

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



FACULTAD DE
ARQUITECTURA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Arquitectura
Escuela de Diseño Gráfico

Diseño Editorial de Material Didáctico para la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro, Guatemala

Autora

Andrea Soraya González Arellano

Previo a optar al título de
Licenciada en Diseño Gráfico

Guatemala, agosto 2,018



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Arquitectura
Escuela de Diseño Gráfico

Diseño Editorial de Material Didáctico para la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro, Guatemala

Autora

Andrea Soraya González Arellano

Previo a optar al título de
Licenciada en Diseño Gráfico

El autor es responsable de las doctrinas sustentadas, originalidad y contenido del Proyecto de Graduación, eximiendo de cualquier responsabilidad a la Facultad de Arquitectura de la Universidad de San Carlos.

Guatemala, agosto 2018

Nómina de Autoridades

Dr. Byron Alfredo Rabe Rendón
Decano

Arq. Gloria Ruth Lara Cordón de Corea
Vocal I

Arq. Sergio Francisco Castillo Borini
Vocal II

Msc. Arq. Alice Michele Gómez García
Vocal III

Br. Kevin Christian Carrillo Segura
Vocal IV

Br. Ixchel Maldonado Enriquez
Vocal V

Msc. Arq. Publio Alcides Rodríguez Lobos
Secretario Académico

Tribunal Examinador

Dr. Byron Alfredo Rabe Rendón
Decano

Msc. Arq. Publio Alcides Rodríguez Lobos
Secretario Académico

Lic. Marco Antonio Morales
Asesor Metodológico

Licda. Miriam Isabel Meléndez
Asesora de Diseño Gráfico

Licda. Anahí Dafne Ramírez
Tercera Asesora

Índice

1 Introducción Pág. 7

Problema
Pág. 9

Justificación del proyecto
Pág. 10

Objetivos del proyecto
Pág. 11

2 Perfiles Pág. 13

Perfil de la institución apoyada y
servicios que brinda
Pág. 15

Perfil del grupo objetivo
Pág. 16

3 Definición creativa Pág. 19

Estrategia de aplicación de
la pieza a diseñar
Pág. 21

Brief
Pág. 22

Concepto creativo e insights
Pág. 23

Propuesta de premisas de diseño
Pág. 25

4 Planeación operativa Pág. 29

Flujograma del proceso
creativo de la pieza a diseñar
Pág. 31

Cronograma de trabajo
Pág. 33

5 Marco teórico Pág. 35

Integración social de jóvenes de
escasos recursos.
Pág. 37

Aportes del diseño gráfico en el
proyecto y características de las
piezas diseñadas.
Pág. 39

6 Proceso de producción gráfica y evaluación

Pág. 43

Nivel 1 de visualización y autoevaluación

Pág. 44

Nivel 2 de visualización y coevaluación

Pág. 47

Nivel 3 de visualización y validación

Pág. 51

Pieza final fundamentada

Pág. 56

Costos del proyecto

Pág. 64

7 Lecciones aprendidas durante el proceso de gestión y producción del diseño gráfico

Pág. 65

8 Conclusiones

Pág. 69

9 Recomendaciones

Pág. 73

10 Fuentes consultadas

Pág. 77

Referencias bibliográficas

Pág. 79

Referencias electrónicas

Pág. 80

11 Glosario

Pág. 83

12 Anexos

Pág. 87



Presentación

Presentación

En el siguiente informe se encontrará la estrategia gráfica que se ha realizado para la elaboración del proyecto de graduación que se hizo dentro de la asociación llamada Niños y Jóvenes con Futuro, en el cual se podrá encontrar la necesidad y problema de comunicación visual de la institución así como la solución de dicho problema; de igual manera presenta los objetivos que se cumplirán, los instrumentos de investigación y las piezas finales que se diseñaron para dicho proyecto, el cual se compone de un material didáctico dinámico para jóvenes.

Este proceso académico busca introducir a los estudiantes de la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro a un ambiente laboral por medio de los temas que les presenta la institución acerca de la empleabilidad juvenil y que de esta manera puedan elegir una profesión.

A dark blue background featuring a collage of white line-art icons. The icons include various school supplies like a pencil, eraser, ruler, and notebook, as well as scientific symbols like a lightbulb, microscope, and test tube. The letters 'A B C' are prominently displayed in the upper left quadrant.

1

Introducción

Introducción

En este capítulo se encontrará el principal problema que afecta a la institución con la que se trabajó, además de la justificación y los objetivos principales del proyecto que ayudaron a delimitar hacia donde se encaminaba el proyecto.

A continuación se presenta el problema que se identificó durante la investigación realizada en la institución y como éste afecta al grupo objetivo, además de la justificación del proyecto y hasta donde se espera llegar con el mismo.

1 | Problema

El problema de comunicación visual de la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro, se da debido a que se les dificulta mantener la atención requerida de los alumnos dentro del salón y esto puede provocar dificultad de aprendizaje para alumnos de la asociación.

Por lo tanto se ha decidido elaborar material dirigido específicamente al grupo objetivo, que son niños y jóvenes de escasos recursos, haciendo una interacción dinámica con la información educativa que se les presenta, captando así su atención de una manera más eficiente y facilitando su aprendizaje.

El problema afecta a la institución, especialmente a los maestros porque necesitan de un material de apoyo donde ellos puedan presentar la información de los temas sobre la empleabilidad juvenil de manera ordenada y amena a los estudiantes. El problema causa que los jóvenes encuentren las clases aburridas y aún más cansadas de lo usual, hasta llegar al desinterés por parte de los alumnos hacia el tema que se les expone.

La mayor consecuencia que el problema genera para la institución es que teniendo dificultad para mantener la atención o el interés de los jóvenes al momento de impartirse las clases, provoca un rendimiento y aprendizaje bajo por parte de los estudiantes ya que puede que olviden el tema que se les presentó y se les tenga que repetir más veces de lo que se debería.

2 | Justificación del proyecto

Trascendencia del proyecto

Se ayudará a mejorar el aprendizaje de los niños y jóvenes acerca de la empleabilidad juvenil a través de un material que sea de su agrado, ya que éstos cuentan con el deseo de superarse pero que pierden el interés fácilmente porque el material que se les presenta es mayormente textual, lo que hace que no llame la atención de los estudiantes, por lo cual teniendo un material didáctico dinámico y gráfico, facilitará su aprendizaje e impulsará a conseguir un trabajo en su adultez para que en un futuro tengan mejores oportunidades.

Incidencia del diseño gráfico en la necesidad detectada

La estrategia gráfica a utilizar es por medio de materiales visuales de tipo editorial para ser usados de manera interna en la asociación, tanto para alumnos como para personal docente del establecimiento. Se busca ayudar a los maestros que forman parte de la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro, ubicada en la zona 12 de la ciudad de Guatemala, brindándoles un apoyo para la realización de sus clases, así también beneficiando a los estudiantes con un material que hará su aprendizaje más ameno.

También se pretende que este proyecto alcance con éxito a niños y jóvenes de escasos recursos que se encuentran dentro del área circundante de la ciudad de Guatemala, llevándolos a mejorar su desarrollo dentro de la sociedad, tanto en su educación como laboralmente, ya que al hacer más dinámica, visual y gráfica su educación, se tendrá un resultado más efectivo. La enseñanza y el aprendizaje serán mejor, ya que se contará con las herramientas adecuadas.

Factibilidad del proyecto

La Asociación Niños y Jóvenes con Futuro ha sido completamente accesible en cuanto comunicación y la obtención de información por parte de la directora de programas, quien también es una de las encargadas de la creación del material didáctico actual. Sin embargo, al no contar con un espacio y equipo especializado de Diseño Gráfico, la proyectista tiene la capacidad de trabajar con un equipo que no forma parte de las instalaciones de la asociación.

La Universidad San Carlos de Guatemala (USAC) provee el servicio de catedráticos, personal administrativo, servicio de aseo, áreas verdes, áreas de estudio, infraestructura, mobiliario, laboratorio de computadoras, internet, biblioteca y servicios básicos.

La proyectista brindará el apoyo de la realización completa del proyecto a semi distancia, se absorberán los gastos de movilización para acercarse a la institución, realización de artes y mano de obra, equipo adecuado para la realización de las labores requeridas, mobiliario y tiempo.

3 | Objetivos del proyecto

Aquí se presentan los objetivos principales del proyecto y como éstos pueden ayudar a enfocar el proyecto de una manera más efectiva, además de delimitar las piezas de diseño que se pueden trabajar.

Generales

Contribuir al pleno desarrollo de población adolescente y joven que atiende a la necesidad de la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro, por medio del diseño editorial de las publicaciones que esta institución desarrolla.

De comunicación visual institucional

Facilitar el proceso de aprendizaje de los jóvenes que atiende la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro, por medio de diseño gráfico editorial del material didáctico dirigido a niños y jóvenes de 13 a 18 años, acerca del tema de empleabilidad juvenil.

De diseño gráfico

Diseñar piezas de material didáctico utilizando elementos gráficos que sean adecuados a la cultura visual y nivel académico facilitando la enseñanza/aprendizaje del grupo objetivo.

Establecer una línea gráfica que unifique las piezas de material didáctico visual, adecuados a las características del grupo objetivo, que ayuden a que el estudiante mantenga su atención, utilizando principalmente elementos gráficos e iconográficos que ayuden comprender de mejor manera el tema que se les presenta a los estudiantes en clase.



2

Perfiles

Perfiles

En este capítulo se encuentra el perfil de la institución Niños y Jóvenes con Futuro, el cual incluye su misión, visión, objetivos de la institución y sus valores, así como los servicios que ésta puede brindar al grupo objetivo.

También se encontrarán las diferentes características que pueden componer los perfiles del grupo objetivo en las áreas geográficas, demográficas, psicográficas, socioeconómicas y pedagógicas.

1 | Perfil de la institución apoyada y servicios que brinda

La Asociación Niños y Jóvenes con Futuro es una asociación no lucrativa que brinda capacitación técnica para el desarrollo de habilidades laborales y desarrollo integral de niños y jóvenes de escasos recursos. La Asociación Niños y Jóvenes con Futuro se constituye como una organización sin fine de lucro, fundada desde hace 20 años, quien a lo largo de promueve estrategias de atención integral y educación como un medio para el desarrollo sostenible de la población con la que trabaja.

La Asociación Niños y Jóvenes con Futuro inició sus acciones ejecutando el programa de educación: - Nivelación educativa con personas en sobre edad- el cual tiene como propósito la inscripción, certificación y acreditación en el nivel primario de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en sobre edad, Niños y Jóvenes con Futuro pretende abrir oportunidades de desarrollo y disminuir la brecha de niños, niñas y adolescentes sin acceso a educación por diferentes razones: deserción, expulsión, problemas educativos, familiares, entre otros.

Filosofía

Misión: Somos una institución que promueve el desarrollo social basado en la dignidad humana. Sus programas de atención (educación, promoción, formación, prevención) están orientados a velar por la integración familiar, la prevención y la inclusión de todos y todas en acciones activas de cambio.

Visión y objetivos: Consolidarnos como una institución auto sostenible creando alianzas con otras instituciones para facilitar servicios alternativos de calidad y formación académica, humana, tecnológica e innovadora ante las demandas sociales del país. El objetivo general de niños y jóvenes con futuro es contribuir al pleno desarrollo de población adolescente y joven a través del acceso a oportunidades de educación.

Valores:

- Reconocemos que los valores no pueden legislar, han de vivirse.
- Establecemos nuestra prioridad en la atención a las familias de escasos recursos.
- Solos no podemos; no somos las personas que debemos tomar decisiones.
Se necesita de los padres y/ o encargados de familia como equipo de trabajo que movilicen la tarea institucional.
- Trabajamos con la mente abierta y un espíritu innovador tratando de superarnos cada día.

Servicios que presta a diversos usuarios

Desde su creación Niños y Jóvenes con Futuro ha sido pionera y ha innovado acciones referentes a la inclusión de niños, niñas, adolescentes y jóvenes de escasos recursos en acciones integrales y educación a fin de promover el mejoramiento del bienestar y acceso a oportunidades de desarrollo.

2 | Perfil del grupo objetivo

Características geográficas

Niños y jóvenes habitantes de la ciudad de Guatemala, especialmente los ubicados en la zona 12 de la capital, en asentamientos aledaños al área o en zonas cercanas. También, como grupo objetivo secundario se encuentran los profesores, que viven en la ciudad de Guatemala, dentro de zona 12 de la capital o zonas cercanas.

Características sociodemográficas

El grupo objetivo comprende de las edades de 12 a 18 años aproximadamente, niños y jóvenes de ambos sexos, con su núcleo familiar conformado de 3 a 5 personas incluyendo madre, padre (en algunos casos solo 1 de los padres) hermanos mayores o menores y abuelos, en casas rentadas o en su mayoría, asentamientos. En el grupo objetivo secundario se encuentran los maestros de la asociación, que son personas de 30 a 45 años aproximadamente, hombres y mujeres, que viven en casas propias, o en algunos casos rentadas, con su núcleo familiar.

Características socioeconómicas

Su perfil socioeconómico es de tipo D-, D+, C- , teniendo un ingreso desde Q100.00 hasta Q800.00 siendo personas de bajos recursos, sus gastos son limitados a necesidades básicas como comida o vivienda. Dentro del grupo objetivo secundario, se encuentran personas de recursos regulares, cuyo perfil socioeconómico puede ir de un C+ a un B+ , con un ingreso aproximado de Q2.000.

Características psicográficas

El grupo objetivo mantiene preocupación en sus gastos, principalmente como vivienda, alimento, ya que al ser de escasos recursos, éstos son limitados; se interesa por su educación y la de su familia.

Participa en actividades de la iglesia a la que asiste o actividades generadas por la mini Municipalidad de su localidad. Le gusta asistir a cumpleaños y bodas de familiares, pasar tiempo con sus amigos y jugar fútbol en la calle, ver televisión y si está en sus posibilidades, pasar tiempo en redes sociales.

Este grupo objetivo se inclina más por el lado visual y gráfico, ya que no disfrutan de la lectura o de textos muy pesados, por lo cual, las imágenes son la mejor forma de llegar hacia el grupo objetivo utilizando colores brillantes porque éstos les resultan llamativos.

Características pedagógicas

Al grupo objetivo le resulta más fácil aprender de forma visual, con ejemplificaciones gráficas, juegos y una buena estructura cognitiva con una diagramación sencilla mezclada con iconos, gráficas, imágenes, ilustraciones y fotografías, ya que al no poseer el hábito de la lectura, esto los lleva retener conocimiento de mejor manera por medio de la observación e imágenes.



The background is a dark blue field filled with a pattern of light blue, hand-drawn icons. These icons represent various fields of study: a lightbulb for ideas, a pencil, a ruler, a calculator, a book, a paper airplane, a microscope, a test tube, an apple, and the letters 'ABC'.

3

Definición
Creativa

Definición creativa

En este capítulo se encontrará la estrategia y técnicas que se utilizaron para definir el concepto creativo que se utilizará para el diseño de las piezas. También se encuentra las piezas que se propusieron y los beneficios que aporta a la institución.

A continuación se presentan los antecedentes de la institución y como éstos ayudaron a detectar la necesidad de la misma, también las piezas a diseñar y los beneficios que aportará a la institución.

1 | Estrategia de aplicación de la pieza a diseñar

Antecedentes

Realizando investigaciones previas en la ONG llamada Asociación Niños y Jóvenes con Futuro y del grupo objetivo con el que la asociación trabaja, se determinó que uno de los problemas principales de comunicación visual de la institución es que el grupo objetivo tiene dificultad para prestar atención en clase, ocasionando un atraso en sus clases y aprendizaje; todo esto basándose en los objetivos de la misma asociación y los resultados de las investigaciones realizadas.

Los materiales a trabajarse con un desarrollo pleno, van desde la creación de materiales visuales internos necesarios para la institución, los cuales apoyarán el desarrollo de la educación de niños y jóvenes de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 12 a 18 años, haciendo que de esta manera, los objetivos de la asociación puedan cumplirse con mayor facilidad, que el proyecto sea factible y así poder cumplir con la trascendencia del mismo.

Piezas realizadas y sus beneficios

Diagramación de libros de texto: Se realizó la diagramación de cuatro libros de texto que informan sobre el tema de empleabilidad juvenil y los distintos temas que van dentro del mismo, siendo estos: Autoconocimiento, Formación Profesional, Proceso de Selección y Formación Ciudadana. Como parte de la diagramación también se elaboraron ilustraciones que acompañan los temas para complementar la información.

Beneficios: A través de una diagramación más dinámica los estudiantes podrán retener la atención y entender los temas de mejor manera, logrando así que su aprendizaje sea más efectivo.

Juego Didáctico: Se realizó también un juego didáctico para acompañar los temas que se tratan en los libros el cual se desarrolla través de una ruleta y un juego de cartas además de un tablero donde deben anotar sus puntos acumulados.

Beneficios: De esta manera se logrará que al grupo objetivo estimule su memoria y aprendizaje a través de un método más creativo de enseñanza.

2|Brief

Aquí se presenta el brief creativo de diseño, en el cual se plantean las ideas y objetivos principales del proyecto y las piezas a diseñar, como diferentes especificaciones de las mismas.

PROPÓSITO DEL PROYECTO

Facilitar el aprendizaje y la enseñanza para los alumnos y maestros.

OBJETIVOS DE COMUNICACIÓN

Guiarlos a tener la mentalidad de conseguir un empleo al terminar sus estudios escolares desarrollando sus habilidades y ayudándolos a incluirlos socialmente.

GRUPO OBJETIVO

Alumnos y maestros de la asociación.

Edad: 13 - 60 años

Sexo: Masculino y femenino.

Ubicación: Ciudad de Guatemala.

INSIGAT

"Quiero sentir que puedo formar parte de la sociedad teniendo un aprendizaje divertido."

MEDIO DE PRESENTACIÓN DEL ARTE

Impreso y digital: Juego didáctico, cuatro libros de texto.
Cantidad: 1 impresión del juego. 30 libros de c/u aproximadamente.

PRODUCTO

- Juego didáctico.
- Cuatro libros de texto diseñados y diagramados.

MENSAJES Y TEXTOS

Hay diferentes textos para cada pieza según corresponda.

