



Informe de Empleabilidad

Programa de Diseño Crossmedia, campus

Pereira

Presentación

El siguiente documento contiene una presentación de variables relacionadas con el desarrollo laboral de las personas graduadas en el programa de pregrado en diseño crossmedia, y programas similares, partiendo desde un nivel nacional, un énfasis a nivel territorial y finalizando en un análisis comparativo a nivel de una muestra de instituciones de educación superior que ofrecen este programa en la región centro occidente del país. El propósito de este escrito es netamente descriptivo, junto con una actividad comparativa entre la Universidad Cooperativa de Colombia y otras instituciones de educación superior en el territorio, y basa su desarrollo en la información ofrecida por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, así como la información sobre programas e instituciones de educación superior otorgada por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

Ficha Técnica de Elaboración	
Fecha y lugar	30 de julio de 2024, Medellín.
Dependencia	Observatorio de Impacto y Dinámica Ocupacional – OIDO Gestor: Freddy José Narváez Hernández
Fuente de los datos	- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) (https://n9.cl/25od1) Filtros utilizados: Nombre del programa: diseño crossmedia (sin limitar posibles complementos o similitudes denominacionales) Estado del programa: activos e inactivos Reconocimiento del Ministerio: todos Departamento: todos. Nivel académico: pregrado Nivel de formación: universitario Modalidad: todos - Observatorio Laboral para la Educación (OLE) (https://n9.cl/4sqf9) Ruta: Sistema de Indicadores – Consultas avanzadas – Situación laboral. Filtros utilizados: Lugar de Grado: Colombia (para el nivel nacional); centro occidente (para nivel regional); institución (para el nivel institucional) Sector institución: Oficial y Privado Programa: diseño crossmedia y similares (Diseño gráfico, diseño visual, artes visuales, diseño digital y multimedia, diseño interactivo, etc.). Medidas: Graduados, graduados que cotizan, graduados cotizantes dependientes, tasa de cotizantes. Año de corte: 2022
Software para cálculos y gráficas	Microsoft Excel

Contenido

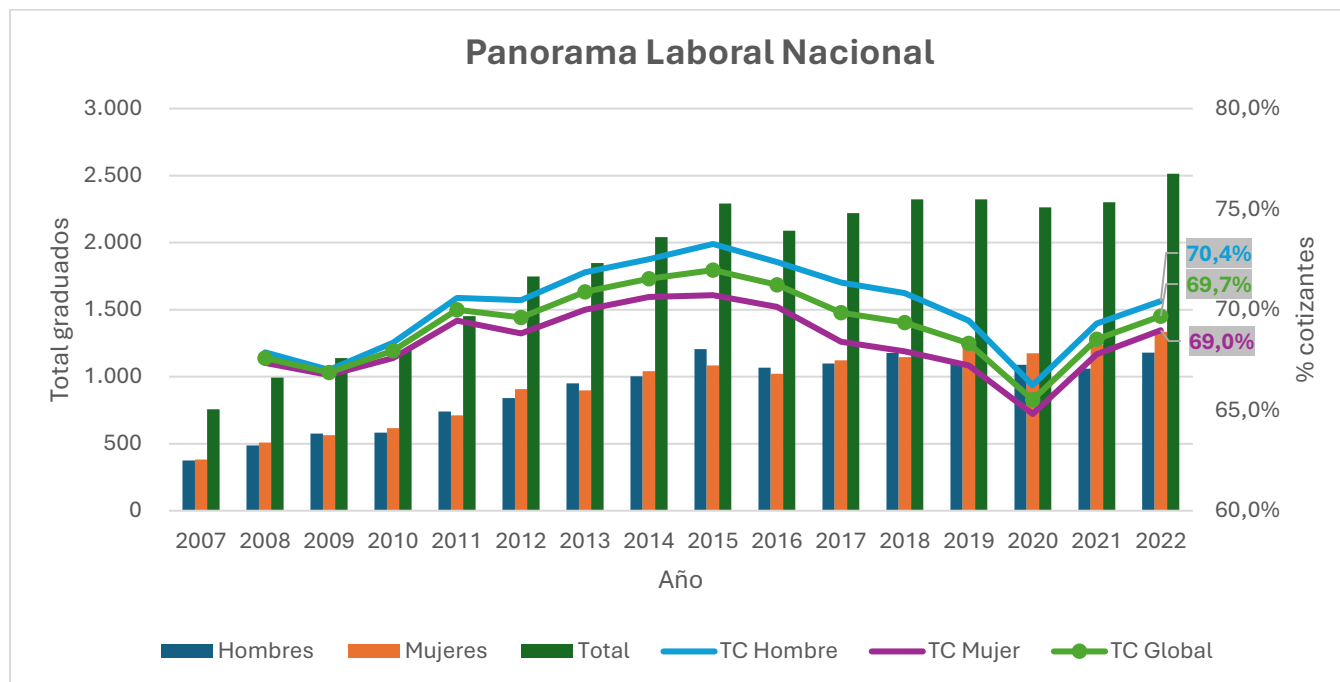
Presentación	2
Ficha Técnica de Elaboración	2
Conceptos Clave	3
Panorama Nacional.....	4
Panorama Regional.....	6
Comparativa de Instituciones Educativas.....	9
Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Pereira	11
Conclusiones	12
Recomendaciones.....	12
Bibliografía	13

