

PROBLEMÁTICAS Y NECESIDADES DE UN DISEÑADOR GRÁFICO NO GRADUADO  
DE LA UPB

JOHAN SEBASTIAN GIRALDO BOTERO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ARQUITECTURA Y DISEÑO  
DISEÑO GRÁFICO  
MEDELLÍN – COLOMBIA  
2021

PROBLEMÁTICAS Y NECESIDADES DE UN DISEÑADOR GRÁFICO NO GRADUADO  
DE LA UPB

JOHAN SEBASTIAN GIRALDO BOTERO

Trabajo de grado para optar al título de: DISEÑADOR GRÁFICO

Asesor

DIDIER CORREA ORTIZ

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ARQUITECTURA Y DISEÑO

DISEÑO GRÁFICO

MEDELLÍN – COLOMBIA

2021

*“El diseño está en todo lo que hacemos, pero también está en medio de todo; es una combinación de arte, ciencia, historia y filosofía”.*

*Erik Adigard*

## CONTENIDO

1 TÍTULO .....	- 5 -
2 RESUMEN.....	- 5 -
2.1 ABSTRACT .....	- 6 -
3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	- 7 -
<b>4 CAPITULO 1: PROCESO DE FORMULACIÓN.....</b>	<b>- 8 -</b>
4.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	- 8 -
4.2 HIPÓTESIS.....	- 8 -
4.3 OBJETIVOS .....	- 9 -
4.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	- 9 -
4.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	- 9 -
4.4 JUSTIFICACIÓN .....	- 10 -
4.5 ANTECEDENTES.....	- 11 -
4.6 MARCO TEÓRICO.....	- 12 -
4.6.1 CONCEPTOS CENTRALES.....	- 12 -
<b>5 CAPITULO 2: APLICACIÓN METODOLÓGICA .....</b>	<b>- 14 -</b>
5.1 RUTA METODOLOGICA.....	- 14 -
5.2 RESULTADOS.....	- 14 -
5.2.1 HALLAZGOS Y ANALISIS.....	- 14 -
6 CONCLUSIONES .....	- 19 -
7 BIBLIOGRAFIA.....	- 20 -
8 ANEXOS.....	- 21 -
8.1 ENCUESTA A DISEÑADORES NO GRADUADOS.....	- 21 -
8.2 ENTREVISTA A EXPERTO. ....	- 22 -

## 1 TÍTULO

Problemáticas y necesidades de un diseñador gráfico no graduado de la UPB

## 2 RESUMEN

En la siguiente monografía se logrará evidenciar los diferentes problemas que los diseñadores enfrentan día a día, desde la búsqueda de la práctica hasta la terminación de la misma, adicionalmente logramos identificar diferentes debilidades que los departamentos de gestión humana tienen sobre el perfil de diseño gráfico, y por esta razón no logran tener una estructuración idónea del cargo, y por esto se presentan tantos problemas cuando los diseñadores están desempeñando sus “funciones”, y lo coloco entre comillas porque es otro de los hallazgos que logramos identificar, no hay funciones claras para un diseñador, adicionalmente existen unas habilidades básicas que los diseñadores deberían tener o fortalecer durante la carrera, y estas habilidades se dividen entre blandas y duras, teniendo en cuenta que estas son basadas, en la personalidad del diseñador y las habilidades técnicas que tenga, cuando se habla de habilidades blandas, se refiere a esas habilidades como puntualidad, buena comunicación, resolución de conflictos, son esas habilidades que no se logran cuantificar, a diferencia de las duras que son esos estudios o técnicas que el diseñador tiene, como por ejemplo saber una lengua extranjera, conocer de un software, manejar herramientas de un programa.

Como mencionaba la parte mas importante esta en la insuficiencia sobre el cargo de Diseñador Gráfico, pues no conocen su potencial y todo lo que este puede hacer desde su perspectiva de creativo, simplemente lo usan para un trabajo que no le corresponde y no tienen a quien mas poner, ese es el trabajo que le espera a un practicante de diseño por fuera de una agencia, aunque no es preciso generalizar, pero la constante es esa, practicantes que salen de una empresa sin querer volver, porque durante sus prácticas lo único que hicieron fue ser el conejillo de indias del jefe, haciendo el trabajo que le correspondía a otros, incluso el del mismo jefe, y aunque también puede ser falta de habilidades del diseñador que desconoce de su necesidad en la vida laboral, lo primero que se debe corregir es aprender a valorar y reconocer la profesión, y cuando hable de valorar y reconocer no solo hablo del diseño gráfico, sino de los diseñadores en general, si conocieran el potencial de un diseñador, y lo creativo que es en todo ámbito laboral, lo explotarían positivamente para el bienestar de la empresa, y un mejor aprendizaje del mismo diseñador.

