

PRACTICA 1

AGILE

INCEPTION

GRUPO: SUMMERPET

ALUMNOS:

Bonilla Taco, Alex Guillermo
Caridad Zingoni, Elena
Crespo López, Jorge
Gago Rivas, Marcos
González Carrillo, Jesús
Jiménez Nieto, Jaime
Martínez-Almeida Nistal, Miguel
Redondo Navarro, Ignacio
Valencia Blancas, Alejandro

1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	2
2. DESCRIPCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO	2
2.1. DATOS PREVIOS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO	2
2.1.1. TIPOS DE PERSONALIDADES	2
2.1.2. ROLES DE EQUIPO PREFERIDOS	4
2.2. ASIGNACIÓN DE ROLES DE EQUIPO	4
2.3. PUNTOS DÉBILES DEL EQUIPO	6
2.4 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	6
3. ACTIVIDAD/DINÁMICA GRUPAL	8
3.1. DESCRIPCIÓN Y OBJETIVO	8
3.2. DESARROLLO	8
3.3. RESULTADOS	8
4. CAJA DEL PRODUCTO	9
4.1. DISEÑO FINAL	9
4.2. DESCRIPCIÓN	9

1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El problema que quiere resolver la plataforma SummerPet es la dificultad a la que se enfrentan los dueños de mascotas para encontrar una persona o lugar que pueda hacerse cargo de su animal de compañía cuando ellos quieren irse de viaje o tienen que pasar tiempo fuera de casa por algún motivo.

Los dueños de mascotas se ven obligados o bien a dejar su mascota en un hotel de animales, los cuales pueden llegar a ser muy caros y además mantienen a los animales en jaulas la mayor parte del día; o a pedirle a algún conocido que les haga el favor de cuidar a su mascota, lo cual no siempre será posible.

Este problema es especialmente doloroso para los dueños de perros, ya que son animales a los que se les tiene un gran afecto y además requieren gran cantidad de atención, por lo que si no encuentran quién le cuide, los dueños podrían incluso verse obligados a cancelar sus vacaciones. Por esta razón, los dueños de perros son nuestro principal público objetivo.

Para solucionar este problema creamos SummerPet, que es una plataforma que pone en contacto a los dueños con personas que están dispuestas a hacerse cargo del animal, a los que nos referiremos como cuidadores. De esta manera, los dueños podrán navegar por la plataforma hasta encontrar un cuidador de su agrado, se pondrán en contacto con la persona y podrán ponerse de acuerdo para que el cuidador se encargue de su mascota los días necesarios.

Claramente esta solución facilita muchísimo el proceso de búsqueda y además lo hace más económico, pues los cuidadores serán considerablemente más asequibles que cualquier hotel de mascotas debido a que deben ofrecer un precio convincente para ser elegidos por los dueños. Cabe destacar que se proporcionará un sistema de valoración de cuidadores y de chat para solucionar el problema que presenta la falta de confianza inicial que los dueños pueden tener hacia los cuidadores.

2. DESCRIPCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO

Este proyecto lo conforman nueve alumnos de 3ºE, del grado de Ingeniería del Software, en la Universidad Complutense de Madrid.

Sus nombres son:

Bonilla Taco, **ALEX** Guillermo

Caridad Zingoni, **ELENA**

Crespo López, **JORGE**

Gago Rivas, **MARCOS**

González Carrillo, **JESÚS**

Jiménez Nieto, **JAIME**

Martínez-Almeida Nistal, **MIGUEL**

Redondo Navarro, **IGNACIO**

Valencia Blancas, **ALEJANDRO**

2.1. DATOS PREVIOS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

Después de una exhaustiva reflexión, cada miembro del equipo ha realizado un enfoque subjetivo sobre su personalidad, apoyándose en los datos obtenidos a través del test de personalidad de MBTI Y DISC.

2.1.1. TIPOS DE PERSONALIDADES

A continuación, se describirán los resultados obtenidos de cada persona, analizando sus puntos fuertes y débiles.

