



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
PASCUAL BRAVO®

Caracterización de perfiles para el Gestor del Diseño: Identificación de competencias y habilidades para desempeñarse en el mercado laboral al momento de su egreso en la ciudad de Medellín.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO

Responsables:

Ronald Frederick Álvarez López
Mariana Márquez Salgado
Vanessa Monsalve Moreno

Profesional en Gestión del Diseño

Asesor:

Juan Esteban Rivera Rico
Docente Ocasional
Departamento de Diseño

MEDELLÍN
2025

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a cada uno de los egresados y egresadas que, con esfuerzo, perseverancia y pasión, han abierto camino en el campo de la Gestión del Diseño. Gracias por hacerse un lugar en un entorno profesional que muchas veces aún no nos reconoce, y por demostrar con su trabajo el valor y la potencia de nuestra disciplina. Ustedes han sido faro e inspiración.

A nuestras familias, gracias por acompañarnos incluso sin comprender del todo esta profesión. Por preguntar, escuchar, apoyar y, poco a poco, descubrir con nosotros qué significa ser gestores desde el diseño. Su presencia amorosa ha sido fundamental en este recorrido.

A nuestros profesores y profesoras, gracias por su entrega, por compartir su conocimiento y por creer en el potencial de cada uno de nosotros. Sus enseñanzas, más allá de lo académico, nos han dejado huellas que llevaremos en nuestro camino profesional. Gracias por su paciencia, por su guía y por impregnarnos de ese amor por gestionar, por enseñarnos a engranar piezas que en un inicio creíamos que no encajaban. Ustedes sembraron en nosotros una manera distinta de mirar y pensar el diseño.

Estamos convencidos de que el mundo que está por venir necesita nuestra mirada, nuestras herramientas y nuestra sensibilidad. Este no es el final, sino el inicio de una etapa donde estamos llamados a guiar, transformar y aportar estratégicamente desde el diseño.

Y como un acto de profundo cariño por la carrera que nos formó, dejamos en estas páginas una guía para quienes vienen detrás: una invitación a empoderarse desde el comienzo, a trazar una meta clara y a elegir con determinación el lugar que quieren ocupar. Que este trabajo sea también un puente para los que sueñan con construir, con sentido, el futuro del diseño.

Contenido

| | |
|---|----|
| 1. Resumen | 8 |
| 2. Planteamiento del problema | 10 |
| 3. Objetivo General | 11 |
| 4. Objetivos específicos | 11 |
| 5. Justificación | 12 |
| 6. Marco teórico | 14 |
| 6.1 Contexto de la Gestión del Diseño | 14 |
| 6.1.1 Inicio de la Gestión del Diseño en el I.U. Pascual Bravo | 14 |
| 6.1.2 Evolución y perspectivas futuras de la Gestión del Diseño | 14 |
| 6.1.3 Importancia estratégica de la Gestión del Diseño en el mercado actual | 15 |
| 6.2 Competencias del Gestor del Diseño | 17 |
| 6.2.1 Definición de competencias técnicas, estratégicas y transversales y habilidades clave. | 17 |
| 6.2.2 Comparación del rol del Gestor del Diseño en otros países | 20 |
| 6.2.3 Diferencias de competencias entre un Gestor del Diseño de otra universidad y el Gestor del Diseño de la IUPB..... | 23 |
| 6.3 Panorama del Mercado Laboral para el Gestor del Diseño | 25 |
| 6.3.2 Análisis de ofertas laborales en plataformas de empleo | 27 |
| 7. Diseño metodológico | 29 |
| 8. Resultados | 31 |
| 8.1 Análisis de la muestra | 31 |
| 8.2 Categorización de perfiles | 46 |
| 9. Recursos | 48 |
| 10. Recomendaciones | 49 |
| 11. Conclusiones | 50 |

| | |
|--|----|
| | 4 |
| 12. Referencias | 51 |
| 13. Anexos | 55 |
| Anexo A. Formulario utilizado en la recolección de datos y documento completo de respuestas. | 55 |
| Anexo B. Estructura y contenido de la cartilla digital. | 55 |
| Anexo C. Cartilla digital orientada a estudiantes y egresados. | 55 |
| 14. Glosario | 56 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Competencias desarrolladas por áreas de formación en el programa de Gestión del Diseño. | 20 |
| Tabla 2 Comparación de la gestión del diseño entre países consolidados y Colombia. | 22 |
| Tabla 3 Comparación del enfoque académico en Gestión del Diseño entre tres instituciones colombianas. Elaboración propia basada en los documentos institucionales de la Institución Universitaria Pascual Bravo, Universidad Jorge Tadeo Lozano y Universidad de Investigación y Desarrollo (2022) | 23 |
| Tabla 4 Perfiles laborales según informe de Indeed sobre la Gestión de Diseño. | 25 |
| Tabla 5 Profesiones más demandadas y mejor pagadas en el sector Diseño Web y UX según (Vernia, 2020). | 26 |
| Tabla 6 Resultados de las competencias relevantes para el desempeño laboral | 33 |
| Tabla 7 Principales competencias destacadas por los participantes. | 37 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Ilustración 1 Cinco pilares de la Gestión de Diseño. Adaptado y traducido de "Forty Years of Research in Design Management" por F. Wolff y B. Borja de Mozota, 2020. | 16 |
| Ilustración 2 Ruta cartográfica del profesional en Gestión del Diseño por la Institución Universitaria Pascual Bravo, 2022. | 18 |
| Ilustración 3 Plan de estudios, gestión del diseño definido por áreas y componentes. Adaptado de Documento maestro del programa Profesional en Gestión del Diseño, por Institución Universitaria Pascual Bravo, 2022. | 19 |
| Ilustración 4 Resultados de la pregunta: "¿Actualmente está vinculado laboralmente?". Elaboración propia con base en resultados de la encuesta. | 32 |
| Ilustración 5 Resultados de la pregunta: "¿En qué sector se desempeña?". Elaboración propia con base en resultados de la encuesta. | 33 |
| Ilustración 6 Resultados de la pregunta: "¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar tu primer empleo después de graduarte?". Elaboración propia con base en resultados de la encuesta. | 35 |
| Ilustración 7 Resultados de la pregunta: "¿A qué se dedica dicha empresa?". Elaboración propia con base en resultados de la encuesta. | 36 |
| Ilustración 8 Resultados de la pregunta: "¿Tu primer empleo, después del egreso, estuvo relacionado con tu formación como Gestor del Diseño?". Elaboración propia con base en resultados de la encuesta. | 36 |
| Ilustración 9 Resultados de la pregunta: "¿Qué habilidades te hubiese gustado fortalecer más durante tu formación académica?". Elaboración propia con base en resultados de la encuesta. | 38 |

- Ilustración 10** Resultados de la pregunta: “¿Qué herramientas, metodologías o conocimientos técnicos usas con mayor frecuencia en tu día a día profesional?”.
Elaboración propia con base en resultados de la encuesta. 39
- Ilustración 11** Resultados de la pregunta: “¿Qué herramientas, metodologías o conocimientos técnicos usas con mayor frecuencia en tu día a día profesional?”.
Elaboración propia con base en resultados de la encuesta. 40
- Ilustración 12** Resultados de la pregunta: “¿Cuáles han sido los principales retos que has enfrentado como Gestor del Diseño?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta 41
- Ilustración 13** Resultados de la pregunta: “¿Qué estrategias o acciones crees que podrían mejorar la inserción laboral de los egresados y futuros profesionales?”.
Elaboración propia con base en resultados de la encuesta. 43
- Ilustración 14** Resultados de la pregunta: “¿En qué campos laborales cree que puede desempeñarse un Gestor del Diseño?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta. 44
- Ilustración 15** Resultados de la pregunta: “¿Qué competencias considera indispensables hoy para el ejercicio profesional del Gestor del Diseño?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta 45

1. Resumen

Este proyecto de investigación busca estructurar una guía estratégica para los Gestores de Diseño en Medellín, orientada a facilitar su inserción en el mercado laboral durante los primeros años de egreso. A través de la caracterización de perfiles profesionales y el análisis de competencias clave, se pretende brindar herramientas prácticas que ayuden a estos profesionales a identificar, potenciar y comunicar sus habilidades, atendiendo las demandas actuales del mercado. Como resultado, se espera entregar una guía digital y recomendaciones claras que sirvan de apoyo tanto para egresados como para estudiantes de la carrera, promoviendo su desempeño eficaz y su consolidación profesional.

Palabras clave: competencias, Gestor del Diseño, mercado laboral, habilidades.

Abstract

This research project seeks to structure a strategic guide for Design Managers in Medellin, oriented to facilitate their insertion in the labor market during the first years of graduation. Through the characterization of professional profiles and the analysis of key competencies, it is intended to provide practical tools that help these professionals to identify, enhance and communicate their skills, meeting the current market demands. As a result, it is expected to deliver a digital guide and clear recommendations to support both graduates and students of the career, promoting their effective performance and professional consolidation.

Keywords: competences, Design Manager, labor market, skills.

2. Planteamiento del problema

¿Cuáles son las competencias que ha desarrollado actualmente un profesional en Gestión del Diseño de la I.U. Pascual Bravo para poder identificar cuáles son esos perfiles laborales en los cuales puede desempeñarse?

La Institución Universitaria Pascual Bravo se destaca por haber implementado una de las primeras escuelas públicas de Diseño en Colombia y la segunda en América Latina. Además, fue la primera en ofrecer el programa académico de Profesional en Gestión del Diseño. Por este motivo, se eligió Medellín como foco de investigación, considerando la importancia de indagar en qué campos laborales se está desempeñando el Gestor en Diseño y de qué manera sus competencias adquiridas lo están posicionando en el entorno profesional.

3. Objetivo General

Analizar las competencias del profesional en Gestión del Diseño de la I.U. Pascual Bravo para determinar en qué perfiles laborales puede desempeñarse a nivel local, regional y nacional.

4. Objetivos específicos

- Identificar las competencias y habilidades con las que cuentan los egresados del programa de Gestión del Diseño de la I.U. Pascual Bravo, con el fin de establecer un diagnóstico que permita reconocer las fortalezas y áreas de mejora en su formación profesional.
- Categorizar los perfiles laborales que presentan más demanda en el mercado para los Gestores del Diseño, a través de un análisis de plataformas de empleo y tendencias actuales, para establecer un mapeo de oportunidades y requerimientos específicos.
- Diseñar una guía/cartilla digital informativa que presente los perfiles laborales identificados, junto con las competencias y habilidades necesarias para cada perfil, esto con el fin de que sirva como herramienta de orientación para los egresados en su inserción en el mercado laboral.

5. Justificación

Este proyecto de investigación surge de la necesidad de responder al desafío que enfrentan los Gestores en Diseño al ingresar al mundo laboral tras su egreso, enfocándose en la situación de los estudiantes de la Institución Universitaria Pascual Bravo de Medellín, en el departamento de Antioquia.

La Gestión en Diseño es un campo interdisciplinario que analiza el rol de los diseñadores en las empresas, la relación entre diseñadores y sus clientes, y el valor del diseño y sus herramientas para las empresas (Mozota & Wolff, 2019). De acuerdo con Best (2015), esta se define como una disciplina esencial que integra el diseño dentro de la estrategia y la gestión empresarial. Según su libro *Design Management: Managing Design Strategy, Process and Implementation*, la Gestión del Diseño no solo implica la supervisión de proyectos de diseño, sino que también ayuda a las organizaciones a identificar oportunidades, conectar con sus audiencias y generar valor a través del diseño.

Según el Instituto de Gestión del Diseño (2019) La Gestión del Diseño abarca los procesos continuos, las decisiones empresariales y las estrategias que permiten la innovación y crean productos, servicios, comunicaciones, entornos y marcas diseñados de manera efectiva, que mejoran la calidad de vida y brindan éxito organizacional.

Una de las mayores dificultades que enfrenta esta disciplina es el desafío de evidenciar la importancia del Gestor del Diseño en las organizaciones, ya que Best señala que muchas empresas aún lo ven como un elemento estético en lugar de una herramienta estratégica para la innovación y la diferenciación. Peter Gorb (2001) también enfatiza en la importancia de gestionar el diseño de manera efectiva, dado que este puede contribuir a mejorar productos, servicios e identidades de la empresa, creando así ventajas competitivas.