### **PALABRAS CLAVES:**

*Diseñadores, Habilidades, Ambiente Laboral, Diseño Gráfico, Prácticas profesionales*

## 2.1 ABSTRACT

In the following monograph, it will be possible to show the different problems that designers face every day, from the search for the practice to the end of it, additionally we can identify different weaknesses that human management departments have on the graphic design profile, and for this reason they do not manage to have an ideal structuring of the position, and for this reason so many problems arise when designers are performing their "functions", and I place it in quotation marks because it is another of the findings that we were able to identify, there are no clear functions to a designer, additionally there are some basic skills that designers should have or strengthen during their career, and these skills are divided between soft and hard, taking into account that these are based on the personality of the designer and the technical skills that they have, when you talk about soft skills, you refer to those skills as punctuality, good communication, conflict resolution, are those skills that cannot be quantified, unlike the hard ones that are those studies or techniques that the designer has, such as knowing a foreign language, knowing a software, handling tools of a program.

As I mentioned, the most important part is in the insufficiency of the position of Graphic Designer, because they do not know its potential and everything that it can do from its creative perspective, they simply use it for a job that does not correspond to them, and they have no one to do more to put, that is the job that awaits a design practitioner outside an agency, although it is not necessary to generalize, but the constant is that, practitioners who leave a company without wanting to return, because during their practices the only thing that they did was to be the boss's guinea pig, doing the job that corresponded to others, even that of the boss himself, and although it may also be a lack of skills of the designer who is unaware of their need in working life, the first thing to do to correct is to learn to value and recognize the profession, and when I speak of valuing and recognizing I am not only talking about graphic design, but about designers in general, if they knew the potential of a designer, and how creative he is in every workplace, they would positively exploit it for the well-being of the company, and better learning from the designer himself.

### **KEYWORDS:**

*Designers, Skills, Work Climate, Graphic Design, Professional Practices*

### 3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad los diseñadores gráficos no graduados, se encuentran con muchos obstáculos al interior de una empresa o en la realización de sus prácticas, ¿Por qué?, porque existen necesidades de ambas partes, por ejemplo, un diseñador está urgido por realizar las prácticas y le resulta una empresa para manejo de redes sociales únicamente y se convierte en un creador de contenido “estético” para la empresa, o si la empresa cuenta con un equipo de diseño, no lo hacen parte del equipo, sino que realiza el famoso “Trabajo Sucio”.

Lo que se pretende con esta monografía es determinar esas problemáticas u obstáculos con los cuales los diseñadores no graduados se encuentran día a día en sus lugares de trabajos, y así también lograr identificar o establecer algunas habilidades entre duras y blandas básicas que un diseñador debería tener, ¿Cómo así? ¿Qué son habilidades duras y blandas? Las habilidades blandas son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros y las habilidades duras son aquellas capacidades que un profesional va adquiriendo a lo largo de su vida con relación a su trabajo. Son ese valor añadido de estudios y preparación en su especialidad.

**NOTA:** *Es válido aclarar al comienzo de esta monografía, que se realizó un trabajo de campo virtual en su totalidad, ya que en el tiempo que se hizo, vivíamos una pandemia mundial (COVID 19), por tal motivo, no se lograron hacer visitas a empresas, el trabajo de campo se hizo más en conversaciones muy informales por medios de mensajería instantánea, las entrevistas en persona no se lograron hacer, estas se hicieron vía telefónica, pero al final los resultados fueron excelentes, y el objetivo se cumplió.*

## 4 CAPITULO 1: PROCESO DE FORMULACIÓN

### 4.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las problemáticas que un diseñador gráfico no graduado de la UPB vive actualmente al ejercer su profesión y que habilidades debería tener, para desenvolverse de la mejor manera en una organización de la ciudad de Medellín?

### 4.2 HIPÓTESIS

Un diseñador gráfico se encuentra con empresarios que no valoran su trabajo como corresponde, se encuentran con funciones como el manejo de una red social y darle respuesta a mensajes, los cuales no deberían ser parte de su función, también volverse un simple diseñador o diagramador, sin permitirle opinar o realizar una investigación y conceptualización previa, y lo único que se logra con esto, es que el diseñador se frustre o simplemente no pueda poner en práctica sus conocimientos o habilidades.

Por otro lado es importante resaltar que un diseñador aprende y tiene un manejo del tiempo optimo, y una forma de pensar diferente al momento de resolver un problema o conflicto, un diseñador únicamente no ilustra, o diseña, también tiene un conocimiento previo que le permite fortalecer habilidades como las de trabajo en equipo, manejo del estrés por medio de actividades, generar una identidad al interior de una empresa, desde el uniforme hasta el servicio al cliente que se maneje por parte de asesores, es allí donde se desea llegar, a que el empresario y la sociedad valore el trabajo de un diseñador gráfico de una manera colectiva y que los diseñadores puedan ser parte de un equipo de trabajo donde estén contadores, gerentes, directores, entre otros.

Lo que espero encontrarme con esta investigación, es una cantidad de dificultades que previamente en conversaciones con compañeros que realizaron sus prácticas, me contaban, yo tuve el privilegio de hacer la practica en una empresa familiar, como diseñador gráfico, y prácticamente me encargaba de todo, incluso de resolución de problemas, entonces hablando con mis compañeros, me gustaba preguntarles su experiencia y pocos eran lo que me decían que muy gratificante, generalmente los que habían hecho las practicas en agencia, eran lo que lograban aprender y explotar sus habilidades.

