



**HABILIDADES BLANDAS PARA DISEÑADORES GRÁFICOS: COMUNICACIÓN,  
LA ADAPTABILIDAD Y LA COLABORACIÓN ESENCIALES EN EL CAMPO DEL  
DISEÑO**

**Sara Marín Marín**

Proyecto de Grado

**Modalidad Trabajo de Grado**

Tecnología en Gestión del Diseño Gráfico

Asesor:

Juan Esteban Ocampo Rendón

Institución Universitaria Pascual Bravo Facultad de Producción y Diseño  
Departamento de Diseño

Medellín  
Colombia  
2024-02

## 1. Introducción

En Medellín los procesos de contratación de las empresas para los diseñadores gráficos, no se están realizando acordeamente, estas están olvidando un factor muy fundamental, el desarrollo de las habilidades blandas de los diseñadores, ya que se enfocan única y exclusivamente en las técnicas, que obviamente también son importantes, pero debe existir un equilibrio en ambas, ya que están ligadas entre sí; el olvido de este factor está causando la contratación de personas no capacitadas, incapaces de desarrollarse acordeamente en los procesos de diseño. Se desea crear un producto gráfico en donde se encuentre una información clara y detallada sobre las habilidades blandas y su importancia en los diseñadores, buscando lograr una concientización en las empresas en el momento donde se realicen las contrataciones de diseñadores gráficos.

## 2. Tema de la investigación

El tema de investigación que orienta este trabajo es **la falta de relevancia de las habilidades blandas en los procesos de contratación de diseñadores gráficos**, en las empresas de la ciudad de Medellín y la creación de una estrategia gráfica que ayude a la concientización de este tema. Este fue seleccionado por su importancia en los procesos de diseño, ya que como las habilidades técnicas tienen relevancia, las habilidades blandas mucho más, son las que nos ayudan a desarrollarnos mejor con los clientes y a lograr una comunicación efectiva. (ver figura 1).

Es esencial abordar este tema porque las habilidades blandas no solo mejoran la percepción de productividad y competencia, sino que también son esenciales en un entorno laboral cada vez más interconectado y competitivo. En el contexto específico del diseño gráfico, las habilidades blandas son especialmente relevantes ya que permiten a los profesionales no solo crear diseños visualmente atractivos, sino también comunicarse efectivamente con clientes y colegas, pensar críticamente sobre soluciones creativas y colaborar de manera productiva en equipos multidisciplinarios.

TEMA DE INVESTIGACIÓN	
TEMA FIJO	HABILIDADES BLANDAS
TEMA DE INTERÉS	ESTRATEGIA GRÁFICA DE CONCIENTIZACIÓN

Figura 1. Selección temática.

### 3. Planteamiento de problema

Una vez identificada y recopilada la información del tema se definió el siguiente problema de investigación y se determinaron sus elementos principales.

**En los procesos de contratación de Diseñadores Gráficos, las empresas olvidan la importancia de las habilidades blandas y solo se están enfocando en las técnicas, causando una contratación de personas no capacitadas, incapaces de desarrollarse acordeamente en los procesos de diseño.**

En los procesos de contratación de Diseñadores Gráficos, las empresas olvidan la importancia de las habilidades blandas y solo se están enfocando en las técnicas, causando una contratación de personas no capacitadas, incapaces de desarrollarse acordeamente en los procesos de diseño.

¿Qué ocurre? / Problema  
 ¿A quién afecta? / Usuario  
 ¿Dónde ocurre? / Contexto  
 ¿Que lo genera? / Objeto  
 ¿Cuándo ocurre? / Actividad  
 ¿Por qué ocurre? / Causas

Figura 2. Problema y elementos del problema.

#### 3.1. Árbol de problemas

Para comprender la naturaleza del problema se utilizó la técnica de análisis del Árbol de problemas y definir las causas y efectos de manera organizada. Posteriormente se describe detalladamente por qué se origina el problema y cuáles son las consecuencias directas (ver figura 3).

EFECTOS			
Disminución de la productividad	Problemas de comunicación	Pérdida de oportunidades de negocio	Ambiente laboral tenso

En los procesos de contratación de Diseñadores Gráficos, las empresas olvidan la importancia de las habilidades blandas y solo se están enfocando en las técnicas, causando una contratación de personas no capacitadas, incapaces de desarrollarse acordeamente en los procesos de diseño.



CAUSAS			
Falta conciencia sobre la importancia de las habilidades blandas	Falta de capacitación en recursos humanos	Subestimar la importancia de las habilidades blandas	Enfoque en lo tangible

Figura 3. Árbol de problemas.

### 3.1.1. Causas del problema

#### Causa 1: Falta conciencia sobre la importancia de las habilidades blandas.

Muchas empresas pueden no ser conscientes de la importancia de las habilidades blandas en el proceso de contratación de diseñadores gráficos, no comprenden el impacto positivo que estas habilidades pueden llegar a tener como lo es la productividad, colaboración eficaz y el éxito general de un equipo de trabajo.

Se da una mayor importancia y priorización a las habilidades y experiencia técnica, como el dominio de software o herramientas de diseño, sin considerar que las habilidades interpersonales y de comunicación son esenciales para complementarlas.

También puede suceder que la cultura de la empresa no valore la comunicación efectiva, el trabajo en equipo o la capacidad de adaptación, posponiendo estas habilidades blandas en un segundo plano.

Autores como Daniel Goleman, en su libro "Inteligencia emocional", destacan cómo

las habilidades blandas como la empatía, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo son fundamentales para el rendimiento laboral y el éxito profesional en diversas áreas.

