

Desarrollo de la guía de formación AR4ReClothing - Módulo 4 Habilidades

Deliverable: PR1/T1.4



DATE:28/2/2023

KEK KEM

Authored by: Your name

Project Number: 2021-1-EL01-KA220-VET-000034695



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

HISTORIAL DE REVISIONES

Version	Date	Author	Description	Action	Pages
1.0	30/08/2022	ATERMON	Creation	C	9
1.1	28/2/2023	KEK KEM	Insert	I	32
1.2	30/4/2023	KEK KEM	Update	U	37

(*) Action: C = Creation, I = Insert, U = Update, R = Replace, D = Delete

DOCUMENTOS REFERENCIADOS

ID	Reference	Title
1	2021-1-EL01-KA220-VET-000034695	AR4RECloTHING Proposal
2	PR1/T1.3	Set Up AR4ReClothing Training Guide structure & Training methodology

DOCUMENTOS REFERENCIADOS

ID	Reference	Title
1	Validation Plan	Validation Plan
2		





Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

1. Contenidos

1. Contents.....	3
2. Introduction.....	5
3. Learning Outcomes	¡Error! Marcador no definido.
4. Key words.....	¡Error! Marcador no definido.
5. Estimated seat time to complete the Module	¡Error! Marcador no definido.
6. Soft Skills for clothing manufacturers.....	¡Error! Marcador no definido.
6.1 Theoretical Background.....	¡Error! Marcador no definido.
6.1.1 Hard Skills	10
6.1.2 Soft Skills	¡Error! Marcador no definido.
6.2 Developing Skills	16
6.2.1 Hard Skills	17
6.2.2 Soft Skills	¡Error! Marcador no definido.
6.3 Skill Assessment	20
6.3.1 Self-assessment.....	22
6.3.2 Skill assessments (hiring process).....	22
7. Clothing Industry.....	23
8. Women in the Clothing Industry.....	¡Error! Marcador no definido.
9. Soft Skills for the Clothing Industry	¡Error! Marcador no definido.
9.1 Communication skills.....	29
9.2 Languages	¡Error! Marcador no definido.
9.3 Organizational skills.....	30
9.4 Industry knowledge.....	¡Error! Marcador no definido.
9.5 Confidence + Passion.....	31
10. Additional materials and resources	31



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

11.	Wrap-Up	¡Error! Marcador no definido.
12.	References	32
13.	Assessment	¡Error! Marcador no definido.
13.1	Introduction.....	34
13.2	Knowledge assessment.....	¡Error! Marcador no definido.
13.3	Skills assessment.....	34



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

2. Introducción

La industria de la confección es muy dinámica y compleja y cuenta con una mano de obra muy numerosa. La necesidad de prendas de vestir aumenta rápidamente, por lo que todo aquel que esté interesado en el sector debe poseer las competencias necesarias para prosperar en él. La mayoría de los empleos, incluidos los de la industria de la confección, requieren una combinación de competencias. Las competencias interpersonales se infravaloran en favor de las competencias más técnicas como las finanzas, la ingeniería o la informática, mientras que en la práctica una combinación más equilibrada de estas competencias conduce a un rendimiento óptimo. Este módulo analiza la importancia de las competencias interpersonales en la industria de la confección.

3. Resultados de aprendizaje

Módulo 4: Habilidades interpersonales para confeccionistas	El experto de AR4RECLTHING es capaz de ...	
<i>CONOCIMIENTO</i>	<i>HABILIDADES</i>	<i>CONOCIMIENTO</i>
a. Más información sobre competencias empresariales	a. Distinguir entre habilidades blandas y duras	a. Más información sobre competencias empresariales
b. Conozca la industria textil actual	b. Evalúe sus aptitudes	b. Conozca la industria textil actual
c. Conozca la posición de la mujer en la industria de la confección	c. Encontrar formas de desarrollar nuevas competencias o reforzar las existentes	c. Conozca la posición de la mujer en la industria de la confección

4. Palabras Clave

Habilidades interpersonales, Habilidades duras, Competencias, Ropa, Moda.





Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

5. El Tiempo estimado para completar el módulo

Se espera que este módulo [estudio y realización de prácticas] le lleve unas 20 horas.

6. Habilidades sociales para los fabricantes de ropa

6.1 Antecedentes teóricos

Hoy en día, todos los anuncios o descripciones de puestos de trabajo enumeran un montón de competencias que debe tener el candidato ideal. Pero, ¿a qué nos referimos exactamente cuando hablamos de competencias? Según el Oxford Concise Dictionary, la competencia se define como la capacidad de hacer algo con éxito o eficacia (Stevenson & Waite, 2011). En la literatura existen diferentes definiciones de las competencias, principalmente porque se ha sugerido que una definición amplia no es adecuada para todas las profesiones.

Las competencias definen las acciones que los empleados de éxito muestran en el trabajo. Esas acciones son el resultado de los diferentes talentos, habilidades, conocimientos, motivaciones y cualidades de un empleado. Por tanto, una competencia incluye los siguientes elementos:

- **Conocimientos:** understanding of how our everyday world is constituted and how it works.
- **Habilidades:** highly developed physical and/or mental abilities and coordination required to perform a specific task.
- **Aptitudes:** los valores de una persona que la definen como individuo y cómo se relaciona e interactúa con su entorno.

En un nivel básico, una competencia y una habilidad son similares, ya que ambas identifican una capacidad para hacer algo bien. Normalmente ambos términos se utilizan indistintamente y su diferencia no está clara, pero hay una gran diferencia. Como ya se ha mencionado, una competencia es mucho más amplia que una habilidad. Las habilidades nos indican qué tipo de capacidades necesita una persona para realizar una actividad o un trabajo concretos, pero no nos dan el cómo.





Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Por tanto, una habilidad es sólo una parte de una competencia. Por ejemplo, como competencia, la comunicatividad requiere varias habilidades, como escuchar, resumir, ser inquisitivo y persuadir.

Otro método para definir las competencias en términos del grado de rendimiento de un individuo en una determinada tarea consiste en separarlas en elementos técnicos y de comportamiento (Noe, Hollenbeck, & Gerhart, 2015). Los elementos técnicos están relacionados con las capacidades duras (Figure 1), mientras que los elementos de comunicación con las capacidades blandas (Figure 2). Las habilidades duras son competencias y capacidades relacionadas con el trabajo que se requieren para realizarlo, mientras que las blandas son características y atributos personales que influyen en la forma de actuar:

- **Habilidades duras:** Estas competencias son fácilmente cuantificables y enseñables y suelen ser aplicables a una determinada carrera/profesión, ya que incluyen conocimientos técnicos específicos y habilidades necesarias para el trabajo. Ejemplos de competencias duras son tejer, coser, estilizar, cortar patrones, etc. Básicamente, todas las habilidades que se suelen enseñar en las escuelas y universidades se clasifican dentro de las habilidades duras.
- **Habilidades blandas:** Estas habilidades son interpersonales o de trato con la gente y son transferibles a cualquier tipo de trabajo. Las competencias interpersonales son difíciles de calibrar. Están relacionadas con la personalidad y la capacidad de trabajar con los demás. Son muy demandadas y suelen figurar como requisitos en las descripciones de los puestos de trabajo. En su mayoría abarcan el pensamiento crítico, la buena comunicación, la atención al detalle, la capacidad de resolución de conflictos, el enfoque de resolución de problemas y un montón de habilidades más.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.



FIGURE 1: TECHNICAL SKILLS (HARD SKILLS) ARE ESSENTIAL TO COMPLETE TASKS

Source: www.pixabay.com

Copyright: Free to use under the License of Pixabay. No attribution is required.

Para entender mejor las diferencias entre las habilidades blandas y las duras, es preferible comprender primero su importancia para un trabajo concreto. Las habilidades duras ayudan a una persona a tener una mejor comprensión y un enfoque analítico de cada tarea. Por lo tanto, con las habilidades duras un empleado completará eficazmente una tarea laboral. Como resultado, el empleado mejora sus atributos, mientras que la empresa se beneficia aumentando los ingresos y, al mismo tiempo, reforzando el bienestar del empleado dentro de la empresa.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.



FIGURE 2: TEAM WORKING: SOFT SKILLS ARE CRUCIAL FOR EMPLOYEES TO WORK IN GROUPS

Source: www.pixabay.com

Copyright: Free to use under the License of Pixabay. No attribution is required.

Por otra parte, las competencias interpersonales mejoran la competencia general de la persona y la hacen más resistente. Las habilidades blandas ayudan a hacer frente a las dificultades y a realizar mejor la tarea. Esto incluye encontrar soluciones a los problemas y, por tanto, aumentar la productividad. Además, las habilidades blandas están relacionadas con las habilidades de gestión, comunicación y liderazgo, por lo que una persona con fuertes habilidades blandas puede trabajar en equipo, mantener alianzas o incluso disolver una disputa y garantizar el buen funcionamiento. Table 1 presenta una breve comparación sobre las diferencias cruciales entre las competencias duras y las blandas.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Hard Skills	Soft Skills
Rule Based	Experience based
Relates to tools and techniques	Behavioral
Job specific Skills	Applicable universally
Specific in nature	General in nature
Measurable	Hard to quantify/measure
Developed through education/on-the-job practice	Enhanced through life-long experiences

TABLE 1: HARD SKILLS VS SOFT SKILLS

Puede parecer que las competencias duras y las blandas están en los lados opuestos del espectro de competencias, pero ambas son necesarias para una carrera profesional de éxito en cualquier ámbito. El complemento de las competencias blandas y duras (técnicas) se conoce como competencias de empleabilidad. Las competencias de empleabilidad son las habilidades esenciales, las cualidades personales y los valores que permiten a cualquier empleado prosperar en cualquier lugar de trabajo. También se denominan "competencias empresariales", "competencias de comunicación" o "competencias en el lugar de trabajo".

