 horas				
Stationary			5 horas		
Mentoring session			2 horas	2 horas	
Wireframes				5 horas	
Design Review		4 horas			2 horas
Design UI					2 horas
Design Guild					1 hora

Fuente (Emily Núñez, 2021)

Tabla 10: Cronología del desarrollo de práctica semana 10

21/06/2021-25/06/2021	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas
Semana 10					
Actividades	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Daily meeting	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora	1 hora
Manual de marca	4 horas				
Presentación de Peeplo	1 hora		1 hora		
Mentoring session			2 horas	2 horas	
Exposición de Peeplo	4 horas		4 horas		
Problem Solver	2 horas			1 hora	
Design Review				2 horas	
All Hands Meeting				2 horas	
Sesion Informativa			5 horas		
Prototipo de Peeplo		4 horas			1 hora
Agile Thinker		4 horas			1 hora
Design UI					2 horas
Videos de Minno					2 horas
Design Guild					1 hora

Fuente (Emily Núñez, 2021)

VI. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO

6.1. ACTIVIDAD 1: DISEÑO UI PARA APLICACIONES MÓVIL

Acklen Avenue cuentan con varios clientes, uno de ellos es Minno, que es un proveedor de medios de transmisión en línea que se especializa en programación cristiana para niños. Los suscriptores tienen acceso a más de 2.200 episodios de 122 programas. En esta primera actividad se tuvo la oportunidad de apartar la plataforma web para una aplicación móvil.

La actividad consistía en tomar la parte de "Suscripción" y "Perfil" del sitio web y adaptarlo para la aplicación móvil considerando el diseño UI de la plataforma (Ver Ilustración 24). Un perfil de usuario es una colección de configuraciones e información asociada con un usuario. Contiene información crítica que se utiliza para identificar a un individuo, como su nombre, edad, fotografía de retrato y características individuales como conocimiento o experiencia.

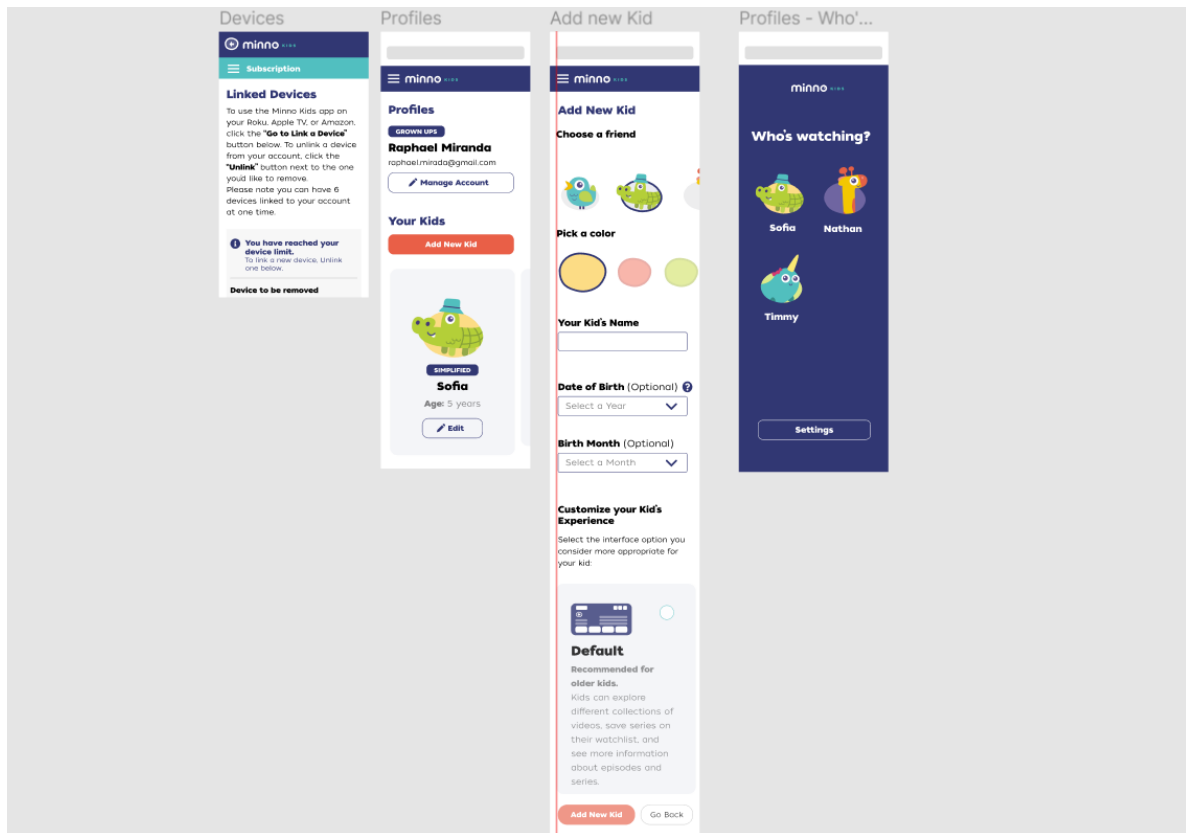


Ilustración 24: Vista de aplicación móvil de Minno

Fuente (Emily Núñez, 2021)

La línea gráfica de la aplicación de las fue creada por el cliente Minno. Se utilizó un color blanco de fondo ya que varios de los elementos son bastante coloridos.

Para dicha actividad se diseñó un total de 4 pantallas de la aplicación móvil que serían utilizadas por más de los 20,000 de usuarios en Estados Unidos y Canadá (Ver Ilustración 25).



Ilustración 25: Aplicación móvil Minno

Fuente (Emily Núñez, 2021)

6.2. ACTIVIDAD 2: DISEÑO UI PARA TABLETAS

Como mencionábamos anteriormente, Minno es uno de los clientes de Acklen Avenue. Al tratarse de un dispositivo a medio camino entre un ordenador portátil y un smartphone su versatilidad acaba siendo uno de sus puntos más fuertes. No llega a las cotas de procesamiento de un PC, pero para ciertas labores de ofimática resulta más que suficiente. Ahora bien, al tener una pantalla mucho más grande que la de un móvil es la plataforma ideal para consumir todo tipo de contenidos multimedia que lucen especialmente bien en la pantalla grande una Tablet. Es por lo que el cliente ha decidido expandir sus aplicaciones a una versión de Tablet (Ver Ilustración 26).

Estos fueron realizados en Figma por su libertad en manejo con los gráficos. Cada pantalla tenía una medida de 1366 pixeles de ancho y 1024 pixeles de alto, estas pantallas serán utilizadas para seleccionar diferentes episodios dentro de la aplicación. Estas siete pantallas que vemos en el ejemplo son las pantallas principales y servirán se guía para futuras modificaciones.

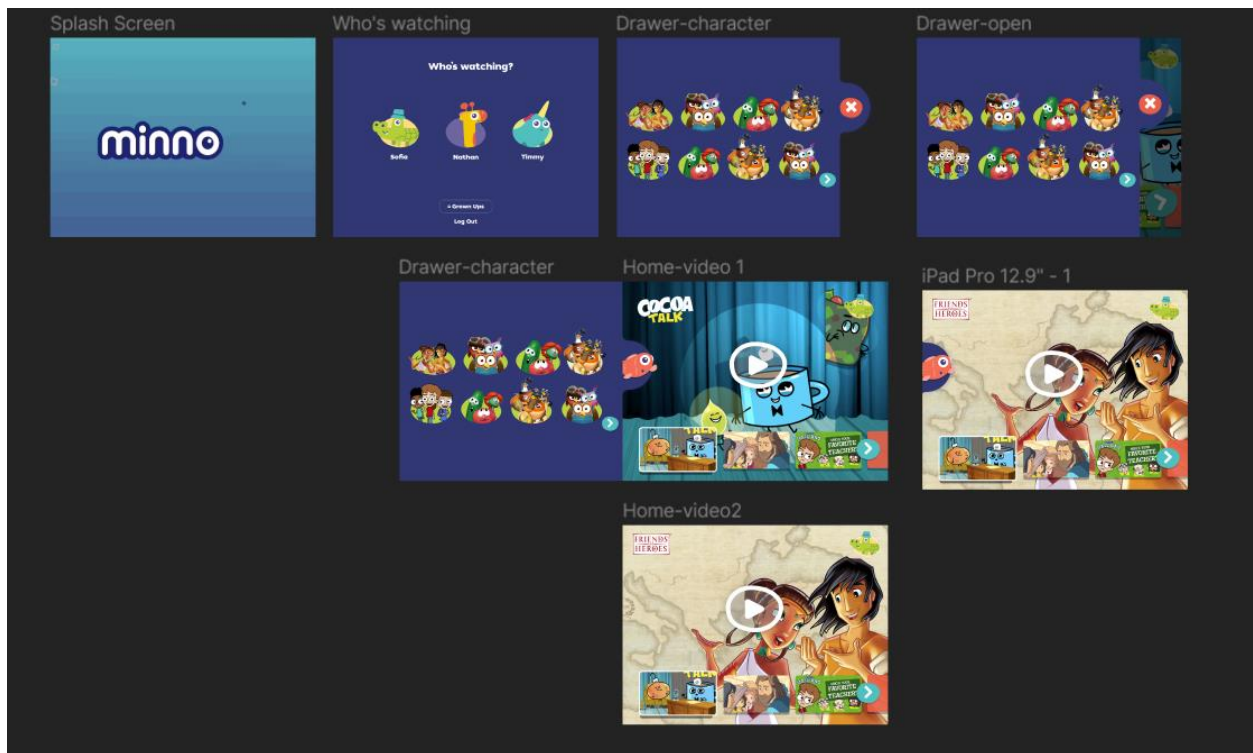


Ilustración 26: Vistas para Tableta

Fuente (Emily Núñez, 2021)

A la hora de la entrega el cliente hizo ciertos cambios a los "Character Drawers" siendo ahora de forma rectangular con un fondo con colores degradados en vez de un ovalo (Ver Ilustración 27). Estos cambios se hicieron ya que son van más acorde al diseño estético que va con la línea grafica de Minno.

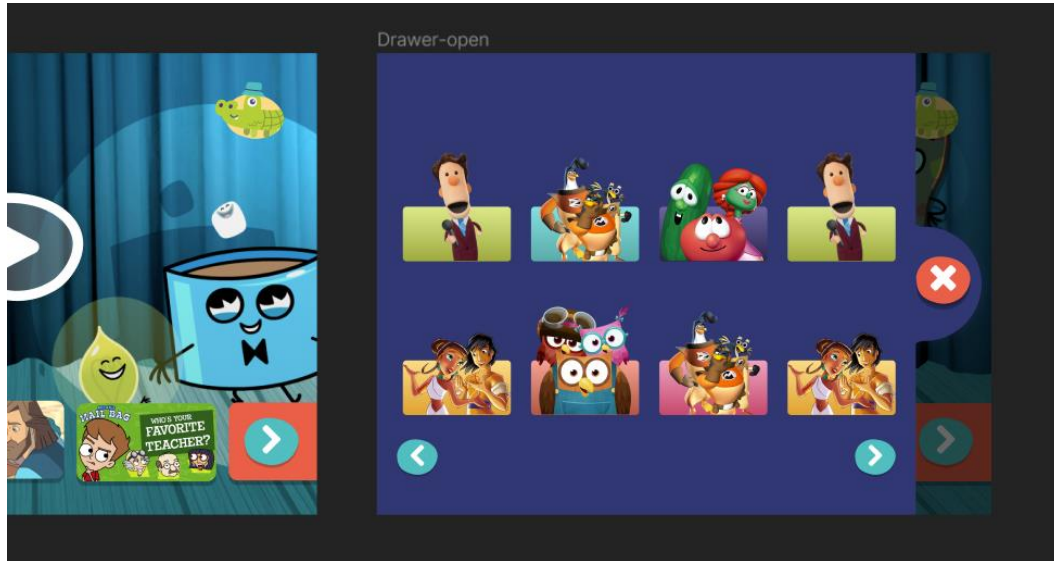


Ilustración 27: Character Drawer

Fuente (Emily Núñez, 2021)

6.3. ACTIVIDAD 3: CREACIÓN DE USER PERSONA PARA LA APLICACIÓN DE PEEPLO

Peeplo es la aplicación de HRM que utilizan los empleados de Acklen Avenue y Hero Unit para registrar sus horas. Esta es una aplicación de fácil uso, tiene una interfaz intuitiva para los departamentos de RRHH, con muchas características incluyendo la gestión de empleados, gestión de las vacaciones, beneficios, recordatorios y mucho más.

El trabajo consistía en crear User Personas que posibles usuarios de la aplicación (Ver Ilustración 22). Estos son herramientas altamente efectivas que nos permiten crear una historia alrededor de nuestros usuarios finales y empatizar con ellos. Se basan en la investigación del usuario, es por lo que en esta actividad tuvimos que recurrir a aplicación de encuestas para tener una mejor visión de los usuarios. Con la aplicación de encuesta se pudo deducir que características serán necesarias para la nueva aplicación (Ver Ilustración 23).

Peeplo

Plataforma de Registro de Horas

La siguiente encuesta fue creada con la finalidad de entender mejor las necesidades de las personas como tu, que usan o pueden hacer uso de Peeplo (herramienta de registro de horas creada por Acklen Avenue) y poder brindar una mejor experiencia en el uso de esta herramienta.

* Required

Email *

Your email _____

¿Trabaja usted por hora? *

- Sí
- No

¿Ha utilizado una herramienta para registrar horas? *

- Sí
- No

Ilustración 28: Encuesta para Peeplo

Fuente (Emily Núñez, 2021)

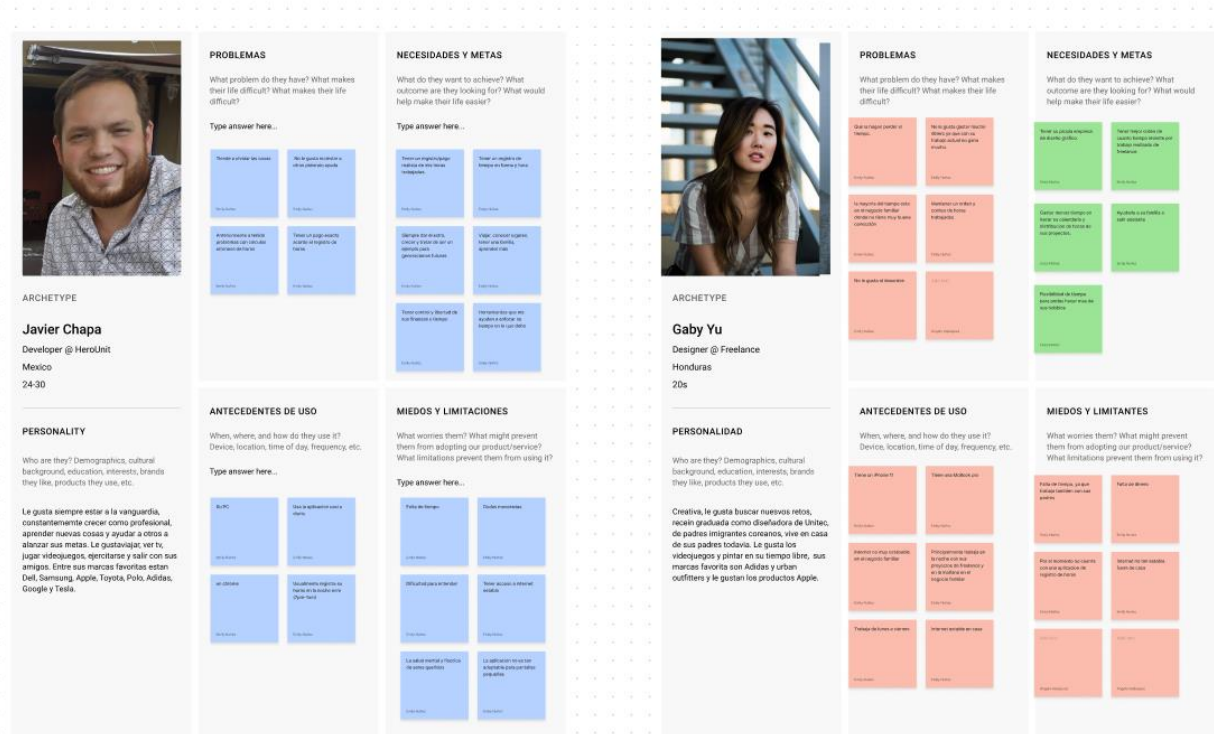


Ilustración 29: User Personas

Fuente (Emily Núñez, 2021)

6.4. ACTIVIDAD 4: MANUAL DE MARCA

La empresa de Acklen Avenue carece de un Manual de Marca. Es importante tener dicho documento ya que este se estipulan los lineamientos de la imagen, es decir: el número de los colores en tabla Pantone, la relación de tamaño permitidos entre los diferentes elementos, el tipo de letra y lo usos y aplicaciones más comunes, entre otros puntos significativos. Este documento ayudará a mantener la línea gráfica y servirá como guía a la hora de creación de aplicación graficas en redes sociales (Ver Ilustración 24).

El manual de marca sigue en proceso ya que hay elemento dentro del manual de marca que están por definirse todavía.

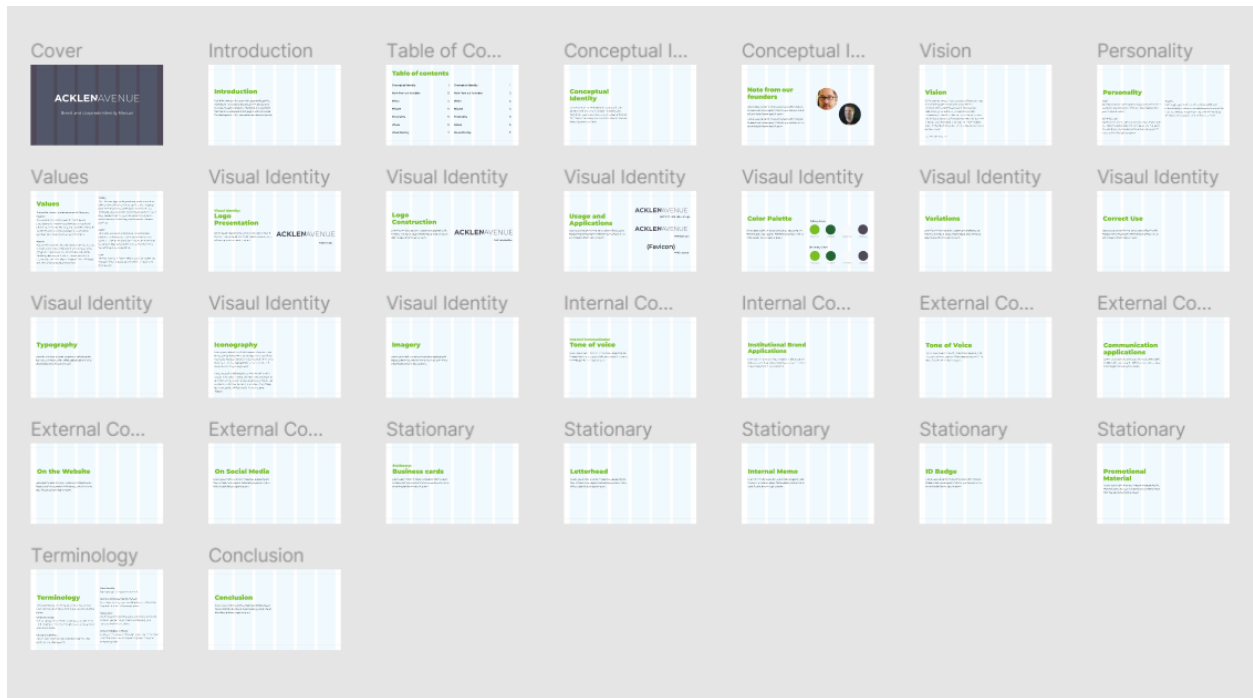


Ilustración 30: Manual de marca

Fuente (Emily Núñez, 2021)

6.5. REDISEÑO DE LOGO DEL DEPARTAMENTO DE TRAINING AND DEVELOPMENT

El departamento de People Operations solicitó un rediseño de un logo para su programa de Training and Development (Ver Ilustración 25).

El departamento de Training and Development se encarga del desarrollo del empleado, no solo en el área en donde se está desarrollando actualmente pero cualquier otra área que ellos deseen. Estas vías de capacitación y desarrollo son una serie de competencias estructuradas que se han adoptado para aumentar la educación, la capacitación y las oportunidades de aprendizaje para dominar las áreas de especialización de los empleados.



Ilustración 31: Logo Antigo de Training & Development

Fuente (Acklen Avenue, 2019)

Una vez se obtuvo la información necesaria se procedió a la elaboración de diferentes bocetos tomando en cuenta los diferentes aspectos recopilados. Terminados los bocetos ya teniendo una idea clara de las propuestas a realizar se procedió a diseñarlo en digital y se siguió con el mismo colore ya establecido.

Una vez terminadas las propuestas en digital se realizó un pequeño racional creativo para cada imago tipo con el propósito de que los directores conocieran el proceso de creación y significado de cada uno de los elementos dentro (Ver Ilustración 26).

Dentro de la propuesta el practicante se basó en el desarrollo y crecimiento del empleado. Dentro del imago tipo se encontraba siempre un camino y árboles que representa el crecimiento. Se removieron algunos elementos como el sol para mantener lo minimalista.

La tipografía utilizada lleva por nombre Monserrat, fue seleccionada por el practicante debido a su legibilidad y simplicidad, y su aspecto rectangular pero al mismo tiempo dinámico del imago tipo.



Ilustración 32: Nuevo Logo de Training & Development

Fuente (Emily Nuñez,2021)

6.6. BROCHURE TRAINING & DEVELOPMENT

El Brochure sirven para resumir un tema extenso y así lograr un entendimiento claro del mismo. Estas piezas deben ser atractivas visualmente y que la información dentro de ellas esté lo más condensada posible. El utilizar gráficos e imágenes permiten una mayor atracción.

Dentro de la empresa se ha hecho uso de diferentes tipos de Brochures como ser informativas y de estadísticas para dar a conocer a sus colaboradores información sobre temas específicos a logros alcanzados.

Por ejemplo, se realizó una Brochure para los colaboradores del área de Training and Development en la cual mostraba información de los entrenamientos gratuitos que ofrece la empresa en la actualidad (Ver Ilustración 33). Esta se realizó con la línea gráfica de la empresa de Acklen Avenue y se incluyeron diferentes imágenes e iconos para captar la atención y de esta forma representar la información de los textos.



Ilustración 33: Brochure de Training & Development

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

6.7. CREACIÓN DE PAPELERÍA

Aunque Acklen Avenue es una empresa remota y se trabaja con una mentalidad libre de papel es importante tener papelería a la mano para cuando se sea necesaria, no solo para ser impresa pero para ser utilizadas de forma virtual también.

El equipo de Diseño fue delegado con la tarea de implementar esta papelería y que este con n fácil acceso para cualquier empleado que la necesite. Se solicitó al practicante dentro de la papelería, la elaboración una hoja de papel carta para comunicados externos, una hoja de papel carta para memos, creación de identificación para el empleado y tarjetas de presentación. Se realizaron dos propuestas de diseño siempre tomando en cuentas los colores y línea gráfica de la empresa Acklen Avenue. Se elaboró la propuesta en color verde pero siempre predominando el blanco para darle este toque de limpieza.

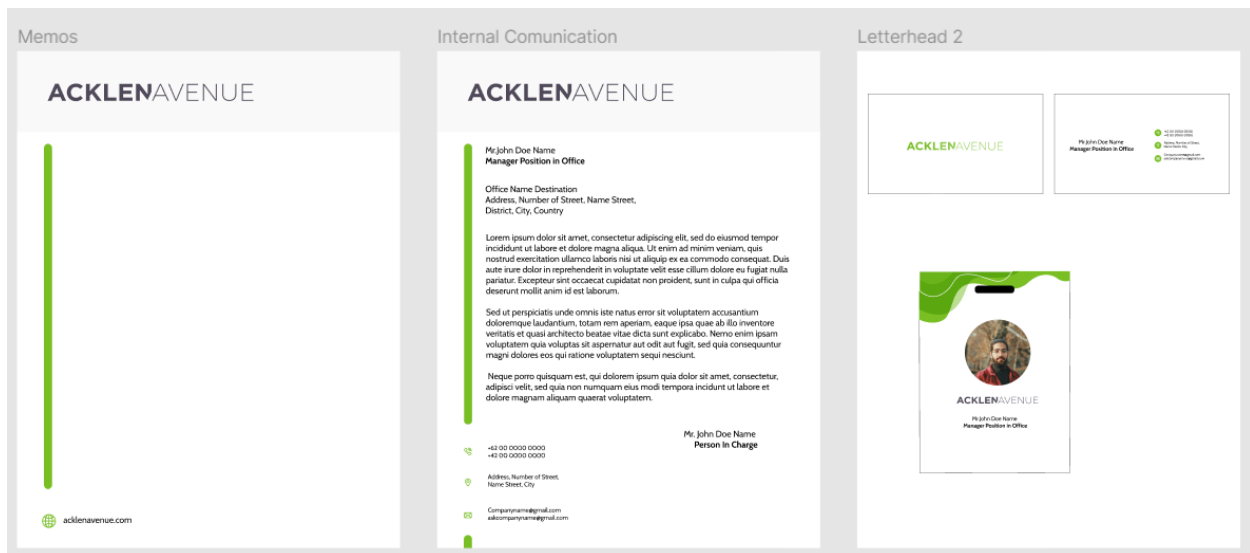


Ilustración 34: papelería de Acklen Avenue

Fuente (Emily Nuñez,2021)

La primera propuesta es sencilla y de carácter más corporativo y formal. Esta cuenta con el logo de la empresa al lado superior izquierdo.

La segunda propuesta es bastante parecida con la primera y lleva un espacio designado para el número telefónico, correo y dirección de la persona enviando la carta.

Por último tenemos la tarjeta de presentación que es blanca con un pequeño diseño en una tonalidad gris claro que representa la marca. También en la última página tenemos como será el id del empleado para que se puedan distinguir o usar cuando ellos lo deseen.

6.8. INVITACIÓN PARA EVENTO SEGURIDAD VIRTUAL

A pesar de estar trabajando desde casa se han realizado varias actividades a través de Google Meets para que el personal pueda conectarse de donde ellos quieran.