Conceptos Clave

- Sector institucional: da constancia de la naturaleza administrativa de las instituciones educativas, siendo las públicas aquellas administradas, financiadas y controladas por el Estado en cualquiera de sus niveles administrativos, mientras que las privadas tienen por propietarios personas naturales o jurídicas no gubernamentales.
- Egresados: personas que finalizaron sus estudios completamente y gozan de un reconocimiento de título profesional por alguna institución de educación superior acreditada para ello.
- Egresados que cotizan: profesionales que realizan aportes al Sistema de Seguridad Social (salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar).
- Egresados cotizantes dependientes: trabajadores que tienen un vínculo laboral formal con alguna empresa o institución, sea esto bajo el título de contrato de trabajo, de prestación de servicios o alguna otra modalidad.
- Tasa de cotizantes: relación magnitudinal medida en porcentaje entre el número de graduados que cotizan y el número de graduados totales.
- Ingreso Base de Cotización (IBC): Porción del salario del trabajador dependiente o independiente que se toma como base para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Rango salarial: conjuntos de salarios promedios agrupados en una métrica basada en el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).
- Salario Mínimo Mensual Legal Vigente: monto mínimo de remuneración al que tienen derecho los trabajadores colombianos que trabajan jornada continua y tienen un vínculo laboral formal con cualquier empresa o entidad pública. Para 2021 este monto tenía el nivel de \$908.526.
- Porcentaje de participación: relación en porcentaje entre una cifra y el total de la sumatoria que lo incluye.
- Mediana: valor central de la muestra cuando los datos se encuentran de forma ordenada de menor a mayor o viceversa. Funciona para observar la tendencia central de una muestra.

Panorama Nacional

Inicialmente se presenta a continuación un compilado histórico con las variables de total de personas graduadas por año, desde 2007 hasta 2022 a nivel país, junto con la tasa de cotizantes (TC) para este grupo de profesionales entre 2007 y 2022, entendido esto como la proporción del total de graduados que se encuentran realizando aportes al sistema de seguridad social, lo cual da lugar a entenderlos como trabajadores formales, dependientes o independientes.

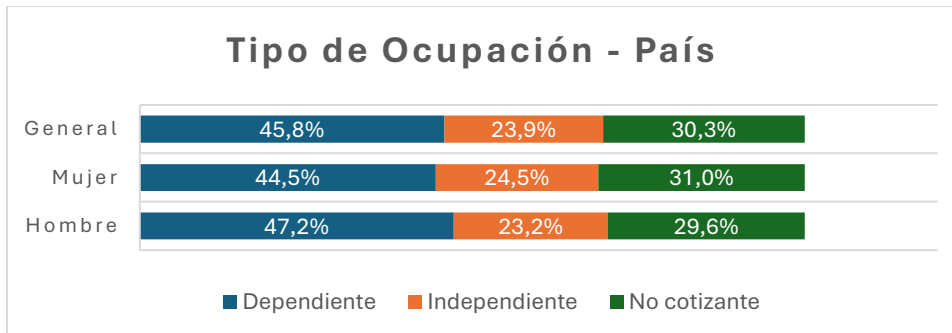


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El número de graduados de programas de diseño crossmedia y semejantes a nivel país registra una tendencia al alza entre los años 2007 y 2015, estabilizándose alrededor de 2.300 nuevos profesionales cada año hasta 2021. Según el género de estas personas, se observa un nivel de participación casi paritaria para hombres y mujeres, representando 46,9 y 53,0 por ciento del total, respectivamente.

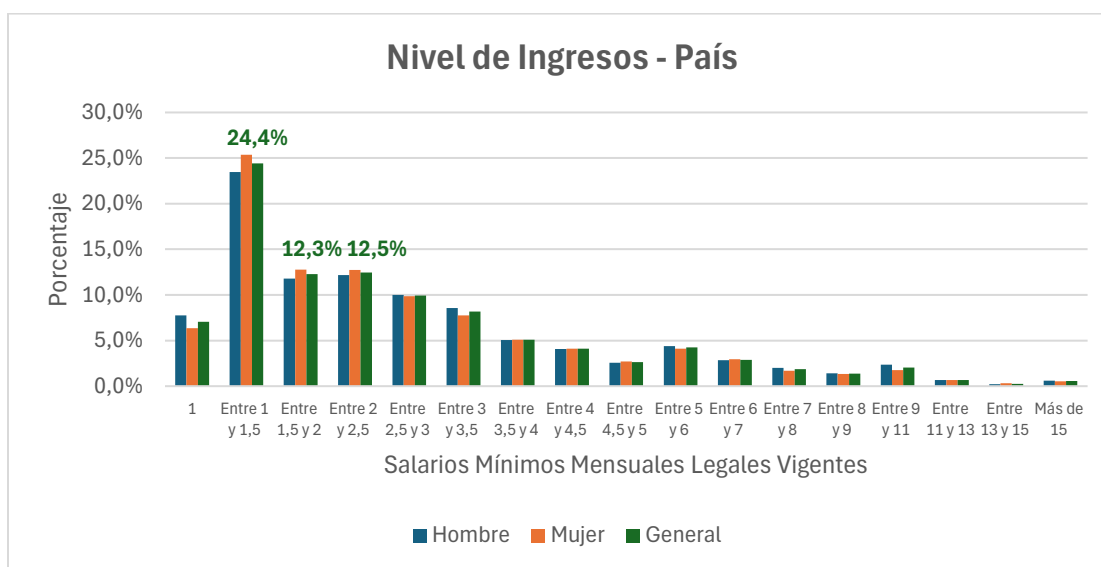
La gráfica anterior también permite observar el comportamiento de la tasa promedio de cotizantes (TC) de los diseñadores gráficos en el país, además del dato específico para el grupo de mujeres y hombres del registro; inicialmente entre 2008 y 2015 se contempla una clara tendencia positiva en la tasa de cotizantes, registrando su máximo histórico en 2015, con una cifra de cotizantes de alrededor del 72% (73,3% para hombres y 70,7% para mujeres), mientras que el mínimo se registra en el año 2020, llegando hasta el 65,5% (66,2% para hombres y 64,8% para mujeres), es decir, una reducción cercana a los siete puntos porcentuales en cuanto a tasa de cotizantes en 5 años. Los datos disponibles más recientes, a 2022, registran una mejora de la situación laboral de este grupo de profesionales, siendo la tasa de cotizantes del 69,7%. A nivel global e histórico el promedio de cotizantes en este campo es del 69,2%.

