

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL

ACKLEN AVENUE / HERO UNIT

SUSTENTADO POR:

TATIANA ISABEL BURGOS MARTÍNEZ

11641338

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

**LICENCIADA EN MERCADOTECNIA Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TEGUCIGALPA, M.D.C

HONDURAS, C.A

02 DE OCTUBRE 2020

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de culminar mi educación superior en una universidad de excelente calidad. En un país con tanta necesidad y pobreza, poder culminar los estudios con éxito es realmente un privilegio y un logro excepcional.

Agradezco a mis padres, por ser una fuente de apoyo incondicional. Todos sus esfuerzos y sacrificios han sido mi principal motivo para querer salir adelante y cumplir todas mis metas y sueños. Sin sus consejos y palabras de aliento, nada hubiese sido posible.

Gracias a mi hermano, por ser quien me acompaña en todo momento, y por que muchas veces en silencio y sin darse cuenta fue la compañía que me dio esperanza e inspiración para querer seguir adelante.

A mis amigas, amigos, y demás familiares, gracias por ser una segunda fuente de apoyo incondicional. Por ser quienes han hecho el camino mas bonito, por estar ahí para disfrutar esta etapa de mi vida, y por siempre celebrar cada uno de mis logros.

Agradezco a la empresa Acklen Avenue, ya que no dudaron en abrirme las puertas aun pasando por un momento tan complicado y con tanta incertidumbre debido a la pandemia que se esta viviendo. Nunca me hizo falta el apoyo ni las herramientas necesarias para poder culminar mi práctica profesional.

A UNITEC y a mis catedráticos, por ser mi hogar y guía durante cuatro años. Por haberme brindado tanto conocimiento, aprendizaje, y experiencia que sin duda voy a necesitar en cada aspecto de mi vida profesional.

Tatiana Isabel Burgos Martínez

Índice

<i>Capítulo I – Generalidades de la Empresa</i>	1
1.1 Objetivo General.....	1
1.2 Objetivos Específicos.....	1
<i>1.3 Datos Generales de la empresa</i>	1
1.3.1 Reseña Histórica de la empresa	1
1.3.2 Empresa hermana de Acklen Avenue	3
1.4 Misión.....	3
1.5 Visión.....	3
1.6 Valores	4
1.7 Organigrama de la empresa	5
1.8 Productos o servicios	5
<i>Capítulo II – Actividades Realizadas en la Institución</i>	6
2.1 Crear contenido para marketing de reclutamiento	6
2.2 Pautar en redes sociales (Instagram)	6
2.3 Recopilar información para “Employee Takeover”	7
2.4 Crear contenido de la cultura de la empresa y de la modalidad de trabajo	7
2.5 Monitorear métricas relevantes	8
2.6 Realizar propuesta de campaña de lanzamiento para un producto nuevo	9
2.7 Crear un Monthly Newsletter	10
2.8 Utilizar e-mail marketing.....	10
2.9 Highlights en Instagram	11
2.10 Grupos en Facebook	11
<i>Capítulo III – Actividades de Mejora</i>	12
3.1 Métricas Relevantes	12
3.2 Obtención de Información	12
3.3 Propuesta de Mejora.....	14
3.4 Impacto de Mejora.....	18
<i>Capítulo IV – Conclusiones y Recomendaciones</i>	21
4.1 Conclusiones	21
4.2 Recomendaciones.....	22
<i>Referencias Bibliográficas</i>	24
<i>Anexos</i>	25

Tabla de Imágenes

Anexo # 1. Instagram Ads 1	25
Anexo #2. Facebook Groups 1.....	25
Anexo # 3. Métricas de Reclutamiento 1	26
Anexo #4. Métricas de Instagram 1	26
Anexo # 5. Métricas de Facebook 1.....	27
Anexo # 6. Calendarización Instagram 1	27
Anexo #7. Calendarización de Facebook 1.....	28
Anexo #8. Borrador Monthly Newsletter 1	28

Resumen Ejecutivo

En el siguiente informe se reflejará todo el trabajo realizado en el área de marketing digital de la empresa Acklen Avenue. Esto implica el comportamiento de sus redes sociales, las iniciativas trabajadas, el seguimiento y monitoreo de sus métricas, y básicamente todo el trabajo que se realizó desde julio 2020 a septiembre 2020.

En el capítulo 1 se señalan las generalidades de la empresa. Esto incluye los objetivos de investigación, siendo el principal apoyar la presencia digital de Acklen Avenue/Hero Unit en Instagram y Facebook Group a través de publicaciones y actividades ligadas estrechamente con el marketing de reclutamiento y la búsqueda de talento. Todo el contenido de este informe va de la mano con las estrategias de marketing utilizadas para trabajar específicamente en la atracción y búsqueda de talento.

Sin embargo, uno de los trabajos asignados se salió un poco de estos parámetros ya que se trabajó en una investigación y propuesta de estrategias de marketing para lanzar un nuevo producto que lanzará la empresa próximamente.

Es importante recalcar que la modalidad de trabajo de la empresa es de manera 100% remota. No es algo nuevo que se implementó por el COVID-19, ellos siempre han trabajado desde esa forma por cuestión de ahorro de costos. Esto hace que el marketing de reclutamiento sea muy interesante, ya que la empresa les abre las puertas a personas de todas las nacionalidades, y se interactúa y se conoce a personas con diferentes culturas y costumbres. Esto también hizo que el trabajar de forma remota no fuese tan complicado. Claro está que fue un reto, sin embargo, la empresa ya contaba con todas las herramientas, fuentes de apoyo, y experiencia para hacerle sentir al estudiante que está trabajando en una oficina con todo el equipo y no desde su casa.

En el capítulo 2 se resaltan explícitamente las actividades realizadas durante las 10 semanas de práctica profesional como ser: creación de contenido, investigaciones, presupuestos, pauta en redes sociales, monitoreo de métricas relevantes, propuestas de estrategias de marketing, uso de email marketing, e incluso búsqueda de grupos en Facebook. Hay ciertos aspectos (como la base de datos) de la cual no se puede hablar explícitamente ya que la información que contiene es de carácter confidencial.

Todas estas actividades van ligadas con los conocimientos adquiridos en el transcurso de los 4 años de la carrera de Mercadotecnia y Negocios Internacionales.

En el capítulo 3, se señala la propuesta de mejora que se le ofrece a la empresa. Para comenzar, se reflejan ciertas mejoras y/o diferentes fuentes de apoyo que se proveyó a la empresa de parte del estudiante para así facilitar los procesos de marketing digital y las demás tareas asignadas. De igual manera, se logró identificar un área de mejora para poder formular una propuesta e indicar el comportamiento del costo-beneficio que recibirá la empresa si finalmente decide implementar la propuesta.

En el cuarto y último capítulo, se señalan las conclusiones que se lograron obtener de este periodo de práctica profesional. Adicionalmente, se incluyen recomendaciones: para la empresa, para UNITEC y para los estudiantes.