Ilustración 35: AWS Security Best Practices

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

En esta ocasión el mes de junio se dará una charla acerca de las mejores habilidades que podemos poner en práctica cuando estamos en línea. Ya que la empresa es completamente remota y trabajamos con información sensible del cliente, es importante que todos los empleados sepan

cómo actuar y desenvolverse en línea. Para esta charla se invitó a un DevOps de Acklen Avenue, Iván Cárcamo para que compartieran diferentes consejos y herramientas necesarias de cómo llevar de la mejor manera la vida segura.

Iván Cárcamo también es miembro de OWASP, que significa Open Web Application Security Project. Esta es una comunidad en línea que produce artículos, metodologías, documentación, herramientas y tecnologías de libre acceso en el campo de la seguridad de aplicaciones web.

Se realizó una invitación para las colaboradoras y otra para las panelistas en las cuales figuraban con la paleta de colores ya establecidos por la marca. Esta pieza fue publicada en redes sociales como Instagram y Facebook. También se compartió en los canales de comunicación internas que existen en Acklen Avenue como Slack.

VII. PROPUESTA DE MEJORA

7.1. MANUAL DE MARCA

Ninguna marca o logo quedan completos ni bien utilizados, si la empresa no define sus límites y alcances a través de un manual de marca. Hoy, la búsqueda de la diferenciación lleva a las empresas más competitivas a concentrar sus esfuerzos en la imprescindible misión de potenciar el valor de su marca. Dentro de este objetivo, y tan importante como la construcción del mensaje visual y gráfico de la firma, está el trabajo de explicar y precisar los atributos y distinciones del producto, como una manera de garantizar su buen uso y competir en las condiciones óptimas. Satisfacer esta necesidad estaría incompleta sin la presencia de un documento preciso y funcional, tan importante como la marca misma.

En el sentido visual, un manual de marca es un instrumento didáctico que contiene en forma explícita, ordenada y sistemática información sobre objetivos, atribuciones, conceptos gráficos y demás procedimientos usados por la propuesta visual de una marca, así como otros puntos que se consideren necesarios teniendo como marco de referencia los principios comerciales e históricos de la empresa. En el sentido simple, acaso menos exacto pero mucho más directo, un manual de marca tiene como premisa fundamental decir cómo debe ser usada una marca. Esta meta quizás podría parecer poco importante pero no lo es. Los clientes a veces desconocen el potencial y esfuerzo que hay detrás de entregar un buen producto o servicio.

7.1.1. MANUAL DE MARCA PARA EL DEPARTAMENTO DE MARKETING Y DISEÑO GRAFICO

Como primera propuesta de mejora está el manual de marca para el departamento de Marketing y Diseño Gráfico de la empresa Acklen Avenue. Este documento es un material gráfico que hace un rato se ha querido implementar pero falta de disposición de tiempo no se había podido implementar.

El manual está contemplado para contener la información necesaria de la línea grafica de la empresa Acklen Avenue. Una de las áreas en donde el practicante se desempeñó fue el área de Comunicaciones Internas, por ende, se profundizó más en la información de esta.

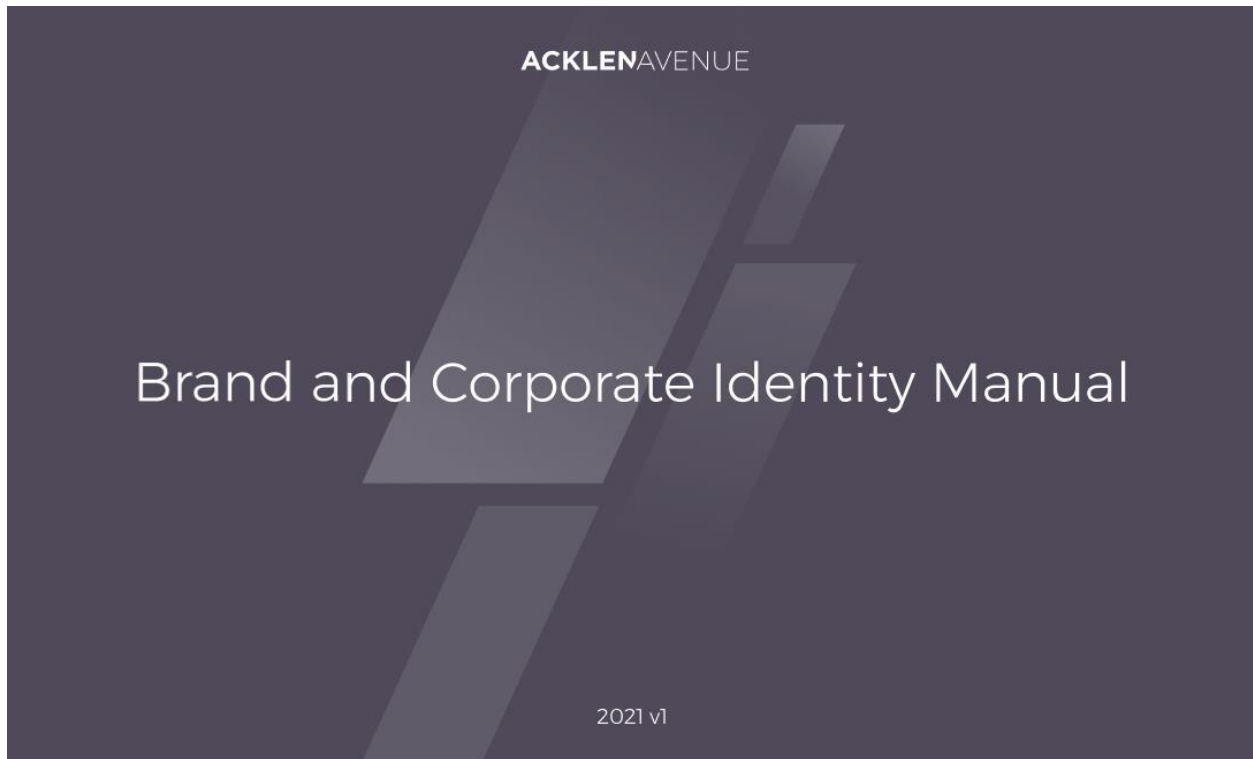


Ilustración 36: Portada de Manual de Marca

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

Este fue elaborado en Figma ya que cuenta con la característica que es una herramienta colaborativa en línea facilitando la edición simultánea de varios usuarios. Sin mencionar la sencillez en adicionar diferentes mesas de trabajo y la manipulación de gráficos. El manual será utilizado de manera digital ya que la empresa es remota y esto hará más fácil para el área compartirlo a todos los integrantes de Marketing y Diseño Gráfico. La información se divide en diferentes etapas que ayudarán a una mejor comprensión en la forma de la línea grafica de la empresa y como aplicarlas. Si en un futuro el departamento quisiera agregar información resultaría mucho más fácil ya que está elaborado en la aplicación colaborativa previamente mencionada. Dentro del manual abran enlaces para descargar tipografías, formatos de papelería, iconos etc.

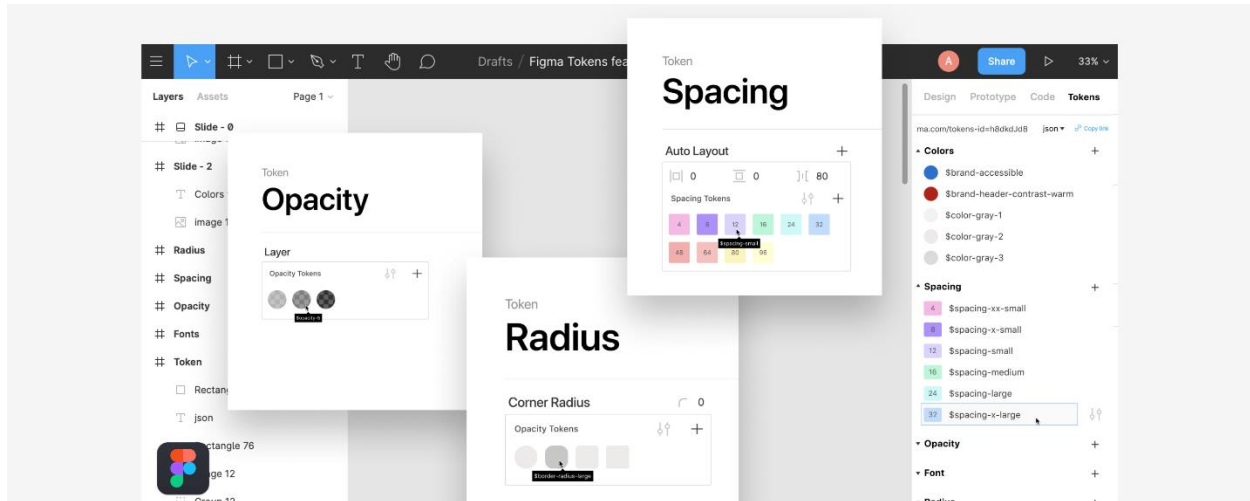


Ilustración 37: Aplicación Figma

Fuente (*Abdul Wahid, 2020*)

7.1.2. COSTO DEL TRABAJO

El costo por la elaboración de un manual depende de diferentes factores como ser el tiempo, la información, la línea gráfica que se debe de manejar y demás aspectos esenciales para elaborar de la mejor manera el manual inductivo.

Se realizaron dos cotizaciones para la elaboración del manual de inducción una a agencia publicitaria en Honduras y a un Freelancer para la elaboración del manual. Cabe resaltar que el tiempo indicado para la elaboración de esta propuesta es de dos semanas siendo así la primera parte la recopilación de información y como segunda fase la elaboración del proyecto.

Las cotizaciones hechas al estudio Publicidad Total y al Freelancer Moisés Bonilla están basadas en la cantidad de páginas que el manual tendría y si se les proveyera todo el contenido de ambos solo para crear y diagramar el manual. El estudio de Publicidad Total cobra un total de Lps. 100.00 por página mientras que el Freelancer cobra un aproximado de Lps. 210.00.

Tabla 11: Cotización de Manual de Marca

Cotización - Manual de marca		
Proveedores	Costos	Tiempo de elaboración
Publicidad Total	Lps.3,500.00 +ISVL	14 días
Freelancer	Lps.7,380.00	5 días
Acklen Avenue	Lps. 6,396.00	5 días

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

7.1.3. COSTO-BENEFICIO

A continuación, se demuestra el desglose del diseñador de Acklen Avenue basándose en el salario estimado que proporciona la empresa.

Para sacar el costo por hora se dividió el salario mensual estimado por la cantidad de días trabajados al mes (25) y luego para sacar un estimado por hora se dividió el salario obtenido por día por las 8 horas laborales. Arrojando como resultado los siguientes números:

Tabla 12: Costo Estimado por hora empleado de Acklen Avenue

Costo estimado por hora		
Salario Estimado	Salario por día	Salario por hora
Lps. 31,980.00	Lps. 1,279.20	Lps. 159.90

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

Una vez obtenida la cifra por hora se procedió a calcular el costo de elaboración de la primera propuesta basándose en la cantidad de días en que el practicante elaboró las propuestas:

Tabla 13: Costo de elaboración del manual de marca Acklen Avenue

Desglose de Diseñador Acklen Avenue			
Semana	Días	Horas	Costo Total
1	5	40	Lps. 6,396.00

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

El resultado de los costos surgió multiplicando la cantidad de días para la elaboración del proyecto por 8 horas y ese resultado multiplicarlos por el costo por hora (Lps. 159.90). La suma del proyecto del manual de marca realizado por el diseñador de Acklen Avenue para la primera propuesta resultó en un total de Lps. 6,396.00.

Una vez obtenidos los precios de elaboración de la propuesta se sumaron todos los costos totales cotizados y se obtuvo un promedio total, es decir una cifra aproximada, de Lps. 5,933.66 en el manual de marca, costo que la empresa se ahorra debido a que el practicante elaboró la propuesta y dejó en manos de la empresa el proyecto sin costo alguno.

7.2. CREACIÓN DE PROTOTIPO DE APLICACIÓN HRM

Una aplicación móvil, también llamada app móvil, es un tipo de aplicación diseñada para ejecutarse en un dispositivo móvil, que puede ser un teléfono inteligente o una tableta. Incluso si las aplicaciones suelen ser pequeñas unidades de software con funciones limitadas, se las arreglan para proporcionar a los usuarios servicios y experiencias de calidad (Consumidor,2020).

A diferencia de las aplicaciones diseñadas para computadoras de escritorio, las aplicaciones móviles se alejan de los sistemas de software integrados. En cambio, cada aplicación móvil proporciona una funcionalidad aislada y limitada. Por ejemplo, puede ser un juego, una calculadora o un navegador web móvil.

Debido a los recursos de hardware limitados de los primeros dispositivos móviles, las aplicaciones móviles evitaban la multifuncionalidad. Sin embargo, incluso si los dispositivos que se utilizan hoy en día son mucho más sofisticados, las aplicaciones móviles siguen siendo funcionales. Así es como los propietarios de aplicaciones móviles permiten a los consumidores seleccionar exactamente las funciones que deben tener sus dispositivos.

Las aplicaciones móviles están simplificando muchas operaciones en todas las industrias, la gestión de recursos humanos es uno de esos dominios. El equipo de recursos humanos es el núcleo de cualquier organización, ya que puede hacer la empresa o deshacerla. Dado que los profesionales de recursos humanos tienen que hacer malabarismos con demasiados sombreros simultáneamente, desde la contratación de candidatos hasta la gestión de empleados, sus evaluaciones y nóminas, naturalmente se convierte en una tarea abrumadora, especialmente cuando se hace a la antigua y tradicional forma.



Ilustración 38: Ejemplo de aplicación móvil HRM

Fuente (*Atstock Productions, 2018*)

Las aplicaciones móviles de HRM pueden resolver estos problemas, agilizando la comunicación, el proceso de contratación y el flujo de trabajo organizacional en general. Esa es probablemente

la razón por la que el 97% de los líderes de recursos humanos planean expandir sus inversiones en tecnología de reclutamiento para 2020, según una encuesta.

7.2.1. PROTOTIPO PARA LA FUTURA CREACIÓN DE APLICACIÓN MÓVIL HRM

Como segunda propuesta de mejora está la creación de un prototipo de la aplicación móvil de Peeplo, herramienta de HRM. El área de Recursos Humanos es quien lleva un registro de horas trabajadas, días libres, días festivos, pagos etc.

Si bien la empresa cuenta con su propio el sitio de registro de horas llamada Peeplo, quien fue creada por varios colaboradores dentro de Acklen Avenue. La empresa no posee una aplicación móvil que agregaría valor en un futuro si se llegara a crear de verdad.



Ilustración 39: Aplicación de Peeplo

Fuente (*Acklen Avenue*, 2018)

Para la elaboración del prototipo se tomó en cuenta los colores corporativos de la marca de Peeplo para que se reflejara la esencia e identidad visual de empresa en la aplicación móvil siguiendo así la línea gráfica con la cual la empresa cuenta actualmente.

Al momento de elaborar la propuesta se realizó el User Journey que tendría el sitio el cual sirve como ayuda para conocer la cantidad de páginas en las que se dividirá y da una vista panorámica de toda la experiencia del usuario. Facilita la vista del flujo de una página web o aplicación.

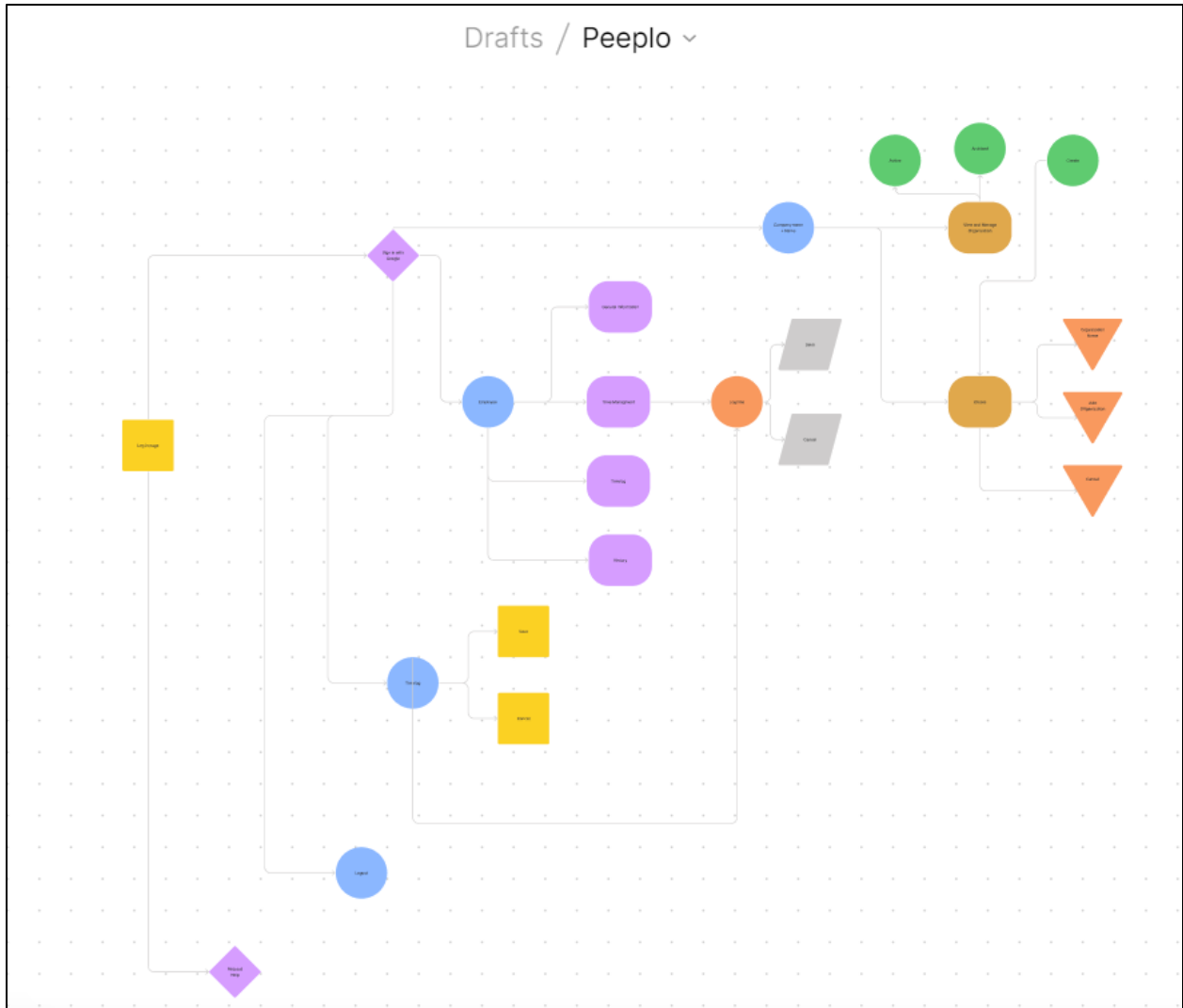


Ilustración 40: User Journey de Peeplo

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

Luego de elaborar el User Journey se realizan los User Personas los cuales ayudan a crear unas personas que ayudará a comprender las necesidades, experiencias, comportamientos y objetivos de sus usuarios. Crear personajes puede ayudarte a salir de ti mismo. Puede ayudarte a reconocer que diferentes personas tienen diferentes necesidades y expectativas, y también puede ayudarte a identificarse con el usuario para el que está diseñando. Este User Persona es un personaje ficticio creado para representar un tipo de usuario que podría usar un sitio, una marca o un producto de manera similar. Los especialistas en marketing pueden utilizar personas junto con la segmentación

del mercado, donde las personas cualitativas se construyen para ser representativas de segmentos específicos.

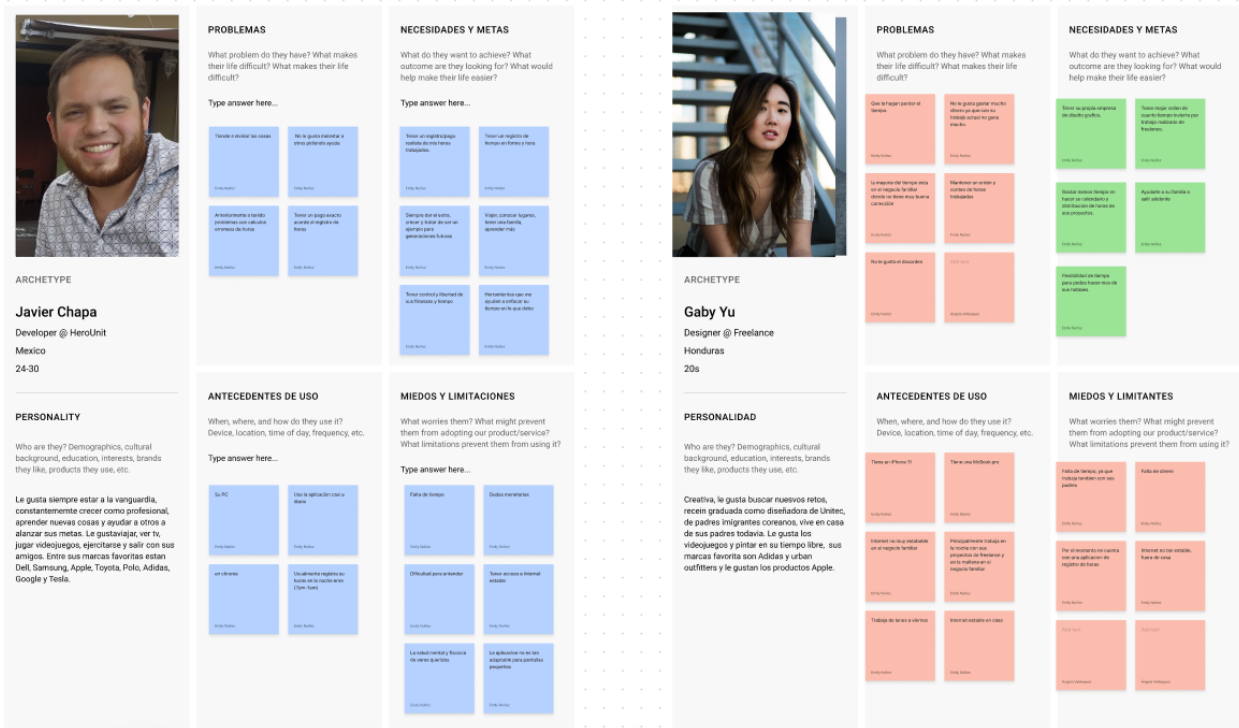


Ilustración 41: User Personas para Peeplo

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

Para poder venir con estos User Personas se requirió de mucha investigación. El practicante tuvo que optar por encuestas para diferentes usuarios de la aplicación y entrevistas con algunos de los empleados para poder conseguir estos datos que ayudaron a venir con la mejor solución de experiencia de usuario.

Luego de elaborar el User Journey se realizan bocetos de los wireframes los cuales ayudan a crear la diagramación, maquetación y estilo que tendrá la aplicación. Se realizan todos estos pasos con el propósito de elaborar una interfaz funcional y fácil de manejar por el usuario.

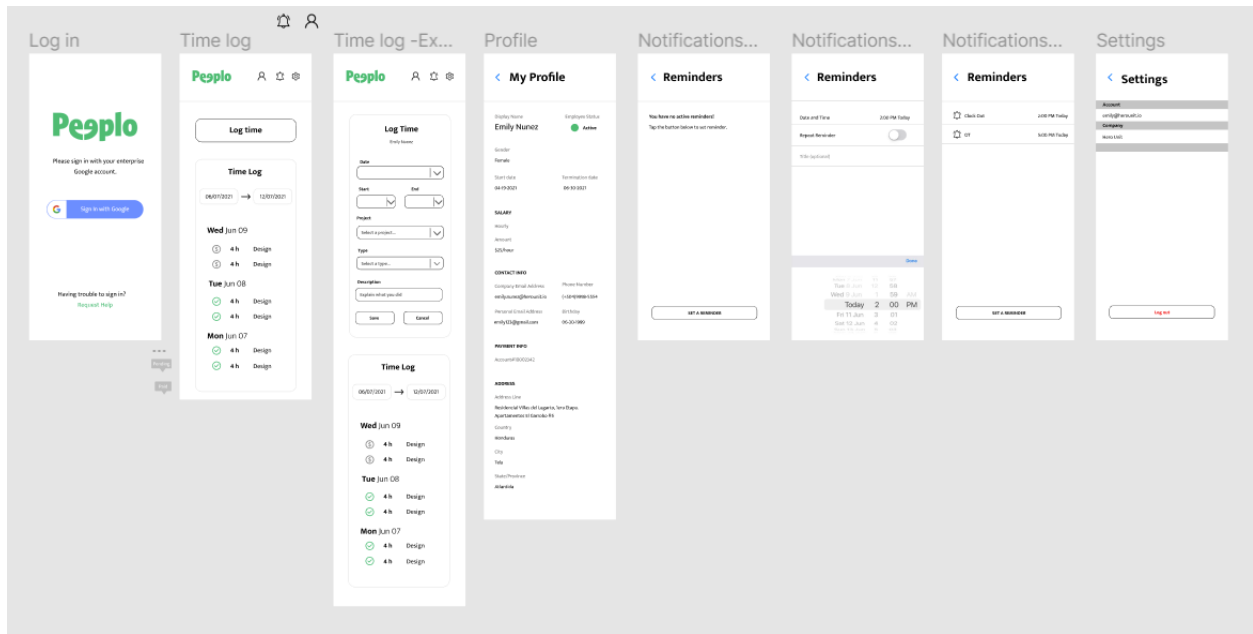


Ilustración 42: Prototipo de aplicación de Peeplo

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

El prototipo de la aplicación de Peeplo por los momentos cuenta con ocho ventanas de lo que será la aplicación. Se simplificaron las características principales del sitio web para poder venir con esta aproximación de aplicación. Toma una investigación minuciosa saber cómo simplificar información y validar cuáles son realmente necesarias y funcionales.

7.2.2. COSTO DEL TRABAJO

La elaboración de un sitio web es muy compleja y la duración del proyecto oscila de 2 a 3 meses. Dentro de las cotizaciones se contempla si el cliente pide desde cero el diseño y estructura de la misma o si ya se tiene contemplada la idea. Dentro de estos costos se debe de contemplar si la empresa ya cuenta con un dominio, su costo, de cuántas páginas estará compuesta y demás aspectos esenciales para la elaboración.