Cabe destacar además que el grupo de profesionales hombres registran, en todo el periodo aquí presentado, mayores tasas de cotizantes aun siendo un menor porcentaje del total de profesionales, estando por encima del promedio de la tasa de cotizantes de la población femenina hasta por 2,9 puntos porcentuales (en 2018), aunque esta diferencia registra una tendencia a la baja, es decir, las cifras de TC para cada grupo tienden a acercarse en los últimos años, registrando más recientemente una diferencia de 1,5 puntos porcentuales en 2022, dando esto señal de una posible paridad en cuanto a oportunidades laborales para cada grupo.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

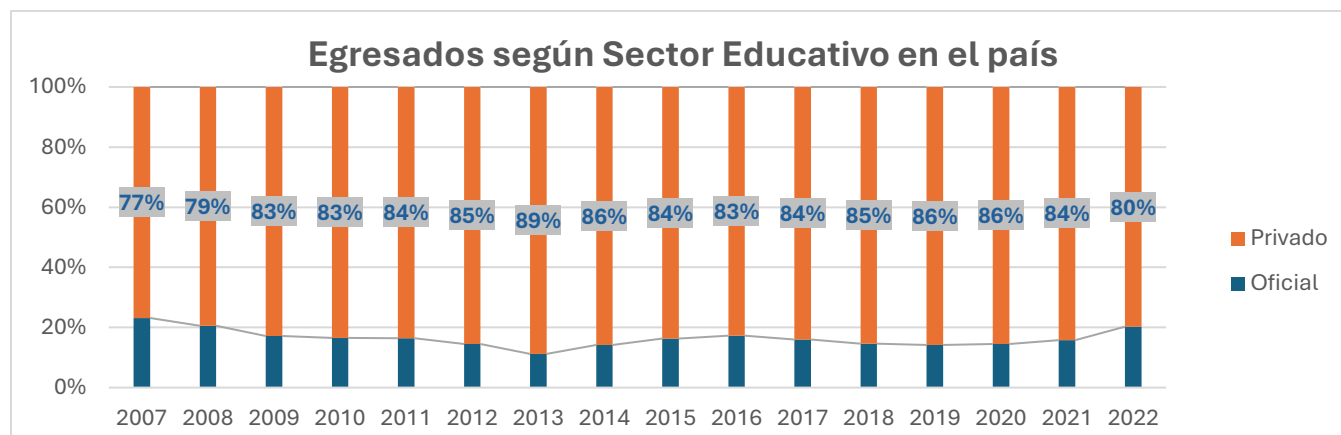
Según el tipo de ocupación, a corte de 2022, el 69,7% de los profesionales en este campo en el país realizaba alguna actividad laboral remunerada, frente a una tasa de no cotizantes del 30,3%. La cifra de trabajadores dependientes, es decir, aquellos vinculados formalmente a una empresa o institución, representa el 45,8% del total, es decir, el 65,7% del total de la población ocupada (dependientes más independientes), frente a un 23,9% del total que se ocupa de manera independiente, es decir, por cuenta propia, representando el 34,2% de los profesionales ocupados. Según su género, las mujeres registran mayor tasa de no cotizantes, tal cual se observó en el registro histórico, así como un mayor porcentaje de trabajadoras independientes; los hombres por su parte cuentan con una mayor proporción de ocupación de forma dependiente, junto con una menor tasa de no cotizantes.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El anterior gráfico surge del proceso de estimación el nivel de ingresos salariales de los profesionales en diseño en el país para 2022, medidos en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a ese año, esto únicamente posible para aquellos profesionales que realizan sus procesos de cotización al sistema de seguridad social bajo la figura de trabajador dependiente, es decir, se omiten los datos de los trabajadores independientes. Destaca, tanto en hombres como en mujeres, la cantidad de profesionales que perciben entre 1 y 1,5 SMMLV, cerca al 24,4% del total; un total de 56,3% de total de profesionales cotizantes registran ingresos hasta 2,5 SMMLV.

Cabe destacar un comportamiento particular, para los rangos salariales por encima de los 2,5 SMMLV el porcentaje de hombres en cada rango es casi siempre similar al porcentaje del total de mujeres, tendencia que se mantiene hasta los rangos de ingresos superiores, mientras que en los rangos inferiores el porcentaje de mujeres es más alto en su mayoría. Esto podría mostrar un indicio de igualdad en la paridad de ingresos en este sector laboral, sin embargo, se tendrían que tomar en cuenta otros aspectos, como los niveles de experiencias de cada persona, el rol o cargo desempeñado y el tipo de conocimientos o habilidades adicionales con los que cuentan para poder realizar conclusiones más acertadas.