Se incluye también una serie de referencias bibliográficas de donde se obtuvo información relevante para completar este informe. Por último, se adjuntan los anexos, es decir, todas las imágenes y recursos que son evidencia del trabajo realizado en las últimas 10 semanas.

Introducción

El marketing digital es una herramienta básica en cualquier empresa u organización. Con los avances tecnológicos que se dan día a día, las nuevas generaciones, y con las condiciones en las que se vive recientemente, es esencial tener y mantener una presencia digital en las redes. Adicionalmente, siendo una empresa de desarrollo de software remota como lo es Acklen Avenue, el marketing digital juega un increíble rol no solamente de manera externa si no de manera interna también.

Una de las mas grandes necesidades dentro de la empresa Acklen Avenue es que constantemente surge la necesidad de contratar personas por plazos cortos de tiempo y por hora. Esto se debe a y depende de los proyectos que se estén trabajando y desarrollando, muchas veces surgen necesidades de contratar a alguien de un día a otro.

Es por ello, que dentro de la empresa hay un área de marketing destinada únicamente para esos esfuerzos: reclutamiento y atracción de talento. El objetivo es tener un alcance amplio y permanente de personas dispuestas a trabajar, sin dejar a un lado que deben de ser personas con disponibilidad de horario, responsables, organizadas, y que vayan de la mano con todos los valores y cultura organizacional de la empresa.

En el siguiente informe se detallará las iniciativas y estrategias utilizadas para el reclutamiento y atracción de talento a través de marketing digital.

Capítulo I – Generalidades de la Empresa

1.1 Objetivo General

Apoyar la presencia digital de Acklen Avenue/Hero Unit en Instagram y Facebook Group a través de publicaciones y actividades ligadas estrechamente con el marketing de reclutamiento y la búsqueda de talento.

1.2 Objetivos Específicos

- 1.2.1 Investigar y crear contenido diferente y creativo que atraiga nuevos talentos, promueva la cultura organizacional y la metodología laboral de la empresa para cumplir con los objetivos establecidos por el departamento de marketing de reclutamiento.
- 1.2.2 Utilizar los conocimientos adquiridos en el área de marketing digital para calendarizar publicaciones, publicar contenidos digitales, monitorear y presentar métricas relevantes de ambas redes sociales (Instagram y Facebook).
- 1.2.3 Identificar las debilidades actuales de la empresa dentro de lo que abarca el marketing digital en las redes sociales asignadas (Instagram y Facebook) para presentar una propuesta de mejora.

1.3 Datos Generales de la empresa

1.3.1 Reseña Histórica de la empresa

Los cofundadores de la empresa, Colin Callahan y Byron Sommardahl, sabían que querían ser los creadores de un software que hiciera un mundo mejor, sin embargo, nunca estuvo en sus planes trabajar con ingenieros y desarrolladores de software fuera

de estados unidos. Acklen Avenue se fundó en el año 2011, y paso de ser una empresa con dos desarrolladores en Nashville, Tennessee a ser una empresa binacional con casi 80 empleados a tiempo completo siendo en su mayoría hondureños. El por que de ello no es cuestión de estrategia de negocios, ni de ahorro de costos. El por que de ello se debe a una historia de amor.

Byron Sommardahl partió a Honduras con un grupo de misioneros a hacer trabajo social. En una visita a un hogar de niños conoció a la mujer de la que se iba a enamorar. Pamela era una de las cuidadoras del hogar, y llevaba 6 meses ahí después de haber perdido a su esposo en un accidente de carro. Byron se quedo una semana extra en Honduras, sin embargo, tuvo que regresar inesperadamente a Nashville por razones laborales. Pamela no salía de su cabeza, por lo que decidió regresar a Honduras. Ya que no sabia hablar español, se fue a Copán Ruinas, donde comenzó a tomar clases de español. Una vez podía manejar bien el idioma, comenzó a escribirle a Pamela a través de Facebook. Poco tiempo después de conocerse mejor, se casaron.

De aquí nace el por que en su mayoría los trabajadores de la empresa residen en Honduras. Aunque su sede principal (y única oficina) es en Nashville, y todo se trabaja y controla de forma digital, Byron descubrió el inmenso y subvalorado talento técnico en Honduras y quiso darle una oportunidad. Las primeras contrataciones fueron de estudiantes de universidades tecnológicas.

1.3.2 Empresa hermana de Acklen Avenue

1.3.2.1 Hero Unit

HeroUnit nace como una compañía hija de Acklen Avenue por lo que ambas empresas comparten recursos humanos y recursos tecnológicos. HeroUnit se dedica también al desarrollo de software, y nace como una empresa que se encarga de los proyectos de menor dimensión y complejidad, así como de proveer soporte técnico una vez los proyectos son terminados y entregados al cliente.

Sus oficinas, al igual que las de Acklen Avenue, están ubicadas en la ciudad de Nashville, Tennessee. El 100% de sus empleados trabajan de forma remota e incluso la mayoría residen en Honduras en las ciudades de Tegucigalpa y San Pedro Sula.

1.4 Misión

Ser el mejor lugar en el mundo para crear software personalizado por medio de nuestros valores.

1.5 Visión

Ser el mejor lugar en el mundo para crear software personalizado. Para ser el mejor lugar en el mundo para crear software personalizado, se necesita tener los empleados más felices del mundo y los clientes más felices del mundo. Para tener los empleados más felices del mundo, se debe de crear un entorno en el que se les den los recursos necesarios para crecer y confiar. Para tener los clientes más felices del mundo se necesita comprender las necesidades cambiantes y el miedo que los hace confiar que somos expertos en la construcción de software a medida.

1.6 Valores

(Acklen Avenue, 2018) Indica que los valores de la empresa son los siguientes:

1.6.1 Integridad: Haremos lo correcto, incluso si duele, al no participar o apoyar la deshonestidad, corrupción, o injusticia hacia ningún grupo de personas. Haremos lo mejor para nuestros clientes, incluso si eso significa perder dinero o decir adiós. Seremos honestos en todo lo que hagamos.

1.6.2 Maestría: 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. Vamos a capacitar a nuestros compañeros de equipo para que lo hagan mejor, facilitando el aprendizaje para aquellos dentro y fuera de nuestra organización. Agradeceremos los comentarios desde todos los ángulos y siempre exigiremos soluciones elegantes.

1.6.3 Calidad: Crearemos productos de alta calidad, por dentro y por fuera, asumiendo la propiedad del éxito de nuestros clientes. Dedicaremos el tiempo 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 sea digno de repetir negocios.

1.6.4 Agilidad: Entregaremos productos valiosos y flexibles tan a menudo como sea 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.

1.6.5 Amor: Cuidaremos a nuestros compañeros de trabajo, tanto profesional como personalmente al mismo tiempo que cuidaremos a nuestros clientes y su éxito.

1.7 Organigrama de la empresa

Actualmente, Acklen Avenue no cuenta con un organigrama estructurado y establecido.