### **Causa 2: Falta de capacitación en recursos humanos.**

Los equipos de recursos humanos pueden no estar adecuadamente capacitados para identificar y evaluar las habilidades blandas durante el proceso de contratación. Esto puede deberse a la falta de programas de formación específicos, que no cuentan con herramientas convenientes para evaluar las habilidades blandas de los candidatos a los puestos o a la falta de comprensión sobre la importancia de estas habilidades.

Las pruebas de selección que utilizan se enfocan en evaluar solo las habilidades técnicas, ignorando aspectos de comunicación o de resolución de problemas; además de que no se utilizan métodos adecuados y confiables para evaluar estas habilidades blandas, unos de los métodos que ayudarían a evaluar estas habilidades serían dinámicas en grupo, entrevistas conductuales, etc.

Autores como Dave Ulrich, en su libro "Human Resource Champions", discuten la importancia de tener equipos de recursos humanos bien capacitados para seleccionar y desarrollar talento.

### **Causa 3: Subestimar la importancia de las habilidades blandas.**

Algunas empresas pueden tener una cultura que valora más las habilidades técnicas que las habilidades blandas. Esto puede influir en el proceso de contratación y llevar a la subestimación de la importancia de las habilidades blandas.

La cultura empresarial juega un papel fundamental en la formación de esta mentalidad. En entornos donde se enfatiza en exceso el rendimiento técnico y se subestiman las habilidades interpersonales, los equipos de contratación pueden pasar por alto la importancia crucial de las habilidades blandas. Esta subestimación no solo limita la diversidad en el lugar de trabajo, sino que también afecta negativamente la capacidad de los diseñadores gráficos para colaborar efectivamente en equipos multidisciplinarios y comunicar sus ideas de manera clara

y persuasiva.

Por lo tanto, es fundamental que las empresas reconozcan y valoren adecuadamente las habilidades blandas durante el proceso de contratación de diseñadores gráficos. Al hacerlo, no solo podrán construir equipos más diversos y colaborativos, sino que también podrán adaptarse más fácilmente a un entorno empresarial en constante cambio y satisfacer las demandas de un mercado cada vez más dinámico.

Autores como Edgar Schein, en su libro "Organizational Culture and Leadership", exploran cómo la cultura organizacional influye en el comportamiento de los empleados y en los procesos de contratación.

#### **Causa 4: Enfoque en lo tangible.**

Las habilidades técnicas son más fáciles de medir y evaluar en comparación con las habilidades blandas, que pueden parecer subjetivas. Por lo tanto, algunas empresas pueden optar por centrarse únicamente en lo que pueden cuantificar, dejando de lado aspectos igualmente importantes pero menos tangibles.

Las habilidades blandas, por otro lado, pueden parecer más difíciles de medir y evaluar de manera objetiva. La comunicación efectiva, la capacidad de trabajo en equipo, la empatía y la resolución de conflictos son cualidades que no se pueden evaluar simplemente mediante pruebas o exámenes. Esta falta de cuantificabilidad puede llevar a que las empresas subestimen la importancia de las habilidades blandas en el proceso de contratación de diseñadores gráficos.

Autores como Richard Boyatzis y Annie McKee, en su libro "Resonant Leadership", resaltan la importancia de las habilidades blandas para liderar y motivar equipos de trabajo.

#### **3.1.2. Consecuencias del problema**

##### **Consecuencia 1: Disminución de la productividad.**

Los diseñadores gráficos que carecen de habilidades blandas pueden tener dificultades para colaborar efectivamente con otros miembros del equipo, ya que la comunicación no es clara o eficiente, puede dar lugar a malentendidos, errores y conflictos en el lugar de trabajo, lo que puede conducir a una disminución en la productividad tanto de él diseñador como del departamento de diseño.

Si el diseñador carece de la capacidad para la resolución de problemas y el adaptarse rápidamente, primero no logrará abordar desafíos y obstáculos que surgen en el trabajo, y segundo tendría dificultades para estar al día con las nuevas situaciones, tecnologías y procedimientos que están cambiando constantemente.

Las habilidades blandas como la empatía son importantes para comprender las necesidades y preocupaciones de los demás. Si los empleados no muestran empatía hacia sus colegas o clientes, pueden tener dificultades para construir relaciones sólidas, lo que podría afectar la colaboración y la eficiencia en el entorno de trabajo.

Autores como Ken Blanchard y Spencer Johnson, en su libro "The One Minute Manager", discuten cómo la colaboración efectiva puede impulsar la productividad y el rendimiento laboral.

## **Consecuencia 2: Problemas de comunicación.**

La carencia de habilidades blandas entre los diseñadores gráficos puede resultar en una serie de dificultades de comunicación que afectan negativamente la colaboración entre colegas, la interacción con otros departamentos, la relación con los clientes y el entendimiento de las partes interesadas. Estas deficiencias en la comunicación pueden desencadenar malentendidos y errores en los proyectos, comprometiendo la calidad del trabajo y minando la eficiencia del equipo.

La incapacidad para comunicarse de manera efectiva puede manifestarse en diferentes formas: desde la falta de claridad en la transmisión de ideas y expectativas hasta la incapacidad para recibir retroalimentación de manera constructiva. Los diseñadores gráficos necesitan ser capaces de expresar sus ideas de manera clara y persuasiva, así como de entender las necesidades y expectativas de los demás involucrados en el proyecto. Sin estas habilidades, las comunicaciones pueden volverse confusas, dando lugar a malinterpretaciones y malos entendidos

que pueden llevar a retrasos en los plazos de entrega y a la insatisfacción del cliente.

