

The background features a collage of fashion-related items: three mannequins wearing colorful dresses (yellow, red, and green) on the left, and a mannequin wearing a black jacket with several spools of thread (white, grey, and black) on the right. The entire scene is set against a purple and white background with a jagged, torn-paper edge effect.

Informe Intermedio

ENCUESTA FORMACIÓN
OCUPACIONES:

SECTOR DE LA INDUSTRIA
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN.
EXP. C20090053

solicita

financian



colaboran



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
INVIERTE EN TU FUTURO



Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

INFORME INTERMEDIO

ÍNDICE

1. ÍNDICE DE TABLAS	7
2. INFORME DE CAPTACIÓN DE EMPRESAS	9
2.1. RECOGIDA DE INFORMACIÓN	9
3. PLAN DE DEPURACIÓN	17
4. PLAN DE INSPECCIÓN	19
5. PRIMEROS RESULTADOS	21
5.1. ÁMBITO DE LAS OCUPACIONES	21
5.1.1. SEXO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	21
5.1.2. EDAD DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	22
5.1.3. CATEGORÍA PROFESIONAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	23
5.1.3.1. Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional	23
5.1.3.2. Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional, en función de su sexo	24
5.1.3.3. Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional, en función de su edad	25
5.1.4. OCUPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	27
5.1.4.1. Distribución de los/as trabajadores/as según su ocupación.....	27
5.1.4.2. Distribución de los/as trabajadores/as según su sexo, en función de su ocupación	31
5.1.4.3. Distribución de los/as trabajadores/as según su edad, en función de su ocupación	33
5.1.5. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	35
5.1.5.1. Distribución de los/as trabajadores/as en función del tamaño de la empresa	35
5.1.5.2. Distribución de trabajadores/as según su edad, en función del tamaño de la empresa	38
5.2. ÁMBITO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	41
5.2.1. SEXO DE LOS/AS PARTICIPANTES EN AA.FF.	41
5.2.1.1. Distribución de participantes en AA.FF. según sexo.....	41
5.2.2. EDAD DE LOS/AS PARTICIPANTES EN AA.FF.	44

5.2.2.1. Distribución de participantes en AA.FF. según su edad	44
5.2.3. ÁMBITOS DE COMPETENCIA DE LAS AA.FF.....	45
5.2.3.1. Distribución de AA.FF. realizadas según el ámbito de competencia	48
5.2.3.2. Distribución de AA.FF. según el grado de participación, en función del ámbito de competencia	49
5.2.3.3. Distribución de hombres y mujeres en las AA.FF. según ámbito de competencia	50
5.2.3.3. Distribución de horas dedicadas a la formación según el ámbito de competencia	53
5.2.4. TIPOLOGÍA DE LAS AA.FF.	54
5.2.4.1. Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología.....	54
5.2.4.2. Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF.....	61
5.2.4.3. Distribución de participantes según la tipología de las AA.FF.	70
5.2.4.4. Distribución de participantes según su sexo, en función de la tipología de las AA.FF.....	70
5.2.4.5. Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF.....	71
5.2.5. MODALIDAD DE IMPARTICIÓN DE LAS AA.FF.	72
5.2.5.1. Distribución de participantes según la modalidad de impartición	72
5.2.5.2. Distribución de participantes según sexo, en función de la modalidad de impartición.....	73
5.2.5.3. Distribución de participantes según edad, en función de la modalidad de impartición.....	74
5.2.6. CATEGORÍA PROFESIONAL A LA QUE SE DIRIGEN LAS AA.FF.	75
5.2.6.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función de la categoría profesional a la que se dirigen	75
5.2.6.2. Distribución de AA.FF. según modalidad, en función de la categoría profesional a la que se dirigen	76
5.2.7. ÁREA FUNCIONAL A LA QUE SE DIRIGEN LAS AA.FF.	77
5.2.7.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del área funcional a la que van dirigidas	77
5.2.8. AJUSTE DE CONTENIDOS	78
5.2.8.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del ajuste de contenidos.....	78

5.2.8.2. Distribución de las AA.FF. impartidas según la modalidad de impartición, en función del ajuste de contenidos	79
5.2.9. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	81
5.2.9.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa	81
6. ANEXOS	83
6.1. RENOVACIÓN DEL 25% DE LA MUESTRA:.....	83
6.2. EMPRESAS DE MÁS DE 200 EMPLEADOS/AS:.....	93

1. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Número y porcentaje de cuestionarios obtenidos según tipo de empresa.	11
Tabla 2: Incidencia de los contactos según tipo de empresa.	14
Tabla 3: Incidencia de los contactos según tamaño de empresa.	16
Tabla 4: Distribución de los/as trabajadores/as según su ocupación.....	30
Tabla 5: Ámbitos de competencia de las AA.FF. del subsector Textil.....	46
Tabla 6: Ámbitos de competencia de las AA.FF. del subsector Confección.	47
Tabla 7: Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología en el subsector Textil.	58
Tabla 8: Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología en el subsector Confección.	60
Tabla 9: Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF. en el subsector Textil.	65
Tabla 10: Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF. en el subsector Confección.	69
Tabla 11: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el sector Textil y de la Confección.	81
Tabla 12: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el subsector Textil.	82
Tabla 13: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el subsector de la Confección.	82
Tabla 14: Baja de las empresas panelistas formadoras para la renovación del 25% de la muestra.	86
Tabla 15: Baja de las empresas panelistas no formadoras para la renovación del 25% de la muestra.	87
Tabla 16: Nuevas empresas panelistas formadoras para la renovación del 25% de la muestra.	91

Tabla 17: Nuevas empresas panelistas no formadoras para la renovación del 25% de la muestra. 92

Tabla 18: Empresas panelistas de más de 200 empleados/as participantes en la 7ª oleada de la convocatoria de 2008. 93

2. INFORME DE CAPTACIÓN DE EMPRESAS

El presente informe expone las principales tareas desarrolladas en la realización del trabajo de campo correspondiente a la 7ª recogida de información correspondiente a la Encuesta Formación-Ocupaciones del sector Textil.

De este modo, a continuación se describe la recogida de información, detallando el procedimiento seguido y las incidencias halladas en la misma, el plan de depuración aplicado y el plan de inspección llevado a cabo.

2.1. RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La realización del trabajo de campo correspondiente a la 7ª oleada de la Encuesta Formación-Ocupaciones (EFO) del sector Textil y de la Confección se desarrolló entre el 28 de septiembre y el 27 de noviembre de 2009 por un equipo altamente cualificado de agentes captadores/as-entrevistadores/as y, en muchos casos, con experiencia en la realización de Encuestas EFO correspondientes a anteriores oleadas. Esta experiencia, por parte de los/as agentes captadores/as-entrevistadores/as, resultó fundamental para minimizar y superar parte de las incidencias halladas en la realización del trabajo de campo.

El procedimiento seguido para el desarrollo del trabajo de campo, correspondiente a esta oleada, fue el siguiente:

- (1).- Por un lado, se procedió a contactar con aquellas empresas que constituían la **reserva para la sustitución del 25%**, correspondiente a la tercera renovación del panel.
- (2).- Paralelamente se iniciaron los contactos con las empresas de **más de 200 trabajadores/as** de cara al cumplimiento del criterio de exhaustividad, aplicable a estas empresas (Ver tabla 16 en anexo).
- (3).- A medida que se fueron confirmando qué empresas de la reserva del 25% no iban a participar en esta oleada, se estableció contacto con nuevas empresas (que nunca habían participado en el estudio) para asegurar la renovación del panel de acuerdo a lo establecido en la metodología
- (4).- Se procedió a contactar con las empresas que habían participado como muestra en el panel en la 6ª oleada –**antiguos panelistas**-. En este sentido, debe señalarse que se pretendía conservar a la mayoría de los antiguos panelistas, renovando únicamente al 25% establecido por la metodología, evitando así una elevada tasa de renovación que impidiese observar las tendencias y la evolución de las empresas del sector.

Por este motivo, la **baja de las empresas sustituidas por renovación**, se llevó a cabo en función de los resultados del contacto con los antiguos panelistas. Así:

En primer lugar, se consideraron bajas aquellos antiguos panelistas que, como resultado del contacto de este año se observó que no se consiguió mantener contacto con las empresas (33 casos), en aquellos que se determinó que había cerrado (7 casos), cambiado de sector (2 casos) o se negaban a seguir colaborando (3 casos); sumando un total de 116 casos.

En segundo lugar, se dieron de baja aquellos antiguos panelistas que, una vez conseguidos los cuestionarios que establece la muestra por intervalos, habían dado largas.

En tercer lugar, se cambió de clasificación de muestra a muestra sustituta a antiguos panelistas que se encuadraban en un estrato muestral ya cerrado de acuerdo a la metodología y por tanto no se llegaron a contactar por tener realizado y cumplido el número de encuestas.

Por lo tanto, a medida que los antiguos panelistas iban participando en esta oleada pasaban a ser considerados muestra hasta completar el estrato muestral.

(5).- Por último, se procedió a establecer contacto con nuevas empresas de cara a garantizar el tamaño muestral establecido, y que no fue posible alcanzar con la participación de los antiguos panelistas.

De este modo, las empresas con las que se ha establecido contacto telefónico, o se ha intentado, para la realización del trabajo de campo correspondiente a esta 7ª oleada pueden ser clasificadas según se traten de:

- Empresas que fueron muestra en la 6ª oleada.
- Empresas que conformaban la muestra del 25% para la tercera renovación del panel.
- Empresas nuevas contactadas para cubrir el 25% de renovación y el tamaño muestral establecido en la metodología.

El grado de complejidad en el desarrollo del trabajo de campo puede ser explicado, en gran medida, por el tipo de empresa con la que se esté trabajando.

Así, en el caso de los antiguos panelistas el trabajo de campo fue relativamente sencillo debido al conocimiento de la empresa contactada de los objetivos y la relevancia para el sector del estudio EFO, el procedimiento seguido para la recopilación de la información trabajo de campo, además de que los datos sobre la empresa y el/la interlocutor/a válido/a estaban muy confirmados.

Respecto a las empresas que constituían la muestra reserva del 25% para la tercera renovación del panel, debe señalarse que se trata de empresas que habían mostrado su predisposición a colaborar, se les había presentado ya los objetivos del estudio y la relevancia del mismo y se disponía de información sobre la empresa y el/la interlocutor/a válido/a. Aún así el desarrollo del trabajo de campo no fue todo lo ágil que podía esperarse, debido quizás a que habían transcurrido más de diez meses de la captación, y fue necesario un gran esfuerzo por parte de los/las agentes captadores/as-entrevistadores/as que tuvieron que explicar nuevamente los objetivos y el procedimiento del trabajo de campo y persuadir al/a la interlocutor/a válido/a para lograr su participación efectiva.

La inclusión de las nuevas empresas complicó aún más el trabajo de campo ya que para lograr su participación efectiva fue necesario, además del esfuerzo informativo y persuasivo de los/as agentes encuestadores/as-captadores/as, que las empresas contactadas cumplieren los requisitos en cuanto tipo de muestra (formadora-no formadora) y estrato muestral según tamaño. Asimismo hay que destacar que fue necesario recurrir al listado de empresas del marco muestral, con las que nunca se había establecido ningún tipo de contacto, detectándose errores en el mismo.

La siguiente tabla recoge las **encuestas EFO obtenidas** en esta oleada, **según tipo de empresa**:

TIPO DE EMPRESA	Nº DE ENCUESTAS OBTENIDAS	% ENCUESTAS
Panelistas que participaron en la 6ª oleada	355	75%
Empresas que conformaban la reserva del 25%	61	13%
Empresas contactadas para cumplir la renovación del panel y el tamaño muestral por estratos	55	12%
TOTAL	471	100%

Tabla 1: Número y porcentaje de cuestionarios obtenidos según tipo de empresa.

Los datos anteriores ponen de manifiesto por un lado, la fidelización de un importante número de panelistas de la sexta oleada, lo que garantiza el análisis de los resultados en términos de evolución y por otro lado, el relevante esfuerzo de captación que el equipo de encuestadores/as-captadores/as ha tenido que hacer en el trabajo de campo correspondiente a esta oleada.

Del segundo grupo de empresas, las que por metodología forman parte de la renovación, nos encontramos que el 13% de los casos, vienen de la Pre-

Muestra, es decir, de los primeros contactos que se ejecutaron en la oleada anterior, con lo cual, se puede decir, que más de la mitad de estos casos también han sido fidelizado. Por otro lado, hay un porcentaje muy similar en los casos que se tuvo que contactar con nuevas empresas para llegar al número establecido de renovación.

En gran medida, los panelistas han accedido a colaborar y han facilitado la información requerida en una segunda y tercera llamada telefónica, teniendo ya en su poder en ese primer contacto la documentación correspondiente al período consultado. La facilidad con la que se ha obtenido una respuesta positiva es consecuencia de las periódicas comunicaciones que se han venido sucediendo desde el inicio del panel y gracias a que el/la interlocutor/a válido/a es totalmente conocedor/a y receptivo/a a participar en esta investigación sectorial. Para alguna de las empresas, ha sido necesario emitir varias llamadas a fin de localizar a la persona responsable de la formación y/o ocupaciones y conseguir implementar la encuesta.

En cuanto a las **incidencias detectadas** en la realización del trabajo de campo debe señalarse que éstas pueden ser explicadas teniendo en cuenta la grave situación de crisis que atraviesa el sector en los últimos años y que se traduce en la desaparición de empresas, el cambio de actividad y la baja motivación de las empresas del sector para participar en actividades cuya repercusión en la superación de la crisis se plantea a medio-largo plazo (como puede ser la participación en investigaciones y en formación).

Así, de las 813 empresas del marco muestral llamadas resulta que en torno al 23% de las empresas con las que se ha intentado contactar, no se ha podido contactar con ellas (184 casos), intuyendo un posible cierre de empresas. Las que si han cerrado definitivamente, han sido 31 empresas, el 4% de los casos. Asimismo, sobre el 8% de las empresas contactadas (65 casos) se han negado o han dado largas para participar en el estudio aduciendo, en muchos casos, la complicada situación por la que están atravesando. Sobre el 1% ya no se encuadran en el sector Textil y de la Confección (10 casos).

Además, de la situación de crisis, las incidencias detectadas en la realización del trabajo de campo pueden ser analizadas en función de dos variables significativas, por un lado, la existencia y grado de vinculación de la empresa al panel con anterioridad y, por otro lado, el tamaño de empresa.

El análisis de la primera de las variables, arroja los siguientes **resultados**:

ANTIGUOS PANELISTAS:

Del contacto con las 471 empresas que habían participado en la 6ª oleada como muestra del panel en torno al 85% se consiguió que participasen en esta recogida de información (341 empresas pasaron a conformar la

muestra de esta 7ª oleada y, 14 empresas a pesar de que contestaron al cuestionario no se incluyeron debido a que éste se recibió cuando se había cerrado el estrato muestral), menos del 0.5% se negó rotundamente a participar y sobre el 2% han dado largas a participar en el estudio. Las incidencias más relevantes en la realización del trabajo de campo con este tipo de empresas viene dada por la falta de disponibilidad del/de la interlocutor/a válido/a, en torno al 6% de estas empresas y la desaparición de empresas, en torno al 3% habían cerrado o cambiado su actividad. El 0.75% se negó rotundamente a participar. El resto, pasó a ser baja por motivos metodológicos (71 empresas).

En resumen se puede concluir que con los antiguos panelistas no se han dado incidencias relevantes en la realización del trabajo de campo.

25% DE RENOVACIÓN:

Respecto a las empresas que constituían la reserva del 25% correspondiente a la tercera renovación del panel se considera interesante destacar que de 340 empresas para llegar a las 116 encuestas que marcaba la muestra de renovación. De las 116 empresas que conformaban la Pre-Muestra el 53% pasó a ser muestra en esta 7ª oleada. Del restante 47%, las incidencias más relevantes son: sobre el 14% han aplazado su participación para otro momento futuro, el 12% tiene que ver con la imposibilidad de establecer contacto con la empresa, las llamadas incidencias telefónicas, que en muchos casos pueden deducirse cierre de empresas. Un 9.5% nunca se ha tenido acceso al interlocutor válido. Un 6% de los casos de la Pre-Muestra han desaparecido o extinguido. Solo una empresa se negó a participar. Errores en el listado también han existido, encontrándonos el 5% de los casos.

Por último, en relación con esta variable, debe señalarse que del contacto con las 279 empresas con las que la vinculación al panel era inexistente, o se retrotraía al momento de determinar la tasa de formación, se obtuvo la participación del 20%. Las incidencias más reseñables en la realización del trabajo de campo con este tipo de empresas vienen dadas por la imposibilidad de establecer contacto con la empresa, prácticamente en el 54% de los casos, el acceso al interlocutor válido, en torno al 11% no se hallaba disponible, y la desaparición de empresas, el 6% se negó rotundamente a participar y el 5% han dado largas a participar en el estudio. Por último, el 4% se había extinguido o cambiado de sector.

Como **conclusiones** de este análisis se considera interesante destacar:

- ❑ La elevada participación de las empresas panelistas que fueron muestra en la 6ª oleada, lo que pone de manifiesto la importante fidelización de los panelistas alcanzada en la realización de este trabajo de campo, lo que permite un análisis en términos de evolución.
- ❑ La situación de grave crisis por la que atraviesa el sector y que se pone de manifiesto en aquellos contactos en los que se constata la extinción o

cambio de sector de la empresa, pero también, en una parte importante de aquellos en los que no es posible establecer contacto con las empresas.

- ❑ El alto porcentaje de empresas sin vinculación al panel con las que no es posible establecer contacto, debido a los errores del listado del marco muestral (teléfonos erróneos, empresas otros sectores, etc.).
- ❑ Las largas a participar en el estudio se incrementan en las empresas con menor vinculación de la empresa al panel.

En la tabla siguiente se recogen **los resultados de los contactos, según tipo de empresa:**

TIPO DE EMPRESA			
TIPO DE INCIDENCIA	Empresas muestra 6ª oleada	Empresas reserva 25%	Otras empresas contactadas
SE NEGÓ	0.75%	0.86%	6%
CERRÓ/NO SECTOR	3%	6%	4%
DIO LARGAS/APLAZADA	0%	14%	5%
RESPONSABLE NO DISPONIBLE	8%	9.5%	11%
ILOCALIZABLE	0%	12%	54%

Tabla 2: Incidencia de los contactos según tipo de empresa.

EMPRESAS DE MÁS DE 200 TRABAJADORES/AS:

Respecto a la segunda de las variables, el tamaño de empresa, los datos apuntan lo siguiente:

De los contactos con las 52 empresas recogidas en el marco muestral con más de 200 trabajadores/as únicamente se consiguió la participación en esta oleada de 13 empresas¹. Superando así, la cantidad de encuestas realizadas de este intervalo en todas las oleadas realizadas hasta la fecha. No quita por ello, seguir considerando la falta de participación relacionarla con la complejidad que conlleva la cumplimentación del cuestionario EFO en empresas de este tamaño y, el poco interés de las empresas en participar en este tipo de actividades, que tal y como lleva sufriendo el sector más la

¹ Véase **tabla 18** en el apartado 6 Anexos: Empresas panelistas de más de 200 empleos/as participantes en la 7ª oleada de la convocatoria 2008.

crisis económica, no ven la prioridad a participar en estos estudios. Así, el 33% aplazan su colaboración a un periodo posterior, ya que en esta oleada, están saturados de trabajo y no tienen tiempo a poder realizar la encuesta, también se intuye o apunta en estos aplazamientos posibles estados de estar en concurso y/o liquidaciones. El 19% de los casos se niegan a participar, prácticamente el 15% de los casos con el/la interlocutor/a válido/a no se pudo contactar en toda la oleada y para finalizar, decir que el 4% han cerrado y/o extinguido.

Lo que se ha observado en esta oleada, es la tendencia de las empresas a comentar que el futuro del Textil y de la Confección en España en estas empresas, pasan únicamente por el diseño y la comercialización, y la producción poco a poco irá disminuyendo e incluso desapareciendo.

El trabajo de campo para la realización de las encuestas de estas empresas, se inició con el envío de la documentación a todas ellas, comenzando en el mes de septiembre. Una vez finalizado el envío, se comenzó a tomar contacto con las empresas, y entre la toma de contacto telefónico, las gestiones de enviar nuevamente el cuestionario y/o documentación tanto por correo electrónico como por fax, dicho trabajo comprendió los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2009.

En las empresas que tienen entre 200 y 51 empleados/as los contactos establecidos apuntan como principal incidencia a la hora de realizar el trabajo de campo, la imposibilidad de tomar contacto con las empresas, el 23% de los casos, el segundo motivo más importante, son los aplazamientos de los contactos, incluidos aquellos responsables que nunca tenían tiempo para poder escuchar los motivos del contacto de las encuestadoras, forman el 18%. Las incidencias menores, son el casi 3% de las empresas que han cerrado, y otro 3% de las empresas que se niegan a participar en el estudio.

En estos casos de intervalos medianamente grandes, siguen comentando los contactos la paulatina desaparición de la producción.

Respecto a las empresas que cuentan entre 50 y 11 empleados/as, se contactaron con 339 empresas, de ellas el 61% entraron a formar parte de la muestra, y las incidencias más destacables son: volumen de empresas con las que no fue posible establecer contacto, en torno al 18%, y los casos en los que aplazaban la encuesta para otro momento incluidos los casos que el interlocutor no se hallaba disponible, en torno al 9%. La desaparición de empresas se sitúa en este caso en el 5%. Se negó un 2% de los casos. Al igual que en oleadas anteriores, se han detectado errores en el Marco Muestral, sobre todo de empresas repetidas, llegando a sumar el 5% de los casos hallados en este computo de empresas, sin tener en cuenta aquellos casos en los que la imposibilidad de contacto oculta un cierre de empresa.

En cuanto a las empresas de menor tamaño (10 o menos trabajadores/as), debe señalarse que de los 317 contactos en torno al 18% no ha sido posible

establecer contacto con la empresa, y bajo los que subyace un cierre de empresa. A este porcentaje habría que sumar el 5% de empresas que se han extinguido o cambiado de actividad. También se observa un 4% de empresas que aplazan el momento de participar para otras oleadas, y por último, el casi 3% que se niegan a participar. Se encuentran errores en el Marco Muestral, llegando a sumar el 3% de los casos.

Por último, y a colación del tamaño de empresa, señalar que han sido 19 empresas las que han bajado de sus respectivos intervalos, quedando seis como Muestra panelista en esta oleada, y 13 casos han sido dados de baja por la renovación del 25%.

A continuación se recogen los **resultados de los contactos en función del tamaño de empresa**:

TIPO DE EMPRESA				
TIPO DE INCIDENCIA	≤ 10 empleados/as	De 11 a 50 empleados/as	De 51-200 empleados/as	Más de 200 empleados/as
SE NEGÓ	3%	2%	3%	19%
CERRÓ/NO SECTOR	5%	5%	3%	4%
DIO LARGAS/APLAZADA	4%	9%	18%	33%
RESPONSABLE NO DISPONIBLE	0%	0%	0%	15%
ILOCALIZABLE	18%	18%	23%	0%
ERRORES MARCO MUESTRAL	3%	5%	0%	0%

Tabla 3: Incidencia de los contactos según tamaño de empresa.

3. PLAN DE DEPURACIÓN

El desarrollo del trabajo de campo conllevó la depuración de la información disponible en cuatro momentos clave:

(1).- En el contacto telefónico con las empresas.

En este sentido, debe señalarse que se presentaron diferencias en función de la existencia de vinculación anterior de la empresa al panel. Así, mientras en el caso de las empresas que participaron como muestra en la 4ª oleada, apenas fue necesaria la corrección de información disponible (salvo algún caso de cambio de interlocutor o estrato) en el caso de empresas contactadas nuevamente a partir del listado muestral se hizo necesario un esfuerzo orientado a completar y corregir la información del listado.

(2).- Tras el envío de los materiales.

Ante la devolución de determinados envíos se procedió a comprobar y corregir telefónicamente los datos del envío.

(3).- Tras la obtención de los cuestionarios.

Los cuestionarios recibidos, independientemente de su modo de obtención, han sido depurados por parte de los/las agentes entrevistadores/as.

De forma manual, los/as agentes entrevistadores/as han revisado todos los cuestionarios asegurando:

- ❑ Su completitud: comprobando que estaban cumplimentados todos aquellos apartados que debían estarlo.
- ❑ Su consistencia: verificando que los apartados están cumplimentados de forma correcta. Para ello se procedió a una depuración del contenido (la información era correcta), a una depuración aritmética y de rango (la información numérica era correcta y se hallaba en los intervalos esperados) y a una depuración lógica (la información relacionada era consistente).

El procedimiento seguido para la subsanación de los errores detectados por los/as agentes entrevistadores/as se llevó a cabo en función del tipo de error. Así, en algunos casos, cuando el error era grave y hacía imposible la correcta grabación del cuestionario, se estableció un nuevo contacto telefónico con la empresa con el fin de corregir al momento los errores detectados a partir de la información facilitada por el/la interlocutor/a válido/a. En el caso de los errores menos significativos, se procedió a

grabar el cuestionario y sólo una vez validado informáticamente se estableció un nuevo contacto con la empresa para corregir los errores.

(4).- Con posterioridad a la grabación de los cuestionarios.

Una vez grabados los cuestionarios los/as grabadores/as llevaron a cabo la validación informática de los mismos, las inconsistencias y errores detectados fueron corregidos por los/as agentes entrevistadores/as a partir de un nuevo contacto telefónico con las empresas.

4. PLAN DE INSPECCIÓN

El plan de inspección fue llevado a cabo por la coordinadora del trabajo de campo de acuerdo a la estructura indicada en la metodología. Así:

1. De los cuestionarios obtenidos se llevó a cabo la inspección del 5% para comprobar que estaban correctamente cumplimentados y se correspondían con la realidad de la empresa.
2. De los cuestionarios no obtenidos debido a la imposibilidad de contactar con las empresas, se repitió el proceso de localización con el 5% de estos, para verificar dicha imposibilidad.
3. De los cuestionarios no obtenidos debido a que las empresas se niegan a participar o dan largas, se comprobó el 5% de estos, para confirmar esta realidad.

Los **resultados de la aplicación del plan de inspección** son los que se detallan a continuación:

- ❑ Categoría: **CUESTIONARIOS OBTENIDOS.**
- ❑ Casos totales: 471.
- ❑ Casos supervisados: 24.
- ❑ Porcentaje de casos supervisados sobre casos totales: 5,1%.
- ❑ Casos confirmados: 24.
- ❑ Porcentaje de casos confirmados sobre casos supervisados: 100%.
- ❑ Número total de llamadas realizadas para el plan de inspección: 62.