Cabe destacar que el practicante realizó la propuesta de la aplicación, pero enfocándose en la parte visual ya que el trabajo de un diseñador gráfico consiste en crear el diseño de como luciría el diseño de interfaz e interactivo. La elaboración y programación, es decir el funcionamiento del sitio es realizado por un programador o desarrollador web.

Se realizaron dos cotizaciones para la elaboración del diseño del sitio a un FreeLancer y la cotización basada con la empresa Publicidad Total contratase a un diseñador para la elaboración de la misma. También veremos reflejados los precios aproximados si la empresa Acklen Avenue hiciera este prototipo. Cabe resaltar que el tiempo indicado para la elaboración de las tres propuestas es de 2 a 3 meses como se mencionó anteriormente siendo así la primera parte la identificación del problema y recopilación de información y como segunda fase la elaboración del proyecto.

A continuación, se presenta el costo total de las cotizaciones realizadas para la elaboración del diseño del sitio siempre teniendo en cuenta que no va incluido el funcionamiento de la misma.

Tabla 14: Cotización de Prototipo de aplicación HRM

Cotización - Prototipo de Aplicación HRM		
Proveedores	Costos	Tiempo de elaboración
Publicidad Total	Lps.21,600.00 +ISVL	60 días
Freelancer	Lps.18,450.00	45 días
Acklen Avenue	Lps. 25,584	20 días

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

Acklen Avenue cuenta con un programador y desarrolladores por lo que ya está dentro del costo establecido anteriormente, el desarrollo, funcionamiento y mantenimiento de la aplicación.

7.2.3. COSTO-BENEFICIO

A continuación, se demuestra el desglose del diseñador de Acklen Avenue basándose en el salario estimado que proporciona la empresa.

Para sacar el costo por hora se dividió el salario mensual estimado por la cantidad de días (25) y luego para sacar un estimado por hora se dividió el salario obtenido por día por las 8 horas laborales. Arrojando como resultado los siguientes números:

Tabla 15: Costo Estimado por hora empleado de Acklen Avenue

Costo estimado por hora		
Salario Estimado	Salario por día	Salario por hora
Lps. 31,980.00	Lps. 1,279.20	Lps. 159.90

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

Table 16: Desglose de diseñador Acklen Avenue prototipo de aplicación móvil

Desglose de Diseñador Acklen Avenue			
Semana	Días	Horas	Costo Total
4	20	160	Lps. 25,584

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

Una vez obtenidos los precios de elaboración de la propuesta se sumaron todos los costos totales cotizados y se obtuvo un promedio total, es decir una cifra aproximada, de Lps. 22,958, costo que la empresa se ahorra en la elaboración debido a que el practicante elaboró la propuesta y dejó en manos de la empresa el proyecto sin costo alguno.

7.3. GUÍA DE PROCESO DE CAREER DEVELOPMENT

En Acklen Avenue el crecimiento profesional de los empleados es parte de la experiencia dentro de la empresa. El Career Development es el proceso de autoconocimiento, exploración y toma de decisiones que da forma a su carrera. Requiere navegar con éxito sus opciones ocupacionales para elegir y capacitarse para trabajos que se adapten a su personalidad, habilidades e intereses. Cuando alguien presta especial atención al desarrollo de su carrera, identifica sus propias fortalezas y puntos ciegos y luego trabaja duro para mejorar sus habilidades. También implica aprender sobre diferentes roles e industrias para encontrar una combinación con sus habilidades, buscar oportunidades para avanzar y tal vez incluso cambiar de carrera por completo si encuentran una más adecuada.



Ilustración 43: Portada de guía de Career Development

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

El objetivo primordial del proceso de la guía de Career Development es conocer las diferentes formas de crecer y niveles dentro de cada uno de los caminos que hay.

De no contar con una guía propia el nuevo integrante no sabrá acerca de este programa de crecimiento dentro de la empresa que agregará más destrezas y valor a cada uno de los empleados.

7.3.1. CREACIÓN DE GUÍA DE PROCESO DE CAREER DEVELOPMENT

Como tercer y última propuesta de mejora está la guía de procesos de Career Development que será de ayuda para todo el personal que se quiere seguir desarrollando como profesional. Para la realización del manual se tomó en cuenta todas las dudas, necesidades y los diferentes obstáculos se presentaron a lo largo de integración a la empresa y demás información recopilada para un correcto desarrollo del manual.

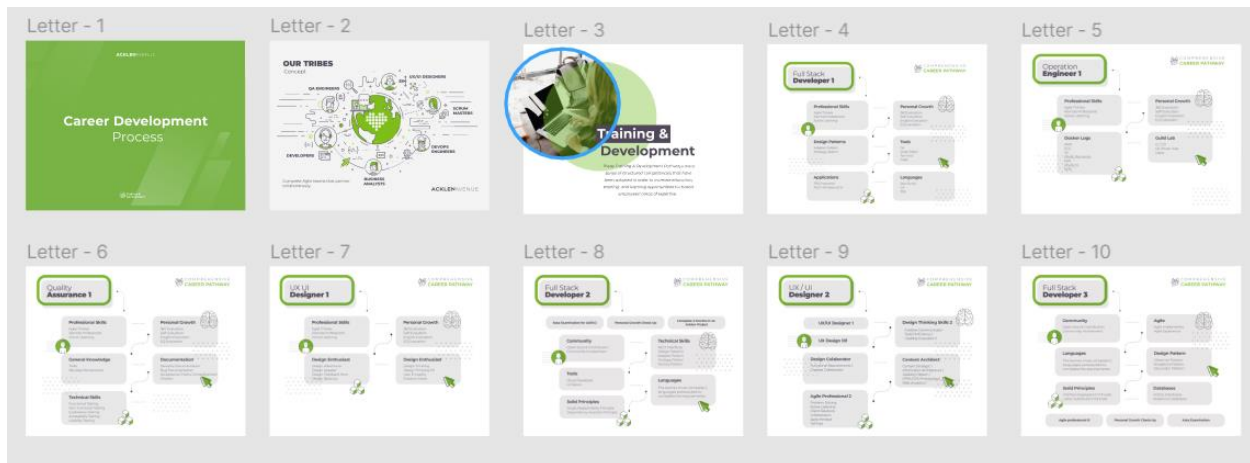


Ilustración 44: Guía De Career Development

Fuente (Emily Núñez, 2021)

Esta guía al igual que el manual de marca fue elaborado en Figma, como mencionábamos anteriormente esta herramienta es colaborativa. Facilitando la edición simultanea de varios usuarios. Sin mencionar la rapidez de adicionar diferentes mesas de trabajo y la manipulación de gráficos. El manual será utilizado de manera digital ya que la empresa es remota y esto hará más fácil para el área compartirlo a todos los integrantes de la empresa de Acklen Avenue y Hero Unit.

Esta guía de Career Development se compartirá en un Drive para que todos puedan tener acceso y conseguir información necesario acorde al proceso de Career Development.

7.3.2. COSTO DEL TRABAJO

El costo por la elaboración de un guía depende de diferentes factores como ser el tiempo, la información (si está será proporcionada por el cliente o si se tiene que ir al lugar a realizar una recopilación), la línea gráfica que se debe de manejar y demás aspectos esenciales para elaborar de la mejor manera el manual inductivo.

Se realizaron 3 cotizaciones para la elaboración del manual de inducción una a Publicidad Total, a un FreeLancer y la última cotización basada si la empresa Acklen Avenue contratase a un diseñador para la elaboración de la guía.

A continuación, se presenta la cotización del precio total por la elaboración de la guía de Career Development y la infografía animada que va de la mano con la propuesta. Cabe resaltar que las cotizaciones hechas al Publicidad Total y al FreeLancer Moisés bonilla están basadas en la cantidad de páginas que el manual tendría y si se les proveyera todo el contenido de ambos solo para crear el manual. Publicidad Total cobra un total de Lps. 128.57 +ISV por página mientras que el FreeLancer cobra un total de Lps. 52.00.

Tabla 17: Cotización guía de Career Development

Cotización - Guía Career Development		
Proveedores	Costos	Tiempo de elaboración
Publicidad Total	Lps.4,500.00 +ISVL	3 días
Freelancer	Lps.1,845.00	5 días
Acklen Avenue	Lps. 2,558.40	2 días

Fuente (*Emily Núñez, 2010*)

7.3.3. COSTO-BENEFICIO

A continuación, se demuestra el desglose del diseñador de Acklen Avenue basándose en el salario estimado que proporciona la empresa.

Para sacar el costo por hora se dividió el salario mensual estimado por la cantidad de días (25) y luego para sacar un estimado por hora se dividió el salario obtenido por día por las 8 horas laborales. Arrojando como resultado los siguientes números:

Tabla 18: Costo Estimado por hora empleado de Acklen Avenue

Costo estimado por hora		
Salario Estimado	Salario por día	Salario por hora
Lps. 31,980.00	Lps. 1,279.20	Lps. 159.90

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

Una vez obtenida la cifra por hora se procedió a calcular el costo de elaboración de la propuesta de la guía de Career Development basándose en la cantidad de días en que el practicante elaboró las propuestas:

Table 19: Desglose de guía de Career Development

Desglose de Diseñador Acklen Avenue			
Semana	Días	Horas	Costo Total
0	2	16	Lps. 2,558.40

Fuente (*Emily Núñez, 2021*)

Una vez obtenidos los precios de elaboración de la propuesta se sumaron todos los costos totales cotizados y se obtuvo un promedio total, es decir una cifra aproximada, de Lps. 3,192.80 en la elaboración de la guía, costo que la empresa se ahorra debido a que el practicante elaboró la propuesta y dejó en manos de la empresa el proyecto sin costo alguno.

VIII. CONCLUSIONES

Ante los objetivos planteados surgen como respuesta a ellos las conclusiones. Después de análisis de estos y las semanas transcurridas durante la práctica profesional, se llega a las siguientes conclusiones:

- Se incrementaron los conocimientos realizando diferentes materiales y diseño web para el área de Diseño UI-UX, de igual forma se perfeccionaron las habilidades aprendidas en la carrera universitaria.
- Durante el periodo destinadas a la práctica profesional se realizaron diferentes aportes para aplicaciones móviles y páginas web, siguiendo siempre las especificaciones brindadas, que ayudaron a satisfacer las necesidades que el cliente tenía conforme su compañía. Obteniendo así excelentes comentarios acerca de los diferentes avances elaborados de parte del jefe inmediato y el jefe del departamento de Design Guild.
- Se adquirieron diversos conocimientos elaborando diferentes actividades tales como edición y creación de documentos internos y externos de la empresa Acklen Avenue.
- Durante las semanas se analizó unas propuestas de mejora para la compañía, una de ellas fue de un prototipo de aplicación móvil y se detectaron diversas mejoras que ayudarían al funcionamiento de la página web de Peeplo. Dentro de estas mejoras también se encuentran la implementación de un manual de marca que contiene información acerca de la imagen corporativa de la empresa, esta ayudara específicamente al área de Comunicaciones y Marketing. Como tercera propuesta se encuentra la creación de una guía de Career Development. Esta guía facilitará toda la información del desarrollo de carreras dentro de la empresa y los siguientes pasos a seguir del empleado para seguir creciendo como profesional ya que esto es algo muy importante dentro de la empresa de Acklen Avenue.

IX. RECOMENDACIONES

En este capítulo del informe el estudiante brinda diferentes recomendaciones o sugerencias dirigidas hacia la empresa, institución y futuros practicantes en base a su experiencia adquirida en las semanas destinadas a la práctica profesional, siendo estas las siguientes:

9.1. RECOMENDACIONES A ACKLEN AVENUE/HERO UNIT

- Emplear al manual de marca principal en el área de Comunicaciones y Marketing ya que ayudara a mantener la línea grafica en cualquier arte final elaborada por dicho departamento.
- Educar al resto de colaboradores del uso y manejo de manual de marca, facilitando el acceso para que todos tengan una dirección acerca de la marca.
- Realizar una aplicación móvil de Peeplo y constante mantenimiento de esta forma lograrán un posicionamiento de marca de Peeplo y podrán crear más lazos con clientes externos, sin mencionar la facilidad para los colaboradores actuales.
- Brindar oportunidades a los profesionales dentro del rubro creativo siendo así una gran oportunidad para explotar el talento y agregar valor a la empresa.

9.2. RECOMENDACIONES A LA UNIVERSIDAD

- Reforzar los conocimientos en Diseño UI-UX ya que en la actualidad el desarrollo web está incrementando día a día, siendo son habilidades de gran demanda en el mercado laboral.
- Ampliar el pensum de clases en las áreas de diseño web y multimedia ya que solo cuenta con una clase y no es suficiente para adquirir el conocimiento idóneo en estos temas de gran demanda en el rubro.

9.3. RECOMENDACIONES AL ALUMNO

- Informarse de las diferentes áreas en donde el diseño gráfico esta implementado para expandir los conocimientos de este rubro.

- No se queden solo con los conocimientos adquiridos en clase. Sean autodidactas y busquen aprender fuera del salón, asistan a cursos y estén informados de las tendencias en el mercado laboral.
- Sean responsables con sus asignaciones en la práctica ya que eso habla mucho de la personalidad y profesionalismo del individuo y los hará sobresalir de los demás.

X. CONOCIMIENTOS APLICADOS

En esta sección se dan a conocer los diferentes conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera que han sido aplicados en la práctica profesional y elaboración del informe:

- Para la ejecución y estructuración del presente informe y el uso del proceso creativo antes de la elaboración de un trabajo y de igual forma las propuestas, se aplicaron los conocimientos adquiridos en la clase de Metodología del Diseño.
- Para la creación de artes para redes sociales de Acklen Avenue se aplicaron los conocimientos adquiridos en la clase de Publicidad y Creatividad Publicitaria
- Para la elaboración de las diferentes piezas utilizadas en páginas web y aplicaciones se aplicaron los conocimientos adquiridos en la clase de Nuevas Tecnologías para el Diseño Gráfico.
- Se aplicaron los conocimientos adquiridos en la clase de Imagen Corporativa para entender el funcionamiento del departamento de Comunicaciones y Marketing.
- Para la elaboración de las propuestas de mejora se utilizaron los conocimientos adquiridos en a clase de Diseño Editorial para la maquetación y estética del manual de marca; Comunicación Grafica para la creación de contenido y Diseño de Multimedia y Nuevas Tecnologías para el Diseño Gráfico para la elaboración del prototipo de la aplicación móvil de Peeplo.

XI. VALORACIÓN DE LA PRACTICA

La práctica profesional es beneficiosa porque ayudan a desarrollar la aptitud profesional, fortalecen el carácter personal y brindan una mayor puerta a las oportunidades. Al invertir en la práctica profesional, obtendrá el espectro más amplio de oportunidades al buscar y postularse para un trabajo después de la universidad.

En Acklen Avenue/Hero Unit, específicamente el área de diseño UI/UX, es la mejor opción para poder realizar la práctica profesional ya que la empresa tiene un área especial para pasantes donde les ayudan a no solo ampliar su conocimiento pero ponerlos en práctica mientras están aprendiendo. Se obtuvo conocimiento no solo en el área de diseño si no también personalmente al brindarle grandes retos poniéndolo a cargo de un proyecto de gran magnitud como ser la elaboración de un prototipo para una aplicación perteneciente de Acklen Avenue que incrementara el valor para la empresa. Brindan la oportunidad de participar y dar opiniones en diferentes reuniones que el departamento realiza. De igual forma se logra crear lazos de amistad ya que brindan ese apoyo y constante motivación para seguir adelante y ayuda al momento de no saber cómo realizar cierta labor.

Tener una pasantía le brinda experiencia en el campo profesional que desea seguir. Esto no solo les da a las personas una ventaja sobre otros candidatos cuando solicitan puestos de trabajo, sino que también los prepara para lo que pueden esperar en su campo y aumenta la confianza en su trabajo.

XII. BIBLIOGRAFÍA

- Ahlfeldt, J. (2020). Julia Ahlfeldt. Obtenido de Julia Ahlfeldt: <https://webdesdecero.com/wireframes-que-son-y-como-crearlos/>
- Barcelona, E. s. (21 de agosto de 2019). ESDESIGN. Obtenido de ESDESIGN: <https://www.esdesignbarcelona.com/int/expertos-diseno/animacion-digital-que-es-y-que-tipos-de-animacion-existen>
- Barma, R. (20 de octubre de 2011). Scribd. Obtenido de Ymedialabs: <https://ymedialabs.medium.com/10-designers-share-10-reasons-why-figma-is-an-essential-tool-for-design-collaboration-20254e1e83bc>
- Campos, G. (04 de mayo de 2017). Grupo ACIR. Obtenido de Grupo ACIR: <https://grupoacir.com.mx/blog/importancia-del-brief-en-el-marketing-de-eventos/>
- Castaño, R. (23 de Julio de 2018). Neoland. Obtenido de Neoland: <https://www.neoland.es/blog/que-es-el-ux-ui-design>
- Acklen Avenue. (2020). Obtenido de Acklen Avenue: <https://acklenavenue.com/careers/>
- Concepto. De. (14 de febrero de 2020). Obtenido de Concepto.de: <https://conceptodefinicion.de/disenio-grafico/>
- EAE Business School. (13 de enero de 2017). Obtenido de ESNECA: <https://www.esneca.com/blog/que-es-diseno-grafico/>
- Entrepreneur. (4 de abril de 2014). Obtenido de Entrepreneur: <https://www.entrepreneur.com/article/266847>
- Gregorio, J. (14 de Julio de 2019). Buda Marketing. Obtenido de Buda Marketing: <https://budamarketing.es/historia-del-diseno-grafico/>
- Iglesias, V. (9 de 11 de 2013). Maketing de Servicios. Obtenido de Maketing de Servicios: <http://marktservicios.blogspot.com/2013/11/concepto-look-and-feel.html>
- HRMS World. (19 de diciembre de 2019). Obtenido de HRMS World: <https://www.hrmsworld.com/hrms-for-recruitment.html>
- ISET. (2011). Obtenido de ISET: <https://senialeticaiset.blogspot.com/2012/08/3-dg-senaletica-unidad-1-clasificacion.html>

- Itzel, G. (s.f.). Calaméo. Obtenido de Calaméo: <https://es.calameo.com/read/0027147234502ac12e15b>
- López, P. (2018). Cicero Comunicación. Obtenido de Cicero Comunicación: <http://www.catedracosgaya.com.ar/tipoblog/2013/historia-de-la-identidad-corporativa/>
- Marcia. (2020). Obtenido de <http://marciachuqui.blogspot.com/2012/05/importancia-de-los-manuales.html>
- masadelante.com. (2020). Obtenido de masadelante.com: <https://www.masadelante.com/faqs/sitio-web#:~:text=A%20veces%20se%20utiliza%20err%C3%B3neamente,de%20archivos%20llamados%20p%C3%A1ginas%20web.>
- NAL3, A. d. (2020). NAL3 Comunicación. Obtenido de NAL3 Comunicación: aplicaciones-moviles/#:~:text=Las%20primeras%20aplicaciones%20m%C3%B3viles%20datan,Los%20editores%20de%20ringtone%2C%20etc.&text=Existen%20diferentes%20tipos%20de%20tiendas,sistema%20operativo%20o%20por%20independientes.
- Nediger, M. (30 de enero de 2020). Venngage. Obtenido de Venngage: <https://es.venngage.com/blog/que-es-una-infografia/>
- Pienso en Web. (2020). Obtenido de Pienso en Web: <https://piensoenweb.com/entradas-blog/la-importancia-de-una-pagina-web.html>
- Raffino, M. E. (02 de junio de 2020). Concepto. De. Obtenido de Concepto. De: <https://concepto.de/multimedia/>
- Science Direc. (05 de junio de 2015). Obtenido de Science Direct: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482218303255>
- Sordo, A. (22 de agosto de 2019). Obtenido de <https://ymedialabs.medium.com/10-designers-share-10-reasons-why-figma-is-an-essential-tool-for-design-collaboration-20254e1e83bc>
- Talentlyft. (2020). Obtenido de UNAM: [https://www.talentlyft.com/en/resources/ui-ux-designer-job-description#:~:text=UI%20DUX%20Designer%20job%](https://www.talentlyft.com/en/resources/ui-ux-designer-job-description#:~:text=UI%20DUX%20Designer%20job%20description#:~:text=UI%20DUX%20Designer%20job%20description)

ANEXOS

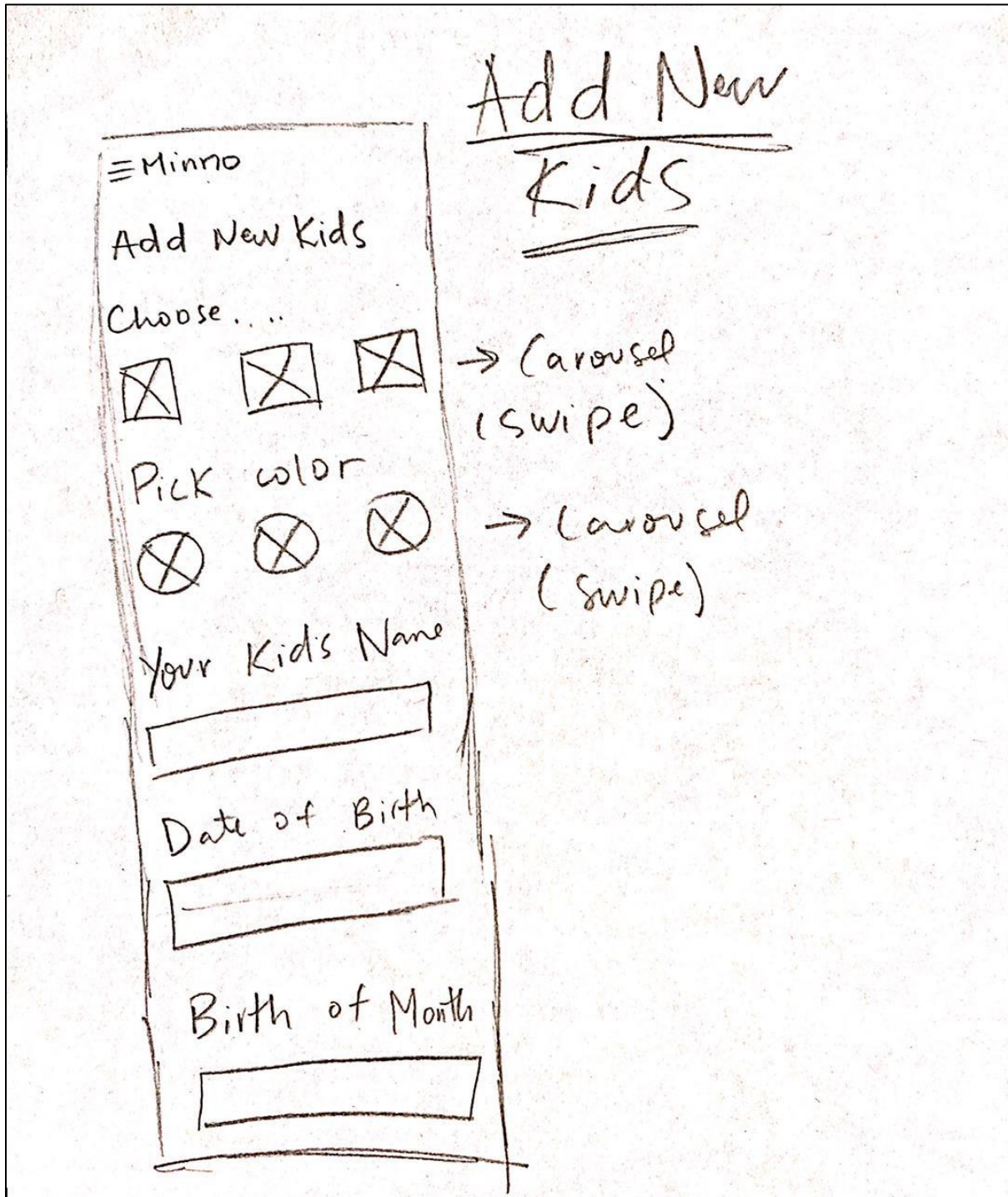


Ilustración 45: Boceto de diseño UI de aplicación móvil

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

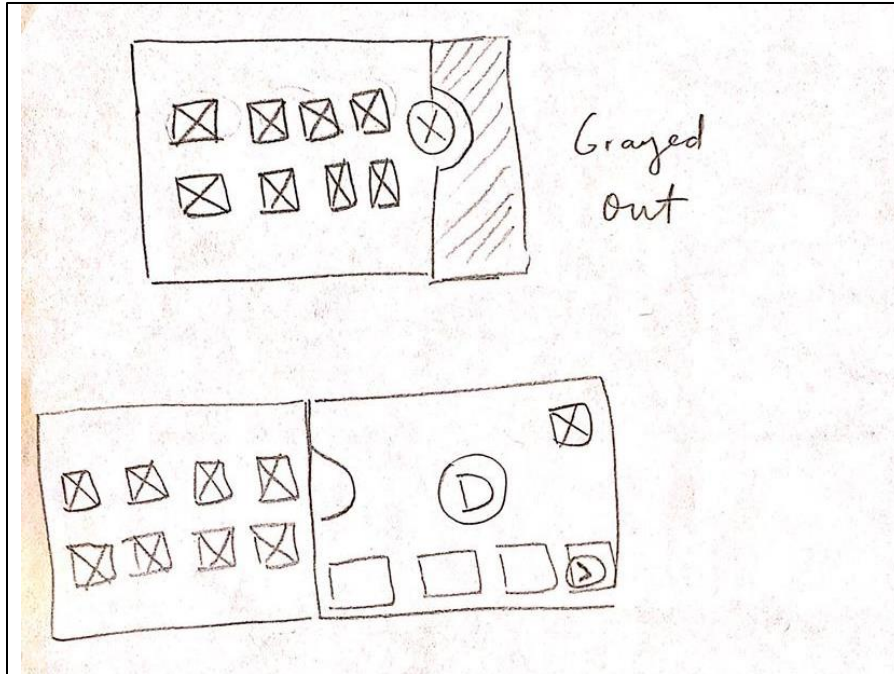


Ilustración 46: Boceto para diseño UI para tabletas

Fuente (Emily Nuñez,2021)