Autores como Deborah Tannen, en su libro "That's Not What I Meant!: How Conversational Style Makes or Breaks Relationships", exploran cómo los estilos de comunicación pueden afectar las interacciones humanas y laborales.

### **Consecuencia 3: Pérdida de oportunidades de negocio.**

La falta de habilidades de comunicación efectiva y de colaboración en equipo entre los diseñadores gráficos puede resultar en la pérdida de valiosas oportunidades de negocio y clientes potenciales para la empresa. En un mundo empresarial altamente competitivo, donde la diferenciación y la satisfacción del cliente son cruciales, la incapacidad para transmitir ideas de manera clara y persuasiva puede ser costosa. Cuando los diseñadores gráficos no pueden comunicar eficazmente sus propuestas creativas a los clientes, es probable que estos últimos busquen alternativas con competidores que puedan entender y satisfacer mejor sus necesidades. Del mismo modo, si los diseñadores gráficos no pueden colaborar de manera efectiva con otros departamentos dentro de la empresa, se corre el riesgo de que se pierdan oportunidades de colaboración y proyectos conjuntos que podrían haber generado ingresos adicionales.

Además, una mala comunicación interna puede llevar a malentendidos con los clientes, lo que podría resultar en entregas tardías, productos que no cumplen con las expectativas o incluso conflictos que pueden dañar la reputación de la empresa. Estas consecuencias pueden traducirse en una pérdida de confianza por parte de los clientes y, en última instancia, en una disminución de la base de clientes y en oportunidades perdidas de negocio futuro.

Autores como Stephen Covey, en su libro "The 7 Habits of Highly Effective People", destacan la importancia de comprender las necesidades del cliente y construir relaciones sólidas para el éxito empresarial.

### **Consecuencia 4: Ambiente laboral tenso.**

Cuando hay una falta de habilidades blandas y de colaboración efectiva entre los diseñadores gráficos, es probable que surjan conflictos interpersonales dentro del equipo. Estos conflictos pueden surgir debido a malentendidos, falta de comunicación o diferencias en los estilos de trabajo y enfoques creativos. A medida que los desacuerdos persisten y no se resuelven de manera adecuada, el ambiente laboral puede volverse tenso y desmotivador para todo el equipo de diseño.

Los conflictos interpersonales pueden minar la moral y la productividad del equipo, ya que distraen la atención de las tareas importantes y afectan negativamente la cohesión del grupo. Los diseñadores gráficos pueden sentirse desmotivados e inseguros en un ambiente donde prevalecen las tensiones y los malentendidos, lo que puede afectar su creatividad y su capacidad para trabajar en equipo de manera efectiva.

Por lo tanto, es crucial que las empresas reconozcan la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo entre los diseñadores gráficos. Esto implica abordar los conflictos de manera proactiva, promover la comunicación abierta y el trabajo en equipo, y proporcionar apoyo y recursos para resolver diferencias de manera constructiva. Al crear un ambiente laboral donde se valoren y cultiven las habilidades blandas y la colaboración, las empresas pueden promover la satisfacción y el compromiso del equipo, así como retener el talento clave a largo plazo.

Autores como Daniel Pink, en su libro "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us", examinan los factores que influyen en la motivación y el compromiso en el trabajo.

#### **4. Pregunta Problematicadora**

¿Cómo una estrategia gráfica puede influir en la concientización sobre la importancia de las habilidades blandas en los procesos de contratación de diseñadores gráficos en Medellín?

#### **5. Antecedentes**

**1. Estudio sobre la importancia de las habilidades blandas en América Latina (BID, 2020)**

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizó un estudio sobre la brecha entre las habilidades blandas y técnicas en América Latina, concluyendo que las empresas demandan cada vez más habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y el pensamiento crítico, especialmente en sectores creativos.

## **2. Informe de LinkedIn sobre las habilidades más demandadas (LinkedIn, 2019)**

LinkedIn publicó un informe global en el que destacó que las habilidades blandas como la comunicación, la colaboración y la adaptabilidad son las más valoradas por las empresas, siendo esenciales para el éxito en entornos profesionales creativos como el diseño gráfico.

## **3. Investigación sobre habilidades blandas en jóvenes profesionales (SENA, 2018)**

En Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) realizó un estudio donde se identificó la falta de habilidades blandas en jóvenes profesionales, incluyendo diseñadores gráficos, lo que ha generado dificultades en la integración laboral y el desarrollo profesional.

## **4. Caso de estudio de empresas de diseño en Medellín (UPB, 2021)**

Un estudio de la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín investigó la percepción de las habilidades blandas en empresas del sector creativo. Encontraron que las empresas priorizaban habilidades técnicas, lo que llevó a problemas de comunicación y colaboración en equipos de diseño.

## **5. Informe de McKinsey & Company sobre el futuro del trabajo (McKinsey, 2021)**

McKinsey informó que para 2030, las habilidades blandas serán críticas en todas las industrias, incluyendo el diseño gráfico, ya que la automatización está reduciendo la demanda de habilidades técnicas repetitivas y aumentando la importancia de habilidades humanas como la creatividad y la inteligencia emocional.

## **6. Estudio sobre la demanda de habilidades en la industria creativa en Colombia (ProColombia, 2020)**

ProColombia resaltó la creciente demanda de habilidades blandas en la industria creativa, mencionando que el diseño gráfico es una de las áreas donde se requiere un mayor enfoque en comunicación efectiva y resolución de problemas, debido a la necesidad de interacción constante con clientes y equipos multidisciplinarios.