- ❑ Categoría: **CUESTIONARIOS NO OBTENIDOS POR EMPRESAS ILOCALIZABLES.**
- ❑ Casos totales: 266.
- ❑ Casos supervisados: 11.
- ❑ Porcentaje de casos supervisados sobre casos totales: 11.
- ❑ Casos confirmados: 11.
- ❑ Porcentaje de casos confirmados sobre casos supervisados: 100%.
- ❑ Número total de llamadas realizadas para el plan de inspección: 65.

- ☐ Categoría: **CUESTIONARIOS NO OBTENIDOS POR EMPRESAS QUE SE NIEGAN O DAN LARGAS.**
- ☐ Casos totales: 48.
- ☐ Casos supervisados: 3.
- ☐ Porcentaje de casos supervisados sobre casos totales: 3.
- ☐ Casos confirmados: 3.
- ☐ Porcentaje de casos confirmados sobre casos supervisados: 100%.
- ☐ Número total de llamadas realizadas para el plan de inspección: 14.

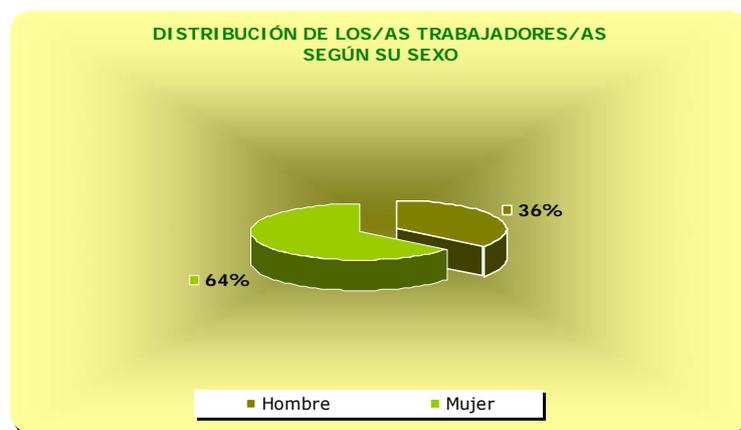
5. PRIMEROS RESULTADOS

5.1. ÁMBITO DE LAS OCUPACIONES

5.1.1. SEXO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

En cuanto al contraste de los resultados con anteriores períodos, no se observan cambios relevantes relacionados con la variable de sexo de los/as trabajadores/as. Se trata, en general, de un sector básicamente femenino, si bien, la distribución no es homogénea en cuanto a los subsectores a los que se refiere. A continuación, se muestra esta diferencia de forma gráfica:

Sector Textil y de la Confección



Como se observa en la gráfica, la distribución de los/as trabajadores/as según su sexo para el global del sector, muestra una clara feminización del sector, la cual viene dada por la presencia de mujeres, sobre todo, en el subsector de la Confección y no tanto en el Textil, se puede observar de forma gráfica en las siguientes representaciones:

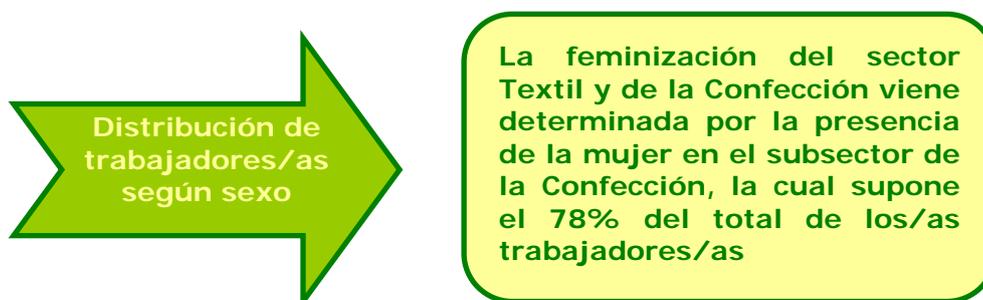
Subsector Textil



Subsector de la Confección



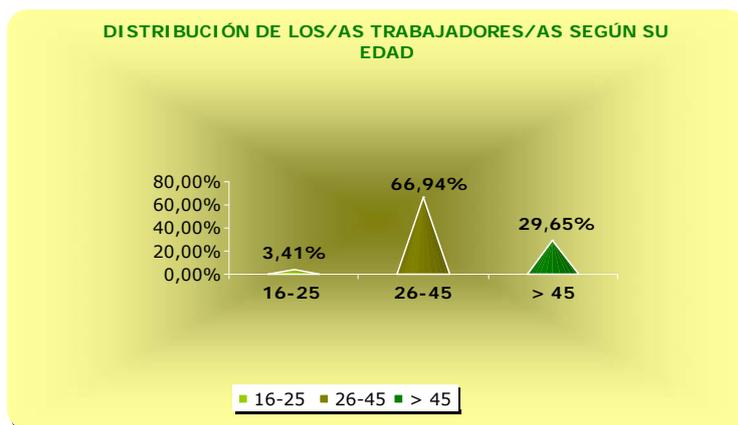
Como se deriva de las imágenes, la presencia mayoritaria de mujeres se observa, en realidad, en el subsector de la Confección. En el caso del subsector Textil, la distribución entre hombres y mujeres es prácticamente proporcional. La disparidad de los datos de distribución viene a dar respuesta a la tradicional tendencia a ocupar a hombres en puestos de trabajo que conllevan un mayor esfuerzo físico, reservando para la mujer las ocupaciones que requieren mayor destreza.



5.1.2. EDAD DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

En lo tocante a la edad, el envejecimiento de la mano de obra es acusado, situándose la mayor parte de los/as trabajadores/as en el rango de edad comprendido entre los 26 y los 45 años, seguido por el grupo de profesionales mayores de 45 años y siendo casi nula la presencia de trabajadores/as entre 16 y 25 años. Los datos ponen de manifiesto la falta de relevo generacional, síntoma común a todos los sectores que presentan una situación de crisis. La siguiente gráfica muestra las cifras correspondientes al global de sector:

Sector Textil y de la Confección



Como muestran las gráficas que siguen, de la distribución de los/as trabajadores/as en función de su edad, no se desprenden diferencias significativas relativas a cada uno de los subsectores analizados:

Subsector Textil



Subsector de la Confección



Los datos relativos a la edad sitúan en torno al 30% de los/as trabajadores/as en un rango de edad superior a los 45 años, poniendo de manifiesto la falta de relevo generacional en el sector

5.1.3. CATEGORÍA PROFESIONAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

5.1.3.1 Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional

La distribución de trabajadores/as en función de la categoría profesional a la que pertenecen, ofrece unas cifras lógicas para el global del sector, concentrándose en torno a un 70% de los/as trabajadores/as en la categoría de producción.

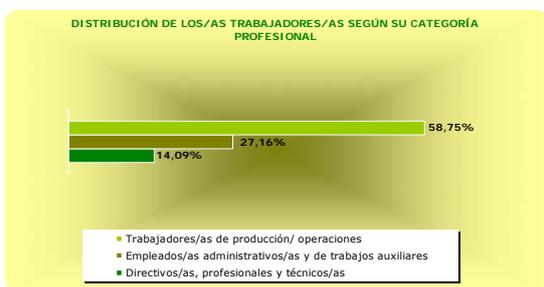
Sector Textil y de la Confección



De la misma manera, en el subsector de la Confección, la concentración en la categoría de producción supera el 70% del total de trabajadores/as. Sin embargo, en el caso del subsector Textil, casi el 60% de las personas desempeñan su trabajo en el área funcional de producción.

En todo caso, las cifras que muestran las gráficas siguen la tendencia de anteriores oleadas, en las que las diferencias entre los dos subsectores tampoco alcanzaban valores significativos, si bien, la cantidad de directivos/as, profesionales y técnicos/as, presentaban, como aquí, unos valores ligeramente superiores en el caso del Textil:

Subsector Textil



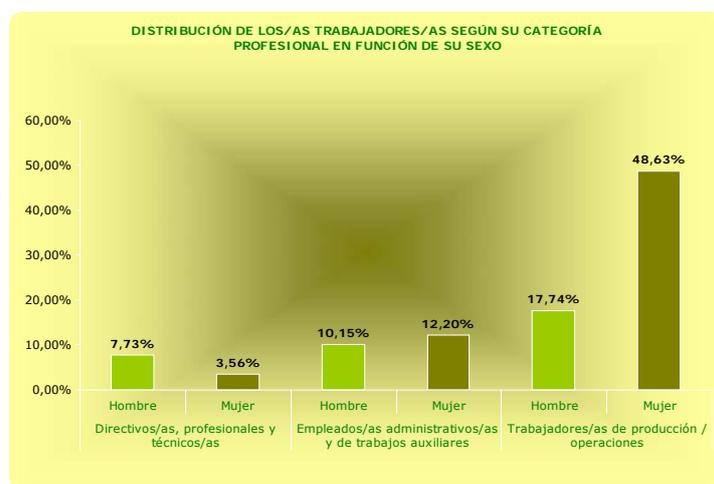
Subsector de la Confección



5.1.3.2. Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional, en función de su sexo

Como ya adelantaban las cifras referidas a la distribución de hombres y mujeres, la feminización que se observa en el sector Textil y de la Confección no es homogénea, en tanto que la mayor parte de las trabajadoras del sector se agrupan en la actividad de la Confección, pero esta falta de homogeneidad no sólo se observa en el contraste de los dos subsectores sino que, en un análisis más profundo, si se atiende cada una de las categorías profesionales, se pone de manifiesto que existen categorías profesionales feminizadas y otras masculinizadas:

Sector Textil y de la Confección

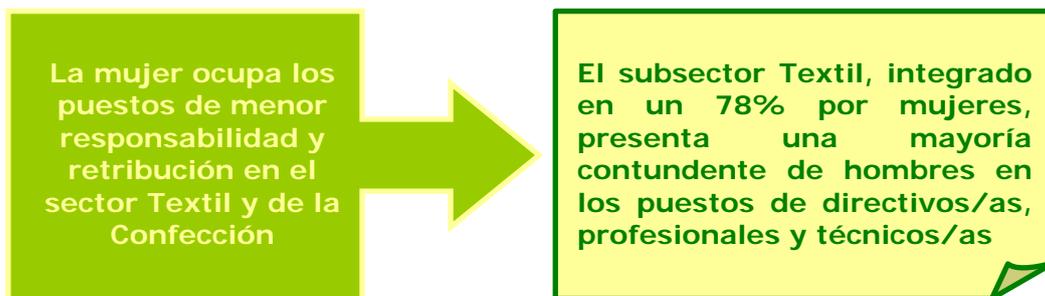


Como muestra la representación, casi el 50% del total de trabajadores/as se agrupa en los puestos de producción desempeñado por mujeres, mientras que los hombres ocupan, casi un 8% de los puestos de dirección y de personal más cualificado.



Si se observan las cifras desagregadas por subsectores, la agrupación del personal femenino que desempeña sus funciones en el área de producción es considerablemente más notable en el subsector de la Confección. Por el contrario, en el caso del subsector Textil, los porcentajes están prácticamente igualados.

Otro dato a destacar en relación a la distribución de hombres y mujeres en función de su categoría profesional, es que, incluso en el subsector de tradición femenina como el de la Confección, los puestos de mayor responsabilidad y retribución se reservan, mayoritariamente, a hombres.

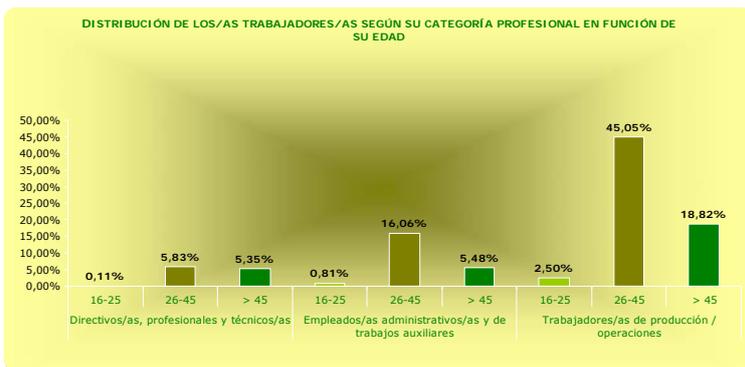


5.1.3.3. Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional, en función de su edad

Las gráficas que siguen, muestran la distribución de trabajadores/as en cada una de estas categorías profesionales, agrupados/as según rangos de edad. Según éstas, en ambos subsectores, el intervalo de edad con mayor peso sobre todas las categorías profesionales es el de 26 a 45 años. La segunda proporción de trabajadores/as se concentra en mayores de 45 años situándose en la categoría de directivos/as, profesionales y técnicos/as, la misma categoría en la que se sitúa el menor porcentaje de

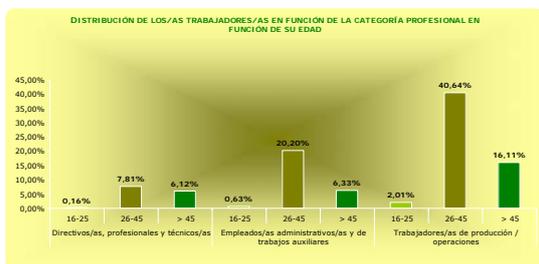
trabajadores/as jóvenes. Este aspecto coincide con las anteriores oleadas y viene determinada, por un lado, por la propia tendencia al envejecimiento de la mano de obra en el sector y, por otro, por las exigencias de experiencia que conllevan los puestos de responsabilidad que agrupa esta categoría profesional; se trata, además, de una categoría con escasa rotación de personal.

Sector Textil y de la Confección

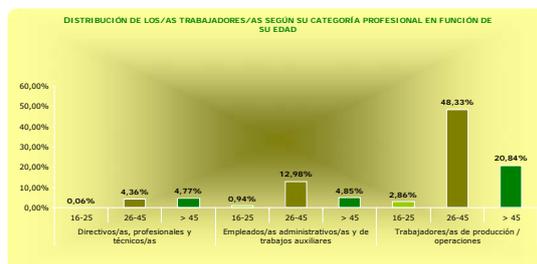


Los datos desagregados por subsectores mantienen la tendencia del global del sector:

Subsector Textil



Subsector de la Confección



5.1.4. OCUPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

5.1.4.1. Distribución de los/as trabajadores/as según su ocupación

En la tabla que se muestra a continuación, se presenta cada una de las ocupaciones con el porcentaje que representa del total de la muestra:

OCUPACIÓN	% TRABAJADORES/AS		
	Textil y Confección	Textil	Confección
Director/a general - Presidente/a ejecutivo/a- El/La gerente	2,64%	2,61%	2,66%
Director/a de departamento de producción/operaciones	1,50%	1,80%	1,27%
Director/a de departamento de administración y finanzas	0,96%	0,85%	1,04%
Director/a de departamento de relaciones laborales/recursos humanos	0,80%	0,84%	0,77%
Director/a de departamento de comercialización y ventas	1,00%	1,05%	0,96%
Director/a de calidad	0,49%	0,53%	0,46%
Directores/as de otros departamentos	0,68%	0,77%	0,61%
Jefe/a de compras /distribución	0,66%	0,75%	0,59%
Distribuidor/a de trabajo externo	0,10%	0,10%	0,10%
Técnico/a tintorero/a	0,13%	0,29%	0,01%
Teórico/a de géneros de punto	0,16%	0,27%	0,09%
Teórico/a de tejidos	0,13%	0,26%	0,04%
Jefe/a de almacén	0,34%	0,36%	0,33%

OCUPACIÓN	% TRABAJADORES/AS		
	Textil y Confección	Textil	Confección
Jefe/a de mantenimiento	0,30%	0,51%	0,14%
Jefe/a de laboratorio	0,24%	0,54%	0,02%
El/La auxiliar de calidad	0,29%	0,53%	0,11%
Otros/a profesionales y técnicos/as	0,23%	0,55%	0,00%
Administrativo/a	6,07%	7,49%	5,02%
Oficial de ventas	1,89%	2,64%	1,33%
Empleado/a almacenamiento	2,48%	2,84%	2,22%
Empleado/a de suministro	0,76%	1,44%	0,26%
Empleado/a de mantenimiento	1,09%	1,86%	0,52%
Carretillero/a	1,29%	2,65%	0,29%
Mozo/a de almacén	3,46%	4,26%	2,86%
El/La vigilante/a en general	0,11%	0,16%	0,07%
Ordenanza	0,03%	0,04%	0,02%
Personal de limpieza o limpiador/a, en general	2,24%	1,15%	3,05%
Otros/as empleados/as administrativos/as y de trabajos auxiliares	0,97%	1,42%	0,65%
Operario/a de tintorería	0,66%	1,46%	0,07%

OCUPACIÓN	% TRABAJADORES/AS		
	Textil y Confección	Textil	Confección
Planchador/a	5,03%	4,20%	5,64%
Planchador/a a mano	1,07%	0,73%	1,32%
Termofijador/a	0,48%	0,19%	0,69%
Extendedor/a	0,62%	0,24%	0,90%
Plegador/a doblador/a	1,45%	0,46%	2,19%
Operario/a de acabados	2,79%	3,97%	1,91%
Operario/a de aprestos	0,80%	1,34%	0,40%
Repasador/a de prendas acabadas	2,43%	2,17%	2,63%
Controlador/a de prendas acabadas	1,34%	1,53%	1,20%
Diseñador/a	1,43%	0,91%	1,82%
El/La patronista	1,29%	0,43%	1,92%
Cortador/a	2,78%	1,44%	3,78%
Bordador/a	0,47%	0,55%	0,41%
Cosedor/a de botones	2,36%	0,36%	3,84%
Enconador/a	0,39%	0,70%	0,17%
Operario/a de hilatura	3,06%	6,01%	0,87%

OCUPACIÓN	% TRABAJADORES/AS		
	Textil y Confección	Textil	Confección
Estampador/a	0,48%	0,71%	0,32%
Forrador/a	0,60%	0,02%	1,04%
Marcador/a	0,16%	0,13%	0,18%
El/La maquinista	11,47%	6,34%	15,28%
Zurcidor/a	0,40%	0,32%	0,45%
Ojalador/a	2,29%	0,27%	3,79%
Tejedor/a de calada	1,03%	1,94%	0,36%
Tejedor/a de géneros de punto	2,41%	3,98%	1,24%
Urdidor/a	0,48%	0,48%	0,47%
Operario/a de preparación para la hilatura	1,56%	3,19%	0,36%
Operario/a de confección	12,70%	8,30%	15,97%
Remallador/a	1,74%	1,16%	2,18%
Revisor/a	3,14%	4,49%	2,14%
Otros/as trabajadores/as de producción/operaciones	2,03%	3,46%	0,97%
TOTAL	100%	100%	100%

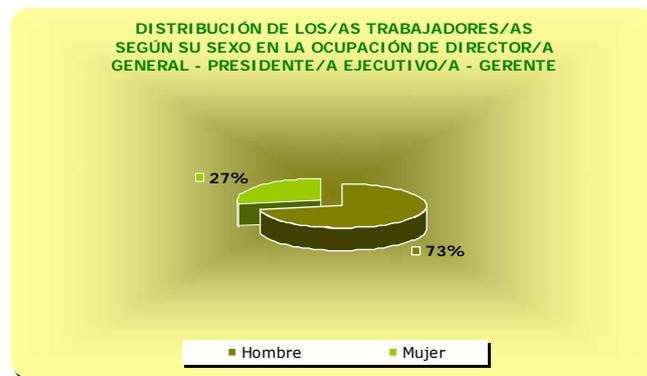
Tabla 4: Distribución de los/as trabajadores/as según su ocupación.

Se han recogido para su análisis individualizado del siguiente apartado, únicamente las ocupaciones que han aparecido en un porcentaje superior al 5%. Si comparamos los presentes datos con anteriores oleadas, ocurre que las ocupaciones más destacadas son siempre las mismas, destacando principalmente el/la operario/a de confección y el/la maquinista.

5.1.4.2. Distribución de los/as trabajadores/as según su sexo, en función de su ocupación

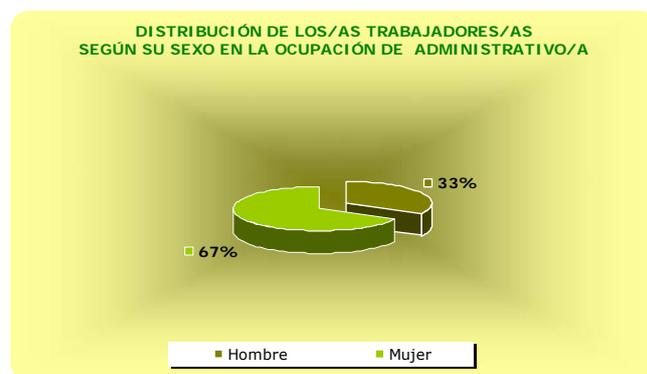
A continuación se ha procedido a analizar de forma individualizada una serie de ocupaciones que presentaban, en la tabla anterior, un peso específico sobre el total superior al 5%. A mayores, se ha analizado la ocupación de director/a general por registrar una distribución de género comentable.

Director/a general - Presidente/a ejecutivo/a – El/La gerente:



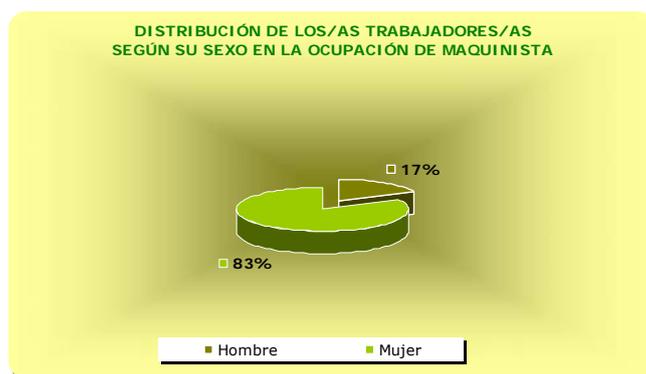
La distribución del sexo, en esta ocupación, no arroja ningún dato inesperado, tal y como ya se había comentado con anterioridad, la mayoría de mujeres presentes en el sector objeto de estudio se reduce a medida aumenta el nivel de responsabilidad y, en consecuencia, la retribución salarial de la ocupación que se analiza. En el caso de la ocupación situada en el lugar más alto del organigrama de estructura de empresa, la presencia de la mujer se queda reducida a un 27%.

Administrativo/a:



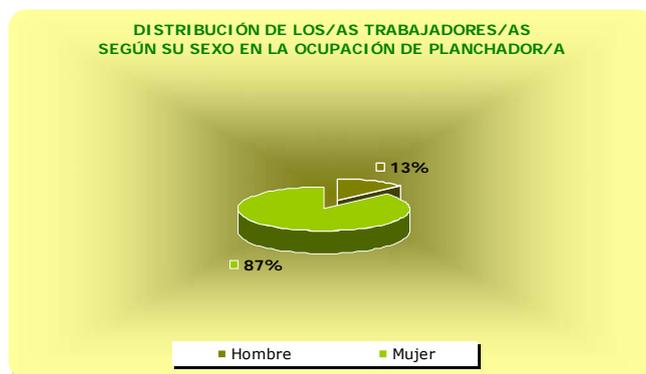
En esta gráfica se ve claramente lo comentado, a menor grado de responsabilidad, mayor es el porcentaje de presencia femenina. En el caso de la ocupación de administrativo/a, la presencia de la mujer aumenta considerablemente llegando a un 67% en lo que al global del sector se refiere. En todo caso, la presencia de la mujer en los puestos de administración no es únicamente característico del sector Textil y de la Confección, sino que se trata de un lugar común en los análisis sectoriales en general.

Maquinista:



Los/as maquinistas de la industria Textil y de la Confección son las personas ocupadas de utilizar máquinas sencillas para la reparación, montaje de las diferentes partes de las prendas de vestir e, incluso, realizar trabajos de bordados a mano. Si bien es cierto que en el subsector Textil se registran también trabajos de máquina, sobre todo para toldos, carpas y similares, el/la maquinista está presente principalmente en la industria de la Confección, concretamente presente en el montaje de prendas de vestir, donde la mujer tiene una presencia notablemente superior a la del hombre.

Planchador/a:



Como en el caso anterior, el/la planchador/a es un/a trabajador/a presente, principalmente en el subsector de la Confección, concretamente, el/la planchador/a se ocupa del planchado y, a veces, plegado de prendas de vestir. Dado que el subsector Textil es prioritariamente femenino, el análisis

de género de estas ocupaciones muestran estas diferencias entre hombres y mujeres a favor de las últimas.

Operario/a de confección:



En el caso de la ocupación de operario de confección, como se muestra en la anterior gráfica, se trata de una ocupación también feminizada. Cabe señalar que, el/la operario/a de confección es la persona encargada de accionar, atender y vigilar las máquinas de fabricación de productos textiles como sombrerería, pasamanería, artículos de ganchillo..., por lo tanto, se trata de una ocupación propia del subsector Textil y no tanto del de la Confección.

5.1.4.3. Distribución de los/as trabajadores/as según su edad, en función de su ocupación

Se muestra, a continuación, el análisis de edad de los/as trabajadores/as de las ocupaciones del anterior apartado.

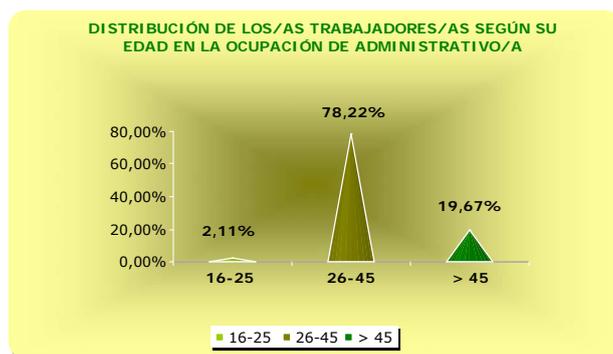
Director/a general - Presidente/a ejecutivo/a – El/La gerente:



El perfil del/de la gerente se corresponde, para casi todos sectores clásicos, con una persona de edad superior a los 45 años y, en este sentido el sector Textil y de la Confección no supone ninguna excepción. Como muestra la gráfica, más de la mitad de los/as gerentes de empresas del sector que nos ocupa superan los 45 años y tan sólo el 0.69% es menor de 26. En todo

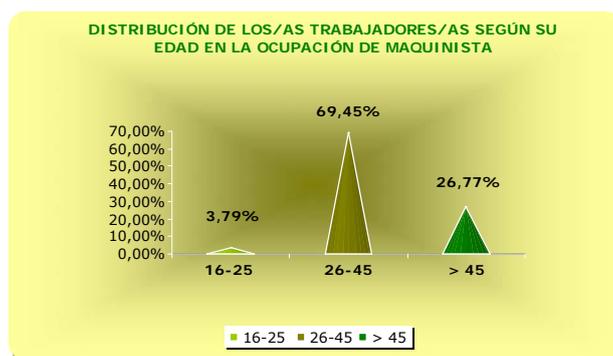
caso, cabe señalar, que si eliminásemos las empresas más pequeñas de estos porcentajes, la media de edad de los/as gerentes disminuiría. Esto ocurre por las exigencias de formación y actualización de los puestos directivos en las grandes empresas en las que la formación en campos emergentes es imprescindible y, de ahí, la presencia de directivos/as más jóvenes.