Peeplo

Plataforma de Registro de Horas

* Required

Herramienta utilizada

¿Qué herramienta ha utilizado? *

Your answer

Ilustración 47: Encuesta de Peeplo parte 2

Fuente (Emily Nuñez,2021)

Peeplo

Plataforma de Registro de Horas

* Required

Experiencia

Según su experiencia laboral ¿Cuál ha sido la mayor dificultad que ha encontrado en el manejo del tiempo y cobros? *

Your answer

¿Qué tan valiosa considera la opción para exportar un registro de horas por rangos de tiempo? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No lo necesito Me facilita mucho mi trabajo

Ilustración 48: Encuesta de Peeplo parte 3

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

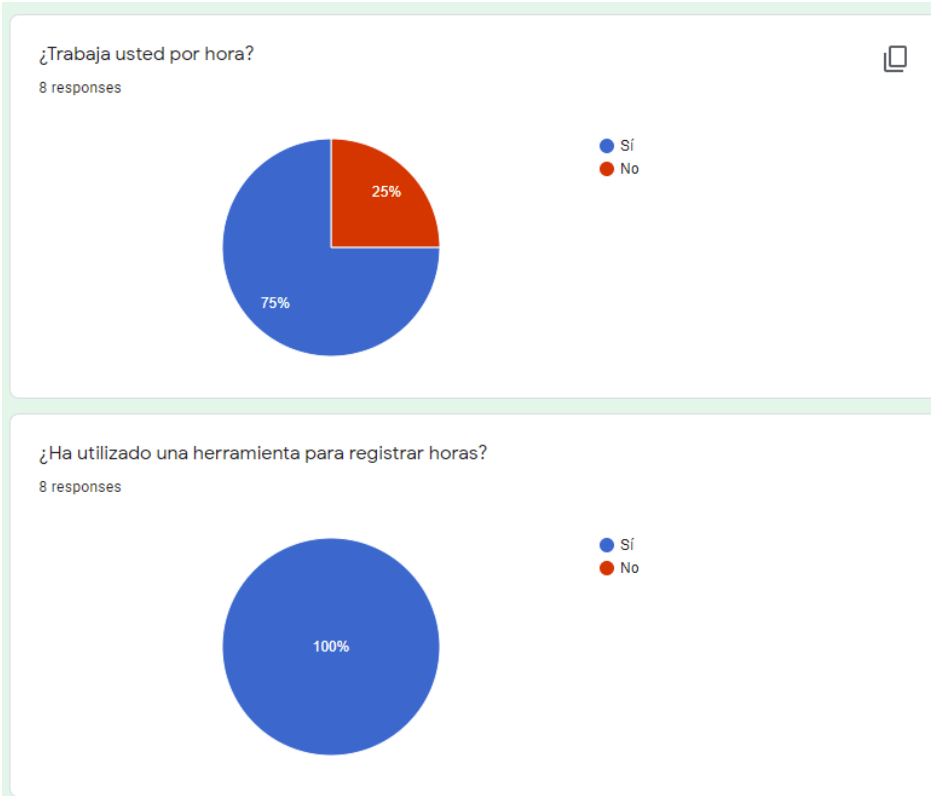


Ilustración 49: Resultados de encuesta 1

Fuente (Emily Nuñez,2021)

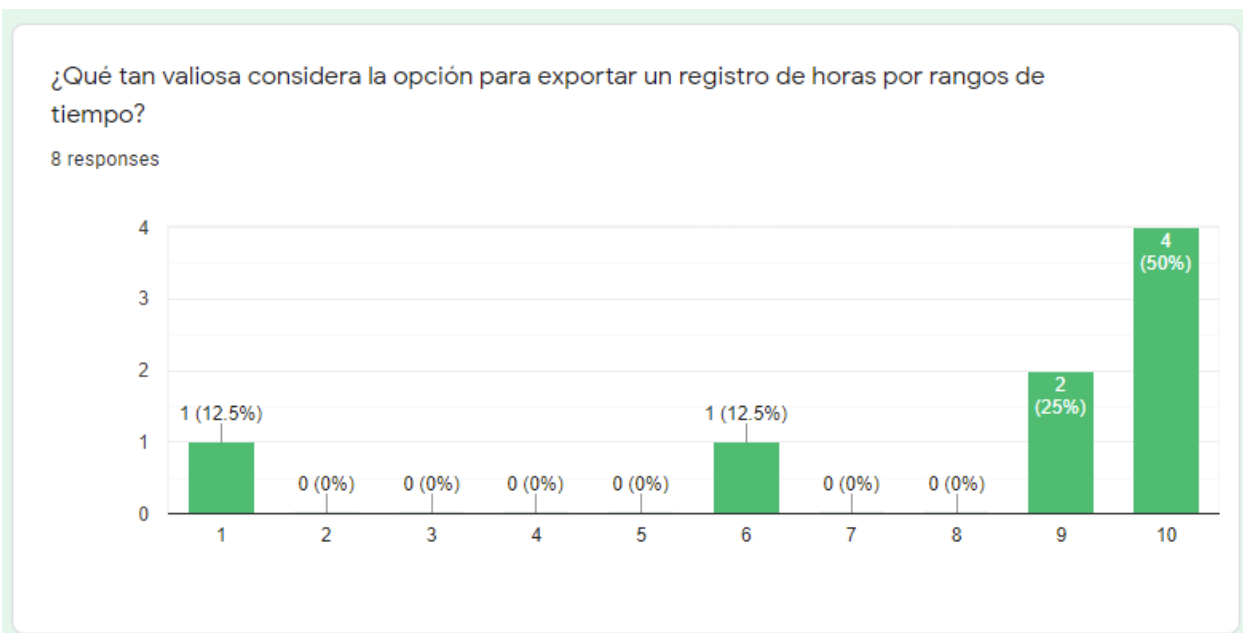


Ilustración 50: Resultados de encuesta 2

Fuente (Emily Nuñez,2021)

Demografica

Edad: 30

Personalidad

¿Cuales son sus intereses profesionales? (aspirar a nuevas posiciones, trabajos, aprender algo nuevo)

Estar a la vanguardia y tener mi propia empresa.

¿Cuáles son sus hobbies?

Viajar, ver TV y jugar videojuegos

¿Cuales son sus marcas/productos favoritos?

Google, Tesla

Necesidades y metas

¿Qué quiere lograr en su vida profesional?

Tener control y libertad de mis finanzas y tiempo

¿Cuales son sus metas personales?

Formar una buena familia, disfrutarla y ser feliz

¿Qué le ayudaría a tener una vida más fácil? (producto, servicio tecnológico, acciones o situaciones, cualquier idea es válida)

Herramientas que me ayuden a enfocar mi tiempo en lo que debo

Problemas

¿Qué problema tiene con la aplicación de Peeplo?

Ninguno, solo en ocasiones olvido ingresar la información antes de 48 hrs

¿Qué consecuencias trae ese problema en sus labores diarias?

Ninguna, pero debo molestar a alguien más para lograrlo

Ilustración 51: Resultados de entrevista 1

Fuente (Emily Nuñez,2021)

¿Qué resultado esperaría idealmente con el uso de la aplicación?

Tener un registro/pago realista de mis horas trabajadas.

Contexto de uso

¿Cuándo, dónde y cómo usa Peeplo? Dispositivo, ubicación, hora del día, frecuencia, etc.

En mi desktop PC, casi a diario por las noches.

Miedos y limitaciones

¿Cuál fue la preocupación más reciente que se presentó en tu trabajo?

Falta de tiempo

¿Cuál fue la preocupación más reciente que se presentó en tu vida personal?

Deudas monetarias

¿Qué podría impedirle adaptarse a Peeplo?

Dificultad para entenderlo

¿Ha encontrado limitaciones que le impiden usarlo?

Pues el acceso a internet

Ilustración 52: Resultados de entrevista 2

Fuente (Emily Nuñez,2021)

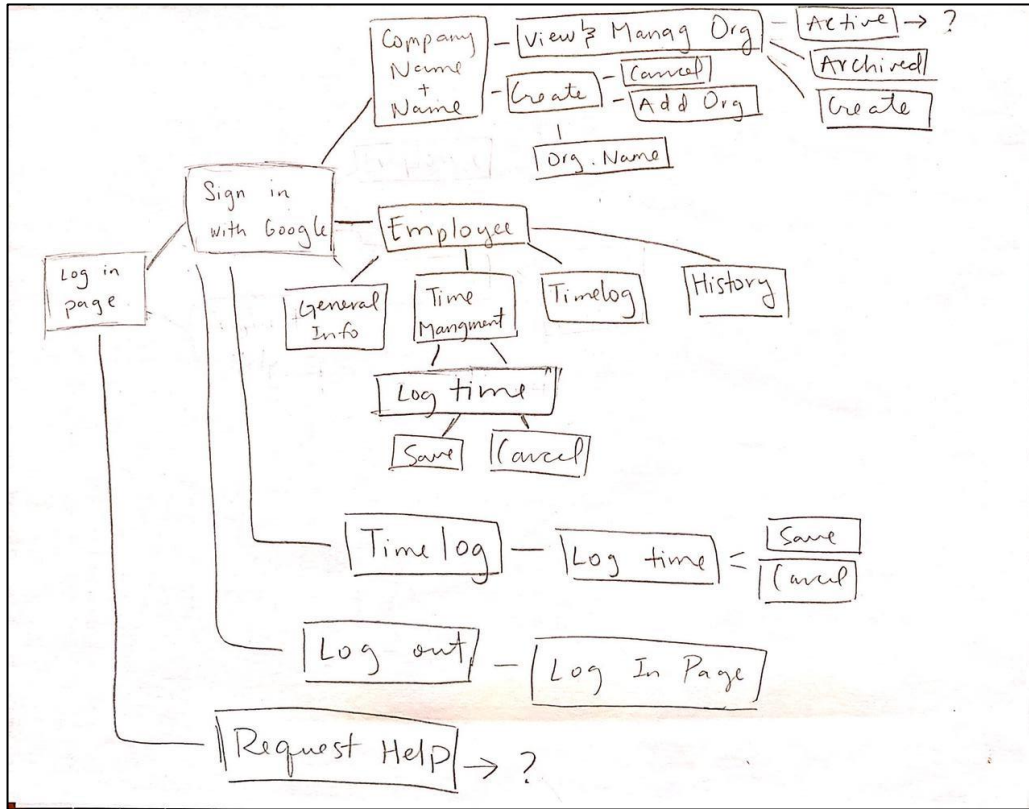


Ilustración 53: Boceto de User Journey

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

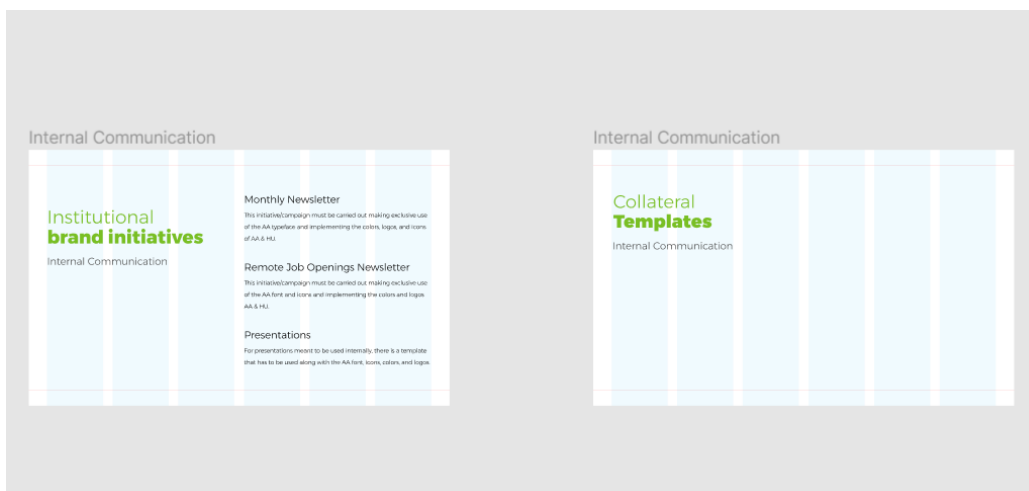


Ilustración 54: Retícula para manual de marca

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

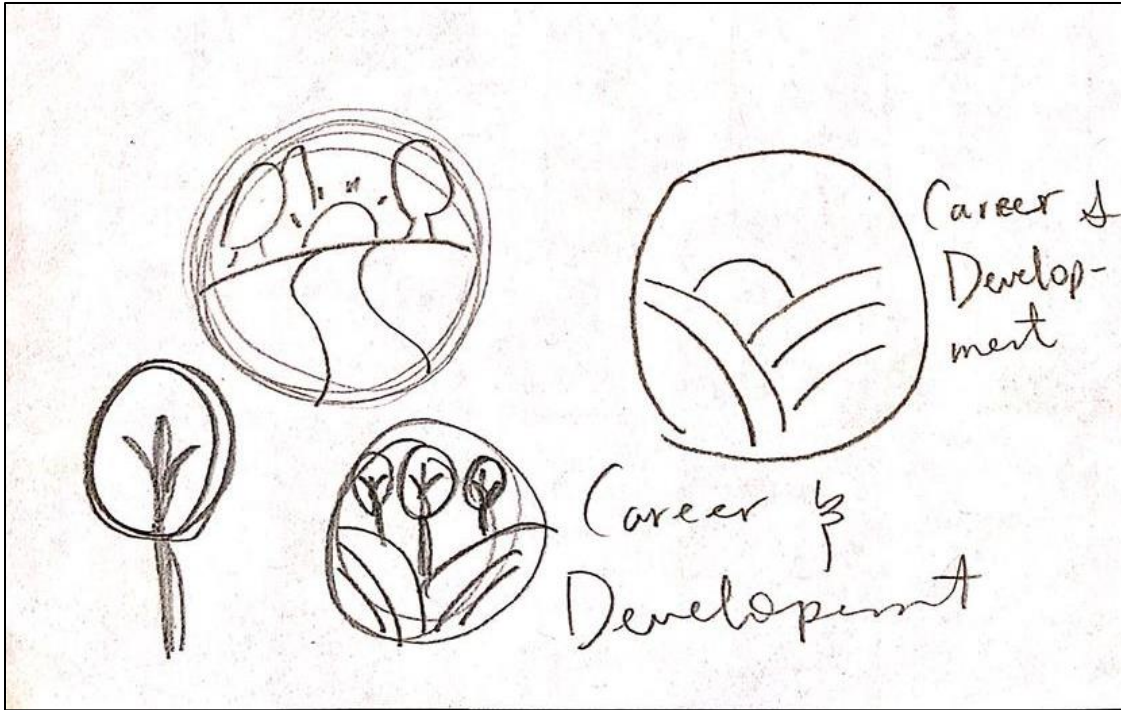


Ilustración 55: Bocetos de logo de Career Development

Fuente (Emily Nuñez, 2021)



Ilustración 56: Bocetos de logo de Career Development 2

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

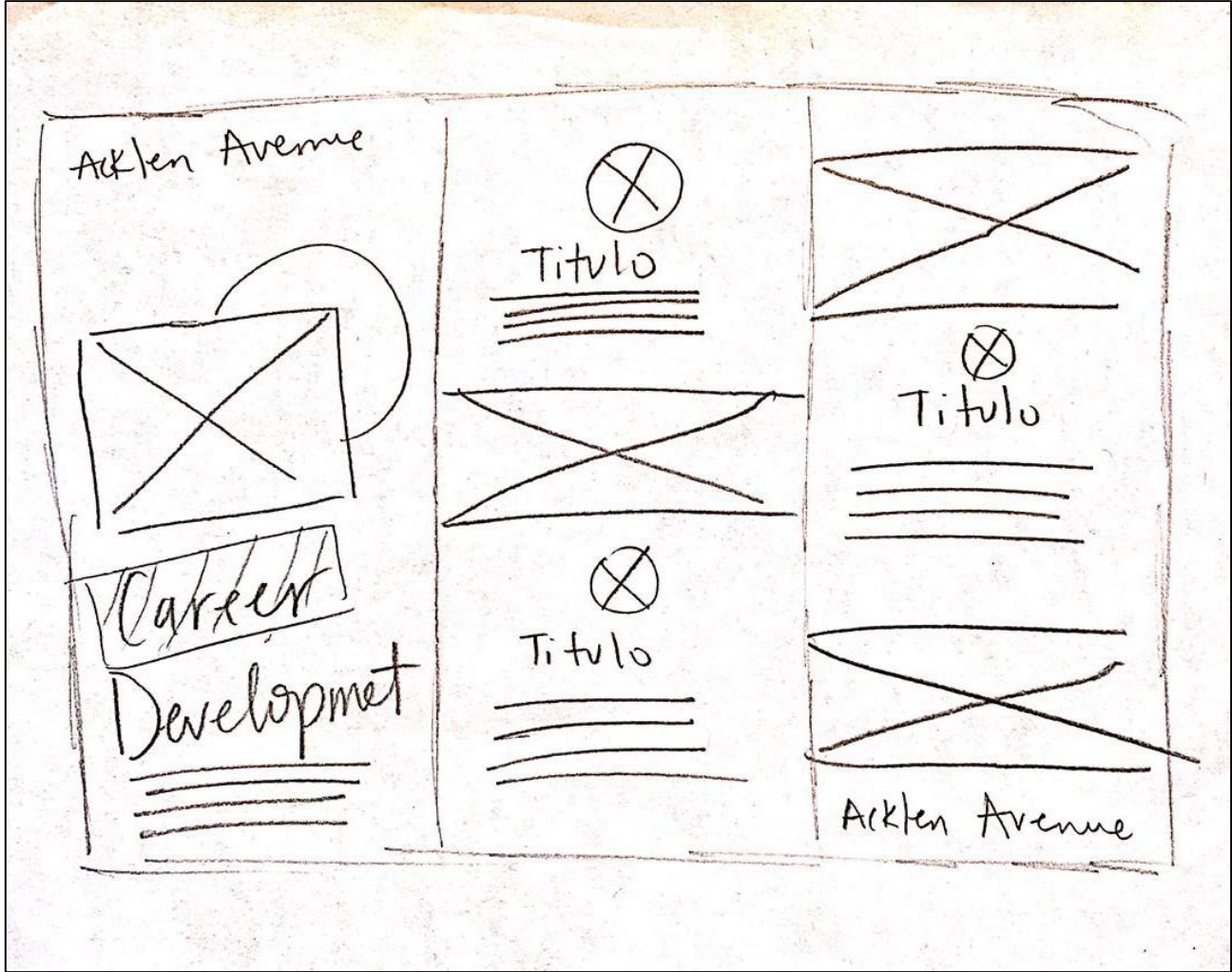


Ilustración 57: Bocetos de Diagramación de Brochure de Career Development

Fuente (Emily Nuñez,2021)

ACKLENAVENUE

Mr. John Doe Name
Manager Position in Office

Office Name Destination
Address, Number of Street, Name Street,
District, City, Country

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum.

Sed ut perspiciatis unde omnis iste natus error sit voluptatem accusantium doloremque laudantium, totam rem aperiam, eaque ipsa quae ab illo inventore veritatis et quasi architecto beatae vitae dicta sunt explicabo. Nemo enim ipsam voluptatem quia voluptas sit aspernatur aut odit aut fugit, sed quia consequuntur magni dolores eos qui ratione voluptatem sequi nesciunt.

Neque porro quisquam est, qui dolorem ipsum quia dolor sit amet, consectetur, adipisci velit, sed quia non numquam eius modi tempora incidunt ut labore et dolore magnam aliquam quaerat voluptatem.

Mr. John Doe Name
Person In Charge



+62 00 0000 0000
+42 00 0000 0000



Address, Number of Street,
Name Street, City



Companyname@gmail.com
askcompanyname@gmail.com

Ilustración 58: papelería comunicación interna

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

ACKLENAVENUE



acklenavenue.com

Ilustración 59: papelería para memos

Fuente (Emily Nuñez, 2021)



Ilustración 60: Tarjetas de presentación

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

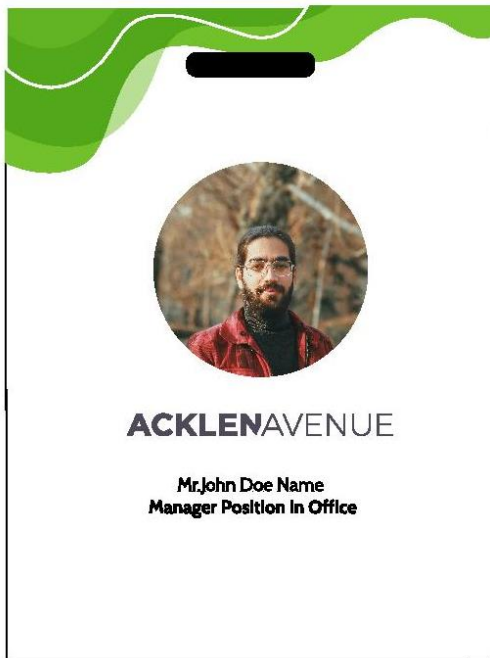


Ilustración 61: Identificación del empleado

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

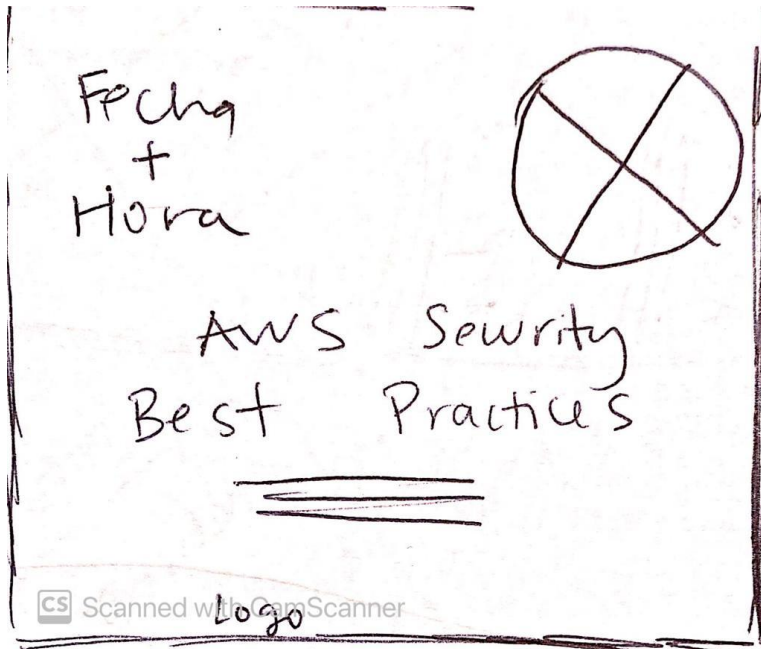


Ilustración 62: Boceto de arte AWS Security

Fuente (Emily Nuñez,2021)

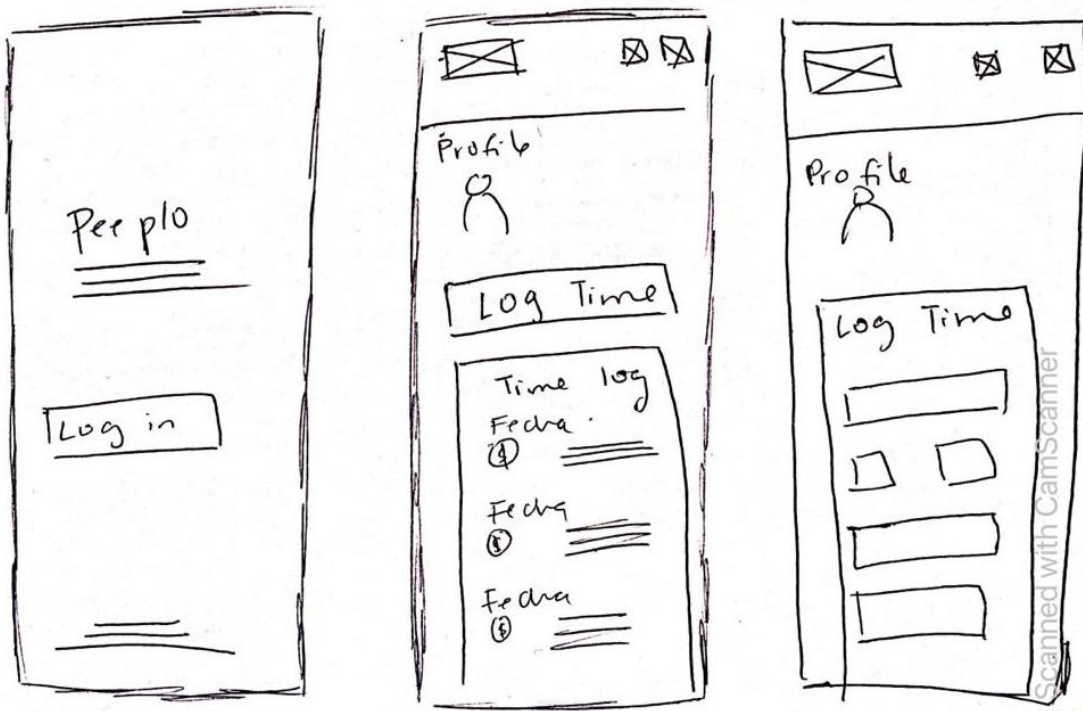


Ilustración 63: Boceto aplicación Peeplo 1

Fuente (Emily Nuñez,2021)