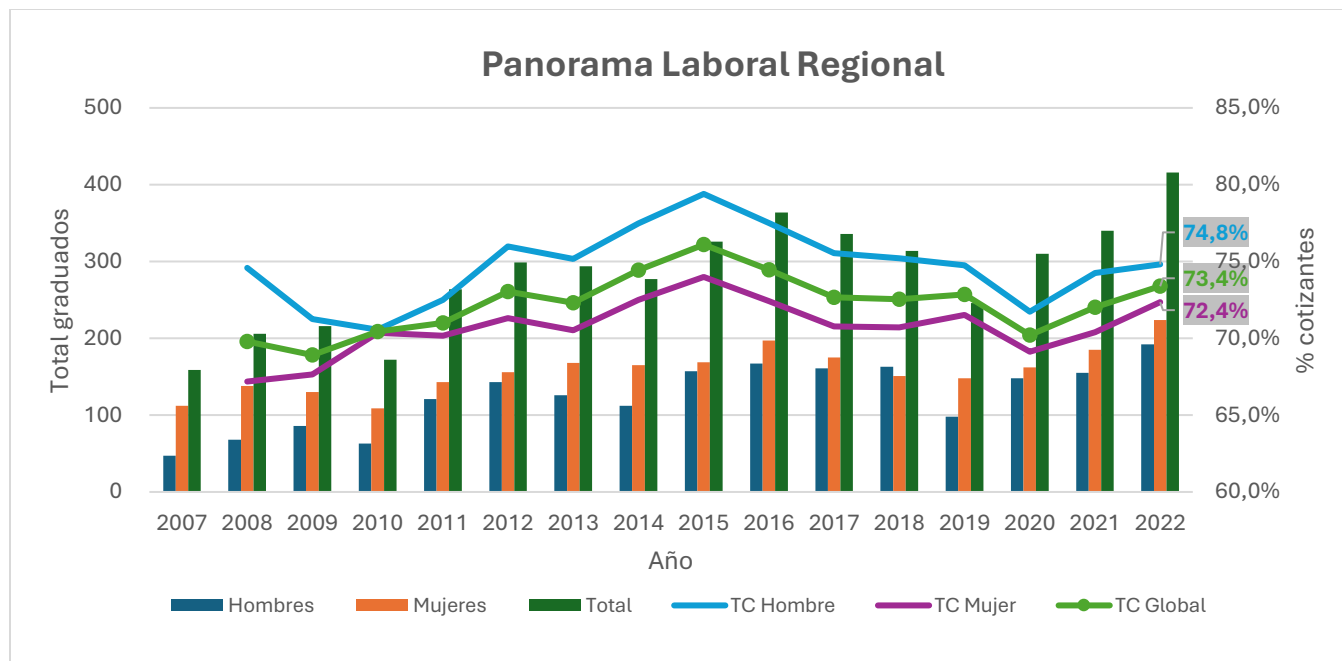


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Finalmente, según el sector administrativo de la institución educativa de donde son egresadas las personas de estos programas académicos, el sector de la educación privada representa, en promedio, un poco más del 80% de la formación actual de diseñadores gráficos en el país para 2022. Este porcentaje se ha mantenido en promedios similares en todos los años de la muestra, por lo que no se observa ningún cambio tendencial relevante en este aspecto.

Panorama Regional

Realizando un acercamiento de las variables presentadas anteriormente en el seguimiento de la actividad laboral de los profesionales en el área de diseño gráfico en la región centro occidente, considerando la cercanía geográfica de estos territorios, así como sus relaciones culturales y económicas, se presentan los siguientes datos frente al total de personas y las tasas promedio de cotizantes (TC):

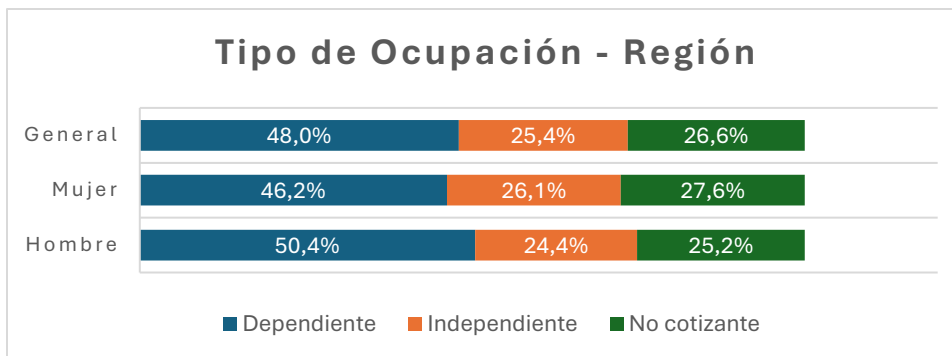


Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

A nivel histórico, la cantidad de graduados en esta región registra una tendencia un tanto diferente al panorama nacional, en donde entre los años 2011 y 2020 se observa un aumento y luego una disminución en la cantidad total de profesionales graduados, mientras que posteriormente, entre 2020 y 2022, se registra un aumento considerable en el total de personas graduadas por año. En cuanto a la distribución por géneros, las mujeres registran, igualmente al panorama nacional, una proporción mayoritaria, representado el 55,7% del total histórico, mientras que la cantidad de nuevos profesionales hombres ha aumentado desde el año 2015, representado alrededor del 44,2% a 2022.