Por otro lado, es importante resaltar y de pronto dejar sobre la mesa algunas de las habilidades que las empresas (no agencias) buscan en un diseñador gráfico, actualmente, lo que tengo entendido es que las empresas al buscar un practicante no saben ni para que lo buscan ni con que habilidades, ya que las funciones que necesitan suplir, las puede hacer “cualquiera”, cuando me refiero a cualquiera es, desde un diseñador gráfico, hasta un comunicador social, y no estoy desprestigiando ninguna profesión, pero Zapatero a tu zapato, si es practica de diseño gráfico, que en la convocatoria no aparezcan comunicadores sociales, diseñadores industriales, entre otros.

## 4.3 OBJETIVOS

### 4.3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar los diferentes inconvenientes o problemas que los diseñadores no graduados se encuentran al momento de trabajar en una mediana o pequeña empresa.

### 4.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer los problemas por los cuales los diseñadores no graduados pasan al momento de ingresar a una empresa.
- Identificar las habilidades duras y blandas que un diseñador necesita para un mejor desempeño al interior de una empresa.

#### 4.4 JUSTIFICACIÓN

Principalmente es importante que un diseñador gráfico o un estudiante de diseño conozca esas habilidades que se puedan identificar, para que, en el transcurso de la carrera, las fortalezca o el mismo las identifique y las resalte, para las empresas hoy en día es muy importante más que un conocimiento previo también logre tener servicio al cliente, resolución de conflictos, manejo del estrés, manejo del tiempo, esto como habilidades blandas.

La presente investigación se realiza con el fin de brindarle más que una solución son tips, o recomendaciones para tener en cuenta para ingresar a una empresa y tener desarrolladas varias habilidades y tener claros algunos de los conflictos, para que pueda desenvolverse de la mejor manera al interior de la empresa.

#### 4.5 ANTECEDENTES

Se encontró un trabajo de grado que habla acerca de algunos problemas que los diseñadores, en este caso de la ciudad de Córdoba, enfrentan durante su vida profesional.

La autora habla desde una perspectiva histórica, inicia mencionando como nace el diseño hasta el siglo XXI, menciona lo importante del diseño y como la sociedad y las empresas no lo valoran o reconocen como una profesión, desde allí parte la problemática mayor. *(Tadeo, 2007)*

Se convierte en una base muy fuerte para mi trabajo ya que ayuda a identificar que los problemas que los diseñadores grafico de la ciudad de Medellín viven día a día, pasan en otras ciudades, en otros países.

Otro antecedente que se encontró fue uno acerca de la inserción de los diseñadores, en este caso del Diseñador Industrial y nos habla de un sobre los obstáculos que se presentan a los diseñadores para insertarse productivamente en el mercado laboral del diseño industrial. El eje principal de la investigación es la inserción laboral en relación con las causas del desempleo, su impacto en la creación de empresa y el mejoramiento de éstas. *(Blanco, 2011)*

Además, también habla acerca de cómo a partir del desempleo se desencadena la necesidad en el diseñador de suplir sus falencias laborales, y la respuesta a la problemática es la creación de empresas dirigidas por los mismos diseñadores.

Sobre el tema de estudiantes no graduados trabajando es poco lo que se ha investigado, sin embargo, se encuentran investigación sobre practicas profesionales y sus dificultades, tal y como lo mencione en los párrafos anteriores, adicionalmente otro de los temas que hacen complejo las practicas o el trabajo de un profesional por primera vez es el clima laboral, y allí si se logró encontrar más información sobre el tema.

Los directivos de las organizaciones se encuentran a diario con los dilemas de cómo lograr que sus empleados se sientan motivados, participen responsablemente en sus labores y dirijan sus conocimientos en pro de conseguir mejores resultados profesionales y económicos. Generalmente los empleados no demuestran abiertamente sus inquietudes, sino que las realizan por medio de comentarios en pequeños grupos sociales conformados en la empresa, pero los resultados salen a flote en el trabajo diario. Es por esto que los directivos tienen que aprender a escuchar a sus empleados, atender sus comentarios y encauzar las acciones con el fin de brindarles un mejor bienestar económico y social.

Para recoger información que permita identificar y dar solución a este tipo de inconvenientes, las organizaciones aplican instrumentos de medición de clima organizacional que les permiten evidenciar los puntos críticos a gestionar en pro de la mejora de la productividad y del rendimiento de las empresas. *(Ojeda & Quiroz, 2012)*

## 4.6 MARCO TEÓRICO

En toda profesión existen diferentes problemáticas, pero en este caso hablando puntualmente del diseño gráfico, nos encontramos con muchas más, ya que nos enfocamos en las prácticas profesionales, es decir, en un diseñador no graduado, por tal motivo es importante conocer por medio de entrevistas a profundidad realizadas a los actores principales de dicha problemática, en este caso, jefes inmediatos, diseñadores gráficos, gerentes de empresas cuales han sido sus experiencias, como fueron las prácticas tanto por parte del diseñador como por parte del jefe, que actividades realizaban, y si alguna de las actividades no tenían que ver puntualmente con una de diseño gráfico.