### **7. La experiencia de Pixar en el desarrollo de habilidades blandas (Pixar, 2017)**

Pixar ha destacado la importancia de las habilidades blandas en sus equipos creativos. A través de talleres y capacitaciones, han fomentado una cultura de colaboración, lo que ha contribuido al éxito de sus proyectos. Este caso se usa frecuentemente como un ejemplo de cómo la creatividad se potencia con buenas habilidades de comunicación y trabajo en equipo.

### **8. Estudio de Harvard Business Review sobre habilidades blandas (Harvard, 2018)**

Harvard Business Review publicó un estudio donde se muestra que las habilidades blandas son esenciales para la innovación en equipos creativos. En este informe, se concluye que la falta de habilidades blandas puede limitar el potencial de diseñadores gráficos para proponer soluciones innovadoras y trabajar de manera eficiente.

### **9. Investigación en empresas de tecnología creativa en Medellín (Ruta N, 2019)**

Ruta N, una iniciativa de innovación en Medellín, llevó a cabo una investigación sobre la necesidad de desarrollar habilidades blandas en los sectores de tecnología y diseño. Se descubrió que las empresas tecnológicas y de diseño que priorizaban estas habilidades experimentaban mayores niveles de éxito en proyectos colaborativos.

### **10. Encuesta global de Adecco sobre habilidades para el futuro (Adecco, 2020)**

Adecco, una firma global de recursos humanos, realizó una encuesta donde se identificó que las empresas a nivel mundial están buscando profesionales que, además de ser competentes en habilidades técnicas, dominen habilidades blandas como la adaptabilidad, la resolución de conflictos y la empatía. Este estudio resaltó que las habilidades blandas son clave para la productividad y éxito a largo plazo.

## 6. Marco teórico

### 6.1 Habilidades Blandas

Las habilidades blandas o también llamadas, habilidades interpersonales, esenciales o no cognitivas, hace referencia a las competencias que posee cada ser humano para interactuar con otros individuos o con la empresa en general, que permiten evaluar la manera en cómo alguien podría desempeñarse de manera no técnica y que especifican la forma en que trabajas e interactúas con los demás.

Estas habilidades son rasgos de la personalidad de una persona que facilitan la interacción social y la ejecución de tareas específicas. Además, ayudan a las personas a relacionarse eficientemente con su trabajo, con sus compañeros y con los clientes, lo que las convierte en elementos cruciales para el éxito en el ámbito profesional y en requisitos fundamentales para desempeñar con éxito un puesto de trabajo (Pursell, 2023).

Las habilidades blandas están profundamente conectadas con nuestra inteligencia emocional, es decir, con nuestra capacidad para reconocer y manejar tanto nuestras emociones como las de los demás. Aunque son intangibles, son sumamente valiosas porque nos ayudan a comunicarnos de manera efectiva, resolver conflictos, trabajar en equipo y adaptarnos a los cambios (Universidad Tecnológica del Perú, 2023).

“No sólo son apreciadas por los empleadores al contratar o promover a alguien, sino que también son esenciales para construir relaciones saludables en el ámbito laboral y personal.” (Universidad Tecnológica del Perú, 2023).

Cabe resaltar que las habilidades blandas pueden cultivarse y perfeccionarse con el tiempo. Mediante el autoconocimiento y manteniendo una actitud receptiva al aprendizaje continuo, podemos potenciar estas competencias y convertirnos en profesionales más integrales (Universidad Tecnológica del Perú, 2023).

Para complementar la explicación sobre las habilidades blandas, también es fundamental considerar las habilidades duras. Estas se pueden definir como las competencias técnicas y específicas, que se obtienen a través del aprendizaje, la

capacitación y la práctica, son los conocimientos y/o habilidades que un individuo requiere para lograr desempeñarse en funciones técnicas, estas se pueden medir y cuantificar, como lo es el conocimiento de programas informáticos, el dominio de ciertos idiomas, las capacidades en áreas especializadas, análisis de datos, edición y diseño. Mientras que las habilidades blandas son los atributos y rasgos personales, que reflejan cómo una persona se relaciona con los demás, asimismo facilitan la interacción y la adaptabilidad en el entorno laboral. Las habilidades duras son igualmente esenciales, ya que proporcionan la base técnica necesaria para realizar tareas y cumplir con los objetivos específicos del trabajo. Juntas estas habilidades forman un perfil profesional equilibrado y efectivo (Universidad Anáhuac Puebla, 2022).

## **6.2 Habilidades blandas y Diseño Gráfico**

“Los diseñadores gráficos crean conceptos visuales para comunicar ideas que inspiran o atraen a los consumidores. Además, deben dominar la tecnología, estar al tanto de tendencias sociales y cumplir con aspectos legales para impresionar a los clientes.” Aparte de eso el diseño gráfico es una profesión que requiere de habilidades sociales para comunicarse efectivamente con los clientes y los colegas (Palermo, 2023).

Las habilidades blandas, como empatía, buenos modales, negociación, colaboración, puntualidad y optimismo, destacan en individuos y fomentan una mejor interacción y ambiente laboral facilitando el entendimiento mutuo y la cooperación en las empresas. Por ello tener unas buenas habilidades hacen del diseño gráfico una herramienta para destacar en esa labor (Espinoza, Gallegos, 2020). Estas tienen una gran repercusión en la efectividad laboral y personal de un individuo, por ello, tienen una gran consideración en las organizaciones no solo en la etapa de selección y reclutamiento sino a lo largo de la carrera profesional (Vista de Habilidades blandas, 2023).