LOGOS

Se utilizará el logo de la asociación Niños y Jóvenes con Futuro en cada pieza.

3 | **Concepto creativo e insights**

En esta etapa se muestran diferentes técnicas de conceptualización que se utilizaron para definir el concepto creativo que servirá como base para realizar el diseño de las piezas que se propusieron.

Técnica1: Mapa mental

En ésta técnica se toman los temas principales y se desglosan sacando subtemas de éstos en forma de ramas con ayuda de ilustraciones, sacando a través de ellas las ideas principales en forma de frases generando así un concepto creativo.



A través del mapa mental se generó el siguiente insight:

“Quiero ser un profesional a través de un aprendizaje divertido.”

Este insight sirvió como base para generar el concepto creativo:

Aprender jugando es más divertido.

Técnica 2: Relaciones forzadas

En ésta técnica se tomaron palabras de los temas de empleabilidad juvenil y educación creativa, de las cuales se juntaron diferentes palabras entre sí para poder generar diferentes ideas de insight y conceptos para poder llegar a uno final.



A partir de estas combinaciones de palabras, se generó el siguiente insight:

“Quiero sentir que puedo formar parte de la sociedad teniendo un aprendizaje divertido”.

Este insight se utilizó como base para generar el siguiente concepto creativo:

Aprender también puede ser divertido.

Técnica 3: Canciones

Se hace una selección de canciones que tengan contenido relacionado al tema del que trata el proyecto, en las cuales se toman palabras claves que pueden ayudar a la creación de un concepto creativo.

- Jackson's 5 – Abc
- Chuck Berry – School day
- The beach boys – Be true to your school

Por medio de las letras de las canciones mencionadas anteriormente se generó el siguiente insight:

“Me gusta tener un aprendizaje diferente que llame mi atención.”

Este insight sirvió como base para generar el siguiente concepto creativo:

Una suma más a la diversión.

Resultados finales

Se eligió el insight **“Quiero sentir que puedo formar parte de la sociedad teniendo un aprendizaje divertido”**, porque lo que se busca es que los alumnos tengan un aprendizaje más dinámico, y a través de este insight pueden sentirse identificados ya que también se toma en cuenta el tema de la inclusión social que es lo que se quiere lograr por medio de este modo de aprendizaje.

A partir de esto, se determina finalmente el concepto creativo: **“Aprender también puede ser divertido”** que se utilizará para la creación de piezas gráficas.

4 | Propuesta de premisas de diseño

En esta parte se mostrarán los códigos visuales que se utilizarán en las piezas, los cuales son: logotipos de la institución, la paleta de colores usados en las piezas, tipografía, elementos gráficos y el tipo de lenguaje utilizado.

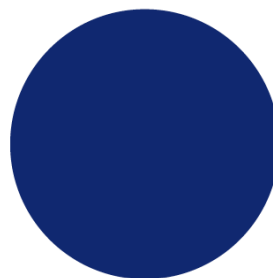


Logotipo

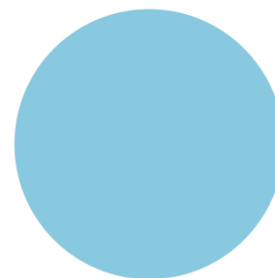
El logotipo que será utilizado es el de la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro, que es la institución para la que se trabajó, y será colocado en todas las piezas que se vayan a diseñar en la esquina inferior derecha.

Códigos cromáticos

La paleta de colores principal de la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro se compone de dos colores cuyos códigos de colores son fijos y no deben modificarse.

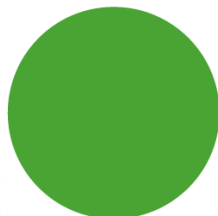


R: 0 – G: 30 – B: 101
C: 100 – M: 78 – Y: 22 – K: 9



R: 0 – G: 145 – B: 217
C: 99 – M: 12 – Y: 0 – K: 0

La paleta de colores secundaria se compone de 4 colores que fueron utilizados para marcar una diferencia de cada libro que se diagramó, dándoles a cada uno un color diferente.



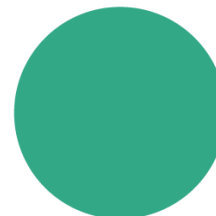
R: 62 – G: 154 – B: 24
C: 76 – M: 6 – Y: 98 – K: 0



R: 239 – G: 10 – B: 124
C: 1 – M: 99 – Y: 3 – K: 0



R: 245 – G: 92 – B: 31
C: 3 – M: 64 – Y: 82 – K: 0



R: 24 – G: 159 – B: 125
C: 84 – M: 3 – Y: 50 – K: 0

Tipografía

Se utilizaron principalmente 2 tipografías en todas las piezas queriendo crear una mejor composición a la hora de combinarlas tomando siempre como base el concepto creativo.

- Cuerpo de texto

Arial

ABCDEFGHIJKLMNÑOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz
0123456789

ABCDEFGHIJKLMNÑOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz
0123456789

- Titulares**League Spartan****ABCDEFGHIJKLMNÑOPQRSTUVWXYZ****abcdefghijklmnopqrstuvwxyz****0123456789****Lenguaje**

Se utilizó un lenguaje coloquial, evitando ser demasiado formal pero siempre manteniendo seriedad en los temas que se tratan. Esto se hizo ya que el grupo objetivo es joven y se siente más identificado cuando le hablan de "tu" y no usando términos tan complejos, así también su comprensión es más efectiva.

Elementos gráficos

Los elementos gráficos que se utilizaron son en su mayoría ilustraciones planas y sencillas, usando como base principal los emoticones, ya que éstos son tendencia entre los jóvenes, así resultará más fácil para el grupo objetivo comprender el tema y sentirse identificados con los mismos.

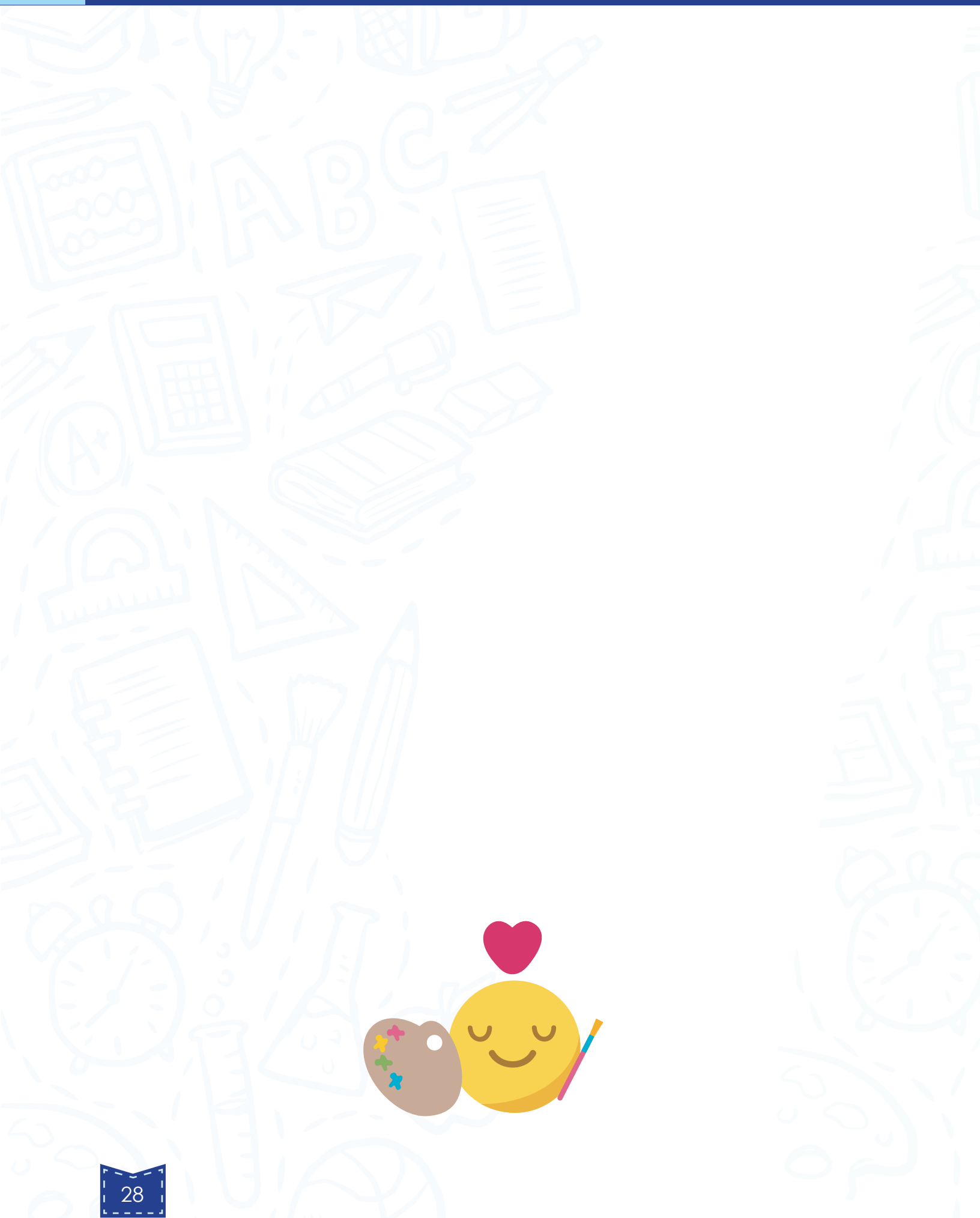
Algunos ejemplos de estos elementos son:



Elementos que se utilizaron con fines ilustrativos dentro de la diagramación de los libros.



Elementos iconográficos que se utilizaron dentro del juego didáctico.





4

Planeación **Operativa**

Planeación operativa

En este capítulo se dan a conocer el flujograma que detalla las fases del proceso de diseño que se siguió para la realización de las piezas. También se presenta el cronograma de trabajo, el cual indica los tiempos en los que se realizó el proyecto desde que se inició la estrategia creativa del mismo hasta la presentación final con la institución y los asesores.

1 | **Flujograma del proceso creativo de la pieza a diseñar**

A continuación se encuentra el flujograma que presenta las fases del proceso de diseño para la elaboración de las piezas.

Investigación

Se investiga la información que será necesaria para utilizarse en las piezas gráficas y sobre las piezas gráficas en sí y como elaborarlas. Se obtendrá información obtenida por la institución y también en lugares externos como en bibliotecas o con otros expertos en el tema.

Concepto Creativo

Se toman aspectos relacionados al grupo objetivo para crear conexión y entre la pieza y el grupo objetivo.

Bocetaje / Elaboración de Prototipo

Se comienzan a generar los primeros bocetos e ideas de la pieza tanto como prototipos para evaluar su funcionamiento y efectividad.

Textos

Se traslada la información obtenida de la institución a la pieza gráfica de manera resumida o utilizándola como base para la pieza.

Composición y diagramación del material

Se diagraman los elementos de la pieza gráfica de manera funcional .

Asesorías

Se presentan las piezas y se realizan los cambios que se soliciten.

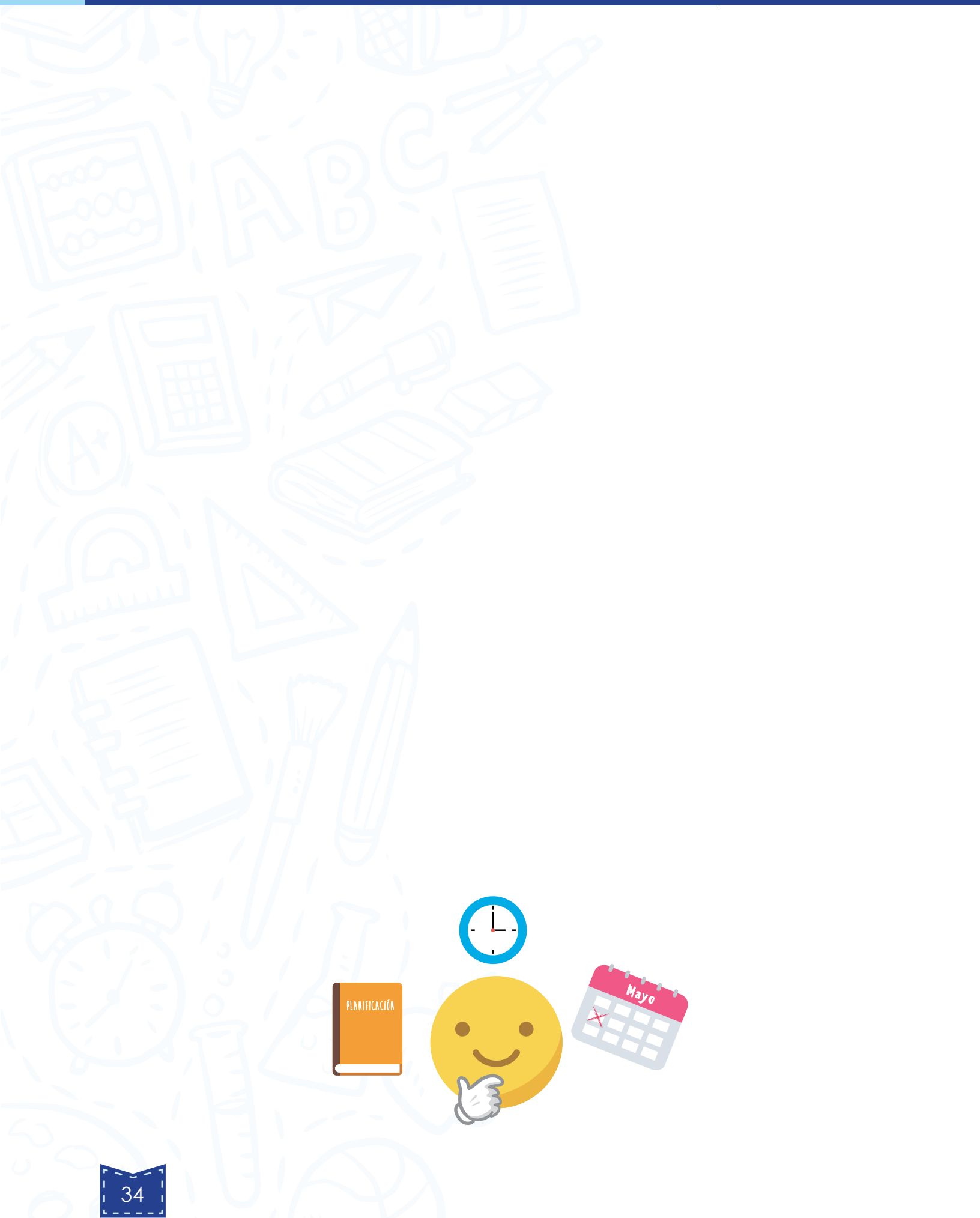
Validación

Se realiza una validación de las piezas para comprobar que el material cumpla con su objetivo.

2 | Cronograma de trabajo

En este cronograma se presentan las actividades a seguir durante el proceso de desarrollo del proyecto.

Semanas	Agosto			Septiembre			Octubre		
	1	23	4	1	23	4	1	23	4
Actividad									
Definición Creativa									
Análisis y selección de piezas a diseñar	■								
Concepto Creativo de Diseño	■	■							
Definición de Códigos Visuales		■							
Marco Teórico									
Relevancia social del contenido a comunicar		■							
Características, funcionalidad, ventajas de la pieza			■						
Aportes del diseño gráfico en el contexto del proyecto			■						
Producción Gráfica									
Nivel 1 de visualización (bocetos a mano)				■					
Nivel 2 de visualización (bocetos digitales)					■				
Nivel 3 de visualización (prototipos a escala)						■			
Presentación y entrega de artes finales, prototipo, recomendaciones a la institución						■			
Evaluación y Validación									
Autoevaluación del nivel 1							■		
Coevaluación con profesionales de DG del nivel 2								■	
Validación del nivel 3 con el grupo objetivo								■	
Evaluación y conclusiones acerca del logro de los objetivos del proyecto								■	
Lecciones Aprendidas									
En la gestión								■	
En la producción gráfica								■	
Costos								■	
Actividad									
Conclusiones									
Según el logro de los objetivos								■	
Recomendaciones Técnicas									
A la institución apoyada para la reproducción, difusión y aplicación de piezas diseñadas								■	
A futuros estudiantes del curso de Proyecto de Graduación								■	
A la escuela de Diseño Gráfico								■	
Redacción de Informe Final									
Redacción								■	■
Diagramación								■	■
Revisión y aprobación								■	■
Gestión examen privado									■





ABC

5

Marco
Teórico

Marco teórico

En este capítulo se encuentra el marco teórico del proyecto, que se podría decir que es básicamente el resumen de la información que se investigó para realizar el proyecto, el cual se presenta dividido en dos ensayos, uno desde el punto de vista social y el segundo desde el punto de vista de diseño.

1 | Integración social de jóvenes de escasos recursos

En este primer ensayo se habla del contexto social de la institución, es decir en este caso, de la integración social de jóvenes de escasos recursos en el que se definen los objetivos principales de la integración social y como esta va ligada a la educación y a la formación como futuros profesionales en la sociedad.

El objetivo principal de la integración social es ayudar de alguna manera a que las personas formen parte de un grupo dentro su sociedad. En Guatemala muchos jóvenes, tienen problemas dentro del ámbito laboral, debido a que no cuentan con los estudios o conocimientos requeridos para el empleo al cual aplican, por lo que terminan desenvolviéndose en una economía informal, en empresas donde no cuentan con prestaciones laborales o ingresos muy bajos para satisfacer sus necesidades principales. La integración social busca el bienestar de las personas y mejorar la calidad de vida de una sociedad, como lo son la salud, educación, vivienda, nutrición, empleo, etc. Es como lo dice el Ministerio de Desarrollo Social de Guatemala *“una dotación universal de una plataforma de servicios básicos orientados a mejorar las condiciones de vida de la población y así proveer de bienestar a toda una sociedad.”* (MIDES, S/F, Guatemala, Guatemala), La integración social está ligada a la gestión social, a la que el Ministerio de Educación de Colombia la define como *“un conjunto de mecanismos que promueven la inclusión social y la vinculación efectiva de la comunidad en los proyectos sociales. Ésta permite que los sujetos cultiven un sentido de pertenencia, de participación ciudadana y de control social para el mejoramiento de una sociedad”* (MINEDUCACIÓN, Noviembre 21, 2016, Colombia).

