

Mi Primera Caja de Herramientas: Parametrización de Habilidades Blandas y Duras en el Perfil del Diseñador Gráfico Practicante

Angie V. Pérez Aranguren y Diany V. Villacorte Sánchez

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Santo Tomás

Diseño Gráfico

Director de Trabajo: Docente Oscar Javier Cubillos Pinilla

17 de junio, 2022

Dedicatoria

Este documento va dedicado a mi familia, por todo el apoyo que me brindó en todo este proceso, de igual manera a la Universidad Santo Tomás por forjarme como profesional en cada una de sus aulas, a mi compañera de proyecto Diany Villacorte por el esfuerzo y dedicación que como equipo de trabajo dimos para la culminación del mismo.

Angie Pérez Aranguren

A mi familia por guiarme siempre, por permitirme ser y fluir dentro de mi pasión, sin miedo a equivocarme, dándome las herramientas para llegar a donde estoy para poder continuar haciendo lo que amo. A mis docentes, todos fueron una parte muy importante en mi recorrido por la universidad, formaron también en mi la confianza de creer en lo logrado.

A mi compañera de proyecto y de risas.

A todos, mi más plena gratitud siempre.

Diany Villacorte Sánchez

Agradecimientos

Agradecemos en primer momento a nuestras familias, nuestros padres, abuelas y hermanos, por ser aquel apoyo incondicional que siempre estuvieron para nosotras. Somos por ustedes. También a nuestro docente Oscar Cubillos por su gran ayuda y participación en la creación de este proyecto, de igual manera, a todos los docentes del programa de Diseño Gráfico de la Universidad Santo Tomás, ya que sus conocimientos fueron fundamentales en nuestra formación como profesionales. A las empresas Kalagas S.A.S. y La Liberty S.A.S. por creer en nuestro talento para ser parte de su equipo de trabajo.

Angie y Diany.

Tabla de contenido

1. Introducción	5
2. Justificación	6
3. Pregunta Problema	8
4. Objetivo.....	8
5. Tema de reflexión y discusiones académicas	8
5.1. Prácticas laborales en Kalagas S.A.S.....	8
5.1.1. Historia de Kalagas S.A.S.....	8
5.1.2. Misión y Visión de Kalagas S.A.S	9
5.1.3. Estado organizacional de Kalagas S.A.S	9
5.1.4. Roles del practicante en Kalagas S.A.S	9
5.2. Prácticas laborales en La Liberty S.AS.....	9
5.2.1. Historia de La Liberty S.AS.....	10
5.2.2. Misión y Visión de La Liberty S.AS.	10
5.2.3. Estado organizacional de La Liberty S.AS.....	10
5.2.4. Roles del practicante en La Liberty S.AS.....	11
5.3. Habilidades Blandas y Duras	11
5.4. Gestión en Diseño	12
5.4.1. Competencias requeridas en el mercado laboral del Diseño Gráfico	13
5.4.2. Competencias adquiridas desde aspectos académicos-profesionales desde las experiencias propias.....	14
5.5. Métodos de investigación	16
5.5.1. Estudio longitudinal	16
5.5.2. Observación participante	16

5.5.3. Diario de campo.....	17
6. Discusión.....	17
6.1. Reconstrucción de la pasantía Kalagas S.A.S.....	18
6.2. Reconstrucción de la pasantía La Liberty S.A.S.....	18
6.3. Producto: Caja de Herramientas	19
6.4. Conclusiones	22
7. Referencias.....	23
8. Anexos	25

Tabla de Figuras

Figura 1. Encuesta de competencias y habilidades requeridas de un diseñador con enfoque tecnológico, estudio de Factibilidad de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez 2014.....	15
Figura 2. Mi Primera Caja de Herramientas: Una guía para todo nuevo diseñador gráfico.....	21

1. Introducción

En los procesos de pasantías profesionales es recurrente establecer identificadores de rendimiento que miden las fallas o aciertos que son identificables en los procesos laborales, esto desde los primeros momentos como la contratación, el desarrollo de funciones específicas, la integración a la empresa y al equipo de trabajo, entre otros. Estos identificadores de rendimiento en el campo del Diseño Gráfico como disciplina son importantes para reconocer el rol específico desde la gestión en diseño para categorizar e identificar los perfiles y enfoques en los que cada diseñador gráfico puede estar inmerso. Esto no solo se determina desde el análisis profesional de habilidades y competencias técnicas, sino también desde aquella identificación del individuo en escenarios sociales que complementan la estancia laboral.

En diseño, como en cualquier otra profesión, es necesario adquirir el conjunto de destrezas en conocimiento técnico específico, que es fundamental en la ejecución de tareas y, en paralelo a este, las competencias que son inherentes en todo individuo: las habilidades blandas que permiten la mejora de las relaciones interpersonales y son fructíferas en el mejoramiento del desempeño personal. Para ello, el individuo debe determinar cuáles son las habilidades que necesita aprender o fortalecer según el perfil profesional.

Desde el enfoque profesional de este proyecto, el diseñador gráfico debe poseer estas dos habilidades que, como consecuencia, definirán la formación individual como diseñadores integrales, hábiles en temas técnicos y gestores en el crecimiento empresarial al igual que profesional. Con lo anterior, el diseñador podrá demostrar su formación y permitirá la dignificación del egresado y su aporte a la sociedad como ente de transformación social.

Por consiguiente, para sustentar la idea presentada previamente, dos estudiantes de la carrera de Diseño Gráfico de la Universidad Santo Tomás, practicantes en las empresas Kalagas S.A.S y La Liberty S.A.S., encontraron que, desde las experiencias y perspectivas propias, el recorrido académico-profesional tiende a tener desaciertos en cuanto a la implementación de aquellas habilidades necesarias para todo diseñador gráfico al iniciar en su proceso laboral. De esta manera, desde el análisis y la observación de los diferentes perfiles profesionales de las practicantes, se da inicio a la recolección y parametrización de información pertinente que será implementada en la creación de una caja de herramientas (Mi primera caja de herramientas: Una guía para todo nuevo diseñador) que todo diseñador gráfico a punto de ingresar a un espacio

laboral debe tener en cuenta. Allí estará consignado de manera interactiva aquellas habilidades sociales y técnicas consideradas oportunas para el satisfactorio desarrollo profesional.