En el mundo competitivo en el que vivimos, el desarrollo de competencias es esencial. Teniendo en cuenta que el mundo empresarial moderno también es muy exigente, es extremadamente crucial e importante desarrollar un conjunto de varias habilidades. Los recién llegados que están a punto de entrar en el mundo empresarial deben demostrar un conjunto de habilidades para optar a una oportunidad laboral. Aunque el nivel de estudios desempeña un papel importante en el proceso de solicitud de un nuevo empleo, ya no es lo más importante. Lo que realmente importa es el conjunto holístico de habilidades que posee el solicitante. Además, el desarrollo de habilidades no es algo importante para los recién llegados al mundo empresarial, los profesionales a mitad de carrera también deben actualizar su conjunto de habilidades para asegurar su puesto o incluso solicitar un ascenso. Es importante comprender que algunas habilidades sólo pueden desarrollarse a través de la experiencia laboral. Por ejemplo, los diseñadores de moda pueden aprender técnicas y herramientas de marketing asistiendo a un curso de marketing, mientras que podrían desarrollar sus habilidades de colaboración participando en un equipo deportivo. Esto también es importante para los jóvenes que carecen de experiencia, podrían trabajar en sus habilidades de empleabilidad a través de la participación en trabajos no remunerados o voluntariado, deportes y otras aficiones y actividades comunitarias u otras actividades de grupo.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

6.1.1 Habilidades duras

Las competencias duras son las capacidades técnicas que posee una persona. Estas capacidades pueden cuantificarse y medirse. Por lo general, son las habilidades que una persona ha adquirido a través de:

- **Formación formal:** Incluye los conocimientos adquiridos a través de cualquier tipo de educación formal recibida en escuelas, cursos teóricos o formación profesional.
- **Experiencia laboral:** Las competencias duras o técnicas también pueden aprenderse mediante la práctica o la experiencia en el puesto de trabajo. Esto no solo está relacionado con la experiencia laboral, sino también con las experiencias del mundo real.

Las competencias duras son las capacidades que aparecen en la descripción de un puesto vacante y suelen figurar como "requisitos". Por lo tanto, hay que destacarlas en el currículum o en la carta de presentación para que el responsable de contratación las detecte fácilmente..

Hay muchas habilidades duras. In Figure 3 se presenta una lista de las competencias más comunes requeridas en nuestro mundo empresarial moderno:



FIGURE 3: HARD SKILLS EXAMPLES LIST



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Habilidades informáticas: Para los millennials, los conocimientos informáticos son un hecho. La mayoría de los trabajos requieren al menos conocimientos informáticos básicos, mientras que muchos puestos exigen que los empleados posean conocimientos informáticos más avanzados. Este tipo de habilidades se refiere a la capacidad de una persona para utilizar hardware y software para realizar una tarea. Entre los conocimientos informáticos más demandados en el mundo laboral actual se incluyen MS Office Suit (Word, Excel, PowerPoint, Outlook), correo electrónico, Google Drive, etc.

Habilidades de marketing: Muchas organizaciones dependen en gran medida del marketing físico y en línea, que puede incluir el diseño de productos, sitios web y anuncios. Los responsables de marketing y los diseñadores deben tener una serie de habilidades duras para hacer su trabajo con eficacia. Entre estas habilidades de marketing y diseño se encuentran: Marketing digital, Redes sociales, Diseño gráfico, SEO, SEM, etc.

Programación: La programación informática es la capacidad de escribir código para software, programas y aplicaciones. La programación es un componente básico de muchos puestos de desarrollo, como los de software, seguridad y desarrollo web.

Análisis de datos: El análisis de datos es la capacidad de investigar, observar y comprender diversos tipos de datos para llegar a una solución viable. La capacidad de análisis es necesaria en diversas profesiones, sobre todo en aquellas que manejan grandes cantidades de datos de forma habitual.

Habilidades de escritura: Ser capaz de comunicarse eficazmente por escrito es crucial. La capacidad de redacción es necesaria si trabajas en numerosos campos, y los empresarios suelen considerarla importante para cualquier puesto.

Project Management (Gestor de Proyecto): Las habilidades de Project Management son las capacidades técnicas que utilizan los profesionales para planificar, ejecutar y completar proyectos. Estas habilidades pueden ser beneficiosas si diriges o trabajas en equipos de proyecto para ayudarte a conseguir resultados satisfactorios en los proyectos.

Habilidades de idiomas extranjeros: Saber hablar un segundo idioma puede ser una ventaja. Si su empresa trabaja con empresas y consumidores en el extranjero, alguien en la empresa tendrá que hablar otro idioma. Esto es habitual en el mercado globalizado.

Habilidades de trabajos específicos: Desafortunadamente, tus habilidades duras deben ser relevantes para el trabajo al que optas. Si ese trabajo es de mecánico de automóviles, deberás incluir el servicio y la reparación de automóviles en la parte superior de tu currículum.

Como ya se ha comentado, las empresas están cambiando rápidamente, y la pandemia del COVID-19 aceleró la transformación digital en muchos sectores empresariales. Esto se refleja en las habilidades



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

que actualmente se establecen como requisitos para los puestos de trabajo. LinkedIn verifica que las habilidades que más necesitan las empresas cambian constantemente. De las 20 habilidades más demandadas identificadas, solo dos -computación en la nube y ventas- se incluyeron en el último análisis de LinkedIn hace tres años. Las empresas y los empleados que se reciclen y actualicen a tiempo serán los que salgan adelante y se mantengan a la cabeza. Las competencias duras más demandadas para 2023 (Dewar, 2023) esta presentado por Figure 4:

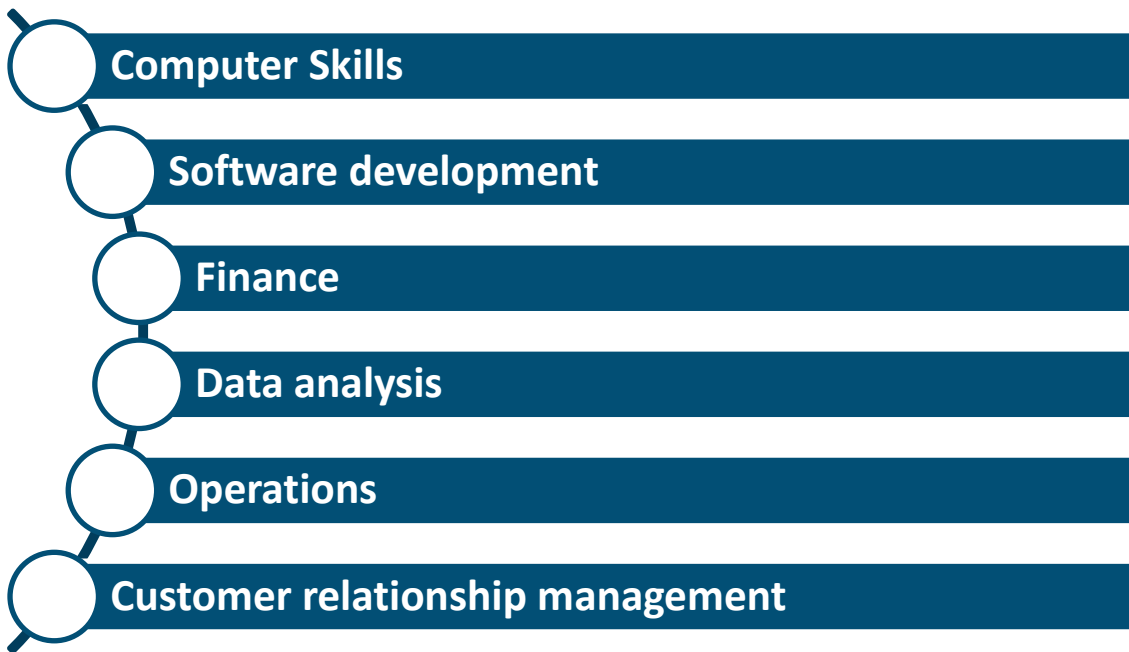


FIGURE 4: LINKEDIN – MOST IN-DEMAND HARD SKILLS

6.1.2 Habilidades blandas

Las habilidades interpersonales, a veces llamadas habilidades interpersonales, se refieren a la forma en que las personas colaboran e interactúan con los demás. Mucha gente sigue creyendo que estas habilidades son intrínsecas y no se aprenden. Afortunadamente, no es así, y todos los talentos blandos más demandados pueden aprenderse y cultivarse.