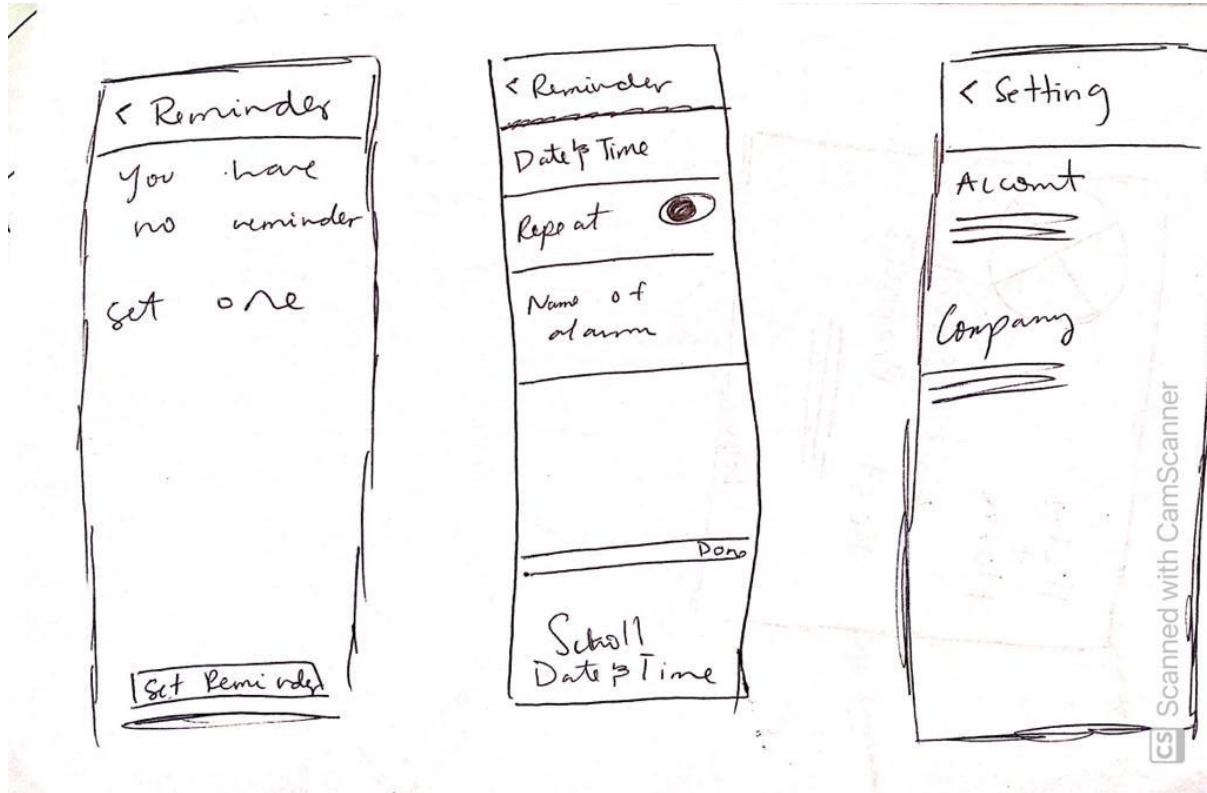


Ilustración 64: Boceto aplicación Peeplo 2

Fuente (Emily Nuñez, 2021)

MOISES BONILLA DISEÑADOR GRÁFICO		COTIZACIÓN	
		FECHA: 8 JUNIO DE 2021	
CANT	DESCRIPCIÓN	PRECIO UNITARIO	TOTAL
1	Prototipo de aplicación	\$750	\$750
1	Manual de marca	\$300	\$300
1	Manual career development	\$75	\$75

Ilustración 65: Cotización de Freelancer Moisés Bonilla

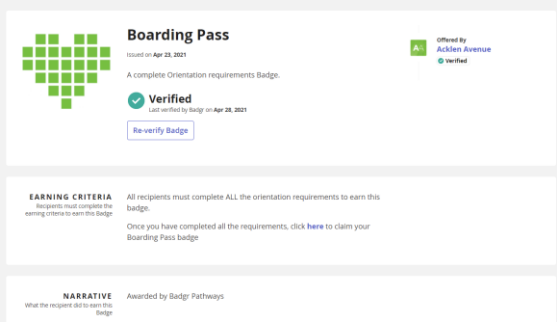
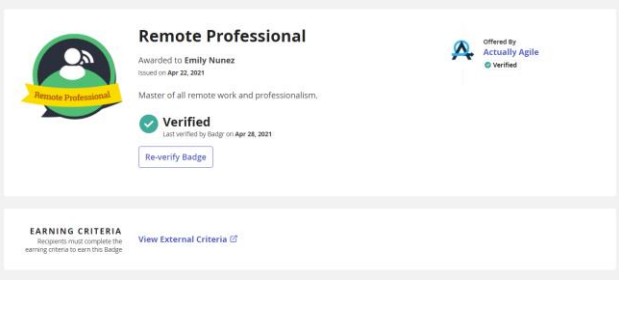
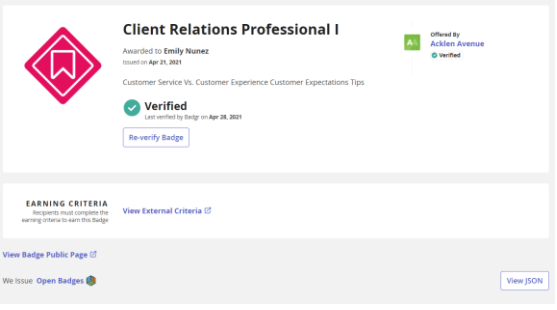
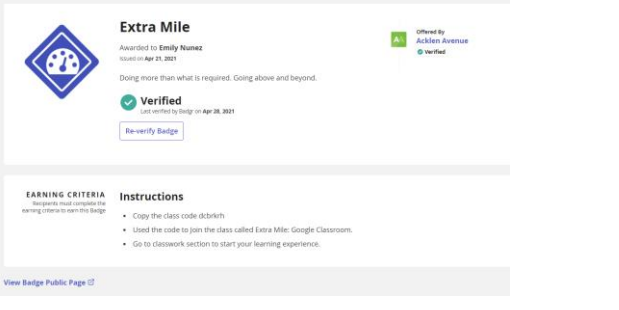
Fuente (Moises Bonilla , 2021)

Universidad Tecnológica Centroamericana	
Práctica Profesional	
Escuela de Arte y Diseño (EA&D)	
Nombre del Estudiante: Emily Sofía Núñez Chinchilla	Nombre del lugar de práctica: Acklen Avenue/Hero Unit
Semana: #1	Total de Horas: 40 horas


Detalles de la actividad		Tareas realizadas	Tiempo invertido	Observaciones/comentarios
Fecha	Actividad			
19-abril	Introducción	Tarea 1.1 Welcome to Our Family	60 min	Introducción de quien es la empresa.
		Tarea 1.2 Remote Professional	180 min	Introducción de cómo ser maestro de todo el trabajo a distancia y la profesionalidad.
		Tarea 1.3 Introduction to Client Expectations	180 min	Servicio al cliente vs. Experiencia del cliente Expectativas del cliente Consejos
20-abril	Introducción	Tarea 2.1 Extra Mile	120 min	Haciendo más de lo que se requiere. Ir más allá.
		Tarea 2.2 Our Vision and Values	120 min	Esta insignia se trata de aprender sobre la visión y los valores de nuestra empresa.

		Tarea 2.3 Building Community	180min	Conjunto de actividades de la empresa con fines de participación y fomento de la cultura.
21-abril	Introducción	Tarea 3.1 Office and Equipment	180 min	Un conjunto de instrucciones para preparar su oficina y su equipo antes de comenzar.
		Tarea 3.2 Tool Box	120 min	Conoce nuestras herramientas y cómo utilizarlas.
		Tarea 3.3 Soft Skills	120 min	Las habilidades blandas son las habilidades que le permiten integrarse en un lugar de trabajo.
22-abril	Introducción	Tarea 4.1 Meet the Team	180 min	Un curso donde tienes la oportunidad de conocer a la mayoría de los miembros de nuestra familia y lo que hacemos.
		Tarea 4.2 Atmosphere of Creativity	180 min	
		Tarea 4.3 Level Up Pathway Orientation	60 min	Una persona que puede crear un ambiente creativo donde quiera que vaya.
		Tarea 4.4 Expectations Meeting	60 min	Un estudiante del dojo actualmente ágil. Reunión con Guild Máster para establecer expectativas.

23-abril	Introducción	Tarea 5.1 Proyecto Manual de Marca (Introducción)	60 min	Hubo una reunión donde se habló del proyecto de implementar un manual de marca.
		Tarea 5.2 Shadowing Session	180 min	Una sesión de observación con uno de los diseñadores del equipo.
		Tarea 5.3 Reunión Design Guild	60 min	Reunión con el equipo de diseño, se habla de los proyectos que cada uno.

<h3>Evidencia Tarea 1.1</h3>  <p>Boarding Pass Issued on Apr 23, 2021 Offered by Aciklen Avenue (Verified)</p> <p>A complete Orientation requirements Badge.</p> <p>Verified Last verified by Badgr on Apr 28, 2021</p> <p>Re-verify Badge</p> <p>EARNING CRITERIA Recipients must complete the earning criteria to earn this badge. Once you have completed all the requirements, click here to claim your Boarding Pass badge.</p> <p>NARRATIVE Awarded by Badgr: Pathways What the recipient did to earn this badge.</p>	<h3>Evidencia Tarea 1.2</h3>  <p>Remote Professional Awarded to Emily Nunez Issued on Apr 22, 2021 Offered by Actually Agile (Verified)</p> <p>Master of all remote work and professionalism.</p> <p>Verified Last verified by Badgr on Apr 28, 2021</p> <p>Re-verify Badge</p> <p>EARNING CRITERIA Recipients must complete the earning criteria to earn this badge. View External Criteria</p>
<h3>Evidencia Tarea 1.3</h3>  <p>Client Relations Professional I Awarded to Emily Nunez Issued on Apr 21, 2021 Offered by Aciklen Avenue (Verified)</p> <p>Customer Service Vs. Customer Experience Customer Expectations Tips</p> <p>Verified Last verified by Badgr on Apr 28, 2021</p> <p>Re-verify Badge</p> <p>EARNING CRITERIA Recipients must complete the earning criteria to earn this badge. View External Criteria</p> <p>View Badge Public Page</p> <p>We Issue Open Badges View JSON</p>	<h3>Evidencia Tarea 2.1</h3>  <p>Extra Mile Awarded to Emily Nunez Issued on Apr 21, 2021 Offered by Aciklen Avenue (Verified)</p> <p>Doing more than what is required. Going above and beyond.</p> <p>Verified Last verified by Badgr on Apr 28, 2021</p> <p>Re-verify Badge</p> <p>EARNING CRITERIA Recipients must complete the earning criteria to earn this badge.</p> <p>Instructions</p> <ul style="list-style-type: none"> Copy the class code dcbrih Used the code to join the class called Extra Mile: Google Classroom. Go to classwork section to start your learning experience. <p>View Badge Public Page</p>

Evidencia Tarea 2.2



Vision and Values
Awarded to Emily Nunez
Issued on Apr 21, 2021

This badge is about learning about our company's Vision and Values.

Verified
Last verified by badge on Apr 28, 2021


[Re-verify Badge](#)

EARNING CRITERIA
Requester must complete the earning criteria to earn this badge.

Please follow the instructions:

- 1- Copy the class code g64m7e
- 2- Use the code to join the class called Our Vision and Values in Google Classroom.
- 3- Go to classwork section to start your learning experience.

Evidencia Tarea 2.3



Community Champion
Awarded to Emily Nunez
Issued on Apr 21, 2021

Set of company's activities for engagement and culture building purposes.

Verified
Last verified by badge on Apr 28, 2021

[Re-verify Badge](#)

EARNING CRITERIA
Requester must complete the earning criteria to earn this badge.


[View External Criteria](#)

[View Badge Public Page](#)

We issue [Open Badges](#)

[View JSON](#)

Evidencia Tarea 3.1



Your Office & Equipment
Awarded to Emily Nunez
Issued on Apr 28, 2021

A set of instructions to get your office and equipment ready before you start.

Verified
Last verified by badge on Apr 28, 2021


[Re-verify Badge](#)

EARNING CRITERIA
Requester must complete the earning criteria to earn this badge.

Instructions

- Copy the class code wofime
- Used the code to join the class called Your Office & Equipment in Google Classroom.
- Go to the classwork section to start your learning experience.

Evidencia Tarea 3.2



Toolbox Mastery
Awarded to Emily Nunez
Issued on Apr 28, 2021

You know our tools and how to use them.

Verified
Last verified by badge on Apr 28, 2021

[Re-verify Badge](#)

EARNING CRITERIA
Requester must complete the earning criteria to earn this badge.


[View External Criteria](#)

[View Badge Public Page](#)

We issue [Open Badges](#)

[View JSON](#)

Evidencia Tarea 3.3



Soft Skills
Awarded to Emily Nunez
Issued on Apr 23, 2021

Soft skills are the skills that enable you to fit in at a workplace. They include your personality, attitude, flexibility, communication skills, manners, and more.

Verified
Last verified by badge on Apr 28, 2021


[Re-verify Badge](#)

EARNING CRITERIA
Requester must complete the earning criteria to earn this badge.

Instructions

- Copy the class code 3f32d4
- Used the code to join the class called Team Interview Course: Google Classroom
- Go to the classwork section to start your learning experience.

Evidencia Tarea 4.1



Team Oriented
Awarded to Emily Nunez
Issued on Apr 22, 2021

A course where you have the opportunity to get to know most of our family members and what we do.

Verified
Last verified by badge on Apr 28, 2021


[Re-verify Badge](#)

EARNING CRITERIA
Requester must complete the earning criteria to earn this badge.

[View External Criteria](#)

[View Badge Public Page](#)

Evidencia Tarea 4.2



Creative Atmosphere Creator
Awarded to Emily Nunez
Issued on Apr 23, 2021

A person who can create a creative atmosphere whenever they go.

Verified
Last verified by badge on Apr 28, 2021


[Re-verify Badge](#)

EARNING CRITERIA
Requester must complete the earning criteria to earn this badge.

Competencies:

- Remembering the five elements of creative culture.
- Describe what it takes to build an atmosphere of creativity.
- To be able to create an atmosphere of creativity.
- Differentiates between traditional work environments and atmosphere of

Evidencia Tarea 4.3



Oriented Student
Awarded to Emily Nunez
Issued on Apr 22, 2021

A student of the Actually Agile dogs.

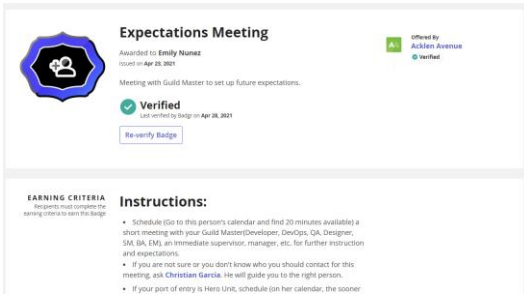
Verified
Last verified by badge on Apr 28, 2021

[Re-verify Badge](#)

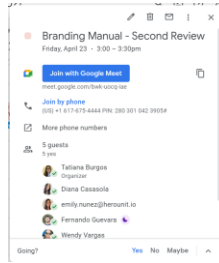
EARNING CRITERIA
Requester must complete the earning criteria to earn this badge.

[View External Criteria](#)

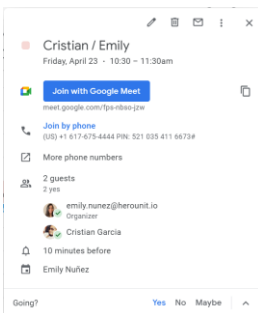
Evidencia Tarea 4.4



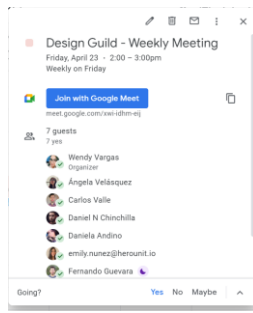
Evidencia Tarea 5.1



Evidencia Tarea 5.2



Evidencia Tarea 5.3

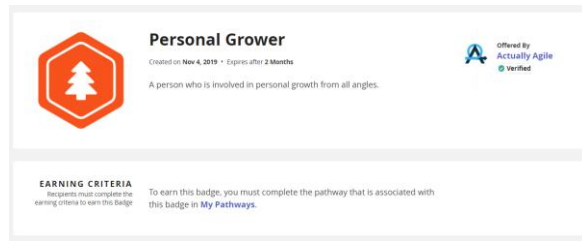


Universidad Tecnológica Centroamericana	
Práctica Profesional	
Escuela de Arte y Diseño (EA&D)	
Nombre del Estudiante: Emily Sofía Núñez Chinchilla	Nombre del lugar de práctica: Acklen Avenue/Hero Unit
Semana: #2	Total de Horas: 40 horas

Detalles de la actividad		Tareas realizadas	Tiempo invertido	Observaciones/comentarios
Fecha	Actividad			
26-abril	Tarea 1.1	Personal Grower	60 min	Una persona que se involucra en el crecimiento personal desde todos los ángulos.
	Tarea 1.2	Design Adventurer	240 min	Esta insignia es para un estudiante que quiere comenzar su viaje en el diseño.
	Tarea 1.3	Expectation's meeting	60 min	Reunión de expectativas de la empresa
27-abril	Tarea 2.1	Design Speaker	240 min	Un alumno que pueda expresar sus ideas y puntos de vista de forma clara y concisa a otras personas.
	Tarea 2.2	Shadowing session	120 min	Sesión de Tutoría con un Senior Designer.
	Tarea 2.3	Manual de Marca	120min	Discutimos que secciones estarán presentes en el manual de marca
28-abril	Tarea 3.1	Shadowing session	90 min	Sesión de Tutoría con un Senior Designer.
	Tarea 3.2	Team Building	60 min	Reunión para conocer mejor al equipo.

	Tarea 3.3	Design Feedback Hero	240 min	Un estudiante que no solo puede apreciar la retroalimentación, sino que logra recibirla de manera positiva y también puede brindar retroalimentación significativa a los demás.
29-abril	Tarea 4.1	All Hands	120 min	Reunión mensual de toda la compañía para dar anuncios.
	Tarea 4.2	Design Feedback Hero	300 min	Un estudiante que no solo puede apreciar la retroalimentación, sino que logra recibirla de manera positiva y también puede brindar retroalimentación significativa a los demás.
30-abril	Tarea 5.1	Open mic Friday	60 min	Reunión para hacer preguntas, contestar dudas.
		Design Guild	120 min	Reunión con el equipo de diseño, se habla de los proyectos que cada uno.
		Guild ui review	60 min	Presentamos avances del manual de marca y fueron aprobadas.

Evidencia Tarea 1.1

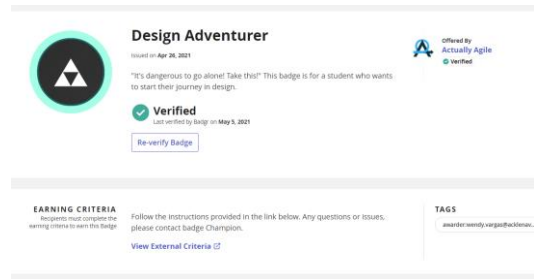


Personal Grower
Created on Nov 4, 2019 · Expires after 2 Months
Offered By Actually Agile Verified

A person who is involved in personal growth from all angles.

EARNING CRITERIA
Recipients must complete the earning criteria to earn this badge.
To earn this badge, you must complete the pathway that is associated with this badge in **My Pathways**.

Evidencia Tarea 1.2



Design Adventurer
Issued on Apr 28, 2021
Offered By Actually Agile Verified

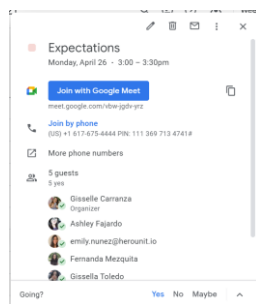
"It's dangerous to go alone! Take this!" This badge is for a student who wants to start their journey in design.

Verified
Last verified by badge on May 9, 2021
Re-verify Badge

EARNING CRITERIA
Recipients must complete the earning criteria to earn this badge.
Follow the instructions provided in the link below. Any questions or issues, please contact badge Champion.
View External Criteria

TAGS
awardee:wendy.yargu@backbase...

Evidencia Tarea 1.3



Expectations
Monday, April 26 · 3:00 – 3:30pm

Join with Google Meet
meet.google.com/new-gfhw-ey

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 111 369 713 4741#

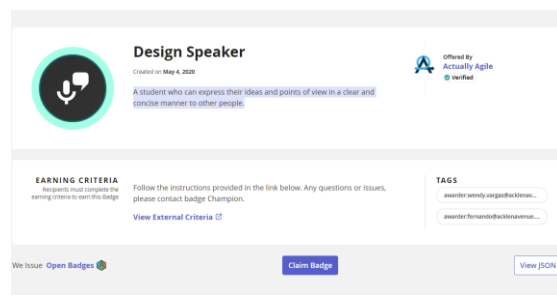
More phone numbers

5 guests
5 yes

Organizer: Gisselle Carranza

Attendees: Ashley Fajardo, emily.nunez@herounit.io, Fernanda Mezquita, Gissella Toledo

Evidencia Tarea 2.1



Design Speaker
Created on May 4, 2020
Offered By Actually Agile Verified

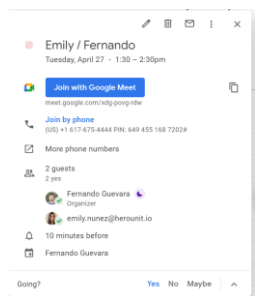
A student who can express their ideas and points of view in a clear and concise manner to other people.

EARNING CRITERIA
Recipients must complete the earning criteria to earn this badge.
Follow the instructions provided in the link below. Any questions or issues, please contact badge Champion.
View External Criteria

TAGS
awardee:wendy.yargu@backbase...
awardee:fernando@backbase...

We Issue Open Badges
Claim Badge
View JSON

Evidencia Tarea 2.2



Emily / Fernando
Tuesday, April 27 · 1:30 – 2:30pm

Join with Google Meet
meet.google.com/dmnyg-pooq-tdw

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 648 455 168 7202#

More phone numbers

2 guests
3 yes

Organizer: Fernando Guevara

Attendees: emily.nunez@herounit.io, Fernando Guevara

Evidencia Tarea 2.3



fernando 2:44 PM
este será el documento con el que vamos a definir las secciones del Brand Manual (edited)
https://docs.google.com/document/d/1oACx0nLG_b6eJIXtDOBoh3LmzB_2N_IV8P6ijJyp15g/edit#heading=h.icmt3q7p2397

Emily Nuñez 2:49 PM
Thank you! Ahorita le doy una mirada

fernando 2:50 PM
gracias

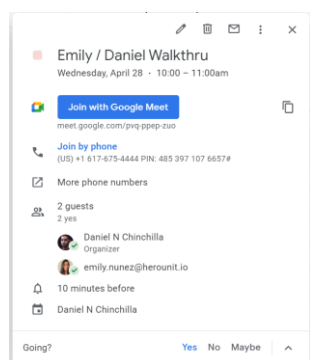
Emily Nuñez 2:54 PM
Sera que apregamos como la construccion y aplicacion de logo papeleria

fernando 2:58 PM
me parece bien

agregalo please 😊

Emily Nuñez 2:58 PM

Evidencia Tarea 3.1



Emily / Daniel Walkthru
Wednesday, April 28 · 10:00 – 11:00am

Join with Google Meet
meet.google.com/pvq-ppqp-zuo

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 485 397 107 6657#

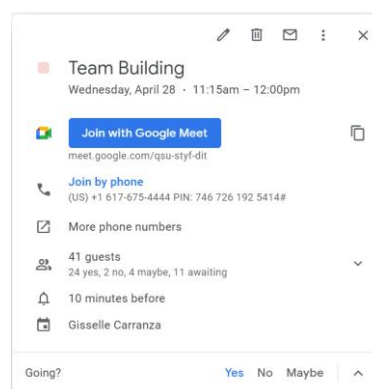
More phone numbers

2 guests
2 yes

Organizer: Daniel N Chinchilla

Attendees: emily.nunez@herounit.io, Daniel N Chinchilla

Evidencia Tarea 3.2



Team Building
Wednesday, April 28 · 11:15am – 12:00pm

Join with Google Meet
meet.google.com/qsu-styf-dit

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 746 726 192 5414#

More phone numbers

41 guests
24 yes, 2 no, 4 maybe, 11 awaiting

10 minutes before
Gisselle Carranza

Evidencia Tarea 3.3

Design Feedback Hero
Created on May 4, 2020
Offered by **Actually Agile** (Verified)

A student who can not only appreciate feedback, but manage to receive it positively, and can also provide meaningful feedback to others.

EARNING CRITERIA
Recipients must complete the earning criteria to earn this badge.
Follow the instructions provided in the link below. Any questions or issues, please contact badge Champion.
[View External Criteria](#)

TAGS
awaterwendy-argente

We issue [Open Badges](#) [Claim Badge](#)

Evidencia Tarea 4.1

All Hands
Thursday, April 29 - 2:00 - 3:30pm
Monthly on the last Thursday

<https://us02web.zoom.us/j/86184586850>

118 guests
55 yes, 4 no, 4 maybe, 55 awaiting

10 minutes before

All hands meeting
Created by: Gisselle Carranza

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 4.2

Design Feedback Hero
Created on May 4, 2020
Offered by **Actually Agile** (Verified)

A student who can not only appreciate feedback, but manage to receive it positively, and can also provide meaningful feedback to others.