Dentro de este documento, en primer lugar, se definirán los conceptos de habilidades duras y blandas (también llamadas *Hard Skills* y *Soft Skills*), para relacionarlas con las competencias requeridas por los diseñadores gráficos en ámbitos laborales y aquellas competencias adquiridas desde aspectos académicos-profesionales. En segundo lugar, se presentará el enfoque metodológico implementado para el análisis en el proyecto. A continuación, se explicará el producto realizado (La caja de herramientas), los elementos que lo componen y su respectivo uso. Finalmente, se expondrá la reconstrucción de las pasantías con una breve conclusión que responde a la pregunta problema como parte final del proyecto.

2. Justificación

Este proyecto tiene como enfoque el marco de las habilidades blandas y duras con énfasis en la gestión en diseño gráfico en el mundo laboral actual.

En este sentido, se busca que estas habilidades sean un conjunto de aspectos pertinentes para los diseñadores gráficos que inician en el medio laboral en Colombia. Con esto en mente, se propone elaborar una caja de herramientas donde esté consignado cada tipo de habilidad y competencia, las que, desde el enfoque disciplinar, se pueden categorizar y agrupar para ser un instrumento de caracterización.

En la construcción del conjunto de estas habilidades se quiere determinar qué aspectos son de gran utilidad cuando se está próximo a graduarse y comenzar en el mundo laboral. Por consiguiente, estas capacidades proporcionan valores diferentes que, desde la responsabilidad laboral, son necesarios. En primer lugar, podemos definir que las habilidades blandas, según Goleman (1998), son aquellas que se pueden catalogar en dos grandes competencias que son: las personales y las sociales. Las personales se comprenden desde la relación con uno mismo y las sociales son las habilidades interpersonales. Por otro lado, las habilidades duras las define Reyes y Lara (2011) como las capacidades técnicas que un profesional va adquiriendo y que se ajustan al trabajo; también son fácilmente medibles.

En el campo laboral, este conjunto de habilidades impacta la productividad y el propio desempeño de las personas, en este caso, para el rol como diseñador gráfico, es más conocido y relacionado implementar habilidades duras en los procesos técnicos de creación pues estas son

las que comúnmente se solicita al momento de ser contratados en una empresa, ya que a partir de estas es posible medir los aspectos de producción. Sin embargo, es importante destacar que las habilidades blandas deben ser equivalentes a aquellas competencias indispensables para el crecimiento del nuevo trabajador, su desarrollo en un equipo y un flujo de trabajo. En el campo del diseño gráfico estos dos tipos de habilidades actúan y se complementan entre sí dentro del rol específico como diseñador gráfico, ya que el posible resultado de la implementación de estos es generar un perfil idóneo que sea capaz de enfrentarse al amplio mercado laboral actual.

De acuerdo al objetivo del proyecto, se identificará qué habilidades son requeridas por los estudiantes dentro los procesos académicos durante la carrera de Diseño Gráfico; al igual que se establecerá cuáles son las habilidades necesarias para la implementación en un flujo laboral profesional. Por lo tanto, se hará una comparación constructiva que llevará a definir qué aspectos facilitan la optimización del empeño en ámbitos académico-profesional y laboral. Así mismo, se determinará cómo estos aspectos mejoran el estado organizacional empresarial.

También definiremos por medio de la experiencia y perspectiva en las prácticas laborales en las empresas Kalagas S.A.S y La Liberty S.A.S. qué habilidades se pueden cultivar de acuerdo a los campos específicos de acción en los entornos laborales y cómo estas habilidades ayudan al mejoramiento integral y de forma simultánea con el crecimiento mismo de la empresa.

Lo anterior estima necesario para poder desarrollar un proceso teórico y práctico que responda a la problemática presentada y con este material iniciar el diseño de una caja de herramientas en la que se consigna cada habilidad analizada y definida. El proyecto se verá estructurado por medio de metodologías cualitativas que serán utilizadas para responder los cuestionamientos no medibles y se enfocará en obtener información de experiencias y percepciones propias a la investigación. Para ello, el uso del diario de campo (ver anexo n.º 1) y la observación participante (definidos más adelante) ayudará a integrar toda aquella información recolectada para la creación completa de la caja de herramientas (ver anexo n.º 2) durante el periodo longitudinal establecido en las prácticas laborales. Así mismo, estos métodos permitirán evaluar los factores necesarios para el análisis a dichos espacios laborales mediante resultados y anexos suministrados a partir del diario de campo como medio de seguimiento y observación para identificar y analizar la perspectiva como nuevos individuos en el campo laboral y poder suministrar una guía de apoyo a las nuevas generaciones de practicantes.

3. Pregunta Problema

¿Cómo diseñar una caja de herramientas a partir de la parametrización de un conjunto de habilidades duras y blandas necesarias para iniciarse en el medio laboral del diseño gráfico?

4. Objetivo

Diseñar una caja de herramientas que permita definir y parametrizar qué habilidades duras y blandas necesita adquirir un diseñador gráfico en aras de iniciar su proceso profesional en el entorno laboral, esto desde la experiencia adquirida en el marco de la práctica laboral en las empresas Kalagas S.A.S y La Liberty S.A.S.

5. Tema de reflexión y discusiones académicas

Con este proyecto se pretende determinar qué habilidades blandas son importantes para el ingreso al mundo laboral y qué habilidades técnicas en diseño gráfico son necesarias según los roles de gestión en diseño. Para empezar a contextualizar sobre el eje temático del proyecto es importante comenzar a exponer sobre la organización interna de las empresas donde se realizan las prácticas laborales profesionales.

5.1. Prácticas laborales en Kalagas S.A.S

Kalagas S.A.S es la primera empresa en investigar frente a la problemática. Kalagas S.A.S es un espacio de venta de mobiliario, donde se pueden encontrar muebles y elementos decorativos creados alrededor del mundo y surge a partir de la apreciación a la cultura y el arte.