Sin embargo, la empresa se divide en los siguientes departamentos/áreas de trabajo:

- 1.7.1 Liderazgo y Operaciones
- 1.7.2 Gerente de compromisos
- 1.7.3 Analista de negocios
- 1.7.4 “Scrum Masters”
- 1.7.5 Recursos Humanos
- 1.7.6 Desarrolladores
- 1.7.7 Arquitectos
- 1.7.8 “DevOps”
- 1.7.9 Diseñadores
- 1.7.10 Seguro de calidad

1.8 Productos o servicios

Acklen Avenue se dedica a prestar el servicio de desarrollo de software con una metodología ágil. Estos servicios incluyen: desarrollo web, desarrollo de aplicaciones móviles, desarrollo de Api's, Gestión de Proyectos, Soporte y DevOps, entre otros.

Capítulo II – Actividades Realizadas en la Institución

2.1 Crear contenido para marketing de reclutamiento

2.1.2 Descripción de la actividad

El área de mercadeo asignada es la de reclutamiento. Es decir, se busca atraer nuevo talento a la empresa. A Acklen Avenue le favorece tener a personas aplicando permanentemente, ya que la mayoría de sus contratos son por hora y buscan contratar a ingenieros por cada proyecto que tienen. Por lo tanto, se debe de estar constantemente publicando los puestos vacantes en Instagram y en Facebook. Se asigno realizarlo de formas más creativas, por lo que se debe de estar siempre buscando ideas para crear contenido junto al diseñador.

2.1.3 Comentario Personal

Es conmovedor ver como esta empresa se esfuerza por encontrar talento en Honduras. De todos los países del mundo donde podrían emplear personas, ellos hacen su máximo esfuerzo por encontrar talento en este pequeño y bonito país. Como dicen, Honduras es un país con talento subvalorado que se debe de aprovechar.

2.2 Pautar en redes sociales (Instagram)

2.2.1 Descripción de la actividad

Debido a que la página de Instagram cuenta con solamente 131 seguidores, se le propuso a la empresa la posibilidad de pautar. Se realizó un presupuesto detallado para entregárselo a la empresa, en el que se presentaban varias opciones de costo total, duración de campaña, y alcance obtenido. Los encargados eligieron una de las opciones propuestas y destinaron fondos para realizarlo. De esta forma, se busca llegar a muchas mas personas interesadas en aplicar para trabajar con la empresa.

2.2.2 Comentario Personal

Es satisfactorio que una empresa tan grande haya aceptado la propuesta que se les hizo, mas aún si esto implicaba una inversión monetaria. Se considera que el grado de confianza es bastante alto.

2.3 Recopilar información para “Employee Takeover”

2.3.1 Descripción de la Actividad

Las primeras semanas de cada mes, la empresa realiza una actividad denominada “employee takeover”. Esta consiste en realizar publicaciones de diferentes empleados: una foto de ellos, una pequeña descripción de cuanto tiempo lleva trabajando para la empresa, su país/ciudad de residencia, sus hobbies y otra información que ellos deseen compartir. Se recopila información de diferentes empleados, y una vez la información es obtenida se calendariza en Buffer para que la publicación se realice automáticamente en la fecha indicada. Esta actividad ya esta calendarizada para el resto del 2020.

2.3.2 Comentario Personal

Se puede observar que a los empleados les gusta mucho esta actividad ya que los hace sentir importantes y queridos por la empresa. La actividad es opcional, sin embargo, no hubo ni un empleado con el que se hablo que no haya querido participar.

2.4 Crear contenido de la cultura de la empresa y de la modalidad de trabajo

2.4.1 Descripción de la actividad

Otro de los temas asignados para creación de contenido es la cultura de la empresa y la modalidad de trabajo de la misma (100% remoto). Se considera que estos temas van ligados estrechamente con la atracción de talento. Se debe de crear contenido

con toda la parte cultural de la empresa: visión, misión, valores, etc. Adicionalmente, es importante recalcar que la empresa trabaja de manera remota en su totalidad. Por lo tanto, se debió de buscar información del tema para crear contenido. Por ejemplo: tips para trabajar de manera remota, herramientas de productividad a utilizar, como manejar/organizar mejor el tiempo, la importancia de la comunicación permanente, etc. Todo lo obtenido y creado se publicó (y se seguirá publicando) en Instagram y en Facebook.

2.4.2 Comentario personal

Es bonito poder crear contenido con este tema ya que se puede hacer de formas creativas y diferentes. Por ejemplo, en vez de realizar una publicación con un título que diga “Herramientas a utilizar para un trabajo remoto efectivo”, se puso “Remote Working Survival Kit”. Esto llama más la atención de las personas, y muestra un ambiente amigable de trabajo.

2.5 Monitorear métricas relevantes

2.5.1 Descripción de la actividad

El monitoreo de métricas siempre es relevante y se debe de estar haciendo permanentemente. Por cada publicación de vacantes de trabajo, se debe de realizar un monitoreo de cuantas personas vieron la publicación, cuantas personas aplicaron, cuantas personas estuvieron interesadas, cual fue el puesto al que más se aplico y cual fue al que menos se aplico. Estas métricas se presentan semanalmente al CEO de la empresa para así mostrar avances en la atracción de talento.

2.5.2 Comentario Personal

Debido a que se realizo pauta en Instagram, después de 7 días de campaña, se debe de realizar un nuevo monitoreo de métricas para comparar los resultados obtenidos

sin pautar y una vez se realizo la pauta. Si los resultados son significantes, se destinará un presupuesto permanente para pautar contenido y obtener mas aplicaciones a los puestos de trabajo disponibles.

2.6 Realizar propuesta de campaña de lanzamiento para un producto nuevo

2.6.1 Descripción de la actividad

Acklen Avenue llevo a cabo un proyecto denominado Peeplo. Peeplo es una página web en la que los empleados registran sus horas laboradas, con descripción de las actividades laborales realizadas durante el día. Ya que es un trabajo de manera remota permanentemente, esto le permite a la empresa monitorear la productividad de los empleados y asegurar el cumplimiento de las 8 horas diarias de trabajo. El proyecto de desarrollo para utilizarlo internamente, sin embargo, fue un éxito, por lo que se quiere comenzar a vender a otras empresas.

Para ello, se tuvo que hacer una propuesta de una campaña de lanzamiento. Esto incluía: creación de un buyers persona, selección de canales de comunicación a utilizar, tipos de publicaciones a realizar (publicaciones de creación de expectativa y publicaciones informativas), y una propuesta de ideas sólidas para la creación de contenido con un calendario de fechas de publicaciones.

2.6.2 Comentario Personal

Los encargados estaban muy felices con la propuesta. Ya se esta trabajando con el diseñador la creación de los artes para comenzar a publicar y generar expectativa.

2.7 Crear un Monthly Newsletter

2.7.1 Descripción de la actividad

Recopilar toda la información relevante que se lleve a cabo en la empresa dentro de cada mes. Esto incluye actividades realizadas, anuncios importantes, fechas especiales, nuevos miembros del equipo, oportunidades de empleo, entre otras cosas. A final de cada mes, se enviará el Newsletter a todos los empleados a través de correo electrónico.