Administrativo/a:



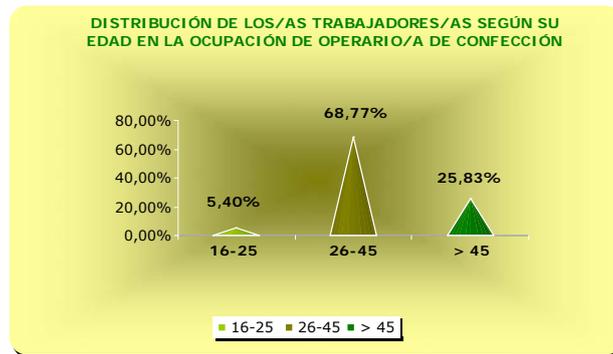
Observando, ahora, la ocupación de administrativo/a, se ve como sigue la misma tendencia de los datos globales del sector. Como se ve en la gráfica, la distribución de los/as trabajadores/as administrativos/as en función de su edad, es coherente con los datos proporcionados en la gráfica que hacía alusión a las edades de los trabajadores/as en función de su categoría profesional.

Maquinista:



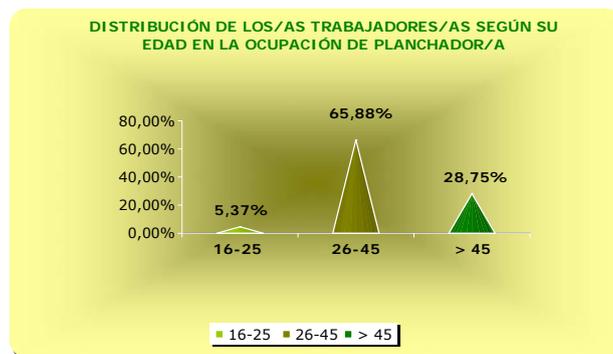
Lo mismo ocurre con las ocupaciones de maquinista, planchador/a y con la de operario/a de confección, todas ellas analizadas en las gráficas que acompañan.

Operario/a de confección:



Estas ocupaciones son un buen reflejo de la distribución de los datos de la edad de los/as trabajadores/as de la categoría de producción.

Planchador/a:



Como se muestra, la mayoría de los trabajadores/as que integran estas ocupaciones se sitúan en el rango de edad intermedio, el referido a las personas entre los 26 y los 45 años de edad, seguido del intervalo de los/as trabajadores/as mayores de 45 años y, por último, entre 4 y 6 puntos porcentuales, se sitúan los hombres y mujeres de entre 16 y 25 años que integran estas ocupaciones.

5.1.5. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

5.1.5.1. Distribución de los/as trabajadores/as en función del tamaño de la empresa

Recordando datos anteriores, contamos con un 64% de mujeres y un 36% de hombres en el sector Textil y de la Confección. En las gráficas expresadas a continuación se ponen de manifiesto los datos referidos a la distribución de género en función del tamaño de la empresa.

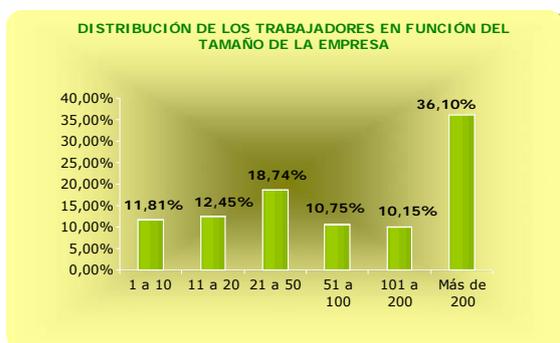
De esta manera, primero en el caso de los hombres y, posteriormente, en el de las mujeres, se procede a observar en qué empresas se concentra un mayor número de trabajadores y trabajadoras.

Sector Textil y de la Confección



Se observa cómo cerca de un 30% de los hombres del sector se concentran en empresas de más de 200 trabajadores/as. Seguidamente, con un porcentaje importante, se sitúan las empresas contenidas en el rango de entre 21 y 50 empleados/as y, con un porcentaje de casi el 17%, se destaca también, el rango de entre 1 y 10 trabajadores/as.

Subsector Textil



Subsector de la Confección



En un análisis de los datos desagregados por subsectores, se pone de relevo que, también en la actividad textil, el mayor porcentaje de hombres trabajadores se concentra en las empresas que cuentan con más de 200 trabajadores/as. En general, los datos para el subsector Textil son reflejo del global del sector, a diferencia de la distribución de hombres en el primer rango de tamaño en el que disminuye el porcentaje en torno a 5% con respecto a la gráfica anterior. Con respecto al porcentaje referido al rango de empresas de más de 200 trabajadores/as, se vuelve a poner de manifiesto la alta representatividad de la muestra original.

En el subsector de la Confección también es el tercero de los rangos el que destaca en relación a los demás intervalos, siendo este único intervalo el coincidente con el sector en general y en el subsector Textil en particular. Aglutinando a casi un 26% del total de los/as trabajadores/as del subsector de la Confección, las empresas que cuentan con el intervalo de tamaño

menor concentran la mayor parte de los hombres dedicados a la Confección. Cerca del 24% se sitúan también en las empresas que cuentan con entre 21 y 50 trabajadores/as. Es en el caso de las empresas de más de 200 empleados/as donde se observa una diferencia clara con respecto a la actividad textil, pues, en este caso, cuenta con un porcentaje bajo de hombres con respecto al sector general y al subsector Textil en concreto. En los tres intervalos restantes la diferencia apenas es palpable.

Sector Textil y de la Confección



Si tenemos en cuenta la relación que se establece entre el sector y, a su vez, entre los subsectores, el planteamiento es similar tanto para la distribución por hombres como por mujeres.

Ahora bien, si tenemos en cuenta los datos porcentuales, se pueden apreciar diferencias.

Las empresas de más de 200 empleados/as siguen liderando el primer puesto en el sector y en el subsector Textil. La diferencia radica en el primer y tercer rango de tamaño en los que se invierte el orden con respecto a la distribución de los hombres. Aunque los datos sean similares, se observa una bajada del 3% en el peso de las empresas de más e 200 empleados/as, igualándose prácticamente con el intervalo entre 21 a 50 empleados/as. De esta forma, se observa cómo cerca de un 25% de las mujeres del sector se concentran en empresas de más de 200 trabajadores/as, seguido a su vez del intervalo de tercer rango.

Subsector Textil



Subsector de la Confección

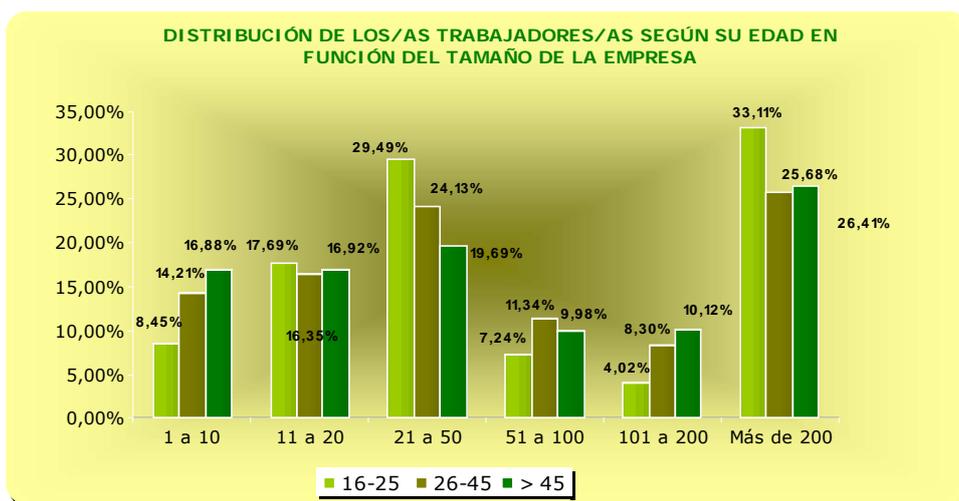


En cuanto a los datos desagregados por subsectores, en el caso de la actividad textil, se observa una acentuada diferencia en la tendencia predominante de las empresas de más 200 empleados/as, siendo no tan visible en la gráfica que muestra la distribución por mujeres del sector.

En el caso del subsector de la Confección, el primer puesto es cedido por el tercer rango en la distribución de las mujeres en detrimento del intervalo de entre 1 a 10 empresas como se observaba en la distribución de los hombres.

5.1.5.2. Distribución de trabajadores/as según su edad, en función del tamaño de la empresa

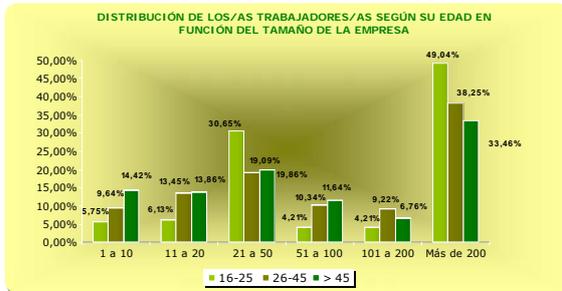
Sector Textil y de la Confección



Lo más destacable de la distribución de los/as trabajadores/as por edades, en función del tamaño de la empresa a la que pertenecen, se concentra en el mayor de los rangos, el que hace referencia a las empresas con más de 200 trabajadores/as. Si bien es cierto que, en general, en todos los estratos

se observa la tendencia al envejecimiento de la mano de obra anteriormente destacado, se aprecia una concentración de los/as trabajadores/as más jóvenes en las empresas entre 21 a 50 y de más de 200 empleados/as.

Subsector Textil



Subsector de la Confección



Los márgenes de diferencia que se muestran entre el sector global y el subsector Textil son mínimos, sin embargo, el resultado de la gráfica para el subsector de la Confección muestra ciertas diferencias. Lo más destacable de la distribución de trabajadores/as por edades en función del tamaño de la empresa a la que pertenecen es la concentración de un mayor número de casos en el tercer intervalo, destacando sobre todo el alto índice de empleados/as jóvenes. El segundo intervalo con mayor peso es el de más de 200 trabajadores/as, caracterizado por casi un 25% de jóvenes de entre 16 a 25 años y, seguido a su vez, por 21,5% de personas mayores de 45 años.

5.2. ÁMBITO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Como resultados de las acciones formativas (en adelante serán denominadas como AA.FF.) desarrolladas en la industria Textil y de la Confección por parte de las empresas participantes durante el período correspondiente a la tercera oleada se han certificado un total de 195 acciones formativas sumando un total de 15.159 horas de formación a través de las cuales se han formado 1.538 personas (el 7.03% de los/as trabajadores/as) de las cuales 607 son hombres y 931 son mujeres.

Entre las 195 acciones formativas desarrolladas en el período de referencia, tan sólo 36 se refieren a acciones formativas específicas, contemplándose las 159 restantes como acciones formativas de tipo transversal o de carácter genérico.

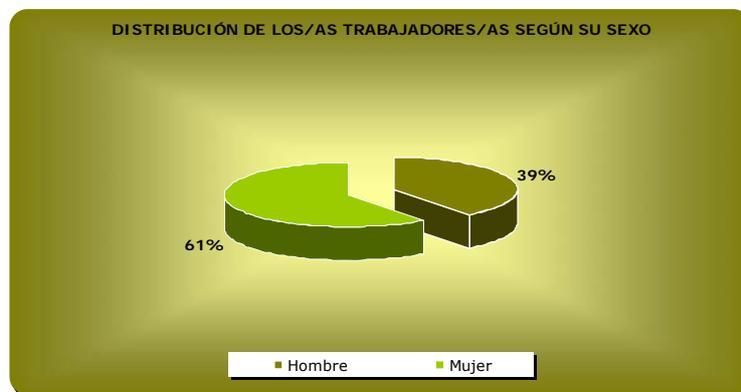
En cuanto a los ámbitos de competencia se registran un total de 25, entre los cuales se agrupan las 142 acciones formativas codificables y 53 no codificables en ninguno de las denominaciones de las acciones formativas² para esta EFO.

Para la interpretación de las tablas mostradas téngase en cuenta que el número de empresa del sector Textil y del sector de la Confección no es proporcional, pues la muestra no está diseñada para dar respuesta a los dos subsectores que se contemplan a lo largo del informe. Concretamente, de las 104 empresas que han registrado acciones formativas en esta oleada, un total de 44 son del subsector Textil y un total de 60 del subsector de la Confección.

5.2.1. SEXO DE LOS/AS PARTICIPANTES EN AA.FF.

5.2.1.1. Distribución de participantes en AA.FF. según sexo

Sector Textil y de la Confección



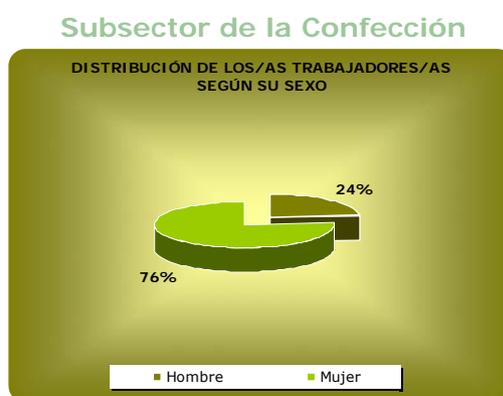
² Repertorio de acciones formativas para EFO TEXTIL. Fundación Tripartita.

La tasa de participación femenina en las acciones formativas (61%) se corresponde con la proporción de mujeres en el sector (64%). Tendiendo en cuenta la gráfica, en una primera lectura pudiera parecer que hay una mayor disposición de la mujer a formarse con respecto al hombre pero, si se tienen en cuenta las proporciones de trabajadores y trabajadoras que hay en el sector, y, tomando como referencia los valores absolutos, se pone de manifiesto que no es así. Se ve claramente en las siguientes tablas:

SECTOR TEXTIL Y CONFECCIÓN		
	HOMBRES	MUJERES
TOTAL TRABAJADORES/AS	7.786	14.076
TOTAL PARTICIPANTES EN AA.FF.	607 (7.80 %)	931 (6.60%)

Como se muestra, la tasa de formación es, tanto para hombres como para mujeres, muy baja. En el caso de las mujeres, de un total de 14.076 que han sido tenidas en cuenta para esta EFO, tan sólo 931 han participado en alguna acción formativa, lo que supone una tasa de formación femenina del 6.60%. En el caso de los hombres, la tasa de formación es más elevada registrando un 7.80%.

Si se analizan los datos desagregados por subsectores, se observa cómo los porcentajes responden a la propia distribución de hombres y mujeres en el subsector. Para la Confección, subsector prioritariamente femenino, los/as participantes en la formación son en su mayoría mujeres (76%), pues las plantillas de trabajadores/as están muy feminizadas. No ocurre lo mismo para el subsector Textil donde las plantillas de trabajadores/as son más homogéneas:



Es interesante, por esto, observar los porcentajes de la formación teniendo en cuenta los valores absolutos. Podemos ver en las siguientes tablas, contrastados, ambos valores referidos a la formación en cada uno de los subsectores:

SUBSECTOR TEXTIL		
	HOMBRES	MUJERES
TOTAL TRABAJADORES/AS	5.053	4.271
TOTAL PARTICIPANTES EN AA.FF.	421 (8.33 %)	338 (7.91%)

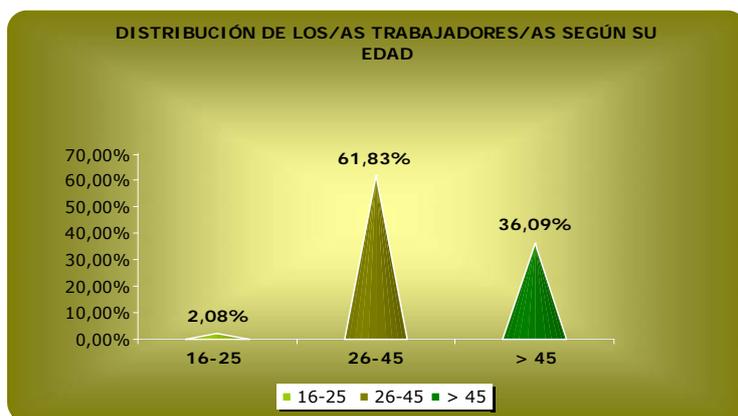
SUBSECTOR DE LA CONFECCIÓN		
	HOMBRES	MUJERES
TOTAL TRABAJADORES/AS	5.053	4.271
TOTAL PARTICIPANTES EN AA.FF.	421 (8.33 %)	338 (7.91%)

Según las tablas podemos observar que en ambos subsectores las tasas de formación masculina y femenina son similares, si bien los hombres siguen estando por delante de las mujeres en cuanto a participación en la formación se refiere.

5.2.2. EDAD DE LOS/AS PARTICIPANTES EN AA.FF.

5.2.2.1. Distribución de participantes en AA.FF. según su edad

Sector Textil y de la Confección



Subsector Textil



Subsector de la Confección



Tomando como referencia las gráficas de distribución de trabajadores/as por rangos de edad expresadas al principio del informe, se pone de manifiesto la concordancia de estos datos con la distribución de los/as participantes en AA.FF. Si nos remitimos a las gráficas iniciales podemos comprobar que los valores coinciden, mostrando una variación mínima entre ambos subsectores.

5.2.3. ÁMBITOS DE COMPETENCIA DE LAS AA.FF.

Puede destacarse el peso de determinadas ámbitos de competencia sobre otros, tanto por el número de veces que se han llevado a cabo como por el número de participantes y el tiempo de duración de las acciones formativas que integra. En el siguiente apartado se mostrará la relación de ámbitos de competencia a los que se ha referido la formación de julio a diciembre de 2008. Se han destacado en color amarillo aquellos ámbitos que integran a partir de 5 acciones formativas:

SUBSECTOR TEXTIL					
Ámbitos de competencia	Nº de AA.FF.	Part. Hombres	Part. Mujeres	Part. Total	Total en horas
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	4	9	4	13	51
ALMACENAJE, STOCKS Y ENVÍOS	5	19	41	60	45
ANÁLISIS Y CONTROL FINANCIERO	1	1	0	1	20
ATENCIÓN AL/A LA CLIENTE /A - CALIDAD SERVICIO	3	11	1	12	65
CALIDAD	4	7	3	10	304
CONTABILIDAD	9	10	7	17	2.966
DISEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR	1	2	3	5	20
FINANZAS PARA NO FINANCIEROS/AS	1	1	0	1	400
GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	1	2	18	20	16
GESTIÓN DE RR.HH.	5	13	5	18	100
GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA	1	0	4	4	16
GESTIÓN FISCAL	1	0	1	1	400

SUBSECTOR TEXTIL					
Ámbitos de competencia	Nº de AA.FF.	Part. Hombres	Part. Mujeres	Part. Total	Total en horas
IDIOMAS	9	37	31	68	713
INFORMÁTICA DE DESARROLLO	1	1	8	9	50
INFORMÁTICA DE USUARIO/A - OFIMÁTICA	23	91	57	148	2.092
LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	2	4	0	4	134
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	2	1	4	5	55
MARKETING	1	2	0	2	30
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	19	85	198	283	1.428
PROCESOS PRODUCTIVOS - INDUSTRIAS TEXTILES, DE LA PIEL Y EL CUERO	11	35	19	54	491
PRODUCTIVIDAD	1	0	8	8	32
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	7	9	16	70
TOTAL	107	338	421	759	9.498

Tabla 5: Ámbitos de competencia de las AA.FF. del subsector Textil.

Como se desprende de la tabla, los ámbitos de competencia de mayor peso para el subsector Textil son, en orden descendente: Informática de usuario/a - ofimática, Prevención de riesgos laborales, Procesos productivos - industrias textiles, de la piel y el cuero, Contabilidad, Idiomas, Almacenaje, stocks y envíos y, por último, Gestión de RR.HH.

SUBSECTOR CONFECCIÓN					
Ámbitos de competencia	Nº de AA.FF.	Part. Hombres	Part. Mujeres	Part. Total	Total en horas
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	2	6	15	21	100
ALMACENAJE, STOCKS Y ENVÍOS	1	2	5	7	100

SUBSECTOR CONFECCIÓN					
Ámbitos de competencia	Nº de AA.FF.	Part. Hombres	Part. Mujeres	Part. Total	Total en horas
ATENCIÓN AL/A LA CLIENTE/A - CALIDAD SERVICIO	1	12	0	12	8
CALIDAD	4	13	58	71	92
COMERCIO EXTERIOR	1	2	0	2	65
CONTABILIDAD	3	3	5	8	79
GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	8	1	135	136	1.130
GESTIÓN DE RR.HH.	3	0	18	18	176
GESTIÓN FISCAL	1	1	0	1	50
IDIOMAS	19	46	62	108	1.125
INFORMÁTICA DE DESARROLLO	3	5	39	44	92
INFORMÁTICA DE USUARIO/A - OFIMÁTICA	15	29	78	107	736
LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	1	0	1	1	100
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	2	6	4	10	80
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	8	27	58	85	244
PROCESOS PRODUCTIVOS - INDUSTRIAS TEXTILES, DE LA PIEL Y EL CUERO	12	31	99	130	1.346
PROCESOS PRODUCTIVOS ARTESANÍA	1	0	10	10	100
SECRETARIADO Y OTROS AUXILIARES DE OFICINA	1	0	1	1	60
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	2	5	7	78
TOTAL	88	186	593	779	5.761

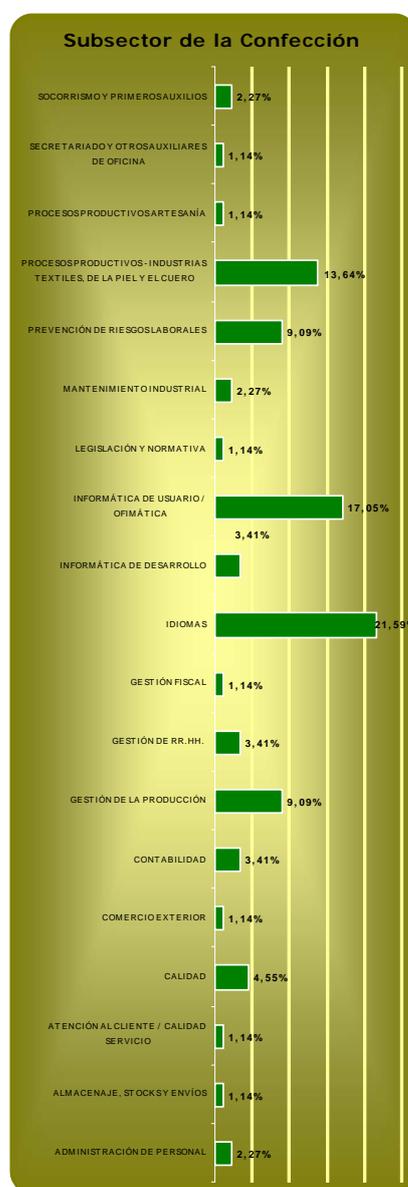
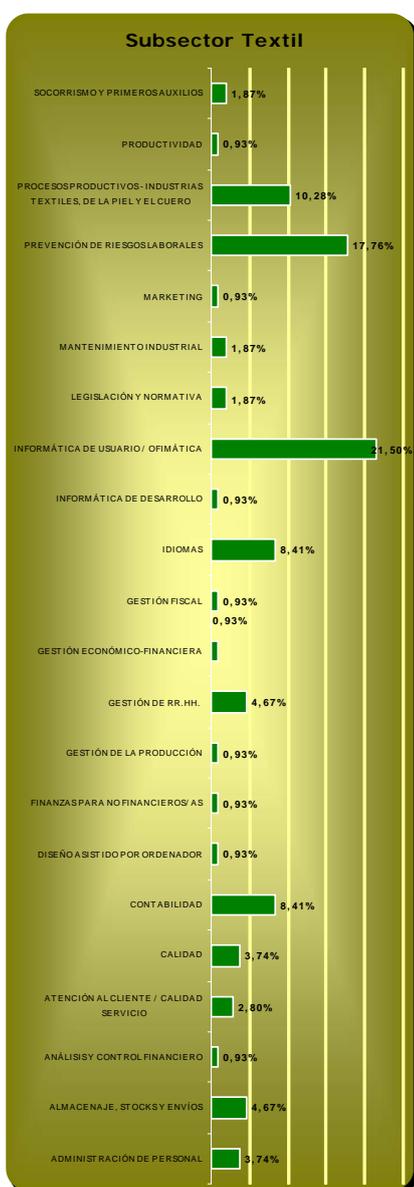
Tabla 6: Ámbitos de competencia de las AA.FF. del subsector Confección.

Para el subsector de la Confección, los ámbitos de competencia de mayor peso han sido: Idiomas, Informática de usuario/a - ofimática, Procesos productivos - industrias textiles, de la piel y el cuero, Prevención de riesgos laborales y, por último, Gestión de la producción.

A continuación, se presentan una serie de tablas que muestran gráficamente las proporciones expresadas en las tablas.

5.2.3.1. Distribución de AA.FF. realizadas según el ámbito de competencia

En las siguientes tablas se puede ver cómo se distribuyen las acciones formativas, agrupadas en ámbitos de competencia y para cada uno de los subsectores, dejando ver a cuáles pertenecen las **AA.FF. que han sido más realizadas**:



Son cuatro los ámbitos formativos prioritarios en cuanto a realización de AA.FF. se refiere: Informática de usuario/a - ofimática, Idiomas, Prevención de riesgos laborales y Procesos productivos industrias textiles, de la piel y el cuero.

En el caso del subsector Textil, las AA.FF. con mayor ejecución se han encuadrado en los ámbitos de competencia de Informática de usuario/a - ofimática, Prevención de riesgos laborales y Procesos productivos industrias textiles, de la piel y el cuero.

Como se observa, en ambos subsectores se han llevado a cabo AA.FF. de Procesos productivos industrias textiles, de la piel y el cuero (coincidiendo en el 3º puesto en ambos subsectores) e Informática de usuario/a - ofimática, en el que se invierte el 1º y 2ª puesto en ambos subsectores. De este modo, las AA.FF. de Informática de usuario/a - ofimática ocupan un 1º puesto en el subsector Textil, pasando a un 2º puesto en el subsector de la Confección y, cediendo a su vez el liderazgo a las AA.FF. pertenecientes al ámbito competencial de Idiomas.