Unos de los puntos claves de ser diseñador gráfico es poder transmitir y comunicar nuestras ideas, por ello las habilidades blandas son una parte importante del diseñador para poder seguir siendo competentes entorno a las nuevas tendencias,

en ese caso al exponer sus trabajos se necesitan habilidades que hagan que su trabajo sea más lúdico e incrementen su confianza (Palermo, 2023).

### **6.3 Procesos de diseño**

Los procesos de diseño son una serie de pasos sistemáticos y estructurados que se siguen para desarrollar una solución a un problema o para crear un producto, servicio o sistema. Estos procesos varían según el campo de aplicación, pero generalmente comparten una serie de fases comunes.

El diseño es vital en la generación de cualquier producto, constituyendo una secuencia organizada de pasos empleados por los creativos para desarrollar productos y procesos que sean efectivos en su funcionamiento.

“Entender el proceso de diseño es necesario para compartir cada etapa de nuestro trabajo con el cliente”, afirma el diseñador gráfico Jan Wilker. "Dado que este camino se basa en la lógica y la razón en cada paso, el cliente puede entender en qué etapa del proceso se encuentra. Como diseñador, puedes explicar todo lo que ocurre en cada momento. Todo está interconectado y enlazado lógicamente, de modo que no hay sorpresas" (Tempone, s.f.).

Cada una de estas fases puede incluir varias sub-etapas y técnicas específicas dependiendo del área de diseño, ya sea diseño industrial, gráfico, de software, arquitectónico, entre otros. El objetivo final es crear una solución efectiva, funcional y estética que resuelva el problema identificado al inicio del proceso.

A continuación se describen las fases típicas de un proceso de diseño:

1. **Investigación y Análisis:** Aquí se identifica y define el problema o la necesidad que se desea resolver, luego se realiza y recopila información relevante sobre el contexto del problema, los usuarios, el mercado y cualquier otro factor que pueda influir en el diseño.
2. **Conceptualización:** Aca se crea y recolecta una variedad de posibles soluciones a través de técnicas como el sketching o la lluvia de ideas, se continuará seleccionando y complementando las ideas más prometedoras.

3. **Desarrollo del Diseño:** En este paso se procede a crear prototipos o modelos de las soluciones seleccionadas. Estos pueden ser físicos, digitales o conceptuales, y seguirá probando los prototipos y haciendo ajustes necesarios.
4. **Detallado y Refinamiento:** En este siguiente se elaboran los detalles finales del diseño, incluyendo especificaciones técnicas, materiales, colores, formas, etc y se realizan pruebas adicionales para asegurar que el diseño cumple con los requisitos y funciona adecuadamente.
5. **Implementación:** Se continúa llevando a cabo la producción del producto o la implementación del servicio, introduciendo este en el mercado o al público objetivo.
6. **Evaluación y Mejora:** Y por último se recopilan opiniones de los usuarios y se evalúa el desempeño del diseño en el mundo real y finalmente se hacen mejoras basadas en la retroalimentación recibida (Open AI, 2024).

## **7. Objetivos de la investigación**

A partir del planteamiento del problema se establece el objetivo general como meta que se quiere alcanzar al final del proyecto. Por otro lado, también se definen los objetivos específicos como metas más específicas y detalladas que se deben cumplir para lograr el objetivo general.

### **7.1. Objetivo general**

Diseñar un folleto interactivo, donde se integre información de las habilidades blandas, con el fin de concientizar a las empresas al momento de contratar a sus diseñadores gráficos.

### **7.2. Objetivos específicos**

1. Definir las características de las habilidades blandas en términos de competencias en Diseño Gráfico.
2. Investigar casos exitosos de empresas que hayan resaltado la importancia sobre las habilidades blandas identificando el resultado positivo de estas.

3. Relacionar las habilidades blandas con procesos de diseño identificando cómo estas influyen en esos procesos.
4. Diseñar el folleto, integrando las secciones, el orden de presentación, botones, hipervínculos y elementos desplegados.

## **8. Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se desarrollará es una **Investigación para el diseño**, ya que consistirá en producir conocimientos e información que tendrá aplicaciones prácticas en la creación de productos, servicios, sistemas o estrategias.

## **9. Justificación de la investigación**

La presente investigación se enfocará en la creación de un folleto interactivo, que ayude a la concientización de las empresas, en el momento de la contratación de los diseñadores gráficos próximos a entrar a trabajar. Este trabajo busca generar conciencia en las empresas y que éstas identifiquen la importancia de las habilidades blandas en los diseñadores, manteniendo la misma relevancia que con las habilidades técnicas, puesto que las dos influyen en los procesos de diseño. Este tipo de investigación contribuye al mejoramiento de los procesos de diseño de los diseñadores gráficos, al igual que su entorno laboral, el aumento de su productividad, sus relaciones interpersonales y los negocios de la empresa donde actualmente están trabajando.

## **10. Metodología de la investigación**

A continuación, se describirán los métodos, técnicas y herramientas que se utilizarán para desarrollar cada uno de los objetivos específicos y dar cumplimiento al objetivo general. (ver figura 4).

**Objetivo específico 1:** Definir las características de las habilidades blandas en términos de competencias en Diseño Gráfico.

**Proceso metodológico 1:**

- Se identificarán fuentes de información para realizar una investigación exhaustiva.
- Se reconocen las habilidades blandas más relevantes en el campo.
- Se relacionarán las habilidades blandas identificadas con las tareas específicas del diseño gráfico.

**Objetivo específico 2:** Investigar casos exitosos de empresas que hayan resaltado la importancia sobre las habilidades blandas identificando el resultado positivo de estas.