A continuación, se presentarán los conceptos claves que se usarán a lo largo de la presente investigación y las diferentes bibliografías existentes sobre las problemáticas que viven los diseñadores gráficos no graduados.

### 4.6.1 CONCEPTOS CENTRALES

Como ya se ha mencionado en el comienzo de esta investigación, la intención es brindar alternativas a los diseñadores para evitar las diferentes problemáticas que estos sufren al ser no graduados.

Basándonos en eso, se han seleccionado unos conceptos centrales los cuales se tendrán en cuenta para el resto de la investigación, uno de ellos es habilidad, Según la Real Academia Española, se entiende la habilidad como la capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada. De esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, sea de índole física, mental o social.

El mayor reto que tienen hoy en día las empresas es conseguir que las instrucciones de la Dirección acaben llevándose a cabo tal y como se planearon. Los mandos medios, son los encargados de hacer que esto suceda y el nivel operativo es quien ejecuta la acción final.

Muchas veces esos mandos medios no cuentan con las competencias o habilidades necesarias para ejercer ese liderazgo de manera eficiente, lo que resulta en objetivos no alcanzados.

Por tal razón intentaremos identificar alguna de las habilidades entre duras y blandas para solucionar dicha problemática, ¿Qué son las habilidades duras?, Las habilidades duras son habilidades de enseñanza o conjuntos de habilidades que son fáciles de cuantificar. Por lo general, aprenderá habilidades duras en el aula, a través de libros u otros materiales de capacitación, o en el trabajo. Algunas de las habilidades duras son: *Dominio de un idioma extranjero, Un título o certificado, Digitando rápido, Máquina de operación, Programación de computadoras.*

¿Qué son las habilidades blandas?, Las habilidades blandas, por otro lado, son habilidades subjetivas que son mucho más difíciles de cuantificar. También conocidas como «habilidades de las personas» o «habilidades interpersonales», las habilidades blandas se relacionan con la forma en que te relacionas e interactúas con otras personas.

Otro de los conceptos que pueden contribuir a esas problemáticas o dificultades del diseñador gráfico es el Ambiente Laboral, y que hoy en día no basta con trabajar para vivir. Las personas tienen muy en cuenta su autorrealización, que pasa por trabajar en el sector que les gusta, desarrollar proyectos atractivos que les enriquezcan como personas y poder contar con un buen clima laboral en el que realizar sus labores diarias. Todos estos aspectos adquieren especial relevancia en el momento en que la persona se implica en alcanzar su felicidad laboral.

De este modo, los directivos de las empresas deberían realizar un seguimiento de las relaciones laborales generadas, los celos profesionales que se hayan podido producir, y otras cuestiones que pudieran crear un mal ambiente laboral en la organización.

*PALABRAS CLAVES: Habilidades blandas, Habilidades duras, Ambiente Laboral, Habilidad.*

## 5 CAPITULO 2: APLICACIÓN METODOLÓGICA

### 5.1 RUTA METODOLOGICA

OBEJTIVOS ESPECIFICOS	HERRAMIENTA METODOLÓGICA
<b>Objetivo Especifico #1:</b> Establecer los problemas por los cuales los diseñadores no graduados pasan al momento de ingresar a una empresa.	<b>-Encuesta:</b> 10 preguntas cerradas, basándome en un muestreo cuantitativo. (¿Cuántos practicantes hay?) <b>40 Practicantes</b>
<b>Objetivo Especifico #2:</b> Identificar las habilidades duras y blandas que un diseñador necesita para un mejor desempeño al interior de una empresa.	<b>-Consulta a experto:</b> Por medio de una entrevista, consultar a 2 o 3 gerentes de empresas y docentes sobre lo que busca en un diseñador gráfico.

(Tabla 1)