El papel que tiene un Design Manager, es todavía poco conocido para muchos. Además, cuando las empresas recurren a los servicios de un profesional de este tipo, con frecuencia no saben con claridad cuáles son sus atribuciones (Ruiz, 2022)

La visibilidad y demanda del Gestor del Diseño en América Latina enfrenta desafíos multidimensionales como: Imaginarios colectivos arraigadas sobre el diseño como actividad artesanal en lugar de estratégica. En Colombia, las empresas suelen confundir el rol del Gestor del Diseño con otros perfiles como Diseñadores Gráficos o Administradores, lo que genera ambigüedad en las funciones asignadas. Esta situación

responde la falta de estándares claros sobre las competencias específicas de un Gestor del Diseño y su impacto estratégico en las organizaciones.

A diferencia de otras disciplinas, el diseño en general carece de marcos regulatorios que definan los requisitos para ejercer la profesión. Esto dificulta su consolidación como un campo profesional reconocido y limita su credibilidad frente a los sectores productivos. Además, existe una limitada articulación entre las universidades y dichos sectores, lo que impide que los egresados accedan a oportunidades laborales acordes con su formación.

En muchos casos, el diseño sigue siendo percibido como una actividad técnica o artística en lugar de un recurso estratégico para la innovación y la competitividad empresarial. Esto perpetúa la idea de que los diseñadores son "creativos" sin habilidades gerenciales (Piazza, s.f.).

Desde una perspectiva funcional y práctica, el Gestor contribuye a que el proyecto de innovación se abra al entorno externo de la empresa y crea valor a través de una lógica de subcontratación entre competencia interna y socios especialistas externos, aumentando así las oportunidades de éxito. Además, se indica que la función del Gestor de Diseño ha sido concebida para suplir las lagunas en la gestión de la innovación, lo que implica dicho profesional juega un papel importante en la estrategia de innovación de las empresas (Mozota, 2003).

6. Marco teórico

6.1 Contexto de la Gestión del Diseño

6.1.1 Inicio de la Gestión del Diseño en el I.U. Pascual Bravo

La Institución Universitaria Pascual Bravo optó por ofrecer el programa de Gestión del Diseño como respuesta a la necesidad de formar profesionales capaces de integrar el pensamiento estratégico del diseño con la administración y la comunicación. Su creación está alineada con la filosofía institucional de transformación e innovación, enfocada en el desarrollo sostenible y en la adaptación a las nuevas dinámicas del entorno global.

El Ministerio de Educación Nacional aprobó este programa mediante la resolución 19801 del 18 de octubre de 2016, y su primera cohorte inició en febrero de 2017. Se consolidó en el primer programa en Colombia con esta denominación, destacándose como una propuesta académica innovadora que vincula el diseño con la gestión y la planificación estratégica de proyectos. Desde su creación, ha estado adscrito a la Facultad de Producción y Diseño y se articula con la Escuela Pública de Diseño (EPDi), lo que permite una formación integral que combina conocimientos técnicos, creativos y administrativos. (Equipo Primario GeDi, 2022).

6.1.2 Evolución y perspectivas futuras de la Gestión del Diseño

Los primeros indicios de Gestión del Diseño como campo estructurado emergen en la posguerra, cuando países como Reino Unido y Alemania impulsaron políticas de reconstrucción basadas en el desarrollo industrial. La Royal Society of Arts británica acuñó el término Design Management en 1964, estableciendo las bases para articular procesos creativos con objetivos empresariales. Michael Farr (1965) definió esta disciplina como "la función de definir problemas de diseño, buscar soluciones adecuadas y ejecutarlas dentro de tiempos y presupuestos", integrando por primera vez metodologías administrativas al proceso creativo.

Durante las décadas de 1980-1990, autores como Peter Gorb y Alan Topalian ampliaron este enfoque. Gorb (1990) propuso modelos para gestionar el diseño como recurso corporativo estratégico, mientras Topalian (2003) diferenciaba dos dimensiones

clave: la Gestión del Diseño como función organizacional y como proceso proyectual. Este periodo marcó la transición desde una visión artesanal hacia modelos sistémicos aplicables en contextos industriales.

En Latinoamérica, Joaquín Iduarte y Martha Zarza (2010) analizaron cómo el diseño se ha integrado progresivamente en las dinámicas económicas regionales, destacando su papel en la competitividad empresarial. Sus estudios revelaron que el 68% de las pymes innovadoras incorporaban procesos formales de Gestión del Diseño hacia 2015.

La evolución de esta disciplina demuestra su capacidad para adaptarse a contextos cambiantes. Los desafíos futuros requerirán gestores capaces de operar en cuatro dimensiones simultáneas: tecnológica, ecológica, social y económica. Autores como Junginger (2024) proponen un modelo de "gestión glocal", combinando escalabilidad global con pertinencia cultural local.

Se requiere integrar el diseño en los procedimientos y otras funciones clave de la organización, entendiendo que la Gestión del Diseño es un recurso basado en estrategias, procesos y competencias compartidas entre las estructuras y percepciones empresariales. Esta integración debe darse en tres niveles: funcional, visual y conceptual (Svengren, 1995). En este contexto, el gerente de diseño cumple tres funciones: una estratégica, encargada de formular la dirección del diseño y dialogar con la alta gerencia; una táctica, que coordina con líderes de otras áreas; y una operativa, orientada a iniciar nuevos productos y servicios (diseño invisible) y darles forma concreta (diseño visible) (K. Chung y Y.-J. Kim, 2011).

6.1.3 Importancia estratégica de la Gestión del Diseño en el mercado actual

Para entender la importancia estratégica de la Gestión en Diseño primero debemos entender por qué este es diferente a un diseñador de cualquier otra rama y cómo aporta valor desde su estructura mental y profesional al crecimiento de las empresas o proyectos fortaleciéndolos en el mercado actual.

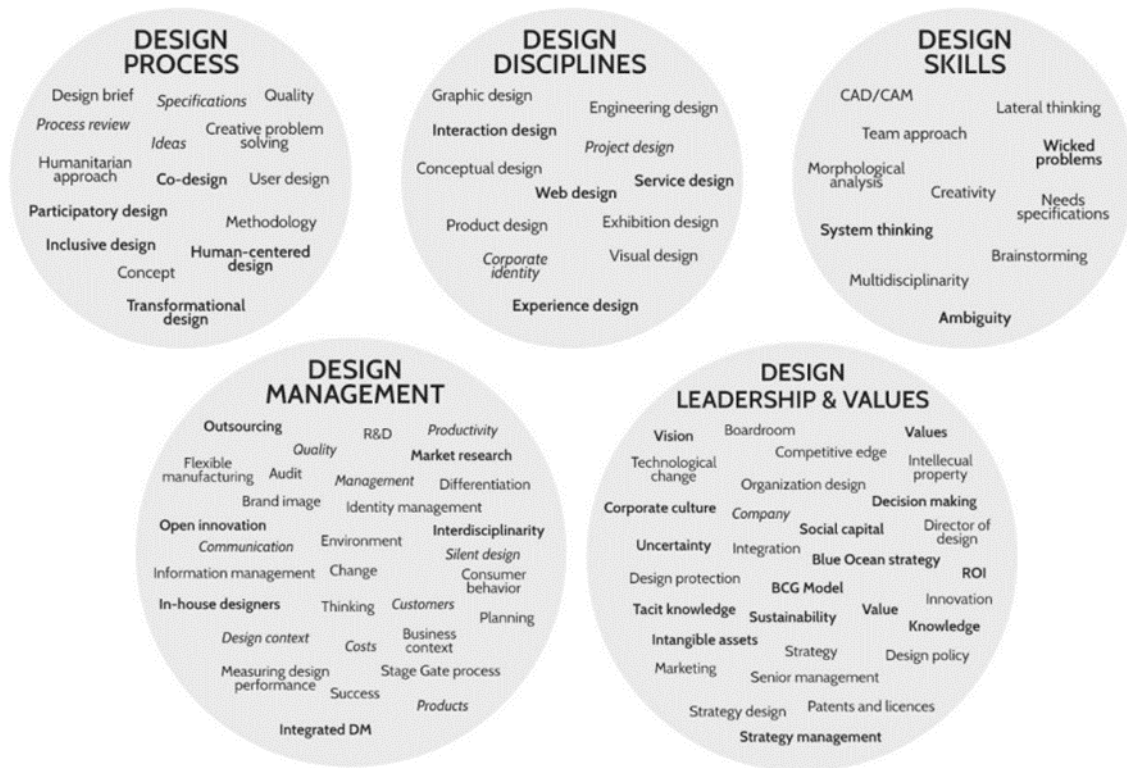


Ilustración 1 Cinco pilares de la Gestión de Diseño. Adaptado y traducido de "Forty Years of Research in Design Management" por F. Wolff y B. Borja de Mozota, 2020.

En las últimas décadas, la gestión del diseño ha evolucionado como un campo interdisciplinar que articula múltiples dimensiones del diseño con estrategias organizacionales. Según Wolff y Borja de Mozota (2020), este enfoque puede organizarse en cinco pilares clave: el **proceso de diseño**, que abarca metodologías como el diseño centrado en el usuario o el diseño participativo; las **disciplinas del diseño**, que incluyen áreas como diseño de servicios, interacción o experiencia; las **habilidades de diseño**, entre las que se destacan el pensamiento sistémico, el trabajo en equipo y la creatividad; las **herramientas de gestión**, como el análisis de mercado o la innovación abierta; y finalmente, el **liderazgo y los valores**, donde se integran la sostenibilidad, la estrategia empresarial y el capital social. Esta estructura se resume en la Figura 1, la cual permite visualizar el alcance estratégico de la gestión del diseño dentro de las organizaciones contemporáneas.

Teniendo en cuenta este contexto y todos los pilares que complementan al Gestor del Diseño, su papel es fundamental en las organizaciones, tanto a nivel estratégico como organizacional. Este profesional ejerce un rol similar al de un navegante de contextos complejos, construyendo redes de sentido que articulan de manera coherente y significativa diversos elementos como los factores políticos, sociales, culturales y ecológicos.

Esta habilidad para integrar múltiples dimensiones convierte al Gestor en un agente clave dentro de las empresas, ya que fomenta la innovación con propósito, permite la diferenciación en el mercado y potencia el éxito organizacional.

6.2 Competencias del Gestor del Diseño

6.2.1 Definición de competencias técnicas, estratégicas y transversales y habilidades clave.

En el Documento Maestro del programa Profesional en Gestión del Diseño, el egresado estará en capacidad de analizar, gestar, administrar, mejorar, transformar y producir conocimientos que den solución a problemáticas propias del área profesional. Esto implica la apropiación de herramientas pertinentes y la óptima gestión de equipos de trabajo, con el fin de mejorar los procesos productivos requeridos por la sociedad. Asimismo, podrá coordinar y ejecutar actividades interdisciplinarias e interinstitucionales en los campos tecnológicos actuales, organizar y gestionar recursos a través de proyectos orientados al desarrollo sostenible, y tomar decisiones fundamentadas, considerando su impacto ambiental y social (Institución Universitaria Pascual Bravo, 2022).