Sin embargo, éstas son más difíciles de enseñar y aprender individualmente, pero es igual de importante dominarlas. En los anuncios de empleo, es habitual incluir requisitos como habilidades de comunicación o actitudes para resolver problemas. Todas ellas son referencias a habilidades blandas, lo que indica la importancia de estas habilidades para cualquier puesto de trabajo. Por ejemplo, la comunicación en el lugar de trabajo muestra que la mayoría de los empleados y ejecutivos citan la falta de colaboración y comunicación eficaces como las principales causas de los fracasos laborales. Aunque la comunicación no es una habilidad específica de un puesto de trabajo, sin ella las actividades



de colaboración no son eficaces. Por tanto, las habilidades blandas como la comunicación o la resolución de problemas son cruciales desde el nivel inicial.

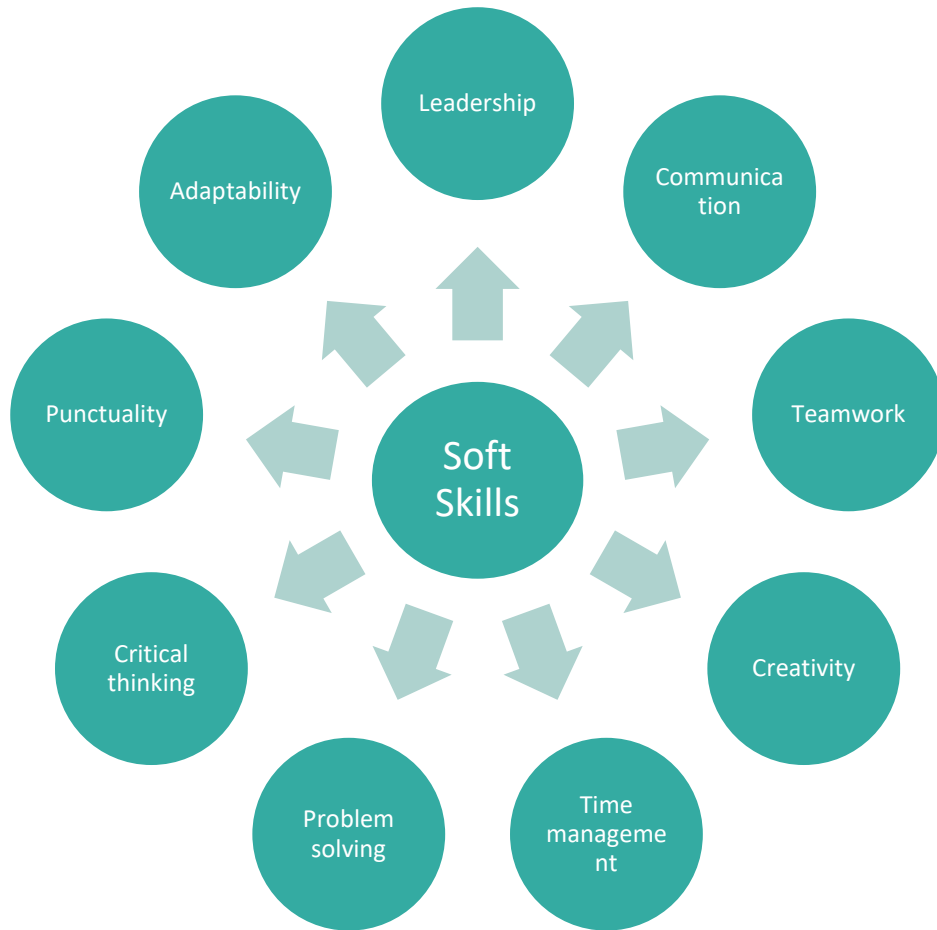


FIGURE 5: SOFT SKILLS EXAMPLES LIST

El desarrollo de las competencias blandas no se produce por arte de magia con el paso del tiempo. Hay formas de aprender habilidades interpersonales y de desarrollar un sólido conjunto de habilidades. Puede encontrar cursos dedicados exclusivamente a las habilidades interpersonales, o puede añadir secciones relevantes de habilidades interpersonales al contenido de su curso actual. En cuanto a los métodos de impartición, considere la posibilidad de utilizar algunas de las opciones que se describen a continuación:

Liderazgo: Esta habilidad permite a las personas guiar a los demás al tiempo que cumplen los objetivos y la misión de la organización.

Comunicación: Las habilidades comunicativas pueden ser orales o escritas y facilitan la expresión eficaz en el lugar de trabajo.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Trabajo en equipo: Las habilidades de trabajo en equipo permiten a los empleados funcionar bien en grupo.

Creatividad: La creatividad es un término amplio que engloba varias sub habilidades cuyo objetivo es transformar ideas nuevas e innovadoras en realidad.

Gestión del tiempo: Las habilidades de gestión del tiempo muestran la capacidad de utilizar el tiempo de trabajo con sensatez: planificar el tiempo según las necesidades y asignarlo razonablemente a las distintas tareas. Un empleado con buenas habilidades de gestión del tiempo sabe priorizar las tareas para cumplir los plazos.

Resolución de problemas: La capacidad de resolución de problemas combina el uso del pensamiento analítico y creativo para encontrar soluciones.

Critical thinking: Es la capacidad de analizar la información de forma objetiva, evaluar diferentes perspectivas y llegar a conclusiones lógicas sin dejarse influir por las emociones o los prejuicios personales.

Puntualidad: La puntualidad es la capacidad de ser puntual, acudir a las citas a tiempo y entregar las tareas en el plazo previsto.

Adaptabilidad: La adaptabilidad muestra lo bien que uno puede aceptar el cambio y ajustarse a él. En las empresas modernas y los entornos de trabajo en constante cambio, los empleados deben ser capaces de adaptarse a las distintas situaciones que se dan en su lugar de trabajo.

Las competencias sociales más demandadas en 2023 (Dewar, 2023) están representado por Figure 6:



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

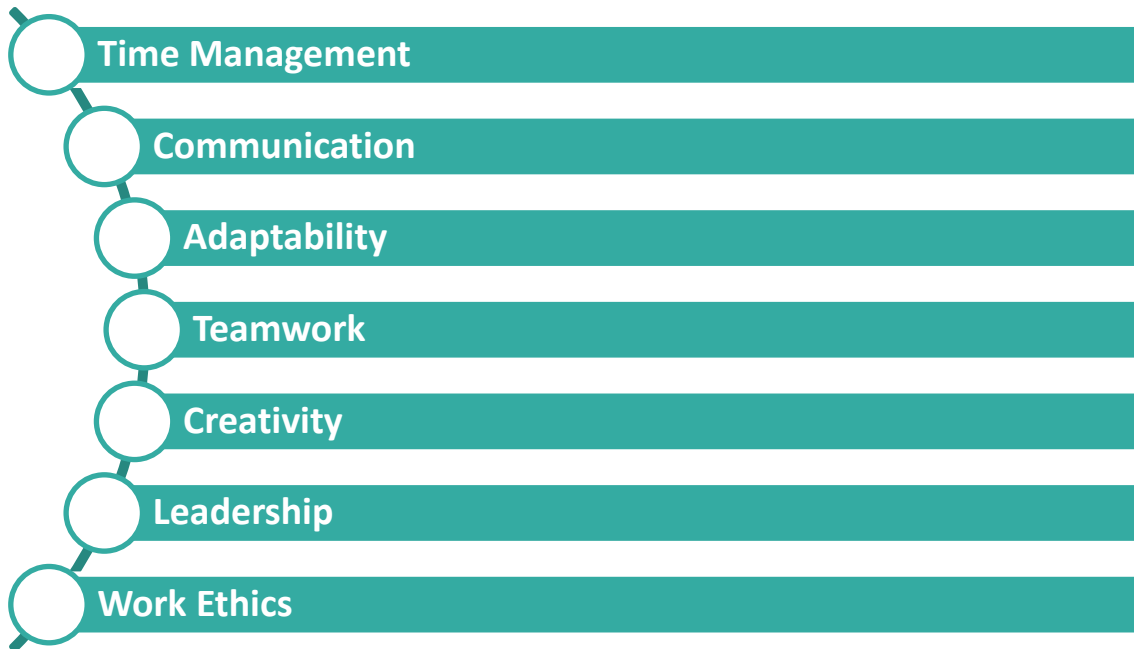


FIGURE 6: LINKEDIN – MOST IN-DEMAND SOFT SKILLS

6.2 Desarrollo de competencias

Para seguir siendo relevante y empleable en este mundo moderno, hay que estar al día. La tecnología cambia la forma de hacer las cosas y, por tanto, los enfoques del pasado no son aplicables a las actividades actuales. El auge de las nuevas tecnologías disruptivas, como la inteligencia artificial, el aprendizaje automático y la automatización, cambia el mundo empresarial que nos rodea. Existe la posibilidad de que muchas funciones queden obsoletas en los próximos años, mientras que nuevas vacantes servirán de apoyo a estas nuevas innovaciones. Además, cosas como la economía colaborativa están suponiendo un cambio fundamental en la forma en que la gente encuentra trabajo. Esto puede ser fácil de entender para los empleos directamente relacionados con la tecnología, pero la transformación digital de la nueva era es tan enorme que prácticamente todos los sectores empresariales se verán afectados. Además, el ámbito del marketing es tan dinámico que la mayoría de las industrias se adaptan con frecuencia cambiando sus estrategias. Todos estos cambios requieren



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

personas con una amplia gama de habilidades y capacidades.