ALEX:

Personalidad: ESFJ, DISC Rojo y Azul

Puntos fuertes. Tiene buena conexión con otras personas, es agradable, le gusta tener un papel activo en su comunidad. Tiene fuerte sentido del deber, respeta el orden jerárquico social y le gusta ocupar cargos de alta responsabilidad, aprecia la eficiencia en las labores diarias. Suele ser extrovertido, competitivo y perfeccionista, con objetivos claros y realistas, arriesgado.

Puntos débiles. Miedo al fracaso, si no va bien algo suele estar más discreto y menos expresivo, tendiendo a volverse hacia el lado de la personalidad Azul, es decir, es muy exigente consigo mismo, si ve que el camino se hace muy largo hacia el objetivo, cierra su mente y no busca nuevas perspectivas o modos de pensamientos.

ELENA:

Personalidad: ISFJ, DISC Verde

Puntos fuertes. Facilidad para escuchar y tratar con diferentes personalidades. Muy paciente, siempre buscará la satisfacción de todo el grupo. Es abierta a nuevas ideas y busca garantizar que la elegida es la más segura.

Puntos débiles. Puede tener dificultades a la hora de expresarse delante de sus compañeros o al pedir ayuda. Muestra reparo a la hora de hablar en público.

JORGE:

Personalidad: INFP, DISC Verde

Puntos fuertes. Es tranquilo y muy estable. Siempre busca el sentido común y ser paciente con su equipo. Le gusta escuchar a los demás y tener en cuenta la opinión de todas las personas del grupo.

Puntos débiles. Es una persona muy introvertida que le cuesta conseguir confianza con su equipo. Es desorganizado lo que puede ocasionar problemas al trabajar en equipo.

MARCOS:

Personalidad: ENTP, DISC Rojo y Amarillo

Puntos fuertes. Es paciente y creativo, no tiene inconvenientes en adaptarse a cualquier horario, es perfeccionista y competitivo, le gusta desarrollar el apartado visual de sus proyectos y se considera una persona extrovertida y capaz de encajar en casi cualquier lugar.

Puntos débiles. Reacciona de forma negativa a las frustraciones y tiende a volverse una persona conformista si no consigue sus objetivos. Se considera desorganizado, lo que a veces complica la comunicación con el equipo.

JESÚS:

Personalidad: ENTJ, DISC Rojo y azul

Puntos fuertes. Es eficiente. Tiene una alta capacidad para trabajar bajo presión. Le gusta ocupar cargos de alta responsabilidad. Perfeccionista, valora la precisión y que cada aspecto de un proyecto sea de la máxima calidad. Capaz de resolver problemas y señalar todas las razones.

Puntos débiles. Llega a ser demasiado exigente y prefiere trabajar solo. Su capacidad para argumentar hace que sea difícil cambiar su perspectiva y modo de pensamiento.

JAIME:

Personalidad: ESTJ, DISC Azul

Puntos fuertes. Directo con la gente con la que ha ganado cierta confianza, si se propone algo lo va a conseguir, busca siempre relajar el ambiente con algún comentario ocasional. Sabe diferenciar los momentos de ocio de los momentos de trabajo, curioso a la hora de aprender nuevas tecnologías.

Puntos débiles. No suele retractarse con las decisiones que toma, si un tema no es de su interés puede llegar a distraerse con facilidad.

MIGUEL:

Personalidad: INFP, DISC Verde

Puntos fuertes. Le gusta escuchar a los demás, muy paciente, es leal y cumplirá lo que el líder le pida sin cuestionarlo, transmite confianza, es optimista, busca un ambiente tranquilo y con relaciones personales sanas y sin conflictos, puede ayudar a animar al equipo cuando sea necesario y generar comodidad entre los integrantes creando así un buen ambiente de trabajo.

Puntos débiles. Persona introvertida, puede tardar en adaptarse a los cambios, es posible que a veces no exprese su opinión o sus dudas por miedo a comentarlo, un poco desorganizado.