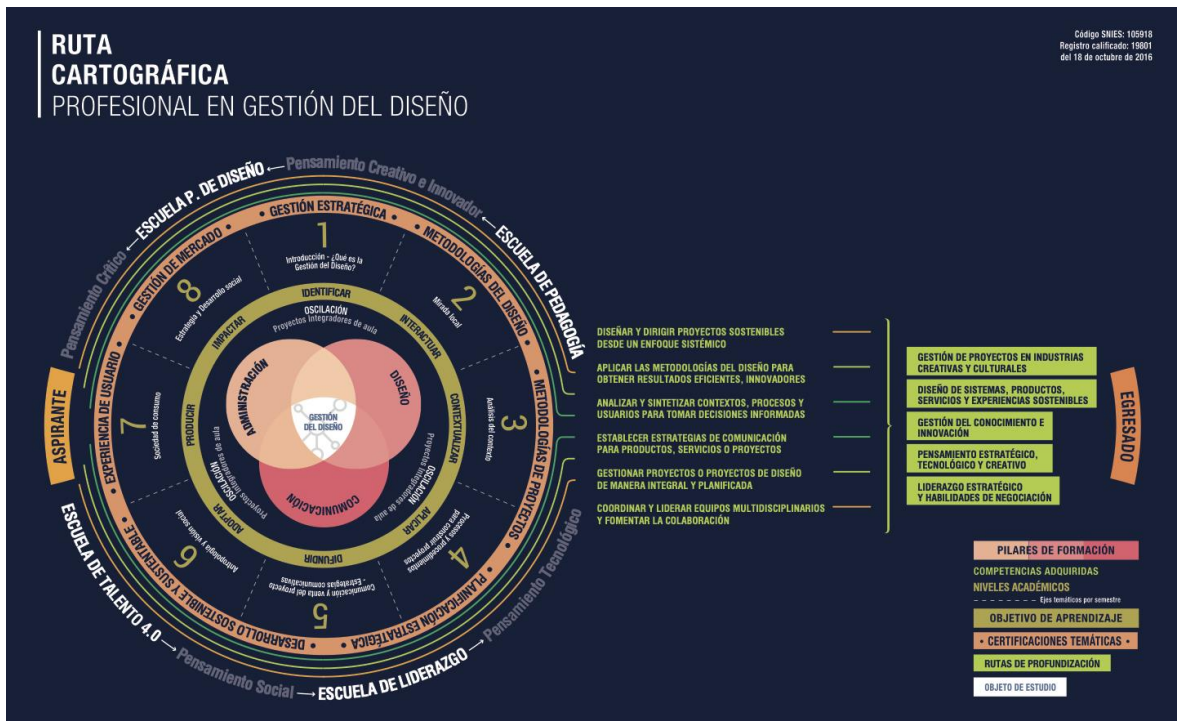


Ilustración 2 Ruta cartográfica del profesional en Gestión del Diseño por la Institución Universitaria Pascual Bravo, 2022.

Para desglosar de dónde provienen estas capacidades, en la *Ruta cartográfica del profesional en Gestión del Diseño* (ver Ilustración 2), se visualiza una estructura que gira alrededor de tres pilares fundamentales: Diseño, Administración y Comunicación, y se apoya en un conjunto de acciones que representan las capacidades del profesional: Identificar, Interactuar, Contextualizar, Aplicar, Adoptar, Difundir, Producir e Impactar.

La ruta articula estas acciones con ámbitos formativos clave:

- Gestión estratégica.
- Metodologías de diseño.
- Planificación e innovación.
- Desarrollo sostenible.
- Experiencia de usuario.
- Pensamiento creativo, crítico, tecnológico y social.

Esta lista a su vez se convierte en competencias adquiridas que combinadas con conocimientos y habilidades clave se pueden aplicar en entornos complejos, aplicando

herramientas de diseño estratégico que ayude a gestionar y liderar, sirviendo como puente entre equipos técnicos, creativos y administrativos.

| Área | Componente | Módulos Académicos de Aprendizaje (créditos) |
|---|---|--|
| Área de ciencias básicas 18% 23 créditos | Componente conceptual (7 MAA) 14% Conceptos básicos. | Desarrollo Humano y Social (2), Introducción a la Gestión del Diseño (4), Economía (2), Introducción a la Administración (2), Introducción al mercadeo (2), Gestión del talento humano (2), Gestión estratégica (4) |
| | Componente de investigación (2 MAA) 4% | Anteproyecto (2), Gestión de proyectos (3) |
| Área de ciencias aplicadas en el diseño 40% 65 créditos | Componente de gestión (6 MAA) 12% | Gestión del diseño 1 (4), Gestión del diseño 2 (4), Gestión del diseño 3 (4), Gestión del diseño 4 (4), Gestión del diseño 5 (4), Gestión del diseño 6 (4) |
| | Componente económico y administrativo (14MAA) 28% | Matemáticas operativas (4), Diseño de espacios comerciales 1 (4), Estadística (4), Gestión logística (2), Diseño de espacios comerciales 2 (2), Constitución participativa y ciudadana (2), Legislación laboral y tributaria (2), Administración de mercados I (4), Administración de mercados 2 (4), Administración sistemática (3), Costos y presupuestos (4); Ética, propiedad intelectual y RSE (2); Gestión financiera (2), Gestión de la calidad (2) |
| Área de diseño aplicado 24% 40 créditos | Componente de diseño (14 MAA) 24% | Profundización en Diseño I (3), (fundamentos del diseño, dibujo a mano) Profundización en diseño 2 (3), (diseño de producto, semiótica) Profundización en Diseño 3 (3), (diseño gráfico, herramientas de edición creativa) Profundización en diseño 4 (3), (algoritmos) Profundización en diseño 5 (3), (App) Profundización en diseño 6 (3), (crossmedia y transmedia, producción audiovisual) Profundización en diseño 7 (3), (dibujo técnico) Profundización en diseño 8 (3), (diseño de experiencias) Profundización en diseño 9 (3), (Vestuario) Profundización en diseño 10 (3), (investigación + creación) Profundización en diseño 11 (3), (pensamiento de diseño) Profundización en diseño 12 (3), (comunicación del proyecto) Electiva 1 (2), Electiva 2 (2) |
| Área de formación socio-humanista 18% 32 créditos | Componente estético y humanístico (5 m) 10% trascendencia cultural | Historia del Arte (2), Gestión ambiental (2), Pensamiento creativo (4), Antropología urbana (2), Creatividad e Innovación (2) |
| | Componente tecnológico y comunicativo (12 m) 8% | TIC (4), Lengua Materna (2), Gestión de medios 1 (4), Gestión de medios 2 (2) Inglés 1 (1), inglés 2 (1), Inglés3 (1), inglés 4 (1), inglés 5 (1), inglés 6 (1), inglés 7 (1), inglés 8 (1). |
| 160 créditos | 100% | 60 MAA |

Ilustración 3 Plan de estudios, gestión del diseño definido por áreas y componentes. Adaptado de Documento maestro del programa Profesional en Gestión del Diseño, por Institución Universitaria Pascual Bravo, 2022.

Según el plan de estudios, se elaboró una tabla en la que se identifica, para cada área de formación, el tipo de competencias que se desarrollan, así como las competencias más significativas que han sido fortalecidas a lo largo del programa.

Tabla 1 Competencias desarrolladas por áreas de formación en el programa de Gestión del Diseño.

| Área de formación | Tipo de competencia que desarrolla | Competencias desarrolladas |
|---|---|---|
| Ciencias Básicas (14%) | Transversal | Pensamiento lógico y crítico Capacidad investigativa Comprensión teórica del diseño |
| Ciencias Aplicadas al Diseño (41%) | Estratégica + Técnica | Gestión y planificación de proyectos Toma de decisiones Pensamiento estratégico Capacidad administrativa y de emprendimiento |
| Diseño Aplicado (25%) | Técnica | Creatividad y pensamiento visual Solución de problemas desde el diseño Desarrollo de productos, servicios y experiencias |
| Socio-Humanística (20%) | Transversal | Comunicación efectiva Sensibilidad estética y cultural Trabajo colaborativo Ética profesional y responsabilidad social |

Nota. Adaptado y modificado de acuerdo con la investigación.

6.2.2 Comparación del rol del Gestor del Diseño en otros países

El rol del Gestor del Diseño (Design Management) varía significativamente entre países donde la disciplina está consolidada a comparación de contextos como el colombiano, donde aún está en desarrollo, como punto de partida están los siguientes países.

- **Reino Unido:** Desde la década de 1980, universidades como el Royal College of Art y la University of the Arts London ofrecen programas especializados en gestión del diseño. Los Design Managers (Gestores del Diseño) son integrados en equipos estratégicos, participando en la toma de decisiones que afectan la innovación y la experiencia del usuario.
- **Finlandia:** La Aalto University, resultado de la fusión de tres universidades, ofrece el programa International Design Business Management (IDBM), que combina diseño, tecnología y negocios con un enfoque en el diseño considerado un elemento central en la estrategia empresarial y la innovación.
- **Dinamarca:** El Danish Design Center (DDC) promueve el uso del diseño como herramienta para abordar desafíos sociales, digitales y ambientales. aplicando el "Danish Design Ladder" que clasifica la integración del diseño en las empresas, desde la ausencia de diseño hasta su uso como motor de innovación.
- **Estados Unidos:** Instituciones como el Savannah College of Art and Design y el Pratt Institute ofrecen programas de posgrado en Design Management, enfocándose en la intersección entre diseño y negocios. (Wikipedia contributors, 2025).
- **Suiza:** El programa Design Management International de la HSLU forma profesionales capaces de "equilibrar rentabilidad y sostenibilidad mediante soluciones creativas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)". (*Bachelor Design Management, International | Design, Film and Art*, s. f.)

En países donde esta disciplina está más desarrollada, el Design Manager actúa como un puente estratégico entre la creatividad y los objetivos de negocio, destacando características como:

- **Integración en la estrategia empresarial:** Participa en decisiones de alto nivel, como el lanzamiento de productos, entrada a nuevos mercados o reestructuraciones organizativas. Su voz influye en la dirección de la empresa, vinculando diseño con rentabilidad y competitividad. (Ruiz, 2022b)
- **Metodologías estructuradas:** Utiliza enfoques como el Design Thinking y la gestión de prototipos para validar ideas rápidamente, reduciendo riesgos y acelerando la innovación. Esto incluye trabajo etnográfico para entender necesidades de usuarios y colaboración con múltiples departamentos. (Salenbacher, 2012)

- **Reconocimiento académico y profesional:** Existen programas especializados (como el Posgrado en Gestión del Diseño de la UPC en España) que forman profesionales con habilidades técnicas y de liderazgo. Además, hay rankings globales (como el World Design Rankings) que destacan la importancia del diseño en la competitividad nacional.

En Colombia, el rol del gestor del diseño se enfrenta a varios desafíos que limitan su consolidación como figura estratégica dentro de las organizaciones.

En muchas empresas colombianas, el gestor del diseño se limita a funciones operativas, como la supervisión de equipos de diseño o la ejecución de briefs de clientes. Esta visión restringida impide su participación en decisiones corporativas de alto nivel y refleja una falta de integración del diseño en la estrategia empresarial. La oferta académica especializada en gestión del diseño es escasa, lo que dificulta la formación de profesionales con una visión estratégica del diseño. Aunque existen programas como la Maestría en Gestión del Diseño de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano y la Especialización en Gerencia de Proyectos de Diseño de la Pontificia Universidad Javeriana, aún se requiere una mayor inversión en investigación, desarrollo e innovación.

Tabla 2 Comparación de la gestión del diseño entre países consolidados y Colombia.

| Aspecto | Países consolidados | Colombia |
|--------------------------------------|---|---|
| Participación estratégica | Integrado en decisiones corporativas | Enfocado en ejecución operativa |
| Recursos y presupuesto | Inversión en I+D+i y herramientas tecnológicas | Presupuestos ajustados y priorización de costos |
| Colaboración interdisciplinar | Equipos multidisciplinares con roles definidos | Superposición de roles y menor especialización |
| Reconocimiento del diseño | Diseño como factor de innovación y competitividad | Mayor enfoque en la estética |

Nota. Elaboración propia.

6.2.3 Diferencias de competencias entre un Gestor del Diseño de otra universidad y el Gestor del Diseño de la IUPB

El Gestor del Diseño de Pascual Bravo se caracteriza por una formación interdisciplinaria, sostenida en tres pilares fundamentales: el diseño como estrategia y proceso, la administración como acción creativa y la comunicación como intermediación. Esto le ofrece al egresado del programa una formación que le permite asumir roles estratégicos, tácticos y operativos en organizaciones de tipo pública y privada para la dirección sostenible de los proyectos con viabilidad a largo plazo, porque combina la integración de pensamiento creativo, tecnológico y crítico dentro de los límites de una escala en donde sobresale la sensibilidad ante el componente económico, social, cultural y ambiental de la sostenibilidad. (Equipo Primario GeDi, 2022)

Por su parte, los programas de Gestión del Diseño en universidades como la Jorge Tadeo Lozano y la Universidad de Investigación y Desarrollo (UDI), tienen enfoques más orientados hacia la empresa o la innovación tecnológica, basando sus competencias en la gestión estratégica de marcas, productos y procesos de innovación. Si bien los programas apelan al diseño como una herramienta estratégica, la impronta de la sostenibilidad en su visión cultural y social no se evidencia con la misma frecuencia según fuentes consultadas.