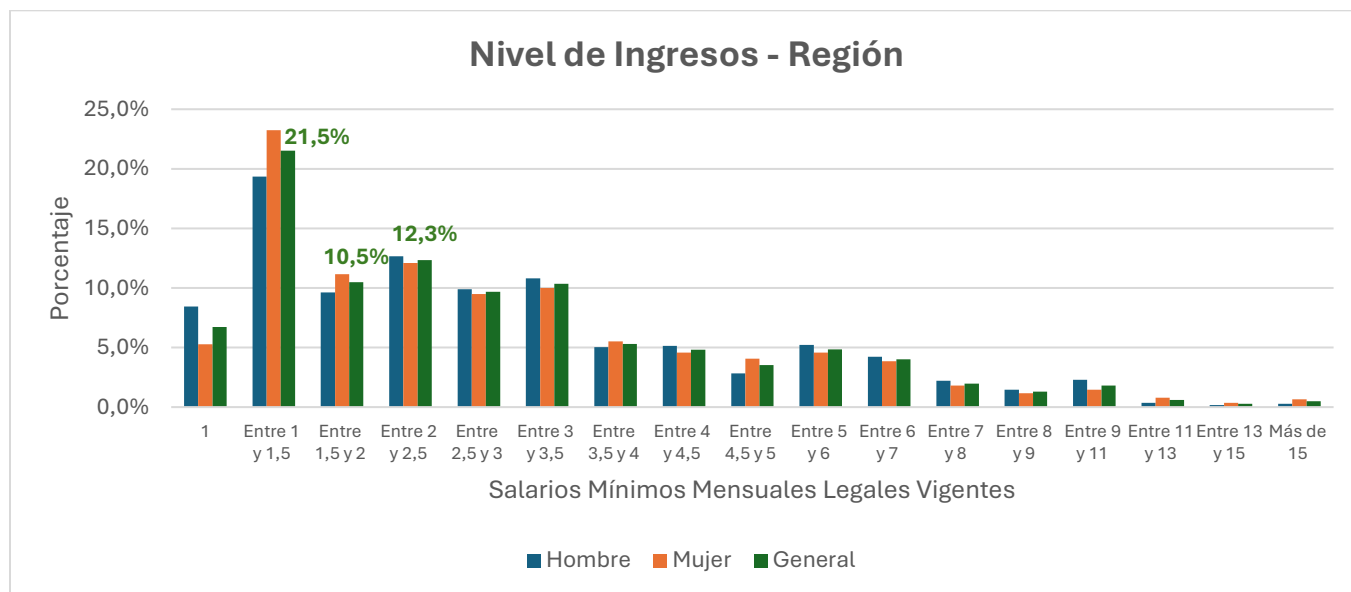
En relación con la tasa de empleo formal o el porcentaje de cotizantes, el nivel de cotizantes muestra un comportamiento dinámico, registro un alza contante entre 2009 y 2015, alcanzado un pico histórico en este año con un nivel de cotizantes del 76,1%, posteriormente reduciéndose constantemente hasta 2020, con un nivel de TC global de 70,2%, es decir, una reducción de 5,9 puntos porcentuales en cinco años. Mientras que el promedio histórico a nivel nacional la TC es del 69,2%, a nivel de esta región el promedio es de 72,2%, esta mayor tasa de cotizantes puede ser síntoma de un mejor desempeño en el mercado laboral de este campo profesional en la región.

En comparativa por género, la diferencia en tasa de cotizantes entre hombres y mujeres es más marcada que a nivel nacional, en 2018, por ejemplo, la diferencia entre tasa alcanzó los 4,5 puntos porcentuales en favor de la población masculina, y los datos de los últimos años no dan lugar a pensar que la tendencia se está revirtiendo, lo cual deja como observación que para las mujeres es un tanto más complejo su proceso de inserción al mercado laboral en esta región.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

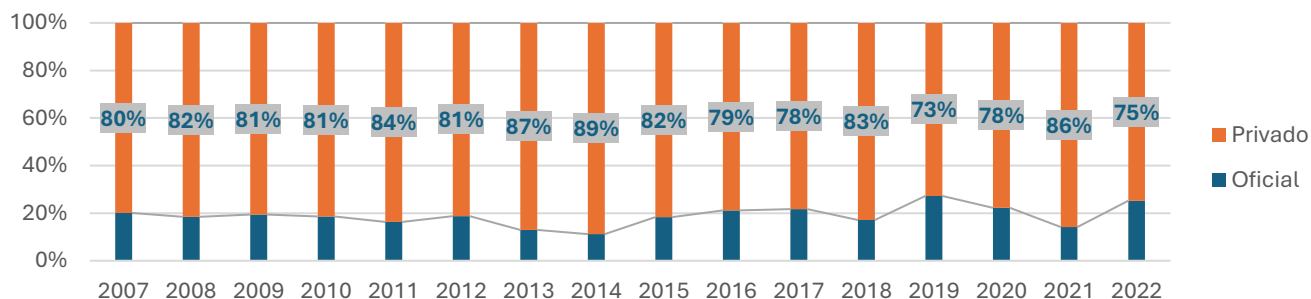
Con referencia a los datos a nivel nacional, la región cuenta con una mayor tasa de profesionales cotizantes, también se reconoce una mayor tasa de trabajadores bajo la figura de trabajador dependiente, llegando a representar el 48,0% del total, es decir, un 65,3% del total de trabajadores. En cuanto a comparación por género, en el grupo de hombres se reporta una tasa de cotizantes mayor y una mayor proporción de trabajadores de forma dependiente.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

El agrupamiento de los cotizantes bajo la figura de trabajadores dependientes según su nivel de ingresos, medidos estos en salarios mínimos mensuales legales vigentes, a nivel regional, muestra una distribución similar a la anotada a nivel nacional por el hecho de que existe una mayor concentración de trabajadores en ciertos rangos salariales, en donde el 21,5% se encuentra en el rango de entre 1 y 1,5 SMMLV, seguido de un 12,3% del total registrando ingresos de entre 2 y 2,5 SMMLV. Se repite el hecho de que, para rangos salariales mayores a los 2 SMMLV la proporción de hombres en cada rango varía con respecto a la de mujeres, siguiendo la tendencia a nivel nacional.