IGNACIO:

Personalidad: ESFJ, DISC Verde

Puntos fuertes. Abierto, le gusta escuchar y disfruta trabajando en equipo y ayudando a los compañeros si tienen dudas. Es aplicado y comprometido, con confianza en sus habilidades. También es asertivo, le gusta que la comunicación sea eficaz y todo el mundo aporte para conseguir el objetivo.

Puntos débiles. Puede ponerse de mal humor y empeorar la comunicación cuando se encuentra bajo mucha presión o el equipo no está consiguiendo los resultados ni el rendimiento que él querría.

ALEJANDRO:

Personalidad: ENFJ, DISC Azul

Puntos fuertes. Persona extrovertida por regla general al que le gusta siempre estar bromeando o riendo, creando así un espacio seguro y de confianza con sus compañeros. Es una persona que sabe escuchar y que puede hacer de intermediario para las disputas que surgieran en el equipo. Confía en sí mismo y es bastante consciente de sus limitaciones, haciéndole tener un pensamiento crítico y realista.

Puntos débiles. Limitaciones en conocimientos técnicos avanzados. A veces puede ser algo vago, aunque no suele decepcionar a sus compañeros. Al principio suele ser algo más tímido, pero, una vez coge confianza se muestra una persona muy cercana.

2.1.2. ROLES DE EQUIPO PREFERIDOS

Cada miembro reflejó sus preferencias respecto a los Roles, atendiendo a los datos obtenidos por el test de ROLES DE EQUIPO. Los resultados fueron los siguientes:

ALEX: investigador, evaluador o finalizador.

ELENA: especialista.

JORGE: monitor evaluador.

MARCOS: cerebro.

JESÚS: implementador.

JAIME: finalizador.

MIGUEL: coordinador o impulsor.

IGNACIO: coordinador.

ALEJANDRO: cohesionador.

2.2. ASIGNACIÓN DE ROLES DE EQUIPO

Atendiendo a todas las preferencias y necesidades del equipo se llegó a la siguiente asignación con su respectiva justificación:

Cerebro (rol mental): MARCOS.

Investigador de recursos (rol social): ALEX.

Coordinador (rol social): NACHO.

Implementador (rol acción): JESÚS.

Impulsor (rol acción): MIGUEL.

Finalizador (rol acción): JAIME.

Monitor evaluador (rol mental): JORGE.

Cohesionador (rol social): ALEJANDRO.

Especialista (rol mental): ELENA.

Se tuvo en cuenta los resultados del Test de Belbin, pero priorizando las preferencias de cada miembro, así como qué tan bien encajaba en el rol según sus habilidades y características personales.

En la Tabla 1.1 adjuntada a continuación observamos los resultados obtenidos de los diferentes tests.

Nombre	MBTI	DI	SC	Belbin
Jesús	ENTJ (Comandante)			Implementador (14)
Marcos	ENTP (Innovador)			Cerebro (15)
Alejandro	ENFJ (Protagonista)			Coordinador (13)
Elena	ISFJ (Defensor)			Cohesionador (14)
Miguel	INFP (Mediador)			Cohesionador (16)
Jaime	ESTJ (Ejecutivo)			Finalizador (11)
Ignacio	ESFJ (Consul)			Finalizador (13)
Alex	ESFJ (Consul)			Coordinador (12)
Jorge	INFP (Mediador)			Cohesionador (17)

Tabla 1.1

Se decidió que Marcos tuviese el rol de Cerebro, debido a que mostró ser el más creativo e hizo saber que disfrutaba implementando y probando nuevas ideas y que no le molestaba pasar largo tiempo delante de la pantalla del ordenador intentando resolver problemas que encontrásemos durante la implementación del proyecto.

Alex fue asignado el rol de Investigador de recursos, por ser el que tiene una actitud más emprendedora. Debido a que tiene su propia empresa se supuso que era el que mejor se adaptaría al rol, siendo capaz de captar y acoplar ideas mejor que nadie.