2.7.2 Comentario Personal

Considero que esta puede ser una manera muy bonita de mantener a los empleados al tanto de todo lo que esta sucediendo en la empresa, no solamente en el área que se desempeñan si no en las que desconocen. Esto es muy importante especialmente en una empresa que trabaja de manera remota permanentemente.

2.8 Utilizar e-mail marketing

2.8.1 Descripción de la actividad

Se desarrollo un pequeño blog en el que se señala las vacantes disponibles, los valores de la empresa, los beneficios de trabajar con Acklen Avenue, las redes sociales, el contacto, y otra información útil para la atracción de talento.

Se hizo envío del link de esta pagina web a todas las personas que asistieron a una serie de conferencias virtuales impartidas por Acklen Avenue.

Para ello, se utilizó “Mail Merge”. Se tuvo que ingresar los datos de cada persona en la base de datos para que el correo fuese de forma personalizada.

2.8.2 Comentario Personal

Cabe recalcar lo importante que es que los correos electrónicos sean enviados de forma “personalizada” a cada persona a la que se desea llegar.

2.9 Highlights en Instagram

2.9.1 Descripción de la actividad

La cuenta de Instagram de Acklen Avenue no contaba con highlights en su perfil. Por lo tanto, se le solicitó al diseñador una serie de artes para colocar en las portadas de los highlights. Los highlights utilizados se dividen en las siguientes categorías: fechas importantes, cultura, valores, eventos, ofertas de trabajo, trabajo remoto y nuestras carreras.

2.9.2 Comentario Personal

Es importante tener y mantener highlights actualizados en Instagram ya que es una manera de exponer y garantizar visibilidad de todo el contenido que se considere relevante.

2.10 Grupos en Facebook

2.10.1 Descripción de la actividad

Se solicitó realizar una investigación de grupos en Facebook de todas las carreras que hay en la empresa (Scrum master, engagement manager, UX/UI designer, QA Engineer, DevOps, Software Developers). Se elaboró una tabla de Excel con todos los grupos encontrados en Honduras y Latinoamérica junto con el link. Posteriormente, se procedió a enrolarse en los distintos grupos para comenzar a enviar los artes de job postings y estar pendiente de respuestas y/o preguntas por parte de los interesados.

2.10.2 Comentario Personal

El alcance de los grupos de Facebook es increíblemente alto. Minutos después de haber realizado las publicaciones se reciben likes, comentarios y preguntas. Es una manera fácil y viable de llegar a muchas personas que comparten los mismos intereses.

Capítulo III – Actividades de Mejora

3.1 Métricas Relevantes

3.1.2 Objetivos Marketing de Reclutamiento

El objetivo del marketing de reclutamiento es la atracción de talento, por lo que el éxito se debe de medir y ver reflejado en cuantas personas han aplicado o se han interesado en trabajar para la empresa.

3.1.3 Actividades de Mejora Implementadas

Creación de un documento en Excel en el cual semanalmente se va a medir cuantas personas nuevas han aplicado de acuerdo a las publicaciones realizadas. Esto se hace mediante una representación numérica y una representación gráfica para poder apreciar de mejor forma los avances y/o mejoras.

3.2 Obtención de Información

3.2.1 Employee Takeover

Para la iniciativa de Employee Takeover se debe de solicitar y obtener cierta información de los empleados para poder crear el contenido y realizar las publicaciones.

3.2.2 Actividades de Mejora Implementadas

Se realizó un flyer que se les enviará a los empleados para la obtención de información. De esta forma, se evita tener que estar escribiéndole a cada uno por separado una vez al mes y se centraliza toda la información.

3.2.3 Flyer



Ilustración #1 - Employee Takeover 1

Fuente: Elaboración Propia

3.2.2 Job Postings

Los encargados de reclutamiento solicitan artes para publicar en las redes sociales de acuerdo a las vacantes disponibles o a las necesidades actuales. Sucede muchas veces que no mandan toda la información y/o requisitos necesarios para poder crear el arte, y se debe de estar mandándoles correos y/o mensajes solicitando la información que hizo falta por lo que se atrasa todo el proceso.

3.2.2.1 Actividades de Mejora

Se realizó un flyer que se le envió a cada miembro del equipo de reclutamiento para que, al momento de solicitar un arte de vacantes disponibles, envíen la información completa sin que falten requisitos y

así se evitan problemas e incertidumbres al momento en el que alguien decide aplicar.

3.2.2.2 Flyer

Job Posting Flyer

PLEASE SHARE WITH US THE FOLLOWING INFORMATION:

<input type="checkbox"/>	Job Position Name	
<input type="checkbox"/>	Special Requirements	
<input type="checkbox"/>	Junior, Mid, or Senior Level	X
<input type="checkbox"/>	Full time / Part time	X
<input type="checkbox"/>	Contract Extension	X
X	<input type="checkbox"/> Specified Location (if needed)	
X	<input type="checkbox"/> Social Media Platforms to be used	
X	<input type="checkbox"/> Date of posting	
X	<input type="checkbox"/> Any additional comment	

X X X X X X

Ilustración 2 - Job Postings 1

Fuente: Elaboración Propia

3.3 Propuesta de Mejora

3.3.1 Situación Actual

Acklen Avenue cuenta con una excelente base de datos en la que se mantiene la información de todas las personas que han estado interesadas en aplicar a la empresa. Actualmente hay 575 personas dentro de la base de datos. Sin embargo, no se hace nada con esa información. No solamente es importante tener la información, si no también saber utilizarla en beneficio de la empresa.

3.3.2 Propuesta de Mejora

3.3.2.1 Análisis Constante de Tendencias

Toda base de datos contiene tendencias y correlaciones ocultas o

desconocidas que no se pueden captar sin indagar y realizar un poco de investigación. Realizando estos análisis de tendencias se puede incluso llegar a hacer predicciones futuras.

Al realizar un análisis de la base de datos se podría encontrar factores relevantes que se repiten y que se pueden utilizar para saber llegar y atraer a nuevos talentos.

La plataforma (Breezy) que es utilizada por la empresa para mantener la base de datos presta todos estos servicios de análisis. A través de ella se puede obtener métricas de canalización, cuantos solicitantes hay en cada etapa de su canalización, embudos de contratación, y tasas de conversión en cada etapa del proceso de contratación. Sin embargo, estas métricas no son monitoreadas ni analizadas. Se propone realizar un monitoreo mensual de lo mencionado anteriormente en una tabla elaborada de Excel para posteriormente realizar un análisis e identificar necesidades, oportunidades, y aspectos en los que puede que se este fallando. De igual manera, es importante realizar este análisis para mantenerse actualizado en cuanto a la información y para descubrir nuevas tendencias.