Egresados según el Sector Educativo en la Región



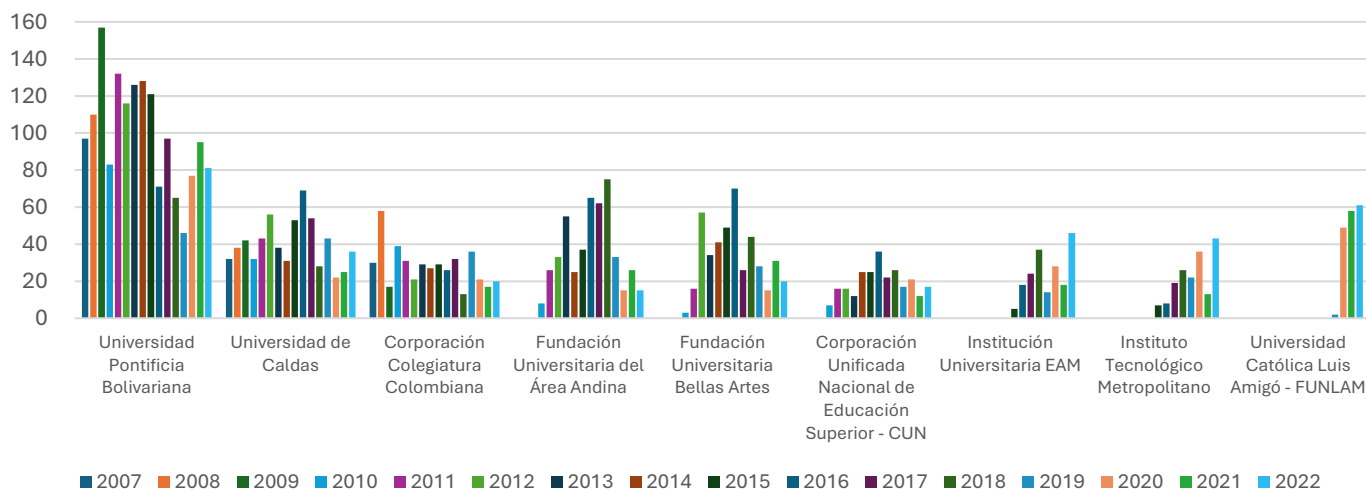
Fuente: elaboración propia, con datos de (OLE, 2024).

Para finalizar, analizando la composición de la participación de cada sector educativo según el porcentaje de profesionales que gradúan, a nivel regional se mantiene la predominancia de las instituciones de carácter privado en todos los años, llegando a representar cerca del 76% del total de personas graduadas en el área en el año 2022, aunque para este caso esto resulta de una tendencia creciente de la participación del sector público, en detrimento del aporte de graduados del sector privado, especialmente desde 2019.

Comparativa de Instituciones Educativas

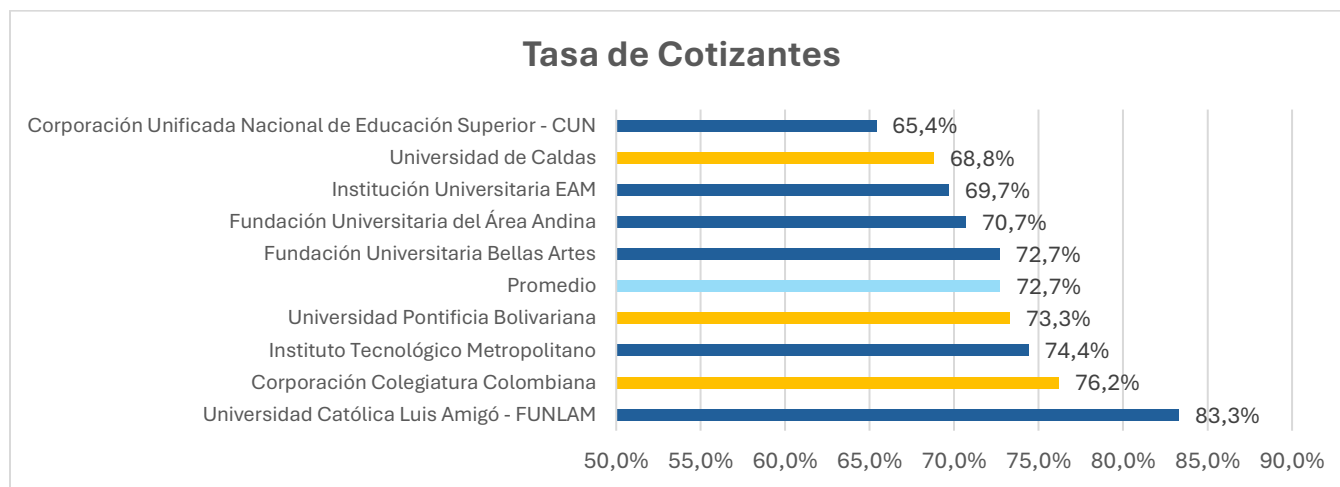
En este apartado se tiene como objetivo presentar datos relacionados con la composición de la oferta educativa en la formación en diseño gráfico/crossmedia en la región, tomando solo aquellas instituciones de carácter universitario certificadas para esto:

Egresados por Instituciones Universitarias



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Se muestran los datos de la cantidad total de egresados del total de 9 instituciones de educación superior que cuentan con el programa de diseño gráfico, o similar, entre 2007 y 2022 en la región. La Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad de Caldas y la Corporación Colegiatura Colombiana, registran el mayor número de graduados, 1.602, 642 y 446, respectivamente, el segundo de estos registrando una tendencia de decrecimiento en los últimos 3 años. Hay que anotar que estas no son la totalidad de la oferta educativa en este campo en la región, simplemente son las que mayores cantidades de egresados registran entre estos años, existen por lo menos registros de otras 14 instituciones. Se destacan los datos del Instituto Tecnológico Metropolitano (ITM – Medellín) y la Universidad Católica Luis Amigó, con tendencia al alza en su número de nuevos profesionales graduados.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Tomando el dato de tasa de cotizantes para los grupos de egresados de este conjunto de universidades, destaca el dato de la Universidad Católica Luis Amigó - FUNLAM, superando el 83%, casi 11 puntos porcentuales por encima del promedio (72,7%). Cabe destacar que solo 3 de la totalidad de los programas de la lista cuentan con acreditación de alta calidad en sus programas (barras color amarillo), otorgado este reconocimiento por el Ministerio de Educación Nacional. Aunque no clasifica en la lista anterior, se considera pertinente enunciar la TC para el caso de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Pereira, siendo del 64,7% a 2022, un valor menor al registrado en 2021 donde se alcanzó una tasa del 77,8%.

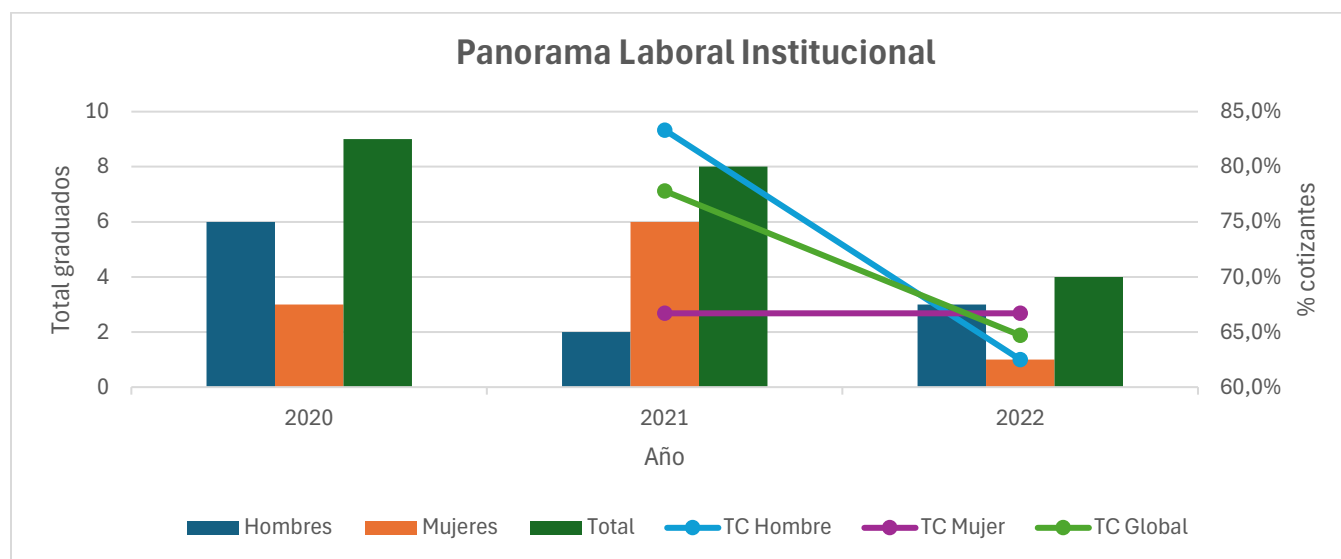
Universidad	Salario (SMMLV)
Corporación Unificada Nacional de Educación Superior - CUN	Entre 1 y 1,5
Institución Universitaria EAM	Entre 1 y 1,5
Universidad Cooperativa de Colombia - Pereira	Entre 1 y 1,5
Universidad de Caldas	Entre 1,5 y 2
Fundación Universitaria del Área Andina	Entre 1,5 y 2
Instituto Tecnológico Metropolitano	Entre 1,5 y 2
Universidad Católica Luis Amigó - FUNLAM	Entre 1,5 y 2
Corporación Colegiatura Colombiana	Entre 2,5 y 3
Fundación Universitaria Bellas Artes	Entre 2,5 y 3
Universidad Pontificia Bolivariana	Entre 2,5 y 3

Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Como dato adicional, la tabla anterior muestra la mediana de los rangos salariales promedios de los profesionales en diseño crossmedia de este grupo de instituciones. Se observan varias diferencias en los niveles de ingresos promedios, destacando los casos de la Universidad Pontificia Bolivariana, Corporación Colegiatura Colombiana y la Fundación Universitaria Bellas Artes, con salarios promedios entre 2,5 y 3 SMMLV. Los salarios correspondientes a las universidades con programas de diseño con la acreditación de alta calidad están marcados en color naranja.

Escenario de la Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Pereira

A Continuación, se presenta el comportamiento de las variables anteriormente expuestas, más algunas adicionales, específica y únicamente para el grupo de egresados de la UCC en su campus de la ciudad de Pereira para el programa de Diseño Crossmedia, hay que constatar que ante el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) este registra con código 106007.