Tabla 3 Comparación del enfoque académico en Gestión del Diseño entre tres instituciones colombianas. Elaboración propia basada en los documentos institucionales de la Institución Universitaria Pascual Bravo, Universidad Jorge Tadeo Lozano y Universidad de Investigación y Desarrollo (2022)

| Aspecto | Institución Universitaria Pascual Bravo (Profesional) | Universidad Jorge Tadeo Lozano (Maestría) | Universidad de Investigación y Desarrollo (Maestría) |
|--------------------------|--|---|--|
| Enfoque formativo | Interdisciplinar: Diseño, administración y comunicación. | Formación en pensamiento creativo, diseño estratégico e innovación con enfoque empresarial. | Formación estratégica en diseño, orientada a la solución de problemas desde la gestión e innovación. |

| | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|
| Pensamiento aplicado | Creativo, estratégico y tecnológico, con visión de sostenibilidad integral (económica, social, ambiental y cultural). | Creativo y estratégico, centrado en el desarrollo de proyectos innovadores y diferenciales. | Sistémico y gerencial, con énfasis en gestión de productos y servicios creativos. |
| Ámbitos de desempeño | Proyectos sociales, culturales, institucionales y de industrias creativas. A nivel estratégico, táctico y operativos. | Empresas creativas, culturales e industriales, consultorías y emprendimientos. | Organizaciones del sector productivo y creativo con visión empresarial. |
| Relación con el territorio | Fuerte conexión con el contexto local y regional, lectura glocal (global- local). | Perspectiva urbana y nacimiento con enfoque global. | Enfoque nacional con aplicación contextual de metodologías de diseño. |
| Sostenibilidad | Eje transversal desde los cuatro pilares: económico, social, cultural y ambiental. | Enfoque en sostenibilidad económica y de mercado cultural. | Considera la sostenibilidad en función de la competitividad y contexto organizacional. |
| Perfil del egresado | Profesional que media entre lo creativo y lo técnico, líder de proyectos sociales, culturales y económicos con visión sostenible. | Profesional creativo, estratégico e innovador, capaz de liderar procesos de transformación desde el diseño. | Profesional en gestión de diseño con competencias para dirigir proyectos de innovación y gestión empresarial. |

Nota. Adaptado y modificado de acuerdo con la investigación.

Una de las diferencias más relevantes es que el egresado del Pascual Bravo se prepara para ser un mediador entre lo creativo y lo técnico, incorporando fuertemente un componente de responsabilidad social y territorial que tiene que ver, también, con la transformación de los contextos locales a partir de un punto de vista glocal; en contraste, nos encontramos con que otros perfiles están más orientados al diseño comercial o industrial, manteniendo un objetivo centrado en la rentabilidad, la innovación y la competitividad en los mercados globales.

6.3 Panorama del Mercado Laboral para el Gestor del Diseño

6.3.1 Perfiles laborales más demandados en el sector

La transformación digital y las demandas de sostenibilidad están reconfigurando los perfiles profesionales del sector del diseño, generando nuevas hibridaciones entre creatividad, tecnología y estrategia empresarial. El informe de Indeed sobre Gestión del Diseño identifica 13 trayectorias profesionales clave, destacando el Design Strategist como perfil emergente que integra metodologías ágiles con análisis de ciclo de vida ambiental, entre estas se encuentran cargos como:

Tabla 4 Perfiles laborales según informe de Indeed sobre la Gestión de Diseño.

| Perfil Profesional | Enfoque de Trabajo | Habilidades Clave |
|----------------------------|--|---|
| Design Strategist | Integración de metodologías ágiles con análisis de ciclo de vida ambiental | Pensamiento estratégico, diseño centrado en el usuario, sostenibilidad, metodologías ágiles |
| Project Coordinator | Coordinación de proyectos de diseño multidisciplinarios | Gestión de proyectos, comunicación efectiva, liderazgo de equipos |
| Web Designer | Diseño y desarrollo de interfaces web atractivas y funcionales | HTML/CSS, diseño responsivo, experiencia del usuario (UX), herramientas de diseño gráfico |
| Interior Designer | Diseño de espacios interiores funcionales y estéticamente agradables | Creatividad, conocimiento de materiales, software de diseño de interiores |

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| Brand Manager | Desarrollo y gestión de la identidad de marca | Estrategia de marca, marketing, análisis de mercado, comunicación |
| Marketing Manager | Planificación y ejecución de estrategias de marketing | Análisis de mercado, estrategia de marketing, gestión de campañas, liderazgo |
| Product Marketing Manager | Posicionamiento y promoción de productos en el mercado | Estrategia de producto, análisis de mercado, comunicación, colaboración interdepartamental |
| Product Manager | Desarrollo y gestión del ciclo de vida del producto | Gestión de productos, investigación de mercado, liderazgo, pensamiento analítico |

Nota. Adaptado y modificado de acuerdo con la investigación.

Tabla 5 Profesiones más demandadas y mejor pagadas en el sector Diseño Web y UX según (Vernia, 2020).

| Perfil Profesional | Enfoque de Trabajo | Habilidades Clave |
|---------------------------|---|--|
| UX Designer | Diseñar experiencias centradas en el usuario mediante la investigación y análisis de necesidades para crear productos intuitivos y funcionales. | Investigación de usuarios, diseño de interacción, prototipado, pruebas de usabilidad, pensamiento crítico, empatía, dominio de herramientas como Figma y Adobe XD. |
| UI Designer | Desarrollar interfaces visuales atractivas y coherentes que faciliten la interacción del usuario con el producto. | Diseño visual, tipografía, teoría del color, diseño responsivo, conocimientos de accesibilidad, uso de herramientas como Sketch y Adobe XD. |
| UX Researcher | Investigar y analizar el comportamiento y necesidades de los usuarios para informar y mejorar el diseño del producto. | Métodos de investigación cualitativa y cuantitativa, análisis de datos, entrevistas, pruebas de usabilidad, empatía, comunicación efectiva. |

Nota. Adaptado y modificado de acuerdo con el enfoque y habilidades buscadas.

6.3.2 Análisis de ofertas laborales en plataformas de empleo

El perfil del profesional en Gestión del Diseño de la IUPB, se alinea con las necesidades actuales del mercado laboral, tanto en el contexto regional como nacional. A partir del análisis realizado en plataformas como Magneto, Computrabajo, LinkedIn y EIEmplo.com, se identifican múltiples oportunidades laborales donde se valora la combinación de habilidades en diseño, gestión de proyectos, comunicación estratégica e innovación, características propias del egresado de este programa.

En la mayoría de las ofertas revisadas, el mercado demanda profesionales con competencias interdisciplinarias, que no solo dominen el lenguaje del diseño visual o industrial, sino que también cuenten con capacidades para liderar procesos, organizar equipos, gestionar proyectos creativos y conectar las necesidades del usuario con soluciones innovadoras y sostenibles.

Principales cargos encontrados:

- **Coordinador de diseño gráfico y marketing digital:** Empresas buscan profesionales que diseñan piezas gráficas tanto para medios impresos como digitales, dominen herramientas como Adobe Creative Suite y tengan una visión estratégica de la comunicación, que pueda desarrollar y ejecutar desde cero estrategias de branding, contenido y posicionamiento digital para diversas marcas dentro de la corporación. (Computrabajo Colombia, s. f.-a)
- **Gestor(a) de diseño organizacional y compensación:** Algunas empresas están incorporando perfiles con visión sistémica para estructurar áreas internas, valorar cargos y establecer esquemas de compensación. Este rol, aunque no está directamente ligado al diseño visual, evidencia cómo el pensamiento de diseño se aplica en procesos de transformación empresarial y estructuras humanas. (Empleo Como Gestor(A) Diseño Organizacional y Compensación En CESDE | Magneto, s. f.)
- **Coordinador(a) o líder de proyectos creativos:** El mercado también ofrece vacantes para quienes pueden liderar equipos interdisciplinarios, coordinar

campañas o dirigir proyectos desde una perspectiva innovadora. Estas posiciones requieren habilidades en dirección de arte, gestión de tiempos, conocimiento del mercado, pensamiento estratégico y comunicación asertiva. (Empleo Como Líder de Proyectos - Btl En 4 Investment S.A.S. | Magneto, s. f.)

- **Coordinador de diseño:** En sectores como el metalmecánico o industrial, se solicitan profesionales capaces de gestionar procesos de diseño de productos o sistemas, entendiendo tanto la funcionalidad como la optimización de recursos y la relación con el entorno de producción. (Computrabajo Colombia, s. f.) (Empleo Como Coordinador de Diseño de Puntos de Venta En AKT | Magneto, s. f.-b)

Competencias más solicitadas por las empresas:

- Dominio de herramientas de diseño y prototipado (Illustrator, Photoshop, Figma, AutoCAD, Rhinoceros, etc.).
- Capacidad para gestionar proyectos, desde la planeación hasta la ejecución y evaluación de resultados.
- Conocimiento en marketing, branding, experiencia de usuario y diseño centrado en el ser humano.
- Habilidades blandas como liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas y pensamiento crítico.
- Enfoque en la sostenibilidad y responsabilidad social empresarial.
- Competencias digitales y tecnológicas aplicadas a entornos creativos e industriales.

7. Diseño metodológico

Enfoque de la investigación

Este trabajo de grado se enmarca en un enfoque de investigación cualitativo, ya que busca comprender las experiencias, percepciones y desafíos que presentan los Gestores del Diseño en su inserción al mercado laboral. Este enfoque nos permite explorar en profundidad las competencias, habilidades y perfiles laborales desde la perspectiva de los egresados, así como analizar las tendencias del mercado laboral en Medellín.

Tipo de investigación

Es una investigación de tipo exploratoria-descriptiva, ya que tiene como objetivo explorar las competencias y habilidades de los egresados en Gestión del Diseño de la I.U. Pascual Bravo, además de describir perfiles laborales demandados en el mercado y proponer una herramienta (cartilla) que sirva de guía para los profesionales. Adicionalmente, se busca identificar las brechas entre la formación académica y las demandas del mercado laboral.

Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos, se emplearán dos técnicas:

- **Encuestas:** Se enviará una encuesta realizada por medio de Formularios de Google a egresados del programa de Gestión del Diseño de la I.U. Pascual Bravo. Estas encuestas nos permitirán explorar las experiencias, desafíos y percepciones sobre las ofertas laborales ofrecidas en la ciudad.
- **Análisis del mercado laboral:** Se revisarán ofertas laborales publicadas en plataformas de empleo (como LinkedIn, Computrabajo, Magneto, entre otras relevantes) para identificar las competencias y habilidades más demandadas por las empresas: También se analizarán documentos relacionados con la Gestión del Diseño. Este proceso fue desarrollado en el marco teórico.

Muestra

La muestra está compuesta por dos grupos claves:

- **Gestores del Diseño:** Incluye tanto recién egresados como profesionales con algunos años de experiencia laboral. Este grupo permitirá obtener una visión comparativa de las competencias adquiridas en diferentes etapas de la carrera profesional.

- **Plataformas de empleo:** Se analizarán ofertas laborales de plataformas de empleo para identificar las habilidades y los perfiles más solicitados por las empresas en diversos sectores e identificar posibles cargos para el Gestor del Diseño.

Tiempo

Sincrónico: Esta investigación se enmarca en un enfoque sincrónico ya que se centra en analizar fenómenos que ocurren en un periodo corto y específico de tiempo. Este enfoque nos permite recopilar y analizar datos de manera eficiente, sin la necesidad de estudiar cambios a lo largo del tiempo, sino por el contrario de capturar la situación actual. Al ser un estudio de naturaleza cualitativa, permite la recolección de percepciones, experiencias y tendencias actuales de manera eficiente, lo que garantiza la viabilidad del proyecto dentro del plazo establecido y la entrega de resultados relevantes y aplicables en el corto plazo.

Dimensión cronológica

Descriptiva: La investigación tiene una dimensión descriptiva transversal porque busca describir las competencias de los egresados y los perfiles laborales en el mercado actual en Medellín, en un momento específico, sin pretender predecir o modificar condiciones. Eso nos garantiza una viabilidad dentro del plazo y la entrega de una herramienta práctica (cartilla) que refleje las demandas y competencias requeridas en el mercado laboral, beneficiando directamente a los egresados y estudiantes de Gestión del Diseño.