Esto quiere decir que la gestión social se basa en un proceso de aprendizaje en colectivo, para el cual se debe de tener interacción con más personas dentro del área en la que se desarrollan como en el caso del grupo objetivo serían jóvenes de escasos recursos que quieren formar parte de la sociedad, quienes deben interactuar con otros jóvenes que comparten sus mismas características. Cada persona cuenta con habilidades diferentes, por lo que el proceso de integración social es diferente para cada una; sin embargo, hay ámbitos en los que se pueden trabajar conjuntamente sin perder la individualidad de cada persona, como por ejemplo: la formación para la búsqueda de empleo.

El objetivo de esto desarrollar las capacidades y habilidades que les permitan a los jóvenes tener un mejor desempeño en todos los ámbitos de su vida, tanto en el área laboral como en su vida personal. De aquí se pueden derivar la Formación Profesional y la Formación Ciudadana.

La Formación Profesional tiene como objetivo el tomar las habilidades de cada persona y adecuarlas al área en la que se puedan desenvolver de mejor manera dentro del área laboral, fortaleciendo sus capacidades para lograr sus objetivos; para esto se debe tomar en cuenta algunos elementos, como lo son: la elaboración de la Hoja de Vida, la preparación para una entrevista laboral, la búsqueda de ofertas de empleo, etc.

Mientras que la Formación Ciudadana, como indica el Ministerio de Educación *“busca promover y construir la democracia por medio de la práctica de los valores en el aula, impulsando el respeto, la responsabilidad, la honestidad y la solidaridad, con el objetivo de formar ciudadanos y ciudadanas innovadores, creativos, propositivos y conscientes de la convivencia pacífica e intercultural, así como contribuir al fortalecimiento el liderazgo comunitario en el mundo de la globalización.”* (MINEDUC, Julio 04, 2007, Guatemala, Guatemala). Básicamente lo que busca es promover los valores sociales desde la formación escolar, para que los ciudadanos puedan vivir en una sociedad de respeto y convivencia. Todos estos elementos son necesarios para la búsqueda de un empleo, ya que se requiere que haya una buena convivencia y valores para rendir de manera efectiva, sin embargo, para las personas de escasos recursos resulta más complicado tener este tipo de formación, ya que no cuentan con los ingresos suficientes para una educación plena.

Hay instituciones encargadas de ayudar a estas personas, como la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro, que pretende darles la oportunidad a quienes carecen de estos recursos, encargándose de formarlos en su educación desde un punto de vista de empleabilidad, en el que puedan desarrollarse dentro de una sociedad sin temer a la exclusión, dándoles las herramientas y ayudándolos a descubrir o mejorar sus habilidades orientándolos para que a la hora de buscar un empleo, sepan hacia donde inclinarse y tener mayor oportunidad dentro de esta área. Este modelo educación, como menciona Simona Toretta *“consiste en ofrecer a los jóvenes una formación integral para su crecimiento personal y profesional, donde adquieren habilidades formativas para desempeñarse en una actividad laboral con pasión y preparación técnica; los jóvenes son un recurso fundamental para el desarrollo de nuestra sociedad y representan el universo generador de recursos y de capital humano, social, económico, de innovación y de ideas necesario para la construcción de un mejor futuro.”* (Toretta, Simona, Septiembre 15, 2014, Guatemala, Guatemala, PNUD).

Lo que Simona quiere decir es que a través de este método se busca mejorar la calidad de vida, no sólo económicamente sino también desde el punto social, integrándolos y desarrollándose como trabajadores plenos; para ello es necesaria una orientación laboral, con la cual estas personas se informen sobre las técnicas de búsqueda de empleo, como menciona la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro en uno de sus módulos *“la orientación ocupacional debe desarrollar en las personas la iniciativa a trazar un camino en la vida que sea satisfactorio en lo laboral, a través de una correcta decisión que dé lugar a una adecuada inserción profesional, y que a la vez contribuya a que cada uno alcance en la medida de lo posible, su realización como persona.”* (NYJF, Mayo, 2017, Guatemala, Guatemala) indicando que también es necesario que se sientan bien personalmente para alcanzar una integración exitosa.

2 | Aportes del diseño gráfico en el proyecto y características de las piezas diseñadas

En este segundo ensayo se podrán encontrar características principales que debe llevar el diseño editorial y material didáctico, explicando cómo hacerlos más efectivos a través de los diferentes elementos que se deben tomar en cuenta para la creación de los mismos.

A la hora de diseñar, importante tomar en cuenta cada característica de la pieza que se va a crear, ya que aunque contengan elementos similares, si son de distintas categorías su composición visual es diferente. Para empezar se debe saber qué es lo que se quiere comunicar y de qué manera se planea hacerlo, es decir, a través de que pieza, suponiendo que al tratarse de diseño gráfico se refiere a comunicación visual, que es un medio que comunica un mensaje o información el cual será percibido a través de la vista, incluyendo dentro de esta: carteles, tipografías, ilustraciones o fotografías, animaciones, etc, que normalmente van acompañados de un texto, aunque no siempre sea necesario. Dentro del diseño gráfico se encuentran diferentes ramas como lo son: diseño publicitario, diseño editorial, diseño de identidad corporativa, diseño web, diseño de empaques, diseño tipográfico, y a la vez hay disciplinas que apoyan al diseño como la fotografía, cartelería, señalética, animación, ilustración, comunicación.

Enfocándose más en el diseño editorial, se puede definir como la estructura y composición que forma la estética del diseño interior y exterior de un texto, ya sea libro, revista, periódicos, carteles, etc.

Para lograr un diseño editorial efectivo, como menciona Fiori Santa María: *“En principio se debe lograr una coherencia gráfica y comunicativa entre el interior, el exterior y el contenido de una publicación.”* (Santa María, F, Mayo 7, 2014, Diseño Editorial, Staff Creativa). Partiendo de estas especificaciones, una de las partes más importantes para un diseño editorial es seguir una retícula que sirva de guía y así encajar el diseño dentro de ella llevando un orden lógico, estando de acuerdo con Daniel Ghinaglia que dice que: *“las retículas economizan tiempo de producción, son eficaces al momento de resolver problemas compositivos, facilitan claramente la organización del contenido así como la comprensión del mismo. Al trabajar con una retícula, resolvemos de antemano los diferentes problemas que se pueden presentar al momento de maquetar, ya que existe una estructura que organiza de forma general y homogénea el contenido de la publicación y permite que más de una persona trabaje en el diseño sin que se vea afectado el estilo gráfico.”* (Ghinaglia, D, S/F, Taller de diseño editorial, Universidad de Palermo).

Estos elementos resultan ser funcionales también dentro del diseño del material didáctico, siendo este una herramienta de apoyo que facilita la comunicación y enseñanza, y que requiere de una estructura para que pueda ser entendible para diferentes personas, en especial para el grupo objetivo a quien se le transmitirá la información, tomando en cuenta también que tipo de imágenes, tipografías y colores puedan influir en el aprendizaje de los estudiantes y como facilitarlos, como menciona Victor Leyva *“El diseño gráfico puede ayudar a que, quienes se les facilite el aprendizaje visual, auditivo o kinestésico, encuentren alternativas de aprendizaje en los recursos multimediales. No se está buscando convencer al destinatario de que compre un pollo o unos zapatos, la tarea consiste en apoyar la labor docente.”* (Leyva, V, Mayo 6, 2013, El diseño gráfico de materiales educativos, Foroalfa) queriendo decir que el diseño gráfico es una herramienta funcional para facilitar el aprendizaje y utilizarlo dentro del material didáctico.

Existen varios tipos de material didáctico, pero uno que resulta más efectivo es el juego didáctico, ya que además de mejorar las habilidades sociales de los estudiantes, también mejora su capacidad de atención logrando captar su interés, justo como se menciona en Espacio Lector Nobel *“Los juegos didácticos son un gran estímulo para su aprendizaje, ya que mediante ellos aprenden y desenvuelven nuevas habilidades y conceptos, desarrollan la inteligencia, la creatividad y la interacción con los demás.”* (S/A, Enero 22, 2015, Blog de Espacio Lector Nobel).

Algo importante en el material didáctico es la utilización de imágenes, tipografía e imágenes que sirven de apoyo para la comprensión total de lo que se explica en el material o también para hacerlo más llamativo, acompañando el texto del material y haciendo armonía con los colores que se utilicen, tanto los colores de la institución como colores que estimulen de manera positiva al estudiante para su aprendizaje tomando en cuenta los efectos psicológicos y como afectan a las personas, considerando que cada persona reacciona de diferente manera pero que regularmente pueden ser percibidos de manera similar, sin embargo Laura Herrera aconseja que *“el diseñador debería basarse en el círculo cromático para decidir sobre sus combinaciones de color”* (Herrera, L, S/F, Universidad de Alicante, España) queriendo decir que es importante tomar esto en cuenta para tener un diseño de calidad.

Y por último la tipografía que es la encargada de comunicar de manera escrita el mensaje, o bien, para los titulares. Dependiendo de su estructura pueden verse de cierta manera como una ilustración o como parte de una ilustración; debe ser clara y legible para facilitar la comprensión sin tener obstáculos pero sin perder su atractivo.





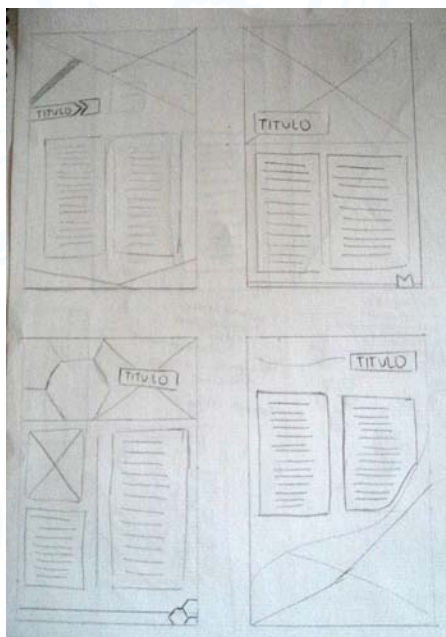
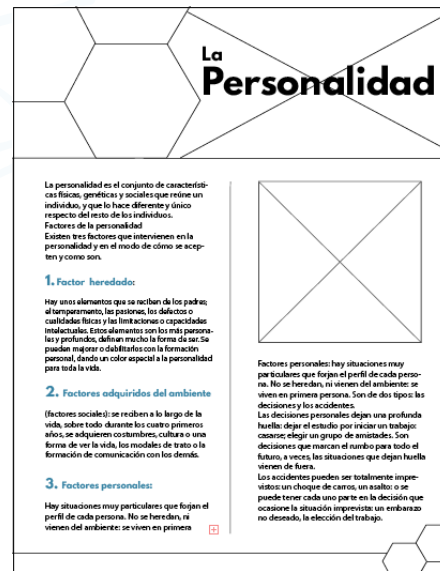
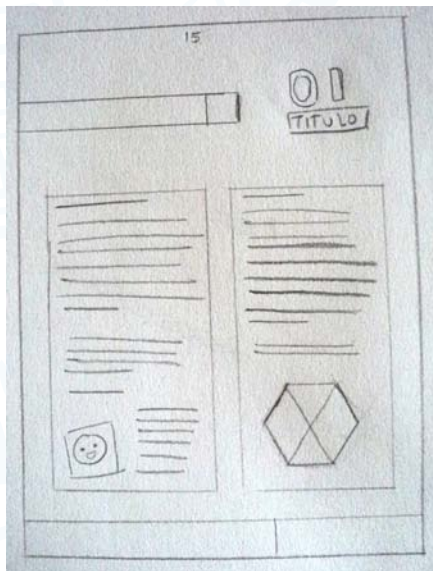
6

Proceso de
Producción
Gráfica y
Evaluación

1 | Nivel 1 de visualización

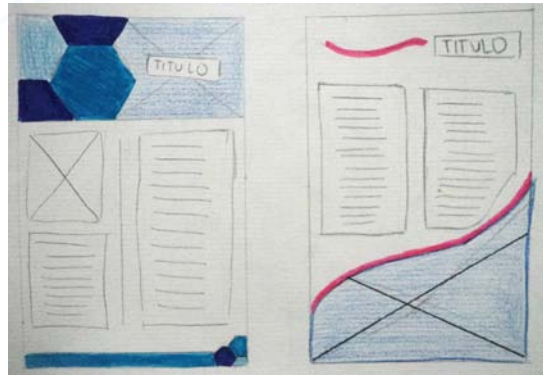
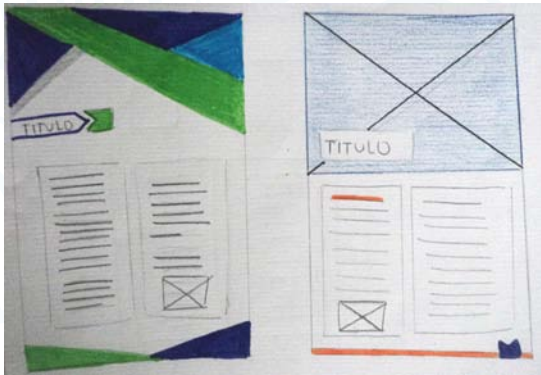
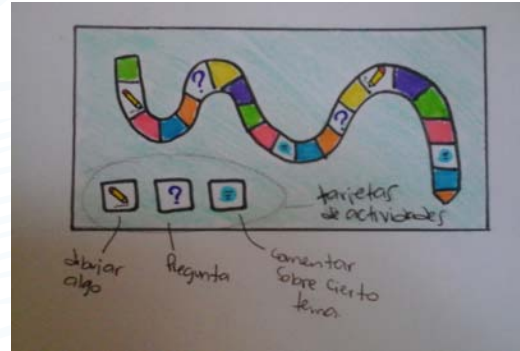
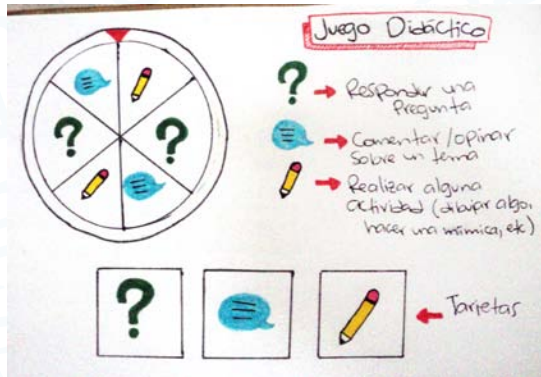
En esta primera etapa se visualiza el primer nivel de bocetaje de las piezas que componen el proyecto.

Aquí se define la diagramación y elementos generales que se usarán como la retícula, colores y tipografía.



Se hace un segundo boceto a color para definir mejor el boceto.





La Personalidad

La personalidad es el conjunto de características físicas, genéticas y sociales que reúne un individuo y que lo hace diferente y único respecto del resto de los individuos.

Factores de la personalidad
Existen tres factores que intervienen en la personalidad y en el modo de como se aceptan y como son.

- 1. Factor hereditario:**
Hay unos elementos que se reciben de los padres; el temperamento, las pasiones, los defectos o cualidades físicas y las limitaciones o capacidades intelectuales. Estos elementos son los más personales y profundos, definen mucho la forma de ser. Se pueden mejorar o debilitar con la formación personal, dando un color especial a la personalidad para toda la vida.

TITULO

Factores personales: hay situaciones muy particulares que forjan el perfil de cada persona. No se heredan ni vienen del ambiente; se viven en primera persona. Son de dos tipos: las decisiones y los accidentes.

Las decisiones personales dejan una profunda huella: dejar el estudio por iniciar un trabajo; casarse; elegir un grupo de amistades. Son decisiones que marcan el rumbo para todo el futuro; a veces, las situaciones que dejan huella vienen de fuera.

Los accidentes pueden ser totalmente imprevisibles: un choque de carros, un asalto; o se puede tener cada uno parte en la decisión que ocasiona la situación imprevista: un embarazo no deseado, la elección del trabajo.

- 2. Factores adquiridos del ambiente**
(factores sociales): se reciben a lo largo de la vida, sobre todo durante los cuatro primeros años, se adquieren costumbres, cultura o una forma de ver la vida, los modelos de trato o la formación de comunicación con los demás.
- 3. Factores personales:**
Hay situaciones muy particulares que forjan el perfil de cada persona. No se heredan, ni vienen del ambiente; se viven en primera

La Personalidad

La personalidad es el conjunto de características físicas, genéticas y sociales que reúne un individuo, y que lo hace diferente y único respecto del resto de los individuos.

Factores de la personalidad
Existen tres factores que intervienen en la personalidad y en el modo de cómo se aceptan y como son.

- 1. Factor hereditario:**
Hay unos elementos que se reciben de los padres; el temperamento, las pasiones, los defectos o cualidades físicas y las limitaciones o capacidades intelectuales. Estos elementos son los más personales y profundos, definen mucho la forma de ser. Se pueden mejorar o debilitar con la formación personal, dando un color especial a la personalidad para toda la vida.

TITULO

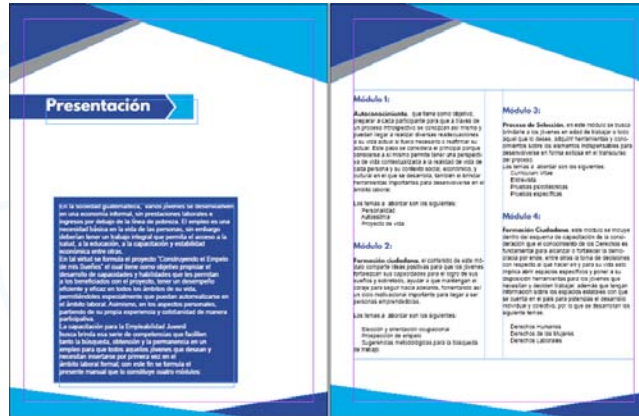
Factores personales: hay situaciones muy particulares que forjan el perfil de cada persona. No se heredan, ni vienen del ambiente; se viven en primera persona. Son de dos tipos: las decisiones y los accidentes.