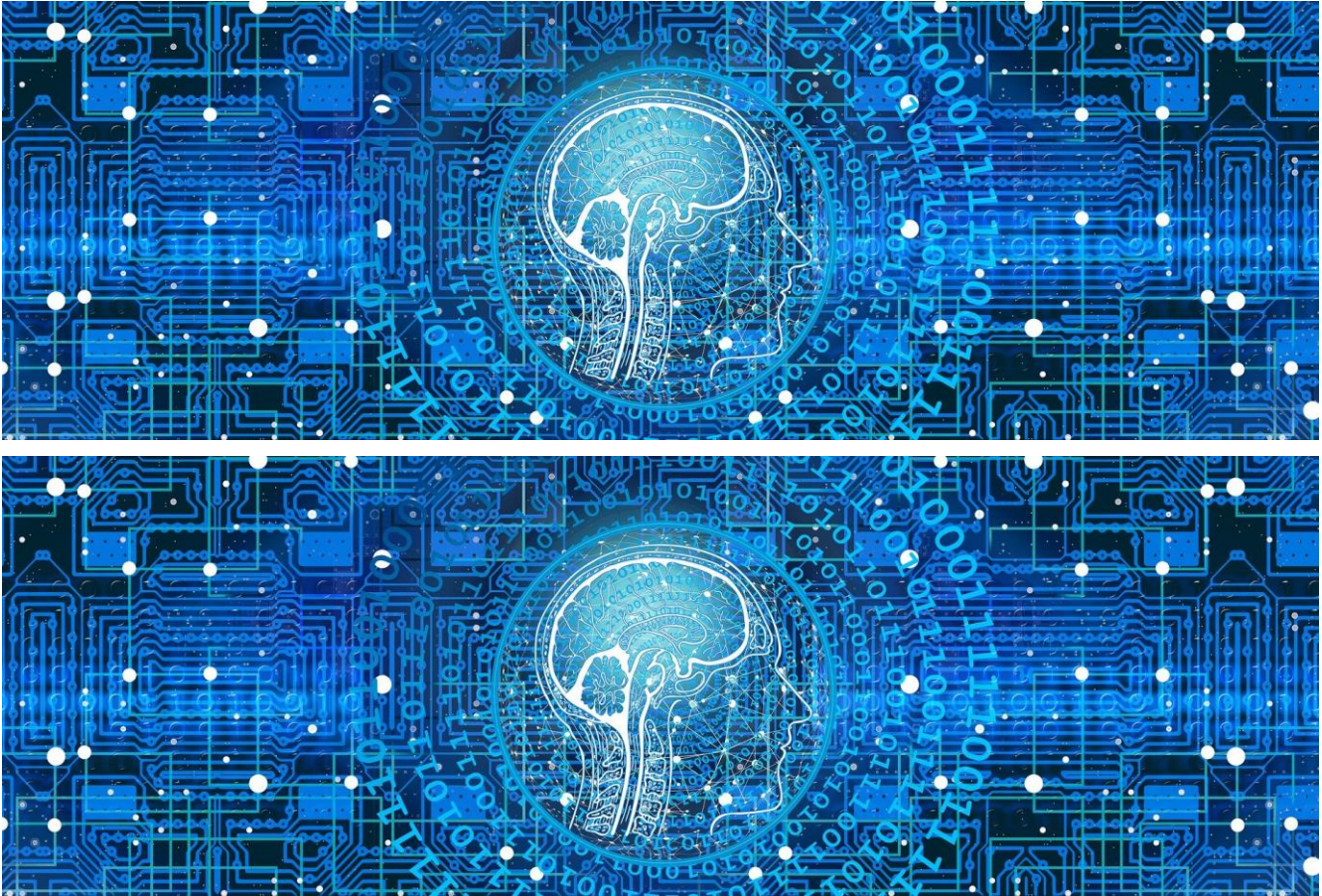


FIGURE 7: DISRUPTIVE NEW TECHNOLOGIES THAT AFFECT THE BUSINESS WORLD

Source: www.pixabay.com

Copyright: Free to use under the License of Pixabay. No attribution is required.

Las personas que se plantean desarrollar una serie de habilidades para entrar en el mundo empresarial deben, en primer lugar, ser conscientes de la situación y las necesidades actuales. A continuación, deben relacionar el desarrollo de sus capacidades para satisfacer los requisitos establecidos por el mercado. Es interesante saber que a menudo existe un desajuste de competencias, lo que significa que algunas personas no tienen las competencias adecuadas para los puestos de trabajo disponibles. Esto se define "como la diferencia entre la necesidad del mercado (demanda) y las competencias actuales suministradas por los centros educativos locales (oferta)" (Alsafadi & Abunafesa, 2012). En la actualidad, existe un importante desajuste de cualificaciones en el mercado, lo que en la práctica significa que es difícil encontrar un empleo adecuado en una industria relevante. Además, se calcula



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

que en 2030 el 20% de la población activa estará muy poco cualificada para su trabajo. Como resultado, muchos podrían verse menos productivos en su trabajo, menos satisfechos con él, o incluso sin trabajo por completo. Es probable que esto pueda invertirse desarrollando nuevas competencias o reforzando las actuales. Por ejemplo, en el sector de la moda, cada puesto es completamente distinto y requiere un conjunto diferente de competencias. Aunque los solicitantes de empleo deben ser capaces de cumplir los requisitos actuales del mercado, siempre deben acordarse de leer detenidamente la descripción del puesto para saber qué competencias se requieren para ese puesto concreto. A veces esto se puede conseguir simplemente trabajando en la presentación del CV, pero en la mayoría de los casos es necesario desarrollar un conjunto más adecuado de competencias duras y blandas. También hay que tener en cuenta que tener un buen conjunto de habilidades también ayuda a crecer como persona.

6.2.1 Habilidades duras

Las personas que deseen desarrollar competencias técnicas pueden optar por asistir a clases en línea o presenciales en una universidad o un centro de formación profesional. Por ejemplo, puedes asistir a un curso de informática para mejorar tus conocimientos informáticos. Dependiendo del trabajo, también puede ser una opción practicar las destrezas y adquirir experiencia práctica antes de aplicarlas a un puesto de trabajo. Los conocimientos informáticos, por ejemplo, pueden mejorarse comprando un ordenador en casa y practicando con él regularmente. Hoy en día, muchas empresas de diversos sectores utilizan herramientas para formar a sus empleados en nuevas habilidades con módulos basados en roles que incluyen vídeos, contenidos interactivos y mucho más. Las personas que buscan desarrollar habilidades pueden utilizar software de desarrollo de habilidades técnicas para obtener una experiencia de aprendizaje única. Estas herramientas suelen tener un coste, pero hay muchos vídeos instructivos en YouTube que pueden ayudar a mejorar las habilidades sin coste alguno. En cualquier caso, mejorar las habilidades requiere práctica regular y lleva tiempo.

Los conocimientos informáticos son importantes para trabajar en el sector de la confección. Esto incluye conocimientos básicos para utilizar un ordenador, como buscar en Internet o utilizar el correo electrónico, o incluso conocimientos más especializados, como diseño gráfico o marketing digital. Conocer Photoshop, InDesign e Illustrator es vital si quieres trabajar en diseño gráfico, publicidad, dirección artística, fotografía, redes sociales o cualquier otra cosa que requiera hacer gráficos e imágenes de moda. Los diseñadores de ropa/textil pueden trabajar sobre papel o utilizando programas de diseño asistido por ordenador (CAD); en ambos casos, los productos terminados se almacenan en soportes digitales. En consecuencia, si quieres trabajar como diseñador o algo relacionado, como



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

patronista, probablemente necesitarás conocimientos de software informático de diseño, dibujo, patronaje, drapeado, ilustración u otras herramientas digitales.

Con revistas digitales que crean más material que las ediciones impresas, los escritores de moda publican sus artículos en los sitios web de las revistas de moda y estilo de vida más importantes del mundo. Para asegurarse de que sus artículos ocupan un lugar destacado en los resultados de búsqueda, deben entender cómo publicar un artículo en línea y utilizar la optimización para motores de búsqueda (SEO). Así pues, aprende a utilizar sistemas de gestión de contenidos (CMS) como WordPress, que utilizarás para publicar artículos en línea, así como las mejores prácticas de SEO, para ayudar a la revista a ganar más tráfico y lectores.

6.2.2 Habilidades blandas

Desarrollar habilidades blandas es importante para el éxito personal y profesional. Las habilidades interpersonales son atributos personales que pueden mejorar el rendimiento general. Por ello, presentamos algunas razones por las que alguien debería trabajar en el desarrollo de habilidades blandas:

Mejor comunicación: Las habilidades blandas ayudan a las personas a comunicarse eficazmente, lo que es esencial para entablar relaciones, resolver conflictos y trabajar eficazmente en equipo.

Relaciones más fuertes: Las habilidades blandas ayudan a las personas a establecer relaciones más sólidas con compañeros, clientes y consumidores, lo que puede mejorar la colaboración y aumentar la satisfacción en el trabajo.

Progreso profesional: Las habilidades blandas suelen ser un factor clave en la promoción profesional. Los empleadores buscan candidatos que no solo posean las competencias técnicas necesarias, sino también sólidas habilidades interpersonales.