EARNING CRITERIA
Recipients must complete the earning criteria to earn this badge.
Follow the instructions provided in the link below. Any questions or issues, please contact badge Champion.
[View External Criteria](#)

TAGS
awaterwendy-argente

We issue [Open Badges](#) [Claim Badge](#)

Evidencia Tarea 5.1

Open Mic Friday
Friday, April 30 - 11:00am - 12:00pm
Weekly on Friday

[Join with Google Meet](meet.google.com/xdj-omad-egg)
meet.google.com/xdj-omad-egg

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 624 762 619 4811#

More phone numbers

48 guests
23 yes, 2 no, 6 maybe, 17 awaiting

10 minutes before

Gisselle Carranza

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 5.2

Design Guild - Weekly Meeting
Friday, April 30 - 2:00 - 3:00pm
Weekly on Friday

[Join with Google Meet](meet.google.com/xwi-idhm-eij)
meet.google.com/xwi-idhm-eij

7 guests
7 yes

Wendy Vargas
Organizer

Ángela Velásquez

Carlos Valle

Daniel N Chinchilla

Daniela Andino

emily.nunez@herounit.io

Fernando Guevara

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 5.3

Guild UI Review
Friday, April 30 - 3:00 - 3:30pm
Every 2 weeks on Friday

[Join with Google Meet](meet.google.com/jtf-pjqp-nja)
meet.google.com/jtf-pjqp-nja

Join by phone
(US) +1 347-773-4708 PIN: 282 097 828#

7 guests
7 yes

Wendy Vargas
Organizer

Ángela Velásquez

Carlos Valle

Daniel N Chinchilla

Daniela Andino

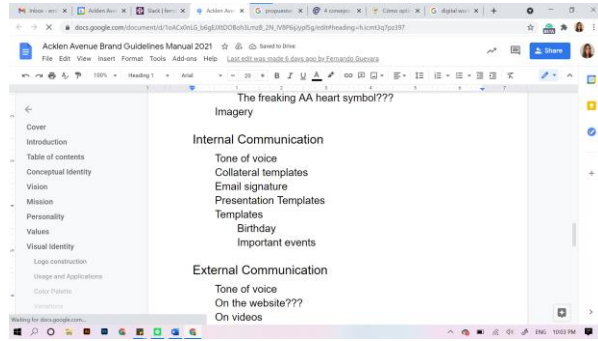
Going? Yes No Maybe ^

Universidad Tecnológica Centroamericana	
Práctica Profesional	
Escuela de Arte y Diseño (EA&D)	
Nombre del Estudiante: Emily Sofía Núñez Chinchilla	Nombre del lugar de práctica: Acklen Avenue/Hero Unit
Semana: #3	Total de Horas: 40 horas

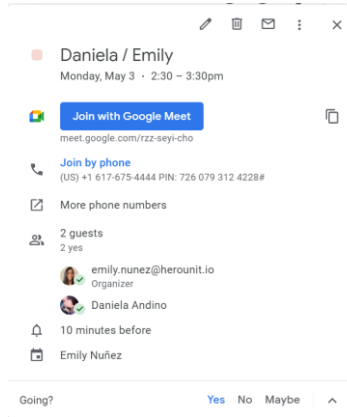
Detalles de la actividad		Tareas realizadas	Tiempo invertido	Observaciones/comentarios
Fecha	Actividad			
03-mayo	Tarea 1.1	Brainstoring Manual de marca	240 min	Discutimos que secciones estarán presentes en el manual de marca.
	Tarea 1.2	Shadowing session	90 min	Sesión de Tutoría con un Senior Designer.
04-mayo	Tarea 2.1	Joint Guild Session	240 min	Enteramiento de Equipo acerca de Designer researcher.
	Tarea 2.2	Ux-ui designer 1	120 min	Esta insignia es para un estudiante que quiere comenzar su viaje en el diseño.

05-mayo	Tarea 3.2	Internship progress	180 min	Reunión unos recursos humanos para hablar de cómo va mi proceso de práctica profesional
	Tarea 3.3	Designer Balancer	120 min	Reunión con la Design Guild del balance que se necesita ente agile y diseño gráfico.
06-mayo	Tarea 4.1	Shadowing sesión	240 min	Sesión de Tutoría con un Senior Designer.
	Tarea 4.2	Diseño aplicación web	180 min	Trabajo en proceso de aplicación web de minno.
07-mayo	Tarea 5.1	Open mic Friday	60 min	Reunión para hacer preguntas, contestar dudas.
	Tarea 5.2	Design Guild	180 min	Reunión con el equipo de diseño, se habla de los proyectos que cada uno.
	Tarea 5.3	Reunión diseño de manual de marca	180 min	Presentamos avances del manual de marca y fueron aprobadas.

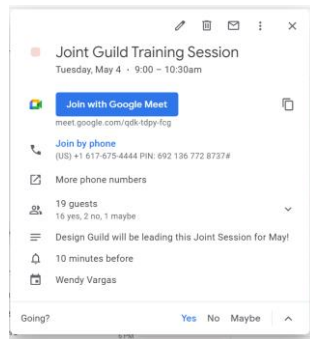
Evidencia Tarea 1.1



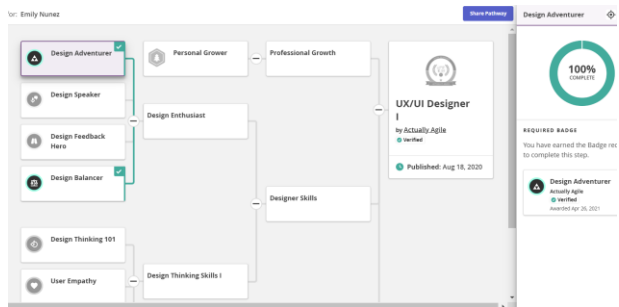
Evidencia Tarea 1.2



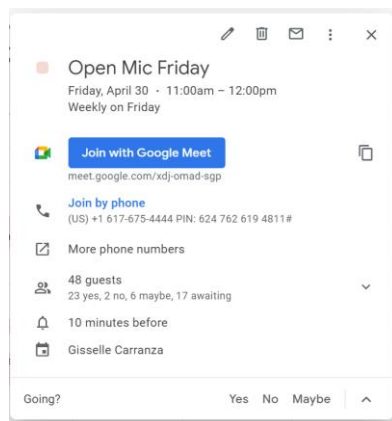
Evidencia Tarea 2.1



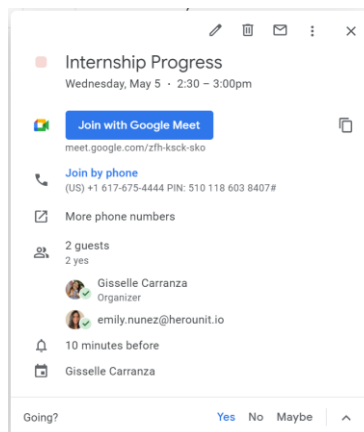
Evidencia Tarea 2.2



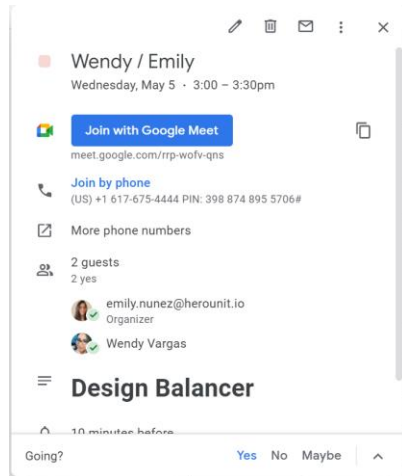
Evidencia Tarea 3.1



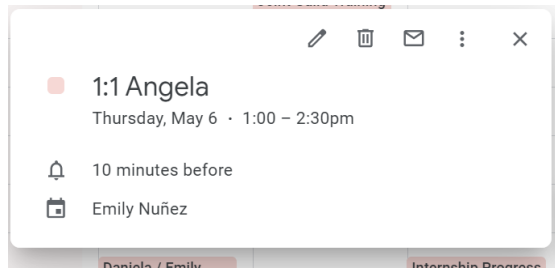
Evidencia Tarea 3.2



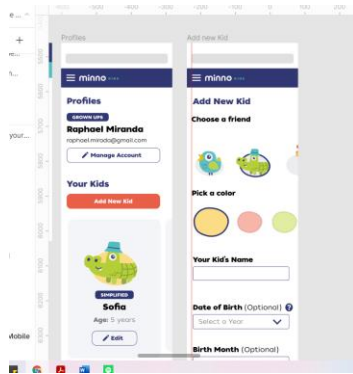
Evidencia Tarea 3.3



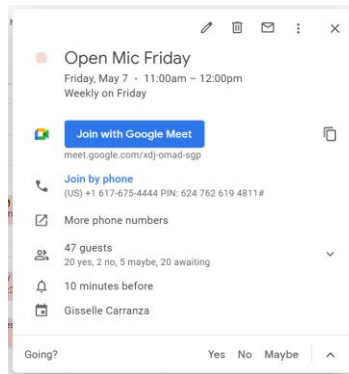
Evidencia Tarea 4.1



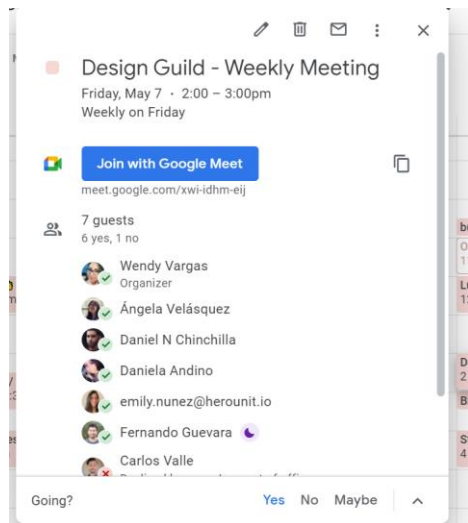
Evidencia Tarea 4.2



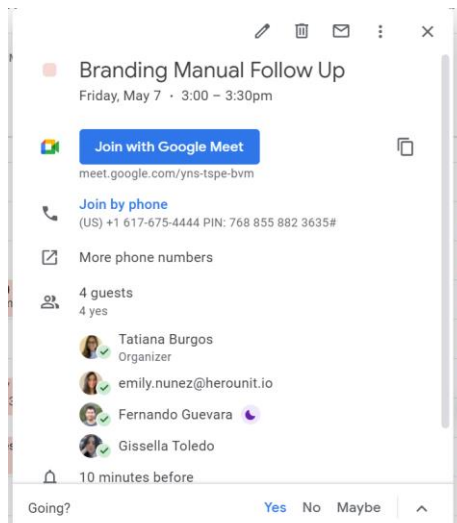
Evidencia Tarea 5.1



Evidencia Tarea 5.2



Evidencia Tarea 5.3

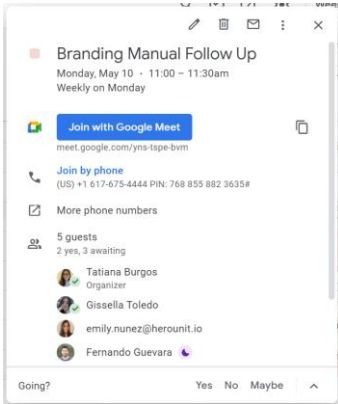


Universidad Tecnológica Centroamericana	
Práctica Profesional	
Escuela de Arte y Diseño (EA&D)	
Nombre del Estudiante: Emily Sofía Núñez Chinchilla	Nombre del lugar de práctica: Acklen Avenue/Hero Unit
Semana: #4	Total de Horas: 40 horas

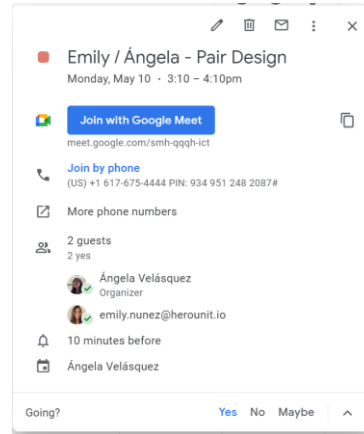
Detalles de la actividad		Tareas realizadas	Tiempo invertido	Observaciones/comentarios
Fecha	Actividad			
10-mayo	Tarea 1.1	Manual de marca seguimiento	240 min	Discutimos que de los avances y siguientes pasos en el manual de marca.
	Tarea 1.2	Shadowing session	90 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
11-mayo	Tarea 2.1	Design Thinking 101	300 min	Enteramiento de Equipo acerca de design thinking.
12-mayo	Tarea 3.1	Manual de marca seguimiento	180 min	Discutimos que de los avances y siguientes pasos en el manual de marca.
		Study session		

	Tarea 3.2	Mentoring session	120 min	Sesión de estudio de diseño grafico
	Tarea 3.3		90 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
13-mayo	Tarea 4.1	Unwind daily meeting	30 min	Reunión para verificar avances del equipo con la aplicación de Minno
	Tarea 4.2	Design Thinking 101	180 min	Continuación de enteramiento de Equipo acerca de design thinking.
14-mayo	Tarea 5.1	Unwind daily meeting	60 min	Reunión para verificar avances del equipo con la aplicación de Minno.
	Tarea 5.2	Open mic Friday	60 min	Reunión de actualizaciones de la empresa.
	Tarea 5.3	Design Guild	120 min	Reunión con el equipo de diseño, se habla de los proyectos que cada uno.
	Tarea 5.4	Guild ui review	60 min	Presentamos avances del manual de marca y fueron aprobadas.

Evidencia Tarea 1.1



Evidencia Tarea 1.2



Evidencia Tarea 2.1

Design Thinking 101

Competencies:

- Able to understand and put the Design Thinking Process into action.

Evaluation:

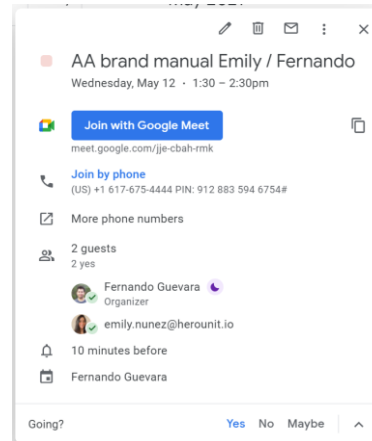
- Complete the following Class: Design Thinking 101
- Class code: crfbcw
- Schedule a 30-minute session with the related badge champion. You will need to be able to discuss and/or demonstrate the competencies above freely.

Notes:

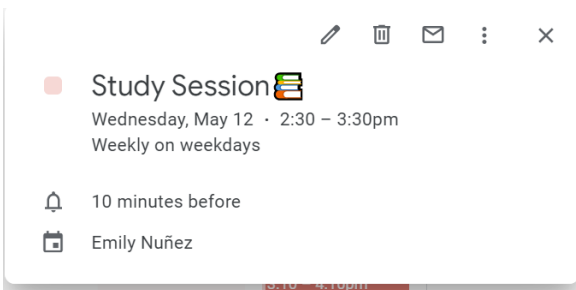
- If you have the Design Thinking Workshop Participant badge, let your champion know.
- If you attended the Camp Acklen where this workshop took place and do not have the badge, please let your champion know.

Champions:

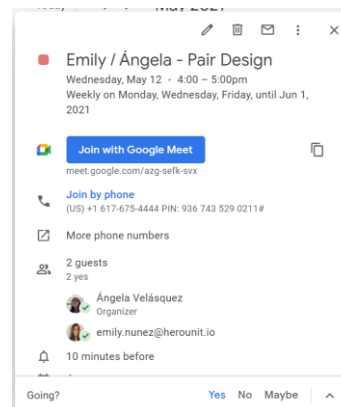
Evidencia Tarea 3.1



Evidencia Tarea 3.2



Evidencia Tarea 3.3



Evidencia Tarea 4.1

Unwind - Daily Meeting
Thursday, May 13 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

More phone numbers

18 guests
14 yes, 3 no, 1 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 4.2

Intro

- IDEO Design Thinking Posted Apr 9, 2020
- Let's go further!
- Why we need design thinking Posted Apr 9, 2020
- Design Thinking is Like Cooking Posted Apr 9, 2020
- Design Thinking and Agile Posted Apr 9, 2020
- What have we learned so far? No due date

Evidencia Tarea 5.1

Unwind - Daily Meeting
Friday, May 14 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

More phone numbers

18 guests
15 yes, 2 no, 1 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 5.2

Open Mic Friday
Friday, May 14 · 11:00am – 12:00pm
Every 2 weeks on Friday

Join with Google Meet
meet.google.com/xdj-omad-sgp

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 624 762 619 4811#

More phone numbers

47 guests
19 yes, 2 no, 3 maybe, 23 awaiting

10 minutes before

Gisselle Carranza

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 5.3

Design Guild - Weekly Meeting
Friday, May 14 · 2:00 – 3:00pm
Weekly on Friday

Join with Google Meet
meet.google.com/xwi-idhm-ej

7 guests
6 yes, 1 no

- Wendy Vargas Organizer
- Carlos Valle
- Daniel N Chinchilla
- Daniela Andino
- emily.nunez@herounit.io
- Fernando Guevara
- Ángela Velásquez

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 5.4

Guild UI Review
Friday, May 14 · 3:00 – 3:30pm
Every 2 weeks on Friday

Join with Google Meet
meet.google.com/jff-pjqp-nja

Join by phone
(US) +1 347-773-4708 PIN: 282 097 828#

7 guests
6 yes, 1 no

- Wendy Vargas Organizer
- Carlos Valle
- Daniel N Chinchilla
- Daniela Andino
- emily.nunez@herounit.io

Going? Yes No Maybe ^

Universidad Tecnológica Centroamericana	
Práctica Profesional	
Escuela de Arte y Diseño (EA&D)	
Nombre del Estudiante: Emily Sofía Núñez Chinchilla	Nombre del lugar de práctica: Acklen Avenue/Hero Unit
Semana: #5	Total de Horas: 40 horas

Detalles de la actividad		Tareas realizadas	Tiempo invertido	Observaciones/comentarios
Fecha	Actividad			
17-mayo	Tarea 1.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto. Se discute avances y mejoras de la parte de diseño. Se hizo la introducción del manual de marca. Se revisa el frontend con un developer.
	Tarea 1.2	Design review	90 min	
	Tarea 1.3	Manual de Marca	90 min	
	Tarea 1.4	Minnos UI Review	60 min	
18-mayo	Tarea 2.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 2.2	Mentoring session	90 min	

	Tarea 2.3	Aplicación de peeplo	240 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior. Se hizo el user journey de la aplicación
19-mayo	Tarea 3.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 3.2	Internship process	120 min	Reunión para evaluar el proceso del pasante.
	Tarea 3.3	1:1 Wendy	60 min	Reunión para hablar del Design Thinking 101.
	Tarea 3.4	Mentoring session	90 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
20-mayo	Tarea 4.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 4.2	1:1 Chris	60 min	Se hablo de las indicaciones de la guía de Career Develoment.
	Tarea 4.3	Design Review	90 min	Se discute avances y mejoras de la parte de diseño.
21-mayo	Tarea 5.1	Unwind daily meeting	60 min	Reunión para verificar avances del equipo.
	Tarea 5.2	Wendy 1:1	60 min	Reunión acerca del Feedback.
	Tarea 5.3	Design Guild	120 min	

	Tarea 5.4	Mentoring session	90 min	<p>Reunión con el equipo de diseño, se habla de los proyectos que cada uno.</p> <p>Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.</p>
--	-----------	-------------------	--------	---

<h3>Evidencia Tarea 1.1</h3> <p>Unwind - Daily Meeting Monday, May 17 · 9:00 – 9:15am Weekly on weekdays</p> <p>Join with Google Meet meet.google.com/arb-qbwz-hcn</p> <p>Join by phone (US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#</p> <p>More phone numbers</p> <p>18 guests 15 yes, 2 no, 1 awaiting</p> <p>10 minutes before</p> <p>Unwind Created by: Juan Carlos Rivera</p> <p>Going? Yes No Maybe</p>	<h3>Evidencia Tarea 1.2</h3> <p>Unwind - Design Review Monday, May 17 · 10:00 – 11:00am</p> <p>Join with Google Meet meet.google.com/wnz-viup-ett</p> <p>Join by phone (US) +1 617-675-4444 PIN: 472 623 766 0912#</p> <p>More phone numbers</p> <p>8 guests 6 yes, 1 maybe, 1 awaiting</p> <ul style="list-style-type: none"> Guillermo Boquin John Henderson Juan Carlos Rivera kendra.tolbert@gominno.com Wendy Vargas <p>Going? Yes No Maybe</p>
<h3>Evidencia Tarea 1.3</h3> <p>Frame 1</p> <p>Cover, Introduction, Table of Contents, Conceptual Id</p> <p>Values, Visual Identity, Visual Identity, Visual Identity</p>	<h3>Evidencia Tarea 1.4</h3> <p>Minno's UI Review Monday, May 17 · 3:00 – 3:30pm</p> <p>Join with Google Meet meet.google.com/ceq-fjhi-rpo</p> <p>Join by phone (US) +1 617-675-4444 PIN: 572 138 026 9393#</p> <p>More phone numbers</p> <p>3 guests 3 yes</p> <ul style="list-style-type: none"> Andres Flores Organizer Ángela Velásquez emily.nunez@herounit.io <p>10 minutes before</p> <p>Andres Flores</p>

Evidencia Tarea 2.1

Unwind - Daily Meeting
Tuesday, May 18 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

More phone numbers

18 guests
16 yes, 1 no, 1 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe

Evidencia Tarea 2.2

Emily / Ángela - Pair Design
Tuesday, May 18 · 9:30 – 10:30am
Weekly on Monday, Wednesday, Friday, until Jun 1, 2021

Join with Google Meet
meet.google.com/azg-sefk-svx

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 936 743 529 0211#

More phone numbers

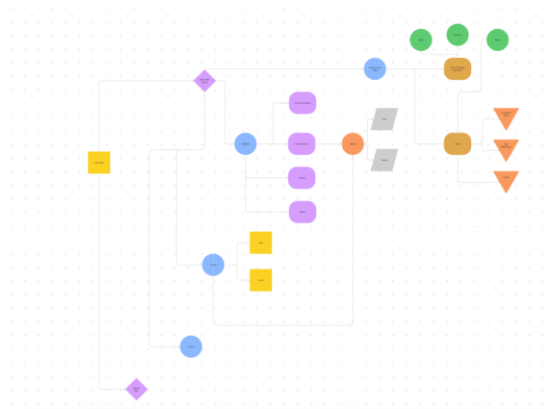
2 guests
2 yes

Ángela Velásquez
Organizer

emily.nunez@herounit.io

10 minutes before

Evidencia Tarea 2.3



Evidencia Tarea 3.1

Unwind - Daily Meeting
Wednesday, May 19 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

More phone numbers

18 guests
16 yes, 1 no, 1 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Evidencia Tarea 3.2

Internship Progress
Wednesday, May 19 · 9:30 – 9:45am

Join with Google Meet
meet.google.com/vhi-agkm-bjd

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 673 510 624 4595#

More phone numbers

2 guests
2 yes

Gisselle Carranza
Organizer

emily.nunez@herounit.io

10 minutes before

Gisselle Carranza

Evidencia Tarea 3.3

Wendy / Emily
Wednesday, May 19 · 2:00 – 2:30pm

Join with Google Meet
meet.google.com/jxj-qxcu-sbb

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 198 731 995 3122#

More phone numbers

2 guests
2 yes

emily.nunez@herounit.io
Organizer

Wendy Vargas


Design thinking 101


Evidencia Tarea 3.4


Emily / Ángela - Pair Design
Wednesday, May 19 · 3:30 – 4:30pm
Weekly on Monday, Wednesday, Friday, until Jun 1, 2021

 Join with Google Meet
meet.google.com/azg-sefk-svx

 Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 936 743 529 0211#

 More phone numbers

 2 guests
2 yes


 Ángela Velásquez
Organizer

 emily.nunez@herounit.io


 10 minutes before


Evidencia Tarea 4.1

Unwind - Daily Meeting
Thursday, May 20 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays


 Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

 Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

 More phone numbers

 18 guests
14 yes, 3 no, 1 awaiting


 10 minutes before


 Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Evidencia 4.2


Emily / Cristian (Brochure)
Thursday, May 20 · 9:30 – 10:00am

 Join with Google Meet
meet.google.com/wiu-xnue-yrh

 Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 689 424 903 4571#

 More phone numbers

 2 guests
2 yes

 Cristian Garcia
Organizer

 emily.nunez@herounit.io

 10 minutes before


 Cristian Garcia

Evidencia 4.3

Unwind - Design Review
Thursday, May 20 · 1:00 – 2:00pm
Weekly on Thursday

 Join with Google Meet
meet.google.com/xoh-mknb-ukw

 Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 944 868 623 0612#

 More phone numbers


 8 guests
6 yes, 1 no, 1 awaiting

 emily.nunez@herounit.io

 John Henderson

 Juan Carlos Rivera

 kendra.tolbert@gominno.com

 Wendy Vargas


Evidencia 5.1

Unwind - Daily Meeting
Friday, May 21 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays


 Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

 Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

 More phone numbers


 18 guests
15 yes, 2 no, 1 awaiting


 10 minutes before


 Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera


Evidencia 5.2


Wendy / Emily
Friday, May 21 · 1:30 – 2:00pm

 Join with Google Meet
meet.google.com/faw-bqbx-bid

 Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 745 331 521 4210#

 More phone numbers

 2 guests
2 yes

 emily.nunez@herounit.io
Organizer

 Wendy Vargas

 Feedback

Evidencia 5.3

Design Guild - Weekly Meeting
Friday, May 21 · 2:00 – 3:00pm
Weekly on Friday

[Join with Google Meet](#)
meet.google.com/xwi-idhm-eij

7 guests
7 yes

- Wendy Vargas
Organizer
- Ángela Velásquez
- Carlos Valle
- Daniel N Chinchilla
- Daniela Andino
- emily.nunez@herounit.io
- Fernando Guevara

Evidencia 5.4

Emily / Ángela - Pair Design
Friday, May 21 · 3:30 – 4:30pm
Weekly on Monday, Wednesday, Friday, until Jun 1, 2021

[Join with Google Meet](#)
meet.google.com/azg-sefk-svx

[Join by phone](#)
(US) +1 617-675-4444 PIN: 936 743 529 0211#

[More phone numbers](#)

2 guests
2 yes

- Ángela Velásquez
Organizer
- emily.nunez@herounit.io

10 minutes before

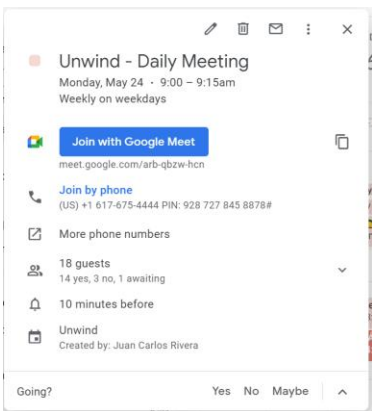
Universidad Tecnológica Centroamericana	
Práctica Profesional	
Escuela de Arte y Diseño (EA&D)	
Nombre del Estudiante:	Nombre del lugar de práctica:
Emily Sofía Núñez Chinchilla	Acklen Avenue/Hero Unit
Semana:	Total de Horas:
#6	40 horas

Detalles de la actividad		Tareas realizadas	Tiempo invertido	Observaciones/comentarios
Fecha	Actividad			
24-mayo	Tarea 1.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.