5.1.1. Historia de Kalagas S.A.S

Kalagas S.A.S da sus inicios en el año de 1991 como un negocio familiar creado bajo la sociedad de Magda Muñoz y Alberto Montes. Surge por el gusto de los mobiliarios, el arte y la cultura de lugares de todo Asia, con esto da inicio a la idea de crear un *showroom* en donde todos estos elementos únicos se pudieran encontrar en Bogotá. Kalagas S.A.S comienza en una casa esquinera al norte de la ciudad la cual fue creciendo y formando una sede nueva diferente que lleva por nombre hoy en día Kambora que es un *showroom* de 6 pisos llenos de artículos de distintas partes del mundo. Actualmente Kalagas S.A.S sigue siendo una empresa familiar en donde ya no solamente hacen parte sus fundadores sino también su única hija quien es la directora de su segunda marca Kambora.

5.1.2. Misión y Visión de Kalagas S.A.S

Como empresa Kalagas S.A.S busca con su misión general un ambiente único en la creación de espacios impregnados de cultura. Por otra parte, su visión es llegar a ser una de las empresas más importantes en exportación de mobiliario de Asia en Colombia, poder desarrollar una tercera franquicia y su tienda online propia.

5.1.3. Estado organizacional de Kalagas S.A.S

En la empresa Kalagas S.A.S el ambiente que se ha generado hace que los espacios se sientan como si fueran el hogar de cada trabajador, al igual que son ambientes en donde se interactúa mucho entre compañeros en conjunto de actividades como lo son pausas activas y actividades que incorporan la alimentación para sus empresas como lo es el desayuno.

Al ser una empresa familiar, estas actividades de bienestar son importantes para los creadores ya que cada empleado es importante en la gestión y crecimiento de Kalagas S.A.S y Kambora.

5.1.4. Roles del practicante en Kalagas S.A.S

La estudiante Angie Pérez Aranguren realizó su práctica profesional para Kambora la segunda empresa de Kalagas S.A.S en el desarrollo de piezas gráficas visuales para Instagram, Facebook y WhatsApp, también el diseño y diagramación de catálogos didácticos de sus nuevas colecciones. Al igual que la creación de comunicados para la parte interna de la empresa desde su diseño y conceptualización. Ya con este acercamiento obtenido se logró identificar y afinar habilidades adquiridas durante el proceso por la universidad y el respectivo paso por Kalagas S.A.S.

5.2. Prácticas laborales en La Liberty S.A.S.

La segunda empresa que entra en la investigación frente a la problemática es La Liberty S.A.S, según su definición corporativa La Liberty S.A.S. es una agencia independiente y sociedad creativa que trabaja para grandes, medianas y pequeñas marcas del país y del mundo, en líneas de la comunicación como son el ATL, BTL y digital. Buscan siempre la integración de talentos de diversos sectores para la producción de contenido de marca, que tengan impacto más allá de la línea publicitaria, en donde pretenden trabajar el desarrollo de sus objetivos en cada nuevo proyecto desde la estrategia, el diseño, la tecnología, el arte y el altruismo.

5.2.1. Historia de La Liberty S.A.S.

El 7 de agosto de 2019 nace La Liberty S.A.S. con el propósito de crear estrategias de comunicación óptimas y relevantes para las marcas en el ámbito de la publicidad desde el diseño y el arte. Con veinte años de experiencia Rigo Abello y Freddy Méndez deciden después de su tránsito por grandes agencias, construir su propia idea independiente y ser una fuente de disposición y ayuda a emprendedores y marcas en crecimiento. La Liberty S.A.S. logra hacerle honor a su nombre desde la representación del concepto de libertad que se ve reflejado en los procesos de producción creativa y la propia creación del modelo de negocio.

Con tan solo tres años en el mercado, han podido estar nominados por la revista PYM a la mejor campaña del año en Colombia, así mismo su trabajo ha sido reseñado en medios locales e internacionales como Reason Why o Latin Spots, al igual que han podido trabajar con grandes marcas reconocidas y emergentes en el país como son Moda Éxito, productoras audiovisuales como Akira y Notarios, entre otros.

5.2.2. Misión y Visión de La Liberty S.A.S.

En sus objetivos como organización, La Liberty S.A.S. expresa su visión y misión como marca en un pequeño manifiesto. Este expone que no pretenden ser una agencia normativa y se definen como una marca la cual ayuda a otras marcas, de esta manera se fundamentan en la necesidad de construir marca desde la reinención en la construcción de negocio. Se nombran a sí mismos un emprendimiento que desde la creación de publicidad pueda contribuir con la generación de valores y mejores sociedades que priorizan lograr relevancia cultural e impacto social como reconocimiento de su trabajo.

5.2.3. Estado organizacional de La Liberty S.A.S.

El ambiente de bienestar y laboral son parte fundamental para el desarrollo del estado organizacional de La Liberty S.A.S., ya que apelan a una diferente perspectiva existente actual en las agencias de diseño y publicidad en Colombia, estableciendo no solo distintos procesos de producción sino también en la sistematización organizacional, dando paso a la integración de talentos creativos que apelen al objetivo principal de la empresa sin ser parte de ella. Consideran que el poder crear alianzas con individuos o empresas creativas contribuyen con el reconocimiento de nuevas ideas y así mismo la generación de conocimiento desde diferentes campos del diseño. Creen también en el concepto de “libertad” dentro del ámbito laboral,

contribuyendo a romper con aquellos estándares organizacionales tales como la flexibilidad en horarios sin llegar a afectar la calidad y los valores en sus resultados.

5.2.4. Roles del practicante en La Liberty S.A.S.

En este caso, la estudiante Diany Villacorte Sánchez realiza su práctica profesional como diseñadora gráfica para la marca Serrezuela Flowers una empresa dedicada a la producción y distribución internacional de flores, marca que es manejada por La Liberty S.A.S. En rasgos generales realizó funciones tales como diseño y conceptualización de piezas gráficas digitales semanales para Instagram, diseño técnico de *packaging*, diagramación y diseño de piezas para impreso.