Las decisiones personales dejan una profunda huella: dejar el estudio por iniciar un trabajo; casarse; elegir un grupo de amistades. Son decisiones que marcan el rumbo para todo el futuro; a veces, las situaciones que dejan huella vienen de fuera.

Los accidentes pueden ser totalmente imprevisibles: un choque de carros, un asalto; o se puede tener cada uno parte en la decisión que ocasiona la situación imprevista: un embarazo no deseado, la elección del trabajo.

- 2. Factores adquiridos del ambiente**
(factores sociales): se reciben a lo largo de la vida, sobre todo durante los cuatro primeros años, se adquieren costumbres, cultura o una forma de ver la vida, los modelos de trato o la formación de comunicación con los demás.
- 3. Factores personales:**
Hay situaciones muy particulares que forjan el perfil de cada persona. No se heredan, ni vienen del ambiente; se viven en primera

También se realizaron digitalmente otras propuestas de diseño para la diagramación de los libros.



Terminando así el nivel uno de bocetaje en la que se definió un diseño y retícula final para trabajar. Con esto se da paso para la realización de la autoevaluación

Autoevaluación

En esta etapa se evaluó personalmente el trabajo realizado y respondiendo de manera sincera la opinión que se tiene sobre los resultados finales de la visualización 1.

1. ¿La investigación realizada previamente fue suficiente para la producción gráfica?

Si, se obtuvo a través de unos módulos de enseñanza que la asociación utiliza y fueron proporcionados por la institución.

2. ¿Se realizaron bocetos a mano que pudieran dar una idea para diseñar antes de bocetar digitalmente?

Si se hicieron, se realizó una depuración y se tomaron las mejores opciones.

5. ¿Los colores utilizados son los adecuados para el G.O.?

Si, ya que son los mismos del logotipo de la institución. Esto ayuda a que el G.O. se sienta identificado.

4. ¿El trato utilizado en las piezas es el indicado para dirigirse al G.O.?

Si, ya que se está utilizando el "tú", y el G.O. al ser jóvenes, sienten más identificación y confianza con este trato.

5. ¿La tipografía es la adecuada para el G.O.?

Si, es una tipografía agradable para los jóvenes que componen el G.O.

6. ¿El texto es legible?

Si, al ser una tipografía palo seco y sin adornos, resulta mucho más fácil la lectura.

7. ¿La información que se presenta es clara?

Si, aunque es poca, se logra entender de que es lo que se habla en cada pieza.

8. ¿El recorrido de lectura y visual de los elementos es entendible?

No mucho, puede resultar un poco confuso a simple vista.

9. ¿Se utilizó una retícula al momento de diseñar?

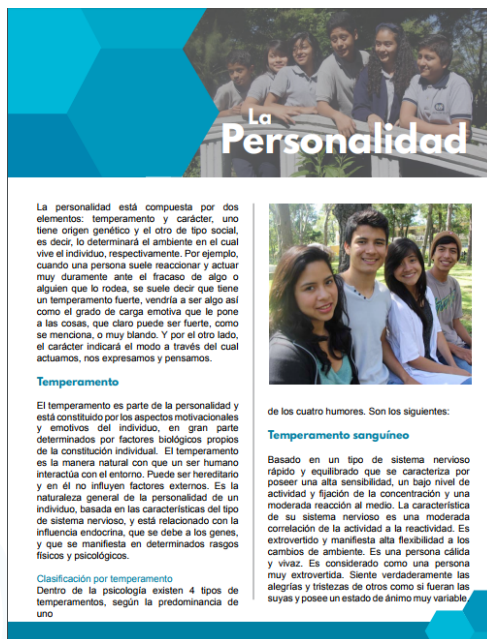
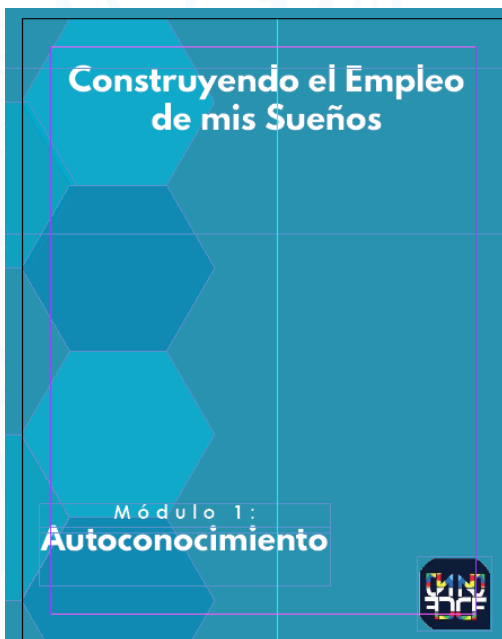
Si, dentro de una base de líneas guía que ayudan a estructurar la pieza.

10. ¿Las piezas son adecuadas para el G.O.?

Si, ya que para el G.O. es más fácil para ellos poner atención a algo que contenga gráficas y colores.

2 | Nivel 2 de visualización

En este nivel se encuentra la segunda visualización en la cual los bocetos ya están elaborados digitalmente siguiendo requerimientos de los asesores.



Módulo 1

• Autoconocimiento

Construyendo el Empleo de mis Sueños



Módulo 1

Autoconocimiento

Construyendo el Empleo de mis Sueños




01

1. Personalidad
La personalidad es el conjunto de características físicas, genéticas y sociales que forman un individuo, y que se hacen diferentes y únicas respecto del resto de los individuos.

Problemas de personalidad
Cualquier tipo de alteración que interviene en la personalidad y que interfiere como se expresa y como sea.

1. Factores hereditarios
Hay una evidencia que se refiere de los padres, el temperamento, las pasiones, las actitudes y las conductas básicas, las habilidades y capacidades intelectuales. Cada elemento son los más heredados y perdurables, incluso hasta la forma de ser. Se pueden mejorar y desarrollar con la formación personal, dando un carácter específico a su personalidad para toda la vida.

2. Factores adquiridos del ambiente
Cualquier estímulo que recibe el niño de la vida, desde hasta durante los cuatro primeros años, se adquiere rápidamente, incluso el que viene de ser la vida, los estados de ánimo, la formación de conductas que los forman.

3. Factores personales
Hay situaciones muy particulares que forman el perfil de cada persona. No se heredan, se crean del ambiente en esas personas. Son de los libros del aprendizaje y del crecimiento.

Las personas aprenden desde una profunda herencia el modo de pensar con un modelo concreto, como el grupo de ambiente, los valores que forman el fondo para todo el futuro, a veces, las situaciones que forman parte de su vida.

Los incidentes pueden ser totalmente espontáneos, un golpe de suerte, un accidente, o se puede hacer parte en la decisión que tomarán la situación personal en el momento de la decisión, la decisión del futuro.

La personalidad está conformada por dos elementos: temperamento y carácter, uno tiene origen genético y el otro de tipo social, se dice si determinan el carácter en el futuro de las personas, respectivamente. Por ejemplo, cuando una persona siente responsable de actuar muy durante una hora de algo o algo o algo de lo común, se dice que tiene un temperamento fuerte, cuando se le exige un grado de carga emocional que le pone a las cosas, que tiene un carácter fuerte, como se menciona, o muy fuerte. Y por otro lado, el carácter incluye el modo y el nivel del tipo de carácter, una experiencia y personalidad.

Temperamento

El temperamento es parte de la personalidad y está controlado por los aspectos fisiológicos y emocionales del individuo, en gran parte determinado por factores biológicos propios de la constitución individual. El temperamento es la manera natural con que un ser humano interactúa con el entorno. Puede ser heredado y en él no influyen factores externos. Es la naturaleza general de la personalidad de un individuo, basada en las características del tipo de sistema nervioso, y está relacionado con la influencia endocrina, que se debe a los genes, y que se manifiesta en determinados rasgos físicos y psicológicos.

Clasificación por temperamentos
Desde de la psicología existen 4 tipos de temperamentos, según la predominancia de uno de los cuatro humores. Son los siguientes:

Temperamento sanguíneo
Basado en un tipo de sistema nervioso rápido y equilibrado que le caracteriza por pensar una alta velocidad, un tipo nivel de actividad y fijación de la concentración y una moderada reacción al medio. La característica de su sistema nervioso es una moderada conexión de la actividad a la reactividad. Es extrovertido y posee baja flexibilidad a los cambios de ambiente.




Temperamento

Características del temperamento sanguíneo:

- Es una persona cálida, simpática, vivaz y que disfruta de la vida.
- Es receptivo por naturaleza, las impresiones externas encuentran fácil entrada en su interior en donde producen un nivel de respuesta.
- Tiene a tomar decisiones espontáneas en los momentos más que en la reflexión.
- Es tan comunicativo que es considerado un super extrovertido.
- Tiene una capacidad innata para divertirse y por lo general entrega a los demás su alegría, que es antes de la división.

Temperamento Flemático
Esta basado en un tipo de sistema nervioso lento y equilibrado que le caracteriza por tener una baja sensibilidad, pero una alta actividad y concentración de la atención. Es característica de su sistema nervioso una baja reactividad a los estímulos del medio, y una lenta conexión de la actividad a la reactividad, es extrovertido y posee baja flexibilidad a los cambios de ambiente.

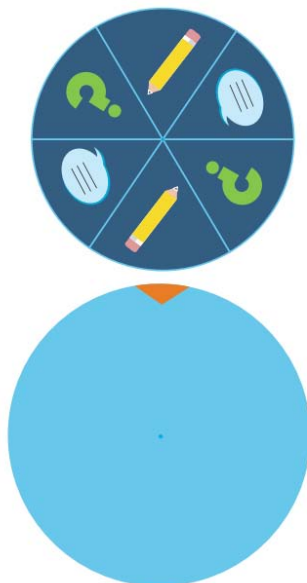
Es tranquilo, nunca pierde la compostura y casi nunca se enfada. Por su equilibrio, es el más agradable de todos los temperamentos. Tiene de los sentimientos demasiado en las actividades de los demás. Por lo general suele ser una persona sólida, además de tener una buena voluntad. No busca ser un líder, su liderazgo puede llegar a ser un líder muy cálido.

Características del temperamento Flemático:

- Es un individuo calmado, tranquilo, que nunca se descomponen y que tiene un punto de estabilidad tan alto como que casi nunca se enfada.
- Generalmente es el temperamento de personas muy solidas y equilibradas.
- Es el tipo de persona más fácil de meter en, por esa naturaleza, el más agradable de los temperamentos.
- El flemático va lento y se toma su tiempo para la toma de decisiones.
- Prefiere vivir una existencia lenta, placentera y sin estresados, hasta el punto que llega a involucrarse en la vida lo mejor que puede.




Este boceto ya se realizó de forma digital vectorizada con ilustraciones incluidas y fotografías que fueron proporcionadas por la institución.



Boceto realizado de forma digital de las piezas principales que componen el juego, como lo son la ruleta y las cartas.

Para terminar esta fase se realiza la coevaluación que consiste en consultar la pieza con expertos del diseño gráfico y realizar los cambios sugeridos por los mismos.

Coevaluación

En esta segunda etapa se evalúan las piezas realizadas en cuanto a su diseño, legibilidad, armonía de colores y lectura visual a través de la opinión de profesionales en el campo del diseño gráfico por medio de una encuesta digital.

Lugar: Asociación Niños y Jóvenes con Futuro.
 Problema: Falta de material educativo.
 Objetivo: Crear un material dinámico que facilite y mejore el aprendizaje.
 Concepto: "Aprender también puede ser divertido".
 Piezas diseñadas: Diagramación de libros, juego didáctico, infografía.
 Grupo Objetivo: Jóvenes de escasos recursos de 14 a 18 años.

Consideras que esta tipografía es:



- Legible
- Pequeña
- Acorde a la edad del G.O.

La diagramación de este documento es:



- Ordenada
- Clara
- Desordenada

Los siguientes ilustraciones son:



- Agradables
- Juveniles
- Muy infantiles
- Fáciles de comprender

En el juego educativo que se presenta, los participantes deben girar una ruleta y según el icono en el que caiga, deben levantar una tarjeta con el mismo icono en la que se les indica una actividad a realizar e irán acumulando puntos. El que acumule más puntos, gana. Según la dinámica del juego, crees que el juego es:



- Dinámico
- Entretenido
- Monótono

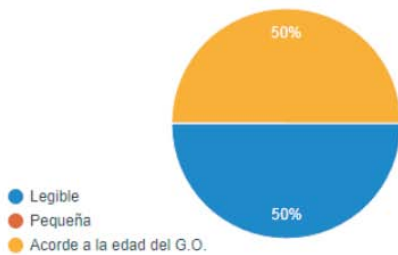
Resultados: Aquí se presentan los resultados obtenidos individualmente de cada pregunta planteada en la coevaluación que se realizó anteriormente.

Nombres de las personas encuestadas:

- Ana Lucía Viato
- Rodrigo Álvarez
- Lander Estrada
- María Leal

Consideras que esta tipografía es:

4 respuestas



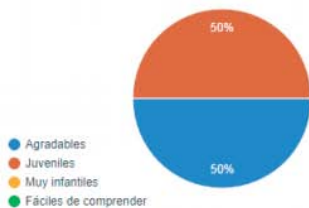
La diagramación de este documento es:

4 respuestas



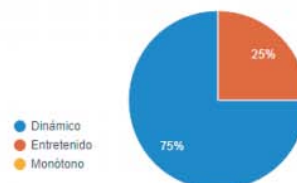
Los siguientes ilustraciones son:

4 respuestas



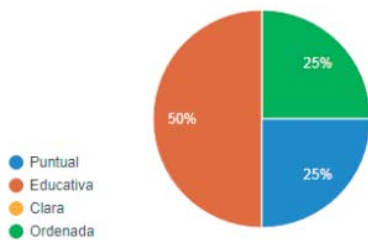
En el juego educativo que se presenta, los participantes deben girar una ruleta y según el icono en el que caiga, deben levantar una tarjeta con el mismo icono en la que se les indica una actividad a realizar e irán acumulando puntos. El que acumule más puntos, gana. Según la dinámica del juego, crees que el juego es:

4 respuestas



Según tu criterio, crees que la siguiente infografía es:

4 respuestas



De esta forma se obtienen los resultados teniendo como respuesta final un resultado en su mayoría positivo por parte de los profesionales encuestados y tomando en cuenta comentarios recibidos para el mejoramiento de las piezas.

Concluyendo la coevaluación, hubo sugerencias de cambios pertinentes que se tomaron en cuenta y se realizaron para la tercera etapa.

3 | Nivel 3 de visualización

En esta etapa se tiene un diseño ya final de las piezas que se realizaron con los últimos cambios sugeridos no sólo por los asesores, sino también por los expertos del diseño durante la coevaluación.

	<p>Dibuja un esquema de como debe ir y que debe llevar un Currículum.</p> <p>2 puntos</p>
	<p>¿Cuáles son los 4 tipos de temperamentos que existen?</p> <p>2 puntos</p>
	<p>Comenta que fué lo que entendiste sobre el tema de "La Autoestima"</p> <p>2 puntos</p>



02 Prospección de Empleo

Se considera en este ejercicio como uno de los primeros pasos para la búsqueda de empleo el autoanálisis personal y profesional a través del cual nos lleva a conocer nuestras características como producto en el mercado y a definir nuestros objetivos ocupacionales.

Desde el momento en que decidimos buscar un empleo, tenemos el deber de dedicarnos a ello con el mismo esfuerzo que como si ya estuviéramos trabajando. En otras palabras, toda la atención, el empeño y la energía tienen que consolidarse en una sola meta u objetivo: lograr nuestro propio puesto de trabajo.

Luego de concluir el primer paso llega el momento de identificar el segundo que sería: la identificación de entidades que puedan estar interesadas en un profesional con nuestro perfil.

Nuestra aproximación al mercado laboral es decisiva por lo tanto, debe hacerse de manera metódica y sistemática para no perder el tiempo, ni las energías. Se recomienda que se utilicen todos los medios que se tengan al alcance para llevarla a cabo, ya que cualquiera de ellos puede abrir las puertas de alguna empresa.

Un punto muy importante es que de la calidad de nuestra prospección dependerá en gran parte el éxito

de nuestro futuro profesional. Una prospección de calidad nos aportará toda la información necesaria para elegir la empresa que mejor responde a nuestras expectativas. La campaña de búsqueda de empleo tiene como objetivo prevenir que se den choques por el mercado laboral y el adaptamos a las necesidades que requiere el mercado y no a cumplir nuestras propias metas laborales.

El propio éxito dependerá de la tenacidad de la campaña de búsqueda y la información que proporcione la red de contactos.



03 Sugerencias para la búsqueda de empleo

Actualmente encontrar trabajo resulta una tarea complicada; si a esto le sumamos que los reclutadores son cada vez más exigentes y, por el contrario los empleos no son bien remunerados; la búsqueda no resulta alentadora.

A continuación, se describen algunas sugerencias a tomar en cuenta para la búsqueda de empleo:

Red de contactos

La creación de una red de contactos consiste en comunicarse con las personas que conoce para que lo ayuden a obtener el empleo que desea. A lo largo del tiempo, usted ha trabajado con o para distintas personas. Si aún no está en contacto con estos colegas, jefes o socios comerciales del pasado, ahora es el momento de restablecer sus conexiones. Para crear una red de contactos, se debe tener mucho tacto y aplicar algunas reglas básicas de protocolo comercial; sea profesional y cortés en todas las comunicaciones con aquellas personas que desea incluir en su lista de contactos. Existen tres tipos de contactos de redes que debe considerar:

1. Los contactos profesionales conocen su forma de trabajar y saben cuáles son sus mejores características cuando surgen dificultades. Estas

personas deben sentirse seguras al recomendarlo para un empleo sobre la base de sus conocimientos, habilidades, actitud y capacidades, ya que la recomendación pone en riesgo la reputación de estos contactos.

2. Los contactos personales lo conocen fuera del ámbito laboral. Estos contactos pueden incluir amigos y familiares. Los contactos personales pueden conocer a personas que no pertenecen a su red y que están vinculadas con empresas que tienen empleos disponibles. Estas personas generalmente lo recomendarán a sus contactos en función de sus habilidades sociales, en lugar de sus hábitos laborales diarios.