8. Resultados

8.1 Análisis de la muestra

Encuesta Caracterización de perfiles para el Gestor del Diseño

Se ha diseñado esta encuesta por medio de Formularios de Google, con el objetivo de caracterizar el perfil profesional en Gestión del Diseño. Esta recolección de información busca comprender en profundidad las trayectorias laborales, percepciones, desafíos y oportunidades que han enfrentado los graduados del programa una vez incorporados al mundo profesional. Ya que la Gestión del Diseño, como disciplina estratégica y multidisciplinaria, aún se encuentra en proceso de consolidación dentro del contexto laboral colombiano.

Por eso, resulta fundamental conocer de primera mano cómo ha sido el proceso de transición de los egresados desde la formación académica hacia el ejercicio profesional, en qué sectores se desempeñan, qué competencias han resultado más útiles, y cómo es percibido su perfil dentro de las organizaciones y por otros profesionales.

La información recogida mediante esta encuesta permitirá identificar patrones, detectar vacíos o necesidades no cubiertas por la formación universitaria, así como reconocer buenas prácticas o estrategias que han facilitado la inserción laboral. Esto será clave para proponer soluciones viables que contribuyan a mejorar el acompañamiento a futuros egresados, fortalecer la articulación entre academia y mercado laboral y visibilizar los perfiles afines a las competencias adquiridas durante la carrera sumando el valor que el Gestor del Diseño puede aportar en diversos contextos empresariales, sociales o institucionales.

A pesar de que la encuesta fue compartida con múltiples egresados del programa, se obtuvieron únicamente 13 respuestas. Si bien esta cantidad no constituye una muestra representativa para hacer generalizaciones concluyentes, sí permite identificar tendencias, percepciones y experiencias comunes entre los participantes. La baja participación puede atribuirse a la dificultad de localizar egresados dispuestos a responder, lo cual también refleja un reto adicional en el seguimiento y consolidación del perfil del Gestor del Diseño en el contexto laboral. No obstante, se consideraron todas las respuestas para el análisis, ya que aportan información valiosa y auténtica desde la

experiencia directa de quienes han vivido la transición desde la formación académica hacia el ámbito profesional.

Resultados de la encuesta

¿Actualmente está vinculado laboralmente?

El 76,9 % de los egresados indicó estar vinculado laboralmente, mientras que el 23,1 % no lo está. Este alto porcentaje de inserción sugiere que la carrera logra colocar a la mayoría de sus graduados en el mercado en plazos razonables.

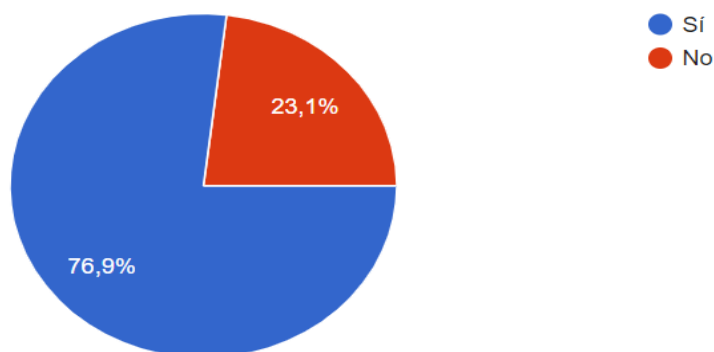


Ilustración 4 Resultados de la pregunta: “¿Actualmente está vinculado laboralmente?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

¿Cuál es su cargo actualmente?

Los títulos reportados varían desde “Gerente IT” hasta “Docente” o “Productora multimedia”. Esta diversidad revela que el perfil del Gestor del Diseño no se limita a puestos clásicos de diseño: los graduados ocupan roles en comunicaciones, tecnología, gestión de datos y docencia. Eso indica una formación versátil, capaz de adaptarse a múltiples responsabilidades.

¿En qué sector se desempeña?

El 40 % trabaja en educación y el 30 % en tecnología, con el resto repartido entre servicios, textil y diseño (10 % cada uno). Esto refleja tanto el interés de los egresados por la enseñanza y la innovación tecnológica como la emergencia de la gestión del diseño en industrias creativas y tradicionales.

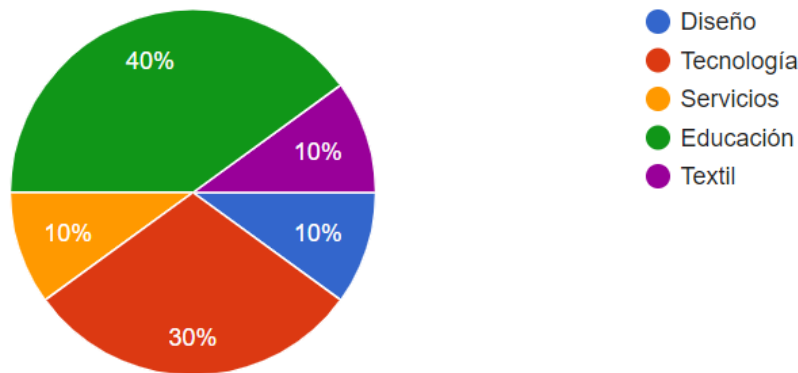


Ilustración 5 Resultados de la pregunta: “¿En qué sector se desempeña?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

¿Las funciones que realiza están relacionadas con su formación en Gestión del Diseño?

Ocho de diez coincidieron en que sus labores sí responden directamente a su formación, aunque dos señalaron casos mixtos: uno que combina Gestión de Proyectos con tareas no propias del Gestor y otro cuyo rol de líder de moda se asocia más a la experiencia previa que al título. Esto muestra que, aunque la carrera se alinea bien con el trabajo, en ocasiones las empresas confunden el perfil con otras profesiones.

¿Qué competencias de su formación considera más relevantes para su trabajo actual?

Se destacan la “visión global de proyectos”, el “liderazgo” y la “Gestión de Proyectos” junto a metodologías ágiles (Design Thinking) y habilidades blandas (empatía, comunicación). También emergen competencias técnicas como análisis de datos y gestión de costos. Queda claro que la formación multidisciplinar es valorada, aunque quizá convendría profundizar en algunas áreas específicas de I+D.

Tabla 6 Resultados de las competencias relevantes para el desempeño laboral

| Respuestas |
|---------------------------------|
| Visión global de los proyectos. |

| |
|---|
| Gestión de proyectos y manejo de equipos. |
| Gestión del producto. |
| Nuevas tecnologías, ejemplo IA - UX/U. |
| Liderazgo. |
| Gestión estratégica, planeación, costos y presupuesto. |
| Trabajo en equipo, gestión del tiempo, empatía, liderazgo, habilidades comerciales, pensamiento estratégico |
| Análisis de datos, pensamiento creativo, solución de problemas. Proyectos. |

Nota. Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta.

¿Cuál considera que ha sido la principal barrera para ingresar al mercado laboral?

Aparecen tres grandes obstáculos: y estos son la transición desde roles previos (temporadas de cambio), el desconocimiento de la carrera por parte del sector y la falta de especialización frente a diseñadores o comunicadores. Esto demuestra la necesidad de reforzar el branding del programa y de ofrecer prácticas o alianzas que den visibilidad al perfil del Gestor del Diseño.

BLOQUE 1 - INSERCIÓN LABORAL

¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar tu primer empleo después de graduarte?

La gran mayoría (85 %) de los egresados consiguió su primer empleo en un plazo de 3 a 6 meses, mientras que sólo un caso tardó entre 6 y 12 meses y otro entre 1 y 3 años. Este patrón sugiere que el programa equipa de manera efectiva a sus graduados con las competencias mínimas para insertarse en el mercado en un periodo relativamente corto. Sin embargo, los dos casos atípicos advierten de la necesidad de reforzar el apoyo temprano.

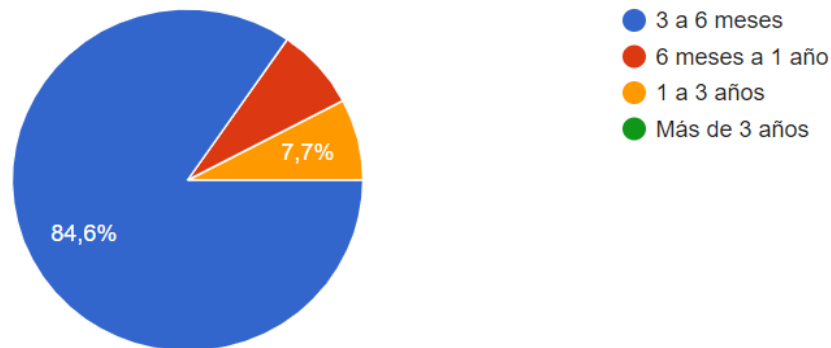


Ilustración 6 Resultados de la pregunta: “¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar tu primer empleo después de graduarte?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

¿Qué tipo de empresa te ofreció tu primera oportunidad?

Las ofertas vienen de ámbitos muy variados, desde agencias culturales o creativas hasta gigantes tecnológicos (Samsung) y emprendimientos propios. Esta dispersión ilustra tanto la amplitud del campo de acción como la capacidad de los graduados para adaptarse a distintos entornos.

¿A qué se dedica dicha empresa?

Las compañías se agrupan en porcentajes similares entre industria (23,1%), comercio minorista/servicios financieros (23,1%) y educación (23,1%), seguidas de telecomunicaciones (15,4%) y cultural/creativo (15,4%). Esto confirma que la Gestión del Diseño puede ser relevante en sectores tan diversos como la educación y la industria, y sugiere la conveniencia de fortalecer vínculos con cada uno.

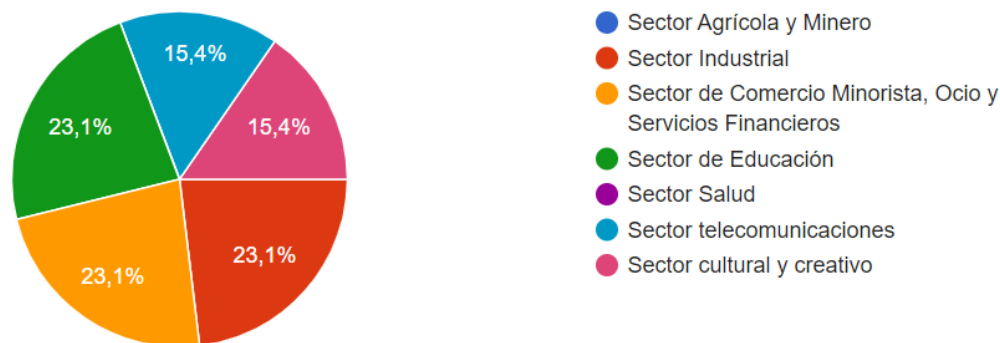


Ilustración 7 Resultados de la pregunta: “¿A qué se dedica dicha empresa?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

¿Tu primer empleo, después del egreso, estuvo relacionado con tu formación como Gestor del Diseño?

El 76,9 % respondió afirmativamente, mientras que el 23,1 % no encontró coherencia entre su cargo inicial y los contenidos de la carrera. Aunque es positivo que tres de cada cuatro graduados apliquen directamente sus conocimientos, casi uno de cada cuatro enfrenta desalineación: esto apunta a una oportunidad para mejorar la comunicación del perfil profesional ante empresas y reforzar el portafolio de prácticas o proyectos reales durante la formación, de modo que los empleadores conozcan de antemano el valor concreto que aporta un gestor del diseño.

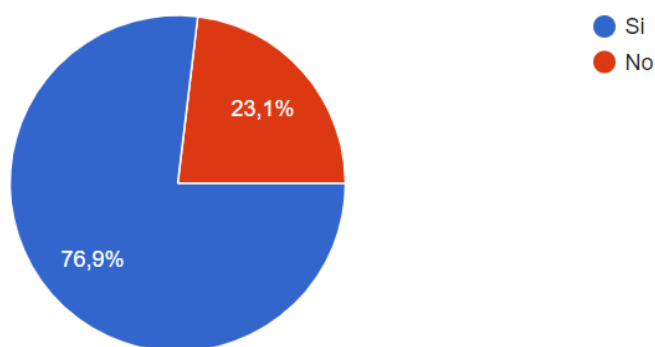


Ilustración 8 Resultados de la pregunta: “¿Tu primer empleo, después del egreso, estuvo relacionado con tu formación como Gestor del Diseño?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

BLOQUE 2 - COMPETENCIAS Y HABILIDADES

¿Qué competencias sientes que más te han servido en tu desarrollo laboral?