5.2.3.2. Distribución de AA.FF. según el grado de participación, en función del ámbito de competencia

En las siguientes gráficas, a diferencia de las anteriores, se puede ver cómo se distribuyen las AA.FF., agrupadas en ámbitos de competencia, para cada uno de los subsectores, dejando ver a cuáles pertenecen las **AA.FF. que han tenido mayor número de participantes**:

Lo más destacable de estas gráficas es la constatación de que no siempre las AA.FF. que más se repiten son las que más cantidad de gente forman.

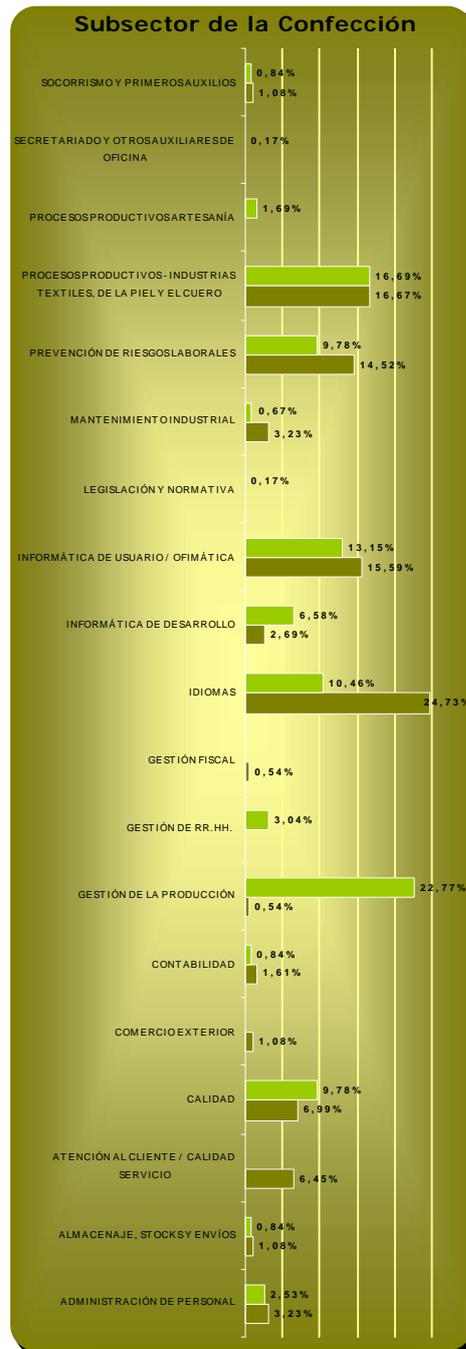
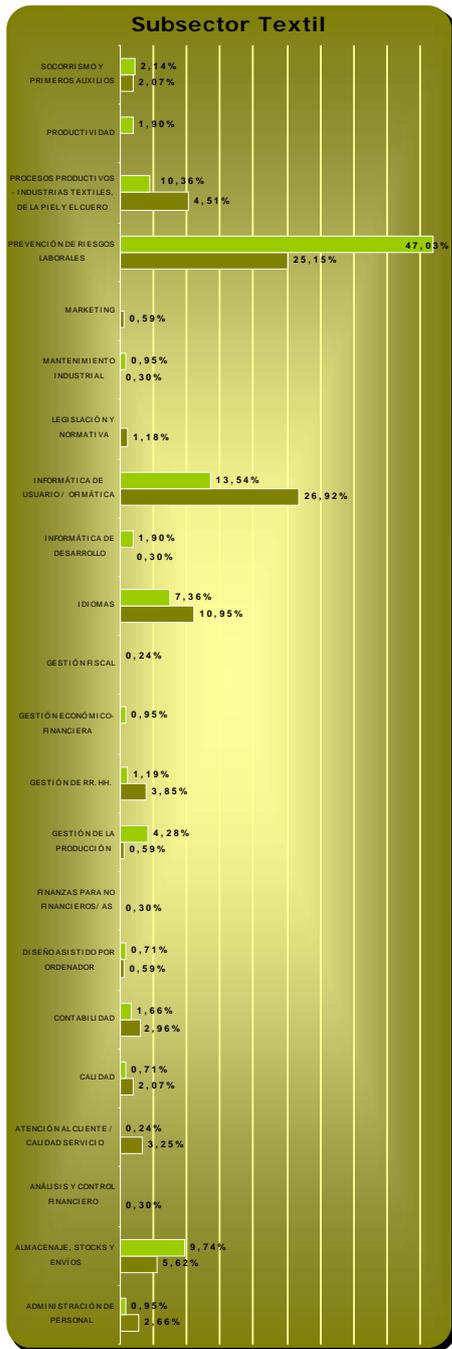
Como se ven en las gráficas, según el índice de participación, los ámbitos de competencia de mayor peso serían, para el subsector Textil, el de Prevención de riesgos laborales rozando cerca del 40% de las AA.FF., el ámbito de Informática de usuario/a - ofimática con un peso formativo en torno al 20% y, en tercer lugar, con un porcentaje que se acerca al 9% de las AA.FF., el de Idiomas. Para el subsector de la Confección se repiten dos de los anteriores ámbitos de competencia, es decir, Idiomas e Informática de usuario/a - ofimática), con porcentajes de AA.FF. muy similares entre sí (cerca del 13%) e inferiores a los porcentajes que se muestran en el subsector Textil. La diferencia más significativa entre ambos subsectores radica en el ámbito de competencia que goza del 1º puesto en cuanto a distribución de AA.FF. por número de participantes. Así, para el subsector Textil, las AA.FF. que se encuadran en el ámbito de Prevención de riesgos laborales sobresalen con cerca de un 40% de las actividades realizadas. Por el contrario, en el subsector de la Confección, priman las AA.FF. relacionadas con la Gestión de la producción (17.46%) y los Procesos productivos (16.69%).

Es importante constatar a raíz de estas gráficas que la **siniestralidad laboral** en el sector Textil y de la Confección a nivel general y con mayor peso en el subsector Textil en particular, es considerada en el ámbito de la formación a juzgar por los niveles de realización y de participación en esta actividad. Se debe tener en cuenta la frecuencia del manejo de objetos cortantes y punzantes, de planchas y otra serie de máquinas que pueden provocar accidentes laborales si no se hace un uso correcto y responsable de los mismos. Además de esto, los talleres textiles son lugares con especial peligro de incendios a causa de las planchas y la calidad inflamable de los tejidos.

Es importante también el peso relativo de la **informática**. Los datos referidos a este ámbito de competencia son positivos en tanto que muestran el interés del/la trabajador/a por las nuevas tecnologías. La industria Textil y de la Confección muestra, como ya se ha comentado, una acentuada tendencia al envejecimiento de la población con una previsión prácticamente nula de relevo generacional. La formación de los/as trabajadores/as en ámbitos de competencia relativos a las nuevas tecnologías asegura la adaptación de los mismos a las novedades que de un tiempo a esta parte se han ido introduciendo en el sector.

5.2.3.3. Distribución de hombres y mujeres en las AA.FF. según ámbito de competencia

En las gráficas que se muestran a continuación, los valores referidos a las mujeres (verde lima) suman entre ellas el 100% de las asistentes a formación, al igual que ocurre con los hombres (verde oliva), cuyos valores también se refieren a la distribución, por ámbitos de competencia, del total de los **participantes varones en acciones formativas**.



De nuevo destacan, para el subsector Textil, las acciones formativas integradas en el ámbito de la **prevención de riesgos laborales** que, reunió en torno a un 25% de los hombres formados y en torno a un **predominante 47% en el caso de las mujeres**.

Por el contrario, en las acciones formativas del **ámbito de Idiomas**, se ve una **tendencia masculina** en cuanto a la asistencia en términos porcentuales (en torno al 25%), sobre todo en el **subsector de la Confección**.

En cuanto a la participación en la formación se vuelve a repetir el mismo grado de **significación masculina** pero en este caso para el **subsector Textil** y con las AA.FF. relacionadas con el ámbito de competencia de **Informática de usuario/a – Ofimática**. En concreto, la tasa de formación por parte de los hombres se corresponde con casi el 27%, mientras que las mujeres llegan a ser partícipes de la formación relacionada con este ámbito en torno a un 13.50%.

En los casos anteriores se pone de manifiesto la disparidad existente entre la participación en AA.FF. por parte de los hombres y las mujeres. Pero también es cierto que existen similitudes, en el caso del subsector de la Confección en concreto, si tenemos en cuenta los tantos porcentuales que se han dado en AA.FF. relacionadas con los ámbitos de Procesos productivos y con la Informática. De este modo, se puede detectar como el porcentaje de asistencia a las AA.FF. relacionadas con la Informática ronda entre el 13% y el 16% de los/as trabajadores/as del subsector de la Confección. Esta similitud entre tantos porcentuales se vuelve a repetir de manera más acentuada en el caso de la formación relacionada con los Procesos productivos – industrias textiles de la piel y el cuero, rondando casi el 17% tanto para los hombres como para las mujeres asistentes a formación.

Otro dato salientable es el referido a la **Gestión de la producción** que, si bien ofrece cifras bajas de asistencia en el caso del subsector Textil, muestra una excesiva tendencia a la feminización para el subsector de la Confección rondando casi el 23% de las personas participantes en las AA.FF. relacionadas con dicho ámbito de competencia.

En todo caso, el hecho de que la formación relacionada con los ámbitos de Prevención de riesgos laborales y Gestión de la producción sea elegida por un mayor porcentaje de mujeres en el subsector Textil y de la Confección respectivamente, y un mayor porcentaje de hombres participantes en AA.FF. encuadradas en el ámbito de Informática en el subsector Textil e Idiomas para la actividad de la Confección, es coherente con la propia distribución del género en las plantillas de las empresas de ambos subsectores.

5.2.3.3. Distribución de horas dedicadas a la formación según el ámbito de competencia



Como era de esperar, las acciones formativas en las que mayor número de horas se han invertido, coinciden con las que se han realizado un mayor número de veces. Así, observando ambos subsectores se destacan, en orden descendente las acciones formativas de Contabilidad, Procesos productivos – industrias textiles, de la piel y el cuero, Informática de usuario/a – ofimática, Gestión de la producción, Idiomas y, por último, Prevención de riesgos laborales.

5.2.4. TIPOLOGÍA DE LAS AA.FF.

5.2.4.1. Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología

En la siguiente tabla se recogen las acciones formativas realizadas durante el período analizado diferenciadas según su tipología. En las diferentes columnas de la tabla, se especifica el número de veces que dicha acción se llevó a cabo y el número de hombres y mujeres asistentes.

SUBSECTOR TEXTIL				
AA.FF. ESPECÍFICAS				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
APRENDIZ DE UTILIZACIÓN DE MÁQUINA	1	2	2	0
CONTROL DE CALIDAD EN PRODUCCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR	1	10	0	10
CORTADOR/A INDUSTRIAL DE CONFECCIÓN (INICIACIÓN)	1	5	5	0
DISEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR - PRENDAS DE VESTIR	1	5	3	2
OPERADOR/A DE CALDERA DE VAPOR	1	1	1	0
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (INICIACIÓN)	2	3	2	1
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (PERFECCIONAMIENTO)	1	10	0	10
PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LA PRODUCCIÓN DE LA PRENDA DE VESTIR	1	11	1	10

SUBSECTOR TEXTIL				
AA.FF. ESPECÍFICAS				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (INICIACIÓN)	10	194	129	65
PROGRAMACIÓN Y MANEJO DE TRICOTOSA	1	3	3	0
TEJEDURÍA DE MÁQUINA INDUSTRIAL	1	4	0	4
TOTAL	21	248	146	102
AA.FF. TRANSVERSALES				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
5º ENCUENTRO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1	1	1	0
ACTUALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	10	1	9
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	1	1	1	0
ALEMÁN ACCESO A1	1	7	5	2
ANÁLISIS DE BALANCES	1	1	0	1
ATENCIÓN AL/A LA CLIENTE/A	3	12	1	11
AUDITOR INTERNO DE CALIDAD ISO 9000 Y MEDIOAMBIENTE ISO 14000	1	5	2	3
AUDITORIA DE SISTEMAS DE CALIDAD SEGÚN LA NORMA ISO 9001:2000	1	2	0	2
AUTOCAD	1	1	1	0
COMERCIO ELECTRÓNICO	1	8	4	4

SUBSECTOR TEXTIL				
AA.FF. TRANSVERSALES				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
CÓMO SUPERAR LAS EXPECTATIVAS A PARTIR DE CARÁCTER Y COMPROMISO	1	1	1	0
CONDUCCIÓN DE CARRETILLAS Y TRANSPALETES	3	51	33	18
CONTABILIDAD	1	3	0	3
CONTABILIDAD AVANZADA	3	3	2	1
CONTRATACIÓN LABORAL	1	7	3	4
COREL DRAW	1	1	0	1
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3	58	51	7
CURSO DE FORMACIÓN CINCO EJES	1	19	11	8
DATAWAREHOUSE	1	7	3	4
ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	1	1	1	0
ESCAPARATISMO	1	2	0	2
EXCEL. NIVEL BÁSICO	2	19	5	14
FENWICK	1	4	3	1
FINANZAS	1	1	0	1
FISCALIDAD	1	1	1	0
FRANCÉS ACCESO A1	1	8	4	4

SUBSECTOR TEXTIL				
AA.FF. TRANSVERSALES				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
GESTIÓN ECONÓMICA	1	4	4	0
HABILIDADES DIRECTIVAS	1	2	2	0
INFORMÁTICA DE DISEÑO	1	7	1	6
INGLÉS ACCESO A1	5	49	21	28
INGLÉS AVANZADO B2	1	2	1	1
INTERNET, NAVEGADORES Y CORREO ELECTRÓNICO	1	25	5	20
ITALIANO	1	2	0	2
LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS	2	4	0	4
MÁQUINAS DE DOBLE CILINDRO	1	5	5	0
MEJORA DE HABILIDADES EN EL PUESTO DE TRABAJO	1	11	0	11
NIVEL SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES + ESPECIALIDADES	2	2	1	1
NÓMINAS	3	6	1	5
NORMATIVA DE CONTABILIDAD	3	4	1	3
NUEVO PLAN GENERAL CONTABLE	1	6	3	3
OFIMÁTICA	11	57	26	31
OPERACIÓN CARRETILLAS ELEVADORAS	2	9	8	1
PHOTOSHOP	3	4	1	3

SUBSECTOR TEXTIL				
AA.FF. TRANSVERSALES				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
PRODUCTIVIDAD	1	8	8	0
PROGRAMA DE ESCANDALLOS	1	9	8	1
PROTOCOLO DE EMERGENCIA Y SIMULACRO	1	10	7	3
RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA EN ESCENARIOS ADVERSOS	1	2	2	0
SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO	1	8	8	0
SMED: METODOLOGÍA PARA LA FABRICACIÓN ÁGIL	1	20	18	2
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	16	9	7
TÉCNICAS Y HABILIDADES DE NEGOCIACIÓN	1	2	0	2
TÉCNICO/A DE CALIDAD	2	3	1	2
TOTAL	86	511	275	236

Tabla 7: Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología en el subsector Textil.

SUBSECTOR CONFECCIÓN				
AA.FF. ESPECÍFICAS				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
CADENA PRODUCTIVA EN PROCESOS DE HILATURA	1	27	13	14
CADENA PRODUCTIVA EN PROCESOS DE TEJEDURÍA	1	27	13	14
CONFECCIÓN INDUSTRIAL	1	3	0	3
DISEÑO Y PATRONAJE INDUSTRIAL	1	9	0	9
MANEJO MÁQUINA TRICOTAR	1	4	4	0
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (INICIACIÓN)	3	6	0	6
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (PERFECCIONAMIENTO)	4	52	1	51
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (INICIACIÓN)	3	28	12	16
TOTAL	15	156	43	113
AA.FF. TRANSVERSALES				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	2	21	6	15
ALMACENAJE, STOCKS Y ENVÍOS	1	7	2	5
ATENCIÓN AL/ A LA CLIENTE/A - CALIDAD SERVICIO	1	12	12	0
CALIDAD	4	71	13	58
COMERCIO EXTERIOR	1	2	2	0

SUBSECTOR CONFECCIÓN				
AA.FF. ESPECÍFICAS				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
CONTABILIDAD	3	8	3	5
GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	8	136	1	135
GESTIÓN DE RR.HH.	3	18	0	18
GESTIÓN FISCAL	1	1	1	0
IDIOMAS	19	108	46	62
INFORMÁTICA DE DESARROLLO	3	44	5	39
INFORMÁTICA DE USUARIO/A - OFIMÁTICA	15	104	28	76
LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	1	1	0	1
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	2	10	6	4
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	5	57	15	42
PROCESOS PRODUCTIVOS ARTESANÍA	1	10	0	10
SECRETARIADO Y OTROS AUXILIARES DE OFICINA	1	1	0	1
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	7	2	5
TOTAL	73	618	142	476

Tabla 8: Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología en el subsector Confección.

5.2.4.2. Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF.

La siguiente tabla recoge la distribución de los participantes en las acciones formativas transversales y específicas en función de su edad:

SUBSECTOR TEXTIL					
AA.FF. ESPECÍFICAS					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
APRENDIZ DE UTILIZACIÓN DE MÁQUINA	1	2	0	2	0
CONTROL DE CALIDAD EN PRODUCCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR	1	10	0	1	9
CORTADOR/A INDUSTRIAL DE CONFECCIÓN (INICIACIÓN)	1	5	0	1	4
DISEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR - PRENDAS DE VESTIR	1	5	0	1	4
OPERADOR/A DE CALDERA DE VAPOR	1	1	0	1	0
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (INICIACIÓN)	2	3	0	2	1
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (PERFECCIONAMIENTO)	1	10	0	2	8
PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LA PRODUCCIÓN DE LA PRENDA DE VESTIR	1	11	0	0	11
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (INICIACIÓN)	10	194	0	153	41
TOTAL	21	248	0	169	79

SUBSECTOR TEXTIL					
AA.FF. TRANSVERSALES					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
5º ENCUENTRO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1	1	0	0	1
ACTUALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	10	0	7	3
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	1	1	0	0	1
ALEMÁN ACCESO A1	1	7	0	6	1
ANÁLISIS DE BALANCES	1	1	0	1	0
ATENCIÓN AL/A LA CLIENTE/A	3	12	0	10	2
AUDITOR/A INTERNO/A DE CALIDAD ISO 9000 Y MEDIOAMBIENTE ISO 14000	1	5	0	5	0
AUDITORIA DE SISTEMAS DE CALIDAD SEGÚN LA NORMA ISO 9001:2000	1	2	0	2	0
AUTOCAD	1	1	0	0	1
COMERCIO ELECTRÓNICO	1	8	0	4	4
CÓMO SUPERAR LAS EXPECTATIVAS A PARTIR DE CARÁCTER Y COMPROMISO	1	1	0	0	1
CONDUCCIÓN DE CARRETILLAS Y TRANSPALETES	3	51	0	51	0
CONTABILIDAD	1	3	0	3	0
CONTABILIDAD AVANZADA	3	3	0	2	1

SUBSECTOR TEXTIL					
AA.FF. TRANSVERSALES					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
CONTRATACIÓN LABORAL	1	7	0	6	1
COREL DRAW	1	1	0	1	0
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3	58	3	31	24
CURSO DE FORMACIÓN CINCO EJES	1	19	0	19	0
DATAWAREHOUSE	1	7	0	6	1
ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	1	1	1	0	0
ESCAPARATISMO	1	2	0	2	0
EXCEL. NIVEL BÁSICO	2	19	0	13	6
FENWICK	1	4	0	4	0
FINANZAS	1	1	0	1	0
FISCALIDAD	1	1	0	0	1
FRANCÉS ACCESO A1	1	8	0	5	3
GESTIÓN ECONÓMICA	1	4	0	4	0
HABILIDADES DIRECTIVAS	1	2	0	2	0
INFORMÁTICA DE DISEÑO	1	7	0	7	0
INGLÉS ACCESO A1	5	49	0	36	13

SUBSECTOR TEXTIL					
AA.FF. TRANSVERSALES					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
INGLÉS AVANZADO B2	1	2	0	2	0
INTERNET, NAVEGADORES Y CORREO ELECTRÓNICO	1	25	0	3	22
ITALIANO	1	2	0	1	1
LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS	2	4	0	4	0
MÁQUINAS DE DOBLE CILINDRO	1	5	0	5	0
MEJORA DE HABILIDADES EN EL PUESTO DE TRABAJO	1	11	0	2	9
NIVEL SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES + ESPECIALIDADES	2	2	1	0	1
NÓMINAS	3	6	0	5	1
NORMATIVA DE CONTABILIDAD	3	4	0	2	2
NUEVO PLAN GENERAL CONTABLE	1	6	0	6	0
OFIMÁTICA	11	57	0	29	28
OPERACIÓN CARRETILLAS ELEVADORAS	2	9	1	3	5
PHOTOSHOP	3	4	0	4	0
PRODUCTIVIDAD	1	8	0	1	7
PROGRAMA DE ESCANDALLOS	1	9	0	0	9

SUBSECTOR TEXTIL					
AA.FF. TRANSVERSALES					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
PROTOCOLO DE EMERGENCIA Y SIMULACRO	1	10	0	10	0
RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA EN ESCENARIOS ADVERSOS	1	2	0	0	2
SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO	1	8	0	8	0
SMED: METODOLOGÍA PARA LA FABRICACIÓN ÁGIL	1	20	0	18	2
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	16	0	12	4
TÉCNICAS Y HABILIDADES DE NEGOCIACIÓN	1	2	0	2	0
TÉCNICO/A DE CALIDAD	2	3	0	2	1
TOTAL	86	511	6	347	158

Tabla 9: Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF. en el subsector Textil.

SUBSECTOR CONFECCIÓN					
AA.FF. ESPECÍFICAS					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
CADENA PRODUCTIVA EN PROCESOS DE HILATURA	1	27	0	10	17
CADENA PRODUCTIVA EN PROCESOS DE TEJEDURÍA	1	27	0	10	17
CONFECCIÓN INDUSTRIAL	1	3	0	0	3
DISEÑO Y PATRONAJE INDUSTRIAL	1	9	0	1	8
MANEJO MÁQUINA TRICOTAR	1	4	0	4	0
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (INICIACIÓN)	3	6	0	6	0
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (PERFECCIONAMIENTO)	4	54	0	37	17
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (INICIACIÓN)	3	28	0	27	1
TOTAL	15	158	0	95	63
AA.FF. TRANSVERSALES					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
ACCESS. NIVEL BÁSICO	1	26	0	2	24
ADECUACIÓN AL PLAN GENERAL CONTABLE 2007	1	1	0	0	1
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	1	1	0	1	0
ADOBE FLEX	1	4	0	4	0
ARCHIVO Y TRATAMIENTO DOCUMENTAL	1	1	0	1	0

SUBSECTOR CONFECCIÓN					
AA.FF. ESPECÍFICAS					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
ATENCIÓN AL/ A LA CLIENTE/A	1	12	0	12	0
CALIDAD	1	26	0	2	24
CARNET DE CONDUCIR	1	7	0	7	0
CÍRCULOS DE CALIDAD	1	13	0	6	7
COMERCIO EXTERIOR	1	2	0	0	2
CONTROL DE CALIDAD	1	20	0	20	0
CONTROL DE MÉTODOS Y TIEMPOS	4	73	4	69	0
COORDINACIÓN DE PROCESOS PRODUCTIVOS	1	5	0	4	1
COORDINACIÓN TÉCNICA DE LA PRODUCCIÓN	1	15	4	11	0
COREL DRAW	2	2	0	2	0
CORTE Y CONFECCIÓN	1	10	0	10	0
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	5	57	0	14	43
DIRECCIÓN DE EQUIPOS	1	16	0	16	0
DISEÑO DE PÁGINAS WEB: DREAM WEAVER. INICIACIÓN E INTERMEDIO.	1	1	0	0	1

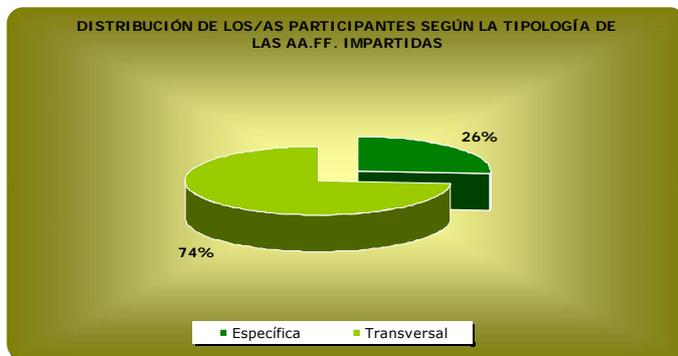
SUBSECTOR CONFECCIÓN					
AA.FF. ESPECÍFICAS					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
EQUILIBRADO DE TALLER	1	26	0	2	24
EXCEL. NIVEL BÁSICO	1	26	0	2	24
FORMACIÓN PERSONALIZADA LOGIC CLASS	1	12	0	7	5
FRANCÉS ACCESO A1	2	9	0	4	5
FRANCÉS AVANZADO B2	1	4	0	2	2
GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9000	1	12	0	12	0
GESTIÓN PATRIMONIAL	1	1	0	1	0
GESTIÓN RR.HH.	1	1	0	1	0
INGLÉS ACCESO A1	7	40	3	30	7
INGLÉS AVANZADO B2	5	20	0	9	11
INGLÉS COMERCIAL	2	22	10	12	0
INICIACIÓN A LA INFORMÁTICA	1	3	0	2	1
ITALIANO	2	13	0	6	7
LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS	1	1	0	1	0

SUBSECTOR CONFECCIÓN					
AA.FF. ESPECÍFICAS					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
MAMAQ (MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA)	1	4	1	2	1
MANTENIMENT LONATI 900	1	6	0	2	4
MONITOR/A SOCIOCULTURAL	1	1	0	1	0
NÓMINAS	1	20	0	20	0
NORMA CONTABLE Y SU APLICACIÓN EN MICROSOFT BUSINESS SOLUTIONS MAVISLOV 4.0SP2	1	6	1	1	4
NORMATIVA DE CONTABILIDAD	1	1	0	1	0
OFIMÁTICA	3	30	0	12	18
OFIMÁTICA: PROCESADORES DE TEXTO	1	7	0	1	6
PHOTOSHOP	3	3	1	2	0
PROGRAMA DE ESCANDALLOS	1	26	0	2	24
PROGRAMACIÓN EN C	1	6	2	1	3
SMED: METODOLOGÍA PARA LA FABRICACIÓN ÁGIL	1	17	0	17	0
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	7	0	4	3
WINDOWS VISTA	1	5	0	2	3
TOTAL	73	621	26	340	255

Tabla 10: Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF. en el subsector Confección.

