

## FORMACIÓN Y EMPLEO

## La creatividad impulsa a la moda española

El sector, que vive de la reinvencción permanente, apuesta por la calidad del diseño para competir en el mercado global

BORJA VILASECA

La moda española está viviendo un punto de inflexión. Después de haber sido un país tradicionalmente orientado a la producción textil, la liberalización de los productos chinos, en enero de 2005, ha provocado el cierre de numerosas fábricas y la necesidad de reorientar su modelo de negocio. Las futuras generaciones de empresarios españoles ya disponen de varios másteres en gestión de moda, centrados en potenciar un *management* más creativo, que apueste por la calidad del diseño para ser competitivos en el mercado global.

“La moda es una de las formas más inmediatas que tienen hoy las personas para relacionarse con los demás y decir algo acerca de sí mismas”, sostienen los expertos de este sector. “Las prendas de vestir que se llevan puestas sobre la piel”, añaden estos profesionales, “también son parte de la forma de ser de cada uno, con la que expresan, consciente o inconscientemente, cómo son, cómo sienten y cómo piensan”.

En España, más allá de las empresas líderes Inditex (Zara, Pull and Bear, Massimo Dutti y Bershka, entre otras) y Mango, la moda está marcada por otros diseñadores como Custo Barcelona, Adolfo Domínguez, Andrés Sardá, Victorio & Lucchino o Roberto Verino, que también están triunfando en el resto del mundo.

Con el fin de promover una cantera de nuevos valores, capaces de liderar el necesario cambio del modelo de negocio textil español, están proliferando nuevos másteres centrados en la gestión de empresas de moda. Entre estos, destaca el que oferta el ISEM Fashion Business School, que recientemente ha firmado un acuerdo de colaboración con la Universidad de Navarra.

“El sector de la moda, ya sea textil, complementos, zapatería o cosmética, tiene la peculiaridad de que su valor añadido se basa en la creatividad y en la creación de tendencias”, afirma Blanca Moro, directora del máster en gestión de empresas moda del ISEM Fashion Business School. En su opinión, “esta característica genera que los buenos directivos sean los que aúnen la capacidad de gestión tradicional con la capacidad de integrar e impulsar desde el inicio un innovador diseño, que es el que a fin de cuentas marca la diferencia con el resto de competidores”.

#### Cada vez más másteres

El interés de los emprendedores por este sector se nota por el incremento de másteres centrados en la formación de este *management* creativo. Así, también destacan los que impulsan el Instituto Tecnológico Empresarial (ITE) Caixa Galicia, en colaboración con la Universidad de Santiago de Compostela; el Instituto Europeo de Design (IED); el de la Universidad Ramón Llull, en colaboración con la Escuela Superior de Diseño (ESDI), y el de la Escuela Superior de Moda y Empresa (ESME).



El estudio de ecodiseño Vaho Works utiliza materiales en desuso y fabrica en la cárcel de La Modelo.

#### El interés de los emprendedores por este sector se nota por el incremento de másteres centrados en la formación del ‘management’ creativo

Algunos de los nuevos empresarios españoles se están adelantando a la tendencia más anhelada de todas: el ecodiseño, que basa su fabricación en la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente. Éste es el caso del estudio Vaho Works, conocido, sobre todo, por sus bolsos hechos con materiales en desuso, como cámaras de rueda de automóviles, banderolas publicitarias, toldos, bidones de aceite, etcétera.

Entre otras peculiaridades de esta compañía socialmente responsable, destaca el hecho de que una parte de su fabricación la realizan los reclusos de la cárcel de La Modelo, en Barcelona, en coordinación con el Centro de Iniciativas para la Reinserción, organismo del Ministerio de Justicia.

Ahora mismo, Vaho Works cuenta con una tienda propia y vende más de 25.000 piezas cada año en 200 puntos de venta por toda Europa. Además, el proceso de diversificación les ha llevado a contar con clientes como La Caixa o el Museo del Prado, aprovechando su propio material promocional para crear objetos de regalo. También están abriendo nuevos canales de distribución para entrar en el mercado asiático.

Patricio Abreu y Luca Leonardi, fundadores de Vaho Works, explican que desde el inicio el reciclaje ha sido el *leitmotiv* de su negocio: “Queremos alargar la vida de los materiales, apostando por la investigación y la innovación para dar uso a algo que la sociedad sentía que ya no lo tenía”.