**Proceso metodológico 2:**

- Se realizarán estudios de casos sobre empresas reconocidas en la industria del diseño gráfico que hayan destacado la importancia de las habilidades blandas en su éxito.
- Se identificarán mediante información recopilada cómo las habilidades blandas han contribuido al éxito de la empresa.

**Objetivo específico 3:** Relacionar las habilidades blandas con procesos de diseño identificando cómo estas influyen en esos procesos.

**Proceso metodológico 3:**

- Realizar un análisis detallado de los diferentes procesos de diseño gráfico, desde la concepción hasta la entrega del producto final.
- Identificar puntos clave en estos procesos donde las habilidades blandas pueden tener un impacto significativo, como la comunicación efectiva, la colaboración en equipo y la resolución de problemas.

**Objetivo específico 4:** Diseñar la estructura y el flujo del folleto integrando las secciones, el orden de presentación, botones, hipervínculos y elementos desplegados.



## **Características de las habilidades blandas para diseñadores**

### **Comunicación**

La comunicación efectiva es la habilidad de transmitir información de manera clara, comprensible y significativa, para asegurar que todos los involucrados en una conversación logren un conocimiento mutuo. No solo implica expresarse de manera coherente y convincente, sino también escuchar activamente y entender el mensaje del otro. Esta forma de comunicación no se limita a las palabras, también incluye el lenguaje corporal, las expresiones faciales y la empatía hacia las demás personas. (Universitat Oberta de Catalunya, 2023)

La comunicación efectiva es clave para construir relaciones laborales sólidas, facilita el trabajo en equipo, la resolución de problemas y un liderazgo inspirador. Además, fomenta un ambiente colaborativo donde todos se sienten escuchados y valorados, lo que mejora la satisfacción y motivación en el trabajo.

Para un diseñador, es crucial poder expresar sus ideas y conceptos de manera clara, tanto verbalmente como por escrito, ya que esto facilita la colaboración con clientes, colegas y equipos. Además, debe ser capaz de explicar la intención detrás de un diseño, más allá de lo visual, asegurando que todos entiendan el propósito del proyecto.

### **Adaptabilidad**

En un mundo en constante cambio, la adaptabilidad se ha vuelto una habilidad esencial para aprovechar oportunidades y enfrentar desafíos. Ser adaptable permite ajustarse rápidamente a nuevas situaciones, superar obstáculos y encontrar soluciones creativas ante lo inesperado. Esta capacidad no solo es clave en diferentes entornos laborales, sino que también ayuda a mantener una mentalidad abierta y receptiva a nuevas ideas y formas de trabajo. En momentos de crisis o cambios bruscos, la adaptabilidad nos permite mantener la calma y ver oportunidades incluso en situaciones difíciles. En el campo del diseño, donde las demandas y tecnologías evolucionan rápidamente, adaptarse es crucial para el

éxito.

La adaptabilidad es una habilidad clave hoy en día, ya que requiere flexibilidad mental y la capacidad de ajustar el rumbo cuando las circunstancias lo exigen. En un mundo marcado por cambios rápidos debido a la globalización, la tecnología y las transformaciones demográficas, nuestra forma de trabajar y relacionarnos ha evolucionado. Cada vez más, los empleadores valoran la capacidad de adaptarse a situaciones imprevistas, pues permite a las personas y equipos enfrentar desafíos de manera eficaz y alcanzar el éxito en un entorno complejo y en constante cambio. (Universitat Oberta de Catalunya, 2023)

## **Colaboración**

El mundo cambia rápidamente, lo que nos obliga a renovar constantemente nuestros aprendizajes y rutinas. Sin embargo, algo que se ha mantenido constante desde el inicio de la humanidad es que la unión hace la fuerza. Cuando personas con habilidades y conocimientos diversos unen sus talentos para alcanzar un objetivo común, los proyectos avanzan de manera más fluida y orgánica, en comparación con cuando una sola persona intenta hacerlo todo. El trabajo en equipo es esencial para que los miembros de un proyecto logren cumplir objetivos compartidos. Hoy en día, es una de las habilidades más valoradas por las empresas, ya que facilita no solo el logro de metas, sino también el desarrollo de habilidades sociales, aumenta la motivación y fomenta el sentido de pertenencia. (Molina, 2021).

Trabajar en equipo promueve estructuras más flexibles y menos jerárquicas, lo que acelera el cumplimiento de los objetivos. Al poner en común capacidades e inteligencias, se consigue un flujo de trabajo más eficaz y satisfactorio para todos los involucrados.

La colaboración en el diseño gráfico es clave para obtener resultados efectivos, ya que permite combinar distintas perspectivas y habilidades para crear soluciones visuales más completas. Además, de que la interacción con colegas y clientes en un entorno colaborativo fomenta el intercambio de ideas y la mejora continua del

trabajo.

## **Casos de éxito**

### **Pixar Animation Studios (Pixar, 2017)**

Pixar ha sido pionero en reconocer que la creatividad en diseño y animación va de la mano con las habilidades blandas. La empresa ha implementado un enfoque basado en talleres internos y programas de capacitación en habilidades interpersonales, fomentando la comunicación y el respeto mutuo en sus equipos. Un pilar importante en Pixar es la cultura de retroalimentación constructiva, promovida a través de reuniones conocidas como "braintrusts". En estas sesiones, los equipos reciben críticas sobre su trabajo, lo que permite iterar y mejorar las ideas colectivas sin perjudicar el ambiente de trabajo. Este modelo de colaboración y la apertura al feedback han sido esenciales en el éxito de proyectos icónicos como *Toy Story* y *Finding Nemo*, ya que permiten a los diseñadores y animadores compartir y desarrollar ideas sin temor al juicio negativo, maximizando así su potencial creativo.