Nacho recibió el rol de coordinador, porque al ser el que expuso la idea del proyecto es el que tiene una visión más clara de cómo quiere que se realice, por lo que encaja bien a la hora de ser el que reparte la tareas. Además, al ser una persona abierta no tendrá problema al comunicarse con todo el equipo.

A Jesús se le asignó el rol Implementador porque mostró ser una persona organizada y muy comprometida con sacar adelante el proyecto. Mostró también que en proyectos anteriores él había asumido una carga de trabajo por encima de la que le debería haber tocado y aún así consiguió sacar adelante a su equipo.

Miguel fue asignado el rol de Impulsor debido a su actitud enérgica. Dejó claro que es una persona muy positiva capaz de contagiar ese ánimo a sus compañeros y por ello recibió este rol.

Jaime es Finalizador por varias razones. En primer lugar, al ser el que más conocimiento tiene sobre desarrollar aplicaciones web encajaba en un rol de acción. De los roles de acción el de Finalizador era el que más se ajusta a su persona al ser alguien que pone gran empeño en sacar los proyectos a tiempo y en que estén realizados lo mejor posible, sin pasar por alto ningún detalle.

El rol de Monitor Evaluador fue asignado a Jorge por dos razones. Su actitud tranquila y su visión crítica. Estas dos cualidades le hacían perfecto para asumir este papel, ya que es del que más destacó su capacidad de evaluar diferentes ideas y juzgar cuál consideraba mejor.

Alejandro es el Cohesionador del grupo por ser una persona extrovertida y con gran habilidad social. Desde el primer momento quedó claro que él debía tener un rol social y el de cohesionador era el que él prefirió por su capacidad para crear amistades y fomentar buen ambiente entre los compañeros.

El rol de Especialista fue asignado a Elena por ser una persona tranquila, centrada y buena en los estudios por lo que será capaz de ayudar al equipo cuando nos surjan dudas relacionados con algún concepto que no hemos comprendido bien o si surge algún problema en la implementación de la aplicación.

2.3. PUNTOS DÉBILES DEL EQUIPO

Teniendo en cuenta la distribución de roles y personalidades propios de cada integrante del equipo. Se han definido los puntos débiles y el protocolo a seguir para aminorar el impacto de ellos.

Un buen equipo se conforma de distintas personalidades que se complementan unas a otras, pero actualmente al ser un equipo de 9 personas no se dispone de todas las cualidades de cada una. Por ejemplo, teniendo en cuenta que predominan las personalidades verdes y que no tenemos a nadie puramente rojo, echaremos en falta alguien capaz de llegar a una decisión final. Asimismo, con respecto al test de MBTI nos hacen falta características de personalidades como el “virtuosos” que se caracterizan por encontrar soluciones rápidas y sencillas ante problemas que puedan surgir, “animadores” los cuales son capaces de impulsar el estado de ánimo de las personas ante dificultades, o “logistas” que ayudarían a la hora de cumplir las fechas de entrega.

Respecto a los roles de equipo, a pesar de haber repartido todos los papeles, los resultados obtenidos en el test de Belbin no se ven reflejados, pues nos hemos visto forzados a asignar algunos roles para los cuales los integrantes no obtuvieron la puntuación más alta.

Al ser un grupo formado por miembros que no se conocían con anterioridad, los integrantes introvertidos pueden verse cohibidos a la hora de expresarse y participar en el desarrollo del proyecto.

Por otro lado, al ser la mayoría estudiantes cursando tercero por primera vez, podemos notar inseguridad ante la falta de conocimiento sobre tecnologías web.

Finalmente; hemos notado que muchos de los componentes del proyecto se consideran desorganizados o que tienden a procrastinar y dejar el trabajo para el último momento, lo cual puede complicar las entregas de hitos.