MIKE GEORGE, CONFERENCIANTE, ESCRITOR Y FORMADOR DE DIRECTIVOS

## “Aquello que no eres capaz de aceptar es la única causa de tu sufrimiento”

La satisfacción depende de la actitud interior que se toma frente al trabajo

B. V.

En orden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y, por ende, su compromiso y productividad, están proliferando los “formadores de directivos”, centrados en cambiar la mentalidad de los ejecutivos para que la necesaria metamorfosis empresarial se haga realidad. Uno de los más reconocidos es el consultor escocés Mike George, de 54 años, autor de *Aprender a descubrir la paz interior* y *Transformar la ira en calma interior* (ambos editados por Oniro), que imparte seminarios para profesionales a través de la Asociación Brahma Kumaris. Entre sus principales clientes destacan Mitsubishi, American Express, Siemens y Allianz, que se apoyan en su “asesoramiento emocional” para que la obtención de lucro no atente contra la salud de sus plantillas.

**Pregunta.** ¿Cuál es el error más común que cometen los directivos al gestionar a otras personas?

**Respuesta.** La mayoría cree

que puede controlar a la gente que dirige para conseguir lo que quieren. Pero al ver cómo sus expectativas de control se van frustrando, señalan a los demás como los responsables de su propio malestar interior. Estos jefes no son víctimas de sus colaboradores, sino de sí mismos, de sus reacciones emocionales, que se disparan automáticamente cuando la realidad no se ajusta a sus deseos egocéntricos.

**P.** ¿Por ejemplo?

**R.** Muchos se enfadan cuando alguna persona de su equipo comete un error y proyectan su enfado interior hacia afuera. Pero son ellos quienes han decidido enfadarse, sólo ellos. Y es que aquello que no eres capaz de aceptar es la única causa de tu sufrimiento. Todos cometemos errores, y éstos son necesarios para nuestro aprendizaje y crecimiento. Nuestro malestar no es una consecuencia de lo que nos pasa —que un colaborador cometa un error—, sino de la interpretación negativa que hacemos del hecho en sí.

**P.** ¿Y qué les dice para que inicien el cambio hacia mejor?

**R.** Les animo a que no se identifiquen con su rol de directivos, que es el principio de muchos malestares derivados de la actividad empresarial. También intento hacerles ver que el verdadero liderazgo comienza con el conocimiento y la comprensión de lo que sucede en su interior. Mirar hacia dentro y ser consciente de uno mismo es el camino para no perder la paz mientras se está trabajando.

**P.** ¿Y cómo suele calar esta propuesta entre los directivos?

**R.** Suelen ser escépticos, pero forma parte del proceso de cambio. Lo normal es rechazar lo que no se ha vivido por experiencia propia. Además, la cultura occidental se centra en todo lo que sucede afuera, en tener más que en ser. Pero nadie puede huir eternamente de sí mismo: tarde o temprano aparece el sufrimiento, cuya función es hacernos despertar para que seamos conscientes de que nos estamos equivocando.



Mike George.

“Nuestro malestar no es una consecuencia de lo que nos pasa, sino de la interpretación negativa que hacemos del hecho en sí”

**P.** ¿De qué manera pueden los jefes mantener la serenidad en medio de tanto caos?

**R.** En el momento en el que aprenden a trabajar sin identificarse con su rol profesional observan con mayor distancia todo aquello que hacen y empiezan a estar más en contacto con ellos mismos. Así, aprenden a aceptar todas aquellas situaciones adversas, así como a tolerar de sus colaboradores respuestas diferentes de las que esperan. La felicidad consiste en elegir en cada momento la actitud más favorable y positiva: esta elección interna es lo único que sí pueden controlar, pero como sucede con cualquier actividad, requiere esfuerzo, disciplina y perseverancia.

**P.** ¿Y qué hay del resto de trabajadores? ¿Qué opciones tienen?

**R.** Les animo a que se pregunten de tanto en tanto: “¿Estoy usando mi trabajo o éste me usa a mí?”. Y es que los hay que se sienten prisioneros, víctimas de sus jefes, de sus organizaciones, de todo lo que les rodea. Y así, se vuelven muy negativos, carentes de motivación e ilusión. Creen que nada depende ellos, pero ése es su gran error: ¡es una cuestión de actitud! Por contra, están los exploradores, que intentan sacarle el mayor partido a su empleo, aprovechando sus contactos y sus funciones para crecer. Se hacen autorresponsables de su bienestar y aprenden de los errores para tratar de ser un poco más conscientes cada día. De ti depende ser prisionero o explorador.