5.2.4.3. Distribución de participantes según la tipología de las AA.FF.

Sector Textil y de la Confección

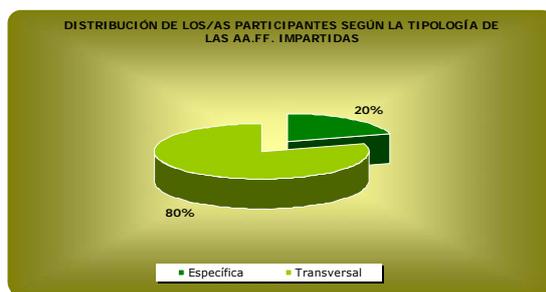


Con una clara diferencia, la formación impartida durante el semestre julio-diciembre 2008, ha sido mayoritariamente de tipología transversal y, como se aprecia en las gráficas posteriores, ambos subsectores muestran una distribución semejante en cuanto a la tipología de la formación.

Subsector Textil

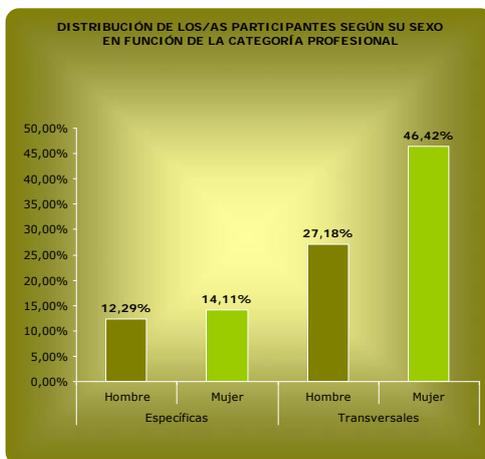


Subsector de la Confección



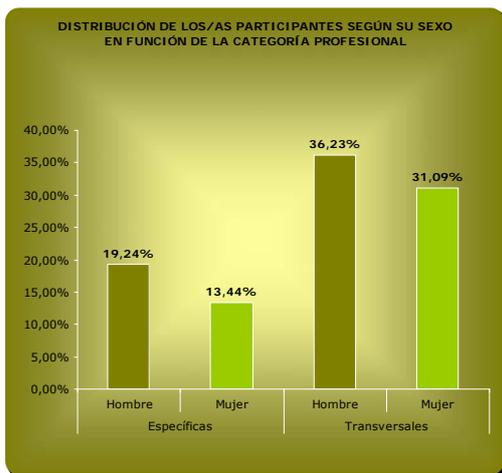
5.2.4.4. Distribución de participantes según su sexo, en función de la tipología de las AA.FF.

Sector Textil y de la Confección

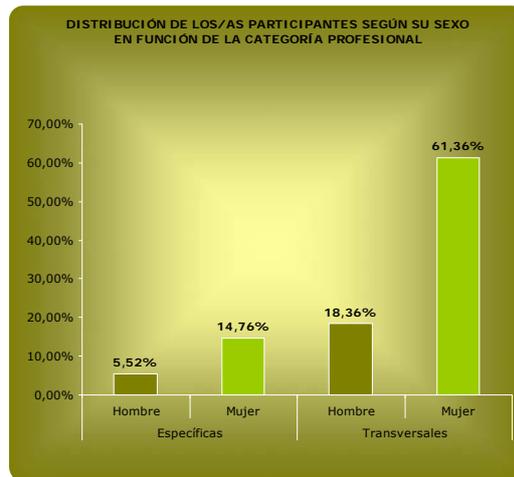


Según expone la gráfica, del total de mujeres formadas, un 14.11% lo ha hecho en AA.FF. de tipo específico, lo mismo ocurre en el caso de los hombres, quienes también se decantan en un 12.29% por esta tipología formativa. Sin embargo, el porcentaje de mujeres formadas en acciones transversales es más elevado que el de los hombres (lo supera casi en 20 puntos). Esta distribución de género en función de la tipología, resulta demasiado común en contraste con muchos otros sectores, en términos generales, las mujeres tienden cubrir ocupaciones de tipo transversal.

Subsector Textil

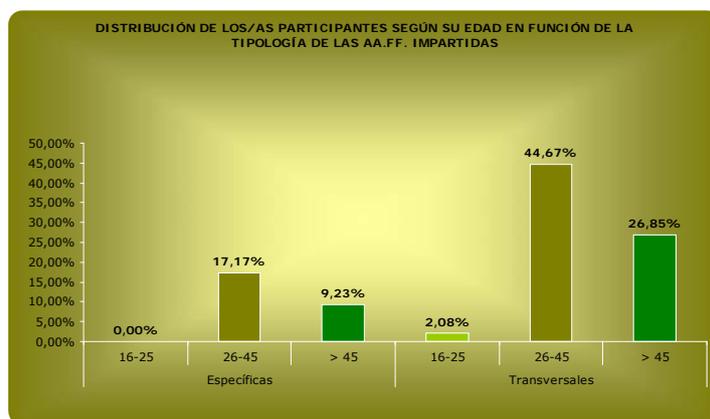


Subsector de la Confección



Realizado el mismo análisis desagregando los datos por subsectores, se observa una discordancia en la distribución de las mujeres formadas en el subsector de la Confección, en este caso, según la gráfica expuesta, las mujeres alcanzan más del 60% de la participación en AA.FF. de tipología transversal.

5.2.4.5. Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF.

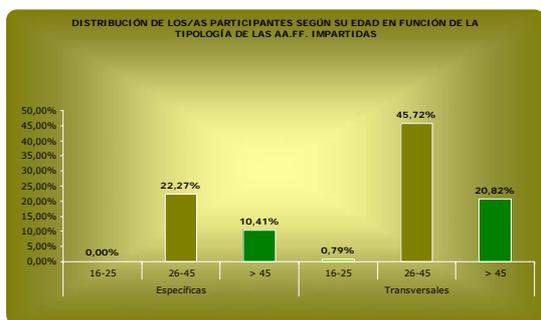


Como se observa, la distribución de participantes en AA.FF. en función de su edad, no muestra diferencias entre las dos tipologías analizadas. Por otro lado, las diferencias entre las proporciones de trabajadores/as por rangos

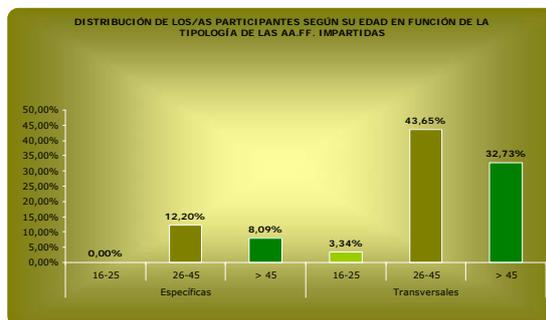
de edad responden, coherentemente, a la propia distribución de trabajadores por edades del sector, de lo cual se extrae que la tipología de la acción formativa no es un factor que tenga en cuenta ningún rango de edad en concreto.

Desagregando esta información por subsectores analizados, se observa, en ambos subsectores un valor nulo en la participación de los/as trabajadores/as más jóvenes en acciones específicas pero, en todo caso, tomando como referencia los valores absolutos mostrados en las tablas anteriores, se hace necesario tomar con prudencia los valores de este rango más joven, pues son resultado de cifras muy bajas.

Subsector Textil



Subsector de la Confección



5.2.5. MODALIDAD DE IMPARTICIÓN DE LAS AA.FF.

5.2.5.1. Distribución de participantes según la modalidad de impartición

Sector Textil y de la Confección



La gráfica muestra una clara predilección de los/as trabajadores/as del sector por la formación presencial. En una primera lectura se podría concluir que se trata de un sector con unas necesidades técnicas y de infraestructura poco propicias para el diseño de acciones formativas no presenciales pero, mirando con detenimiento las acciones formativas destacadas en este período, no se puede concluir que los métodos de formación más actuales sean incompatibles con las acciones seleccionadas por los/as trabajadores/as. Sí es destacable, sin embargo, a la hora de

analizar la modalidad de la formación, la edad de los/as trabajadores/as del sector que, presentando una media elevada, como es el caso, hace presumible que el uso de las nuevas tecnologías no esté lo suficientemente extendido, lo cual dificulta que la formación no presencial destaque.

Subsector Textil



Subsector de la Confección

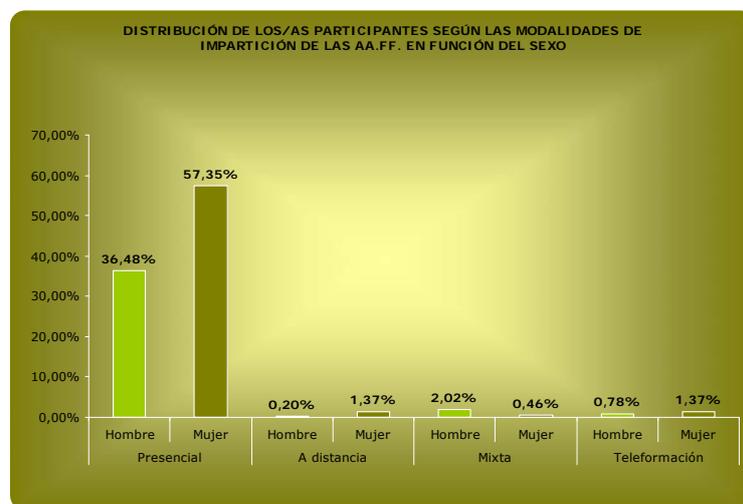


Como muestran las gráficas, en un análisis desagregado por subsectores, la importancia que se le concede a las cuatro modalidades formativas impartidas en el subsector Textil, sería la siguiente: la modalidad presencial ha reunido el 89.72% de los participantes en AA.FF, algo más de un 5% se decantó por la formación mixta mientras que las dos modalidades restantes no presentan valores nulos.

Analizando el subsector de la Confección, se observa cómo, con respecto al Textil, la formación presencial gana varios puntos en contra de otras modalidades formativas, llegando a ser inexistente incluso la modalidad mixta. Cabe recordar que, en el subsector Textil, se han analizado 107 AA.FF. frente a las 88 del subsector de la Confección.

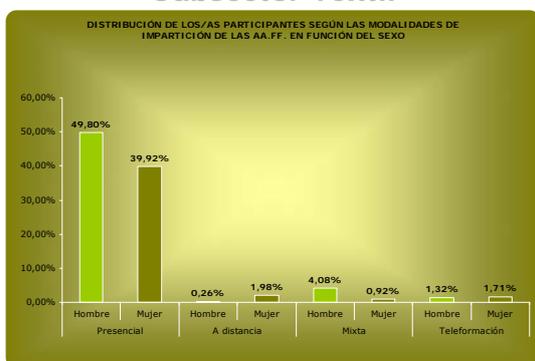
5.2.5.2. Distribución de participantes según sexo, en función de la modalidad de impartición

Sector Textil y de la Confección

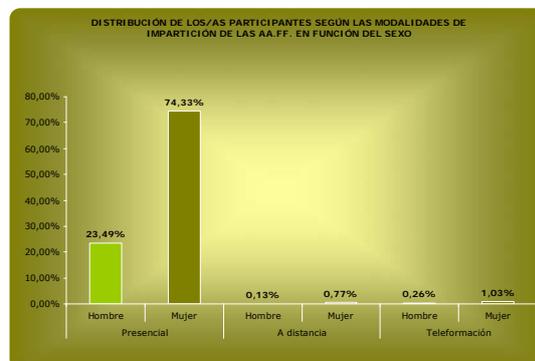


Según los datos analizados, se puede concluir que no hay una especial predilección por una modalidad de formación u otra en función del sexo del/de la participante. Ocurre así para el global del sector y también con la información desagregada por subsectores:

Subsector Textil



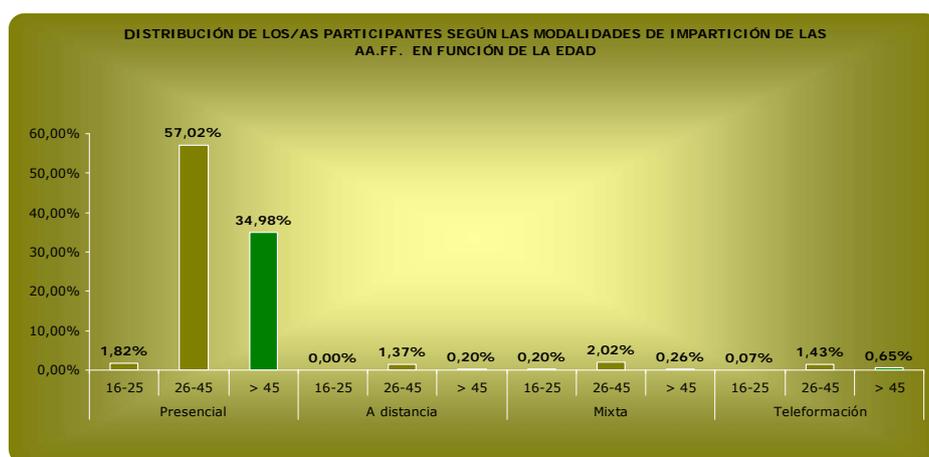
Subsector de la Confección



Las abruptas variaciones en los porcentajes, tanto para el grupo de hombres como para el de mujeres en ambas gráficas, responde a la propia distribución por modalidades de las acciones formativas realizadas en este período, pero centrando la observación en la comparativa entre hombres y mujeres, no se observan datos relevantes. En el caso del subsector de la Confección, el porcentaje de mujeres que se decantan por la formación presencial puede llegar a ser sorprendente en una primera lectura pero pensemos que las mujeres asistentes a la formación casi triplican la presencia de los hombres en esta EFO.

5.2.5.3. Distribución de participantes según edad, en función de la modalidad de impartición

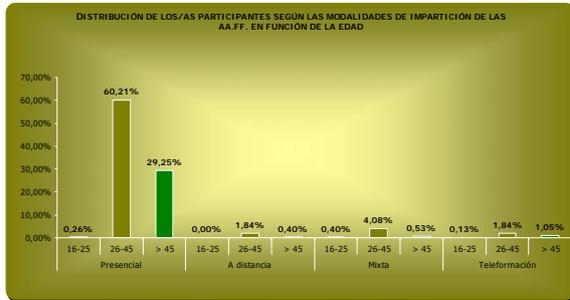
Sector Textil y de la Confección



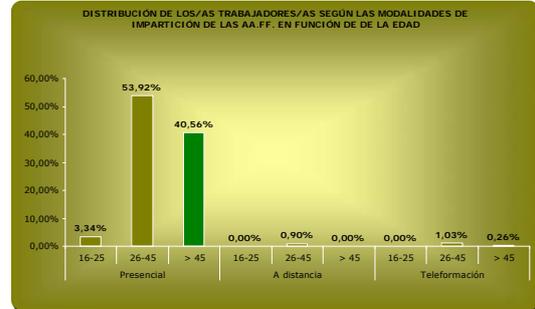
Como se adelantaba en análisis anteriores, la edad sí es un factor determinante para la selección de una modalidad formativa frente a otra. El manejo de las nuevas tecnologías es básico para poder realizar acciones

formativas no presenciales y en el rango de edad de los/as mayores de 45 años el manejo de las mismas, por lo general, no está demasiado extendido. En la gráfica que se muestra sobre el texto se muestra cómo los índices de formación a distancia, mixta y/o teleformación están presentes en los/as participantes con edades comprendidas entre los 26 y 45 años.

Subsector Textil



Subsector de la Confección

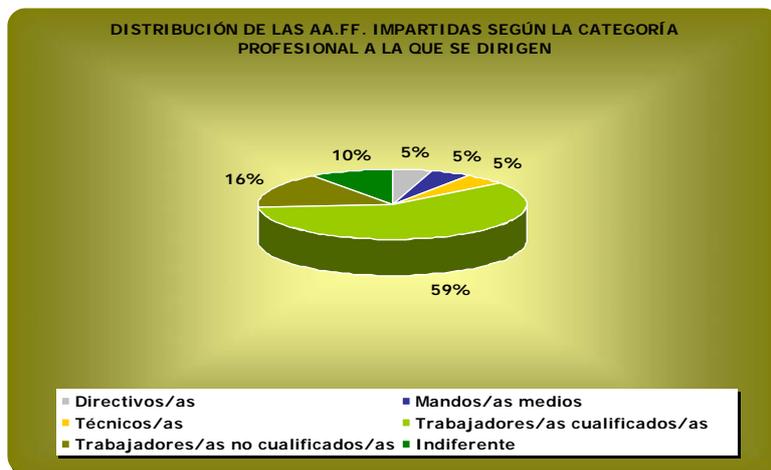


Se concluye entonces que la formación no presencial ofrece la ventaja del horario flexible pero que, en el sector Textil y de la Confección, está lejos de ser asequible a todos/as los/as trabajadores/as.

5.2.6. CATEGORÍA PROFESIONAL A LA QUE SE DIRIGEN LAS AA.FF.

5.2.6.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función de la categoría profesional a la que se dirigen

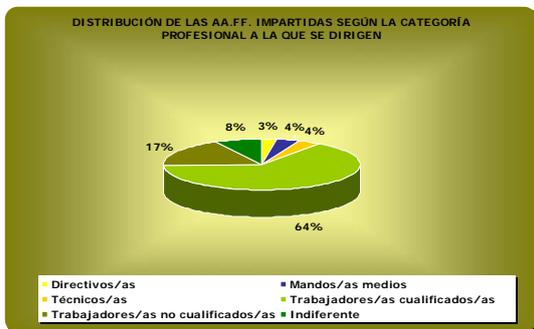
Sector Textil y de la Confección



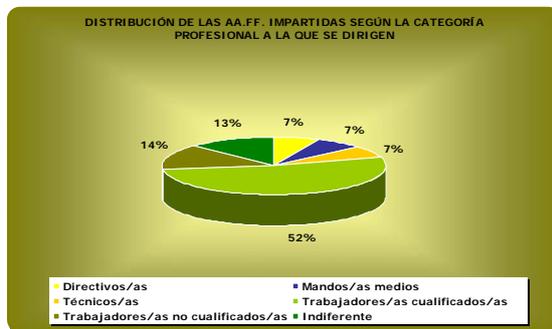
Esta gráfica, referida a la distribución de las acciones formativas desarrolladas en función de la categoría profesional a la que se dirijan no ofrece resultados positivos. Los/as trabajadores/as cualificados/as son los/as principales destinatarios de la formación desarrollada en el sector, lo que no supone un buen indicador para la relación formación-mejora profesional. Se concluye entonces que la formación continua no ofrece posibilidades de promoción a los/as trabajadores/as del sector.

Como se muestra en las gráficas que siguen es un aspecto común a los dos subsectores:

Subsector Textil



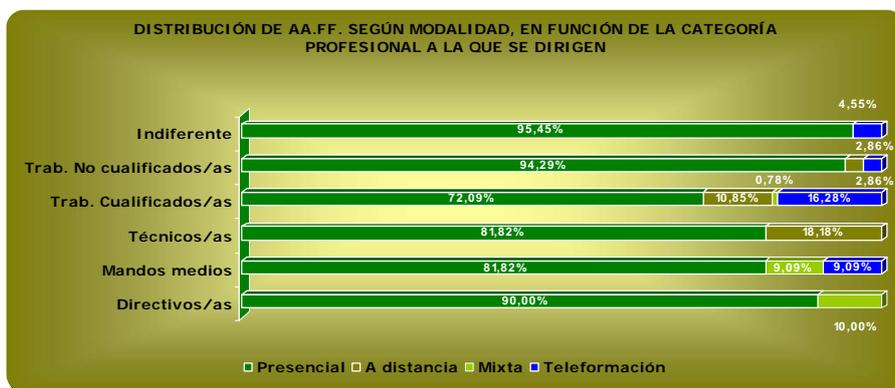
Subsector de la Confección



5.2.6.2. Distribución de AA.FF. según modalidad, en función de la categoría profesional a la que se dirigen

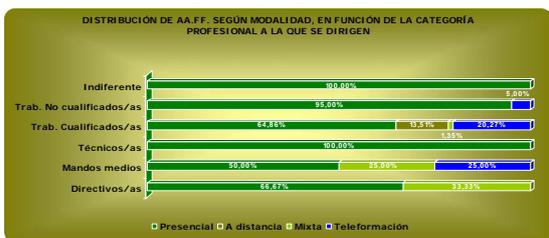
En cuanto a la modalidad de formación que se ha ofrecido a cada una de las categorías profesionales del sector, se observa una mayoría contundente de la formación presencial para todas las categorías.

Sector Textil y de la Confección



No ocurre así con el subsector Textil que, si bien también cuenta con una mayoría de acciones formativas presenciales, muestra una presencia de acciones formativas a distancia, mixta y/o teleformación para alguna categoría profesional concreta, es el caso de los/as trabajadores/as cualificados/as, los/as directivos/as y los mandos medios. Para el resto de las modalidades los valores porcentuales carecen de significatividad.

Subsector Textil



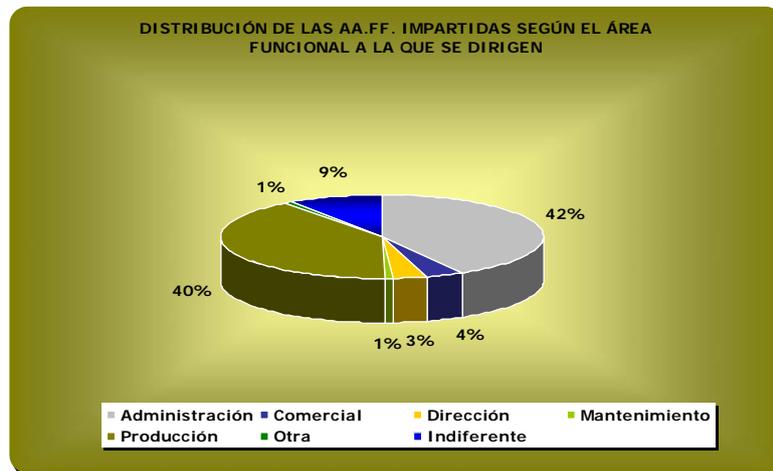
Subsector de la Confección



5.2.7. ÁREA FUNCIONAL A LA QUE SE DIRIGEN LAS AA.FF.

5.2.7.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del área funcional a la que van dirigidas

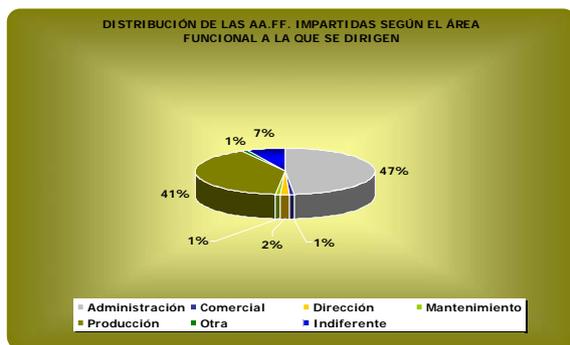
Sector Textil y de la Confección



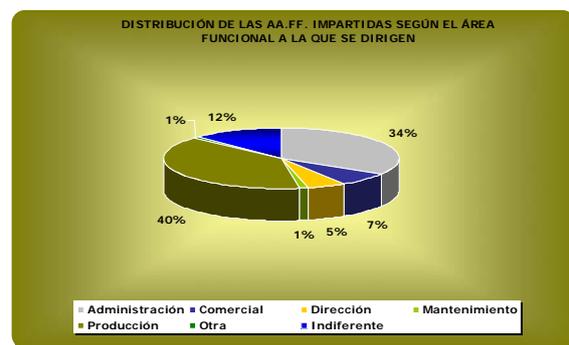
Es una constante para el sector en general y para los subsectores del Textil y la Confección en concreto que la mayor parte de la formación impartida se dirija mayoritariamente hacia el área funcional de administración. Inmediatamente después se sitúa el área funcional de producción, la que reúne la mayor parte de los/as trabajadores/as del sector y, con un valor también destacable, se sitúan en tercer lugar aquellas acciones formativas que no se dirigen a un área funcional en concreto.

En cuanto a la información desagregada por subsectores, se muestra en las gráficas siguientes la falta de variaciones de interés entre ambas:

Subsector Textil



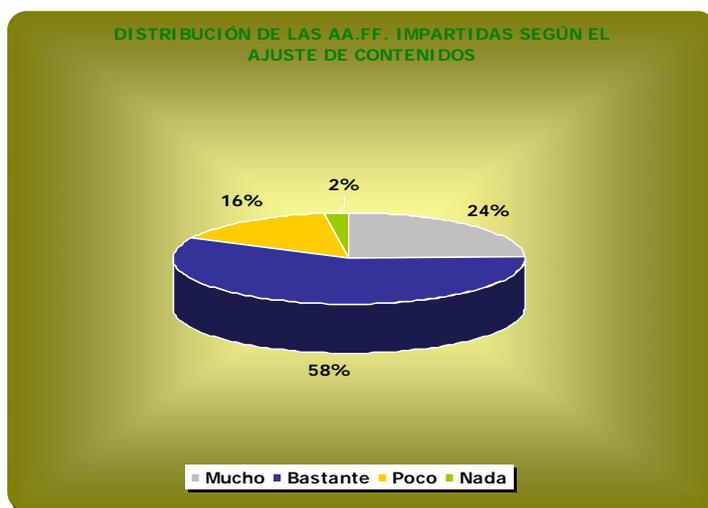
Subsector de la Confección



5.2.8. AJUSTE DE CONTENIDOS

5.2.8.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del ajuste de contenidos

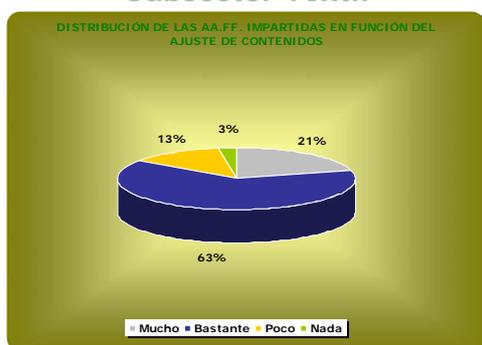
Sector Textil y de la Confección



La valoración que se ha hecho acerca del ajuste de los contenidos de la misma con respecto al cuadernillo de acciones formativas, ha sido positiva. Un 82% de las acciones formativas han resultado ajustarse "mucho" o "bastante" al contenido indicado, frente a un 18% de las valoraciones más negativas constatadas como "poco" y "nada" en el ajuste de contenidos de las AA.FF.

Los datos con respecto al ajuste de contenidos de las AA.FF. impartidas para los subsectores resultan ser similares a los referidos en la anterior gráfica del sector global.