2.4 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

En el siguiente apartado se expresa cómo vamos a actuar para minimizar los riesgos presentados por los puntos débiles de cada miembro del equipo así como para actuar frente a los puntos débiles del equipo en conjunto.

Puntos débiles Alex: al ser nuestro investigador de recursos es un riesgo grande que cierre su mente cuando tiene miedo al fracaso o siente que el camino es demasiado largo. Para evitar que esto ocurra nos aseguraremos en cada Daily Scrum que Álex exprese su visión de cómo progresa el proyecto y que nos comente cualquier miedo que le surja para poder resolverlo rápidamente. Para evitar que sienta que el camino por recorrer es excesivo, aseguraremos como grupo que el Sprint Goal de cada Sprint es realista y todos lo veamos como factible.

Puntos débiles Elena: dice ser introvertida, lo cual es un problema que se repite en varios miembros del equipo. Para resolverlo realizaremos más actividades de Team Building con la esperanza de que ayude a los introvertidos a coger más confianza.

Puntos débiles Jorge: supliremos la introversión de la misma manera. Para resolver la desorganización se aplica el ímpetu que pondremos en dejar las tareas lo más claro posible durante el Daily Scrum. Además, será tarea del coordinador asegurar que haya orden en el equipo.

Puntos débiles Marcos: resolveremos su falta de organización de la misma manera que resolvimos la anterior. Para evitar que sienta frustración lo cual afectará a su rendimiento será tarea del Cohesionador prestar especial atención a Marcos, asegurar que se comunique correctamente con el equipo.

Puntos débiles Jesús: al ser el implementador hace que sea un problema que prefiera trabajar solo puesto que el resto del equipo necesita de su capacidad de acción. Por ello, realizaremos actividades de Team Building para que

Jesús se sienta más cómodo con el equipo y volverá a ser tarea del Cohesionador que se sienta integrado y exprese sus ideas.

Puntos débiles Jaime: para evitar que pierda el interés en el proyecto, aunque es poco probable que suceda, las decisiones de qué se quiere conseguir en cada Sprint se tomarán en grupo para que lo que se va a realizar sea del interés de todo el mundo.

Puntos débiles Miguel: su introversión y falta de organización se solucionará como se ha comentado anteriormente. Para facilitarle la adaptación a los cambios en los Daily Scrum será tarea del Coordinador asegurar que todo cambio es explicado claramente. Tanto por qué se realiza como la manera en que se va a llevar a cabo.

Puntos débiles Ignacio: que el coordinador empeore su comunicación puede ser un gran problema. Para suplirlo nos aseguraremos de que en los Daily Scrum Ignacio expresa claramente su visión del proyecto y los problemas que ve para resolverlos rápidamente y evitar que le frustre. Será tarea del Impulsor evitar que la presión empeore el rendimiento de Ignacio.

Puntos débiles Alejandro: la timidez inicial se solucionará con los Team Building. Para corroborar que realiza su trabajo, ya que dice ser algo vago, en los Daily Scrum se revisará que realiza sus tareas y si ocurriese que algo no ha sido llevado a cabo caerá sobre los roles de acción del equipo la tarea de terminarlo. Si esto sucediese más de una vez el Coordinador tendrá que asignar a Alejandro tareas de poco peso, puesto que no es factible expulsar al único Cohesionador.

A continuación se explica el protocolo de actuación a seguir para solucionar los puntos débiles de equipo

Para suplir el riesgo de haber asignado roles que no aparecieron en el test de Belbin nos vemos obligados a que las dos primeras semanas sean de prueba. El equipo comprobará durante estas semanas si cada persona ejecuta correctamente su rol. Al final de cada semana el equipo pondrá en común las opiniones que hay sobre qué tal ha ejecutado su rol cada uno, habiendo la posibilidad de cambiar roles si alguien no ha realizado el suyo correctamente.

Para suplir la falta de logistas, lo cual es un riesgo para los plazos de entrega, dividiremos las tareas en varios plazos de entrega en lugar de un sólo plazo final. Así tendremos tiempo de reacción si alguna tarea se está retrasando.