Adicionalmente, a través de Breezy se podrían clasificar a las personas por grupos designados con base en características similares para que sea mas fácil satisfacer una necesidad de la empresa. Esta clasificación es bastante útil para lo que es el tema del e-mail marketing y así enviar correos distintos a los grupos de personas con relación en sus intereses.

Los factores (KPIs) a considerar: Rangos de edad, nacionalidades, títulos universitarios e intereses.

La obtención de esta información se puede dar a través de la misma plataforma de Breezy, ya que ofrece una herramienta llamada “Pre-Screen Candidates” en la que cada candidato contesta una pequeña encuesta antes de aplicar. En esta encuesta se podrían implementar una serie de preguntas que recopilen información con base en los KPIs mencionados anteriormente que se quieren tomar en cuenta para clasificar a las personas.

3.3.2.2 Uso de E-Mail Marketing

Debido a que la empresa constantemente cuenta con la necesidad de contratar personas, es vital que mantengan a todos los interesados bien informados y actualizados en cuanto a la empresa.

Se le propone a la empresa hacer uso de E-Mail Marketing de manera mensual. En este correo electrónico se enviará un Monthly Newsletter a todos los usuarios de la base de datos en el que se darán a conocer las vacantes de trabajo disponibles, los proyectos de la empresa, noticias relevantes, y básicamente todo lo importante que sucedió ese mes dentro de la empresa.

El contenido de los artes será creado y recopilado por la persona encargada del marketing de reclutamiento, y luego la misma se encargará de enviar su propuesta al diseñador (el ya está asignado y contratado para apoyar todas las iniciativas del marketing de reclutamiento) para que así pueda proceder a diseñar los artes necesarios.

La empresa misma se dará la tarea de enviar estos correos con el apoyo de la persona encargada de marketing de reclutamiento. La herramienta a utilizar para ello es llamada “Mail Merge”, es una forma gratuita de enviar correos personalizados masivos a través de Google Sheets. Solamente se deben

de insertar los datos necesarios de cada persona a la que se le desea enviar el correo en una hoja de Excel.

3.2.2.2.1 Social Proof a través de e-mail marketing

Una de las teorías del libro *Influence: The Psychology of Persuasion* por Roberto Cialdini define a social proof como un principio en el que las personas hacen lo que ven que las demás personas están haciendo.

Ver lo que otra persona ha hecho o lo que piensa sobre algo causa intriga, brinda soluciones a problemas y presenta nueva información.

Las personas se sienten mejor de hacer algo si tienen pruebas de que:

- Alguien más lo ha hecho
- Otra persona ha tenido éxito haciéndolo

Por lo tanto, se considera que el incluir un pequeño testimonio de un actual empleado en el que cuente sus logros y lo bien que le ha ido en la empresa, incita a los demás a querer trabajar para la misma.

3.2.2.2.2 Recomendaciones a través de e-mail marketing

Las personas dentro de la base de datos se deben de agrupar por intereses similares. En general, la mayoría comparten gustos e intereses bastante parecidos (en este caso: programación, computación, software). Dentro del e-mail marketing se puede incluir recomendaciones a videos, webinars, conferencias, o incluso memes de los temas mencionados anteriormente. Esto despierta el interés y genera un engagement con las personas dentro de la base de datos.

3.4 Impacto de Mejora

3.3.3.1 Reducción de Tiempo y de Esfuerzos

El realizar un análisis mensual de la base de datos de posibles empleados reduciría el tiempo y el esfuerzo que toma estar diseñando y realizando artes para publicar en redes sociales.

El realizar dicho análisis permite clasificar a las personas en grupos y así poder llegar a ellas de una manera mas fácil, y llamar su atención sin tanto esfuerzo.

Un modelo 80-20 sería lo ideal:

Base de datos	80%
Nuevos candidatos	20%

Al darle mantenimiento y seguimiento a la base de datos, se puede optar por buscar dentro de los candidatos ya existentes la satisfacción de una necesidad.

Si no se encuentra, entonces se puede optar por la creación de nuevos artes para atraer personas completamente nuevas.

3.3.3.2 Costo – Beneficio

No existe un costo agregado para el análisis de base de datos. Esto se debe a que los servicios y herramientas que presta Breezy para ello ya están incluidos dentro de lo que la empresa ya paga actualmente por tener su base de datos en esa plataforma. Las herramientas siempre han estado disponibles, simplemente nunca las han utilizado.

Por otra parte, para el envío masivo mensual de correos electrónicos se propone usar la herramienta “Mail Merge”. El envío de los correos a través de

esta herramienta es gratuito, sin embargo, para poder monitorear quienes abren el correo y quienes le dan clic al link, se debe de pagar un monto adicional.

	Dólares (\$USD)	Lempiras (HNL)
Costo Mensual	\$3.25	HNL 79.57
Costo Anual	\$39	HNL 954.81

El beneficio de pagar este costo adicional es habilitar la herramienta de poder darle seguimiento al envío masivo correos electrónicos. No solamente es importante llegar a las personas, si no saber darle seguimiento para así identificar métricas relevantes. Al poder monitorear quienes abren el correo y quienes le dan clic, la empresa puede priorizar a los candidatos de acuerdo a quienes son los mas interesados. De igual manera, se puede ir limpiando la base de datos con base en las personas que nunca abren los correos ni muestran interés por entrar al link, y dichas personas se pueden eliminar y reemplazar por nuevos talentos que se atraen a través de las publicaciones de job postings en las redes sociales.

3.3.3.3 Efectos Deseados

Ya que se invertirá menos tiempo en diseño de artes para reclutar personas, el diseñador puede enfocar sus esfuerzos en el Marketing orientado hacia el cliente. A largo plazo, esto le genera mas ingresos a la empresa ya que el principal esfuerzo del marketing será atraer nuevos clientes, no nuevos talentos. Solamente se invertirá tiempo y esfuerzo en diseños para atracción de talento cuando las necesidades no se satisfagan con los usuarios ya existentes dentro la base de datos.

3.3.3.4 Fidelización

Simultáneamente, con el uso de e-mail marketing, se estaría fidelizando a los usuarios de la base de datos. Aunque posiblemente no se este contratando en este momento, y no se este buscando a nadie, igual se tiene en mente mantener al usuario actualizado. Esto le hace pensar que es importante, y que tiene que estar pendiente, por que en cualquier momento puede ser llamado para ser contratado en alguna vacante disponible. De una manera u otra esta estrategia posiciona a Acklen Avenue en el top of mind del mercado laboral.

Capítulo IV – Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

4.1.1 La atracción de talento para una empresa de tecnología es un reto, mas aún si la modalidad de trabajo es remota. Sin duda alguna, la tecnología es una industria muy grande, pero para poder atraer al talento correcto se debe de saber como llegar a el. Es por ello que la atracción de talento no es algo sencillo. No solamente es publicar las vacantes disponibles, si no también crear una cultura organizacional, un ambiente laboral, crear contenido con base en los diferentes pasos que se llevan a cabo para contratar a una persona y reflejar todo ello en los canales de comunicación que se utilizan. El ser una empresa remota implica que se debe de contratar a personas organizadas y responsables que vayan a cumplir con un horario laboral y con sus tareas asignadas sin tener un jefe encima de ellos.