Mayor satisfacción laboral: Cuando las personas desarrollan sus competencias interpersonales, están mejor preparadas para afrontar retos, comunicarse eficazmente y establecer relaciones positivas, lo que puede conducir a una mayor satisfacción en el trabajo.

Mejora del liderazgo: Las habilidades interpersonales son esenciales para un liderazgo eficaz. Los líderes necesitan comunicarse eficazmente, generar confianza e inspirar a los demás, todo lo cual requiere unas sólidas habilidades interpersonales.

Para trabajar en sus habilidades blandas se pueden seguir los siguientes pasos:



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Paso 1: Priorizar qué habilidades desarrollar

Todos tenemos margen de crecimiento en términos de habilidades interpersonales. Con el tiempo, todos nos encontramos con situaciones en las que necesitamos más habilidades interpersonales, siempre que estemos lo suficientemente atentos para darnos cuenta. Sin embargo, antes de empezar a desarrollar habilidades interpersonales, hay que priorizar en qué habilidades es más importante centrarse. Esto está relacionado con el autoconocimiento, que no suele ser sencillo. Una forma sencilla y eficaz de descubrir tus puntos débiles es simplemente preguntar a otras personas que te conozcan bien. Existen evaluaciones de autoconocimiento en línea (cuestionarios) que pueden ayudar a alguien a conocerse mejor a sí mismo. Como no siempre somos nuestros mejores jueces, es recomendable pedir a amigos o mentores de confianza que nos den su opinión rellenando también el cuestionario. De este modo se generará una evaluación más objetiva, que pondrá de relieve nuestros puntos fuertes y débiles.

¡ Encontrar recursos!

Al igual que una habilidad dura, se puede aprender una habilidad blanda mediante el estudio, la práctica y la aplicación. Hoy en día, uno puede encontrar fácilmente todo tipo de cursos/talleres y diversos recursos que le ayudarán a mejorar habilidades específicas. Con la tecnología actual, uno puede obtener los mejores consejos de los principales expertos del mundo sobre cualquier tema en diversos formatos:

- **Libros:** Los libros abarcan prácticamente cualquier tema, realidad o ficción. Hay toda una categoría de libros de autoayuda que incluyen el desarrollo de habilidades.
- **Talleres:** Los talleres le ayudarán a comprender mejor las competencias interpersonales clave y cómo pueden complementar su actual conjunto de competencias. Hay muchas organizaciones que ofrecen talleres de habilidades interpersonales, como universidades, colegios comunitarios, organizaciones de desarrollo profesional y empresas privadas de formación. Estos talleres pueden ser presenciales, en línea o una combinación de ambos.
- **Curated content:** Curated content is material collected from a variety of sources that is shared to social media. If you want an expert to help you, consider studying his/her channel. There are virtual communities available that share content from influencers, respected individuals and to subscribers. This type of resource is growing fast and one can find all sort of information and trend for fabric smocking to clothing upcycling.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

- **Cursos online:** A diferencia de los contenidos comisariados, los cursos tienen una hora de inicio y fin, y puedes seguir un calendario dictado o terminarlos a tu propio ritmo. Los mejores combinan vídeo y otros medios para enseñar habilidades específicas y suelen estar organizados en lecciones separadas. Se ha demostrado que este formato multimedia aumenta la comprensión.
- **Blogs:** La blogosfera rebosa de consejos prácticos. Busque recomendaciones en profundidad sobre casi todos los temas. Aunque cualquiera puede publicar sus ideas en Internet, se recomienda ceñirse a fuentes reputadas. Hay muchos escritores de gran calidad que aportan datos para respaldar sus afirmaciones.
- **Audio:** Hay podcasts sobre prácticamente todos los temas imaginables, incluido cómo reforzar cualquier habilidad blanda. La mayoría de los podcasts cuentan con ponentes invitados que ofrecen nuevas perspectivas, así como análisis e información del presentador.
- **Videos:** A diferencia de leer o escuchar, observar te permite aprender. Mira un vídeo para ver las competencias interpersonales en acción. En YouTube, Vimeo y otros sitios puedes descubrir a instructores de todo el mundo.
- **Unirse a clubs y organizaciones:** Únete a clubes y organizaciones que ofrezcan oportunidades para practicar y desarrollar las habilidades interpersonales. Por ejemplo, unirse a un club de oratoria puede ayudarte a mejorar tus habilidades comunicativas.

Dedicar tiempo para mejorar

Al igual que hay que seguir desarrollando las habilidades duras relacionadas con la profesión, también hay que mejorar continuamente las blandas. De hecho, algunos expertos afirman que con sólo 20 horas de práctica intencionada se puede alcanzar un grado asombroso de destreza en una materia. Así, si alguien se centra en el desarrollo de las habilidades interpersonales durante sólo cinco minutos al día, habrá completado 20 horas en sólo un año, sin incluir los fines de semana y las semanas libres.

Practica inteligente

Es importante y forma parte del proceso de aprendizaje poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos. Puede ser beneficioso buscar nuevas técnicas que amplíen su nivel actual de comprensión. Intenta que todo el proceso resulte interesante evitando las repeticiones largas en lugar de centrarte directamente en tus áreas más débiles. No olvide hacer un seguimiento de su desarrollo haciendo que alguien revise sus habilidades y le proporcione comentarios con la mayor frecuencia posible. Este método de práctica activa se traducirá en mejoras cuantificables de tus habilidades interpersonales con el paso del tiempo.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

6.3 Evaluación de competencias

La evaluación de competencias es un proceso de evaluación de los conocimientos, las capacidades y la competencia de una persona en un conjunto concreto de competencias. Suele utilizarse para medir el nivel de competencia de una persona en una habilidad o conjunto de habilidades específicas que son importantes para un trabajo o una trayectoria profesional concretos.

La evaluación de competencias puede realizarse mediante diversos métodos, como pruebas, entrevistas u observación. El objetivo de una evaluación de competencias es determinar los puntos fuertes y débiles de una persona e identificar las áreas en las que puede necesitar más formación o desarrollo.

6.3.1 Autoevaluación

La evaluación de competencias suele utilizarse durante el proceso de contratación para encontrar al mejor candidato para un puesto. Sin embargo, la autoevaluación puede utilizarse para evaluar las propias competencias interpersonales, los puntos fuertes y débiles y las áreas de mejora. La autoevaluación de las competencias interpersonales es un paso importante en el desarrollo personal y profesional.

Mediante la identificación de áreas susceptibles de mejora y el establecimiento de objetivos de mejora, las personas pueden mejorar sus habilidades de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y adaptabilidad, lo que puede conducir a un mejor rendimiento en el trabajo, la promoción profesional y el éxito en general.

La autoevaluación puede realizarse mediante diversos métodos. A continuación se indican algunos pasos que le ayudarán a realizar una autoevaluación:

Reflexionar sobre sus experiencias: Tómate un tiempo para reflexionar sobre tus experiencias en diversas situaciones, como en el trabajo, en la escuela o en entornos sociales. Piensa en cómo te desarrollaste en diferentes situaciones y evalúa la eficacia de tus habilidades interpersonales en ellas.

Identifique sus puntos fuertes y débiles: Considera tus puntos fuertes y débiles en áreas como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, la adaptabilidad y la resolución de problemas. Haz una lista de tus puntos fuertes y débiles, y sé sincero contigo mismo sobre las áreas que necesitas mejorar.

Pide opiniones: Pida opiniones a colegas, amigos o mentores que le ayuden a identificar áreas de mejora. Pídeles que evalúen tus habilidades de comunicación, trabajo en equipo o liderazgo, y que te den información sincera sobre las áreas en las que puedes mejorar.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Haz un test de autoevaluación: Realiza un test de autoevaluación de habilidades interpersonales, que puede ayudarte a evaluar tu nivel actual e identificar las áreas en las que necesitas mejorar. Hay muchas pruebas de autoevaluación en línea gratuitas disponibles para diversas competencias interpersonales. Puede utilizar pruebas en línea, cuestionarios o encuestas de autoevaluación. Estas herramientas pueden ayudarte a identificar tu nivel de habilidad, las áreas de mejora y los recursos potenciales para ayudarte a desarrollar tus habilidades.

Fíjate objetivos de mejora: Basándote en tu autoevaluación, establece objetivos de mejora en las áreas en las que necesites mejorar tus habilidades interpersonales. Desarrolla un plan para alcanzar esos objetivos y haz un seguimiento de tus progresos a lo largo del tiempo.

6.3.2 Evaluación de competencias (proceso de contratación)

Los empleadores suelen utilizar la evaluación de competencias para valorar a los candidatos a un puesto de trabajo durante el proceso de contratación, los educadores para evaluar el aprendizaje de los alumnos o los particulares para evaluar sus propias competencias e identificar las áreas en las que necesitan mejorar. La evaluación de competencias es una herramienta importante para garantizar que las personas poseen las competencias y los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo con eficacia y eficiencia.