Dentro de la diagramación que se diseñó, también se realizaron unas ilustraciones para complementar el texto y hacerlo más comprensible.

Evaluación

Para este último nivel de visualización, se validan las piezas con el grupo objetivo para saber si serán efectivas o no con ellos. Para esto se realiza una reunión con el grupo objetivo en la que se les explica en que consiste el proyecto para que puedan comprender en su totalidad de que trata y así responder efectivamente y así responder una serie de preguntas con respuestas múltiples, en la que deberán escoger a su criterio la mejor opción dependiendo de que les parecieron las piezas para completar la validación.

Andrea Soraya González Arellano
Estudiante de la Facultad de Arquitectura
Escuela de Diseño Gráfico
Carné: 201213884



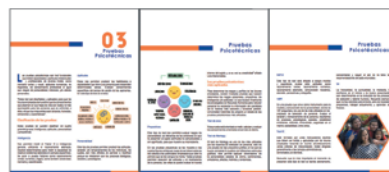
Encuesta de validación de piezas de Diseño Gráfico para el proyecto de graduación.

En la siguiente encuesta se te presentan una serie de preguntas para tu punto de vista y opinión sobre los elementos que conforman las piezas gráficas sobre el material didáctico de apoyo para un aprendizaje más dinámico.

1. Consideras que el juego es:

- a. Dinámico
- b. Efectivo
- c. Complejo
- d. Monótono
- e. Entretenido

2. Si lees un libro de texto con este diseño, te parece que es:



- a. Llamativo
- b. Más fácil de entender
- c. Muy infantil
- d. Aburrido

3. ¿Cuáles colores llaman más tu atención? Elije 2.



- a. Celeste
- b. Azul
- c. Amarillo
- d. Naranja
- e. Magenta
- f. Verde
- g. Turquesa

4. Elije 3 de estas opciones. Consideras que la infografía es:

- a. Ordenada
- b. Limpia
- c. Puntual
- d. Educativa
- e. Clara
- f. Otro _____

5. Elije 3 de estas opciones. Crees que el tipo de letra es:

- a. Legible.
- b. Muy pequeña.
- c. Acorde a tu edad, al diseño y al tema.
- d. Confusa por su forma.

6. Para ti, ¿qué significan los siguientes íconos?



- a. Escribir
- b. Dibujar
- c. Hacer una actividad



- a. Pregunta
- b. Confusion
- c. Responder



- a. Hablar
- b. Comentar
- c. Escuchar

7. Estas ilustraciones te parecen:



- a. Fáciles de comprender.
- b. Muy infantiles.
- c. Buena idea porque los emojis están de moda.
- d. Juveniles.
- e. Agradables.
- f. Poco original.

Evidencia de validación



Imagen 1



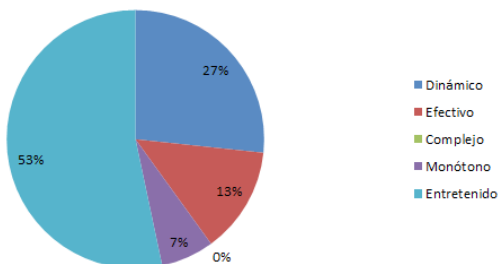
Imagen 2



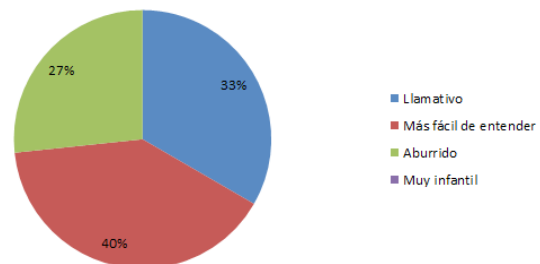
Imagen 3

Resultados: Se presentan los resultados obtenidos individualmente de cada pregunta planteada en la validación que se realizó anteriormente al grupo objetivo como se observa en las imágenes 1,2 y 3.

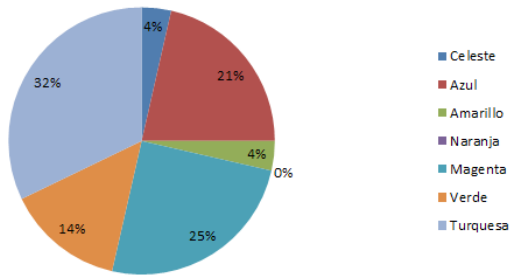
1. Consideras que el juego es:



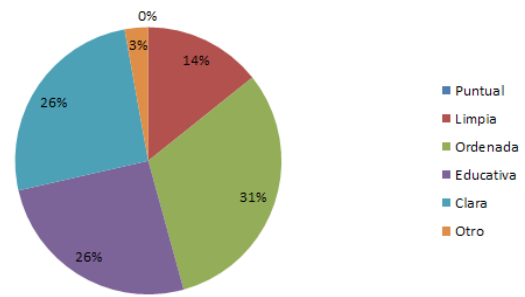
2. El diseño de este libro te parece que es:



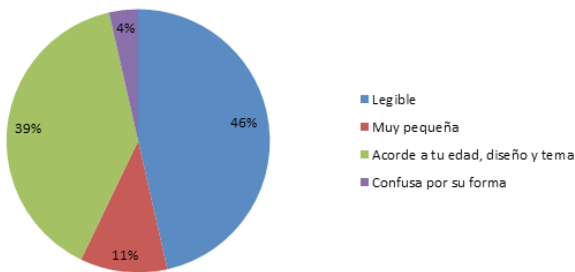
3. Elije 2 colores que llamen más tu atención:



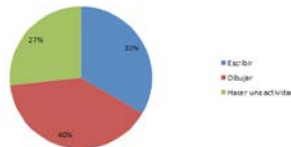
4. Consideras que la infografía es:



5. Crees que el tipo de letra es:



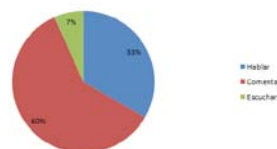
6. Lapiz



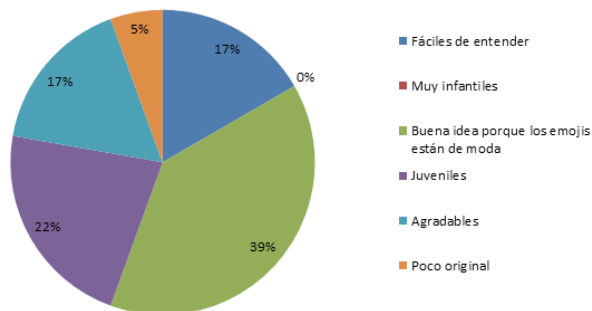
6. ?



6. Globito de diálogo



7. Las ilustraciones te parecen:



De esta forma se obtienen los resultados teniendo como respuesta final un resultado positivo en su mayoría por parte del grupo objetivo encuestado, los cuales se tomarán en cuenta para algunos cambios que puedan realizarse en las piezas.

Donde más se encontró conflicto fue en la pieza del libro, ya que el grupo objetivo no está acostumbrado a la lectura y por eso se obtuvo un porcentaje un tanto alto como respuesta negativa, sin embargo el resultado general fue positivo.

4 | Pieza final fundamentada

A continuación se presentan las piezas finales del proyecto y su justificación después de los cambios realizados.

Libros de Texto: Se realizó la diagramación de los libros con los que ya contaba la institución, con el objetivo de presentarle al grupo objetivo el contenido que ya se les ha dado anteriormente pero con un diseño más eficaz para ellos.

Se utilizaron diferentes colores para identificar a cada libro como el verde, magenta, naranja y turquesa, ya son los colores que predominaron como favoritos del grupo objetivo según la validación, pero conservando el color principal de la institución que es el azul.

El texto fue brindado por la institución y se utilizó la tipografía Arial para el cuerpo del texto ya que es una tipografía simple y de fácil lectura. La estructura de lectura de la diagramación es de arriba hacia abajo y de izquierda a derecha, colocando los titulares en la parte superior derecha continuando la lectura en la columna del lado izquierdo.

En las portadillas se colocó una fotografía diferente para cada capítulo en donde se encuentran los mismos jóvenes que forman parte de la institución, un filtro azul, que es el color que representa a la institución y un cintillo del color designado a cada libro. En la parte inferior se encuentra el título principal del capítulo. También se colocaron los elementos gráficos mayormente en la parte inferior del texto para no obstruir la lectura. Además de las ilustraciones se utilizaron fotografías para que el grupo objetivo se sienta identificado con los libros.

Módulo **3**

Proceso de Selección

Construyendo el Empleo de mis Sueños



Asociación Niños y Jóvenes con Futuro Guatemala, 2017

Diseño, diagramación e ilustración: Andrea Soraya González Arellano

Fotografías: Universidad Rafael Landívar, Mercedes Casasola

21 avenida 34-76 zona 12 Colonia Santa Elisa Ciudad de Guatemala, Guatemala C. A.

56934464 ó 2476 0051
asocnjconfuturo@gmail.com
www.asocnjconfuturo.com

Índice

Presentación
Pág. 4

1 Currículum Vitae
Pág. 6

- Presentación general del Currículum Pág. 7
- Consejos para un Currículum exitoso Pág. 9
- Consejos para presentar tu Currículum Pág. 10

2 La Entrevista
Pág. 13

- Prepara tu entrevista Pág. 14
- Tipos de preguntas Pág. 15
- Etapas de la entrevista Pág. 18
- Tipos de entrevista Pág. 20

3 Pruebas Psicotécnicas
Pág. 24

- Clasificación de las Pruebas Pág. 25
- Pruebas Psicotécnicas más aplicadas Pág. 26

4 Pruebas Específicas
Pág. 28

- Pruebas profesionales Pág. 29
- Centros de evaluación gerencial Pág. 30

5 Actividades
Pág. 31

Presentación

En la sociedad guatemalteca, varios jóvenes se desenvuelven en una economía informal, sin prestaciones laborales e ingresos por debajo de la línea de pobreza. El empleo es una necesidad básica en la vida de las personas, sin embargo deberían tener un trabajo integral que permita el acceso a la salud, a la educación, a la capacitación y estabilidad económica entre otras.

En tal virtud se formula el proyecto "Construyendo el Empleo de mis Sueños" el cual tiene como objetivo propiciar el desarrollo de capacidades y habilidades que les permitan a los beneficiados con el proyecto, tener un desempeño eficiente y eficaz en todos los ámbitos de su vida, permitiéndoles especialmente que puedan autorrealizarse en el ámbito laboral. Asimismo, en los aspectos personales, partiendo de su propia experiencia y cotidianidad de manera participativa.

La capacitación para la Empleabilidad Juvenil busca brindar esa serie de competencias que faciliten tanto la búsqueda, obtención y la permanencia en un empleo, para que todos aquellos jóvenes que desean y necesitan insertarse por primera vez en el ámbito laboral formal, con este fin se formula el presente Manual que lo constituye cuatro módulos:

Módulo 1: Autoconocimiento, que tiene como objetivo, preparar a cada participante para que a través de un proceso introspectivo se conozcan así mismo y puedan llegar a realizar diversas reeducaciones a su vida actual si fuera necesario o reafirmar su actuar. Este paso se considera el principal porque conocerse a sí mismo permite

tener una perspectiva de vida contextualizada a la realidad de vida de cada persona y su contexto social, económico, y cultural en el que se desarrolla, también el brindar herramientas importantes para desenvolverse en el ámbito laboral.

Módulo 2: Formación Profesional, el contenido de este módulo comparte ideas positivas para que los jóvenes fortalezcan sus capacidades para el logro de sus sueños y sobretodo, ayudar a que mantengan el coraje para seguir hacia adelante, fomentando así un ciclo motivacional importante para llegar a ser personas emprendedoras.

Módulo 3: Proceso de Selección, en este módulo se busca brindarle a los jóvenes en edad de trabajar o todo aquel que lo desee, adquirir herramientas y conocimientos sobre los elementos indispensables para desenvolverse en forma exitosa en el transcurso del proceso.

Módulo 4: Formación Ciudadana, este módulo se incluye dentro del esquema de capacitación de la consideración que el conocimiento de los Derechos es fundamental para alcanzar o fortalecer la democracia por ende, entre otras la toma de decisiones con respecto al qué hacer en y para su vida esto implica abrir disposiciones específicas y poner a su disposición herramientas para los jóvenes que necesitan y deciden trabajar, además que tengan información sobre los espacios estatales con que se cuenta en el país para potenciar el desarrollo individual y colectivo.

Módulo 3
Proceso de Selección

Este módulo pretende generar un análisis introspectivo en cada participante sobre su autoconcepto, autoconocimiento y autorespeto, considerando estos aspectos importantes y fundamentales para la toma de decisiones en cuanto a la elección de su proyecto de vida enfocado al proceso de obtención de un trabajo.


Objetivos

Objetivo general:

- Recrear un espacio de diálogo donde cada participante pueda fortalecer o iniciar un proceso de capacitación en empleabilidad, elemento indispensable para construir el empleo de sus sueños y pueda llegar a autorrealizarse.

Objetivos específicos

- Preparar a cada participante para que a través



El Currículum Vitae

de su autoconocimiento, pueda llegar a realizar diversas re adecuaciones a su vida actual.

- Facilitar a los jóvenes las herramientas y conocimientos necesarios para que puedan desenvolverse de forma exitosa en su vida laboral.

Descripción metodológica:

La metodología a utilizarse es eminentemente participativa basándose en el método constructivista/colaborativo y de aprendizaje significativo desde el intercambio de opiniones, ideas, conocimiento, experiencias, necesidades, recursos entre otros, que permitan incidir en las y los participantes. Está contemplado realizar trabajo de grupos, ejercicios individuales, plenarios y presentaciones magistrales participativas.

01
Currículum Vitae

El Currículum Vitae es un documento que presenta las grandes etapas de un proyecto profesional y personal. Este se divide en diferentes partes: Datos personales, Experiencias profesionales, Formaciones y Centros de interés.

Un Currículum de calidad debe reflejar tu personalidad y debe cautivar la atención del reclutador. Tú solo cuentas con unos instantes para convencer al reclutador y ser convocado a entrevista. Tu CV es como un folleto de ventas, este debe contener algunas reglas de presentación, debe ser claro y debe transmitir un mensaje.

Presentación general del Currículum Vitae

A continuación se presenta algunas de las reglas básicas de presentación para obtener un CV original y profesional:


- El CV constituye tu tarjeta de visita profesional.
- Un currículum no se firma y no se le fija una fecha.
- Debe seguir una cronología lógica y debe ser visible fácilmente.
- Evitar las faltas de ortografía.
- El CV debe resaltar los puntos clave de su perfil.
- Usar frases cortas y simples (un reclutador toma menos de 5 min para revisar su hoja de vida).
- Sé creativo y distribuye de manera estratégica

8

Currículum Vitae

tu información.

- Incluir solo la información que consideres importante y útil.
- Todo lo que afirmas en tu Currículum Vitae podrá ser utilizado durante la entrevista. Así que evita decir mentiras.
- Evita ser redundante, sé claro y usa de preferencia verbos que simbolizen la acción.



Principales secciones de tu CV

Tus Datos personales y datos de contacto

Estos datos deben estar ubicados en la parte superior de tu Currículum Vitae. Es la introducción a su perfil y es lo primero que lee el reclutador. En esta sección se encuentran todos los elementos acerca de la identidad del candidato y todos los datos de contactos para permitir al reclutador de contactarse con usted en caso de necesitarlo.

- Nombre y apellido
- Dirección personal
- Teléfono (fijo y celular si posible)
- E-mail
- Edad
- Foto (si desea)


Tus competencias

En esta sección de tu currículum, tienes que incluir toda información que pueda captar la atención del reclutador. Escribe estratégicamente cada una de estas frases, ya que estas podrán permitirte desmarcarse de los demás candidatos (idiomas, software utilizados, foruns, premios recibidos etc.)

Tus experiencias profesionales

Debes mencionar cada uno de los empleos, los trabajos, las prácticas, etc. que has ocupado en los últimos años. Si tienes muchas experiencias profesionales, filtra la información y guarda únicamente la información más pertinente y correspondiente al puesto por el cual te estás postulando.

No olvides que debes indicar en cada una de las experiencias realizadas: el nombre de la empresa, el tiempo que duraste en el cargo, tu cargo, las misiones principales y los resultados.



Esto le dará una visión general de tu perfil al reclutador.

La formación académica

En esta sección de su CV, debes mencionar las formaciones académicas obtenidas e indicar: las escuelas, colegios, universidades, las fechas, los diplomas y las distinciones si recibiste durante tus estudios.

Los centros de interés

Es la parte "inferior" de tu currículum, puedes indicar tus hobbies, los deportes realizados, las actividades asociativas en las que has participado, los viajes realizados, etc. Esto es de valor agregado a tu perfil, ya que muestra tu implicación en otras actividades diferentes al trabajo y estudio.

Currículum Vitae

Consejos para hacer un Currículum Vitae exitoso

- Imprimido antes de enviarlo y ve como queda una vez impreso. Muchas veces en el computador se ve diferente que cuando está impreso.
- Lee tu CV de nuevo una vez está impreso. Pídele a una persona de tu familia o entorno de revisarlo. De esta manera podrás saber si tu currículum es comprensible y legible.
- Asegúrate de detallar de manera clara cada información escrita en tu CV.
- Pregúntale si tu CV refleja tu personalidad y si es convincente (¿Te emplearías esta persona?).

Tu currículum vitae debe ser un documento

Veraz

No mentas, puedes ser eliminado del proceso de selección en cuanto sea mentira alarde, y suceda, en la entrevista. Dicho de otra forma, no incluyas en tu currículum nada de lo que no se especifique haber en una entrevista. Pero no quites importancia a las cosas que has hecho, no seas demasiado humilde ni demasiado presuntuoso.

Breve

Sé conciso. El currículum completo ha de constar de 1 o 2 páginas como máximo. Guarda los detalles y explicaciones para la entrevista. Las palabras han de ser comprensibles y concretas. Emplea frases cortas y sencillas. Los párrafos han de ser breves, de fácil lectura y abordar un único tema.

Formal

El tono ha de ser formal. Es conveniente evitar ambigüedades y connotaciones negativas.

Personal

Cuando aparezca un verbo conjugado, la redacción ha de ser en primera persona del singular.