### 5.2 RESULTADOS

#### 5.2.1 HALLAZGOS Y ANALISIS

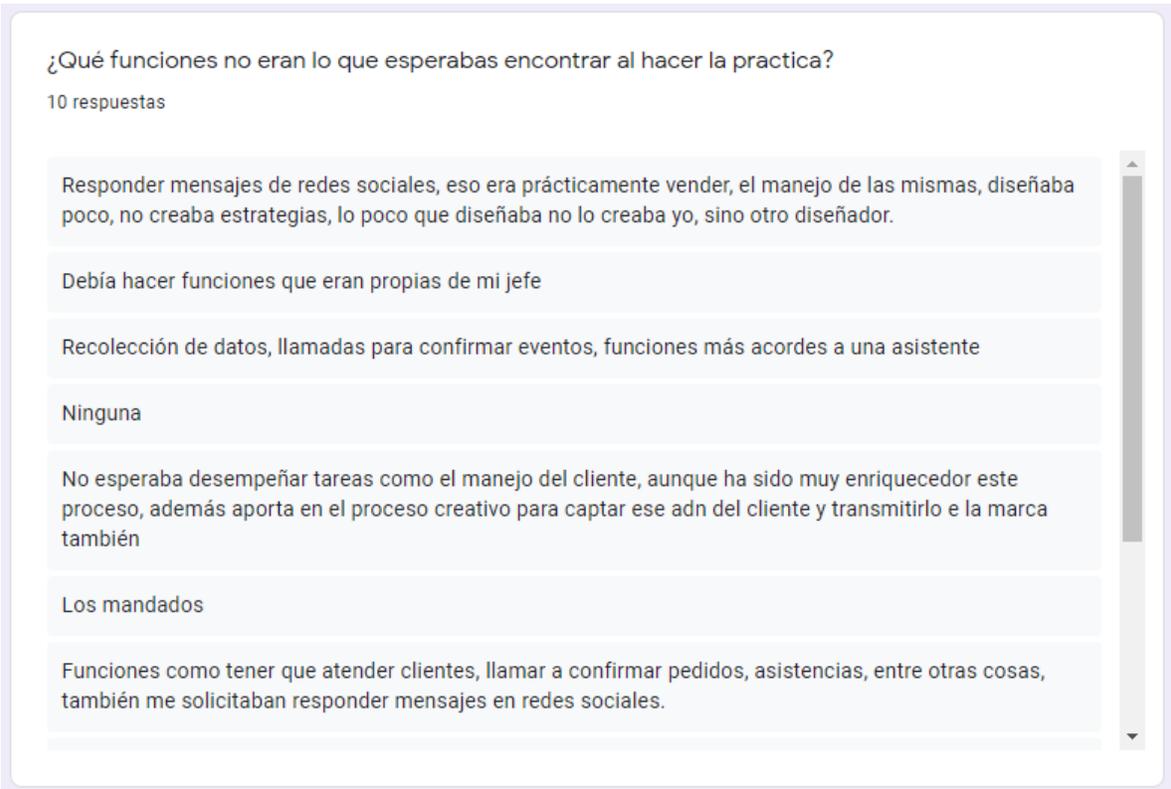
De acuerdo a la investigación realizada durante 4 meses, se lograron identificar diferentes problemáticas que sufren los diseñadores gráficos no graduados o en sus prácticas, también se lograron identificar algunas problemáticas que viven las empresas al momento de contratar un practicante, este resultado se logra, por medio de las consultas a expertos, y aunque es claro que la idea era identificar que habilidades buscan en un diseñador gráfico, lo que arrojó la investigación además de responder a la pregunta fue, algunas debilidades o conflictos que sufren las empresas con los practicantes.

Teniendo en cuenta las respuestas conseguidas por parte de los diseñadores mencionaré las dificultades que estos nos contaron y logramos identificar en conversaciones con ellos.

Una de las problemáticas más comunes que encontramos fue la de no hacer funciones que corresponden a un diseñador gráfico o por lo menos según lo aprendido en 10 semestres de carrera, hay funciones como llamar a confirmar eventos, realizar bases de datos, llenar formularios, realizar trabajos que le corresponden al jefe directo, que no deberían ser las funciones principales de un practicante en diseño gráfico, también se encontraron con funciones como atención al cliente y aunque los ven como un aspecto positivo después de un tiempo porque les permite identificar las necesidades para después solucionar, hay una constante en las funciones que desarrollaron y es el manejo de las redes sociales, el tener que contestar mensajes y a veces hacer las veces de asesor y ofrecer productos o servicios.

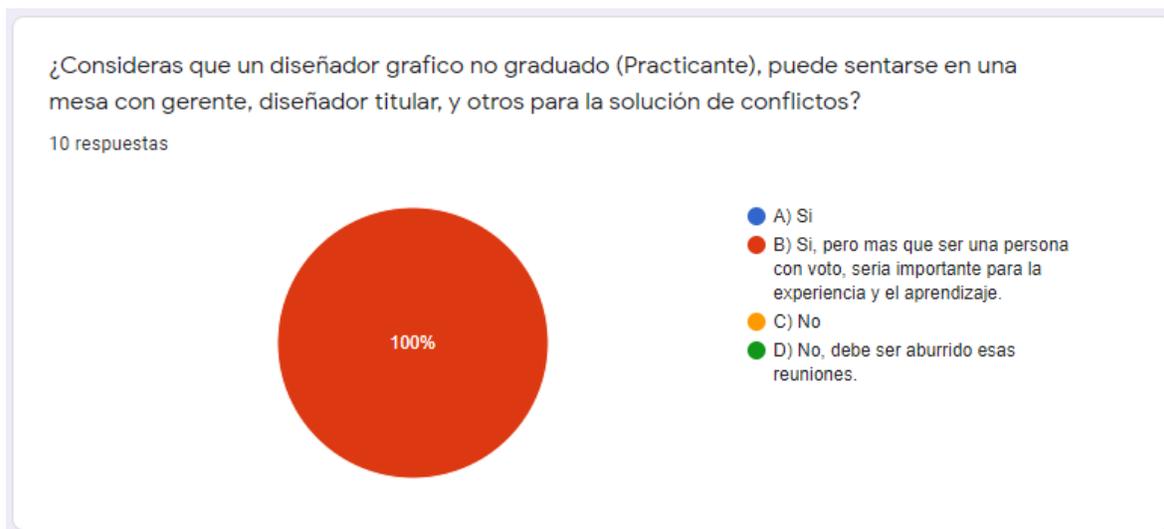


(Imagen 1)