Las competencias técnicas suelen ser las más tangibles y pueden cuantificarse. Puede ser tan sencillo como comprobar la existencia de títulos o certificados para verificar los conocimientos sobre un tema. Sin embargo, esto puede no ser suficiente. La mayoría de los empleadores quieren que se haga el trabajo, y para ello las certificaciones son sólo una indicación. Por este motivo, muchos responsables de contratación/reclutadores evalúan las competencias de distintas maneras:

Ejercicios de redacción basados en situaciones reales: Durante el proceso de entrevista, se pregunta a los candidatos por su enfoque en ejercicios basados en casos reales. Las respuestas de los candidatos dan una muy buena indicación de sus capacidades.

Conversaciones específicas: La evaluación de las habilidades duras puede lograrse invitando al candidato a hablar sobre aspectos concretos. Por ejemplo, a un diseñador de moda se le puede pedir que hable de sus ilustraciones, muestras de telas, fotos y obras de arte o incluso que muestre su portafolio.

Muestras de trabajo y portafolios: Las muestras de trabajo y los portafolios pueden aportar pruebas de la competencia de una persona en una habilidad concreta. Por ejemplo, un diseñador gráfico puede aportar muestras de sus trabajos de diseño anteriores para demostrar sus habilidades.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Tráigalos para probarlos: La mejor manera de evaluar las habilidades duras de un candidato es, de hecho, un día de prueba en el que el candidato realice tareas.

La evaluación de las aptitudes interpersonales puede resultar difícil, ya que no son tan tangibles ni mensurables como las técnicas. Sin embargo, he aquí algunas formas de evaluarlas:

Preguntas de la entrevista de comportamiento: Utilice preguntas conductuales en la entrevista que exploren habilidades blandas específicas relacionadas con el puesto. Por ejemplo, se pueden hacer preguntas como "¿Puede describir alguna ocasión en la que haya tenido que trabajar en colaboración con un equipo para resolver un problema?". Este tipo de preguntas permite al candidato demostrar sus habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas.

Ejercicios de Role-play: Utilice ejercicios de role-play para evaluar las habilidades interpersonales del candidato. Por ejemplo, se puede dar a un candidato un escenario y pedirle que represente cómo trataría a un cliente difícil. Este ejercicio puede evaluar sus habilidades de comunicación, empatía y resolución de problemas.

Test de personalidad: Utilice tests de personalidad para evaluar las aptitudes interpersonales del candidato. Estas pruebas pueden ayudar a comprender cómo trabaja el candidato con los demás, cómo maneja el estrés y cómo se comunica.

Comprobar referencias: Los candidatos tienden a adornar en exceso las aptitudes en sus currículos/entrevistas. Un posible empleador puede quedar impresionado por el proceso de entrevista, pero seguir teniendo dudas sobre la idoneidad del candidato para el puesto. Pedir referencias puede ser una forma de que el empresario busque respuestas a sus dudas. Esto puede ayudar a comprender cómo trabaja el candidato en equipo, cómo se comunica con los demás y cómo maneja las situaciones difíciles.

En general, la evaluación de las competencias interpersonales requiere una combinación de métodos, como entrevistas, juegos de rol, verificación de referencias y pruebas de personalidad. Es importante adaptar los métodos de evaluación a las capacidades interpersonales específicas requeridas para el puesto.

7. La industria de la ropa

La industria de la confección, también conocida como industria de la ropa, industria de la confección o industria de la moda, comenzó hace siglos en los hogares de todo el mundo. La industria de la confección engloba los distintos tipos de comercio e industria que existen a lo largo de la cadena de producción y valor de la ropa y las prendas de vestir, empezando por la industria textil (productores de



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

algodón, lana, piel y fibra sintética), siguiendo por la industria de la moda hasta los minoristas de ropa y terminando con el comercio con ropa de segunda mano y el reciclaje de textiles. Existen solapamientos significativos entre los términos industria de la confección, industria textil e industria de la moda. El sector de la confección se ocupa de todo tipo de ropa, desde la moda hasta los uniformes, los textiles electrónicos y la ropa de trabajo. La industria textil se ocupa menos de la moda y más de producir los tejidos y fibras necesarios para la confección, mientras que la industria de la moda sigue de cerca -y marca- las tendencias de la moda para suministrar siempre lo último en ropa no funcional. Los sectores productores se basan en una gran cantidad de tecnología de la confección, algunas de las cuales, como el telar, la desmotadora de algodón y la máquina de coser, anunciaron la industrialización no sólo de las anteriores prácticas de fabricación textil. La industria de la confección está sometida a una competencia constante y se rige en gran medida por las tendencias de la moda, siempre cambiantes.



FIGURE 8: CLOTHING INDUSTRY

Source: www.pixabay.com

Copyright: Free to use under the License of Pixabay. No attribution is required.

La industria de la confección es bastante amplia e incluye una gran variedad de funciones que se pueden desempeñar. Además de un par de aptitudes comunes a las distintas funciones, cada carrera de la industria de la confección tiene sus propias aptitudes específicas. No todo el mundo trabaja a diario con ropa y accesorios. Para el proceso de diseño y desarrollo de productos, los diseñadores de moda y los patronistas necesitan conocimientos técnicos especializados. Sin embargo, los empleados que no quieran trabajar con el diseño, no necesitan conocimientos técnicos como costura o dibujo. Aunque en este módulo se destacan las competencias más importantes que se requieren en la industria de la confección, antes de solicitar un empleo específico en el sector hay que leer detenidamente la descripción del puesto para verificar las competencias exactas que se requieren para ese puesto.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

La industria de la confección es una de las mayores del mundo. La industria, como la mayoría de las industrias, se vio afectada por la pandemia del coronavirus (COVID-19). Además, aumentó el coste de producción y disminuyó la confianza de los consumidores. No obstante, se calcula que los ingresos mundiales en 2022 ascenderán a 1,53 billones de dólares estadounidenses y se estima que aumentarán a más de 1,7 billones de dólares estadounidenses en 2023 (Smith, 2023). Está claro que la industria de la confección es muy importante y contribuye significativamente a las economías de muchos países.

Sorprende saber que el funcionamiento actual de la industria no ha cambiado tanto en los últimos veinte años. Sin embargo, los defensores de los trabajadores han criticado a la industria de la confección por su uso de talleres clandestinos, trabajo a destajo y trabajo infantil. Además, las condiciones de trabajo en los países de renta baja han sido objeto de un amplio escrutinio por parte de los medios de comunicación. La creciente preocupación por los salarios justos y la contaminación, así como la necesidad de satisfacer a los consumidores hiperconectados de hoy en día, han dado paso a nuevas e interesantes tecnologías. Además, hoy en día los clientes han sido entrenados para esperar un acceso instantáneo a las últimas tendencias en cuanto llegan a las pasarelas. Las generaciones más jóvenes buscan destacar entre la multitud buscando productos que puedan adaptarse a sus necesidades y preferencias específicas. Parece que la ropa producida en serie está perdiendo adeptos. A medida que esta tendencia continúe, será cada vez más difícil para las empresas seguir creando grandes cantidades de prendas con meses de antelación, sin la certeza de lo bien que se venderán. Las marcas que aceleran el ritmo y se vuelven más sensibles a las exigencias del mercado tienen más probabilidades de triunfar en el cambiante mundo moderno de hoy. Además, la vida real de los clientes se entrelaza cada vez más con el mundo digital, por lo que muchos diseñadores y marcas adoptan tecnologías de vanguardia para la producción, pero también para mejorar la experiencia de compra de sus clientes, analizar datos, aumentar las ventas, prever tendencias y proporcionar orientación relacionada con el inventario.

La tecnología puede aplicarse en todo el ciclo de producción hasta el consumo del usuario final, desde las fases iniciales de abastecimiento de materiales hasta las fases finales de entrega, envasado y respuesta del usuario. Los principales avances tecnológicos introducidos en la moda actual incluyen el seguimiento del consumo de agua y energía, la automatización, el diseño tridimensional y asistido por inteligencia artificial, el análisis de datos utilizado para la producción y la gestión de colecciones son sólo algunos ejemplos. Estos ejemplos son un claro indicio de que la industria está cambiando y las



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

personas que trabajan en este sector deben evaluar su perfil y adaptar su conjunto de competencias para satisfacer las necesidades actuales, pero también las futuras.

8. Mujeres en la industria de la ropa

La industria de la moda sigue siendo una de las más intensivas en mano de obra del mundo, con una parte significativa de la mano de obra formada por mujeres. Su sensibilidad y atención al detalle las han convertido en un elemento natural del arte de la moda, y sus contribuciones a la industria han sido esenciales. En el pasado, las mujeres se dedicaban principalmente a la producción textil, y muchas realizaban estas tareas en sus propios hogares. Sin embargo, con la revolución industrial, el papel de las mujeres en la industria textil cambió y empezaron a trabajar en fábricas, donde podían producir tejidos y prendas a mayor escala. La contribución de las mujeres ha sido indispensable para el avance de la industria textil, concretamente en la producción de prendas de vestir, telas y otros tejidos. Desde una perspectiva social, la industria textil ha empoderado y explotado a las mujeres a lo largo de la historia. La participación de las mujeres en la industria les ha proporcionado oportunidades económicas, ha aumentado su independencia y les ha permitido contribuir a los ingresos de sus familias. La participación de las mujeres en la industria también les ha permitido adquirir habilidades y conocimientos, mejorando su estatus social y su sentido de agencia.