Comprensible

Es preciso restringir al máximo el uso de las siglas y es preferible escribir la denominación completa que correspondo a estas. Es recomendable no utilizar los puntos suspensivos ni la palabra etcétera. No abuses de tecnicismos que hagan incomprensible tu currículum para una persona que no sea experta en tu área.

Sin faltas

Sin faltas ortográficas o mecanográficas. Un currículum con faltas lo vende muy mal, respálo varias veces y pídele a alguien que lo lea atentamente antes de enviarlo.

Currículum Vitae

Consejos sobre la forma. ¿Cómo presentar tu Currículum vitae?

Tan importante es la redacción como la presentación.

Estructurado

Estructura la información de forma lógica y en bloques homogéneos con el objetivo de facilitar su localización.

Cuerpo y aspecto

No utilices tipos de letra ni colores excesivamente llamativos. Es conveniente escoger un tipo de letra (fuente) que facilite la lectura del texto. Los más recomendables son: Times New Roman, Arial o Verdana. Huye de tipos "fantasmas". Conviene escribir todo el Currículum en el mismo tipo de letra.


Tamaño de letra 12, puede reducirlo hasta 10 para conseguir que encaje en una página.

Los títulos de los diferentes apartados suelen distinguirse del resto del documento utilizando un tamaño de letra uno o dos puntos superior, o bien mediante la letra negrita o en mayúsculas.

Márgenes

El estándar de un procesador de texto como Word es 2,5cm para el superior e inferior, y 3cm para el izquierdo y derecho. Pueden reducirlos algo para que encaje en una página.

El currículum debe quedar aliso, que no parezca una mancha llena de texto ocupando cada milímetro de la hoja. Escríbelo por una sola cara y sin tachaduras.



Currículum Vitae

¿Cómo organizar el apartado de la experiencia profesional?

Según nivel de experiencia profesional, existen varias formas de organizar este apartado: cronológico, cronológico inverso, funcional o combinado, según cuál sea la información que quieras poner de relieve.

Cronológico

Este modelo de currículum presenta tu experiencia profesional empezando por lo más antiguo (su primer trabajo) hasta lo más reciente.

Por un lado, tiene la ventaja de resaltar la evolución de tu trayectoria profesional. Por otro lado, tiene el inconveniente de poner al descubierto periodos sin actividad profesional, y a veces nuestras habilidades y logros quedan en un segundo plano.

Este modelo de currículum es ideal para los jóvenes con poca experiencia.

Cronológico inverso


Es el más comúnmente empleado. La experiencia profesional se presenta en orden cronológico inverso: consiste en empezar por los datos más recientes. Se empieza con el trabajo actual (o el último), y a continuación se incorporan los anteriores.

Este modelo de currículum tiene la ventaja de resaltar sus experiencias recientes, que son las que más interesan a los seleccionadores.

Al igual que el cronológico, pone de relieve tu progresión profesional, pero partiendo del momento actual.

Al igual que el cronológico, presenta algunos inconvenientes para personas que han pasado largos periodos en el paro y para las que han cambiado de trabajo con mucha frecuencia.

Este modelo de currículum es aconsejable para personas con una trayectoria laboral ascendente, y si el puesto que ocupan actualmente está muy relacionado con la oferta de empleo a la que van a enviar el currículum.



Currículum Vitae

Funcional

En este modelo de currículum, la experiencia profesional se organiza por temas, sea por sector de actividad, área funcional o funciones. Indica las principales áreas de tu experiencia y desarrolla una breve síntesis de los logros que has conseguido.


Se da relevancia a los logros y habilidades profesionales, y no tanto a los cargos desempeñados. Es muy útil para intentar convencer de tus habilidades y experiencia en un área determinada.

El inconveniente del currículum funcional es que algunos seleccionadores desconocen de él, sobre todo si el candidato se pone muchas medallas o si las áreas que destaca tienen poca relación entre sí.

Este modelo de currículum es adecuado para personas con cambios frecuentes de trabajo, con largos periodos de paro o con una progresión laboral que no ha sido constante.

Combinado o mixto

Es una mezcla de los anteriores. Está concebido para tomar lo más aprovechable del cronológico y del funcional. Empezas con el currículum funcional y sigues como el cronológico, incluyendo los nombres de las empresas.



02 La Entrevista

La Entrevista

La entrevista de trabajo individual es el paso clave dentro del proceso de selección, al que acude el candidato mejor posicionado para ocupar el puesto de trabajo que se oferta. Por lo que debes tener en cuenta que ya parte de esa verdad, y que te has seleccionado porque la empresa cree que eres la persona adecuada para el empleo. Así que tan sólo te queda convencerte en persona, de que usted es la mejor opción.

En todas las entrevistas de trabajo, vas a encontrarte con que el entrevistador va a seguir ciertos pautas, sobre todo en lo que se refiere a las preguntas de tipo directo, en las que se le pedirán datos concretos, que más tarde les servirán para comparar a los candidatos.

Si ya has hecho varias, te habrás dado cuenta de que las principales preguntas que te toca responder, son siempre las mismas, y que más allá de tener que explicar detalles sobre tu currículum, se trata de que demuestres quien eres, como es, si sabrás hacer el trabajo por el que vas a competir y si finalmente podrías encajar en la empresa, junto a los demás empleados.

Prepara tu entrevista laboral

Por lo tanto, para prepararte la entrevista es primordial tu currículum, pero que no solo te quedes con las fechas y los títulos que tienes. Ya que en las entrevistas laborales, se harán preguntas más profundas sobre esos datos, y debes tener preparada la respuesta a cuestiones como: por qué elegiste esa carrera, en qué materias destacaste, por qué repetiste curso, por qué tu último trabajo solo duró cinco meses.

También debes investigar sobre la empresa y conocer todas las características del puesto de trabajo al que se presenta, si es posible, averigua también quién será tu entrevistador. De esa forma te prepararás para preguntas típicas como: ¿por qué crees que es el indicado para este trabajo?, ¿por qué quieres trabajar aquí?, ¿qué sabes sobre nuestros productos, etc.




La Entrevista

Tipos de preguntas

- Cerradas:** Se pueden contestar con monosílabos "sí o no".
- Abiertas:** Se refieren a cosas "¿por qué?", "¿Cuál fue la causa?", "¿Qué ocurrió después?".
- Aplicadas:** Se le presenta al entrevistado una situación hipotética para que la resuelva. No son recomendables, porque el individuo en la realidad puede reaccionar de manera diferente a lo esperado.
- Medio abiertas:** Cuelgan el entrevistado adoptar entre dos alternativas indeseables. No son útiles, tampoco aconsejables.
- Proyectivas:** Evalúan la capacidad de reacción del postulante, se formulan repetidamente incorporando el factor sorpresa.
- Significativas:** Se manifiesta claramente lo que se espera del otro, por ejemplo: "usted terminará su carrera este año, ¿verdad?".
- Indirectas:** Permiten que el entrevistado se exprese con libertad. Esto puede desviar el curso de la entrevista, por lo tanto el entrevistador debe demostrar su capacidad para volver al curso deseado de la charla.

¿Cómo encarar al entrevistado según sus características?

El problemático
Es el caso el individuo que se resiste a dar información de sus antecedentes. Por ejemplo los abogados son difíciles de entrevistar, no están acostumbrados a buscar trabajo, es recomendable entretener en que esos datos son muy importantes para considerar si es la persona adecuada. Compare la situación con la vista al médico (¿cómo diagnostica si no conoce lo que le ocurre?).



El nervioso
Es de difícil control y se espanta en aquello que no se le ha preguntado. Los conocidos son los peores, recomendar que entrevistador es el que dirige. Si considera que la entrevista llega a su fin y no puede conducta verdaderamente, avise a los gestos, por ejemplo: gesticule su mano en tono de despedida, acomode las cosas del escritorio, bríndele una tarjeta y comuníquese que se le avisará del resultado.

El tímido
Es muy común que llegue a la entrevista una persona realmente desahogada o angustiada por la búsqueda de trabajo. Si usted nota que no podrá manejar la evaluación del individuo, sugiera pasar la cita para cuando se sienta mejor. En general el agresivo le agrade a usted como personal, sino a la figura del entrevistador.

La Entrevista

Etapas de la Entrevista

Cómo crear el clima

Comenzar bien una entrevista es un arte y nos ayudará en el resto de la entrevista. Adgjar la tensión, crear un clima oportuno será necesario para alcanzar el mejor resultado de una entrevista, esto se alcanza cuando el entrevistador logra conocer al candidato y para lograrlo el primer paso es tranquilizar al entrevistado. Para eso hay que saludar al entrevistado con una sonrisa mirándolo a los ojos, presentarse con un apretón de manos firme, pero gentil.

Antes de entrar en tema es aconsejable "temperar al hielo" hablando a la amabilidad con preguntas tales como "¿en cuál trabajo llegó hasta aquí?". Muchos entrevistadores creen que lo mejor es empezar suministrándole al candidato toda la información sobre el cargo y la compañía antes de empezar a interrogar. Esto lo hacen por las siguientes razones:

1. Si el entrevistador da esta información desde el principio, es menos probable que se lo evade algo.
2. Si espera hasta el final de la entrevista para hablar de estas cosas es posible que no le alcance el tiempo.
3. Cuando el entrevistador habla más que el entrevistado al principio de la entrevista, el candidato siente más confianza.
4. Pero suministrar toda la información antes de interrogar tiene sus contras porque es posible que si le describimos al entrevistado el ideal que estamos buscando, condicionaremos a nuestro interlocutor y éste nos describa aquello que esperamos oír.

Es importante recordar que el entrevistador no debe ser un nuevo amigo de entrevistado, sino sólo una persona con la que deberá lograr que el entrevistado se sienta bien para que le cuente todo lo que el entrevistador necesita saber para tomar una buena decisión.




Etapas de la entrevista laboral

Calentamiento
Es la etapa inicial de la entrevista, un encuentro que requiere preparación, adecuación, sintonía, eliminación de ansiedades que pueden obstaculizar la tarea. Por esta razón el calentamiento contribuye al carácter de la entrevista. Es importante explicar lo que se espera del otro, abordada con claridad, permite entrar en tema sin carga, generando un clima activo de trabajo.

No es conveniente que el entrevistador brinde "de entrada" un montón de información acerca de las características, la cultura y los valores de la organización, porque de mala manera está pasando las respuestas del otro.

La etapa inicial comprende el encuadre y el motivo de la entrevista, es el primer contacto. Luego la información de la posición por cubrir y de la empresa se incluyen se fue.

El entrevistador debe mantener el clima, guiando la entrevista e introduciendo estímulos si lo considera necesario, una vez que ha dado la oportunidad de expresión y orientación libres, tan sólo condicionado por el enunciado inicial de los temas a por el motivo de la entrevista.



Etapas de la Entrevista

La Entrevista

El entrevistador debe atender, registrar y pensar simultáneamente, investigar, cuando surgen dudas, generar hipótesis, atender a los gestos no intencionales, y profundizar, proponer alternativas parciales a fin de cerrar preguntas conflictivas.

La tarea del entrevistador es doble, por un lado, necesita poseerse en el lugar del otro, a fin de lograr puntos en común con la reconstrucción de la historia que el entrevistado está proponiendo.


La segunda tarea consiste en construir su propia versión, a partir del material obtenido, el comportamiento del entrevistado, las variables del vínculo que se está estableciendo, entre ambos y sus propias características.

Constitución de clima
La etapa final de síntesis y devolución podrá ser atenuada si el entrevistador logra obtener una buena cantidad de material con el que resolver dudas y formular una opinión acerca de las características personales del candidato.

El evaluador retorna su rol activo y brinda información sustentando la opinión del postulante dentro de los límites de reserva acordados con el cliente. Las dudas y los interrogantes que el postulante presenta acerca del puesto y de la empresa serán aclarados en esta etapa.

Entendemos por síntesis el resumen de los datos más significativos acerca de la historia y la experiencia del candidato.

La devolución, se refiere a las observaciones que el evaluador fue recogiendo durante la entrevista y constituye la visión del candidato desde la óptica profesional del entrevistador, más allá del perfil buscado.



Tipos De Entrevista Laboral

Entrevista de Selección
Consiste en una conversación formal y profunda, con el propósito de evaluar al candidato para un puesto determinado. Como herramienta de selección el elemento más comúnmente usado es la entrevista. Éste ofrece una oportunidad para conocer personalmente al aspirante, hacerle preguntas de una manera que no permitan las pruebas, formular juicios sobre el entusiasmo o inteligencia del candidato y también para evaluar aspectos subjetivos de la persona (expresiones faciales, nerviosismo, etc.).

Las entrevistas pueden ser un recurso de selección muy poderoso y el factor que más influye en la decisión final respecto de la aceptación o rechazo de un candidato al empleo.

La entrevista es en esencia un sistema de comunicación entre dos o más personas que interactúan.

Etapas de la entrevista de selección
Preparación: La entrevista no debe ser improvisada ni en forma apurada. También un tiempo delimitado y requiere de cierta preparación o planeación que permite determinar los siguientes aspectos:

- 1. Los objetivos específicos de la entrevista (qué se pretende).
- 2. El tipo de entrevista adecuada para alcanzar dichos objetivos.
- 3. Lectura preliminar del currículum vitae o solicitud.
- 4. La mejor cantidad posible de información posible sobre el candidato.
- 5. La mejor cantidad posible de información acerca del cargo por proveer al mismo.

Esta preparación es vital para que el entrevistador pueda, con relativa precisión, comprobar con precisión la adecuación de los requisitos del cargo y las características personales del aspirante.


Ambiente: Preparar el ambiente es un paso del proceso de la entrevista la que merece un notable énfasis para neutralizar los posibles ruidos o interferencias externas que puedan perjudicar la entrevista. El ambiente puede ser de dos tipos:

- 1. **Formal:** el local en la entrevista debe ser confortable y estar destinado sólo a ese fin, sin ruidos ni interrupciones. Puede ser una sala pequeña, aislada y libre de la presencia de otras personas que puedan interferir el desarrollo de la entrevista.
- 2. **Informal:** el clima de la entrevista debe ser ameno y cordial. No deben estar presentes alarmas, ni presiones de tiempo, ni condiciones o interrupciones.

La Entrevista

Desarrollo de la entrevista: La entrevista propiamente dicha es la etapa fundamental del proceso en que se obtiene la información que tanto el entrevistador como el entrevistado desean. En ésta existe un nivel de interacción que debe ser elevado y dinámico. El entrevistador envía estímulos (preguntas) al candidato, con el fin de estudiar las respuestas y reacciones en el comportamiento (retroalimentación).

Una parte importante de la entrevista consistirá en proporcionar información al aspirante sobre la oportunidad que existe y sobre la organización, con la intención de transmitirle una imagen positiva y favorable, y reforzar su interés.



El proceso de la entrevista debe tener en cuenta dos aspectos el material y el formal están estrechamente relacionados:

- Contenido de la entrevista:** Constituye el aspecto material. Es el conjunto de información que el candidato suministra de sí mismo sobre sus estudios, experiencia profesional, situación familiar, condición socioeconómica, conocimientos e intereses, aspiraciones, etc. Toda esta información reposa en la solitud de empleo o currículum, presentado por el candidato, lo cual se amplía y aclara en la entrevista.
- Comportamiento del candidato:** Constituye el aspecto formal. Es la manera como reacciona en una situación: modo de pensar, actuar, sentir, grado de agresividad, asertividad, ambiciones y motivaciones, etc. Lo que se pretende en este aspecto es tener un cuadro de características del candidato, independientemente de sus calificaciones profesionales.


En la conducción de la entrevista, el entrevistador debe considerar estos dos aspectos, material y formal - para que la evaluación de los resultados sea adecuada. En la entrevista el candidato provoca una impresión sobre cómo se comporta y ofrece información solicitada sobre su historia personal y su carrera profesional.

El cuidado con la productividad de la entrevista debe ser vital, pero no imperioso (debe haber objetividad), en esto es fundamental tener en cuenta el tiempo, la entrevista debe durar determinada cantidad de tiempo para cada candidato, el que sea necesario, por ello varía con cada candidato.

Terminación de la entrevista: Debe ser abierta y desarrollada libremente, sin obstáculos ni tímidos, la terminación de la entrevista debe ser cortés, el entrevistador debe hacer una señal clara para indicar que la entrevista terminó, sobre todo debe proporcionar al candidato información sobre la acción futura y cómo será contactado para saber el resultado.


Evaluación del candidato: A partir del momento en el que el entrevistado sale del lugar el entrevistador debe iniciar de inmediato la fase de evaluación del candidato, puesto que los detalles están frescos en su memoria. Si no tomó nota debe registrar los detalles. Si utilizó una hoja de evaluación debe ser verificada y completada. Al final deben tomarse ciertas decisiones con relación al candidato, si fue rechazado o aceptado.

La entrevista debe mirarse como un instrumento de comparación y el entrevistador necesita utilizarla dentro de cierta precisión (presentación de resultados coherentes) y cierta validez (medición exacta de lo que se pretende verificar).



Perfil del entrevistador ideal

- Conoce bien el cargo que se pretende ocupar.
- Conoce la organización en profundidad, sus fortalezas y debilidades.
- No trata de supervenir la organización frente al candidato.
- Lee el currículum del candidato antes de la entrevista.
- Se preocupa por informar al candidato acerca del cargo y de la organización.
- Se interesa por el candidato como persona.
- Se muestra sincero, cortés y puntual y tiene personalidad que impacta.
- Formula preguntas desafiantes, sin mostrarse muy personal o directo.
- Intenta hacer una evaluación en seguida de la entrevista.



La Entrevista

Entrevista de Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño es una herramienta que brinda el resultado de la evaluación de desempeño y la consiguiente retroalimentación para el personal.