Subsector Textil

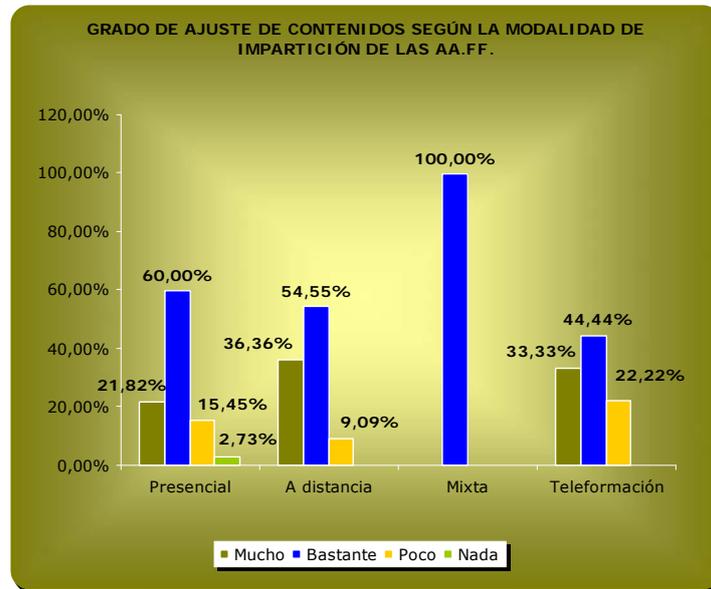


Subsector de la Confección



5.2.8.2. Distribución de las AA.FF. impartidas según la modalidad de impartición, en función del ajuste de contenidos

Sector Textil y de la Confección



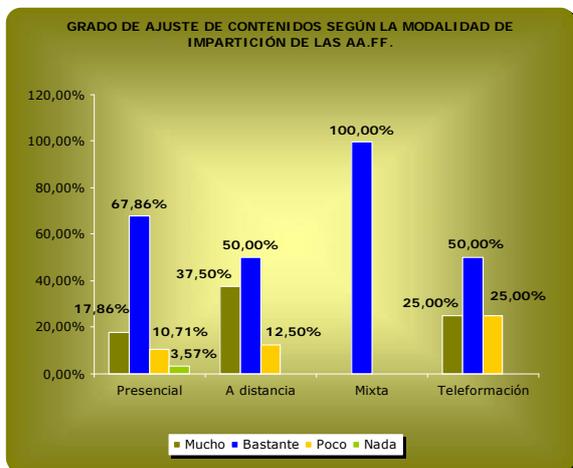
Como se extrajo de las anteriores gráficas, la valoración del ajuste de los contenidos de formación registra valores favorables elevados. Realizando ahora una comparativa entre el ajuste de los contenidos de la teleformación y las restantes modalidades de impartición de las AA.FF., se observa que la formación cuyos contenidos se han clasificado como "nada" y "poco" ajustados alcanza el 33.33% y el 22.22% respectivamente en la teleformación y contrariamente en cuanto a la formación clasificada con un ajuste positivo en el resto de las modalidades.

Sumando las dos series más positivas (mucho y bastante) por un lado y, por otro, las dos series más negativas (poco y nada), se puede realizar una comparativa más clara:

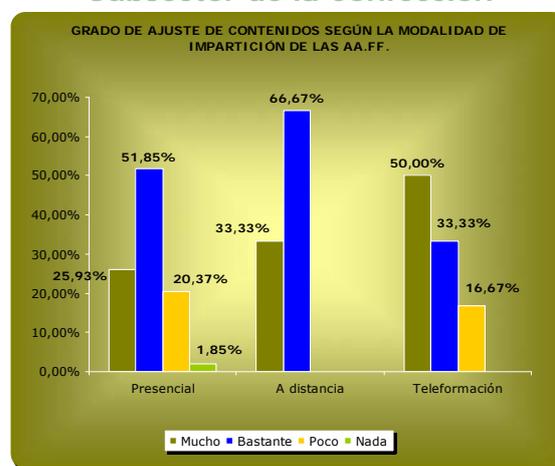
- ❑ **Formación presencial:** el 81.82% de la formación presencial llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban mucho o bastante, mientras que el 18.18% restante resultó no ajustarse nada o poco.
- ❑ **Formación a distancia:** el 90.91% de la formación llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban mucho o bastante, mientras que el 9.09% restante resultó no ajustarse poco.
- ❑ **Formación mixta:** el 100% de la formación a distancia llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "bastante".

- Teleformación:** el 77.77% de la teleformación llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban mucho o bastante, mientras que el 22.22% restante resultó no ajustarse nada.

Subsector Textil



Subsector de la Confección



Observando los datos referidos al ajuste de contenidos desagregados por subsectores, los datos son los siguientes:

- Formación presencial del subsector Textil:** el 85.72% de la formación presencial llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante", mientras que el 14.28% restante resultó no ajustarse "nada" o "poco".
- Formación a distancia del subsector Textil:** el 77.78% de la formación a distancia llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante", mientras que el 22.22% restante resultó no ajustarse "nada" o "poco".
- Formación mixta del subsector Textil:** el 100% de la formación a distancia llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "bastante".
- Teleformación del subsector Textil:** el 75% de la teleformación llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante", mientras que el 25% restante resultó ajustarse "poco".
- Formación presencial del subsector de la Confección:** el 77.78% de la formación presencial llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante", mientras que el 22.22% restante resultó no ajustarse "nada" o "poco".
- Formación a distancia del subsector de la Confección:** el 100% de la formación a distancia llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante".
- Teleformación del subsector de la Confección:** el 83.33% de la formación a distancia llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante", mientras que el 16.67% restante resultó ajustarse "poco".

5.2.9. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

5.2.9.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa

Las tablas mostradas a continuación presentan las acciones formativas realizadas por las empresas en función del tamaño de las mismas. Por otro lado, en la última columna de las tablas se puede ver hallada la media de acciones formativas realizadas por empresa.

SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN			
ESTRATO	Nº de empresas	Nº AA.FF.	Media AA.FF./empresa
De 1 a 10 empleados/as	24	27	1.12
De 11 a 20 empleados/as	15	27	1.8
De 21 a 50 empleados/as	26	41	1.57
De 51 a 100 empleados/as	16	26	1.62
De 101 a 200 empleados/as	10	25	2.5
Más de 200 empleados/as	13	49	3.77

Tabla 11: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el sector Textil y de la Confección.

SUBSECTOR TEXTIL			
ESTRATO	Nº de empresas	Nº AA.FF.	Media AA.FF./empresa
De 1 a 10 empleados/as	6	8	0.75
De 11 a 20 empleados/as	13	20	0.65

SUBSECTOR TEXTIL			
ESTRATO	Nº de empresas	Nº AA.FF.	Media AA.FF./empresa
De 21 a 50 empleados/as	9	18	2
De 51 a 100 empleados/as	5	13	2.6
De 101 a 200 empleados/as	3	15	5
Más de 200 empleados/as	8	33	4.12

Tabla 12: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el subsector Textil.

SUBSECTOR DE LA CONFECCIÓN			
ESTRATO	Nº de empresas	Nº AA.FF.	Media AA.FF./empresa
De 1 a 10 empleados/as	18	19	1.05
De 11 a 20 empleados/as	2	7	3.5
De 21 a 50 empleados/as	17	23	1.35
De 51 a 100 empleados/as	11	13	1.18
De 101 a 200 empleados/as	7	10	1.42
Más de 200 empleados/as	5	16	3.2

Tabla 13: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el subsector de la Confección.

De lo expuesto en las tablas, se concluye que no hay una relación progresiva y proporcional entre el tamaño de empresas y la formación que realiza. Si bien es cierto que en los estratos mayores la muestra no es representativa, se observa en los más poblados que de las empresas situadas en los rangos de empleados más altos realizan más formación que las que tienen menos de 50 trabajadores/as.

6. ANEXOS

6.1. RENOVACIÓN DEL 25% DE LA MUESTRA:

En las siguientes tablas se muestran las empresas del panel dadas de baja para la renovación del 25% que dicta la metodología:

BAJA DE EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
GÉNEROS DE PUNTO BELMAR, S.L.	1
BLUSBOR S.L.	2
CONFECCIONES ITEXCO S.L.	2
DIPESVI S.L.	2
ADIS TRICOT COMPANY S.L.	2
TEXTIL REYES II S.L.	2
TINTO PUNTO S.L.	2
BARGYTEX S.L.	3
BORDERA TEIXITS S.L.	3
MAGLIFIL S.A.	3
ALBACOR S.L.	4
COIXIN S.L.	4
JASU S.L.	4
CREACIONES MIRCA S.L.	5
EURON S.A	5
GANBO S.A.L.	5
VISITACIÓN REQUENA PICAZO	5
CONFECCIONES SABBATH S.L. -SABBATH JEANS-	6
CS EXPANSIÓN S.L.	6
HERFERTEX S.L.	6
LEANDRO TEROL S.L.	6
MODAS E COLLAR S.L.	6

BAJA DE EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
TOLDOS GATO S.L.	6
CONFECCIONES ELY S.A.	7
MANUFACTURAS EL SON S.L.	7
MANUFACTURAS DE CANASTILLA, S.L.	8
TEJIDOS DE PUNTO JEYFA S.C.P.	8
TINTES INDUSTRIALES MOIX S.A.	8
TOLDOS ECLIPSE S.L.	8
BERMANTA S.L.	9
CONFECCIONES BRAILLE S.L.	9
DISEÑO PACO ALVAREZ S.L.	9
GANDIFIL S.L.	9
CONFECCIONES LA COPA S.L.	9
ALFONSO ALBIOL HERMANOS S.L.	10
AMANS S.L.	10
CREACIONES BASALLO S.A.	10
ROBREÑO, ESPERALBA Y PUIG S.L.	10
CONFECCIONES YENI S.L.	11
COINTA TAPIZADOS S.L.	11
CONFECCIONES ROINSAL S.L.	11
HISICOL S.L. (HIJOS DE SILVIO COLOMINA)	11
FILDARA S.A.	11
BRODATS GREGORI S.L.	12
FOLGAROLAS TEXTIL S.A.	12
LANAS JAVIER SANCHEZ S.L.	12
JUAN MANUEL BLANCO S.L.	12
CONFECCIONES ALCARAZ S.A.	13
FORESTIL S.L.	13
COESPUNT S.L.	13

BAJA DE EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
ACABADOS MONLLOR S.L.	13
RAFA GARCIA COSTURA S.L.	13
CALATAYUD FERRE S.L.	14
VOLEI S.A.	15
CAMISAS ANESKA S.L.	15
GENERES DE PUNT CASTELLÀ S.L	16
COTTON BABY	16
EL PORTALIN, S. COOP. L	17
PREPAL S.L.	17
TALLER DE CONFECCIÓN ARTEXTIL S.L.	17
MANUFACTURAS TEXTILES JUFER S.A	18
TINTES BOLTA S.A.	18
CARGOMI S.L.	20
LA UNIÓN DE CONFECCIONES SOC.COOP.	22
CHELSY CAMISERO S.L.	23
MONREAL Y MERCADER, S.L.	25
COLORPRINT FASHION S.L.	26
CONFECCIONES OROEL, S.L.	26
ARGENTINA VILLAR AMARELLE	26
CONFECCIONS BELLO PALLAS S.L.	27
CONFECCIONES CUNBUR S.A.	27

BAJA DE EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
LLOVERA TEXTIL S.A.	27
VILSI S.A.	27
NOVA TEXTIL ALARICANA S.L.	29
DYZUANY S.A.	35
INDUSTRIAS ORDE S.A.	35
TEXTIL ELVI S.L.	36
CONFECCIONES AMON, S.A.	41
CONFECCIONES KALFE S.A.	43
CONFECCIONES VARELA URES S.L	44
FILPRIM S.A.	47
ALBERTO NOVO S.L.	48
COSRAY S.L.	48
FRANCISCO PAGES VALENTI S.A.	50
APYL TEXTIL, S.L.	52
HILATURAS ANNA S.L.	54
CONFECCIONES KAPAK S.L.	60
GÉNERO DE PUNTO IVÁN S.L.	82
TOTAL TRIM S.L.	86
ALGODONERA DE SAN ANTONIO INDUSTRIAL S.A.	103
DUSEN S.A.	127

Tabla 14: Baja de las empresas panelistas formadoras para la renovación del 25% de la muestra.

BAJA DE EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS NO FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
BLUSAS GIJON S.L	1
MISIA MAR S.A.	1
MANUFACTURAS DEL VAL S.L.	2
BABY CREVICA, S.L.	3
DEL REY EXCLUSIVAS S.L.	3
JURTEX S.L.	3
TALLER DE PELETERIA ISABEL IGLESIAS S.L	3
BERTA CASTILLO S.L.	4
CONFECCIONES ZETA S.L.	4
CORTE TEXTIL CORTEX SL	5
MODA INFANTIL GRUPPI S.L.	5
BARRIOCANAL S.A.	6
HILADOS LANA CARDA	6
SDAD.COOP. TEXTIL DE PONGA	6
KAMIL CONFECCION SL	7
CONFECCIONES MABEL S.L.	8
COPUYSA, S.L.	10
MANUFACTURAS MIRANDA S.L.	10
TAPIVEL, S.A.L.	11
JOYLU SPORT S.L.	12
COTONES AGUIRREZABAL S.A	13
TOBERAL TALLER DE CONFECCIÓN S.L.	15
JOSÉ RAMÓN SANJURJO S.L.	18
CARMEN RODRIGUEZ SUAREZ	22
CONFECCIONES NALO S.A	72

Tabla 15: Baja de las empresas panelistas no formadoras para la renovación del 25% de la muestra.

La siguiente tabla muestra el listado de nuevas empresas que han pasado a formar parte de la muestra en esta oleada como resultado de la renovación del 25%:

NUEVAS EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
2002 BLUE BAY DIFFUSION S.L.	2
ALBATROS CONFECCION S.L.	2
ALFOMBRAS IBERIA S.L.	2
ALFOR S.L.	2
ARCONPEL S.A.	2
IZGARPUNT MATARO S.L.	2
JANPUNT OLOT S.L.	2
XANJOS PLANCHADORES S.L.	2
ALFOMBRAS HISPANIA S.L.	3
CONFECCIONES GUMOR S.L.	3
INSBASA S.L.	3
M ^a JESUS MESEJO RAMA	3
ANSELMO J. GARCIA ALONSO S.L.	4
JAIME SIGNES SOLER S.L.	4
BORDADOS TERESA FERNÁNDEZ, S.L.	4
ALEX FIOREN S.L.	5
TAPICERIAS DELGADO S.L.	5
ZORQUESA, S.L.	5
NATURALLY URDIMA S.L.	5
COMERCIAL TEXTIL VIRGILIO BERMEJO E HIJOS S.L.	6
JOLUSAN S.L.	6
KSIMERONI S.L.	6
URDIDOS PUIG S.L.	6
CONFECCIONES FINDEL S.A.	7
CONFECCIONES MARSU S.L.	7

NUEVAS EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
ROMAN CATACHI S.L.	7
BIES OSONA S.A.	8
COCTEL EUROPA S.L.	8
SEPTIMA PARTE S.L.	8
VESLA S.L.	8
CONFECCIONES ANEMAN S.A.	9
LAVAMAN S.L.	9
CONFECCIONES ARREGUI S.L.	10
CONFECCIONES HERMANOS CABEZA S.L.	10
CONFECCIONES SOLGON S.A.	10
CONFECCIONES TARANIS S.L.	10
TOLDOS ET S.L.	10
ZAUST TEXTIL S.L.	10
PADRO Y CASAS, S.A.	11
VISMODA SA	11
CALPEP BEBÉ SL	12
CONFECCIONES REATA S.L.	12
JOSE Y ANA SL	12
ZEBRA TEXTIL S.L.	12
LINEA PARA MI S.L.	13
LUALDO S.L.	13
MLS ELEBE 1992 S.L.	13
VELTEX SA	13
LUGAR DIFUSION S.L.	14
ADAPTACIONES PRAMESA S.L..	15
EMBE'L CAMISERO S.L.	16
JOSE ALBERO PUERTO S.L.	16
TEXTILIA S.A.	16

NUEVAS EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
ANA MUÑIZ S.L.	17
MAMAS MAMAS S.L.	17
L ALTAMODA S.L.	18
ALGODONERA DE PALMA SA	20
AMENECER NUPCIAL S.L.	20
CONFECCIONES CARLOS CORDOBA S.L.	20
CONFECCIONES SEVILLA MARTINEZ S.L.	20
CONFEPLAN, S.L.	20
ESTAMPACIONES ARTESANAS S.A.	20
ACATEX S.L.	21
CREACIONES INFANTILES CHAO S.L.	21
JEISAMA S.L.	21
ACORDFIL S.L.	22
KLEYMAC S.L.	22
YEBANE ESPAÑOLA S.A.	22
ARQUITECTURA TEXTIL S.L.	23
VISTIENDO BEBES S.L.	23
INDUSTRIAS TAPLA S.L.	25
SACOS DURCAL S.A.	25
WEST ORIGINAL S.A.	25
ZINELLI S.L.	25
YADRA S.A.	28
ALFOMBRAS ARTESANALES LA ALPUJARREÑA S.L.	30
CONFECCIONES TRIVI S.L..	30
VENTURMODA S.A.	34
VELUR S.A.	35
LIDEFIL S.L.	40
TEXTIL DE LA RABITA S.L.	40

NUEVAS EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
ALGODONERA DEL SUR S.A.	40
ALDO MARTIN S.A.	44
CONFECCIONES IXAR S.L.	51
ESPECIALITATS TEXTILS DEL COLOR S.L.	51
INDUSTRIAS TEXTILES RICHARD DAVIS S.L.	51
CONFECCIONES PLANA ALTA GIVER S.L.	61
CONFECCIÓN GUERRAL S.A.	63
TEXTIL OLIUS S.A.	80
HILATURAS FERRE S.A.	103
AZNAR TEXTIL S.A.	108

Tabla 16: Nuevas empresas panelistas formadoras para la renovación del 25% de la muestra.

NUEVAS EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS NO FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
ALTRETEX S.L.	2
BASELYTEX SL	2
CONFECCION PUNTO Y PIEL S.L.	2
YLOS FASHION S.L.	2
TERESA PEÑA URQUIZA	2
BORDADOS BELGIDA S.L.	4
MANUFACTURAS TEXTILES CASTILLO S.L.	4
ANFARRI S.L.	5
BLUSEN S.L.	5
CONFECCIONES FROUMA S.COOP.	6
TOLDOS Y LUMINOSOS HERMANOS GONZALEZ SL	7
CONFECCIONES TEXTILES ROMA S.L.	10
CONFECCIONES MAZA SL	12

NUEVAS EMPRESAS. 25% DE RENOVACIÓN	
EMPRESAS NO FORMADORAS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
SAGA IBÁÑEZ SL	13
CONFECCIONES DOMINGO S.L.	15
CONFETEL S.L.	15
TEXTIL GUI SAN II SL	15
CONFECCIONES SAN JAVIER SDAD. COOP ANDALUZA	20
CONFECCIONES SEOANE S.L.	20
AMOBAR S.L.	25
CASABLANCA DIFUSIONES S.L.	25
ARTESANIA ARANDA S.L.	26
COMERCIAL DISPOTEX S.A.	51
COMPANY UNIVERSAL TIES S.L.	60
COMPOSLADA S.A.	103

Tabla 17: Nuevas empresas panelistas no formadoras para la renovación del 25% de la muestra.

6.2. EMPRESAS DE MÁS DE 200 EMPLEADOS/AS:

El número final de empresas de más de 200 empleados/as que participaron en esta primera oleada de la convocatoria de 2008 es de 13 empresas:

EMPRESAS DE MÁS DE 200 EMPLEADOS/AS	
RAZÓN SOCIAL	Nº EMPLEADOS/AS
MARIE CLAIRE, S.A.	208
LIWE ESPAÑOLA S.A.	210
REIG MARTI, S.A.	224
CONFECCIONES ORY S.A.	236
ARETEX S.A.	237
GENEROS DE PUNTO MONTOTO S.A.	265
DOGI INTERNATIONAL FABRICS S.A.	327
VELCRO EUROPE, S.A.	359
SATI GRUPO TEXTIL, S.A.	383
ANGLÉS TEXTIL, S.A.	399
INDUSTRIAS VALLS S.A.	430
SOCIEDAD TEXTIL LONIA S.A.	700
ITALCO, S.A.	703

Tabla 18: Empresas panelistas de más de 200 empleados/as participantes en la 7ª oleada de la convocatoria de 2008.

SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

INFORME INTERMEDIO

ÍNDICE

1. ÍNDICE DE TABLAS	7
2. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO	9
3. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS DE LA 7ª OLEADA	11
3.1. ÁMBITO DE LAS OCUPACIONES	11
3.1.1. SEXO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.....	11
3.1.2. EDAD DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	12
3.1.3. CATEGORÍA PROFESIONAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	13
3.1.3.1 Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional	13
3.1.3.2. Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional, en función de su sexo	14
3.1.3.3. Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional, en función de su edad	15
3.1.4. OCUPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	17
3.1.4.1. Distribución de los/as trabajadores/as según su ocupación	17
3.1.4.2. Distribución de los/as trabajadores/as según su sexo, en función de su ocupación	21
3.1.4.3. Distribución de los/as trabajadores/as según su edad, en función de su ocupación	23
3.1.5. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS.....	25
3.1.5.1. Distribución de los/as trabajadores/as en función del tamaño de la empresa	25
3.1.5.2. Distribución de trabajadores/as según su edad, en función del tamaño de la empresa	28
3.2. ÁMBITO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.....	31
3.2.1. SEXO DE LOS/AS PARTICIPANTES EN AA.FF.....	31
3.2.1.1. Distribución de participantes en AA.FF. según sexo.....	31
3.2.2. EDAD DE LOS/AS PARTICIPANTES EN AA.FF.....	34
3.2.2.1. Distribución de participantes en AA.FF. según su edad	34

3.2.3. ÁMBITOS DE COMPETENCIA DE LAS AA.FF.....	35
3.2.3.1. Distribución de AA.FF. realizadas según el ámbito de competencia	38
3.2.3.2. Distribución de AA.FF. según el grado de participación, en función del ámbito de competencia	39
3.2.3.3. Distribución de hombres y mujeres en las AA.FF. según ámbito de competencia	40
3.2.3.3. Distribución de horas dedicadas a la formación según el ámbito de competencia	43
3.2.4. TIPOLOGÍA DE LAS AA.FF.	44
3.2.4.1. Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología.....	44
3.2.4.2. Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF.....	51
3.2.4.3. Distribución de participantes según la tipología de las AA.FF.	60
3.2.4.4. Distribución de participantes según su sexo, en función de la tipología de las AA.FF.....	60
3.2.4.5. Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF.....	61
3.2.5. MODALIDAD DE IMPARTICIÓN DE LAS AA.FF.	62
3.2.5.1. Distribución de participantes según la modalidad de impartición	62
3.2.5.2. Distribución de participantes según sexo, en función de la modalidad de impartición.....	63
3.2.5.3. Distribución de participantes según edad, en función de la modalidad de impartición.....	64
3.2.6. CATEGORÍA PROFESIONAL A LA QUE SE DIRIGEN LAS AA.FF.	65
3.2.6.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función de la categoría profesional a la que se dirigen	65
3.2.6.2. Distribución de AA.FF. según modalidad, en función de la categoría profesional a la que se dirigen	66
3.2.7. ÁREA FUNCIONAL A LA QUE SE DIRIGEN LAS AA.FF.	67
3.2.7.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del área funcional a la que van dirigidas	67
3.2.8. AJUSTE DE CONTENIDOS	68
3.2.8.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del ajuste de contenidos.....	68

3.2.8.2. Distribución de las AA.FF. impartidas según la modalidad de impartición, en función del ajuste de contenidos	69
3.2.9. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	71
3.2.9.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa	71

1. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de los/as trabajadores/as según su ocupación.....	20
Tabla 2: Ámbitos de competencia de las AA.FF. del subsector Textil.....	36
Tabla 3: Ámbitos de competencia de las AA.FF. del subsector Confección.	37
Tabla 4: Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología en el subsector Textil.	48
Tabla 5: Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología en el subsector Confección.	50
Tabla 6: Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF. en el subsector Textil.	55
Tabla 7: Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF. en el subsector Confección.	59
Tabla 8: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el sector Textil y de la Confección.	71
Tabla 9: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el subsector Textil.	72
Tabla 10: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el subsector de la Confección.	72

2. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, a través de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación, promueve acciones de investigación del mundo laboral con la finalidad de prever necesidades de formación, y observar las tendencias de las ocupaciones, para detectar necesidades de formación presentes y futuras que fomenten la polivalencia y actualización de los conocimientos de los/as trabajadores/as así como la adquisición de nuevas habilidades.

En el proyecto propuesto: "Encuesta Formación-Ocupaciones (EFO) de la Industria Textil y de la Confección", solicitado por FIA-UGT y en el que colabora de FITEQA-CCOO, el Consejo Intertextil y Método Estudios Consultores S.L. se continúa la línea investigativa abierta en la convocatoria del 2005 por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. En dicha convocatoria se proponían un nuevo tipo de acciones de investigación cuyo objetivo era constituir una red de información permanente para la previsión de necesidades sectoriales de formación y la observación de tendencias de las ocupaciones para conocer y analizar la evolución de éstos parámetros a través de diversos datos sobre la estructura organizativa y ocupacional de las empresas del sector y sus opciones formativas.

De este modo, a través de la presente investigación se pretende disponer de una estructura permanente para la observación del comportamiento de las ocupaciones del sector que permita establecer una serie de criterios de base útiles para perfilar aquellos requisitos formativos, profesionales y personales, que se demandan a los/as trabajadores/as del sector, y para programar una formación continua adaptada a la realidad laboral. Para ello, se llevará a cabo un estudio exhaustivo que permita analizar y cuantificar variables de carácter estratégico a corto-medio plazo que posibilite conocer el impacto de la formación continua en las ocupaciones y en las competencias precisas para ser desempeñadas por los/as trabajadores/as.

La Encuesta Formación- Ocupaciones (EFO) del sector de la Industria Textil y de la Confección es una investigación estadística que sondea semestralmente a un grupo de empresas representativas del sector aplicando una metodología de panel.

A través del presente informe, se muestran los principales resultados obtenidos en la *7ª oleada o tanda de recogida de información* por medio del cuestionario cubierto por parte de las empresas panelistas y, cuyo período de referencia, es desde julio hasta diciembre del año 2.008.