FIGURE 9: WOMEN WORKER IN THE TEXTILE INDUSTRY



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Source: www.pixabay.com

Copyright: Free to use under the License of Pixabay. No attribution is required.

Sin embargo, la industria textil también ha sido un lugar de explotación, sobre todo en los países en desarrollo, donde la legislación laboral es débil y los salarios bajos. Las trabajadoras, en particular, se han visto sometidas a malas condiciones de trabajo, largas jornadas y salarios bajos, lo que ha provocado problemas de salud física y emocional. La falta de acceso a la educación y la formación también ha limitado las oportunidades de las mujeres para ascender dentro de la industria. A pesar de los retos a los que se enfrentan las mujeres de la industria textil, muchas han luchado por sus derechos y se han organizado para mejorar las condiciones de trabajo y los salarios. Los sindicatos y los grupos de defensa han desempeñado un papel crucial en la defensa de los derechos de las trabajadoras y en la mejora de sus condiciones sociales y económicas.

A medida que evolucionaba la industria de la moda, también lo hacía el papel de la mujer en ella. Las mujeres empezaron a desempeñar papeles más importantes en el diseño de moda, convirtiéndose en diseñadoras de renombre e influyentes en la industria. En el siglo XX surgieron muchas diseñadoras notables, como Coco Chanel, Elsa Schiaparelli y Diane von Furstenberg, entre otras. Las mujeres también han desempeñado un papel esencial en la evolución de la moda como forma de arte. A lo largo de la historia, las mujeres han sido responsables de la creación de muchas de las tendencias de moda más significativas, a menudo inspirándose en sus propias experiencias y su entorno. También han contribuido decisivamente a modelar la forma en que percibimos la moda y los cánones de belleza. A pesar de las importantes contribuciones de las mujeres a la industria de la moda, también se han enfrentado a numerosos retos y desigualdades. Por ejemplo, hasta el siglo XX, era raro que se permitiera a las mujeres trabajar en la industria de la moda, y mucho menos en puestos de liderazgo o influencia. Sin embargo, esto ha cambiado significativamente en el último siglo, y ahora las mujeres desempeñan un papel esencial en todos los aspectos de la industria de la moda, desde el diseño a la producción y la comercialización.

Las mujeres son también la fuerza principal en las escuelas de moda y las empleadas de las tiendas de ropa. Esto hace que las mujeres representen el 70% de la mano de obra total de la industria de la confección. Aunque hay más mujeres que nunca en el mercado laboral, a estas trabajadoras se les niegan sistemáticamente los mismos derechos que a los hombres (FashionRevolution, 2021). Las mujeres siguen siendo menospreciadas en los puestos ejecutivos más altos (pwc). Las mujeres ocupan menos del 25% del total de puestos directivos en las principales empresas de la industria de la moda,



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

con un menor número de mujeres consejeras delegadas y miembros de consejos de administración. A pesar de los obstáculos en el sector, las mujeres están aumentando su volumen. Las mujeres en la alta dirección aumentarán hasta el 31% a escala mundial en 2021 (Catalyst, 2022). En 2021, el 90% de todas las empresas mundiales tenían al menos una mujer en la alta dirección. Algunas mujeres líderes utilizan su posición y su voz para hablar en nombre de otras, al tiempo que abren puertas a otras mujeres para eliminar este problema tan frecuente. Pero el cambio lleva tiempo, y para ver a más mujeres en puestos de poder, debemos tratar de reducir las barreras que encuentran las mujeres para ascender. Para ello, las mujeres deben desarrollar un poderoso conjunto de habilidades que refuercen su posición en la empresa. De este modo, las mujeres estarán preparadas para aprovechar cualquier oportunidad de dirigir la empresa.

9. Habilidades blandas en el mundo de la ropa

Cada función en la industria de la confección es completamente distinta y requiere un conjunto diferente de competencias. No obstante, a continuación, se presenta una lista de las competencias interpersonales más importantes del sector. No obstante, hay que recordar siempre que hay que leer atentamente la descripción del puesto para saber qué competencias se requieren para cada puesto concreto.

9.1 Habilidades de comunicación

La comunicación eficaz es fundamental para gestionar las relaciones con empleados, proveedores, clientes y partes interesadas. A nivel interno, la comunicación entre los miembros de un equipo es necesaria para funcionar con eficacia. Por otro lado, una comunicación deficiente puede arruinar las relaciones y provocar un mal flujo de trabajo o incluso la pérdida de ingresos y una reputación empañada. Aunque la comunicación parece sencilla, a menudo, cuando intentamos establecer comunicación con los demás, siempre existe la posibilidad de malentendidos que pueden causar conflictos y frustraciones en la vida personal o profesional. Por otra parte, una comunicación satisfactoria nos ayuda a comprender mejor a las personas y las situaciones, a superar conflictos, a generar confianza y respeto y, en general, a crear las condiciones para compartir ideas creativas y resolver problemas. Por lo tanto, las habilidades comunicativas son esenciales en casi todos los negocios o puestos de trabajo.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Muchos empresarios creen que una comunicación interna adecuada puede aumentar considerablemente la productividad de los empleados. El McKinsey Global Institute destaca que la productividad puede aumentar entre un 20 y un 25% en las empresas en las que los empleados están bien conectados. En otras palabras, no hay éxito empresarial sin una buena estrategia de comunicación interna. Por ello, muchas organizaciones imparten formación en habilidades interpersonales a sus empleados, crean un entorno inspirador y animan a los empleados a mejorar sus habilidades interpersonales.

Para los puestos en los que la principal responsabilidad es comunicarse con públicos externos, las habilidades comunicativas son fundamentales. Especialmente en el caso de quienes trabajan para entablar relaciones con otros profesionales ajenos a la empresa o se comunican para transmitir el mensaje de la empresa a los clientes, es imprescindible contar con excelentes dotes de comunicación escrita y verbal.

9.2 Idiomas

La moda es un negocio internacional, y conocerás a personas de todas las culturas y naciones. La mayoría de las multinacionales de la moda tienen oficinas en todo el mundo. Dependiendo del trabajo, es posible acabar hablando el mismo día con el diseñador en Milán y con el publicista en Nueva York. Por eso las empresas suelen insistir en que se hable al menos otro idioma. El inglés, el italiano y el francés son los idiomas más populares si quieres trabajar en la moda, ya que la mayoría de las empresas tienen su sede en Italia, Francia, Reino Unido y Estados Unidos. Empieza a aprender un nuevo idioma hoy mismo: descárgate una aplicación en tu smartphone, mira películas y vídeos, lee libros. Practica a diario y adquiere destreza lo antes posible.

9.3 Habilidades de organización

Los becarios y asistentes de moda pasan la mayor parte de su tiempo organizando los armarios de las revistas, controlando y organizando las muestras que los estilistas utilizarán en las sesiones fotográficas y ayudando al supervisor con cualquier tarea. Cualquier trabajo que se realice con éxito requiere capacidad de organización. Una persona organizada sabe lo que es importante, a qué dar prioridad y cómo ser eficiente para dar el mejor resultado a tiempo (o incluso antes). La capacidad de organización demuestra responsabilidad y garantiza la confianza del supervisor y de todo el equipo. Estar bien organizado es esencial para cualquier trabajo en el sector de la confección.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

9.4 Conocimiento industrial

Aunque no es necesario tener un título en moda para trabajar en este campo, tener los conocimientos básicos sobre el negocio es importante y suele ser muy apreciado. En la actualidad existen muchas páginas web y cursos en línea que le mantendrán al día de las novedades y tendencias, pero también le enseñarán su historia. Para tener éxito en su carrera, siempre debe tener ganas de aprender y estar al día de las novedades del sector. Por ejemplo, es fundamental saber todo sobre las fibras naturales y sintéticas cuando se trabaja en la industria textil o quiénes son los principales actores de la moda cuando se trabaja en el sector de la moda. Infórmese sobre las tendencias actuales y comprenda los retos globales del negocio. Como ya se ha dicho, el sector es competitivo, por lo que hay que demostrar interés y no dejar nunca de aprender.

9.5 Confianza y pasión

La confianza en uno mismo en el lugar de trabajo le ayudará en cualquier situación difícil. Muchas personas consideran que no están cualificadas para conseguir un empleo o trabajar en las empresas más importantes del sector. Incluso en el caso de las personas que trabajan en la empresa, muchas de ellas creen que no son suficientes para trabajar en la moda. Como resultado, el rendimiento de las personas cae en picado cuando trabajan con estas percepciones. Además, la confianza en uno mismo puede alimentar su ambición de aprender todo lo necesario para su profesión. Otro componente esencial del éxito es la pasión, que sirve de combustible para seguir adelante. Las empresas, cuando contratan a gente nueva, suelen buscar personas que estén entusiasmadas con el trabajo y la organización. Los reclutadores consideran que las personas movidas por la pasión aprenden rápido y con entusiasmo.

10. Recursos y materiales adicionales

Esta sección pretende hacerle la vida más fácil.