Algunas recomendaciones pueden transferir este tipo de entrevista en un mundo aprendizaje, tanto para el evaluado (entrevistado), como para el evaluador (entrevistador) entre ellas podemos mencionar:


- Preparar la sala donde se realizará la entrevista es convenientemente amable la habere adecuada del escritorio para favorecer la comunicación entre las interlocutores.
- Definir el momento en que tendrá lugar (preferentemente un día y una hora convenientes entre las partes que a los dos los resultados, con mucho tiempo disponible y sin interrupciones).
- Revisar las descripciones de puestos pertinentes.
- Reflexionar sobre los aspectos de la reunión y en buscar ejemplos concretos acciones o actitudes del empleado que justifiquen la evaluación.
- Durante la entrevista es importante que el entrevistador no olvide los objetivos que se fijó para el encuentro y que lo haga saber al entrevistado luego de terminar el trato.
- Es indispensable dar siempre lugar al entrevistado para hablar, comenzando por


podrá que indicar que otros asuntos no mencionados por el entrevistador quiere tratar para incluirlos en la agenda antes o pasar al tema central de la reunión.

Para empezar el entrevistador debería ponderar si aquella causa que el entrevistado hizo o hizo bien. Estas feedback positivo ayudará a impulsar los aspectos del desempeño que estuvieron por debajo del estándar esperados mejor si se lleva al propio evaluado a hablar de sus logros y funciones).

Un buen entrevistador puede pasar el 80% de la entrevista escuchando activamente. Para facilitar la entrevista, es mejor que sea el entrevistado el que resuma en primer lugar lo conversado y los acuerdos a lo que se ha llegado.

Luego, el entrevistador puede focalizar la atención apuntando aquellos aspectos importantes que el entrevistador haya omitido.





Pruebas Psicotécnicas

03 Pruebas Psicotécnicas

Las pruebas psicotécnicas son tests funcionales que miden capacidades y actitudes intrínsecas y profesionales de diversa índole, como memoria verbal y visual, actitudes numéricas, de lingüística, de conocimiento profesional al igual que rasgos de personalidad, intereses y valores personales.

Estos test son diseñados y aplicados para que los futuros empleados demuestren que los conocimientos que poseen en sus áreas de vida son reales, lo más acorde posible para las personas que se enfrentan a ellos, es que sus respuestas sean sinceras, honestas, coherentes y espontáneas.

Clasificación de las pruebas

Estas pruebas se pueden clasificar en cuatro grandes grupos: inteligencia, actitudes, personalidad y proyectivas.

Inteligencia

Estas pruebas permiten predecir las actividades, carácter y/o temperamentos de los individuos, los cuales, son más difíciles de cambiar o modificar porque se relacionan con los procesos biológicos, sociales y psicológicos.

Los tests psicotécnicos más aplicados:

Para determinar los rasgos y perfiles de los futuros empleados, existen múltiples pruebas que buscan determinar los rasgos personales, proyectivos, de inteligencia y/o actitudes. Lo que buscan finalmente los encargados de Recursos Humanos para reclutar personal es recolectar la información del candidato de la manera más concreta y funcional posible. Universidad Colombia les preparó un listado de las pruebas psicotécnicas más utilizadas.

Test de aptos

Esta prueba está orientada a medir, calcular y evaluar los conocimientos orientados al servicio al cliente.

Test de Wartegg

El test de Wartegg es uno de los más utilizados por los equipos de selección de personal, este es una prueba de tipo proyectivo gráfico, en la cual se busca completar el cuadro con diferentes estímulos gráficos, éste permite evaluar dimensiones de la personalidad, estados de ánimo, sentimientos, emociones, afectos, rasgos y tendencias.



Pruebas Psicotécnicas

DAT 4

Este tipo de test está dirigido a cargos medios y superiores, evalúa habilidades como razonamiento verbal, razonamiento numérico, razonamiento abstracto, comprensión mecánica, atención, percepciones y ortografía.

16PF

Es una prueba que sirve como instrumento para la medida y comprensión de la personalidad, consta de 167 preguntas y es uno de los más utilizados en los procesos de selección de personal. Evalúa el carácter y temperamento de la persona, resultados de procesos, psicológicos, sociales, estabilidad emocional, reflexión, introversión, seguridad en sí mismo, sociabilidad, entre otros.

Taxi IC


Esta formada por unas instrucciones escritas que deben ser leídas y ejecutadas por los futuros empleados teniendo en cuenta simultáneamente varios criterios de interpretación. Están dirigidas generalmente a los campos administrativos, comerciales y técnicos.


Recuerde que lo más importante al momento de presentar este tipo de test es hacerlo sistemáticamente.

concentrarse y seguir al pie de la letra las recomendaciones de cada enunciado.

34

La honestidad, la puntualidad, la modestia, la confianza en sí mismo y la buena presentación son determinantes en la evaluación de los procesos de selección y talento humano. Recuerde siempre, que no hay secretos para el éxito, pero es necesario prepararse, trabajar arduamente, y aprender del trabajo.





Pruebas Específicas

04 Pruebas Específicas

Pruebas Profesionales

El candidato también puede encontrarse en el proceso de selección con unas pruebas profesionales. Estas pretenden medir los conocimientos adquiridos, capacidades y destrezas en la realización de tareas que implica el desarrollo del puesto.

Estas pruebas se pueden aplicar de forma individual o colectiva y ser orales, escritas o manuales.

Ejemplo de pruebas profesionales escritas pueden ser: resolver un supuesto de contabilidad, traducir un texto a otro idioma, contestar un cuestionario de conocimientos profesionales sobre algún tema concreto: legislación laboral, conocimientos informáticos.

Las pruebas prácticas manuales pueden consistir, por ejemplo, en montar un trazo en ordenador, manejar un torno, soldadura.

En puestos que impliquen una gran cualificación, las pruebas profesionales pueden consistir en la observación del candidato en situaciones hipotéticas similares a las que se encontraría en el trabajo real.

Pruebas de Idiomas

En cuanto a las pruebas de idiomas, estas pueden realizarse tanto fuera de la entrevista como dentro de esta, efectuando el entrevistador parte de la entrevista en el idioma extranjero.

Las pruebas de idiomas pueden ser muy variadas en su presentación. Por ejemplo, pueden mostrarse una fotografía y pedirle que imagine una historia a partir de ella.

Otras veces, el entrevistador puede decir simplemente "hable conmigo en esta entrevista, en inglés o en francés".

En todo caso, el entrevistador quiere verificar si el nivel de conocimientos de idiomas coincide con el del puesto para el puesto, o el que se conlata en el currículo.



Pruebas Específicas

Centros de Evaluación General

Son espacios de evaluación de candidatos que pueden llegar en su día a puestos directivos, o para candidatos a puestos que supongan poner en juego una gran capacidad de interacción.

Esto consiste en varios espacios que tienen de representar diversas situaciones que se producen en las empresas. Durante su resolución o en la exposición de los resultados, los candidatos son observados por varios evaluadores.

Ejemplos de ejercicios:

Pruebas de Roleplay: El candidato debe clasificar diversos documentos e información estableciendo prioridades.

Análisis de casos: Resolución individual y exposición en grupo de casos empresariales.

Debate de grupo: Resolución en grupo de casos. Su objetivo es evaluar los rasgos de personalidad y las competencias que se ponen de manifiesto cuando los candidatos interactúan.



Actividad

Actividad 1
"Currículum Vitae"

Introducción: A continuación se presenta un estilo de Currículum Vitae que debes leer con tus datos.

CURRÍCULUM VITAE

DATOS PERSONALES: Nombre y Apellidos: DNI: Dirección: Teléfono: E-mail:	FOTO
FORMACIÓN ACADÉMICA:	
2010 - 2014	
2010 - 2010	
FORMACIÓN PROFESIONAL:	
2011 - 2014	
2010 - 2010	
EXPERIENCIA PROFESIONAL:	
2011 - 2014	
2011 - 2010	

CURRÍCULUM VITAE

FORMAS:

Inglés

Francés

CONSEJEROS A NIVEL DEBANI:

Asesorar Clientes (Sales, Retail, Account, PowerPoint)

Programar contenidos

Interactuar y video sociales

OTROS CURSOS Y SEMINARIOS:

2010

2010

2014

2011

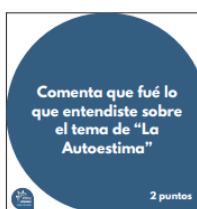
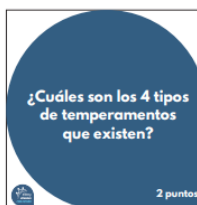
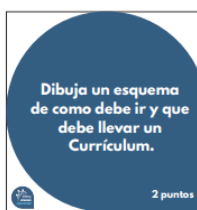
OTROS DATOS DE INTERÉS:

Juego didáctico: El objetivo del juego es que puedan tener una enseñanza más dinámica y que esto les ayude a mejorar su aprendizaje y a mantener la atención en clase.

Se mantienen como colores principales el azul y el celeste, que son los colores que aparecen en el logotipo y por lo mismo, los colores que representan a la institución.

El texto que se utilizó, está basado en los textos que fueron brindados por la institución para mantener la continuidad de los temas que la asociación quiere presentar al grupo objetivo.

Los elementos gráficos utilizados son figuras básicas que representan una actividad diferente cada una, que aparecen tanto en la ruleta como en las tarjetas. En la ruleta también se incorporó un diseño de fondo en el que aparecen dibujos como trazos con diferentes elementos escolares, queriendo representar la parte divertida en la educación, basándose en el concepto creativo.



Tu Nombre		Tus puntos			

5 | Costos de donación del proyecto

Aquí se presenta de manera resumida el costo del diseño gráfico que se ha donado a la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro.

Costos de diseño

Estudio de necesidades de la institución	Q5,000
Bocetaje	Q2,400
Producción Gráfica	Q27,000
Gastos Operacionales	Q1,300
TOTAL	Q35,700

Costos de reproducción

Libros	Q460 (los 4)
Juego Didáctico	Q170
TOTAL	Q630

*En la página número 91 del capítulo 12 se podrá encontrar el presupuesto completo de diseño y reproducción de las piezas.



7

Lecciones Aprendidas
Durante el Proceso de
**Gestión y Producción
del Diseño Gráfico**

Lecciones aprendidas durante el proceso de gestión y producción del diseño gráfico

Se presentan las lecciones aprendidas durante el proceso completo del proyecto, las cuales pretenden dar a conocer los nuevos conocimientos adquiridos durante la elaboración del mismo.

- 1** Se aprendió a hacer una búsqueda de organizaciones con las cuales poder tener un acercamiento para al final elegir una y contactarla para trabajar directamente con un cliente real de manera individual.
- 2** Hacer un análisis de necesidades del cliente en el cual se tomó en cuenta el historial de trabajos que se realizaron anteriormente para la empresa y que así la propuesta sea algo nuevo.
- 3** También se aprendió a plantear de manera correcta los objetivos en las diferentes áreas que ayudan a la creación de un diseño logrando que se cumplieran exitosamente dichos objetivos.
- 4** Hacer un análisis adecuado para el desarrollo de un concepto creativo efectivo a través de un proceso e investigación más completos.
- 5** Distribuir correctamente el tiempo de trabajo para la realización del proyecto, y que siempre existirán contratiempos a pesar de tener una planificación.
- 6** Redactar ensayos de mejor manera, en este caso correspondientes al marco teórico, tomando también citas para complementar la información que se presenta en el mismo.
- 7** Crear un juego educativo que sea funcional y dinámico para el desarrollo de aprendizaje sobre la empleabilidad para jóvenes y que además se adecúe a su nivel socioeconómico y educativo.
- 8** Utilizar correctamente diferentes herramientas dentro del programa indesign para una maquetación efectiva, como por ejemplo el uso correcto de una retícula, distintas opciones de la herramienta de párrafo y texto.





8

Conclusiones

Conclusiones

Se presentan las conclusiones finales del proyecto basadas en los objetivos que se plantearon al inicio para determinar si se han cumplido y cómo se llegó a una conclusión final.

- 1** Se ha comprobado a través de la validación realizada y las diferentes reuniones que se realizaron con la institución y con el grupo objetivo, que si existe una posibilidad de que se cumplan los objetivos generales con el material didáctico que se ha realizado para el pleno desarrollo educacional de los alumnos.
- 2** Basándose en los resultados de la validación que se realizó al grupo objetivo se concluye que el objetivo de comunicación visual tiene un gran porcentaje de cumplirse, ya que las respuestas indican que al grupo objetivo sí se le facilita de alguna manera su aprendizaje con las piezas que se realizaron.
- 3** Los objetivos de diseño se han cumplido porque se realizaron piezas adecuadas para el grupo objetivo, las cuales se validaron y se comprobó su funcionalidad y efectividad por medio de una encuesta hacia el mismo grupo objetivo y su diseño se evaluó por profesionales del diseño dando ambos una respuesta positiva del material.





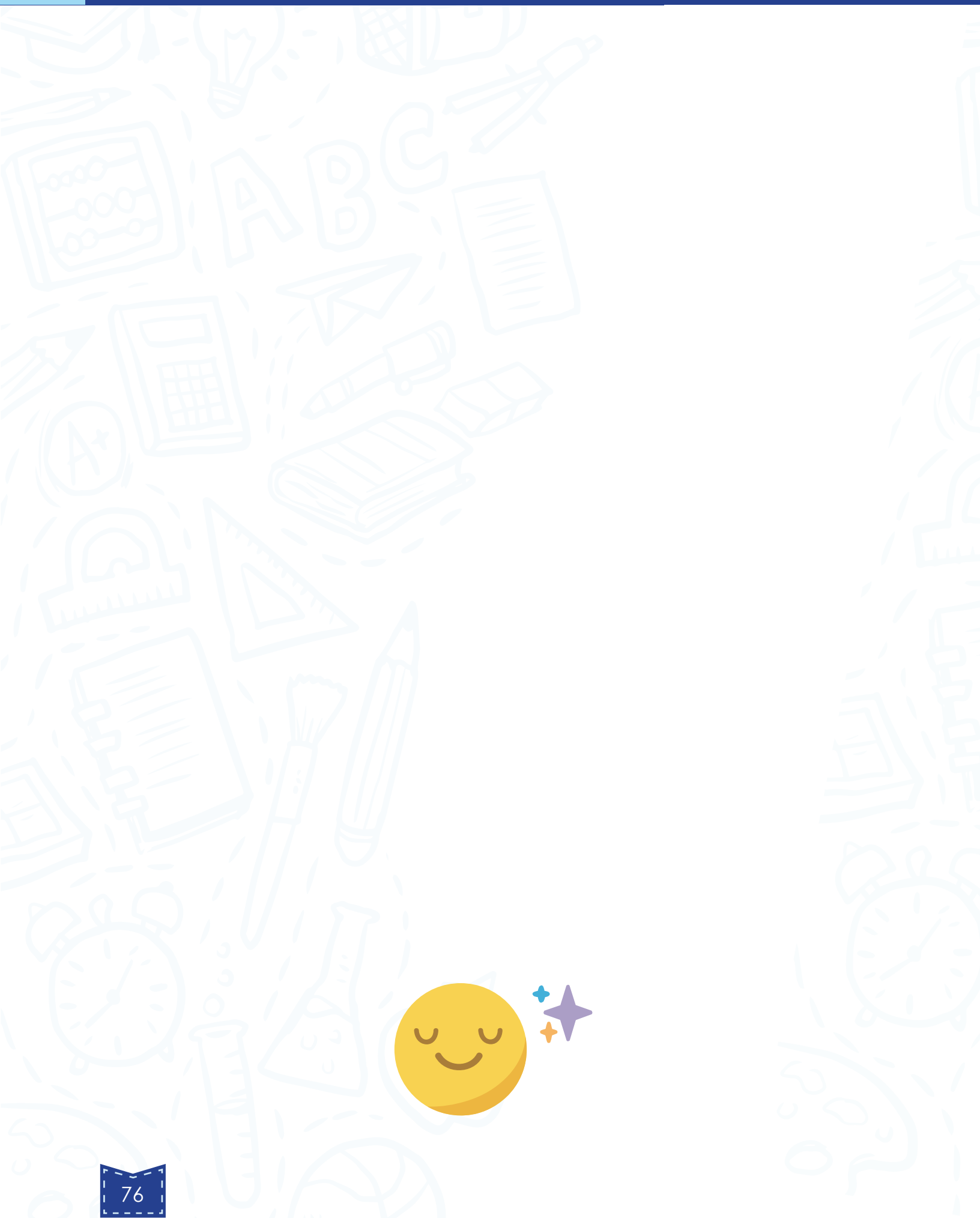
9

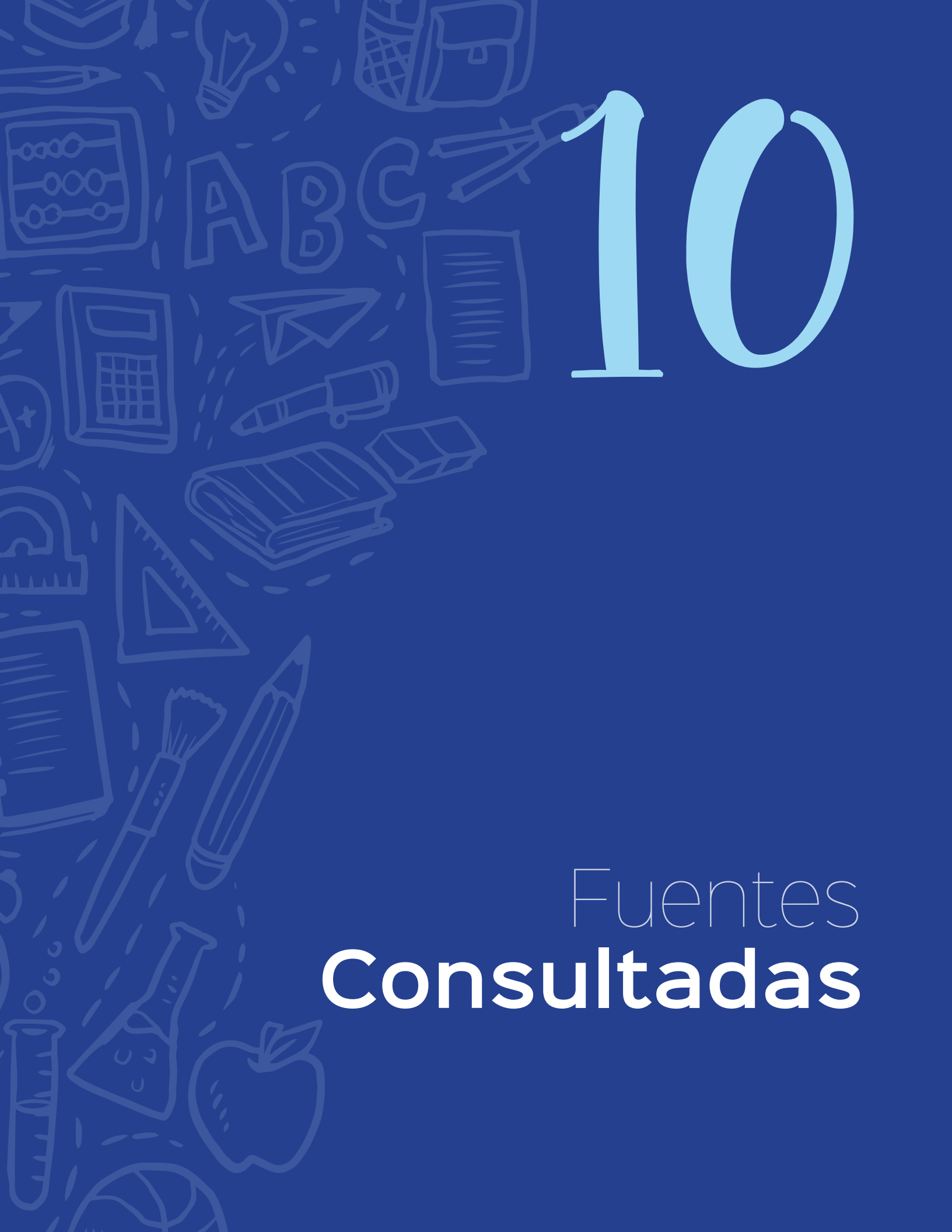
Recomendaciones

Recomendaciones

A continuación se presentan algunas de las recomendaciones que se deberán tomar en cuenta tanto para archivos digitales como para impresión y difusión.