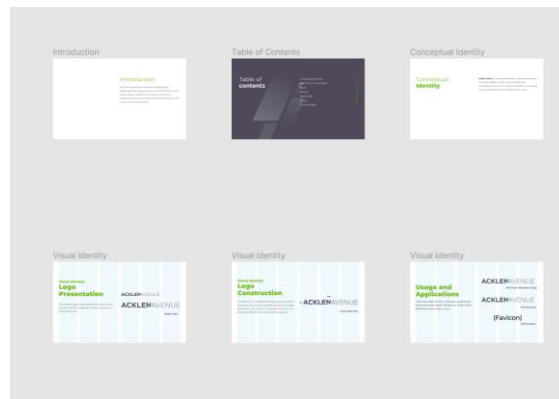
	Tarea 1.2	Manual de Marca	90 min	Se hizo avances en el manual de marca
	Tarea 1.3	Public Speaking	60 min	Evaluación de Public Speaking.
25-mayo	Tarea 2.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 2.2	Mentoring session	90 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
	Tarea 2.3	Aplicación de peeplo	240 min	Se hizo el user journey de la aplicación
26-mayo	Tarea 3.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 3.2	Internship process	120 min	Reunión para evaluar el proceso del pasante con mi manager
	Tarea 3.3	Empathy	60 min	Sesión de estudio de empathy.
	Tarea 3.4	Mentoring session	90 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
27-mayo	Tarea 4.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 4.2	Design Review	60 min	Se discute avances y mejoras de la parte de diseño.
28-mayo	Tarea 5.1	Unwind daily meeting	60 min	Reunión para verificar avances del equipo.

Tarea 5.2	Design Guild	60 min	Reunión con el equipo de diseño, se habla de los proyectos que cada uno.
Tarea 5.3	Design Ui	120 min	Reunión de tendencias de UI. Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
Tarea 5.4	Mentoring session	90 min	

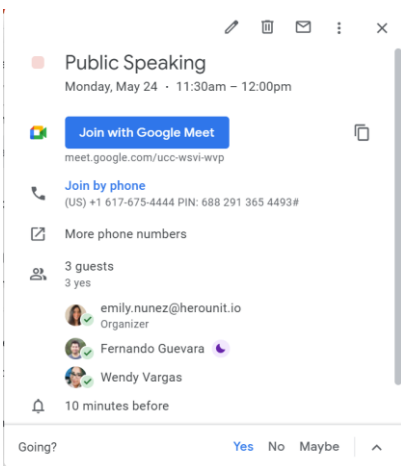
Evidencia Tarea 1.1



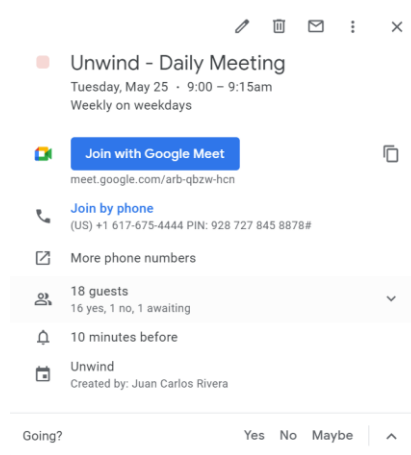
Evidencia Tarea 1.2



Evidencia Tarea 1.3



Evidencia Tarea 2.1



Evidencia Tarea 2.2

Emily / Ángela - Pair Design
Monday, May 24 · 3:30 – 4:30pm
Weekly on Monday, Wednesday, Friday, until Jun 1, 2021

Join with Google Meet
meet.google.com/azg-sefk-svx

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 936 743 529 0211#

More phone numbers

2 guests
2 yes

Ángela Velásquez
Organizer

emily.nunez@herounit.io

10 minutes before

Going? Yes No Maybe

Evidencia Tarea 2.3

Next Steps

- Implementar funcionalidad de inicio de sesión
- Implementar funcionalidad de registro de usuarios
- Implementar funcionalidad de recuperación de contraseña

Completados

- Definir requisitos de usuario
- Definir arquitectura de software
- Definir flujo de trabajo de desarrollo
- Definir estructura de base de datos

Configuraciones

Invoicos y Reportes

Estimados y Registro de horas

Valuable features for MVP

- Implementar funcionalidad de inicio de sesión
- Implementar funcionalidad de registro de usuarios
- Implementar funcionalidad de recuperación de contraseña

Evidencia Tarea 3.1

Unwind - Daily Meeting
Wednesday, May 26 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

More phone numbers

18 guests
16 yes, 1 no, 1 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe

Evidencia Tarea 3.2

1:1 Emily
Wednesday, May 26 · 11:00 – 11:25am

Join with Google Meet
meet.google.com/cxo-dvvs-yqn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 186 455 014 2292#

More phone numbers

2 guests
2 yes

Wendy Vargas
Organizer

emily.nunez@herounit.io

10 minutes before

Wendy Vargas

Going? Yes No Maybe

Evidencia Tarea 3.2

User Empathy (Empathize)
Awarded to Emily Nunez
Issued on May 31, 2021

Someone who shows empathy towards users, apps, clients, and team members.

Verified
Last verified by Badgr on Jun 1, 2021

Re-verify Badge

Offered By
Actually Agile
Verified

EARNING CRITERIA
Requesters must complete the earning criteria to earn this badge. Follow the instructions provided in the link below. Any questions or issues, please contact badge Champion.

View External Criteria

TAGS
awarded/wendy.vargas

Evidencia Tarea 3.3

Emily / Ángela - Pair Design
Wednesday, May 26 · 3:30 – 4:30pm
Weekly on Monday, Wednesday, Friday, until Jun 1, 2021

Join with Google Meet
meet.google.com/azg-sefk-svx

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 936 743 529 0211#

More phone numbers

2 guests
2 yes

Ángela Velásquez
Organizer

emily.nunez@herounit.io

10 minutes before

Going? Yes No Maybe

Evidencia Tarea 4.1

Unwind - Daily Meeting
Thursday, May 27 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbzw-hcn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

More phone numbers

18 guests
14 yes, 3 no, 1 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 4.2

Unwind - Design Review
Thursday, May 27 · 1:00 – 2:00pm
Weekly on Thursday

Join with Google Meet
meet.google.com/xoh-mkhh-ukw

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 944 868 623 0612#

More phone numbers

8 guests
6 yes, 2 awaiting

- Guillermo Boquin
- John Henderson
- Juan Carlos Rivera
- kendra.tolbert@gominno.com

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia 5.1

Unwind - Daily Meeting
Friday, May 28 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbzw-hcn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

More phone numbers

18 guests
14 yes, 3 no, 1 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia 5.2

Design Guild - Weekly Meeting
Friday, May 28 · 2:00 – 3:00pm
Weekly on Friday

Join with Google Meet
meet.google.com/xwi-idhm-eij

7 guests
6 yes, 1 no

- Wendy Vargas
Organizer
- Ángela Velásquez
- Carlos Valle
- Daniela Andino
- emily.nunez@herounit.io
- Fernando Guevara
- Daniel N. Chinchilla

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia 5.3

Guild UI Review
Friday, May 28 · 3:00 – 3:30pm
Every 2 weeks on Friday

Join with Google Meet
meet.google.com/jtf-pjqp-nja

Join by phone
(US) +1 347-773-4708 PIN: 282 097 828#

7 guests
5 yes, 1 no, 1 awaiting

- Wendy Vargas
Organizer
- Ángela Velásquez
- Carlos Valle
- Daniela Andino
- Fernando Guevara

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia 5.4

Emily / Ángela - Pair Design
Friday, May 28 · 3:30 – 4:30pm
Weekly on Monday, Wednesday, Friday, until Jun 1, 2021

Join with Google Meet
meet.google.com/azg-sefk-svx

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 936 743 529 0211#

More phone numbers

2 guests
2 yes

- Ángela Velásquez
Organizer
- emily.nunez@herounit.io

10 minutes before

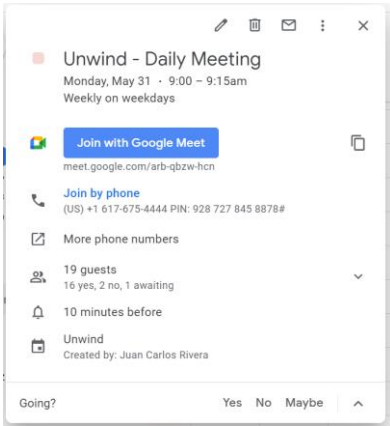
Going? Yes No Maybe ^

Universidad Tecnológica Centroamericana	
Práctica Profesional	
Escuela de Arte y Diseño (EA&D)	
Nombre del Estudiante: Emily Sofía Núñez Chinchilla	Nombre del lugar de práctica: Acklen Avenue/Hero Unit
Semana: #7	Total de Horas: 40 horas

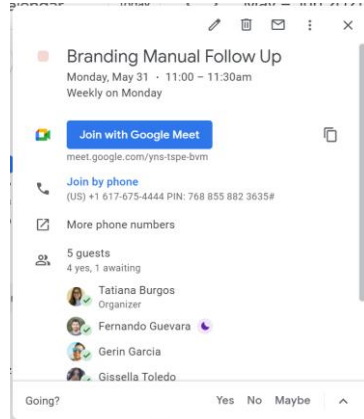
Detalles de la actividad		Tareas realizadas	Tiempo invertido	Observaciones/comentarios
Fecha	Actividad			
31-mayo	Tarea 1.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 1.2	Manual de Marca	90 min	Se hizo avances en el manual de marca
	Tarea 1.3	Self-Evaluation	60 min	Evaluación propia con el Design Master.
01-junio	Tarea 2.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 2.2	Design Guild	90 min	Reunión mensual de diseño en grupo.
	Tarea 2.3	Mentoring session	90 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.

02-junio	Tarea 3.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 3.2	English Evaluation	240 min	Reunión para evaluar el proceso del pasante con mi manager
	Tarea 3.3	Brochure de Career Development	300 min	Se realizo un Brochure del departamento de Carreras
03-junio	Tarea 4.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 4.2	Retrospective	180 min	Se discute avances y mejoras de la parte de diseño.
	Tarea 4.3	All hands Meeting	180 min	Reunión mensual de actualizaciones de la empresa.
	Tarea 4.4	Mentoring session		Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
04-junio	Tarea 5.1	Unwind daily meeting	60 min	Reunión para verificar avances del equipo.
	Tarea 5.2	Design Guild	60 min	Reunión con el equipo de diseño, se habla de los proyectos que cada uno.
	Tarea 5.3	Manual de Marca	120 min	Reunión de tendencias de UI. Se avanzo en la diagramación del manual.

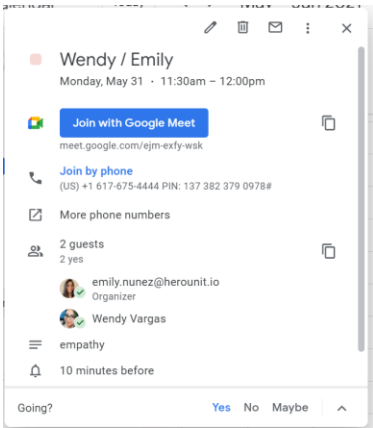
Evidencia Tarea 1.1



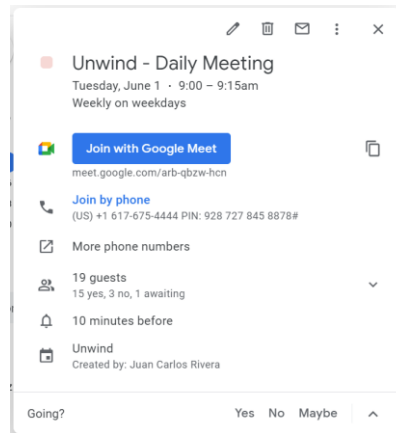
Evidencia Tarea 1.2



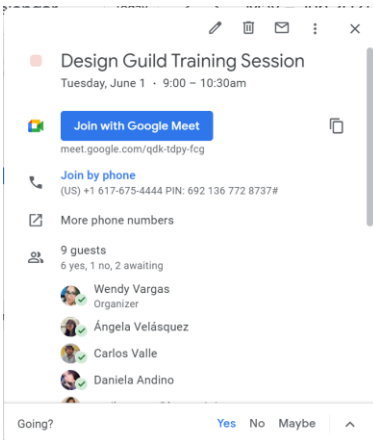
Evidencia Tarea 1.3



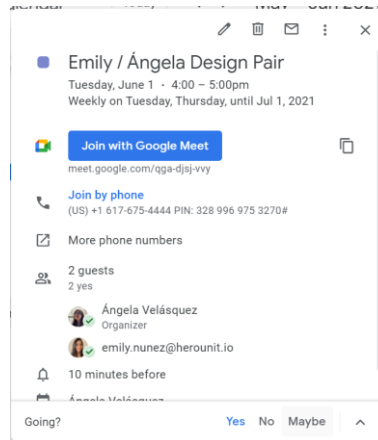
Evidencia Tarea 2.1



Evidencia Tarea 2.2



Evidencia Tarea 2.3



Evidencia Tarea 3.1

Unwind - Daily Meeting
Wednesday, June 2 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

More phone numbers

22 guests
18 yes, 2 no, 2 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 3.2

Wendy / Emily
Wednesday, June 2 · 9:30 – 10:00am

Join with Google Meet
meet.google.com/fyn-cdns-iam

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 926 092 875 9497#

More phone numbers

2 guests
2 yes

emily.nunez@herount.io
Organizer

Wendy Vargas

Self-evaluation

10 minutes before

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 3.3

Tabloid - 2

ACELERATE

English Improvement Program
This program is designed for AcceLearners with English as a second language. Students receive personalized instruction and support to help them improve their English skills. The program includes a combination of online and in-person instruction, as well as a variety of resources and materials to help students learn at their own pace.

Training & Development

888

Online Training

These Training & Development materials are a series of structured competencies that have been adapted to meet the needs of students, training, and learning opportunities to make the most of your time at AcceLearners.

These activities and comprehensive materials are provided to help you learn more about the training and development opportunities available to you. They include a variety of resources, materials, and activities that are designed to help you learn at your own pace.

Evidencia Tarea 4.1

Unwind - Daily Meeting
Thursday, June 3 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

More phone numbers

22 guests
18 yes, 1 no, 3 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 4.2

Unwind - Retrospective
Thursday, June 3 · 9:30 – 11:00am
Every 3 weeks on Friday, until Jun 18, 2021

Join with Google Meet
meet.google.com/kja-zock-dcq

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 494 785 539 3256#

More phone numbers

14 guests
10 yes, 1 maybe, 3 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 4.3

All Hands
Thursday, June 3 · 2:00 – 3:30pm
Monthly on the last Thursday

https://us02web.zoom.us/j/89708337663

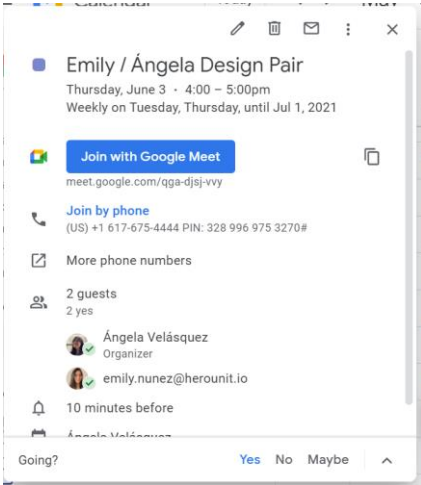
121 guests
58 yes, 4 no, 2 maybe, 57 awaiting

10 minutes before

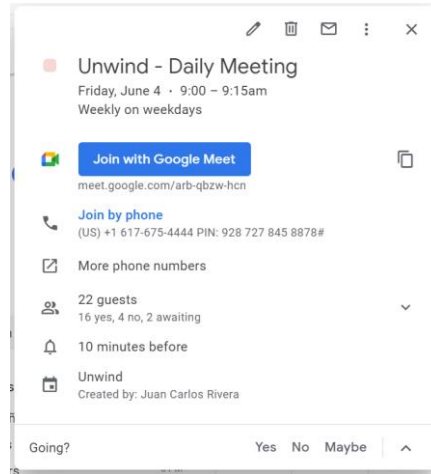
All hands meeting
Created by: Gisselle Carranza

Going? Yes No Maybe ^

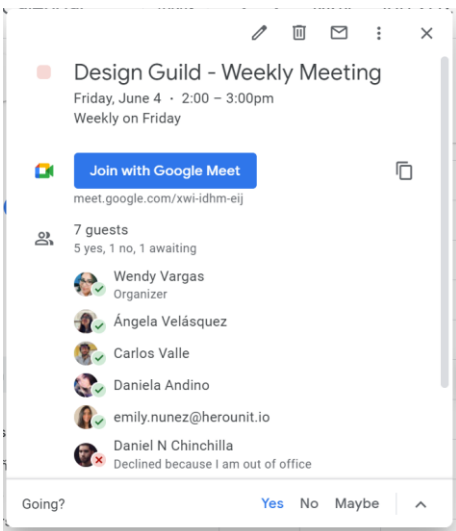
Evidencia 4.4



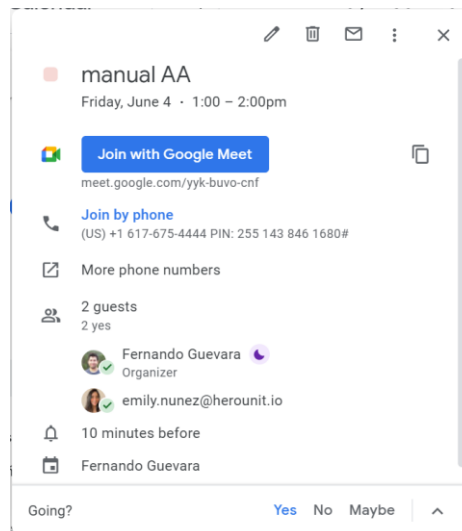
Evidencia 5.1



Evidencia 5.2



Evidencia 5.3



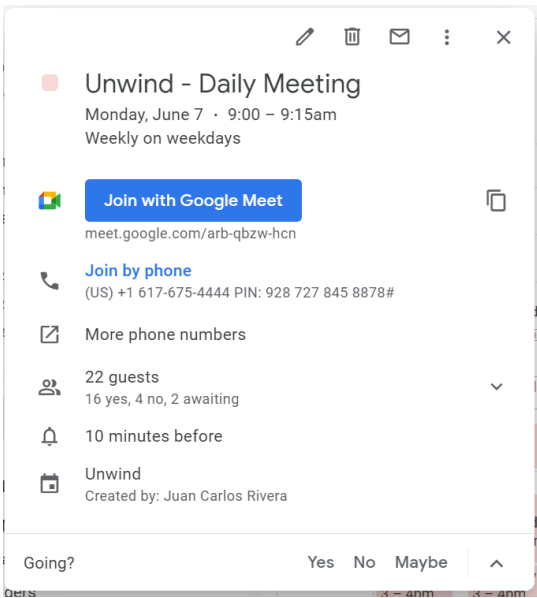
Universidad Tecnológica Centroamericana	
Práctica Profesional	
Escuela de Arte y Diseño (EA&D)	
Nombre del Estudiante: Emily Sofía Núñez Chinchilla	Nombre del lugar de práctica: Acklen Avenue/Hero Unit
Semana: #8	Total de Horas: 40 horas

Detalles de la actividad		Tareas realizadas	Tiempo invertido	Observaciones/comentarios
Fecha	Actividad			
07-junio	Tarea 1.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 1.2	Manual de Marca	90 min	Se presentaron avances en el manual de marca
	Tarea 1.3	Plantilla de manual de marca	60 min	Se trabajo en el diseño del manual de marca
08-junio	Tarea 2.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 2.2	Discovery	240 min	Reunión con el cliente para definir los siguientes pasos de trabajo.
	Tarea 2.3	Mentoring session	90 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.

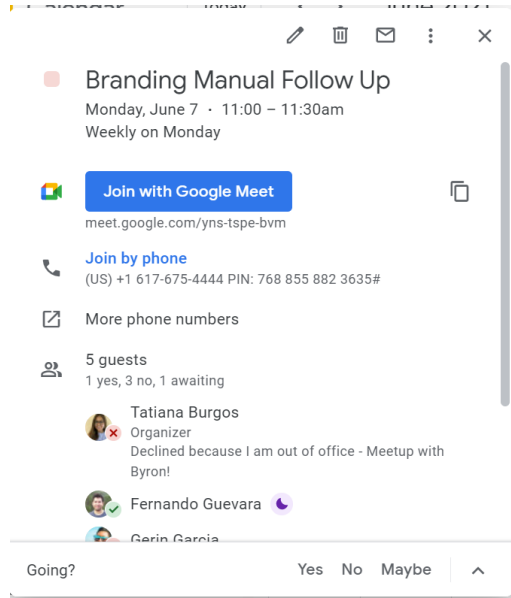
09-junio	Tarea 3.1	Social Media	30 min	Explicaciones de artes para redes sociales.
	Tarea 3.2	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 3.3	Simplified	300 min	Reunión con el cliente para revisar procesos del trabajo.
10-junio	Tarea 4.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 4.2	Internship process	60 min	Se discute avances y mejoras de la practica en la empresa.
	Tarea 4.3	Discovery	180 min	Reunión con el equipo en como ejecutar el trabajo pedido por el cliente.
	Tarea 4.4	Mentoring session	60 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
11-junio	Tarea 5.1	Daily meeting	60 min	Reunión para verificar avances del equipo.
	Tarea 5.2	English Evaluation	60 min	Evaluación del inglés.
	Tarea 5.3	Design review	120 min	Reunión de tendencias de UI.
	Tarea 5.4	Design Guild	120 min	Reunión semanal con el departamento de Diseño.

	Tarea 5.5	Design UI	120 min	Investigación de las tendencias de UI.
--	-----------	-----------	---------	--

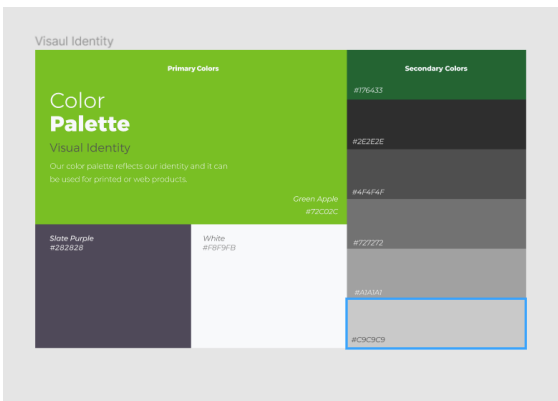
Evidencia Tarea 1.1



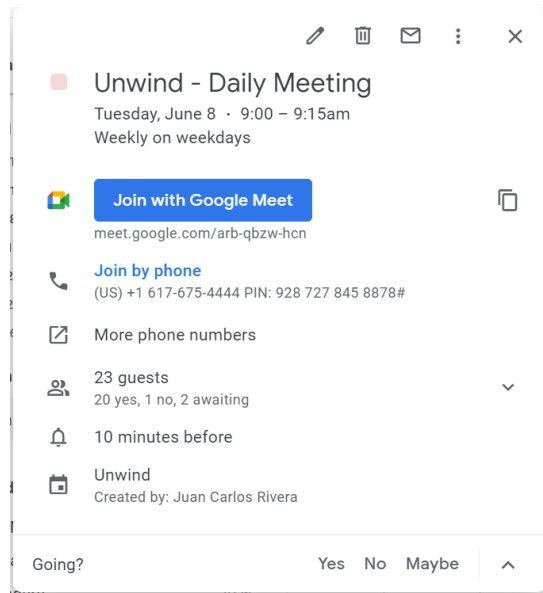
Evidencia Tarea 1.2



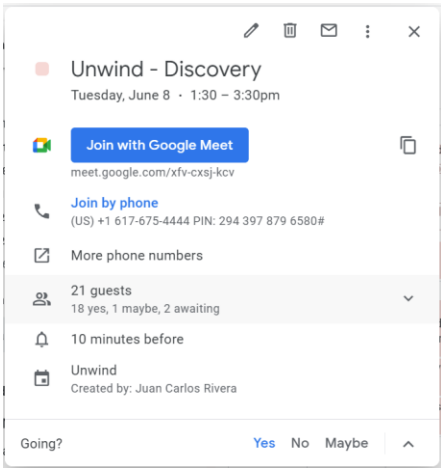
Evidencia Tarea 1.3



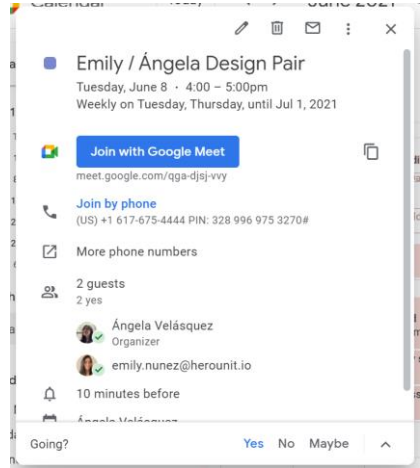
Evidencia Tarea 2.1



Evidencia Tarea 2.2



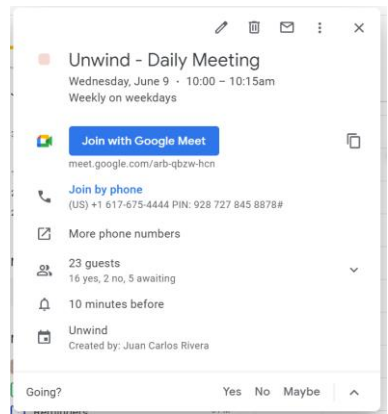
Evidencia Tarea 2.3



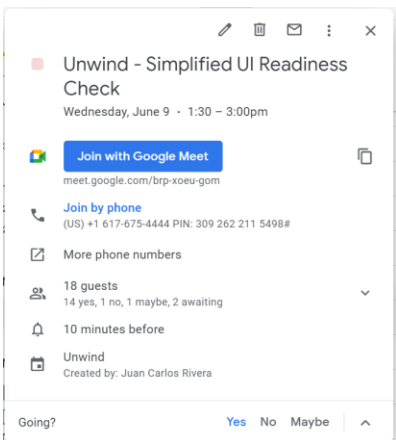
Evidencia Tarea 3.1



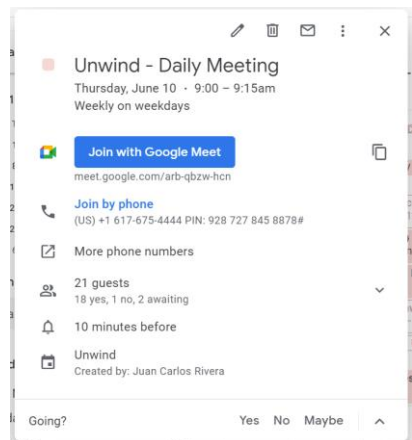
Evidencia Tarea 3.2



Evidencia Tarea 3.3



Evidencia Tarea 4.1



Evidencia Tarea 4.2

Internship Progress
Thursday, June 10 · 10:30 – 10:45am

Join with Google Meet
meet.google.com/sxi-azhe-yjb

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 987 093 034 3025#

More phone numbers

2 guests
2 yes

Organizer: Gisselle Carranza
Guest: emily.nunez@herounit.io

10 minutes before

Organizer: Gisselle Carranza

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 4.3

Unwind - Discovery
Thursday, June 10 · 1:00 – 3:00pm

Join with Google Meet
meet.google.com/hiw-zuna-yoo

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 445 691 092 7386#

More phone numbers

21 guests
15 yes, 1 no, 1 maybe, 4 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia 4.4

Emily / Ángela Design Pair
Thursday, June 10 · 4:00 – 5:00pm
Weekly on Tuesday, Thursday, until Jul 1, 2021

Join with Google Meet
meet.google.com/qga-djsj-vvy

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 328 996 975 3270#

More phone numbers

2 guests
2 yes

Organizer: Ángela Velásquez
Guest: emily.nunez@herounit.io

10 minutes before

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia 5.1

Unwind - Daily Meeting
Friday, June 11 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

Join with Google Meet
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

Join by phone
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

More phone numbers

21 guests
18 yes, 1 no, 2 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia 5.2

Congratulations, you earned a badge!