Ofrece una variedad de recursos para fomentar su comprensión de los temas analizados en la sección anterior. Cada uno de los recursos sirve como material de lectura adicional y para una aplicación más práctica de las prácticas e ideas de AR4Reclothing.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Module 4: Soft Skills for clothing manufacturers

Tipo de recurso	Título	Tema	Link
Artículo Online	The Most In-Demand Skills for 2023	Topic: 6.2 De	Click here
Tesis	Soft Skills Perceived by Students and Employers as Relevant Employability Skills	Topic: 6.2 De	Click here
Artículo Online	Skills Required To Become A Fashion Designer	Topic: 6.2 De	Click here
Artículo Online	Improving Productivity Through Soft Skills Training for Female Workers in the Ready-made Garment Industry in India	Topic: 6.2 De	Click here

11. Conclusión

La industria de la confección evoluciona constantemente y requiere personas cualificadas que puedan adaptarse a estos cambios y realizar las tareas con eficacia. Las competencias técnicas son ciertamente importantes en la industria, pero a menudo no bastan por sí solas. Las competencias interpersonales, que se refieren a las cualidades personales y las habilidades interpersonales, también son muy valoradas en el mundo empresarial. Por lo tanto, es importante que los profesionales de la industria de la confección desarrollen tanto las habilidades técnicas como las blandas para prosperar en sus carreras..

12. Referencias



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

- 10 Skills Needed to Work in Fashion. (2022, 10 18). Retrieved from GLAM OBSERVER: <https://glamobserver.com/skills-needed-to-work-in-fashion/>
- 4 Ways to Assess Your Candidates' Hard Skills. (n.d.). Retrieved from <https://www.recruiter.com/>.
- Catalyst. (2022, 3 1). *Women in Management* . Retrieved from Catalyst: <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/?ref=dhakai>
- Council, I. S. (2019). *UK Skills Mismatch in 2030*.
- Dewar, J. (2023, 02 16). *The Most In-Demand Skills for 2023*. Retrieved from LinkedIn: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>
- FashionRevolution. (2021). *International Women's Day: Women's rights and the environment in fashion*. Retrieved from Fashion Revolution: <https://www.fashionrevolution.org/international-womens-day-2021/>
- Friis Dam, R., & Yu Siang, T. (2021, January 2). *5 Stages in the Design Thinking Process*. Retrieved from Interaction Design Foundation: <https://www.interaction-design.org/literature/article/5-stages-in-the-design-thinking-process>
- Herrera-Bernal, J.-A., Ramírez-Hernández, D. d., & Ramírez-Montoya, a. M.-S. (2016). *Applied Competences for Students by Using M-Learning Devices in Higher Education: Knowledge, Skills, and Attitudes*.
- Latisha, A. S., & Surina, N. (2010). Employability Awareness among Malaysian Undergraduates. *International Journal of Business and Management* , Vol. 5, No.8.
- McKinsey&Company. (2012, July). *The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies*.
- MyComputerCareer. (2021, October). *MyComputerCareer - Training for a better life*. Retrieved from The Rise of Hybrid Jobs and Hybrid Skills: <https://www.mycomputercareer.edu/news/the-rise-of-hybrid-jobs-and-hybrid-skills/>
- Noe, R., Hollenbeck, J., & Gerhart, B. (2015). *Fundamental of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Prasad, A. (2023, 1 19). *The Importance of Developing Skills: A Comprehensive Guide*. Retrieved from UniCred: <https://unicreds.com/blog/important-to-develop-ones-skill-set>
- pwc. (n.d.). *Unraveling the fabric ceiling*. pwc.
- Smith, P. (2023, February 15). *Global apparel market - statistics & facts*. Retrieved from statista: <https://www.statista.com/topics/5091/apparel-market-worldwide/#topicOverview>



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Stevenson, A., & Waite, M. (2011). *Concise Oxford English Dictionary*.

13. Evaluación

13.1 Introducción

El objetivo de esta evaluación tipo test es poner a prueba los conocimientos de los alumnos sobre las competencias interpersonales necesarias hoy en día en la industria de la confección. Hay tres tipos de preguntas: Opción múltiple, verdadero/falso y emparejamiento.

Tiempo estimado para completarlo: **2 horas**

13.2 Conocimiento evaluativo

Evaluación tipo test basada en el contenido principal. Marque con negrita la respuesta correcta cuando sea necesario. Incluya 10 preguntas para su módulo. Aumente gradualmente el nivel de dificultad.

1. Pregunta 1 (opción múltiple o verdadero/falso): Para tener éxito y permanecer en el sector, un diseñador de moda suele desarrollar habilidades tanto técnicas como creativas.
[Verdadero] [Falso]
2. Pregunta 2 (opción múltiple o verdadero/falso): Los empresarios buscan principalmente empleados con conocimientos y capacidades específicos para desempeñar sus funciones.
[Verdadero] [Falso]
3. Pregunta 3 (opción múltiple o verdadero/falso): Identificar y evaluar las competencias duras no es tarea fácil.
[Verdadero] [Falso]
4. Pregunta 4 (opción múltiple o verdadero/falso): Las competencias interpersonales son habilidades innatas más que adquiridas.
[Verdadero] [Falso]
5. Pregunta 5 (varias respuestas correctas): Los conocimientos informáticos que se demandan para trabajar en la industria de la moda en:
[Programando en Java] [MS Excel] [Adobe premiere] [WordPress]
6. Pregunta 6 (varias respuestas correctas): La industria de la confección incluye:



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

[Fashion] [Photography] [Industria textil] [Apparel retailers]

7. Pregunta 7 (varias respuestas correctas): Las nuevas tecnologías que se están implantando en la moda actual son:

[Inteligencia Artificial] [Reconocimiento de voz] [Realidad aumentada] [Blockchain]

8. Pregunta 8 (emparejar): Empareja los términos con sus definiciones.

Término 1 Competencias: La capacidad de hacer algo con éxito o eficacia.

Término 2 Habilidades interpersonales: Características y atributos personales que influyen en la forma de actuar.

Término 3 Habilidades duras: Conocimientos técnicos y habilidades necesarios para el puesto de trabajo.

Término 4 Habilidades de empleabilidad: Cualidades y valores personales que permiten a cualquier empleado prosperar en cualquier lugar de trabajo.

Término 5 Formación formal: Conocimientos adquiridos a través de cualquier tipo de educación formal obtenida en escuelas, cursos teóricos o formación profesional.

9. Pregunta 9 (emparejar): Empareje las explicaciones de las destrezas.

Concepto 1 Comunicación: Expresión eficaz en el lugar de trabajo.

Concepto 2 Gestión del tiempo: Priorizar las tareas para cumplir los plazos.

Concepto 3 Resolución de problemas: Pensamiento creativo para encontrar soluciones.

Concepto 4 Puntualidad: Ser puntual, llegar a tiempo y respetar los plazos.

Concepto 5 Adaptabilidad: Aceptar los cambios y adaptarse a ellos.

10. Pregunta 10 (emparejar): Empareja los problemas con sus soluciones.

Problema 1 Un puesto de trabajo requiere habilidades de colaboración que faltan en tu conjunto de competencias:

Empieza a practicar en un equipo deportivo.

Problema 2 Quieres cambiar de profesión y seguir el trabajo de tus sueños en la moda, pero tienes que tener experiencia en este sector:

Busca un curso online y empieza por adquirir los conocimientos básicos.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

Problema 3 Como responsable de contratación te encuentras con 5 currículos que tienen todos la misma formación técnica:

Utiliza la evaluación de habilidades blandas.

Problema 4 Eres un empleado con experiencia en una fábrica textil y quieres asegurar tu puesto:

Refuerce sus competencias interpersonales para demostrar su valía.

Problema 5 Eres propietario de una industria textil. La industria está experimentando importantes avances tecnológicos, como la automatización, la robótica y la inteligencia artificial:

Acelera el ritmo y adáptate..

13.3 Habilidades de conocimiento

Buscas trabajo en diseño textil. Acabas de encontrar un anuncio de trabajo en una gran marca de moda. Es lo que estabas buscando y estás entusiasmado. ¿A qué te dedicas?

Soluciones: Hay pasos concretos que uno puede seguir si quiere optar a un puesto de diseño textil en una gran marca de moda:

1. Lea detenidamente la descripción del puesto: Tómase un tiempo para leer detenidamente la descripción del puesto y los requisitos para asegurarte de que el puesto se ajusta a tus habilidades, experiencia y objetivos profesionales.

2. Personaliza tu currículum y tu carta de presentación: Adapta tu currículum y tu carta de presentación para destacar tus habilidades y experiencias relevantes que se ajusten a los requisitos del puesto. Utiliza ejemplos concretos de tu trabajo en diseño textil y cualquier logro relacionado.

3. Envía tu solicitud: Sigue las instrucciones del anuncio de empleo para enviar tu solicitud. Asegúrate de incluir todos los documentos e información requeridos.

4. Haga un seguimiento: Si no recibes respuesta de la empresa en una o dos semanas, considera la posibilidad de hacer un seguimiento con un correo electrónico educado para preguntar sobre el estado de tu solicitud.



Estimular métodos de formación innovadores basados en el género para promover el RECICLAJE DE ROPA a través de La Realidad Aumentada.

5. Prepárese para una entrevista: Si te invitan a una entrevista, prepárate investigando sobre la empresa y practicando tus respuestas a las preguntas más habituales. Prepárate también para mostrar tu portafolio y hablar de tu proceso de diseño.

¡Gracias!
Equipo AR4RECLTHING