Para suplir la falta de animadores pondremos atención en las actividades de Team Building, así aunque no haya animadores creamos buen ambiente en el equipo para que los integrantes tengamos confianza para apoyarnos los unos a los otros ante las dificultades que surjan.

En cuanto a la falta de virtuosos todo problema que surja debe ser expuesto a todo el equipo. Así, aunque no haya virtuosos, pondremos el esfuerzo de todo el equipo a trabajar en ese problema para llegar a la mejor solución posible.

En el equipo hay un exceso de personas introvertidas. Como se ha expresado en 2.3 para suplir esto pondremos especial atención en las actividades en Team Building.

La falta de conocimientos de desarrollo web es un punto débil que podremos suplir gracias a que Jesús y Jaime tienen conocimientos sobre el tema, por lo tanto ellos podrán ayudar a los demás. Además, todo el equipo pondrá esfuerzo en aprender una tecnología antes de que comiencen los Sprints.

La falta de organización de algunos integrantes del equipo se solucionará como se explica en 2.3, por medio de Daily Scrums en los que se explique claramente las tareas de cada integrante y asegurando que el Coordinador realiza correctamente su tarea.

3. ACTIVIDAD/DINÁMICA GRUPAL

En los siguientes apartados se describe la dinámica de Team Building que realizó nuestro equipo. Se describe en qué consiste y cuál era su objetivo. Tras esto, se describe el desarrollo de la misma y se analizan los resultados obtenidos.

3.1. DESCRIPCIÓN Y OBJETIVO

La dinámica que decidimos realizar consistía en que cada miembro del equipo debía contar dos verdades y una mentira sobre sí mismo y el resto del equipo debía intentar adivinar cuál era la mentira.

Los principales objetivos de la dinámica eran por un lado empezar a conocer los gustos y aspectos de la vida de cada compañero; así como “romper el hielo” entre los integrantes del equipo, de tal forma que empezase a construirse un ambiente de confianza y compañerismo.

Teniendo en cuenta que somos un equipo creado de cero y que no nos conocíamos antes de empezar el proyecto consideramos que los objetivos de la dinámica son exactamente lo que necesita un equipo para empezar a funcionar como tal. Es crucial que los integrantes conozcamos algo de la vida y los gustos de nuestros compañeros ya que esto permite comenzar a estrechar lazos y conocer si se tienen gustos en común lo cual facilita mucho que se forjen amistades. Además, consideramos que era de suma importancia “romper el hielo”, es decir, que se empiece a crear un ambiente de confianza en el equipo de tal forma que todo el mundo, ya sea extrovertido o introvertido, se sienta cómodo en el equipo y pueda expresar sus opiniones y preferencias sin ningún tipo de problema.

Consideramos que para que un equipo sea funcional es muy deseable que haya compañerismo, confianza y buen ambiente y es a lo que nos queremos acercar con los objetivos que nos hemos propuesto con la dinámica.

3.2. DESARROLLO

Todos los integrantes del equipo pudimos estar presentes en la dinámica lo cual resultó perfecto para que pudiesen cumplirse los objetivos que nos habíamos propuesto. Para realizar la dinámica decidimos salir fuera de la facultad y nos colocamos en círculo. Tras dejar unos minutos para pensar la mentira que íbamos a contar fuimos uno por uno diciendo nuestras dos verdades y nuestra mentira, pasando por todos los integrantes del equipo. Hubo participación por parte de todos los integrantes a la hora de intentar adivinar cuál era la mentira y se creó un ambiente muy agradable. La dinámica funcionó a modo de juego para crear confianza y una vez terminada decidimos quedarnos un tiempo más en círculo charlando.