4.1.2 La calendarización de publicaciones y de contenidos es realmente esencial dentro del área de marketing digital. De esta forma se puede visualizar ya sea a largo o a corto plazo el comportamiento que se dará en las distintas redes sociales, clasificar las publicaciones por campañas, y trabajar de una forma mas organizada. La ortografía es lo mas importante a la hora de publicar, ya que las redes sociales son la cara de la empresa por lo que cada detalle debe de ir perfecto. La calendarización sirve para ello ya que anticipadamente se escriben los “copies” en el calendario y se revisan/editan con tiempo.

4.1.3 Una de las debilidades identificadas dentro de lo que abarca el marketing digital de la empresa es que cuentan con muy pocos seguidores. A pesar de que durante todo este tiempo se logro aumentar los seguidores, igual son muy pocos, causando que el engagement sea muy bajo o casi nulo. Se desea que el crecimiento de la cuenta sea de forma orgánica, por lo que tomará mas tiempo llegar a la meta. Sin embargo, los

resultados obtenidos y las métricas se han estado comportando favorablemente e indica que se va logrando el objetivo poco a poco.

4.2 Recomendaciones

4.2.1 Recomendaciones Empresa

Ya que el marketing es algo completamente nuevo en Acklen Avenue, se le recomienda a la empresa seguir desarrollando esta idea e y tomar en cuenta la posibilidad de implementar un equipo de marketing. Durante esta pasantía se pudo apreciar que el marketing es mucho mas que solamente publicar en las redes sociales. Se necesita mucha creatividad, dedicación y esfuerzo, sin embargo, los resultados son muy satisfactorios.

4.2.2 Recomendaciones UNITEC

Tomando en cuenta lo que se esta viviendo hoy en día (COVID-19), hay mucha incertidumbre de lo que pueda pasar y cuanto tiempo se estará viviendo esta horrible realidad. A mi en lo personal me agarro esta situación justo al finalizar la universidad, y fue muy frustrante ya que pensé que no iba a poder realizar mi practica profesional ni culminar mis estudios hasta que todo esto pasara. Es por ello que le recomiendo a UNITEC brindar apoyo extra a los estudiantes que hoy en día están buscando una práctica profesional, proveerles opciones de practicas profesionales remota, y motivarlos a no esperar para finalizar sus estudios.

4.2.3 Recomendaciones Estudiantes

Es muy importante lucirse en la practica profesional, ya que, aunque solo sea un requisito más para graduarse y no sea pagada, es la primera

impresión que se da en el mundo laboral y la primera oportunidad de trabajo. Esforzarse y hacer el máximo esfuerzo puede asegurarle a cualquier estudiante que al finalizar el periodo de practica tenga un buen puesto de trabajo asegurado.

Referencias Bibliográficas

Acklen Avenue. (n.d.). *Acklen Avenue*. Obtenido de Meet The Team:
<https://acklenavenue.com/team>

Active Campaign. (s.f.). *ActiveCampaign*. Obtenido de 7 Surefire Tips to Increase Email
Engagement: <https://www.activecampaign.com/blog/email-engagement>

Breezy. (2020). *Breezy*. Obtenido de Modernize Your Recruiting Process: <https://breezy.hr/>

Hero Unit. (n.d.). *HeroUnit*. Obtenido de <https://herounit.io/>

Mezquita, F. (2018, Marzo 26). *Acklen Avenue*. Obtenido de What Defines Us - Acklen
Avenue, A Software Development Company: <https://acklenavenue.com/team>

Mezquita, F. (2018 de Febrero de 2018). *Acklen Avenue*. Obtenido de How a Love Story Led
To One Of Nashville's Top Software Development Company:
[https://acklenavenue.com/blog/love-story-led-to-one-of-nashville-top-software-
development-companies](https://acklenavenue.com/blog/love-story-led-to-one-of-nashville-top-software-development-companies)

Anexos

Anexo # 1. Instagram Ads 1

Low Budget	Duration	Reach	Total Investment
HNL 30 por día	7 días	1,100 - 2,900	HNL 210 (\$8.48)
HNL 50 por día	7 días	1,900 - 4,900	HNL 350 (\$14.13)
HNL 70 por día	7 días	2,600 - 6,900	HNL 490 (\$19.70)
HNL 90 por día	7 días	3,300 - 8,800	HNL 630 (\$25.44)

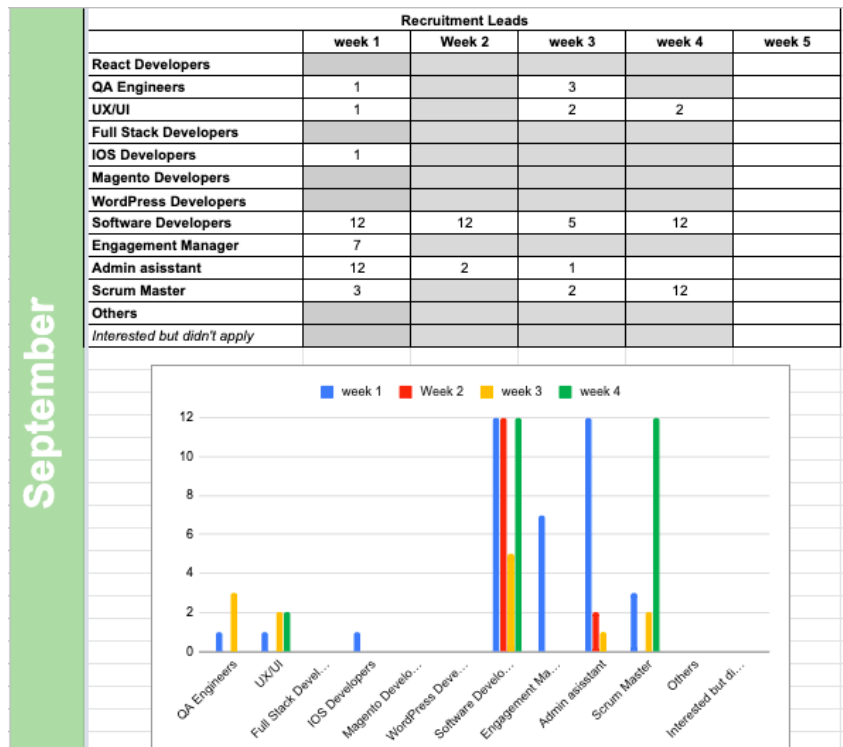
Medium Budget	Duration	Reach	Total Investment
HNL 120 por día	7 días	4,500 - 12,000	HNL 840 (\$33.92)
HNL 140 por día	7 días	5,200 - 14,000	HNL 980 (\$39.58)
HNL 150 por día	7 días	5,600 - 15,000	HNL 1050 (\$42.40)
HNL 200 por día	7 días	7,400 - 20,000	HNL 1400 (\$56.54)