English Communicator

Evidencia 5.3

Unwind - Design Review
Friday, June 11 · 1:00 – 2:00pm
Weekly on Thursday

[Join with Google Meet](#)
meet.google.com/xoh-mkhh-ukw

[Join by phone](#)
(US) +1 617-675-4444 PIN: 944 868 623 0612#

More phone numbers

9 guests
8 yes, 1 maybe

- Daniela Andino
- emily.nunez@herounit.io
- Guillermo Boquin
- Jennifer Fields

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia 5.4

Design Guild - Weekly Meeting
Friday, June 11 · 2:00 – 3:00pm
Weekly on Friday

[Join with Google Meet](#)
meet.google.com/xwi-idhm-eij

7 guests
7 yes

- Wendy Vargas
Organizer
- Ángela Velásquez
- Carlos Valle
- Daniel N Chinchilla
- Daniela Andino
- emily.nunez@herounit.io

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia 5.5

Guild UI Review
Friday, June 11 · 3:00 – 3:30pm
Every 2 weeks on Friday

[Join with Google Meet](#)
meet.google.com/jif-pjqp-nja

[Join by phone](#)
(US) +1 347-773-4708 PIN: 282 097 828#

7 guests
6 yes, 1 awaiting

- Wendy Vargas
Organizer
- Ángela Velásquez
- Carlos Valle
- Daniel N Chinchilla
- Daniela Andino

Going? Yes No Maybe ^

Universidad Tecnológica Centroamericana	
Práctica Profesional	
Escuela de Arte y Diseño (EA&D)	
Nombre del Estudiante: Emily Sofía Núñez Chinchilla	Nombre del lugar de práctica: Acklen Avenue/Hero Unit
Semana: #9	Total de Horas: 40 horas

Detalles de la actividad		Tareas realizadas	Tiempo invertido	Observaciones/comentarios
Fecha	Actividad			
14-junio	Tarea 1.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 1.2	Manual de Marca	90 min	Se presentaron avances en el manual de marca
15-junio	Tarea 2.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 2.2	Design Review	240 min	Reunión con el cliente para definir los siguientes pasos de trabajo.
16-junio	Tarea 3.1	Daily meeting	30 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 3.2	Stationary	300 min	Reunión con el cliente para revisar procesos del trabajo.

	Tarea 3.3	Mentoring session	90 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
17-junio	Tarea 4.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 4.2	Mentoring session	180 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
	Tarea 4.3	Wireframes de Peeplo	240 min	
18-junio	Tarea 5.1	Daily meeting	60 min	Reunión para verificar avances del equipo.
	Tarea 5.2	Design review	60 min	Investigación de las tendencias de UI.
	Tarea 5.3	Design Guild	120 min	Reunión semanal con el departamento de Diseño.

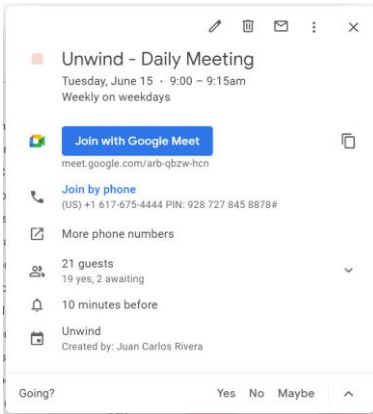
Evidencia Tarea 1.1

The screenshot shows a Google Calendar event for 'Unwind - Daily Meeting' on Monday, June 14, from 9:00 to 9:15am, recurring weekly on weekdays. It includes a 'Join with Google Meet' button with the link meet.google.com/arb-qbw-hcn, a 'Join by phone' option with the number (US) +1 617-675-4444 and PIN 928 727 845 8878#, and indicates 21 guests (18 yes, 1 no, 2 awaiting) and a notification 10 minutes before. The event was created by Juan Carlos Rivera.

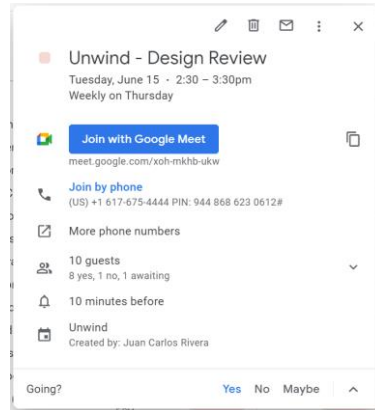
Evidencia Tarea 1.2

The screenshot shows a Google Calendar event for 'Branding Manual Follow Up' on Monday, June 14, from 11:00 to 11:30am, recurring weekly on Monday. It includes a 'Join with Google Meet' button with the link meet.google.com/yms-tspe-bvm, a 'Join by phone' option with the number (US) +1 617-675-4444 and PIN 768 855 882 3635#, and indicates 5 guests (3 yes, 1 no, 1 awaiting). The organizer is Tatiana Burgos, and other attendees listed are Fernando Guevara, Gissella Toledo, and Gerin Garcia.

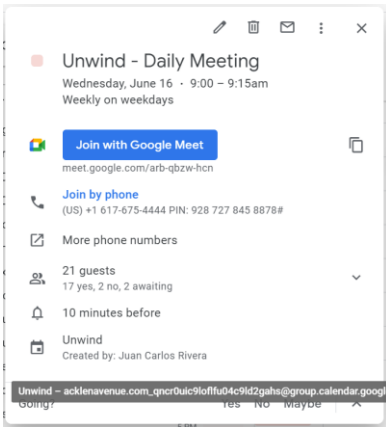
Evidencia Tarea 2.1



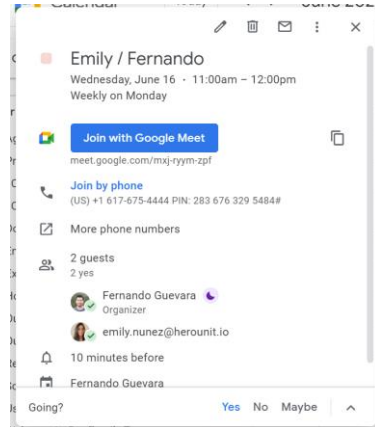
Evidencia Tarea 2.2



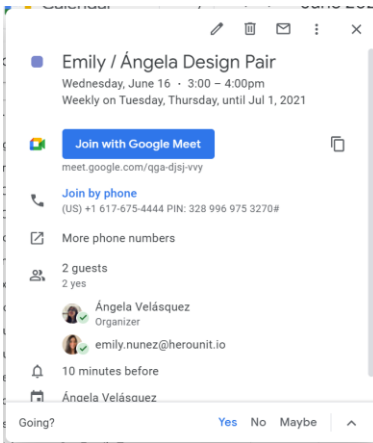
Evidencia Tarea 3.1



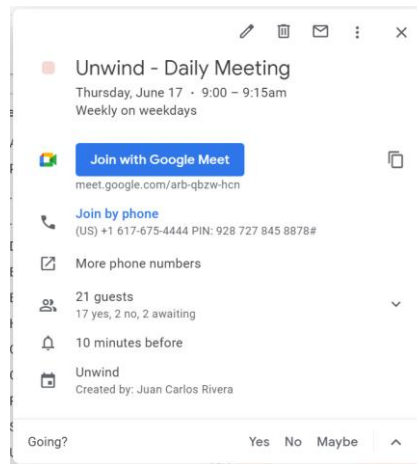
Evidencia Tarea 3.2



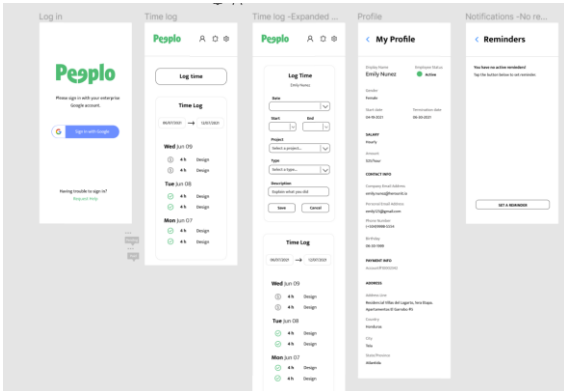
Evidencia Tarea 3.3



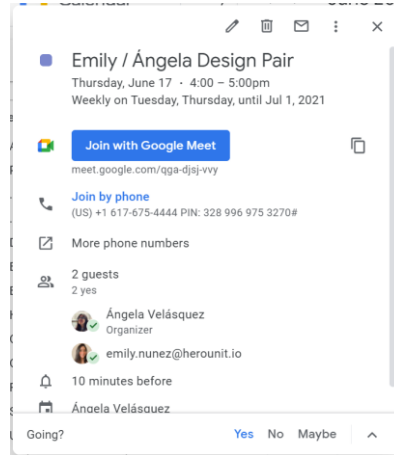
Evidencia Tarea 4.1



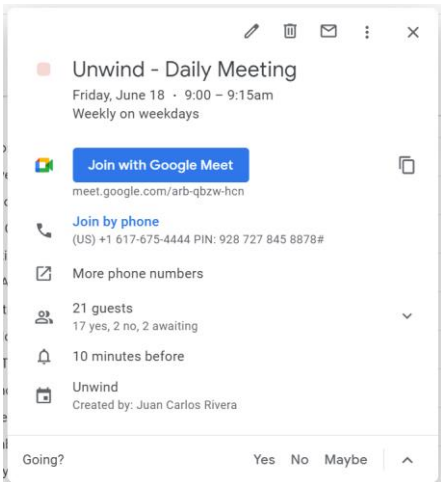
Evidencia Tarea 4.2



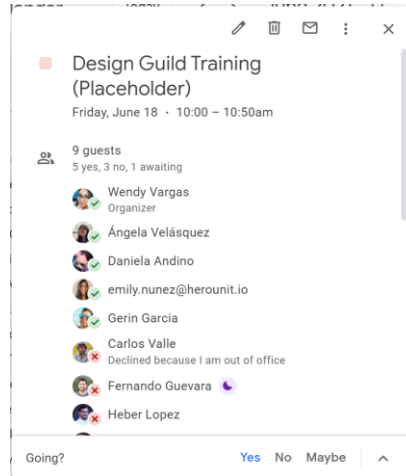
Evidencia Tarea 4.3



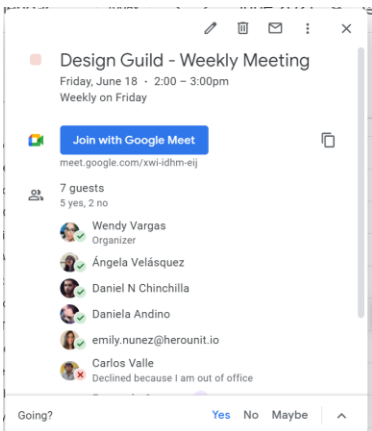
Evidencia Tarea 5.1



Evidencia Tarea 5.2



Evidencia 5.3

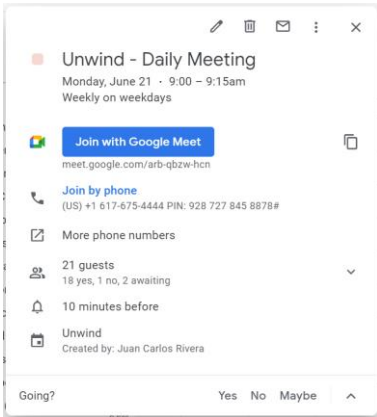


Universidad Tecnológica Centroamericana	
Práctica Profesional	
Escuela de Arte y Diseño (EA&D)	
Nombre del Estudiante: Emily Sofía Núñez Chinchilla	Nombre del lugar de práctica: Acklen Avenue/Hero Unit
Semana: #10	Total de Horas: 40 horas

Detalles de la actividad		Tareas realizadas	Tiempo invertido	Observaciones/comentarios
Fecha	Actividad			
21-junio	Tarea 1.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 1.2	Manual de Marca	90 min	Se presentaron avances en el manual de marca
	Tarea 1.3	Presentación de Peeplo	60 min	Se trabajo en una presentación de todos los trabajos hechos en Peeplo.
	Tarea 1.4	Exposición de Peeplo	240	Se expuso la idea de peeplo
22-junio	Tarea 2.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 2.2	Prototipo de Peeplo	240 min	Se trabajo unas mejoras dentro del prototipo.
	Tarea 2.3	Problem solver	90 min	Tutoría resolver problemas.

23-junio	Tarea 3.1	Daily meeting	30 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 3.2	Mentoring session	60 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
	Tarea 3.3	Sesión informativa.	300 min	Sesión informativa de Active Listening.
24-junio	Tarea 4.1	Daily meeting	60 min	Reunión diaria para hablar de los avances del proyecto.
	Tarea 4.2	Deign Review	60 min	Reunión con el equipo en como ejecutar el trabajo pedido por el cliente.
	Tarea 4.3	All Hands meeting	180 min	Se discute avances y mejoras de la empresa.
	Tarea 4.4	Mentoring session	60 min	Sesión de Tutoría con un diseñador Senior.
25-junio	Tarea 5.1	Daily meeting	60 min	Reunión para verificar avances del equipo.
	Tarea 5.2	Agile Thinker	60 min	Charla de Agile.
	Tarea 5.3	Design review	120 min	Reunión de tendencias de UI.
	Tarea 5.4	Design Guild	120 min	Reunión semanal con el departamento de Diseño.
	Tarea 5.5	Minno Videos	120 min	Creación de videos para uso de Minno

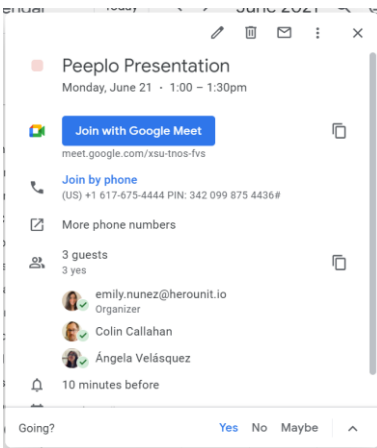
Evidencia Tarea 1.1



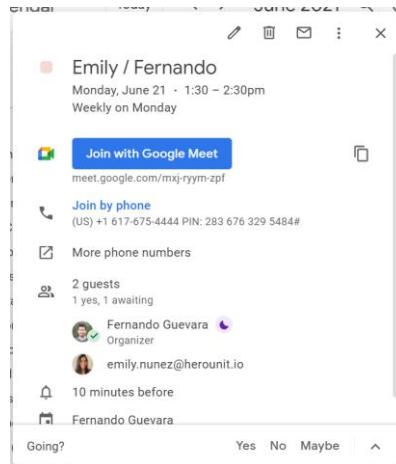
Evidencia Tarea 1.2



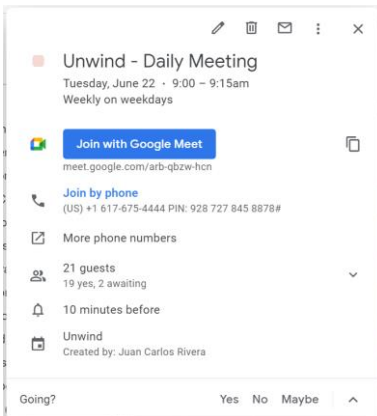
Evidencia Tarea 1.3



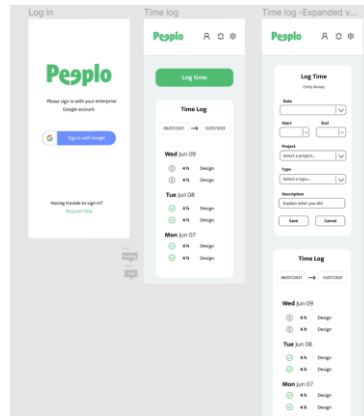
Evidencia Tarea 1.4




Evidencia Tarea 2.1



Evidencia Tarea 2.2



Evidencia Tarea 2.3



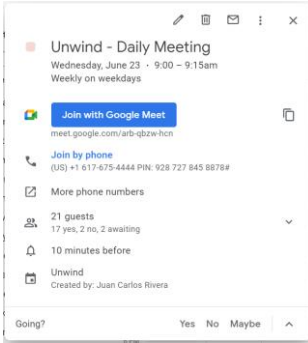
Problem Solver (Define)
Awarded to **Emily Nunez**
Issued on **Jun 23, 2021**

Someone who can identify, understand, and define a presented problem.

Verified
Last verified by Badgr on **Jun 27, 2021**

[Re-verify Badge](#)

Evidencia Tarea 3.1



Unwind - Daily Meeting
Wednesday, June 23 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

[Join with Google Meet](#)
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

[Join by phone](#)
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

[More phone numbers](#)

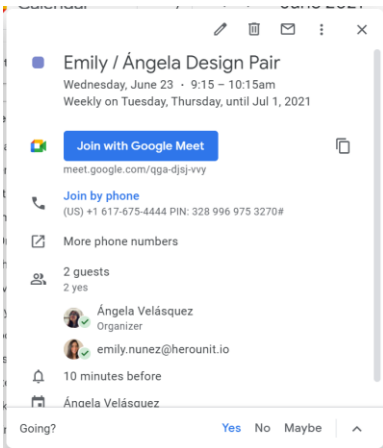
21 guests
17 yes, 2 no, 2 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 3.2



Emily / Ángela Design Pair
Wednesday, June 23 · 9:15 – 10:15am
Weekly on Tuesday, Thursday, until Jul 1, 2021

[Join with Google Meet](#)
meet.google.com/qga-djsj-vvy

[Join by phone](#)
(US) +1 617-675-4444 PIN: 328 996 975 3270#

[More phone numbers](#)

2 guests
2 yes

Ángela Velásquez
Organizer

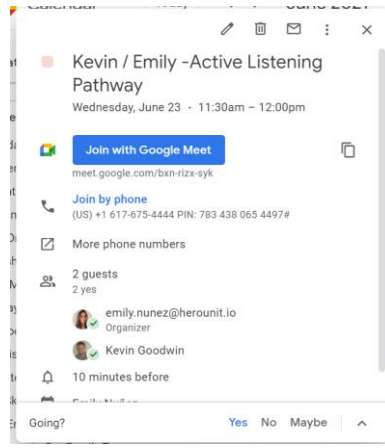
emily.nunez@herounit.io

10 minutes before

Áncela Velásquez

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 3.3



Kevin / Emily - Active Listening Pathway
Wednesday, June 23 · 11:30am – 12:00pm

[Join with Google Meet](#)
meet.google.com/bxn-rizx-syk

[Join by phone](#)
(US) +1 617-675-4444 PIN: 783 438 065 4497#

[More phone numbers](#)

2 guests
2 yes

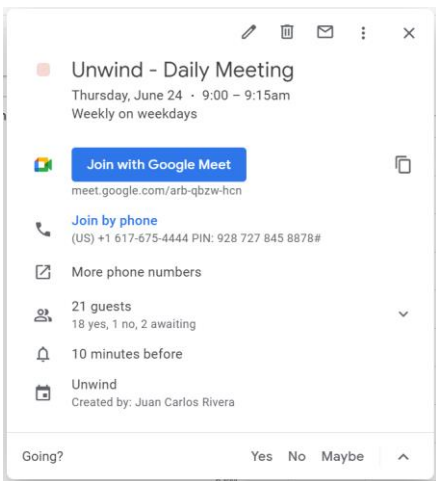
emily.nunez@herounit.io
Organizer

Kevin Goodwin

10 minutes before

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 4.1



Unwind - Daily Meeting
Thursday, June 24 · 9:00 – 9:15am
Weekly on weekdays

[Join with Google Meet](#)
meet.google.com/arb-qbwz-hcn

[Join by phone](#)
(US) +1 617-675-4444 PIN: 928 727 845 8878#

[More phone numbers](#)

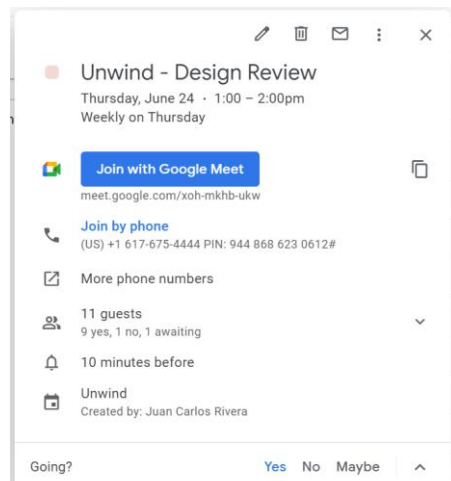
21 guests
18 yes, 1 no, 2 awaiting

10 minutes before

Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

Evidencia Tarea 4.2



Unwind - Design Review
Thursday, June 24 · 1:00 – 2:00pm
Weekly on Thursday

[Join with Google Meet](#)
meet.google.com/xoh-mkhh-ukw

[Join by phone](#)
(US) +1 617-675-4444 PIN: 944 868 623 0612#

[More phone numbers](#)

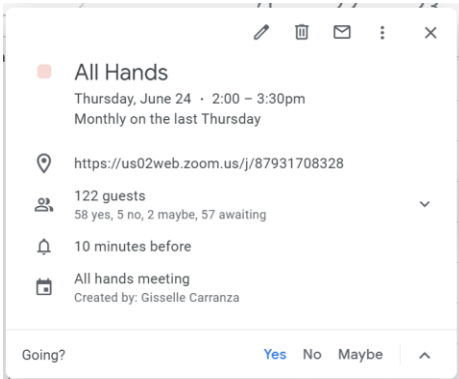
11 guests
9 yes, 1 no, 1 awaiting

10 minutes before

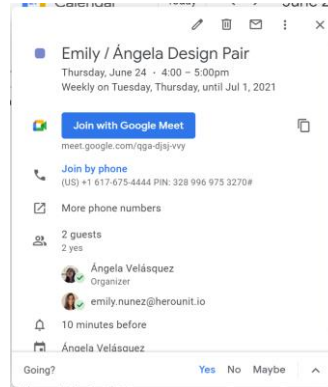
Unwind
Created by: Juan Carlos Rivera

Going? Yes No Maybe ^

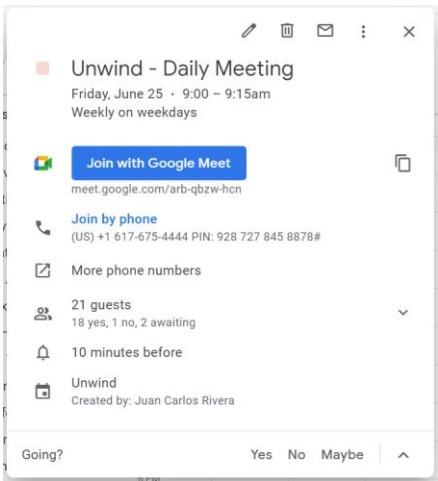
Evidencia 4.3



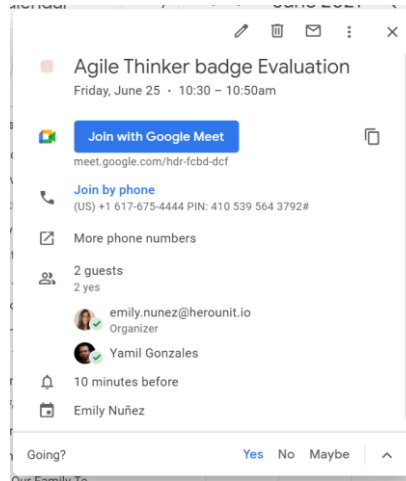
Evidencia 4.4



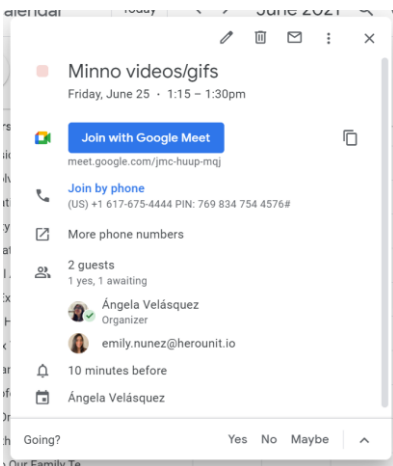
Evidencia 5.1



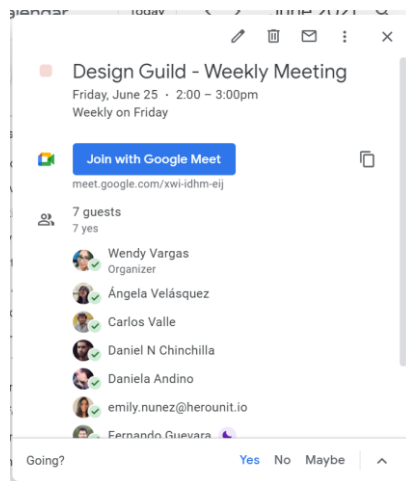
Evidencia 5.2



Evidencia 5.3



Evidencia 5.4



Evidencia 5.5