Se enfatizan aspectos como el liderazgo, la gestión del tiempo y proyectos, el pensamiento estratégico y la creatividad. Además de metodologías ágiles, aparecen habilidades blandas y análisis de datos. Este listado refleja el equilibrio entre soft y hard skills que caracteriza al Gestor del Diseño.

Tabla 7 Principales competencias destacadas por los participantes.

| Respuestas |
|--|
| Metodologías ágiles - Design Thinking - Future Thinking. |
| Gestión de proyectos y trabajo en equipo. |
| Gestión con habilidades blandas. |
| El liderazgo, la gestión del tiempo y proyectos. |
| Todo lo relacionado con la Gestión, metodologías de proyecto, análisis de requerimientos, entre otros. |
| La creatividad, empatía, adaptabilidad, trabajo en equipo. |
| Liderazgo, habilidades blandas. |
| Estrategia, planeación y dirección de proyectos. |
| Gestión de proyectos, pensamiento analítico, planeación estratégica y el enfoque del diseño social. |
| Relacionamiento, capacidad de análisis. |
| Pensamiento estratégico enfocado al diseño, adaptabilidad al cambio, diseño centrado en el usuario, trabajo en equipo, empatía, habilidades de comunicación. |
| Hablar en público. |
| Pensamiento creativo, análisis de datos. |

Nota. Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta.

¿Qué habilidades te hubiese gustado fortalecer más durante tu formación académica?

Los egresados manifestaron que les hubiese gustado fortalecer más habilidades técnicas como Excel, Análisis de datos, Programación y Metodologías ágiles para la Gestión de Proyectos. También resaltaron la importancia de mejorar en áreas como liderazgo, negociación, hablar en público y el manejo de herramientas digitales. Asimismo, varios coincidieron en que el dominio de una segunda lengua, especialmente el inglés, habría sido clave para ampliar sus oportunidades laborales y formativas.

| |
|--|
| Metodologías ágiles y future thinking |
| Negociación |
| Indicadores y Excel |
| El tema de presupuestos |
| Algún tema de lenguaje tipo Python, ya que puedo irme por el lado de la gestión en análisis de datos y poder crear proyectos basados en data |
| Fortalecer en realidad la gestión de proyectos con las herramientas adecuadas. |
| Segunda lengua, inglés |
| Gestion estrategica |
| Herramientas digitales |
| Hablar en público |
| Programación, habilidades comerciales o estratégicas para solucionar problemas, diseño centrado en el usuario, manejar y supervisión de equipos, habilidades de liderazgo. |
| PROYECTOS |
| Excel- powerbi |

Ilustración 9 Resultados de la pregunta: “¿Qué habilidades te hubiese gustado fortalecer más durante tu formación académica?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

¿Qué herramientas, metodologías o conocimientos técnicos usas con mayor frecuencia en tu día a día profesional?

Los egresados indicaron que en su ejercicio profesional usan con mayor frecuencia herramientas como Excel, Suite Adobe, y metodologías como Design Thinking, Gestión de Proyectos (PMI, Scrum) y mapas de empatía. También se destacan el uso de herramientas digitales para análisis, prototipado y planificación (como diagramas de Gantt), así como conocimientos en UX/UI, programación básica (HTML, JavaScript) y

estrategias de comunicación visual. Esto evidencia la versatilidad del perfil del Gestor del Diseño y su capacidad para integrarse en entornos multidisciplinarios.

| |
|--|
| Mapas de empatía, metodologías de diseño |
| Gestión de proyectos, PMI |
| Excel, indicadores, gestión de productos, intermediación entre áreas. |
| Excel, metodologías de investigación, también flujo gramas para los procesos |
| html, javascript, google tag manager, visual studio code |
| Herramientas de diseño Ai, Ps. |
| Gestión estratégica, pensamiento creativo |
| Utilizo bastante el diagrama de gant, el levantamiento de requerimientos, la estrategia como pieza funcional en una marca, el pensamiento metodico y sistemico para poder unir piezas claves de la organizacion para lograr el fin exitoso de un objetivo. |
| Design thinking, matrices de gestión ambiental, canvas, DAFO |
| Design Thinking |
| Suite de adobe, Excel, Planner, metodología scrum, herramientas de IA para gestionar contenido y generar imágenes. |
| PROTOTIPADO |
| Excel , illustrator, Pinterest |

Ilustración 10 Resultados de la pregunta: “¿Qué herramientas, metodologías o conocimientos técnicos usas con mayor frecuencia en tu día a día profesional?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

¿Has realizado cursos, diplomados u otras formaciones complementarias que fortalezcan tu perfil como Gestor del Diseño? Si es así, por favor indica cuáles.

Siete indicaron estudios adicionales (Scrum Master, diplomados en animación o docencia, maestrías, cursos de liderazgo, IA, UX/UI), mientras seis no habían completado ninguna. Esto lleva a que puede ser necesaria la necesidad de fomentar la cultura de la formación continua.

BLOQUE 3 - EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

¿Qué conocimientos, habilidades o actitudes considera que fueron más valiosas?

Los egresados resaltan ante todo la actitud crítica junto con el pensamiento sistémico y la gestión de equipos, así como también, destacan metodologías de proyecto (Scrum, Kanban, Design Thinking), la planificación estratégica, la gestión del tiempo y del riesgo, y competencias analíticas como el análisis de datos. A su vez, valoran la empatía, la creatividad y las habilidades blandas, pues facilitan la comunicación y el liderazgo en contextos interdisciplinarios.

| |
|---|
| La actitud de siempre hacerse preguntas |
| Management + gestión de equipos |
| Las habilidades blandas sobre manejo de personal |
| El pensamiento sistémico |
| todo lo relacionado con metodologías para la gestión de proyectos como por ejemplo: Scrum o Kanban |
| Algunos conocimientos en la generación de diseños gráficos, experiencias de usuario y la investigación. |
| design thinking |
| La gestión del tiempo, la gestión del riesgo, la planificación, la determinación de costos y presupuestos, la gestión sistémica y estratégica dentro de una organización, y la comunicación en los diferentes medios. |
| Planeación estratégica en diversos ámbitos para el enfoque de diseño |
| Anteriormente aprendidas en diseño, conceptualización y análisis |
| Habilidades comerciales, gestión de equipos. |
| Metodologías de diseño |
| Pensamiento creativo, análisis de datos |

Ilustración 11 Resultados de la pregunta: “¿Qué herramientas, metodologías o conocimientos técnicos usas con mayor frecuencia en tu día a día profesional?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

¿Qué contenidos cree que hicieron falta o deberían reforzarse?

Se reitera la necesidad de implementar metodologías más allá del Design Thinking, así como por incorporar negociación, gestión de presupuestos, estadística y Excel. Además, se sugiere mejorar la coordinación entre docentes, reforzar la docencia práctica con visitas a empresas creativas, y fortalecer áreas específicas como herramientas digitales, segundo idioma y enfoque estratégico en proyectos.

BLOQUE 4 - EXPERIENCIA LABORAL Y DESAFÍOS

¿Cuáles han sido los principales retos que has enfrentado como Gestor del Diseño?

El desafío más recurrente es el reconocimiento del rol donde se sigue confundiendo la labor con la de Diseñador Gráfico o Project Manager. A esto se suman las dificultades para liderar equipos y adaptarse a procesos de planeación poco estructurados, lo que evidencia la necesidad de clarificar competencias y límites de este perfil en las organizaciones.

| |
|--|
| Que los comunicadores entiendan que no siempre deben ser ellos los coordinadores de los proyectos |
| Manejo de personas |
| Tolerar y saber sortear la poca planificación de los procesos por parte del proceso de planeación y dirigentes. |
| La definición de los roles en las empresas |
| Que la gente conozca la carrera y pueda saber que ser Gestor del diseño, no es ser un Diseñador gráfico |
| Ninguna, hasta ahora no he conseguido desempeñarme como gestora. |
| Liderar personas |
| El hecho de que te reconozcan como gestor de diseño, y que no se confunda con la carrera base, que en mi caso es diseñadora grafica. |
| La competencia al ser una carrera multidisciplinar, ya que muchas veces los empresarios prefieren alguien más específico |
| Explicar la profesión |
| Gestionar y supervisar personal, liderazgo. |
| La industria aún tiene dificultad en comprender que podemos hacer |
| Que no sepan que es un gestor del diseño. Me reconocen como un líder de diseño de vestuario (lo ejerzo indirectamente pero no me reconocen por mi profesión) |

Ilustración 12 Resultados de la pregunta: “¿Cuáles han sido los principales retos que has enfrentado como Gestor del Diseño?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta

¿Has sentido confusión o falta de claridad en tu rol dentro de las organizaciones?

Muchos han sufrido falta de claridad, pero el 40 % no reporta problema. Para despejar dudas, los egresados recurren a explicaciones concretas, ejemplos prácticos y a demostrar con hechos el impacto de sus proyectos. Asimismo, apoyarse en su bagaje de diseño gráfico y habilidades blandas ha resultado fundamental para legitimar su perfil.

BLOQUE 5 - PERCEPCIÓN DEL MUNDO LABORAL

¿Crees que hay suficiente oferta laboral para el perfil de Gestor del Diseño en Medellín?

La opinión es mixta algunos creen que no hay suficiente oferta por la confusión de la profesión mientras que otros dicen que sí. Esto lleva a un contraste donde se revela que, más que faltas reales de vacantes, hay un déficit de visibilidad del perfil, lo que impide que las empresas lo consideren de forma natural.

¿Qué sectores o tipos de empresas consideras que valoran más nuestro perfil?

Agencias de diseño y marketing, empresas de tecnología, moda y cultura encabezan la lista, seguidas de universidades y startups. Incluso ámbitos tan diversos como el textil, la belleza y el sector público reconocen la necesidad de un gestor para optimizar procesos creativos. La amplitud de sectores confirma la versatilidad del perfil, siempre y cuando se dé a conocer adecuadamente.

¿Qué estrategias o acciones crees que podrían mejorar la inserción laboral de los egresados y futuros profesionales?

Entre las propuestas, sugieren que la inserción laboral podría mejorar a través de alianzas con empresas para prácticas profesionales, mayor promoción del perfil del Gestor del Diseño en el sector productivo y espacios de networking. También proponen incluir en la formación más retos reales con empresas, fortalecer la orientación vocacional desde los últimos semestres y una comunicación más clara por parte de la universidad sobre el valor y el alcance del perfil profesional. Estas acciones ayudarían a posicionar mejor la carrera en el mercado laboral.

Explicarle a la gente para qué sirve lo que están estudiando. Hay personas en el último semestre sin saber qué hacen. Ni los profesores.

Tips para buscar canales y encontrar oportunidades

Que por medio de la Universidad se puedan hacer practicas en las empresas para adquirir experiencia laboral

Que las empresas conozcan más nuestro perfil

La universidad cuando vaya a diferentes foros, talleres, convenciones, reuniones o lo que sea de este tipo, al gremio empresarial, expresarle lo que significa ser un gestor del diseño

Convenios o conocimiento en empresas a la hora de hacer prácticas.

Trabajar de la mano de empresas y realizar retos de diseño (design thinking) reales, o retos de ciudad, en eventos, etc, para dar a conocer el perfil y las capacidades.

Sería como educar a las empresas sobre el perfil profesional y como puede ayudar este a la organizacion, pero considero que es un trabajo de la universidad como tal para garantizar al egresado un buen campo de accion e implementacion de los conocimientos, que desconozco si ya se esta llevando a cabo, siento que muchos egresados opinan lo mismo con respecto a que no se brinda claridad sobre el valor que aportamos como gestores de diseños, entonces esto es mas internamente que la universidad misma pueda tener un apropiamiento de esto para los estudiantes y egresados de la Institucion.

Networking, alianzas con empresas para las prácticas profesionales

Cada vez se ven más ofertas relacionadas, es darle tiempo.