High Budget	Duration	Reach	Total Investment
HNL 250 por día	7 días	9,300 - 24,000	HNL 1750 (\$70.68)
HNL 300 por día	7 días	11,000 - 29,000	HNL 2100 (\$84.81)
HNL 350 por día	7 días	17,000 - 45,000	HNL 2450 (\$98.95)
HNL 400 por día	7 días	19,000 - 50,000	HNL 2800 (\$113.09)

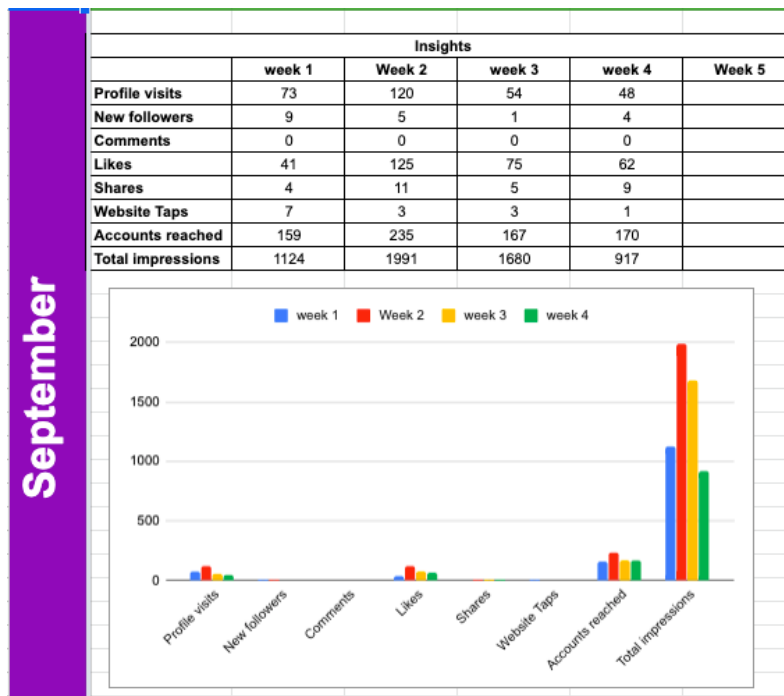
Anexo #2. Facebook Groups 1

#	Nombre del Grupo	País	# de miembros	Link
1	Ingenieros en sistemas de Honduras	Honduras	2,872	https://www.facebook.com/groups/152588348228870/members/
2	Desarrolladores Web en Honduras	Honduras	95	https://www.facebook.com/groups/508924392639998/members/
3	Desarrolladores Web	Multinacional (latinoamerica)	9,143	https://www.facebook.com/groups/nodejslatinoamerica/
4	Programadores de Honduras	Honduras	71	https://www.facebook.com/groups/293622525008765/about/
5	Desarrolladores de Software	México	2,071	https://www.facebook.com/groups/266866596697233/
6	Desarrolladores y Diseñadores Web en Chile	Chile	3,645	https://www.facebook.com/groups/679123638779683/
7	Desarrolladores Web	-	3,828	https://www.facebook.com/groups/487084511968587/
8	Desarrolladores Web Guatemala	Guatemala	912	https://www.facebook.com/groups/1518432475139246/?ref=search
9	Desarrolladores y Programadores en Colombia	Colombia	6,961	https://www.facebook.com/groups/1051533001572433/
10	Programadores Latinoamericanos	Latinoamerica	35,257	https://www.facebook.com/groups/allprogramando/
11	Desarrollo de Software (UnADM)	México	3,840	https://www.facebook.com/groups/154600231347903/
12	iOS Developers Group	-	8,000	https://www.facebook.com/groups/iosdevelopers.aadi/
13	React.js Group	-	42,600	https://www.facebook.com/groups/ReactJsDevelopersGroup
14	Node.js Developers - Node.js Programmers	-	3,961	https://www.facebook.com/groups/138906596809905/members/
15	CoderHN	Honduras	632	https://www.facebook.com/groups/codersps/
16	VueJS en español	-	21,593	https://www.facebook.com/groups/vue.es
17	JavaScript y TypeScript en Español	-	12,767	https://www.facebook.com/groups/2193709184063184
18	Backend.pe	-	6,700	https://www.facebook.com/groups/backendpe/?ref=share