De acuerdo a los roles definidos anteriormente en su respectivo ámbito laboral de cada practicante, se comienza a crear un acercamiento a los conceptos pertinentes que se enfocan en la gestión en diseño, así mismo qué habilidades se pudieron identificar como diseñadoras gráficas.

5.3. Habilidades Blandas y Duras

En primer lugar, es importante definir el concepto de habilidad como la capacidad para hacer, según Tovar (2012) la habilidad es cuando se habla del hacer y se refiere a la acción donde lo principal es el conocimiento para la ejecución de la práctica.

Las habilidades blandas son todas aquellas cualidades personales en la que se relaciona la inteligencia emocional y la acción social, Mujica (2015) define que son todas aquellas características o atributos que permiten la interacción hacia los demás de una manera efectiva. Algunas de estas habilidades con mayor demanda en el campo laboral en futuros profesionales son: liderazgo, paciencia, resolución de problemas, comunicación, adaptabilidad y trabajo en equipo.

Por otro lado, las habilidades duras son aquel conocimiento técnico que ha adquirido un profesional mediante la experiencia académico-profesional obtenida, que le permiten tener un mejor desarrollo en sus actividades u oficios en el ámbito laboral para la ejecución de procesos de producción. Según Alles (2014) las habilidades duras conocidas también como *Hard Skills* son las capacidades técnicas en la realización de ciertas funciones que se van desarrollando en la formación y experiencia desde la práctica. Algunas de las habilidades que actualmente están siendo de gran influencia a la hora de encontrar un equipo de trabajo para las empresas en el

campo del diseño son: Escritura y edición, conceptos del diseño gráfico, gestión de campañas, posicionamiento en buscador SEO, entre otros.

Concretamente hablando a partir del campo de investigación el cual es el Diseño Gráfico, se debe tener claro primero que el diseñador reúne tanto habilidades blandas como las habilidades duras, las cuales dichas anteriormente, las habilidades blandas son aquellas que intervienen en ámbitos tanto sociales como emocionales y las habilidades duras son aquellas que reúnen el conocimiento técnico y académico, por lo cual, el diseñador debe no sólo dar dominio a herramientas técnicas como serían el conocimiento de software especializados en diseño, sino que también, el uso de las habilidades blandas en donde surgen decisiones resistentes que puedan integrarse en la creación, coordinación y desarrollo de actividades. Por lo tanto, las empresas y empleadores puedan encontrar diseñadores que aporten en conocimiento de lenguaje visual y también colaborar con el equipo, que puedan entender la importancia de los procesos que resultan de diversos proyectos en diseño. Por este motivo Heckman, et al. (2006) llegan a la conclusión que para obtener un buen camino profesional y lograr importantes logros en la vida, es esencial encontrar un equilibrio entre las habilidades duras y blandas, esto con el propósito de generar un crecimiento profesional y personal contribuyendo al mismo desarrollo en la empresa.

5.4. Gestión en Diseño

Encontramos que el diseño se entiende como una disciplina que según Frascara (2000) lo define como la producción de objetivos visuales que pretenden comunicar un mensaje específico, de esta manera se puede considerar el diseño como un proceso multidisciplinar también, ya que intervienen varias áreas distintas con el mismo propósito que es la generación de nuevas producciones gráficas visuales. En estas fases de creación, podemos identificar que confluyen diversos campos de actividad como serían la ingeniería, el marketing, entre otros; que en paralelo contribuyen a la optimización del proceso de creación si este lo requiere.

En cuanto a la disciplina que se desarrolla el proyecto como es el Diseño Gráfico, se establece que estos procesos en diseño se rigen desde la detección de oportunidad en el mercado desde un objetivo estratégico, así lo define Lecuona (2006) que establece la importancia de identificar qué necesidades requiere el cliente y de esta manera poderlas traducir en requerimientos para la gestión del producto, dar así respuesta mediante una estrategia.

De este modo se infiere que, la construcción creativa en diseño no es solo un conjunto de decisiones al azar, sino que tiene el fin de partir desde un objetivo del cual se fundamenta todo aquello que se pretende crear basado desde la necesidad para satisfacer por medio de ciertos requisitos.

Ahora bien, es importante resaltar el trabajo del diseñador gráfico como ente de creación en la gestión en diseño, en este campo se puede visibilizar múltiples perspectivas que destacan la variedad de profesionales en la construcción creativa. Refiriéndonos al campo de estudio en el que se basa el proyecto, la gestión en diseño en una empresa según Topalian (2003) lo define como el trabajo de todos los sujetos, que permite que todas las partes involucradas conozcan mejor la problemática o necesidad para enfrentar los proyectos de diseño, con el propósito de resolución desde las propias competencias como diseñador gráfico. Husted et al. (2018) realizan, a partir de un estudio de factibilidad (ver figura n.º 1), una encuesta sobre las competencias y habilidades requeridas de un diseñador con enfoque tecnológico en una empresa, y encuentran que, las competencias duras son las más contestadas frente a las competencias blandas. Y determinan que es necesario que el diseñador gráfico tenga conocimiento técnico, por ejemplo en el lenguaje de programación o el manejo de un software específico, pero al mismo tiempo, el estudio arrojó que eran resultados predecibles, ya que este es el enfoque técnico que siempre espera una empresa con ese enfoque de estudio, aun así la investigación abrió la posibilidad de considerar cierto conjunto de habilidades blandas que también son igual de necesarias e importantes en el recorrido laboral.

5.4.1. Competencias requeridas en el mercado laboral del Diseño Gráfico

En nuestro marco de estudio, las competencias profesionales son de suma importancia a la hora de ingresar al contexto laboral. En contexto, las competencias laborales como lo define Ministerio de Educación Nacional (2020), son aquellas habilidades y actitudes que son indispensables para el desempeño como persona productiva. En este sentido, se entiende que, según Mayorga et al. (2017) es importante que, desde la formación profesional, esta persona adquiera habilidades y competencias, para que pueda ejecutar su labor de manera adecuada en un contexto laboral.