Promocionar la carrera a nivel local, generar alianzas con las empresas para dar a conocer más el programa, incluía en el pensum materias o competencias que se requieran actualmente en el mercado laboral.

Articulacion academia y la industria

Más mercadeo de la carrera y acompañamiento en las empresas

Ilustración 13 Resultados de la pregunta: “¿Qué estrategias o acciones crees que podrían mejorar la inserción laboral de los egresados y futuros profesionales?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

BLOQUE 6 - EXPECTATIVAS Y PROYECCIONES

¿Has considerado continuar con estudios relacionados? ¿Por qué?

La mayoría quiere seguir formándose maestrías en innovación, data o Gestión de Proyectos, diplomados técnicos y cursos de liderazgo o idiomas. Quienes aún no lo contemplan citan razones económicas o de tiempo, pero todos coinciden en que el conocimiento es dinámico y requiere actualización constante.

¿Qué consejo le darías a un estudiante próximo a graduarse?

El mensaje es claro: Hay que identificar el propio valor y comunicarlo con confianza, gestionar activamente la búsqueda de oportunidades y no temer a proponer mejoras. Es necesario reforzar o aprender herramientas ofimáticas, profundizar en metodologías y mantener la curiosidad por las nuevas tendencias son claves para destacar desde el primer día.

¿En qué campos laborales crees que puede desempeñarse un Gestor del Diseño?

Los egresados consideran que los principales campos laborales para el Gestor del Diseño son el Diseño estratégico (92,3 %), la Dirección de proyectos (84,6 %) y la Consultoría en Diseño (84,6 %). También destacan áreas como Innovación organizacional (61,5 %), Branding y comunicación (53,8 %) y en menor medida, UX/UI (30,8 %), Future Thinking y Coordinación de proyectos TI (ambos con 7,7 %). Esto evidencia que el perfil del Gestor del Diseño es percibido como versátil y con proyección en entornos estratégicos, creativos y de innovación empresarial.

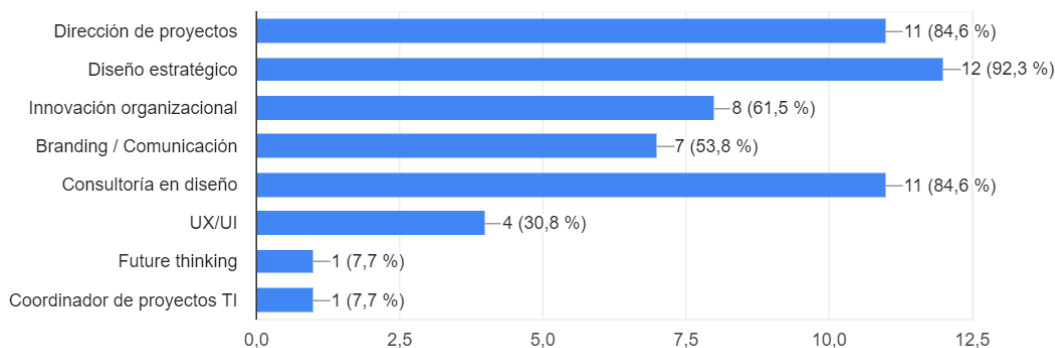


Ilustración 14 Resultados de la pregunta: “¿En qué campos laborales cree que puede desempeñarse un Gestor del Diseño?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

¿Qué competencias considera indispensables hoy para el ejercicio profesional del Gestor del Diseño?

Los resultados muestran que las competencias consideradas más indispensables para el ejercicio profesional del Gestor del Diseño son el pensamiento estratégico, la Gestión de Proyectos, la comunicación efectiva y la capacidad de análisis, todas

evaluadas mayoritariamente como esenciales por los encuestados. También se destaca la creatividad aplicada y el liderazgo, con alta valoración en las categorías de “muy importante” y “esencial”. En menor medida, el conocimiento tecnológico fue percibido como importante, aunque no tan prioritario como las habilidades estratégicas y comunicativas, lo que sugiere que el rol del Gestor del Diseño se basa principalmente en su capacidad para liderar, planear e integrar soluciones desde una visión estratégica e interdisciplinaria.

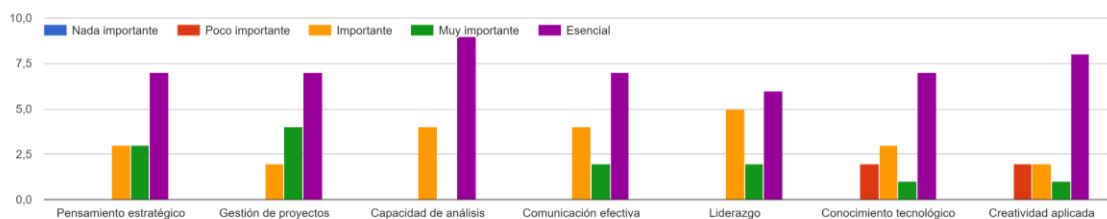


Ilustración 15 Resultados de la pregunta: “¿Qué competencias considera indispensables hoy para el ejercicio profesional del Gestor del Diseño?”. Elaboración propia con base en resultados de la encuesta

Para concluir, la caracterización de los egresados del programa de Gestión del Diseño evidencia que, aunque el perfil aún enfrenta desafíos de reconocimiento en el mercado laboral, posee un alto potencial de aplicación en sectores estratégicos, creativos y organizacionales. Las respuestas reflejan que los egresados se desempeñan en diversos ámbitos y valoran competencias como la Gestión de Proyectos, el pensamiento estratégico, la comunicación efectiva y el liderazgo como fundamentales para su desarrollo profesional. Sin embargo, también señalan la necesidad de fortalecer habilidades técnicas (como análisis de datos, herramientas digitales y metodologías ágiles), así como una mayor articulación entre la universidad y el sector productivo para facilitar la inserción laboral. La muestra, aunque reducida (13 respuestas), permite identificar patrones importantes sobre la transición académica al entorno profesional, destacando que la visibilidad del perfil, el acompañamiento institucional y la formación continua son factores clave para su consolidación y posicionamiento en el contexto local.

[\(Ver Anexo A\)](#)

8.2 Categorización de perfiles

En el contexto actual del mercado laboral, caracterizado por su dinamismo, transversalidad e integración de saberes, el rol del profesional en Gestión del Diseño ha ido consolidándose como una figura clave en múltiples sectores. Este perfil, formado en la intersección entre el diseño, la administración y la comunicación, permite abordar proyectos complejos desde una mirada estratégica, creativa y orientada a la sostenibilidad.

Como parte del proceso investigativo del proyecto, se realizó un análisis exhaustivo en plataformas de empleo como LinkedIn, Computrabajo, Magneto y EIEmplo.com. Este ejercicio permitió identificar los cargos más frecuentes, las competencias requeridas y los sectores en los que se está demandando con mayor fuerza el perfil de Gestor o profesional en Diseño con enfoque estratégico.

Los perfiles presentados son el resultado de dicha exploración y han sido organizados en nueve categorías que reflejan la diversidad de caminos laborales que puede asumir el egresado del programa de Gestión del Diseño. Cada perfil fue construido a partir del cruce entre las ofertas del mercado, las competencias adquiridas en la formación académica y las tendencias actuales en diseño, innovación y transformación organizacional. ([Ver Anexo B](#))

Esta categorización tiene como objetivo servir de guía práctica y orientadora tanto para egresados como para estudiantes en proceso de formación, facilitando la identificación de oportunidades laborales, el fortalecimiento de habilidades específicas y la toma de decisiones profesionales informadas. Además, busca dar visibilidad al valor que aporta el Gestor del Diseño en múltiples contextos, desde el desarrollo de marca hasta la transformación social, pasando por la innovación empresarial, la docencia o la experiencia de usuario.

A partir de este análisis y los hallazgos obtenidos, se desarrolló una cartilla digital que consolida los perfiles laborales identificados, junto con sus competencias, herramientas clave, sectores de desempeño y habilidades blandas diferenciadoras. Esta guía también incluye recomendaciones prácticas sobre dónde buscar empleo, cómo estructurar un portafolio profesional competitivo, y elaborar un currículum estratégico alineado a las demandas del mercado. El propósito de este recurso es brindar una

herramienta útil y actualizada para los egresados y futuros profesionales en Gestión del Diseño, facilitando su inserción laboral y fortaleciendo su proyección en diversos contextos profesionales. [\(Ver Anexo C\)](#)

9. Recursos

Para el desarrollo de este proyecto, se requirió una combinación de recursos humanos, tecnológicos y bibliográficos que permitieron abordar el proceso investigativo de manera integral y rigurosa.

Recursos humanos:

Se contó con la participación de egresados del programa de Gestión del Diseño de la Institución Universitaria Pascual Bravo, tanto recién graduados como profesionales con experiencia laboral. A través de encuestas y análisis de trayectorias, estos actores aportaron información valiosa sobre las competencias requeridas, los retos del entorno laboral y las oportunidades emergentes en distintos sectores.

Recursos tecnológicos:

Se utilizaron diversas herramientas digitales para la recolección, organización y análisis de datos. Entre ellas, plataformas como Magneto, Computrabajo, LinkedIn y EIEmplo.com, que permitieron identificar las ofertas laborales más frecuentes y los perfiles demandados. Para la recolección de información se empleó Google Forms, facilitando la sistematización de respuestas de egresados y profesionales del área. En la etapa de diseño y construcción de la cartilla digital se utilizó el programa Adobe Illustrator, que permitió estructurar visualmente los perfiles, competencias y recomendaciones de forma clara, atractiva y coherente con los lineamientos gráficos del proyecto.

Recursos bibliográficos:

La investigación se sustentó en una base teórica sólida, conformada por libros especializados en Gestión del Diseño, artículos académicos, documentos institucionales del programa de Gestión del Diseño y referencias sobre estrategias de inserción laboral y competencias profesionales. Este soporte bibliográfico permitió contextualizar los hallazgos del estudio y construir una guía pertinente y fundamentada para los egresados del programa.

En conjunto, estos recursos facilitaron la caracterización de perfiles laborales para el Gestor del Diseño de la I.U Pascual Bravo, así como la creación de una cartilla digital que sirva como guía estratégica para su inserción exitosa en el mercado laboral.

10. Recomendaciones

La I.U. Pascual Bravo debe implementar un módulo optativo de herramientas digitales y análisis de datos en el plan curricular, especialmente orientado al uso de Excel avanzado, Power BI y metodologías ágiles (Scrum) (Responsable: Comité del programa, Plazo: 2026-1).

El programa de Gestión del Diseño debe fortalecer los vínculos con empresas mediante convenios para prácticas profesionales en sectores estratégicos (tecnología, cultura, diseño, innovación), facilitando una mayor inserción laboral (Responsable: Prácticas profesionales, Plazo: 2025-2).

La I.U. Pascual Bravo debe promover campañas de visibilización del perfil profesional del Gestor del Diseño en el entorno empresarial local y regional, mediante ferias, redes sociales y espacios de networking (Responsable: Facultad de Producción y Diseño, Plazo: 2025-2).

Se recomienda diseñar una estrategia institucional de seguimiento a egresados para actualizar continuamente el contenido curricular, según las tendencias del mercado y las competencias más demandadas (Responsables: Facultad de Producción y Diseño, CIS, Plazo: Permanente).

Anticipar desde el sexto semestre la materia de proyección profesional, conocida como "Portafolio", donde se ve marca personal y hoja de vida estratégica, ya que esto puede fortalecer la preparación laboral de los estudiantes con anticipación (Responsable: Comité del programa, Plazo: 2026-1).

11. Conclusiones

1. El Gestor del Diseño de la I.U. Pascual Bravo posee un perfil profesional versátil, que le permite desempeñarse en múltiples sectores gracias a su formación interdisciplinaria en diseño, administración y comunicación.
2. Se identificaron nueve perfiles laborales prioritarios en el mercado local y nacional, como gestor de marca, coordinador de proyectos, consultor en diseño e investigador en diseño, los cuales exigen una combinación de habilidades técnicas, estratégicas y blandas, que pueden ser fortalecidas en el proceso de formación.
3. A pesar de la preparación académica, los egresados enfrentan obstáculos como el bajo reconocimiento del rol profesional en el sector productivo, lo cual afecta su posicionamiento en el mercado laboral.
4. Las competencias más valoradas por los egresados y el mercado incluyen la gestión de proyectos, pensamiento estratégico, comunicación efectiva, liderazgo y el dominio de herramientas digitales; Sin embargo, se identifican brechas en el análisis de datos, inglés y negociación; Los cuales son puntos que deben tenerse en cuenta para futuros estudiantes.
5. El desarrollo de una guía profesional para el Gestor del Diseño y las recomendaciones institucionales propuestas pueden contribuir significativamente a mejorar la empleabilidad y el posicionamiento de estos profesionales en Medellín, darle visibilidad a la carrera y potenciar la participación de nuevos estudiantes.