### **Estudio de Harvard Business Review sobre habilidades blandas (Harvard Business Review, 2018)**

Harvard Business Review publicó un informe en el que se analiza el papel de las habilidades blandas en la innovación dentro de los equipos creativos. En su estudio, la creatividad y la ejecución de ideas requieren un trabajo constante de feedback y ajuste. El informe concluye que la ausencia de habilidades blandas puede llevar a que los diseñadores gráficos se sientan limitados o no valorados, lo cual impacta su rendimiento y capacidad innovadora. Los equipos con miembros fuertes en habilidades blandas demostraron ser más capaces de superar problemas de comunicación, responder mejor a las necesidades de los clientes y plantear soluciones creativas efectivas. Esto sugiere que las empresas que invierten en el desarrollo de estas habilidades en sus empleados creativos pueden obtener una ventaja significativa en términos de productividad y calidad de los resultados.

### **Investigación en empresas de tecnología creativa en Medellín (Ruta N) (Ruta N, 2019)**

Ruta N, un centro de innovación en Medellín, llevó a cabo un estudio enfocado en la relevancia de las habilidades blandas en empresas tecnológicas y de diseño. La investigación mostró que aquellas empresas que priorizan el desarrollo de habilidades como la adaptabilidad, el liderazgo y la cooperación lograron mejorar notablemente el rendimiento en sus proyectos colaborativos. En el contexto de Medellín, donde el diseño y la tecnología están en auge, esta investigación subraya que los proyectos con alta carga creativa, como los desarrollos de interfaces, videojuegos o aplicaciones visuales, tienen más probabilidades de ser exitosos si los equipos están conformados por profesionales con habilidades blandas bien desarrolladas. Los resultados reflejan que estos profesionales son más resilientes y eficaces en ambientes cambiantes y que las empresas que los emplean reportaron mayores niveles de satisfacción y retención de clientes.

## **Habilidades blandas en procesos de diseño**

### **Comunicación**

La comunicación efectiva es esencial en el diseño gráfico, ya que sin ella, este pierde su propósito. Imagina un cliente que desea promocionar un nuevo producto pero no sabe cómo transmitir su mensaje de manera impactante. Aquí es donde el diseñador gráfico entra en acción, utilizando la comunicación visual para entender las necesidades del cliente y convertirlas en un diseño visualmente atractivo que capte la atención desde el primer momento. No obstante, comprender al cliente no es suficiente; también es vital conocer al público objetivo. Un diseño espectacular carece de valor si no logra conectar con la audiencia. Es como hablar en un idioma que nadie entiende. Por eso, es crucial investigar y entender a quién va dirigido el mensaje. Solo así podremos adaptar los elementos visuales para que realmente lleguen a su público. (ESDIP, Escuela de Arte 2023).

### **Adaptabilidad**

La adaptabilidad en el diseño gráfico es lo que diferencia a un diseñador competente de uno excepcional. En un entorno en constante cambio, donde el contenido visual se consume a través de diversas plataformas, la versatilidad es fundamental. Por ejemplo, el contenido visual en redes sociales genera un 40% más

de interacciones que el texto, lo que destaca la necesidad de crear diseños que no solo sean atractivos, sino también ajustables a diferentes formatos y contextos sin perder su efectividad. Además, la adaptabilidad se refleja en la capacidad del diseñador para colaborar con diferentes equipos y comprender la visión del cliente. En este sentido, la comunicación efectiva y la colaboración son esenciales; un diseñador que se adapta puede aportar su creatividad y experiencia al proyecto, lo que resulta en soluciones innovadoras. Así, la flexibilidad se vuelve crucial para crear trabajos que no solo se mantengan relevantes, sino que también prosperen en el competitivo panorama visual de hoy. (La importancia de la flexibilidad en el diseño gráfico: adaptabilidad a diferentes medios. s.f.).

## **Colaboración**

El trabajo en equipo no solo mejora el resultado del diseño, sino que también impulsa el crecimiento personal y profesional de los diseñadores.

El trabajo en equipo es esencial en el diseño gráfico, ya que potencia las habilidades y oportunidades de los diseñadores. Colaborar con otros profesionales, como desarrolladores y partes interesadas, permite aprender nuevas técnicas y enfoques, enriqueciendo la capacidad de resolver problemas. Esta interacción no solo mejora la calidad de los proyectos, sino que también fortalece la reputación del diseñador al generar confianza y respeto en el equipo. Además, el trabajo conjunto abre puertas a nuevas oportunidades, como el acceso a recursos y la posibilidad de explorar tendencias emergentes, lo que impacta positivamente en la carrera profesional. Compartir la pasión y los logros con otros enriquece la experiencia laboral, haciendo el proceso creativo más inspirador y motivador. En resumen, el trabajo en equipo no solo mejora el resultado del diseño, sino que también impulsa el crecimiento personal y profesional de los diseñadores. (¿Cómo pueden el trabajo en equipo y la colaboración avanzar en tu carrera de diseño?. s.f.).

## Referencias

Adecco Group. (2020). *Habilidades para el futuro del trabajo: Encuesta global 2020*.

Adecco Group. <https://www.adecogroup.com/future-skills-survey-2020>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). *Las habilidades blandas en América Latina: Brechas y oportunidades*. Banco Interamericano de Desarrollo.

<https://publications.iadb.org/es/las-habilidades-blandas-en-america-latina>

¿Cómo pueden el trabajo en equipo y la colaboración avanzar en tu carrera de diseño?. (s.f.).