De esta manera, el diseñador gráfico que está a punto de comenzar su proceso laboral, al momento de extender sus conocimientos en este nuevo entorno, debe tener en cuenta que este conlleva una responsabilidad profesional que se atribuye a sus funciones y objetivos, donde

pueda demostrar profesionalismo dignificando la profesión como una persona competente en cada proceso de diseño y que tenga la capacidad de la resolución de problemas desde diferentes áreas, demostrando así también habilidades de comunicación, creatividad y pensamiento crítico.

Los tipos de competencias laborales, según Vargas (2011) se determinan 4 tipos de competencias: Técnica, metodológica, social y participativa. Las competencias técnicas el autor las define como el dominio y conocimiento de tareas; las competencias metodológicas son el poder saber reaccionar, resolver situaciones emergencias y soluciones prontas. Por otro lado, las competencias sociales son las habilidades de colaborar proactivamente dentro del grupo específico de trabajo, que contribuye a la comunicación efectiva; por último, las competencias participativas las cuales se atribuyen a la capacidad de organizar y decidir frente a su entorno y la disposición de aceptar nuevas responsabilidades.

Estos tipos de competencias influyen también en la formación profesional de un diseñador gráfico en un entorno laboral, podemos determinar que el diseñador se debe caracterizar por dar equivalencia en cada uno de las competencias y dinamizar su trabajo en la navegación de cada tipo, ya que estas ayudan al perfil del diseñador gráfico a caracterizarse en ser una persona integral, que también pueda contribuir de manera positiva al crecimiento y desarrollo en la empresa en la cual cumple su rol.

5.4.2. Competencias adquiridas desde aspectos académicos-profesionales desde las experiencias propias

En el mercado laboral del diseño gráfico se reconoce que es importante impartir la labor desde habilidades y competencias técnicas que se formulan en la academia, tales como saber acerca de tecnologías digitales, el conocimiento de software especializados, el saber una segunda lengua, entre otros. El constante trabajo y cumpliendo de estas capacidades, convierten a la persona en profesional, esto es aquello que a los estudiantes de últimos semestres de la facultad se les indica como los aspectos de conocimiento más importantes como diseñadores gráficos.

Desde las experiencias propias se identificó que, en el tránsito de la vida académica a la vida laboral muchas, estas competencias cómo serían las metodológicas y técnicas, no son suficientes para trabajar en gestión de diseño en las diferentes empresas y es importante identificar que las habilidades de dimensión social también complementan la eficacia en el oficio. Husted et al. (2018) afirman desde su estudio cuantitativo, es relevante revisar como entre las habilidades técnicas resaltan las habilidades sociales, esto a partir de la necesidad del

diseñador de relacionarse con otros miembros de la empresa que tenga respeto por la labor de los demás, el trabajo colaborativo y la habilidad más destacada en las distintas áreas del diseño que es la creatividad.

Figura 1.

Encuesta de competencias y habilidades requeridas de un diseñador con enfoque tecnológico, estudio de Factibilidad de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez en el año 2014.



Nota: Tomado de la publicación de 2018 por Silvia Husted Gloria Olivia Rodríguez y Martha Patricia Álvarez, Las habilidades blandas: el perfil de diseñador gráfico con enfoque tecnológico digital; fuente <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/705>

Por lo tanto, se identifica que, desde la academia, debe ser fundamental la enseñanza de aquellas habilidades y competencias, de esta manera los estudiantes próximos a iniciar su rol de profesional en ámbitos laborales, tendrán presente que estas se distinguen en contextos de gestión y desarrollo de manera diferente, que permite la creación de espacios laborales mejores al igual que experiencias óptimas en el transcurso de estos procesos.

En cuanto a las competencias adquiridas en aspectos profesionales desde las experiencias de las practicantes, existió la necesidad de identificar el rendimiento al comienzo de la práctica, ya que al ser un nuevo campo de acción fue importante distinguir, desde las habilidades blandas en complemento de las habilidades duras, el desempeño laboral por medio de la creación del diario de campo que se convirtió en una herramienta de registro y sistematización de

experiencias, para luego analizar los resultados que fueran consignados en la elaboración final de la caja de herramientas como producto del proyecto.

5.5. Métodos de investigación

Para la realización de este proyecto fue necesario el uso de la metodología cualitativa. Según Silverman (1998), en la investigación cualitativa se permite recolectar datos de manera textual y gráfica, para después ser analizadas mediante diversos métodos que no incluyen el uso de la estadística ni la cuantificación. Por lo tanto, fue necesario el uso de tres métodos (Estudio longitudinal, diario de campo y observación participante) que permitieron la elaboración final del proyecto.

5.5.1. Estudio longitudinal

Para delimitar el periodo de tiempo en el análisis e investigación en el proyecto, recurrimos al estudio longitudinal, el cual se encarga de poner en práctica medidas continuas para dar seguimiento a individuos particulares o como lo define Cook y Ware (1983) que es todo aquello en donde el individuo mismo es observado y analizado en más de una ocasión, por ende este proyecto estará determinado desde la observación de los propios participantes en distintos ámbitos laborales en diseño, durante el periodo de tiempo de tres meses entre inicios del mes de febrero hasta finales del mes de abril del actual año, en las empresas Kalagas S.A.S y La Liberty S.A.S.

5.5.2. Observación participante

Dado el objeto de estudio, se analizará las experiencias de dos estudiantes del programa académico de Diseño Gráfico en prácticas laborales en las empresas Kalagas S.A.S y La Liberty S.A.S., se recurre a realizar esta investigación desde la observación participante como técnica de recolección de datos.

Este método según DeWalt & DeWalt (2002), se define como el proceso que facilita, al individuo que investiga, aprender acerca de las actividades en estudio, desde un ambiente natural por medio de la observación, que al mismo tiempo este sea participe en ella.

Este método exige ser usado como forma de aumentar la validez del estudio, que como observadores se logre ayudar a la investigación a tener mejor comprensión al contexto en estudio. También permite una descripción detallada, donde se puedan resaltar comportamientos, situaciones y eventos situados en la investigación. Al igual, proveer oportunidades para participar en aquellos, de modo que, se convierte en un soporte de análisis desde el enfoque

cuantitativo, enfatizado desde experiencias laborales dentro de dichas empresas, con el propósito de plantear la creación de una caja de herramientas de habilidades y competencias identificadas en dicho campo de estudio.