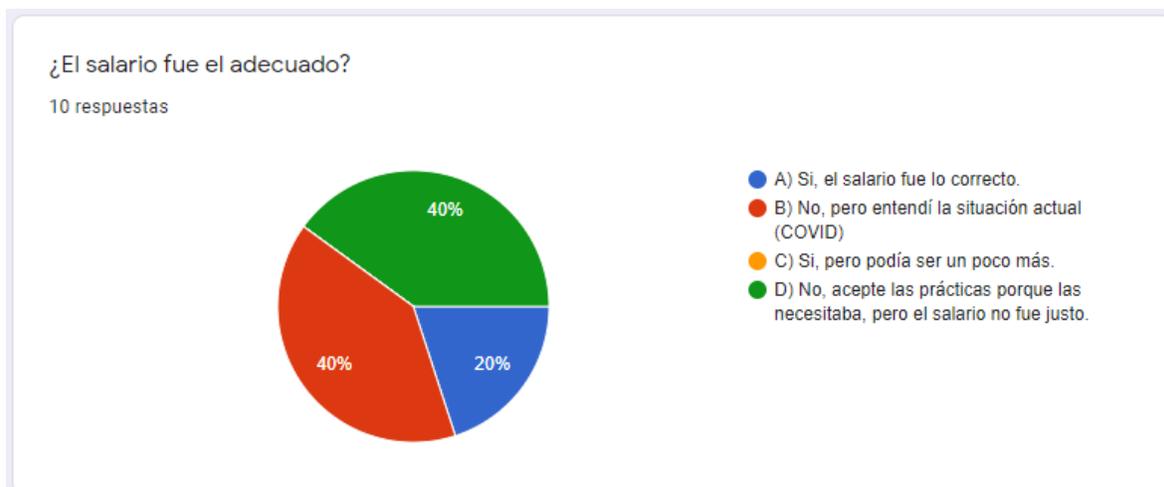
(Imagen 2)

El factor común que encuentro en las encuestas es que pocos de los diseñadores que realizan prácticas, desean quedarse en la empresa a menos que las hubieran realizado en una agencia de diseño, no les parece justo el comportamiento que tienen con ellos, sin importar que sean practicante tienen unos conocimientos previos que les pueden permitir participar más en reuniones o toma de decisiones, incluso una de las preguntas que se le realizó al diseñador fue: *¿Considera usted que un diseñador gráfico no graduado puede ser parte de un equipo investigador y de conceptualización dentro de su organización?*, y en un 100% las respuestas fueron positivas, pero algo muy importante es que no lo ven desde el punto de vista de participar para tener voz y voto, sino más como un espacio para conocer, aprender y enfrentarse a situaciones reales que le permitan coger experiencia para un futuro hacer parte de las mismas pero ya con una convicción de poder opinar y tomar decisiones importantes para la empresa.



(Imagen 3)

Algo importante que logre identificar también fue que el salario la mayoría de las veces no fue lo justo para el diseñador, de pronto esperaban poder remunerar más, pero se encontraron con una dificultad en el momento de las prácticas y fue que estábamos viviendo uno de los momentos más difíciles para la economía en los últimos años, ya que enfrentábamos una pandemia mundial, que obligó a reducir costos, y en muchas ocasiones realizar corte de personal, incluso muchas empresas se vieron obligadas a cerrar, entonces los encuestados expresaban que el salario era no justo, pero agradecían también que les permitieran realizar prácticas en esta época de COVID.



(Imagen 4)

Un hallazgo relevante que vale la pena mencionar fue que pocos de los diseñadores encuestados mencionaron como dificultad alguna falta de habilidad o desconocimiento de alguna herramienta, y analizando la situación, se logra percibir por medio de una retroalimentación al diseñador por medio de una entrevista donde se le consulta y cuestiona el porque de la respuesta y no mencionar este tipo de cosas, y nos encontramos con respuestas como, es que uno hace más una evaluación de la empresa donde trabajo, y al ver que no eran funciones propias de un diseñador y al menos lo que esperaba, deja uno a un lado la autoevaluación y desempeño que se tuvo, y prima la dificultad de la empresa y del jefe, que no entiende o no tienen definido el hecho de tener un practicante, y adicional a eso nos expresan que en el momento de la convocatoria se encontraban con estudiantes de otras carreras, como por ejemplo comunicación social, diseñadores industriales, comunicadores audiovisuales e incluso diseñadores de vestuario.

Con lo mencionado anteriormente nos podemos dar cuenta que la práctica de diseño gráfico está desdibujada de las empresas, no valoran la profesión y por eso nos encontramos con tantos problemas que a diario los diseñadores gráficos viven, el no hacer funciones correspondientes al cargo, no obtener un salario justo, tener sobre carga de trabajo porque el jefe sencillamente lo tiene como asistente y no como diseñador.