A continuación se muestran los principales resultados obtenidos en la *7ª oleada*, de manera que nos permite empezar a apreciar la tendencia de las variables observadas en el sector de la industria Textil y de la Confección.

Los resultados se presentan divididos en base a las dos principales tareas de la encuesta que son **OCUPACIONES** y **ACCIONES FORMATIVAS**.

Hay que destacar que además de los dos tipos de acciones formativas señaladas (específicas y transversales) existe una tercera categoría de acciones formativas no recogidas en el listado de acciones codificadas por la FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO. Estas acciones, identificadas con el código 000-00-000, aparecen incluidas en los resultados del total de acciones formativas que incluyen las específicas, las transversales y a estas últimas (acciones formativas sin código).

Así mismo, es importante señalar que tanto en el caso de la Categoría Profesional como en el del Área Funcional cada uno de los elementos que las componen no son excluyentes, de manera que una misma acción formativa puede haber sido impartida a trabajadores/as que por el tipo de competencias que desarrollan pertenecen a más de una Categoría Profesional o a más de un Área Funcional.

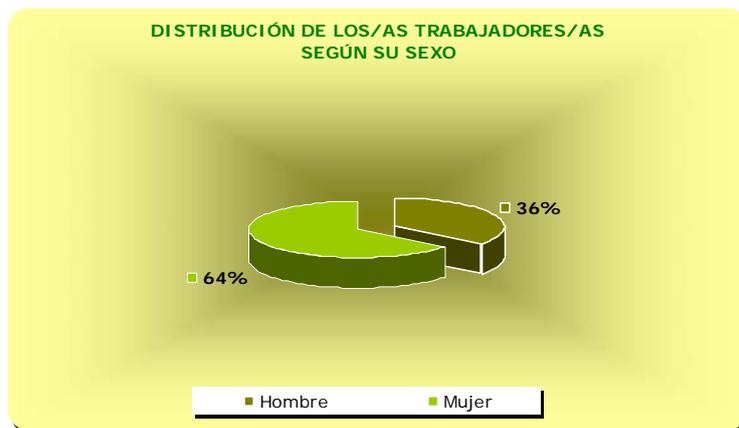
3. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS DE LA 7ª OLEADA

3.1. ÁMBITO DE LAS OCUPACIONES

3.1.1. SEXO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

En cuanto al contraste de los resultados con anteriores períodos, no se observan cambios relevantes relacionados con la variable de sexo de los/as trabajadores/as. Se trata, en general, de un sector básicamente femenino, si bien, la distribución no es homogénea en cuanto a los subsectores a los que se refiere. A continuación, se muestra esta diferencia de forma gráfica:

Sector Textil y de la Confección



Como se observa en la gráfica, la distribución de los/as trabajadores/as según su sexo para el global del sector, muestra una clara feminización del sector, la cual viene dada por la presencia de mujeres, sobre todo, en el subsector de la Confección y no tanto en el Textil, se puede observar de forma gráfica en las siguientes representaciones:

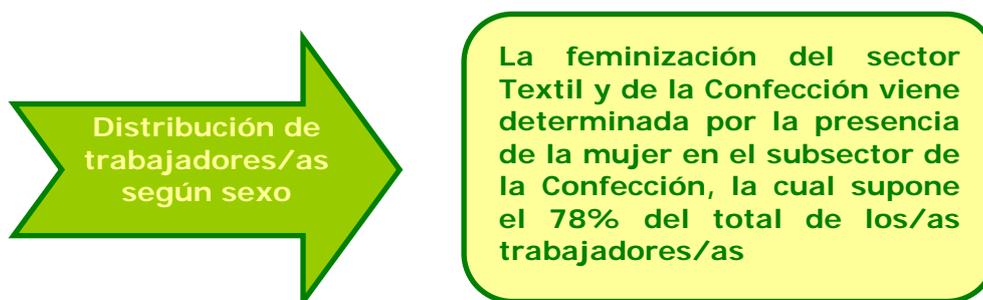
Subsector Textil



Subsector de la Confección



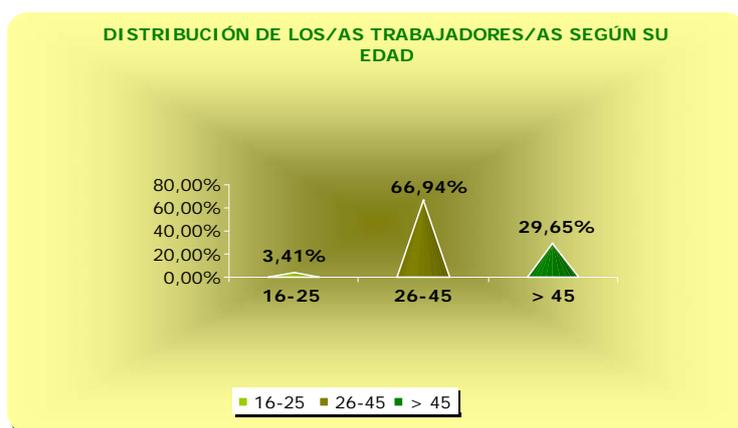
Como se deriva de las imágenes, la presencia mayoritaria de mujeres se observa, en realidad, en el subsector de la Confección. En el caso del subsector Textil, la distribución entre hombres y mujeres es prácticamente proporcional. La disparidad de los datos de distribución viene a dar respuesta a la tradicional tendencia a ocupar a hombres en puestos de trabajo que conllevan un mayor esfuerzo físico, reservando para la mujer las ocupaciones que requieren mayor destreza.



3.1.2. EDAD DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

En lo tocante a la edad, el envejecimiento de la mano de obra es acusado, situándose la mayor parte de los/as trabajadores/as en el rango de edad comprendido entre los 26 y los 45 años, seguido por el grupo de profesionales mayores de 45 años y siendo casi nula la presencia de trabajadores/as entre 16 y 25 años. Los datos ponen de manifiesto la falta de relevo generacional, síntoma común a todos los sectores que presentan una situación de crisis. La siguiente gráfica muestra las cifras correspondientes al global de sector:

Sector Textil y de la Confección

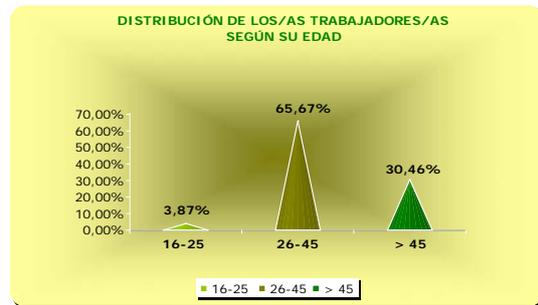


Como muestran las gráficas que siguen, de la distribución de los/as trabajadores/as en función de su edad, no se desprenden diferencias significativas relativas a cada uno de los subsectores analizados:

Subsector Textil



Subsector de la Confección



Los datos relativos a la edad sitúan en torno al 30% de los/as trabajadores/as en un rango de edad superior a los 45 años, poniendo de manifiesto la falta de relevo generacional en el sector

3.1.3. CATEGORÍA PROFESIONAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

3.1.3.1 Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional

La distribución de trabajadores/as en función de la categoría profesional a la que pertenecen, ofrece unas cifras lógicas para el global del sector, concentrándose en torno a un 70% de los/as trabajadores/as en la categoría de producción.

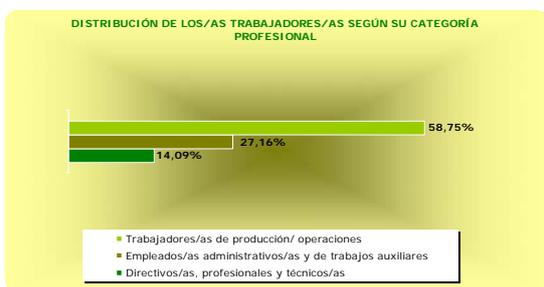
Sector Textil y de la Confección



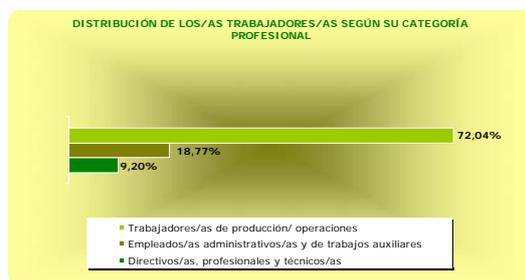
De la misma manera, en el subsector de la Confección, la concentración en la categoría de producción supera el 70% del total de trabajadores/as. Sin embargo, en el caso del subsector Textil, casi el 60% de las personas desempeñan su trabajo en el área funcional de producción.

En todo caso, las cifras que muestran las gráficas siguen la tendencia de anteriores oleadas, en las que las diferencias entre los dos subsectores tampoco alcanzaban valores significativos, si bien, la cantidad de directivos/as, profesionales y técnicos/as, presentaban, como aquí, unos valores ligeramente superiores en el caso del Textil:

Subsector Textil



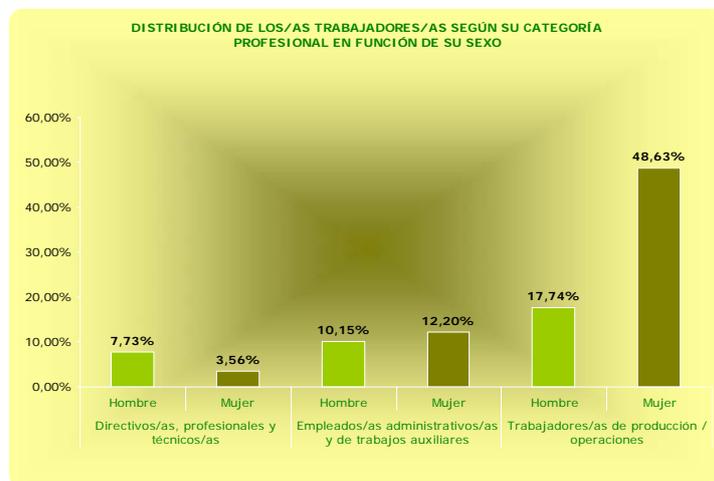
Subsector de la Confección



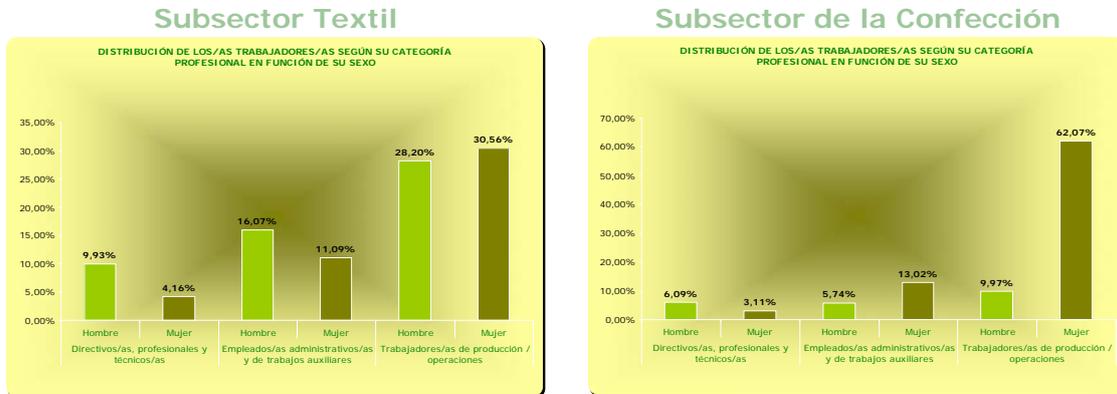
3.1.3.2. Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional, en función de su sexo

Como ya adelantaban las cifras referidas a la distribución de hombres y mujeres, la feminización que se observa en el sector Textil y de la Confección no es homogénea, en tanto que la mayor parte de las trabajadoras del sector se agrupan en la actividad de la Confección, pero esta falta de homogeneidad no sólo se observa en el contraste de los dos subsectores sino que, en un análisis más profundo, si se atiende cada una de las categorías profesionales, se pone de manifiesto que existen categorías profesionales feminizadas y otras masculinizadas:

Sector Textil y de la Confección

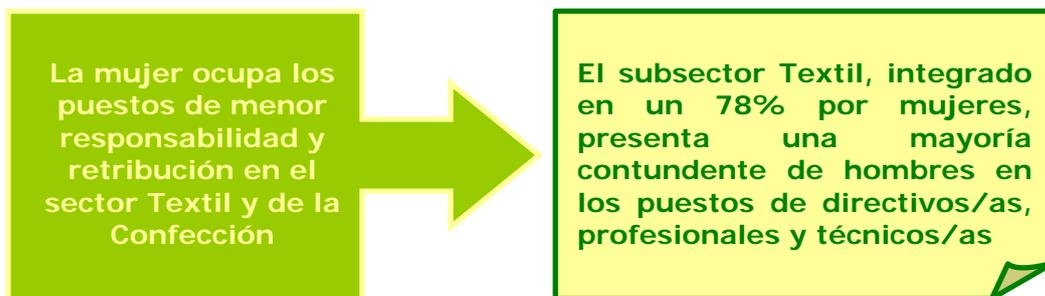


Como muestra la representación, casi el 50% del total de trabajadores/as se agrupa en los puestos de producción desempeñado por mujeres, mientras que los hombres ocupan, casi un 8% de los puestos de dirección y de personal más cualificado.



Si se observan las cifras desagregadas por subsectores, la agrupación del personal femenino que desempeña sus funciones en el área de producción es considerablemente más notable en el subsector de la Confección. Por el contrario, en el caso del subsector Textil, los porcentajes están prácticamente igualados.

Otro dato a destacar en relación a la distribución de hombres y mujeres en función de su categoría profesional, es que, incluso en el subsector de tradición femenina como el de la Confección, los puestos de mayor responsabilidad y retribución se reservan, mayoritariamente, a hombres.

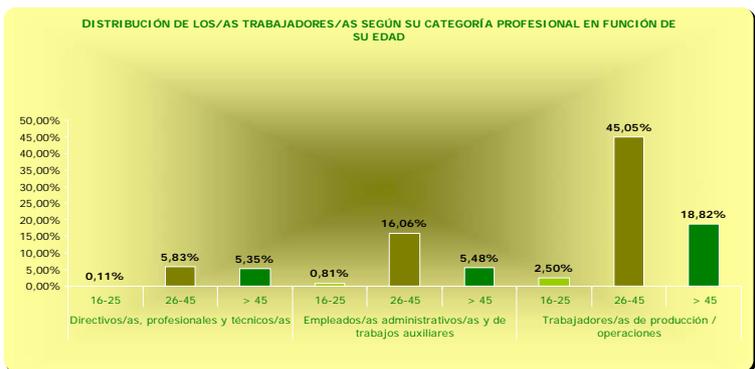


3.1.3.3. Distribución de los/as trabajadores/as según su categoría profesional, en función de su edad

Las gráficas que siguen, muestran la distribución de trabajadores/as en cada una de estas categorías profesionales, agrupados/as según rangos de edad. Según éstas, en ambos subsectores, el intervalo de edad con mayor peso sobre todas las categorías profesionales es el de 26 a 45 años. La segunda proporción de trabajadores/as se concentra en mayores de 45 años situándose en la categoría de directivos/as, profesionales y técnicos/as, la misma categoría en la que se sitúa el menor porcentaje de

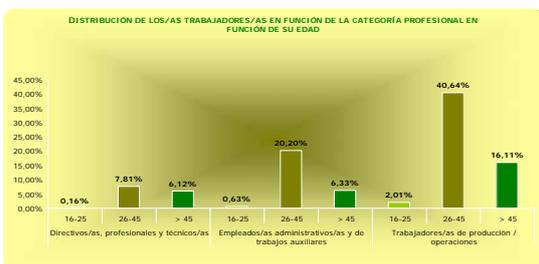
trabajadores/as jóvenes. Este aspecto coincide con las anteriores oleadas y viene determinada, por un lado, por la propia tendencia al envejecimiento de la mano de obra en el sector y, por otro, por las exigencias de experiencia que conllevan los puestos de responsabilidad que agrupa esta categoría profesional; se trata, además, de una categoría con escasa rotación de personal.

Sector Textil y de la Confección



Los datos desagregados por subsectores mantienen la tendencia del global del sector:

Subsector Textil



Subsector de la Confección



3.1.4. OCUPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

3.1.4.1. Distribución de los/as trabajadores/as según su ocupación

En la tabla que se muestra a continuación, se presenta cada una de las ocupaciones con el porcentaje que representa del total de la muestra:

OCUPACIÓN	% TRABAJADORES/AS		
	Textil y Confección	Textil	Confección
Director/a general - Presidente/a ejecutivo/a- El/La gerente	2,64%	2,61%	2,66%
Director/a de departamento de producción/operaciones	1,50%	1,80%	1,27%
Director/a de departamento de administración y finanzas	0,96%	0,85%	1,04%
Director/a de departamento de relaciones laborales/recursos humanos	0,80%	0,84%	0,77%
Director/a de departamento de comercialización y ventas	1,00%	1,05%	0,96%
Director/a de calidad	0,49%	0,53%	0,46%
Directores/as de otros departamentos	0,68%	0,77%	0,61%
Jefe/a de compras /distribución	0,66%	0,75%	0,59%
Distribuidor/a de trabajo externo	0,10%	0,10%	0,10%
Técnico/a tintorero/a	0,13%	0,29%	0,01%
Teórico/a de géneros de punto	0,16%	0,27%	0,09%
Teórico/a de tejidos	0,13%	0,26%	0,04%
Jefe/a de almacén	0,34%	0,36%	0,33%

OCUPACIÓN	% TRABAJADORES/AS		
	Textil y Confección	Textil	Confección
Jefe/a de mantenimiento	0,30%	0,51%	0,14%
Jefe/a de laboratorio	0,24%	0,54%	0,02%
El/La auxiliar de calidad	0,29%	0,53%	0,11%
Otros/a profesionales y técnicos/as	0,23%	0,55%	0,00%
Administrativo/a	6,07%	7,49%	5,02%
Oficial de ventas	1,89%	2,64%	1,33%
Empleado/a almacenamiento	2,48%	2,84%	2,22%
Empleado/a de suministro	0,76%	1,44%	0,26%
Empleado/a de mantenimiento	1,09%	1,86%	0,52%
Carretillero/a	1,29%	2,65%	0,29%
Mozo/a de almacén	3,46%	4,26%	2,86%
El/La vigilante/a en general	0,11%	0,16%	0,07%
Ordenanza	0,03%	0,04%	0,02%
Personal de limpieza o limpiador/a, en general	2,24%	1,15%	3,05%
Otros/as empleados/as administrativos/as y de trabajos auxiliares	0,97%	1,42%	0,65%
Operario/a de tintorería	0,66%	1,46%	0,07%

OCUPACIÓN	% TRABAJADORES/AS		
	Textil y Confección	Textil	Confección
Planchador/a	5,03%	4,20%	5,64%
Planchador/a a mano	1,07%	0,73%	1,32%
Termofijador/a	0,48%	0,19%	0,69%
Extendedor/a	0,62%	0,24%	0,90%
Plegador/a doblador/a	1,45%	0,46%	2,19%
Operario/a de acabados	2,79%	3,97%	1,91%
Operario/a de aprestos	0,80%	1,34%	0,40%
Repasador/a de prendas acabadas	2,43%	2,17%	2,63%
Controlador/a de prendas acabadas	1,34%	1,53%	1,20%
Diseñador/a	1,43%	0,91%	1,82%
El/La patronista	1,29%	0,43%	1,92%
Cortador/a	2,78%	1,44%	3,78%
Bordador/a	0,47%	0,55%	0,41%
Cosedor/a de botones	2,36%	0,36%	3,84%
Enconador/a	0,39%	0,70%	0,17%
Operario/a de hilatura	3,06%	6,01%	0,87%

OCUPACIÓN	% TRABAJADORES/AS		
	Textil y Confección	Textil	Confección
Estampador/a	0,48%	0,71%	0,32%
Forrador/a	0,60%	0,02%	1,04%
Marcador/a	0,16%	0,13%	0,18%
El/La maquinista	11,47%	6,34%	15,28%
Zurcidor/a	0,40%	0,32%	0,45%
Ojalador/a	2,29%	0,27%	3,79%
Tejedor/a de calada	1,03%	1,94%	0,36%
Tejedor/a de géneros de punto	2,41%	3,98%	1,24%
Urdidor/a	0,48%	0,48%	0,47%
Operario/a de preparación para la hilatura	1,56%	3,19%	0,36%
Operario/a de confección	12,70%	8,30%	15,97%
Remallador/a	1,74%	1,16%	2,18%
Revisor/a	3,14%	4,49%	2,14%
Otros/as trabajadores/as de producción/operaciones	2,03%	3,46%	0,97%
TOTAL	100%	100%	100%

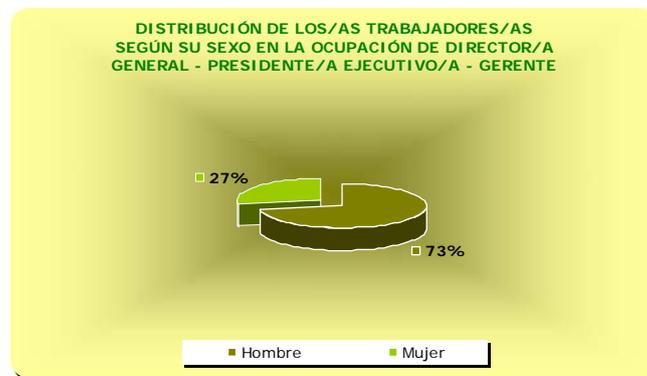
Tabla 1: Distribución de los/as trabajadores/as según su ocupación.

Se han recogido para su análisis individualizado del siguiente apartado, únicamente las ocupaciones que han aparecido en un porcentaje superior al 5%. Si comparamos los presentes datos con anteriores oleadas, ocurre que las ocupaciones más destacadas son siempre las mismas, destacando principalmente el/la operario/a de confección y el/la maquinista.

3.1.4.2. Distribución de los/as trabajadores/as según su sexo, en función de su ocupación

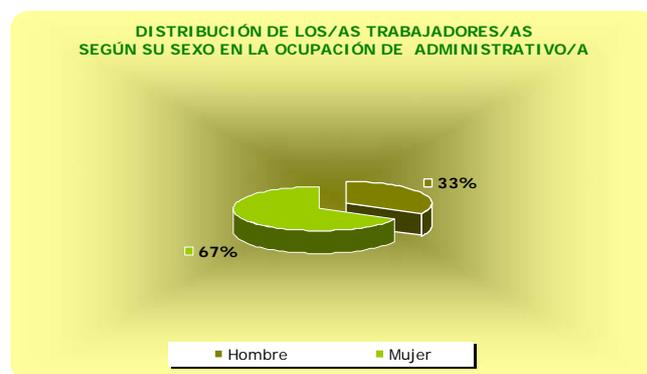
A continuación se ha procedido a analizar de forma individualizada una serie de ocupaciones que presentaban, en la tabla anterior, un peso específico sobre el total superior al 5%. A mayores, se ha analizado la ocupación de director/a general por registrar una distribución de género comentable.

Director/a general - Presidente/a ejecutivo/a – El/La gerente:



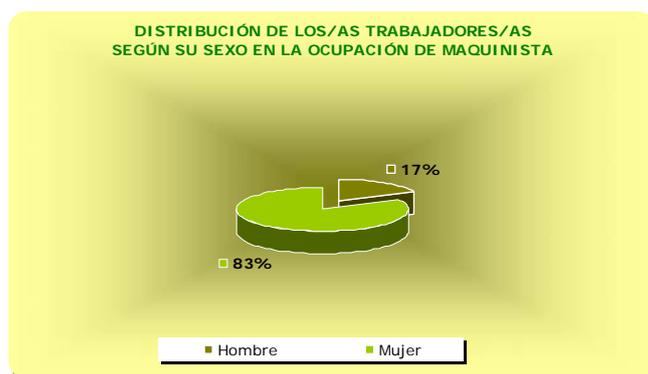
La distribución del sexo, en esta ocupación, no arroja ningún dato inesperado, tal y como ya se había comentado con anterioridad, la mayoría de mujeres presentes en el sector objeto de estudio se reduce a medida aumenta el nivel de responsabilidad y, en consecuencia, la retribución salarial de la ocupación que se analiza. En el caso de la ocupación situada en el lugar más alto del organigrama de estructura de empresa, la presencia de la mujer se queda reducida a un 27%.

Administrativo/a:



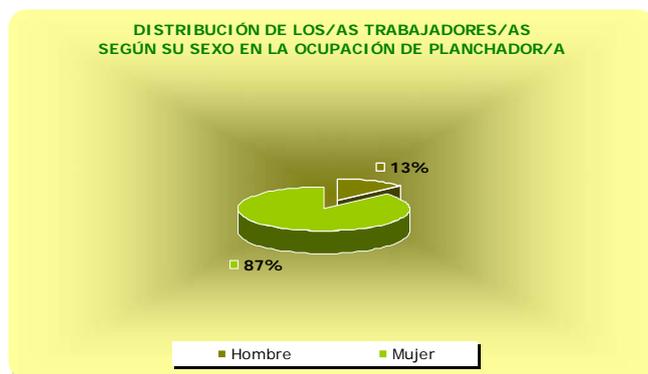
En esta gráfica se ve claramente lo comentado, a menor grado de responsabilidad, mayor es el porcentaje de presencia femenina. En el caso de la ocupación de administrativo/a, la presencia de la mujer aumenta considerablemente llegando a un 67% en lo que al global del sector se refiere. En todo caso, la presencia de la mujer en los puestos de administración no es únicamente característico del sector Textil y de la Confección, sino que se trata de un lugar común en los análisis sectoriales en general.

Maquinista:



Los/as maquinistas de la industria Textil y de la Confección son las personas ocupadas de utilizar máquinas sencillas para la reparación, montaje de las diferentes partes de las prendas de vestir e, incluso, realizar trabajos de bordados a mano. Si bien es cierto que en el subsector Textil se registran también trabajos de máquina, sobre todo para toldos, carpas y similares, el/la maquinista está presente principalmente en la industria de la Confección, concretamente presente en el montaje de prendas de vestir, donde la mujer tiene una presencia notablemente superior a la del hombre.

Planchador/a:



Como en el caso anterior, el/la planchador/a es un/a trabajador/a presente, principalmente en el subsector de la Confección, concretamente, el/la planchador/a se ocupa del planchado y, a veces, plegado de prendas de vestir. Dado que el subsector Textil es prioritariamente femenino, el análisis

de género de estas ocupaciones muestran estas diferencias entre hombres y mujeres a favor de las últimas.