- 1** Cuando se manden los archivos a impresión, verificar que estén en CMYK para que la impresión salga con los colores correctos.
- 2** Se recomienda no entregar los archivos editables de las piezas a la imprenta, ya que así se puede evitar cualquier tipo de problema de plagio del diseño realizado.
- 3** Se recomienda imprimir los libros en papel bond, preferiblemente impresión láser para mayor calidad en las piezas.
- 4** Se recomienda imprimir las infografías en un papel husky o bond de 90 o 120 gramos, preferiblemente impresión láser para mayor calidad.
- 5** Se recomienda imprimir las piezas en los tamaños correctos que han sido entregados por el diseñador, ya que al imprimirse en otras medidas pueden haber distorsiones.
- 6** Se recomienda que en las impresiones de todas las piezas se hagan láser, ya que esto asegura mayor calidad y claridad especialmente para las fotografías e ilustraciones.
- 7** Se recomienda guardar los libros ya impresos en un mueble o librero donde no tengan mucho peso sobre ellos ya que podrían doblarse o deformarse.
- 8** Cotización de reproducción del proyecto:





10

Fuentes
Consultadas

Fuentes consultadas

Aquí se encuentran las diferentes fuentes que sirvieron de apoyo en la investigación y realización del proyecto.

1 | Referencias bibliográficas

En esta parte se encuentran las fuentes de información que se encontraron de forma impresa como libros y tesis.

Asociación Niños y Jóvenes con Futuro (2015) Estrategia y Metodologías. Recuperado de: Asociación Niños y Jóvenes con Futuro.

ASOCIACIÓN NIÑOS Y JÓVENES CON FUTURO (13/03/2,017). MEMORIA DE LABORES 2,014, pp-pp.

Asociación Niños y Jóvenes con Futuro (2012) Recuperado de: Construyendo el Empleo de mis sueños: Autoconocimiento.

Asociación Niños y Jóvenes con Futuro (2012) Recuperado de: Construyendo el Empleo de mis sueños: Formación Profesional.

Asociación Niños y Jóvenes con Futuro (2012) Recuperado de: Construyendo el Empleo de mis sueños: Proceso de Selección.

Asociación Niños y Jóvenes con Futuro (2012) Recuperado de: Construyendo el Empleo de mis sueños: Formación Ciudadana.

Asociación Niños y Jóvenes con Futuro (2015) Recuperado de: Libro Primero Básico

De León, E (Febrero, 2014) Implementación del Material Didáctico en la Metodología Activa. Lugar de publicación: Universidad Rafael Landívar.

2 | Referencias electrónicas

En esta parte se encuentran las fuentes consultadas de forma digital, ya sean páginas web, redes sociales y documentos encontrados en internet.

ASOCIACIÓN NIÑOS Y JÓVENES CON FUTURO (05/03/2,017) Lugar de publicación: Niños y Jóvenes con Futuro. Recuperado de: <https://www.facebook.com/ANJconfuturo/>

ASOCIACIÓN NIÑOS Y JÓVENES CON FUTURO (05/03/2,017). Lugar de publicación: ACTIWEB. Recuperado de: <http://www.actiweb.es/asocjoveneconfuturo/>

ASOCIACIÓN NIÑOS Y JÓVENES CON FUTURO (05/03/2,017). Lugar de publicación: Directorio Guatemala. Recuperado de: <http://www.directorio.guatemala.com/listado/asociacionninos-y-jovenes-con-futuro.html>

DEFINICIÓN ABC (04/03/2013) Lugar de Publicación: Definición abc. Autor: Cecilia Bembibre. Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/social/integracion.php>

Flores, J (S/F) Áreas y Disciplinas del Diseño Gráfico, Lugar de Publicación: origenarts.com Recuperado de: <https://origenarts.com/areas-y-disciplinas-del-diseno-grafico-debate/>

García, S (Mayo, 2005) El Diseño Gráfico en la colección de libros Arrullo de nivel pre-primario. Lugar de Publicación: Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/lote01/Garcia-Sonia.pdf>

Ghinaglia, D (S/F) Taller de Diseño Editorial, Lugar de Publicación: Universidad de Palermo, Argentina. Recuperado de http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/CE-121.pdf

Herrera, S; Maldonado, G; Mendoza, N; Pérez, E (Mayo 2017) Metodología Para el Diseño de Material Didáctico en Plataforma de E-Learning, Lugar de publicación: Alicante, España. Recuperado de http://www.dgde.ua.es/congresotic/public_doc/pdf/26454.pdf

Leyva, V (Mayo 05, 2013) Diseño Gráfico de Materiales Educativos, Lugar de Publicación: Foroalfa. Recuperado de <https://foroalfa.org/articulos/el-diseno-grafico-de-materiales-educativos>

MATERIAL DIDÁCTICO (s/f). Recuperado de: http://biblio3.url.edu.gt/Libros/didactica_general/11.pdf

MINEDUC (Julio 04, 2007) Valores y Formación Ciudadana, Lugar de Publicación: Guatemala, Guatemala. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/noticias/spip.php?article606>

MINEDUCACIÓN (Noviembre 21, 2016) ¿Qué es la Gestión Social?, Lugar de Publicación: MINEDUCACIÓN, Colombia. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-350646.html>

Ministerio de Desarrollo Social (S/F) ¿Qué es el desarrollo social?, Lugar de Publicación: MIDES, Guatemala. Recuperado de: <http://mides.gob.gt/quienes-somos>

Oblitas, F. (Septiembre, 2014). Marco conceptual sobre Integración Social. Lugar de Publicación: Chile. Recuperado de <http://190.104.117.163/a2015/Sep/tdrogas/contenido/ponencias/Ana%20Francisca%20Oblitas/Marco%20conceptual%20integracion%20social.pdf>

S/A (Enero 22, 2015) Beneficios de los Juegos Didácticos, Lugar de Publicación: Espacio Lector Nobel, Recuperado de <http://www.franquicias.libreriasnobel.es/blog/beneficios-de-los-juegos-didacticos-para-los-ninos/>

Toretta, S (Septiembre 15, 2014) Munijoven Promueve la Empleabilidad Juvenil, Lugar de Publicación PNUD, Guatemala. Recuperado de <http://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/presscenter/articles/2014/09/15/munijoven-promueve-la-empleabilidad-juvenil.html>



The background is a dark blue color with a pattern of white line-art icons. These icons include various school supplies like a pencil, eraser, ruler, compass, and notebook, as well as science-related items like a beaker, flask, and apple. The letters 'A B C' are also visible in the pattern.

11

Glosario

Glosario

En este capítulo se detallan los significados de algunas palabras o términos que se encuentran dentro del documento y requieren mayor especificación sobre a lo que se refieren.

Boceto: Estudio o ensayo en el que se trazan las líneas generales y la composición que tendrá una pintura

Brief: Es el esquema de trabajo que ordenará la tarea de todo aquél que esté involucrado en la tarea a realizar

Códigos cromáticos: Uso del espectro cromático y tipos de color, primarios, secundarios, complementarios, acromáticos, etc.

Códigos visuales: El lenguaje visual es el lenguaje que desarrollamos en el cerebro relacionado con la manera de como interpretamos lo que percibimos a través de los ojos ("visualmente"). Es el que utiliza imágenes y signos gráficos.

Coevaluación: Consiste en la evaluación del desempeño de un alumno a través de la observación y determinaciones de sus propios compañeros de estudio.

Concepto creativo: Un concepto creativo es una frase o consigna que figura en una o más piezas de comunicación sin la cual la idea no llega a entenderse. Esta consigna le da sentido a la pieza en términos creativos

Diagramación: La diagramación, también llamada a veces maquetación, es un oficio del diseño editorial que se encarga de organizar en un espacio, contenidos escritos, visuales y en algunos casos audiovisuales (multimedia) en medios impresos y electrónicos, como libros, diarios y revistas.

Estrategia Gráfica: Es un conjunto de piezas, elementos, significados y comunicación que darán un sentido en conjunto a un tema con distintas piezas de material gráfico visual.

Flujograma: También denominado diagrama de flujo, es una muestra visual de una línea de pasos de acciones que implican un proceso determinado.

Grupo objetivo: El concepto hace referencia a un consumidor representativo e ideal al cual se dirige una campaña o al comprador al que se aspira atraer con un producto o un servicio.

Insight: Anglicismo que hace referencia a una motivación profunda del consumidor en relación a su comportamiento hacia un sector, marca o producto.

Integración social: Proceso dinámico y multifactorial que posibilita a las personas que se encuentran en un sistema marginal, participar del nivel mínimo de bienestar sociovitual alcanzado en un determinado país.

Línea gráfica: Es una serie de productos que tienen elementos de diseño que los identifican como parte de la misma empresa o marca.

Logotipo: Símbolo formado por imágenes o letras que sirve para identificar una empresa, marca, institución o sociedad y las cosas que tienen relación con ellas.

Mapa mental: Es un diagrama usado para representar palabras, ideas, tareas, lecturas, dibujos, u otros conceptos ligados y dispuestos radicalmente alrededor de una palabra clave o de una idea central.

Marco teórico: Conjunto de ideas, procedimientos y teorías que sirven a un investigador para llevar a término su actividad.

Material didáctico: Es un instrumento que facilita la enseñanza- aprendizaje, se caracteriza por despertar el interés del estudiante adaptándose a sus características, por facilitar la labor docente y, por ser sencillo, consistente y adecuado a los contenidos.

ONG: Sigla de organización no gubernamental, institución sin ánimo de lucro que no depende del gobierno y realiza actividades de interés social.

Planeación operativa: Consiste en establecer claramente la aplicación del plan estratégico conforme a objetivos específicos.

Relaciones forzadas: Es un método creativo que consiste en relacionar un problema con características de conceptos o elementos elegidos al azar, para encontrar nuevas ideas y soluciones.

Retícula: La retícula es un elemento de composición que tiene toda publicación, es una regla invisible para el espectador, pero visible para quien diseña.

Tipografía: Concepto de tipografía, familia y fuentes tipográficas. Tipo, es igual al modelo o diseño de una letra determinada.

Trascendencia: Consecuencia o resultado de carácter grave o muy importante que tiene una cosa.

Validación: Hace referencia a aquello que tiene un peso legal o que es rígido y subsistente.

The background is a dark blue field filled with a pattern of light blue, hand-drawn icons representing various school subjects and supplies. These include a lightbulb, a pencil, a calculator, a paper airplane, a book, a ruler, a pencil, a brush, a beaker, an apple, and a globe. The letters 'A B C' are also visible in a simple font. The overall theme is education and learning.

12

Anexos

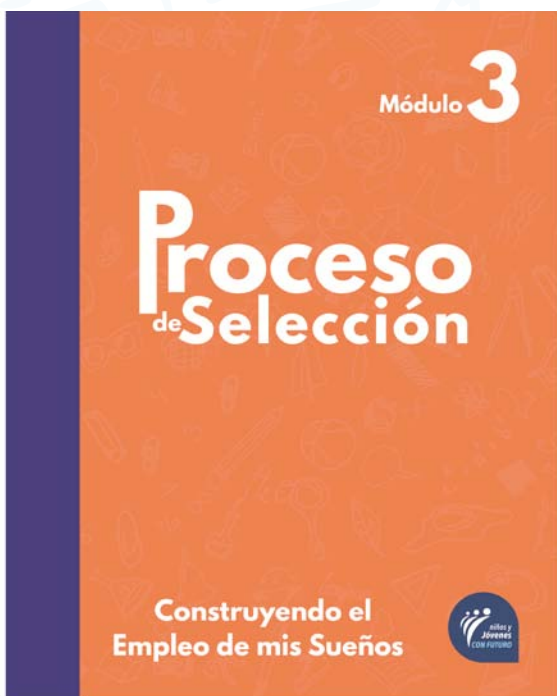
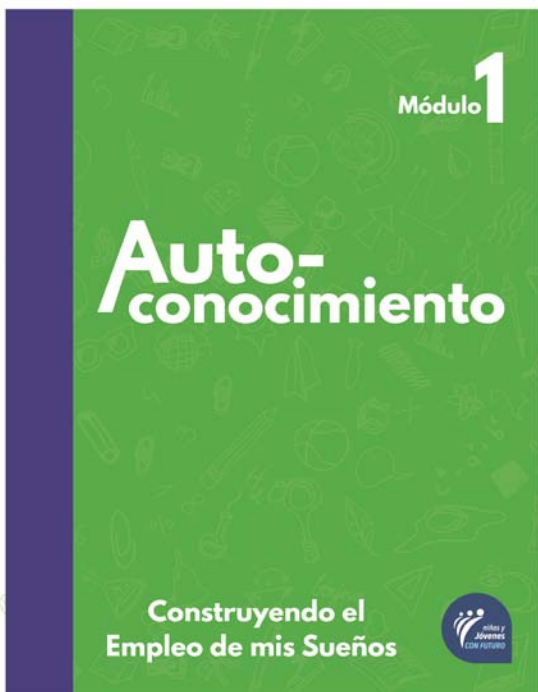
Anexos

En este capítulo se pueden encontrar los diferentes anexos que no fueron incluidos en los capítulos anteriores como bocetos, gráficas, encuestas, etc.

Costos del proyecto

Costos de aporte de diseño	Costo	Suma
Estudio de necesidades de la institución	Q5,000	Q5,000
Bocetaje		
Primer nivel	Q200	
Autoevaluación	Q200	
Segundo nivel	Q500	
Coevaluación	Q500	
Tercer nivel	Q500	
Validación	Q500	Q2,400
Producción Gráfica		
Libros (4)		
Investigación	Q500	
Ilustraciones	Q1,500	
Diagramación	Q18,000	Q20,000
Juego Didáctico		
Investigación	Q500	
Ruleta	Q1,500	
Juego de cartas	Q2,500	
Tablero de puntos	Q2,500	Q7,000
Gastos Operacionales		
Transporte	Q300	
Luz	Q200	
Pruebas de impresión	Q200	
Cambios en los diseños	Q600	Q1,300
Reproducción		
Libros (c/u)		
Impresión	Q80	
Impresión portada	Q10	
Empastado	Q25	Q115 (c/u) Q460 (los 4)
Juego Didáctico		
Ruleta	Q40	
Juego de cartas (20)	Q50	
Tableros de puntos (20)	Q30	
Caja	Q50	Q170
TOTAL		Q36,330

Diseño de portada de los libros que se diagramaron





Mock ups de las piezas



Entrega de las piezas



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



FACULTAD DE
ARQUITECTURA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Doctor
Byron Alfredo Rabe Rendón
Decano Facultad de Arquitectura
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

Por este medio hago constar que he realizado la revisión de estilo del Proyecto de Graduación **“DISEÑO EDITORIAL DE MATERIAL DIDÁCTICO PARA LA ASOCIACIÓN NIÑOS Y JÓVENES CON FUTURO.”**, de la estudiante **ANDREA SORAYA GONZÁLEZ ARELLANO** perteneciente a la Facultad de Arquitectura, **CUI 2153 65550 0101**, registro académico **201213884**, al conferírsele el Título de Diseñadora Gráfica.

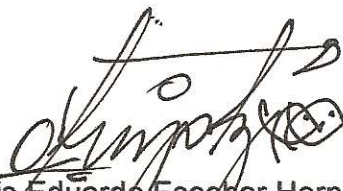
Luego de las adecuaciones y correcciones que se consideraron pertinentes en el campo lingüístico, considero que el proyecto de graduación que se presenta, cumple con la calidad requerida.

Extiendo la presente constancia en una hoja con los membretes de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de la Facultad de Arquitectura, a los dieciocho días de abril de dos mil dieciocho.

Al agradecer su atención, me suscribo con las muestras de mi alta estima,

Atentamente,

Lic. Luis Eduardo Escobar Hernández
COL. No. 4509
COLEGIO DE HUMANIDADES


Lic. Luis Eduardo Escobar Hernández
Profesor Titular Facultad de Arquitectura
CUI 2715 41141 0101
Colegiado de Humanidades. No. 4509

Diseño Editorial de Material Didáctico para la Asociación Niños y Jóvenes con Futuro

Proyecto de Graduación desarrollado por:



Andrea Soraya González Arellano

Asesorado por:



Anahí Ramírez



Miriam Isabel Meléndez



Marco Antonio Morales

Imprímase:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Dr. Byron Alfredo Rabe Rendón
Decano

En el siguiente informe se encontrará la estrategia gráfica que se ha realizado para la elaboración del proyecto de graduación que se hizo dentro de la asociación llamada Niños y Jóvenes con Futuro.