5.5.3. Diario de campo

Este método de recolección de datos se usa de una o varias técnicas, las cuales pueden ser utilizadas por el observador, en este proyecto utilizaremos como herramienta de recolección de información en el diario de campo, que según Valverde (1988) es un instrumento de viaje el cual implica en el observador la adaptación a un esquema de trabajo como requisito para llevar un reporte diario.

Este diario de campo (ver anexo n.º 1) será utilizado como método de recolección de experiencias de las pasantes en Diseño Gráfico en las empresas Kalagas S.A.S y La Liberty S.A.S., que realizarán un registro periódico sobre los diversos desarrollos de actividades y proyectos. Para ello se sistematizará en apartados tales como: Fecha de inicio y finalización de la actividad o proyecto, responsables, descripción de la actividad o proyecto, nombre del proyecto, rol o función del responsable, habilidades requeridas (*Hard Skills* y *Soft Skills*), competencias requeridas (Técnica, Metodológica, Social y Participativa) y anexos. Esto con el fin de poder realizar un seguimiento preciso y bien estructurado para la realización de la caja de herramientas.

Todo esto mediado por los procesos de métodos de investigación que a partir del diario de campo y la observación, como lo define Martínez, L. (2007) se pueden complementar, ya que trabajan para ser un principal instrumento de registro, que va acompañado del contexto donde el estudio se desarrolla y permite al observador participante identificar detalles puntuales necesarios, por lo mismo es esencial el manejo de estas herramientas como base fundamental del proyecto.

6. Discusión

De acuerdo a cada proceso laboral realizado en las empresas Kalagas S.A.S y La Liberty S.A.S., cada estudiante en práctica ejecutó una reconstrucción de esta durante los tres meses que se llevó a cabo este proyecto, por medio de la caja de herramientas, esto con la necesidad de consignar experiencias desde el enfoque de este proyecto (Habilidades duras/blandas y Competencias laborales), que determinaron un impacto desde diferentes perspectivas al desarrollo personal y laboral de cada practicante. Desde la consignación de información en el

diario de campo se estableció que apartados iban a estar para la evaluación de cada caso de estudio, esto ayudó a la realización de una reconstrucción de cada pasantía laboral:

6.1. Reconstrucción de la pasantía Kalagas S.A.S

Como se dio a conocer anteriormente, la pasante Angie Valentina Pérez Aranguren realiza sus prácticas en la empresa Kalagas S.A.S, en la cual desde el primer momento tuvo uno de los mayores retos siendo la primera diseñadora gráfica de la empresa, demostrando cuáles son las habilidades de un diseñador y porqué son fundamentales en una empresa.

Por otra parte, en el espacio organizacional, la pasante determinó que al ingresar un nuevo rol en apoyo gráfico a la empresa Kalagas S.A.S, es necesario la organización funcional, con el objetivo de identificar el funcionamiento de la empresa previo al ingreso de la practicante y cómo funciona ahora. A partir de ello, también se identificó la limitación de sus funciones que ayudó a determinar sus nuevos retos laborales.

Durante la creación de piezas gráficas para la marca Kambora, se contó con la colaboración de la jefa directa Diana Montes, quien era la persona que creaba anteriormente las piezas para las redes sociales de la marca, esto dio pie a que en compañía de la practicante se creará un nuevo equipo de trabajo mediante un aprendizaje mutuo. Este aprendizaje aporta desde la experiencia, el refuerzo de no solo habilidades duras, sino también de habilidades blandas como son: gestor de tiempo, habilidades de comunicación, productividad personal, gestión al cambio, trabajo en equipo, entre otras; los cuales en tal ambiente laboral son fundamentales para poder desempeñar factiblemente las funciones de este nuevo rol.

6.2. Reconstrucción de la pasantía La Liberty S.A.S

Como anteriormente se explicó, la pasante Diany Villacorte Sánchez realiza sus prácticas en la empresa La Liberty S.A.S., en donde al conocer a fondo la empresa, se dio cuenta que al entrar directamente al mundo laboral en diseño con enfoque a la publicidad iba a estar inmersa en un gran reto profesional y personal, ya que al ser guiada y evaluada directamente por los fundadores y diseñadores gráficos de la empresa, implicaría demostrar sus habilidades y competencias técnicas de la manera más eficiente.

Después de la identificación del espacio organizacional, la pasante determinó que los procesos de producción en la empresa no se definían como tradicionales en el mundo del diseño y la publicidad, esto le propició un nuevo conocimiento desde las políticas propias de la empresa que influye en la construcción creativa individual.

Durante la labor para la marca Serrezuela Flowers¹, siempre contó con la colaboración de sus jefes directos los cuales estuvieron al tanto de cada producto gráfico necesario, que en conjunto con el constante se crearon espacios de confianza y afinidad para el mejoramiento de cada producto final. Estos procesos de creación y aprendizaje establecen el refuerzo de no solo habilidades duras sino también de habilidades blandas como: capacidad de respuesta cuando se requiere puntualidad en la creación de piezas gráficas con límite de tiempo; adaptabilidad, ya que se tenía que responder a los cambios que trajo este nuevo ámbito laboral en la vida profesional y personal; también pensamiento estratégico en diseño, que permite ayudar a resolver desafíos internos desde la integración, visualización y gestión de problemáticas puntuales.

6.3. Producto: Caja de Herramientas

En el plan de estudios de la carrera de Diseño Gráfico en la Universidad Santo Tomás del primer al último semestre se presentan diversas materias que proporcionan al estudiante habilidades técnicas, como es el caso de las electivas profesionales, que forman al estudiante como futuro profesional en la producción y diseño de producto a partir de diferentes énfasis del diseño gráfico, que son materias que el estudiante elige en los últimos semestres. Por lo anterior, es importante aclarar que se trabajan también las habilidades blandas que desarrollan las capacidades personales del estudiante, sin embargo, se evidencia que el desarrollo de estas habilidades en diversas materias académicas se trabaja de manera implícita, ya que no existe un escenario propicio diferente a los ejercicios académicos donde se desarrollan. De esta manera, se evidencia que es importante que estas sean desarrolladas de forma explícita y se puedan trabajar de manera absoluta y directa en el estudiante, por lo cual se denota una necesidad de incorporar al estudiante las habilidades blandas que apoyan el crecimiento individual en un espacio profesional.