Esta es una de las dificultades que nos encontramos por parte de las empresas, entonces considero que la investigación logra tener un rumbo correcto, pues la intención era esa, más que buscar debilidades o problemas de los diseñadores, era lograr evidenciar las dificultades de las empresas y los departamentos de gestión humano, y la caracterización de los cargos, a continuación, mencionaré algunas de estas que se vieron en evidencia en la consulta a un experto.

Muchos departamentos de gestión humana como mencionaba anteriormente, tienen perfiles deficientes sobre el cargo de diseño gráfico y sacan convocatorias muy superficiales o ambiguas, de esta lista podemos excluir a las agencias de diseño, pues estas la tiene súper clara, y el perfil esta correctamente diseñado y estructurado, también resulta que muchas de las convocatorias o solicitudes por parte de las empresas son buscando estudiantes de pregrado de nivel técnico o tecnológico,

intentando que el salario del mismo no sea muy alto, y allí ya estamos empezando mal, y con algo negativo para el diseñador gráfico.

Es importante mencionar que por todo lo mencionado anteriormente, en los procesos de selección se pueden encontrar estudiantes de tecnologías, y de pregrado de diferentes instituciones de la ciudad, entonces la competencia se vuelve difícil, y casi que el filtro lo hacen por las pruebas psicotécnicas y por portafolio, pocas veces el estudiante no tiene un portafolio de alta calidad, lo que ya lo va dejando rezagado en la selección y no precisamente por falta de talento, sino porque en la mayoría de los casos no se cuenta con registro fotográfico de proyectos anteriormente realizados, o no logra reflejar de manera positiva su talento en el portafolio por distintas razones, como no dejarse guiar en cuanto a lo que las empresas buscan y querer hacerlo a su gusto.

Entonces de ahí parte la falta de algunas habilidades blandas y duras que se lograron identificar que pueden ser importantes al momento de ejercer como la comunicación asertiva, es importante esta habilidad blanda ya que las funciones y las actividades a desempeñar se vuelven mas efectivas, pues lo estamos realizando con seguridad y no desde un supuesto, es importante comunicar lo que se quiere, como y cuando, y de esta manera dejar la información clara, también se vuelve importante para las empresas la puntualidad del diseñador, mencionaba una gerente que ha tenido 5 diseñadores de los cuales 3 llegaban tarde por alguna razón, entonces es importante que el diseñador desde su forma de ser, que es tranquilo, trasnochador, relajado, no permita que esto le afecte en el campo laboral con la puntualidad, el trabajo en equipo es indispensable, pues existe un grupo, comité o junta creativa, en donde se ponen en tela las necesidades y aunque el practicante no este en estas generalmente, en algún momento le tocara, es indispensable ser creativo, de mente abierta, estar preparado para cualquier temática, problema o necesidad, es necesario que conozca de cultura general y este actualizado de noticias, tendencias que permitan a la organización o empresa estar siempre a la vanguardia, sin quedarse atrás frente a sus competidores.

Algunas de las habilidades duras que los gerentes mencionaban o logre evidenciar como principales son, el segundo o tercer idioma, esto depende mucho de la empresa, si realiza negociaciones con el exterior, si comercializa o vende internacionalmente, de acuerdo a esto será el segundo idioma que pidan, generalmente esta entre inglés, mandarín, portugués, también exigen un nivel alto en programas como illustrator y Photoshop, adicional a eso, Microsoft office, pues muchas de las actividades que el practicante realiza tendrán que ver con estos programas, es extraño pero así sucede.

## 6 CONCLUSIONES

- Se lograron identificar las diferentes necesidades que los diseñadores gráficos no graduados sufren en sus prácticas, esto gracias a una recolección de datos por parte de compañeros que realizaron sus practicas en semestres pasados o se encuentran actualmente realizándolas.
- Fue concluyente que las necesidades o problemas del diseñador no son propios de él, son más por inconvenientes internos o insuficiencia en la estructuración de un perfil para diseño grafico por parte de las empresas.
- Los procesos de selección no son justos, y esto conlleva a que el diseñador no se sienta a gusto con el salario, ya que buscan estudiantes de tecnologías u otras profesiones, entonces no permiten tener una escala salarial correspondiente al cargo al cual aplica un estudiante de diseño gráfico.
- El diseño grafico no es valorado en la sociedad, lo miran como una carrera o profesión que se dedica hacer dibujos, y nosotros los diseñadores debemos cambiar eso, de nosotros depende que se nos respete y valore, debemos de dejar de prestar un servicio por cualquier precio, esto hace que el trabajo del colega que puede ser igual de bueno se devalúe y dañe la profesión.
- Desde la facultad se debería realizar capacitaciones o ejercicios para fortalecer habilidades blandas en los diseñadores, nos dedicamos a tener electivas técnicas durante la carrera que nos fortalece nuestras habilidades duras, pero deberíamos tener también la manera de conocer o aprender a identificar que habilidades blandas tengo y como puedo fortalecerlas.
- Los resultados fueron los esperados respecto a la hipótesis que se dio al inicio de la monografía, ya había unos precedentes por conversación con algunos compañeros, que terminaron de confirmarse por medio de esta investigación.
- Existía una duda al inicio de la investigación, la cual fue resuelta, en un 80% la culpa es de las empresas, el hecho de que los diseñadores les aburran las practicas, no quieran continuar, al final deban escoger la primera empresa que salga, es simplemente por falta de conocimiento sobre el perfil y cargo de un diseñador gráfico.