En el siguiente enlace se muestra el desarrollo de la dinámica, la conversación posterior no se grabó ya que realmente no formaba parte de la dinámica. <https://youtu.be/8lByS38tU1A>

3.3. RESULTADOS

Tras realizar un análisis de la actividad hemos llegado a la conclusión de que la actividad no tuvo el éxito que se deseaba en cumplir el primer objetivo pero sí el segundo. La dinámica no resultó tan útil como esperábamos para empezar a conocernos porque solamente decíamos dos verdades sobre nosotros, además algunos integrantes no dijeron ningún dato muy personal por lo que realmente no terminamos la actividad conociéndonos más.

Sin embargo, el objetivo de coger confianza unos con otros se cumplió con creces. Durante toda la dinámica mantuvimos un ambiente muy agradable, nos reímos juntos y todo el mundo se sentía cómodo en un grupo que previamente eran desconocidos. Tanto fue así que una vez terminada la actividad decidimos quedarnos un rato más charlando juntos, lo cual desembocó en que cada uno hablase sobre sí mismo y finalmente si que se cumpliera el objetivo de empezar a conocernos más, pero no por la dinámica si no por la conversación posterior.

En general consideramos que la elección de la dinámica fue muy acertada, algo sencillo y nada forzado que simplemente nos acercase al resto de compañeros para después dar paso a una conversación casual que es como realmente se conoce a las personas.

4. CAJA DEL PRODUCTO

En los siguientes apartados se muestra el “Product Box” de SummerPet, en la Imagen 1.1. Así como el logo en la Imagen 1.2. En la descripción se explica por qué ha sido elegido este logo, el proceso que se siguió y algunas alternativas que se barajaron.

4.1. DISEÑO FINAL



Imagen 1.1 “SummerPet Product Box”

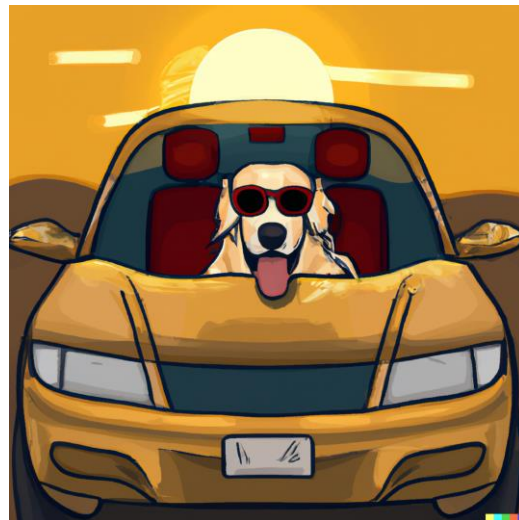


Imagen 1.2 “Logo SummerPet”

Diseño de la caja del producto y del logo

4.2. DESCRIPCIÓN

El diseño de la caja trata de transmitir de forma simple y minimalista el concepto de la aplicación, para esto se basa en un diseño sencillo con 4 elementos.

El logo, que trata de llamar la atención del posible consumidor resaltando sobre el resto de elementos. En él se puede observar la imagen de un feliz canino junto a elementos que se pueden relacionar fácilmente con el verano, tales como un atardecer o las gafas de sol. Se ha incluido además el vehículo, con el propósito de plasmar la idea de un viaje, uniendo dichos conceptos de la aplicación en una llamativa imagen.

La idea tanto de este logo como del eslogan nace de una pequeña lluvia de ideas que tuvo lugar justo después de realizar la dinámica de grupo tras la primera reunión. Se llegó a la conclusión de que lo que se pretendía era crear un logo que transmitiese una idea veraniega y que llamase la atención con elementos como las gafas de sol.

Sobre el contexto de la caja en sí se barajó la opción de sustituir esta por una maleta, reforzando así la idea de viaje, pero rápidamente se descartó debido a que nuestra intención era crear un diseño simple permitiendo tanto al logo como al slogan tener el protagonismo del producto.

Y como último elemento, las tres palabras muestran las características que todo dueño de mascota busca en un cuidador: “confianza, seguridad y cariño”. Por lo tanto, creemos que son clave a la hora de describir nuestro producto.