Por consiguiente, se diseña una caja de herramientas (Mi primera caja de herramientas: Una guía para todo nuevo diseñador gráfico) como una guía, para que el estudiante de diseño gráfico en prácticas pueda usarla como medio de consulta y de evaluación de su labor como practicante, desde la implementación de las habilidades blandas como complemento de las habilidades duras ya establecidas desde el recorrido universitario.

¹ Serrezuela Flowers, marca para la cual La Liberty S.A.S trabaja actualmente en su imagen corporativa.

Para la creación de la caja de herramientas (ver anexo n.º 2) fue necesaria la recolección de experiencias en gestión en diseño, que se concibió como una estrategia para la generación de contenido de valor, que contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias para aquellos estudiantes que comienzan un nuevo ciclo profesional en las prácticas laborales. Esto visto desde las experiencias y perspectivas de dos estudiantes de la facultad de Diseño Gráfico en prácticas laborales actuales. Por este motivo, más que un banco de información, la caja de herramientas se compone a partir de una ruta de contenido que permite al lector interesado identificar, desde diferentes situaciones de estudio, una nueva manera de ver la realización de prácticas laborales. La caja de herramientas contribuye con los procesos profesionales desde las habilidades blandas/duras y las competencias laborales como futuro profesional en diseño gráfico.

La exploración de la caja de herramientas permitirá:

- a. Que el estudiante de diseño gráfico, en aras de comenzar su experiencia laboral, pueda indagar acerca de esta mediante las herramientas que estarán prescritas en el documento en cada caso de estudio.
- b. Que los practicantes puedan identificar por cada caso de estudio cuáles habilidades y competencias fueron necesarias para la solución y creación de un proyecto en ejecución
- c. Que el lector interactúe con las experiencias allí consignadas y pueda identificar información necesaria que le sea de ayuda en su nuevo proceso laboral.

La caja de herramientas se compone por cinco apartados: descripción, donde se narra el proyecto o la actividad del caso; ejecución, que permite describir cómo fue trabajado aquel proyecto; conclusiones del aprendizaje del caso; habilidades duras/blandas o competencias donde se estipula que aspectos fueron necesarios para la ejecución; y “tips” como modo de consejo según la problemática que se identificó en el proyecto. Estos *insights* permiten que el practicante identifique los casos que se ven allí reflejados y pueda realizar su propia autoevaluación con la plantilla final que contiene el mismo esquema para que pueda ser realizado y personalizado.

Ahora bien, se conoce que desde distintos campos del Diseño Gráfico se pueden adaptar diversos métodos que comúnmente son aplicados para diferentes procesos de creación. Al mismo tiempo, se puede otorgar a estos procesos la posibilidad de investigación y análisis como un primer momento en aquel paso a paso en la intervención de proyectos. Por este motivo, se determina que, para la elaboración de la caja de herramientas, se acogen los métodos de

investigación aplicados al proyecto para la creación de un proceso interactivo de gestión en diseño desde la visibilización de la información, a partir de experiencias propias. En el proceso como observador participante se genera un diario de campo que contribuye con la organización y creación de la caja de herramientas, el cual da como resultado una prueba piloto bajo dos experiencias laborales distintas durante tres meses de labor. La caja de herramientas estará guiada por seis diferentes casos de estudio a partir de la creación de dos personajes que reflejaran el perfil estudiante/profesional de las estudiantes involucradas en las prácticas laborales actuales. Cada caso se analizará desde qué tipo de habilidades y competencias fueron necesarias para la resolución al proyecto en ejecución, incluyendo recomendaciones y una conclusión. Al final, se le otorgará al lector una plantilla de uso libre con el objetivo de que el practicante pueda dar uso a la caja de herramientas como medio de guía para la autoevaluación en esos primeros momentos de su práctica laboral.

Figura 2

Mi Primera Caja de Herramientas: Una guía para todo nuevo diseñador gráfico.



Nota: Esquema final con los apartados antes expuestos para el producto final mediante el análisis constructivo desde el campo de estudio de este proyecto. (ver anexo n°. 2)

Para la creación de esta caja de herramientas se analizó, desde otros proyectos (que tenían esta misma base de proyecto), la posibilidad de creación desde el diseño gráfico. Para ello, se tomaron como referentes la *Caja de Herramientas para la Innovación Educativa* del Ministerio de Educación (2022) y la guía *The Design Thinking Toolbox* (2020) que permitió la producción creativa y estratégica para agrupar la sistematización de información recolectada.

6.4. Conclusiones

A partir de las experiencias en las respectivas prácticas laborales realizadas en las empresas Kalagas S.A.S y La Liberty S.A.S, se puede concluir que existe una necesidad de visibilizar que las habilidades blandas son igual de importantes que las habilidades duras en el desarrollo inicial en el proceso de pasantía, puesto que es necesario, para el perfil del diseñador gráfico, poder adaptarlas para su adecuado rendimiento laboral.

De acuerdo al campo de estudio, las prácticas laborales proporcionaron un aprendizaje continuo que permitió la identificación de nuevos conocimientos que no fueron atribuidos al estudiante para el inicio laboral en el proceso de aprendizaje académico. La experiencia y la perspectiva de las practicantes permiten destacar la exposición (al llegar a la práctica laboral) a esos nuevos conocimientos que se proponen desde los distintos roles profesionales: al encontrarse en un contexto diferente, el practicante comienza a sumar retos que contribuyen al crecimiento personal al igual que el desarrollo empresarial.