12. Referencias

- Bachelor Design Management, International | Design, Film and Art. (s. f.). Hochschule Luzern. <https://www.hslu.ch/en/lucerne-school-of-design-film-and-art/degree-programmes/bachelor/design-management-international/?device=PersonalComputer>
- Best, K. (2015). *Design management: Managing design strategy, process, and implementation* (2nd ed.). Bloomsbury Publishing.
- Buchanan, R. (s. f.). *Los problemas malditos del pensamiento de diseño*. Universidad de Buenos Aires.
https://campusacademica.rec.uba.ar/pluginfile.php?file=%2F988647%2Fmod_folde_r%2Fcontent%2F0%2FLos%20problemas%20malditos%20del%20pensamiento%20de%20dise%C3%B1o.pdf&forcedownload=1
- Computrabajo Colombia. (s. f.). Coordinador de diseño gráfico y marketing digital en Barranquilla | Computrabajo. <https://co.computrabajo.com/ofertas-de-trabajo/oferta-de-trabajo-de-coordinador-de-diseno-grafico-y-marketing-digital-en-barranquilla-D23A450F5C7D67B761373E686DCF3405#lc=ListOffers-Score4-8>
- Computrabajo Colombia. (s. f.). Trabajo de gestor de diseño en Medellín, Antioquia | Bolsa de empleo. <https://co.computrabajo.com/trabajo-de-gestor-de-diseno-en-medellin>
- Design Management Institute. (2019). *What is Design Management?*
https://www.dmi.org/page/What_is_Design_Manag
- Empleo como Coordinador de diseño de puntos de venta en AKT | Magneto. (s. f.-a). Magneto Empleos. <https://www.magneto365.com/mx/empleos/coordinador-dise-o-punto-de-venta-27826-009c9a85-d9e6-4ee5-8314-27cb07daba44>
- Empleo como Gestor(a) diseño organizacional y compensación en CESDE | Magneto. (s. f.-b). Magneto Empleos. <https://www.magneto365.com/ni/empleos/gestor-a-dise-o-organizacional-y-compensaci-n-bcddaf42-0d51-4531-a66d-a62f5b0e19ce>

- Empleo como Líder de proyectos - BTL en 4 Investment S.A.S | Magneto. (s. f.-c).
Magneto Empleos. <https://www.magneto365.com/mx/empleos/l-der-de-proyectos-btl-df5ef065-13d8-49a5-a67c-25ef04718b7d>
- Escritos fundamentales, El Man. (s. f.). Google Books.
https://books.google.com.co/books/about/Escritos_Fundamentales_el_Man.html?id=Hif3PAAACAAJ&redir_esc=y
- Flaticon. (s. f.). *Iconos y stickers gratuitos - Millones de recursos para descargar*.
<https://www.flaticon.es/>
- Institución Universitaria Pascual Bravo. (2022). *Ruta cartográfica del profesional en Gestión del Diseño* [Infografía]. Comité del programa. (Documento interno no publicado).
- Ivárez, J. M., & On Diseño. (2000). *La gestión del diseño en la empresa*. Desconocido.
- Jiménez Narváez, L. M. (1998). *El pensamiento de diseño*. IHMC.
https://maaz.ihmc.us/rid=1199423686531_1511649667_19097/Resumen%20pensamiento%20DISENO.pdf
- López, A. M. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Redalyc*.
https://www.redalyc.org/journal/646/64646279006/html/?utm_source=perplexity
- Maestría en Gestión del Diseño. (s. f.). *Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano*.
<https://www.utadeo.edu.co/es/facultad/artes-y-diseno/programa/bogota/maestria-en-gestion-del-diseno>
- Management del diseño. (2016, 30 junio). *Casa del Libro*.
<https://www.casadellibro.com.co/libro-management-del-diseno/9788434210639/3060470>
- Manrique López, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Pensamiento & gestión*, 40, 129–158.

Mozota, B. B., & Wolff, F. (2019). Cuarenta años de investigación en gestión del diseño: Una revisión de la literatura y perspectivas de futuro. *Revista de Investigación en Diseño Estratégico*.

Paquete de iconos de diferentes perfiles dibujados a mano | Vector gratuito. (2021, 31 agosto). Freepik. https://www.freepik.es/vector-gratis/paquete-iconos-diferentes-perfiles-dibujados-mano_17863156.htm#fromView=search&page=1&position=21&uuid=545964b8-2cc7-4e98-89d1-60f8bcfbb5d1&query=avatar

Paquete de iconos de diferentes perfiles dibujados a mano | Vector gratuito. (2021b, agosto 31). Freepik. https://www.freepik.es/vector-gratis/paquete-iconos-diferentes-perfiles-dibujados-mano_17863154.htm#from_element=cross_selling_vector

Piazza, J. (s. f.). El perfil del diseñador está errado. *FOROALFA*.
<https://foroalfa.org/articulos/el-perfil-del-disenador-esta-errado>

Programas - Universidad de Investigación y Desarrollo - UDI. (s. f.).
<https://www.udi.edu.co/programas/143-facultades/posgrados/maestria-en-gestion-del-diseno#competencias>

Red Académica de Diseño. (2018, 1 enero). Estructuración de un sistema de información para identificar y visibilizar la oferta, inserción e impacto económico del diseño.
<https://radcolombia.org/web/index.php/documentos/estructuracion-de-sistema-de-informacion-para-la-identificar-visibilizar-la-oferta>

Ruiz, A. (2022). ¿Cuáles son las funciones de un design manager? *ESDESIGN*.
<https://www.esdesignbarcelona.com/actualidad/design-management/cuales-son-las-funciones-de-un-design-manager>

Salenbacher, J. (2012, 24 octubre). Design management. *Executive Excellence – Management Para Directivos*. <https://www.eexcellence.es/expertos/juergen-salenbacher>

Unirioja.es. (s. f.). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6302056.pdf>

Universidad Abierta Interamericana, & Veneranda, G. (2014). *La gestión del diseño*.

Vernia, S. M. (2020, 27 abril). Las profesiones más demandadas en diseño: perfiles y funciones. *Thinking For Innovation*. <https://www.iebschool.com/hub/disenador-grafico-analitica-usabilidad/>

13. Anexos

Anexo A. Formulario utilizado en la recolección de datos y documento completo de respuestas.

[Cuestionario aplicado en Google Forms](#) [Documento de respuestas](#)

Anexo B. Estructura y contenido de la cartilla digital

[Estructura de la cartilla](#)

Anexo C. Cartilla digital orientada a estudiantes y egresados.

[Guía de perfiles para el profesional en Gestión del Diseño](#)

14. Glosario

Análisis etnográfico: Técnica cualitativa que estudia los comportamientos y prácticas culturales de grupos humanos en su contexto natural para comprender sus necesidades.

Benchmarking: Técnica que consiste en comparar procesos o estrategias con los de otras organizaciones líderes para identificar buenas prácticas y oportunidades de mejora.

Cartilla digital: Herramienta gráfica y textual diseñada para orientar a los egresados sobre sus perfiles laborales potenciales y las competencias requeridas para cada uno.

Competencias: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona desempeñarse eficazmente en un contexto laboral determinado.

Design Management (Gestión del Diseño): Disciplina que vincula el pensamiento y las herramientas del diseño con la estrategia empresarial y la gestión de proyectos, orientada a generar valor organizacional y social.

Design Strategist: Profesional que articula pensamiento estratégico y diseño para proponer soluciones innovadoras con alto impacto en las organizaciones.

Design Thinking: Metodología centrada en el usuario que busca resolver problemas mediante la empatía, la ideación, la prototipación y la validación continua.

Diseño centrado en el usuario (UCD): Enfoque que prioriza las necesidades, comportamientos y experiencias de los usuarios en todas las fases del proceso de diseño.

Diseño de servicios: Disciplina que busca crear servicios eficientes, útiles y deseables, integrando tanto la experiencia del usuario como los procesos internos de las organizaciones.

Estrategia empresarial: Conjunto de decisiones planificadas que definen los objetivos de una organización y cómo alcanzarlos, considerando su entorno competitivo y capacidades internas.

Experiencia de usuario (UX): Percepción que tiene una persona al interactuar con un producto, servicio o sistema. Busca que estas experiencias sean útiles, accesibles y placenteras.

Future Thinking: Técnica de proyección que permite imaginar y anticipar futuros posibles para orientar la innovación y la toma de decisiones.

Gestión del cambio: Proceso mediante el cual se planifican, implementan y controlan transformaciones organizacionales, culturales o tecnológicas para alcanzar nuevos objetivos.

Gestor del Diseño: Profesional que integra conocimientos de diseño, administración y comunicación para liderar procesos estratégicos, creativos e innovadores dentro de organizaciones públicas o privadas.

Glocal: Combinación de lo global y lo local. Se refiere a estrategias o enfoques que consideran las dinámicas globales pero que se adaptan al contexto cultural, social o económico local.

Habilidad: Capacidad adquirida por una persona para ejecutar tareas o resolver problemas de manera eficiente, ya sea en contextos técnicos, sociales o estratégicos. Las habilidades pueden ser técnicas (como el manejo de herramientas o metodologías) o blandas (como la comunicación, el liderazgo o la empatía).

Innovación: Proceso de creación y aplicación de ideas nuevas o mejoradas que generan valor social, económico o ambiental.

Inserción laboral: Proceso mediante el cual una persona accede al mercado de trabajo e inicia su trayectoria profesional.

Interdisciplinariedad: Integración de conocimientos y metodologías provenientes de diferentes disciplinas para abordar problemas complejos de manera más completa.

KPIs (Key Performance Indicators): Indicadores clave de desempeño. Son métricas utilizadas para evaluar el éxito de una actividad, proyecto o estrategia.

Mapa de empatía: Herramienta visual que permite entender las necesidades, emociones y comportamientos de los usuarios o públicos objetivos.

Mapa de experiencia: Herramienta que permite visualizar todo el recorrido del usuario durante su interacción con un servicio o producto, identificando momentos clave y puntos de mejora.

Metodologías ágiles: Enfoques de gestión de proyectos que priorizan la flexibilidad, la iteración y la colaboración (ej. Scrum, Kanban, Design Thinking).

Scrum: Metodología ágil para el desarrollo de proyectos en ciclos cortos (sprints), promoviendo el trabajo colaborativo y adaptable.

Pensamiento crítico: Habilidad para analizar y evaluar información de manera objetiva y reflexiva con el fin de tomar decisiones fundamentadas.

Pensamiento estratégico: Capacidad para proyectar acciones a futuro, considerando múltiples variables del entorno, con el objetivo de alcanzar metas sostenibles y coherentes.

Pensamiento sistémico: Enfoque que permite comprender la relación entre distintos elementos de un sistema y cómo sus interacciones afectan los resultados.

Perfil laboral: Conjunto de funciones, responsabilidades, competencias y conocimientos que caracterizan a un rol o cargo específico dentro del entorno profesional.

Ruta cartográfica: Representación visual del proceso formativo o de desarrollo profesional de un individuo, organizada por competencias, acciones y áreas de conocimiento.

Soft skills (habilidades blandas): Competencias personales e interpersonales como la comunicación, el liderazgo, la empatía y el trabajo en equipo, fundamentales para el éxito profesional.

Sostenibilidad: Capacidad de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer los recursos y condiciones de vida de las futuras generaciones, considerando dimensiones sociales, económicas, culturales y ambientales.

Stakeholders: Personas o grupos que tienen interés o se ven afectados por las decisiones y actividades de una organización (ej. clientes, empleados, comunidad, proveedores).

Viabilidad: Posibilidad real de que un proyecto o acción pueda llevarse a cabo con éxito, teniendo en cuenta factores técnicos, económicos y sociales.