## 7 BIBLIOGRAFIA

- Mónica Tadeo. (2007). *Problemas y necesidades del licenciado en diseño gráfico en la profesión en Córdoba capital* (DGR 446). [https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/11107/Monica\\_Tadeo\\_TFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/11107/Monica_Tadeo_TFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  
- Blanco Arias, María Luisa. (2011, abril). *El impacto de la problemática de la baja inserción laboral del diseñador industrial en la creación de empresa en Bogotá, Colombia*. (n.º 57684). [https://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/proyectorgraduacion/archivos/1025.pdf](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/proyectorgraduacion/archivos/1025.pdf)
  
- *Habilidad - Concepto, tipos de habilidad y qué es destreza*. (2021). Retrieved 20 April 2021, from <https://concepto.de/habilidad-2/>
  
- (2021). Retrieved 20 April 2021, from <https://superrhheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>
  
- Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Ojeda Castellanos, J. R. O. C., & Quiroz Ochoa, H. Q. O. (2012, febrero). *¿Qué variables del clima organizacional tienen mayor impacto en los resultados de una compañía?* <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1656/t228.pdf?sequence=1&isallowed=y>

## 8 ANEXOS

### 8.1 ENCUESTA A DISEÑADORES NO GRADUADOS.

La siguiente encuesta está diseñada entre preguntas abiertas y cerradas, las cuales se realizarán virtualmente a un total de 10 practicantes (*diseñadores gráficos no graduados*) de los últimos 2 semestres en la UPB, donde la intención es identificar las problemáticas que tuvieron en el campo laboral o en las organizaciones donde estuvieron o se encuentran actualmente como practicantes.

¿Es practicante?

- A) Si, actualmente soy practicante.
- B) No, las hice el semestre pasado.

Teniendo en cuenta que en los últimos dos semestres has sido practicante (Diseñador Gráfico No Graduado), ¿Cómo fue tu experiencia, dentro de la empresa?

*Texto corto por parte del diseñador.*

¿El salario fue el adecuado?

- A) Si, el salario fue lo correcto.
- B) No, pero entendí la situación actual (COVID)
- C) Si, pero podía ser un poco más.
- D) No, acepte las prácticas porque las necesitaba, pero el salario no fue justo.

¿Las funciones que desempeñabas tenían que ver con lo aprendido en diseño gráfico?

- A) Si, en su totalidad.
- B) Algunas funciones si, otras no tenían nada que ver.
- C) No, la verdad no practique lo que aprendí en 9 semestres.
- D) Si, pero creo que podía enfrentarme a otras funciones, pero por ser practicante no me lo permitieron

¿Qué funciones no eran lo que esperabas encontrar al hacer la practica?

¿Cuáles fueron las dificultades que encontraste al momento de hacer la practica?

¿Consideras que un diseñador gráfico no graduado (Practicante), puede sentarse en una mesa con gerente, diseñador titular, y otros para la solución de conflictos?

- A) Si
- B) Si, pero más que ser una persona con voto, sería importante para la experiencia y el aprendizaje.
- C) No
- D) No, debe ser aburrido esas reuniones.

¿Una vez terminaste la práctica, la empresa quiso que te quedaras?

- A) No, cuando termino el contrato me sacaron.
- B) Si, aun sigo trabajando.
- C) No, yo no quise quedarme.

¿Qué fue lo que más le gusto de sus prácticas?

¿Qué no le gusto de sus prácticas?

## 8.2 ENTREVISTA A EXPERTO.

Se entiende que tendremos algunas preguntas base para darle un orden a la entrevista, pero en el transcurso de esta pueden variar según la conversación o las respuestas del entrevistado.

¿Qué cargo desempeña usted en la empresa?

¿Ha escuchado hablar de habilidades blandas y duras? ¿Sabe que son, y en que se diferencian?

¿Tiene a cargo algún diseñador gráfico como practicante?

¿Cuáles son las funciones que desempeña un diseñador gráfico dentro de la organización?

¿Actualmente el practicante desempeña esas funciones? ¿Hay otro diseñador gráfico?

¿Cuáles considera usted que deberían ser las habilidades entre blanda y duras, de un diseñador gráfico para trabajar en esta organización?

¿Qué competencias buscan al momento de contratar?

Si tienes un diseñador gráfico de planta, ¿Por qué contratar un practicante?

¿Qué habilidades o competencias cree que al diseñador no graduado (Practicante) le hacen falta para desempeñarse como un profesional?

¿Considera usted que un diseñador gráfico no graduado puede ser parte de un equipo investigador y de conceptualización dentro de su organización?

**NOTA:** Como lo mencionaba al inicio de la monografía, el 100% de la investigación y del trabajo de campo se hizo por vía telefónica, con los diseñadores y gerentes de las empresas seleccionadas.

Posiblemente la investigación tenga cambios o alteraciones por este motivo, de igual forma se dejan resultados y hallazgos importantes para dicha investigación.