<https://es.linkedin.com/advice/0/how-can-teamwork-collaboration-advance-your-design-career-05t9e?lang=es>

Daniel, G. (1995), *Inteligencia Emocional*, Estados Unidos, Editorial Bantam Books.

Daniel, P. (2009), *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*, Estados Unidos, Editorial Riverhead Books.

Dave, U. (1997), *Human Resource Champions*, Estados Unidos, Editorial Harvard Business Review Press.

Deborah, T. (1986), *That's Not What I Meant!*, Estados Unidos, Editorial William Morrow & Company.

Edgar, S. (1985), *Organizational Culture and Leadership*, Estados Unidos, Editorial Jossey-Bass.

ESDIP, Escuela de Arte (2023, Julio, 17). *La importancia de la comunicación visual en el diseño gráfico*

<https://www.esdip.com/blog-escuela-de-arte/comunicacion-visual-importancia-en-el-diseno-grafico/#:~:text=Sin%20una%20comunicación%20efectiva%2C%20el%20diseño%20pierde%20su%20propósito..conectan%20con%20el%20público%20objetivo.>

Espinoza, M, y Gallegos, B. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39–56.

<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>

Kenneth, B y Spencer, J. (1982), *The One Minute Manager*, Estados Unidos, Editorial William Morrow & Company.

La importancia de la flexibilidad en el diseño gráfico: adaptabilidad a diferentes medios. (s.f.).

<https://ladivinaproporcion.es/la-importancia-de-la-flexibilidad-en-el-diseno-grafico-adaptabilidad-a-diferentes-medios/>

LinkedIn. (2019). *LinkedIn 2019 Global Talent Trends Report*. LinkedIn Corporation.

<https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiting-tips/global-talent-trends-2019>

Marrero, O, Mohamed. R, Xifra, J. (2018, Noviembre). *Vista de Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario*. [archivo PDF].

<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/144/111>

McKinsey & Company. (2021). *El futuro del trabajo después de COVID-19*. McKinsey Global Institute.

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

Molina, D. (2021, Octubre, 13). *Trabajo en equipo: definición, ventajas y roles*.

<https://www.iebschool.com/blog/habilidades-de-trabajo-en-equipo-cuales-son-y-como-potenciarlas-agile-scrum/>

Open AI. (2024). ChatGPT (versión del 23 de mayo) [Definición Procesos de Diseño].

<https://chat.openai.com/chat>

Pixar Animation Studios. (2017). *El desarrollo de habilidades blandas en Pixar: Fomentando la colaboración creativa*. Pixar Animation Studios.

ProColombia. (2020). *Habilidades blandas en la industria creativa de Colombia*:

*Retos y oportunidades para el crecimiento.* ProColombia.  
<https://procolombia.co/publicaciones/habilidades-blandas-industria-creativa-colombia>

Pursell, S. (2023, Diciembre, 23). *Habilidades blandas o soft skills: qué son, tipos y ejemplos,*  
<https://blog.hubspot.es/marketing/que-son-habilidades-blandas>

Richard, B y Annie M. (2005), *Resonant Leadership*, Estados Unidos, Editorial Harvard Business Review Press.

Ruta N Medellín. (2019). *Habilidades blandas en empresas de tecnología creativa en Medellín.* Ruta N Medellín.

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2018). *Habilidades blandas en jóvenes profesionales colombianos: Informe de resultados.* Servicio Nacional de Aprendizaje.

Stephen, C. (1989), *The 7 Habits of Highly Effective People*, Estados Unidos, Editorial Free Press.

Tempone, D. (s.f.). *¿Qué es el proceso de diseño y cuales son los diferentes pasos?.*  
<https://www.domestika.org/es/blog/9704-que-es-el-proceso-de-diseno-y-cuales-son-los-diferentes-pasos>

Tuneu, A. (2023, Julio, 03). *Comunicación efectiva: una habilidad esencial para fortalecer tus competencias.* Universitat Oberta de Catalunya.  
<https://blogs.uoc.edu/mel/es/comunicacion-efectiva-una-habilidad-esencial-para-fortalecer-tus-competencias/>

Universidad Anáhuac Puebla. (2022, Noviembre, 07). *Habilidades blandas y duras: ¿cuál es su diferencia?,*  
<https://puebla.anahuac.mx/licenciaturas/blog/habilidades-blandas-y-duras-diferencias>

Universitat Oberta de Catalunya. (2023, Julio, 03). *Comunicación efectiva: una habilidad esencial para fortalecer tus competencias.*

<https://blogs.uoc.edu/mel/es/comunicacion-efectiva-una-habilidad-esencial-para-fortalecer-tus-competencias/>

Universitat Oberta de Catalunya. (2023, Junio, 12). *La adaptabilidad, una habilidad clave para cualquier trabajador*

<https://blogs.uoc.edu/mel/es/la-adaptabilidad-una-habilidad-clave-para-cualquier-trabajador/>

Universidad de Palermo (2018, Diciembre). *La formación de profesionales en el diseño gráfico. Estudio de las competencias y habilidades necesarias para el campo laboral.* [archivo PDF].

<https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/actas/article/view/2221/5626>

Universidad Pontificia Bolivariana (UPB). (2021). *Percepción de las habilidades blandas en el sector creativo de Medellín: Un análisis en empresas de diseño gráfico.* Universidad Pontificia Bolivariana.

Universidad Tecnológica del Perú. (2023, Junio, 11). *¿Qué son las habilidades blandas y por qué son importantes?,*

<https://www.utp.edu.pe/blog/que-son-habilidades-blandas>