Por esta razón y desde cada rol profesional en diseño, en estos casos de pasantías se requirió de un autoexamen donde se reconociera, a partir de diferentes factores, qué habilidades blandas eran necesarias aprender o reforzar para complementar la labor en conjunto de las habilidades técnicas aprendidas en la academia. Esto permitió la creación de la caja de herramientas como medio de 3 de habilidades y competencias según cada caso, partiendo de la idea de poder reconocer, desde los diferentes procesos de producción, aquellos aspectos fallidos o aspectos a fortalecer para la resolución de problemas en diseño y para los procesos internos corporativos, con el claro objetivo de dejar la caja de herramientas como medio de consulta para futuros practicantes de diseño gráfico.

Con respecto a lo anterior, cada practicante, por medio de la caja de herramientas, pudo identificar aspectos diversos para cada empresa: para La Liberty S.A.S fue importante partir desde aquellas herramientas de creación, como son la libertad creativa y el diseño autónomo, para mostrar diferentes habilidades con el objetivo de acoplarse en este nuevo espacio laboral. Por otro lado, en la empresa Kalagas S.A.S fue esencial implementar la gráfica corporativa ya definida y que no se estaba empleando. Fue imperativo que la línea gráfica se siguiera en la realización de cada proceso creativo con el objetivo de siempre mostrar la esencia de la marca. Para ello fue necesario el refuerzo de habilidades duras y se tuvo en cuenta las habilidades sociales que dieron como resultado un mejor ambiente laboral en diseño.

Para finalizar, es necesario destacar que la nueva generación de diseñadores gráficos debe demostrar la necesidad de poder desarrollarse como profesionales desde las competencias o habilidades ya descritas, que complementan el conocimiento adquirido en la academia con los nuevos saberes a alcanzar. Lo anterior, tiene como objetivo el crecimiento integral como futuros diseñadores gráficos que contribuyan de manera positiva en los procesos de creación y sean piezas claves para la mejora de los espacios laborales actuales.

7. Referencias

- Alles, M. (2014). *Selección por competencias*. Editorial Granica.
https://books.google.com.co/books?id=Vsmq568qZ7sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Cook, N., & Ware, J. (1983). Design and analysis methods for longitudinal research. *Annual Review of Public Health*, 4(1), 1-23.
<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.pu.04.050183.000245>
- DeWalt, K. & DeWalt, B. (2002). *Participant observation: a guide for fieldworkers*. Walnut Creek, CA: AltaMira Press. <https://searchworks.stanford.edu/view/4752418>
- Fascara, J. (2000). *Diseño gráfico y comunicación*. Buenos Aires: infinito.
<https://catedragrafica1.files.wordpress.com/2009/09/disen-y-comunicacion.pdf>
- Goleman, D. (1998). *Working with emocional intelligence*. Kairos S.A.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Heckman, J., Stixrud, J. & Urzúa, S. (2006). *The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior*. [Monografía] The University of Chicago.
http://jenni.uchicago.edu/papers/Heckman-Stixrud-Urzua_JOLE_v24n3_2006.pdf
- Husted, S., Rodriguez, G. y Alvarez, M. (2018). Las habilidades blandas: el perfil de diseñador gráfico con enfoque tecnológico digital. *Revista Electrónica sobre Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 5(9), 4-6. <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/705>
- Lecuona, M. (2006). *Manual sobre Gestión de Diseño para empresas que abren nuevos mercados*. Barcelona Centro de Diseño BCD
https://www.researchgate.net/publication/261985641_Manual_sobre_la_Gestiondel_Diseño_para_empresas_que_abren_nuevos_mercados

- Lewrick, M., Link, P., & Leifer, L. (2020). *The design thinking toolbox: A guide to mastering the most popular and valuable innovation methods*. John Wiley & Sons.
<https://cutt.ly/5GFORRp>
- Martínez, L. (2007). La observación y el diario de campo en la definición de un tema de investigación. *Revista perfiles libertadores*, 4(80), 73-80. <https://www.ugel01.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/1-La-Observación-y-el-Diario-de-campo-07-01-19.pdf>
- Mayorga, J., Flórez, N., Pérez, B. y Velásquez, B. (2017). Competencias y habilidades que debe tener el diseñador gráfico, al momento de expandir sus conocimientos en el entorno laboral. *Revista de Investigación Convicciones*, 4(8), 49-55.
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/issue/view/19>
- Ministerio de Educación Nacional. (2020) Guía No 21 Competencias Laborales.
<https://www.mineduacion.gov.co/portal/men/Publicaciones/Guias/106706:Guia-No-21-Competencias-laborales>
- Ministerio de Educación Nacional. (2022). Territorios de innovación educativa: la Caja de Herramientas para la Innovación Educativa. UNIVERSIDAD EAFIT
https://www.colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/files_public/2020-12/MEN20_EPBM_CO_CAJA_DE_HERRAMIENTAS_DOCUMENTO_WEB.pdf
- Mujica, J. (2015). ¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden? <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOC-habilidades-blandas.pdf>
- Reyes, L. y Lara, G. (2011). Liderazgo integral en las organizaciones. *Avances en psicología latinoamericana*. 29 (1), 167-168.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1641>
- Silverman, D. (1998). Qualitative research: meanings or practices? *Information systems journal*. 8 (1), 3-20. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1046/j.1365-2575.1998.00002.x>
- Topalian, A (2003). *Promoting design leadership through skills development programs*. Design Leadership Forum 2003. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1948-7169.2002.tb00313.x>
- Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoediciones.
<https://books.google.com.co/books?id=uQqlAQAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Valverde, L. (1988). El Diario de Campo. *Revista Trabajo Social*, 18(39), 309-310.

<https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v18n391993/art1.pdf>

Vargas, F. (2011). Conceptos y metodologías en competencias laborales avances y desafíos [Diapositivas de Power Point] CINTEFOR.

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_181027.pdf

8. Anexos

Anexo n.º 1

Diario de Campo

<https://drive.google.com/file/d/11DAdkS6PHxnRuiAmxcbC02DAgN3T1ErJ/view?usp=sharing>

Anexo n.º 2

Caja de herramientas:

Mi Primera Caja de Herramientas: Una guía para todo nuevo diseñador gráfico (Habilidades y Competencias)

<https://drive.google.com/file/d/12t363itj9vX7bJ-O8zCasEQGhdeJP2Uq/view?usp=sharing>