Fuente: elaboración propia con datos de (OLE, 2024).

Debido a la novedad del programa solo se cuentan con cohortes de graduados desde el año 202, por lo tanto, no es factible realizar un análisis de tendencias en este punto, pues los datos son limitados, pues ya que ni en cuanto a total de egresados, ni a las categorías de género, se pueden hacer inferencias generales. En cuanto a su tasa de cotizantes global para 2021, esta alcanzó un nivel de 77,8%, aunque con una marcada diferencia entre hombres y mujeres, 83,3% para los primeros y 66,7% para las segundas, lo cual acentúa las diferencias en cuanto a acceso al mercado laboral formal de este grupo de profesionales para el caso de la UCC. Otros datos adicionales es que la totalidad de egresados que trabajan formalmente se encuentran en el departamento de Risaralda, trabajando en sectores como los servicios profesionales, comercio y servicios administrativos; además el 81,8% trabaja de forma dependiente, el 18,2% restante lo hace de forma independiente.

Conclusiones

Teniendo en cuenta toda la información presentada anteriormente, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

1. A nivel nacional, se observa una tendencia al alza en el número de graduados en programas de diseño crossmedia y similares, con un repunte considerable en los últimos dos años. La tasa de empleo promedio de estos profesionales se ha mantenido en torno al 69,2% históricamente, con algunos altibajos, registrando su máximo en 2015 y su mínimo en 2020.
2. En la comparativa por género, se nota una participación casi paritaria entre hombres y mujeres a nivel nacional, pero con una diferencia en las tasas de cotizantes, siendo los hombres los que presentan mayores índices, llegando a una brecha de hasta 2,9 puntos porcentuales en 2018, si bien esta diferencia se ha ido reduciendo en los últimos años.
3. A nivel regional (centro occidente), la tasa de cotización promedio de los profesionales en diseño es superior al promedio nacional, alcanzando el 73,4%. No obstante, también se observa una mayor brecha de género, con diferencias de hasta 4,5 puntos porcentuales en favor de los hombres (en 2018).
4. En cuanto a la distribución salarial de los trabajadores dependientes, tanto a nivel nacional como regional, se evidencia una mayor concentración en los rangos más bajos, entre 1 y 1,5 salarios mínimos. Además, se mantiene la tendencia de que los hombres y las mujeres poseen salarios variados, en donde hay momentos donde los hombres tienen salarios más altos, y otros donde son las mujeres quienes los poseen.
5. Respecto a la composición institucional, predomina la participación de universidades privadas en la formación de estos profesionales, tanto a nivel nacional como regional.
6. En el caso particular de la Universidad Cooperativa de Colombia, campus Pereira, la tasa de cotizantes de sus egresados en diseño crossmedia alcanza el 64,7%, por debajo del promedio regional, pero con una brecha de género ahora no tan significativa, con 62,5% para hombres y 66,7% para mujeres.

Recomendaciones

Con base en las conclusiones presentadas y considerando las tendencias productivas y económicas del sector, a continuación, se plantean algunas recomendaciones para mejorar el desarrollo profesional de los estudiantes de diseño en el ámbito universitario:

1. Fortalecer los programas de orientación y acompañamiento laboral para estudiantes y recién egresados, con el fin de facilitar su transición al mundo del trabajo y disminuir las brechas de cotizantes, especialmente entre hombres y mujeres.
2. Promover la actualización constante de los planes de estudio, incorporando temáticas y habilidades emergentes en el campo del diseño digital, la experiencia de usuario (UX/UI) (Opres, 2022), el diseño de interacción (Durán, 2023), diseño de servicios y sistemas complejos como el design thinking, soluciones omnicanal y IoT (Laoyan, 2024), que les permita a los futuros profesionales estar a la vanguardia de las necesidades del mercado.

3. Estrechar vínculos entre las universidades y el sector productivo, a través de pasantías, proyectos de emprendimiento, espacios de networking y ferias de empleo, que favorezcan la inserción laboral de los egresados y les brinden experiencia práctica.
4. Implementar programas de mentoría y desarrollo de liderazgo, especialmente enfocados en estudiantes y egresadas mujeres, con el fin de potenciar sus habilidades, generar confianza y reducir la brecha salarial observada.
5. Otros puntos de mejoras son el desarrollo de habilidades en diseño digital, como el diseño de interfaces y prototyping, dominio de herramientas de contenido multimedia interactivo, como edición de video, motion graphics y animación, workshops sobre narrativas transmedia, storytelling y creación de experiencias inmersivas integrando el uso de tecnologías emergentes como realidad aumentada y realidad virtual, y habilidades en desarrollo web y móvil, incluidos conceptos básicos de programación y desarrollo front-end, frameworks y principios de arquitectura de información, usabilidad y accesibilidad web.
6. Fomentar alianzas interinstitucionales entre universidades públicas y privadas, para generar sinergias, compartir mejores prácticas y desarrollar iniciativas conjuntas que impacten positivamente en la empleabilidad de los profesionales en diseño.

Bibliografía

- Durán, M. (2023). *Diseño de interacción: qué es y para qué sirve*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/website/disenio-de-interaccion>
- Laoyan, S. (2024). *Design thinking paso a paso y cómo incorporarlo en la empresa*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/design-thinking-process>
- OLE. (2023). *Situación laboral*. Obtenido de <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Opres. (2022). *Cómo influye el diseño gráfico en la experiencia de usuario*. Obtenido de <https://blog.opresmedia.com/como-influye-el-diseno-grafico-en-la-experiencia-de-usuario>