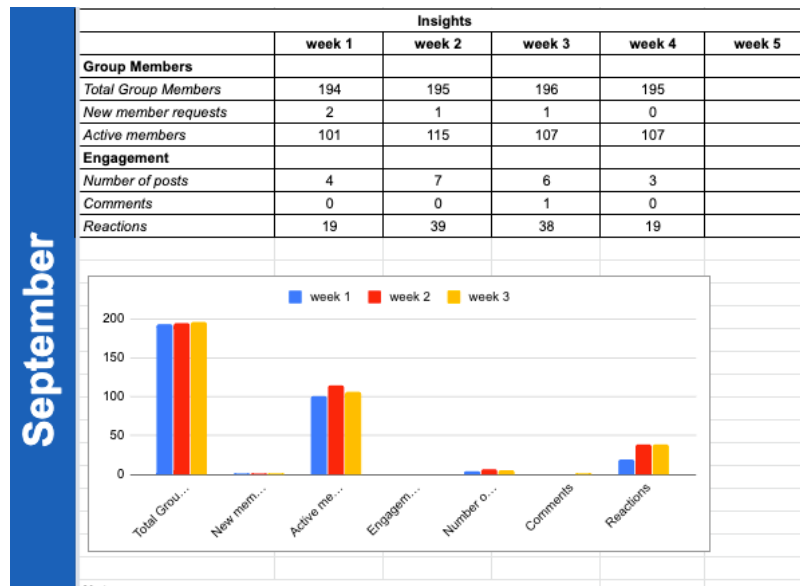
Anexo # 3. Métricas de Reclutamiento 1



Anexo #4. Métricas de Instagram 1



Anexo # 5. Métricas de Facebook 1



Anexo # 6. Calendarización Instagram 1

	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
		1	2	3	4	5	6
				Hi! My name is Chijoke Ndosisi. I'm an iOS software engineer at Hero Unit (3m) based in Lagos, Nigeria. 🇳🇮 During my free time, I enjoy watching anime and exercising through swimming. Whenever I can, I take the chance to travel since it is something that brings me happiness. Last but not least,	Hi! My name is Carlos Yohel Avela Sandoval. I'm a Software Developer and Architect at HeroUnit (1m) based in Lima, Peru. 🇵🇪 I entertain myself watching Youtube videos to learn new interesting things, not necessarily about technology even though I love it. I also		
	7	8	9	10	11	12	13
	"Our Values" Monday: The fifth and last (but not least) core value that defines us is Love 🤝. We will care for our fellow ackleners and heroes, both professionally and personally, at the same time we care for our clients and their success. #OurMondayValues #AcklenAvenue #Love	Hi! My name is Diego Camino. I'm a software developer at Hero Unit (3m) based in Lima, Peru. 🇵🇪 Most of my spare time is spent exercising, mostly calisthenics and skateboarding. I can honestly say that my true passion is	Hi! My name is Carlos Alberto Garcia Rosales. I'm a software developer at Hero Unit (3m) based in Lima, Peru. 🇵🇪 I love to spend my free time practicing martial arts. My favorite ones are Taekwondo and Muay Thai! I also enjoy learning anything I can about	Today we are bringing awareness to #WorldSuicidePreventionDay. Remember, taking care of your mental health and self-kindness should be a priority 🌱 ✨ Keep in mind that sometimes taking care of		September 12 Happy Programmers' Day! 🎉 🍰 On behalf of Acklen Avenue, we'd like to greet every programmer out there, especially the programmers in our team. We are fortunate to have	
	14	15	16	17	18	19	20
		Happy Independence Day to our Honduran friends! We are proud to be a bi-national company with such an amazing team. 🇸🇻 🇵🇪 🇵🇪	At Acklen Avenue, we have been working remotely ever since the company started. Accordingly, our interviews are remote as well. Here are some tips to ace the interview in case you want to work with us 🙌 🇵🇪	It's Teacher's Day in Honduras! As a bi-national company with an outstanding Honduran team, we'd like to thank all those amazing teachers who have a passion	Here are a couple of "must-have" elements you should include in your CV when applying to a tech company. However, note that CVs are not everything for us! 🌱		
	21	22	23	24	25	26	27
		On technical pair sessions, we want you to get familiar with "everyday tasks" you would have to work on at Acklen Avenue. Don't forget to take into consideration these tips when working on your tech pair session.		Are you a Full Stack Developer? Work with us, work from home! 🌱 🇵🇪 acklenavenue.com/careers/ or link in bio.	Keep in mind this "Not-To-Do List" 🚫 in order to top-notch your tech-pair session 🌱 acklenavenue.com/careers/ or link in bio. #TechCompany #SoftwareDevelopment		
	28	29	30				
	"While skills can be learned on the job, enthusiasm and passion come from within. 🌱 At Acklen	We will always work hard to follow-up your applications as fast as we can. 🙌 However,	Why are you the most amazing and outstanding candidate? 🌱 Think of our vetting process as				

Anexo #7. Calendarización de Facebook 1

	1	2	3	4	5	6	
Facebook Group (AA Careers)			Hi! My name is Chijoke Ndubisi. I'm an iOS software engineer at Hero Unit (3m) based in Lagos, Nigeria. 🇳🇮 During my free time, I enjoy watching anime and exercising through swimming. Whenever I can, I take the chance to travel since it is	Hi! My name is Carlos Yohel Alva Sandoval. I'm a Software Developer and Architect at HeroUnit (1m) based in Lima, Peru. 🇵🇪			
	7	8	9	10	11	12	
	"Our Values" Monday: The fifth and last (but not least) core value that defines us is Love! 🤍 We will care for our fellow ackleners, both professionally and personally at the same time we care for our clients and their success.	Hi! My name is Diego Camiro. I'm a software developer at Hero Unit (3m) based in Lima, Peru. 🇵🇪 Most of my spare time is spent exercising, mostly calisthenics and skateboarding. I can honestly say that my true passion is	Hi! My name is Carlos Alberto García Rosales. I'm a software developer at Hero Unit (3m) based in Lima, Peru. 🇵🇪 I love to spend my free time practicing martial arts. My favorite ones are Taekwondo and Muay Thai. I also enjoy learning anything I can about	Today we are bringing awareness to #WorldSuicidePreventionDay. Remember, taking care of your mental health and self-kindness should be a priority! 🙋🏻💚 * Keep in mind that sometimes taking care of	Cheer up and look at this amazing short video to meet some of our outstanding team members along with their thoughts and daily tasks. 🥰 Check out our careers board for more information: acklenavenue.com/careers/	September 12: Happy Programmers' Day! 🎉👩🏻💻 On behalf of Acklen Avenue, we'd like to celebrate every programmer out there, especially the programmers in our team.	
	14	15	16	17	18	19	
		Happy Independence Day to our Honduran friends! We are proud to be a bi-national company with such an amazing team. 🇸🇻🇨🇵🇸🇵🇸🇵🇸	At Acklen Avenue, we have been working remotely ever since the company started. Accordingly, our interviews are remote as well. Here are some tips to ace the interview in case you want to work with us 🙋🏻💚	It's Teacher's Day in Honduras! As a bi-national company with an outstanding Honduran team, we'd like to thank all those amazing teachers who have a passion and pure love for what they do. You encourage us and	Here are a couple of "must-have" elements you should include in your CV when applying to a tech company. However, note that CVs are not everything for us! 🙋🏻💚 *Tip: We recommend that your CV should only be 1 page long		
	21	22	23	24	25	26	
		On technical pair sessions, we want you to get familiar with "workday tasks" you would have to work on at Acklen Avenue. Don't forget to take into consideration these tips when working on		Are you a Full Stack Developer? Work with us, work from home! 🙋🏻💚 acklenavenue.com/careers/ or link in bio.	Keep in mind this "No-To-Do List" 🚫 in order to top-notch your tech-pair session 🙋🏻💚		
	28	29	30				
	"While skills can be learned on the job, enthusiasm and passion come from within." 🙋🏻💚 At Acklen Avenue, your culture and values are vital to keep a happy working	We will always work hard to follow-up your applications as fast as we can. 🙋🏻💚 However, if you ever feel like too much time has passed and we haven't gotten to you, you	Why are you the most amazing and outstanding candidate? Think of our vetting process as a race. Don't let obstacles deroute you from reaching the				

Anexo #8. Borrador Monthly Newsletter 1

THE MONTHLY NEWSLETTER

SEPTEMBER

EVENTS

"Internship Conference"
by Diana Casasola

WHAT'S NEW?

Insights on 'X PROJECT'

It's very crucial to plan how your company newsletter will come to life. Will you be assigning the writing tasks to your employees who are good with words or hiring an off-site employee for the task? Who will provide the images? Will these be sourced by human resources or will a professional photographer will be designated for it? These are just some of the many questions you need to answer.

Once you have made the relevant decisions and have your newsletter's editorial team built, brainstorm on the content you will share. Since a company newsletter can serve a variety of purposes, ensure the messages you will publish are aligned with your objectives. Don't hold back on light materials too, such as comics, fun photos from your company vacation, or inside jokes written in good taste. Some comic relief is a great way to keep readers interested!

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES

We are looking for the best Scrum Masters!

BIRTHDAY'S OF THE MONTH



GERIN GARCIA



TATIANA BURGOS



MADELYN HIP

COMMUNITY

Interview to our designer, Gerin García

FOLLOW US!

 @LIFEATACKLEN
  ACKLEN AVENUE
  @ACKLENAVENUE

QUOTE OF THE MONTH

THE SECRET OF GETTING AHEAD IS GETTING STARTED.