Operario/a de confección:



En el caso de la ocupación de operario de confección, como se muestra en la anterior gráfica, se trata de una ocupación también feminizada. Cabe señalar que, el/la operario/a de confección es la persona encargada de accionar, atender y vigilar las máquinas de fabricación de productos textiles como sombrerería, pasamanería, artículos de ganchillo..., por lo tanto, se trata de una ocupación propia del subsector Textil y no tanto del de la Confección.

3.1.4.3. Distribución de los/as trabajadores/as según su edad, en función de su ocupación

Se muestra, a continuación, el análisis de edad de los/as trabajadores/as de las ocupaciones del anterior apartado.

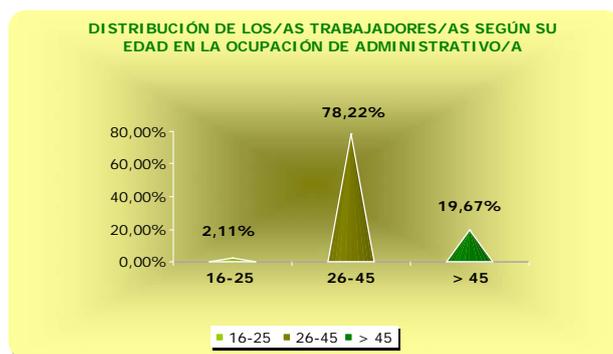
Director/a general - Presidente/a ejecutivo/a – El/La gerente:



El perfil del/de la gerente se corresponde, para casi todos sectores clásicos, con una persona de edad superior a los 45 años y, en este sentido el sector Textil y de la Confección no supone ninguna excepción. Como muestra la gráfica, más de la mitad de los/as gerentes de empresas del sector que nos ocupa superan los 45 años y tan sólo el 0.69% es menor de 26. En todo

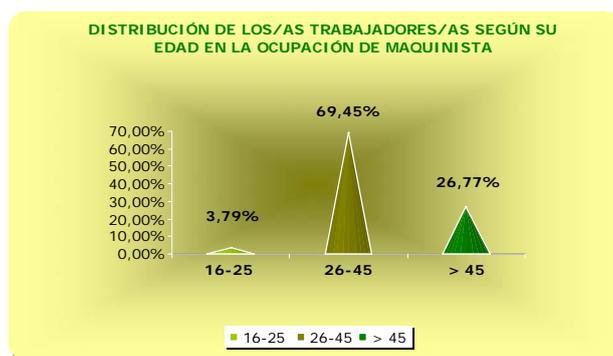
caso, cabe señalar, que si eliminásemos las empresas más pequeñas de estos porcentajes, la media de edad de los/as gerentes disminuiría. Esto ocurre por las exigencias de formación y actualización de los puestos directivos en las grandes empresas en las que la formación en campos emergentes es imprescindible y, de ahí, la presencia de directivos/as más jóvenes.

Administrativo/a:



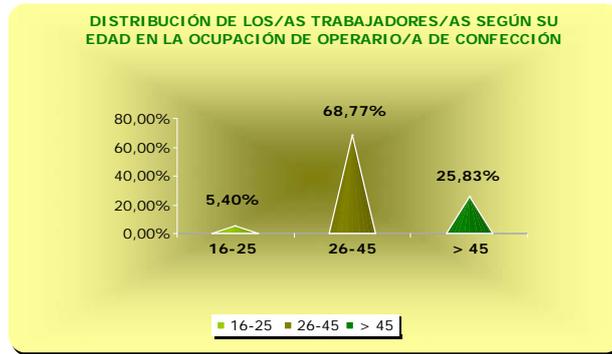
Observando, ahora, la ocupación de administrativo/a, se ve como sigue la misma tendencia de los datos globales del sector. Como se ve en la gráfica, la distribución de los/as trabajadores/as administrativos/as en función de su edad, es coherente con los datos proporcionados en la gráfica que hacía alusión a las edades de los trabajadores/as en función de su categoría profesional.

Maquinista:



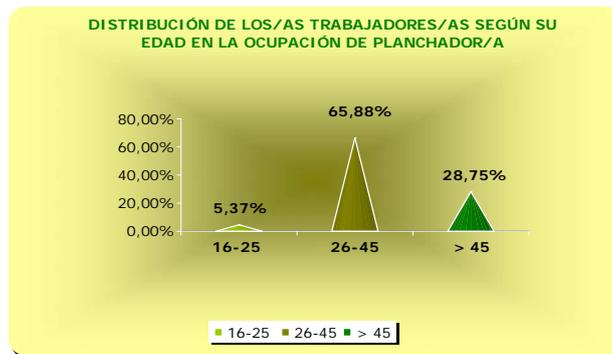
Lo mismo ocurre con las ocupaciones de maquinista, planchador/a y con la de operario/a de confección, todas ellas analizadas en las gráficas que acompañan.

Operario/a de confección:



Estas ocupaciones son un buen reflejo de la distribución de los datos de la edad de los/as trabajadores/as de la categoría de producción.

Planchador/a:



Como se muestra, la mayoría de los trabajadores/as que integran estas ocupaciones se sitúan en el rango de edad intermedio, el referido a las personas entre los 26 y los 45 años de edad, seguido del intervalo de los/as trabajadores/as mayores de 45 años y, por último, entre 4 y 6 puntos porcentuales, se sitúan los hombres y mujeres de entre 16 y 25 años que integran estas ocupaciones.

3.1.5. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

3.1.5.1. Distribución de los/as trabajadores/as en función del tamaño de la empresa

Recordando datos anteriores, contamos con un 64% de mujeres y un 36% de hombres en el sector Textil y de la Confección. En las gráficas expresadas a continuación se ponen de manifiesto los datos referidos a la distribución de género en función del tamaño de la empresa.

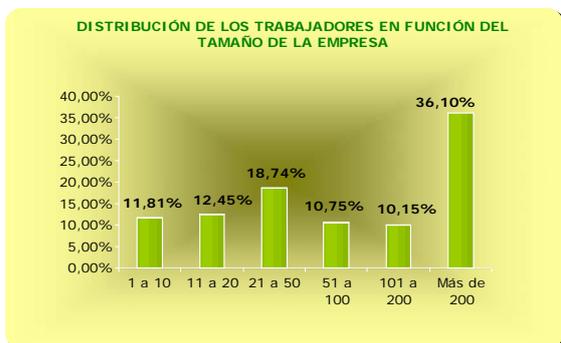
De esta manera, primero en el caso de los hombres y, posteriormente, en el de las mujeres, se procede a observar en qué empresas se concentra un mayor número de trabajadores y trabajadoras.

Sector Textil y de la Confección



Se observa cómo cerca de un 30% de los hombres del sector se concentran en empresas de más de 200 trabajadores/as. Seguidamente, con un porcentaje importante, se sitúan las empresas contenidas en el rango de entre 21 y 50 empleados/as y, con un porcentaje de casi el 17%, se destaca también, el rango de entre 1 y 10 trabajadores/as.

Subsector Textil



Subsector de la Confección



En un análisis de los datos desagregados por subsectores, se pone de relevo que, también en la actividad textil, el mayor porcentaje de hombres trabajadores se concentra en las empresas que cuentan con más de 200 trabajadores/as. En general, los datos para el subsector Textil son reflejo del global del sector, a diferencia de la distribución de hombres en el primer rango de tamaño en el que disminuye el porcentaje en torno a 5% con respecto a la gráfica anterior. Con respecto al porcentaje referido al rango de empresas de más de 200 trabajadores/as, se vuelve a poner de manifiesto la alta representatividad de la muestra original.

En el subsector de la Confección también es el tercero de los rangos el que destaca en relación a los demás intervalos, siendo este único intervalo el coincidente con el sector en general y en el subsector Textil en particular. Aglutinando a casi un 26% del total de los/as trabajadores/as del subsector de la Confección, las empresas que cuentan con el intervalo de tamaño

menor concentran la mayor parte de los hombres dedicados a la Confección. Cerca del 24% se sitúan también en las empresas que cuentan con entre 21 y 50 trabajadores/as. Es en el caso de las empresas de más de 200 empleados/as donde se observa una diferencia clara con respecto a la actividad textil, pues, en este caso, cuenta con un porcentaje bajo de hombres con respecto al sector general y al subsector Textil en concreto. En los tres intervalos restantes la diferencia apenas es palpable.

Sector Textil y de la Confección



Si tenemos en cuenta la relación que se establece entre el sector y, a su vez, entre los subsectores, el planteamiento es similar tanto para la distribución por hombres como por mujeres.

Ahora bien, si tenemos en cuenta los datos porcentuales, se pueden apreciar diferencias.

Las empresas de más de 200 empleados/as siguen liderando el primer puesto en el sector y en el subsector Textil. La diferencia radica en el primer y tercer rango de tamaño en los que se invierte el orden con respecto a la distribución de los hombres. Aunque los datos sean similares, se observa una bajada del 3% en el peso de las empresas de más e 200 empleados/as, igualándose prácticamente con el intervalo entre 21 a 50 empleados/as. De esta forma, se observa cómo cerca de un 25% de las mujeres del sector se concentran en empresas de más de 200 trabajadores/as, seguido a su vez del intervalo de tercer rango.

Subsector Textil



Subsector de la Confección

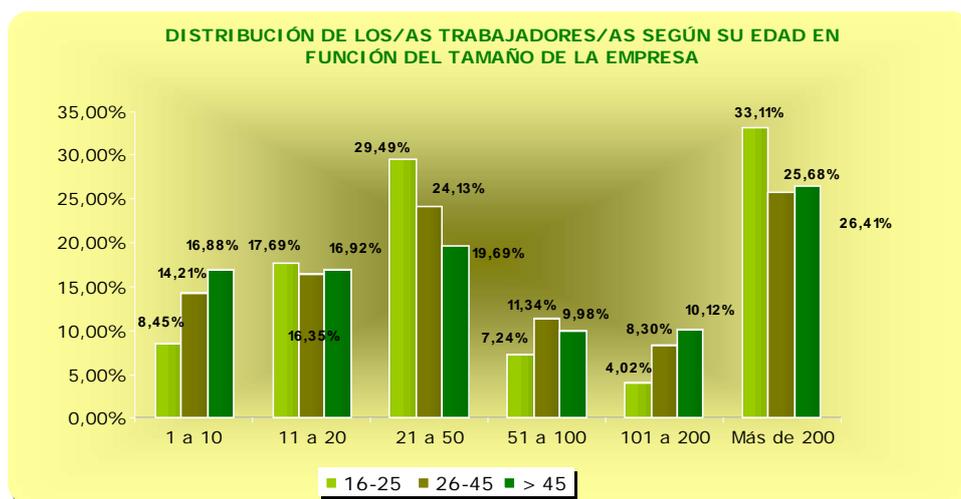


En cuanto a los datos desagregados por subsectores, en el caso de la actividad textil, se observa una acentuada diferencia en la tendencia predominante de las empresas de más 200 empleados/as, siendo no tan visible en la gráfica que muestra la distribución por mujeres del sector.

En el caso del subsector de la Confección, el primer puesto es cedido por el tercer rango en la distribución de las mujeres en detrimento del intervalo de entre 1 a 10 empresas como se observaba en la distribución de los hombres.

3.1.5.2. Distribución de trabajadores/as según su edad, en función del tamaño de la empresa

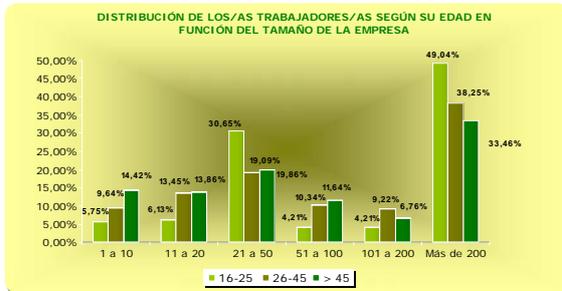
Sector Textil y de la Confección



Lo más destacable de la distribución de los/as trabajadores/as por edades, en función del tamaño de la empresa a la que pertenecen, se concentra en el mayor de los rangos, el que hace referencia a las empresas con más de 200 trabajadores/as. Si bien es cierto que, en general, en todos los estratos

se observa la tendencia al envejecimiento de la mano de obra anteriormente destacado, se aprecia una concentración de los/as trabajadores/as más jóvenes en las empresas entre 21 a 50 y de más de 200 empleados/as.

Subsector Textil



Subsector de la Confección



Los márgenes de diferencia que se muestran entre el sector global y el subsector Textil son mínimos, sin embargo, el resultado de la gráfica para el subsector de la Confección muestra ciertas diferencias. Lo más destacable de la distribución de trabajadores/as por edades en función del tamaño de la empresa a la que pertenecen es la concentración de un mayor número de casos en el tercer intervalo, destacando sobre todo el alto índice de empleados/as jóvenes. El segundo intervalo con mayor peso es el de más de 200 trabajadores/as, caracterizado por casi un 25% de jóvenes de entre 16 a 25 años y, seguido a su vez, por 21,5% de personas mayores de 45 años.

3.2. ÁMBITO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Como resultados de las acciones formativas (en adelante serán denominadas como AA.FF.) desarrolladas en la industria Textil y de la Confección por parte de las empresas participantes durante el período correspondiente a la tercera oleada se han certificado un total de 195 acciones formativas sumando un total de 15.159 horas de formación a través de las cuales se han formado 1.538 personas (el 7.03% de los/as trabajadores/as) de las cuales 607 son hombres y 931 son mujeres.

Entre las 195 acciones formativas desarrolladas en el período de referencia, tan sólo 36 se refieren a acciones formativas específicas, contemplándose las 159 restantes como acciones formativas de tipo transversal o de carácter genérico.

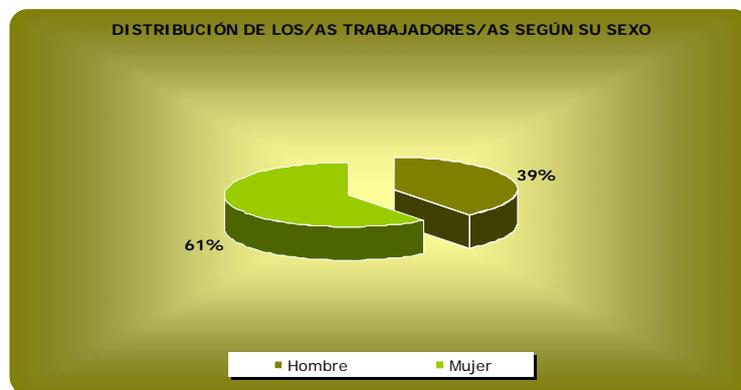
En cuanto a los ámbitos de competencia se registran un total de 25, entre los cuales se agrupan las 142 acciones formativas codificables y 53 no codificables en ninguno de las denominaciones de las acciones formativas¹ para esta EFO.

Para la interpretación de las tablas mostradas téngase en cuenta que el número de empresa del sector Textil y del sector de la Confección no es proporcional, pues la muestra no está diseñada para dar respuesta a los dos subsectores que se contemplan a lo largo del informe. Concretamente, de las 104 empresas que han registrado acciones formativas en esta oleada, un total de 44 son del subsector Textil y un total de 60 del subsector de la Confección.

3.2.1. SEXO DE LOS/AS PARTICIPANTES EN AA.FF.

3.2.1.1. Distribución de participantes en AA.FF. según sexo

Sector Textil y de la Confección



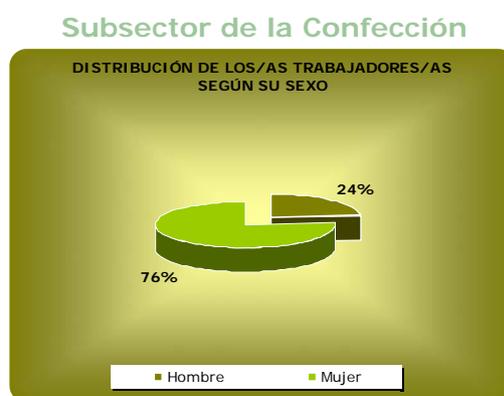
¹ Repertorio de acciones formativas para EFO TEXTIL. Fundación Tripartita.

La tasa de participación femenina en las acciones formativas (61%) se corresponde con la proporción de mujeres en el sector (64%). Tendiendo en cuenta la gráfica, en una primera lectura pudiera parecer que hay una mayor disposición de la mujer a formarse con respecto al hombre pero, si se tienen en cuenta las proporciones de trabajadores y trabajadoras que hay en el sector, y, tomando como referencia los valores absolutos, se pone de manifiesto que no es así. Se ve claramente en las siguientes tablas:

SECTOR TEXTIL Y CONFECCIÓN		
	HOMBRES	MUJERES
TOTAL TRABAJADORES/AS	7.786	14.076
TOTAL PARTICIPANTES EN AA.FF.	607 (7.80 %)	931 (6.60%)

Como se muestra, la tasa de formación es, tanto para hombres como para mujeres, muy baja. En el caso de las mujeres, de un total de 14.076 que han sido tenidas en cuenta para esta EFO, tan sólo 931 han participado en alguna acción formativa, lo que supone una tasa de formación femenina del 6.60%. En el caso de los hombres, la tasa de formación es más elevada registrando un 7.80%.

Si se analizan los datos desagregados por subsectores, se observa cómo los porcentajes responden a la propia distribución de hombres y mujeres en el subsector. Para la Confección, subsector prioritariamente femenino, los/as participantes en la formación son en su mayoría mujeres (76%), pues las plantillas de trabajadores/as están muy feminizadas. No ocurre lo mismo para el subsector Textil donde las plantillas de trabajadores/as son más homogéneas:



Es interesante, por esto, observar los porcentajes de la formación teniendo en cuenta los valores absolutos. Podemos ver en las siguientes tablas, contrastados, ambos valores referidos a la formación en cada uno de los subsectores:

SUBSECTOR TEXTIL		
	HOMBRES	MUJERES
TOTAL TRABAJADORES/AS	5.053	4.271
TOTAL PARTICIPANTES EN AA.FF.	421 (8.33 %)	338 (7.91%)

SUBSECTOR DE LA CONFECCIÓN		
	HOMBRES	MUJERES
TOTAL TRABAJADORES/AS	5.053	4.271
TOTAL PARTICIPANTES EN AA.FF.	421 (8.33 %)	338 (7.91%)

Según las tablas podemos observar que en ambos subsectores las tasas de formación masculina y femenina son similares, si bien los hombres siguen estando por delante de las mujeres en cuanto a participación en la formación se refiere.

3.2.2. EDAD DE LOS/AS PARTICIPANTES EN AA.FF.

3.2.2.1. Distribución de participantes en AA.FF. según su edad

Sector Textil y de la Confección



Subsector Textil



Subsector de la Confección



Tomando como referencia las gráficas de distribución de trabajadores/as por rangos de edad expresadas al principio del informe, se pone de manifiesto la concordancia de estos datos con la distribución de los/as participantes en AA.FF. Si nos remitimos a las gráficas iniciales podemos comprobar que los valores coinciden, mostrando una variación mínima entre ambos subsectores.

3.2.3. ÁMBITOS DE COMPETENCIA DE LAS AA.FF.

Puede destacarse el peso de determinadas ámbitos de competencia sobre otros, tanto por el número de veces que se han llevado a cabo como por el número de participantes y el tiempo de duración de las acciones formativas que integra. En el siguiente apartado se mostrará la relación de ámbitos de competencia a los que se ha referido la formación de julio a diciembre de 2008. Se han destacado en color amarillo aquellos ámbitos que integran a partir de 5 acciones formativas:

SUBSECTOR TEXTIL					
Ámbitos de competencia	Nº de AA.FF.	Part. Hombres	Part. Mujeres	Part. Total	Total en horas
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	4	9	4	13	51
ALMACENAJE, STOCKS Y ENVÍOS	5	19	41	60	45
ANÁLISIS Y CONTROL FINANCIERO	1	1	0	1	20
ATENCIÓN AL/A LA CLIENTE /A - CALIDAD SERVICIO	3	11	1	12	65
CALIDAD	4	7	3	10	304
CONTABILIDAD	9	10	7	17	2.966
DISEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR	1	2	3	5	20
FINANZAS PARA NO FINANCIEROS/AS	1	1	0	1	400
GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	1	2	18	20	16
GESTIÓN DE RR.HH.	5	13	5	18	100
GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA	1	0	4	4	16
GESTIÓN FISCAL	1	0	1	1	400

SUBSECTOR TEXTIL					
Ámbitos de competencia	Nº de AA.FF.	Part. Hombres	Part. Mujeres	Part. Total	Total en horas
IDIOMAS	9	37	31	68	713
INFORMÁTICA DE DESARROLLO	1	1	8	9	50
INFORMÁTICA DE USUARIO/A - OFIMÁTICA	23	91	57	148	2.092
LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	2	4	0	4	134
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	2	1	4	5	55
MARKETING	1	2	0	2	30
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	19	85	198	283	1.428
PROCESOS PRODUCTIVOS - INDUSTRIAS TEXTILES, DE LA PIEL Y EL CUERO	11	35	19	54	491
PRODUCTIVIDAD	1	0	8	8	32
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	7	9	16	70
TOTAL	107	338	421	759	9.498

Tabla 2: Ámbitos de competencia de las AA.FF. del subsector Textil.

Como se desprende de la tabla, los ámbitos de competencia de mayor peso para el subsector Textil son, en orden descendente: Informática de usuario/a - ofimática, Prevención de riesgos laborales, Procesos productivos - industrias textiles, de la piel y el cuero, Contabilidad, Idiomas, Almacenaje, stocks y envíos y, por último, Gestión de RR.HH.

SUBSECTOR CONFECCIÓN					
Ámbitos de competencia	Nº de AA.FF.	Part. Hombres	Part. Mujeres	Part. Total	Total en horas
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	2	6	15	21	100
ALMACENAJE, STOCKS Y ENVÍOS	1	2	5	7	100

SUBSECTOR CONFECCIÓN					
Ámbitos de competencia	Nº de AA.FF.	Part. Hombres	Part. Mujeres	Part. Total	Total en horas
ATENCIÓN AL/A LA CLIENTE/A - CALIDAD SERVICIO	1	12	0	12	8
CALIDAD	4	13	58	71	92
COMERCIO EXTERIOR	1	2	0	2	65
CONTABILIDAD	3	3	5	8	79
GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	8	1	135	136	1.130
GESTIÓN DE RR.HH.	3	0	18	18	176
GESTIÓN FISCAL	1	1	0	1	50
IDIOMAS	19	46	62	108	1.125
INFORMÁTICA DE DESARROLLO	3	5	39	44	92
INFORMÁTICA DE USUARIO/A - OFIMÁTICA	15	29	78	107	736
LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	1	0	1	1	100
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	2	6	4	10	80
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	8	27	58	85	244
PROCESOS PRODUCTIVOS - INDUSTRIAS TEXTILES, DE LA PIEL Y EL CUERO	12	31	99	130	1.346
PROCESOS PRODUCTIVOS ARTESANÍA	1	0	10	10	100
SECRETARIADO Y OTROS AUXILIARES DE OFICINA	1	0	1	1	60
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	2	5	7	78
TOTAL	88	186	593	779	5.761

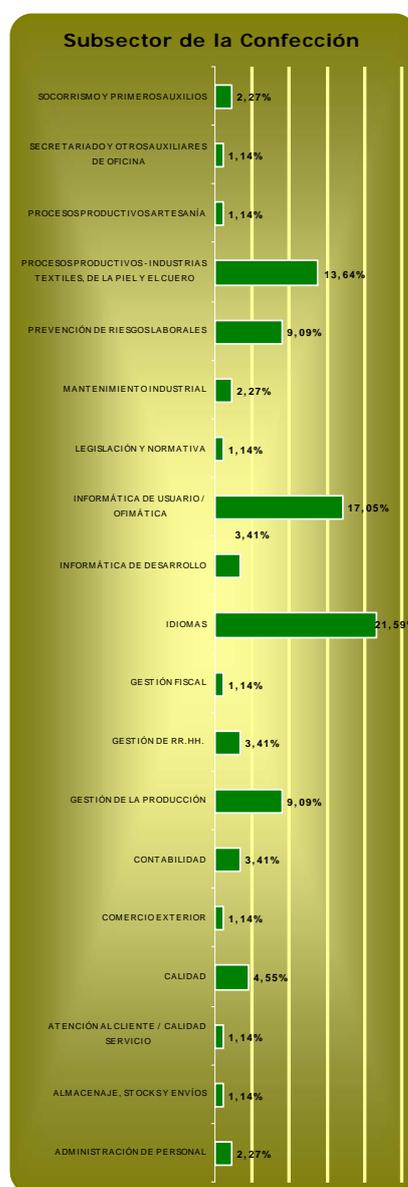
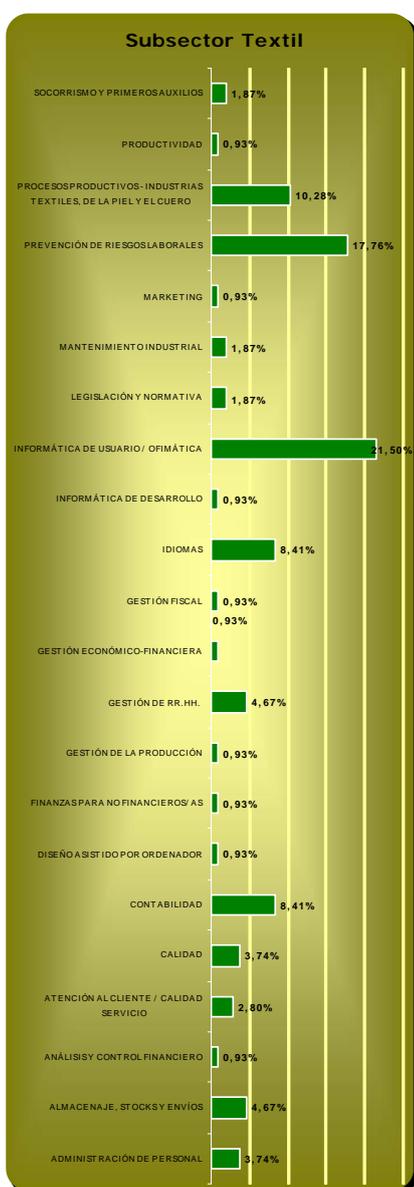
Tabla 3: Ámbitos de competencia de las AA.FF. del subsector Confección.

Para el subsector de la Confección, los ámbitos de competencia de mayor peso han sido: Idiomas, Informática de usuario/a - ofimática, Procesos productivos - industrias textiles, de la piel y el cuero, Prevención de riesgos laborales y, por último, Gestión de la producción.

A continuación, se presentan una serie de tablas que muestran gráficamente las proporciones expresadas en las tablas.

3.2.3.1. Distribución de AA.FF. realizadas según el ámbito de competencia

En las siguientes tablas se puede ver cómo se distribuyen las acciones formativas, agrupadas en ámbitos de competencia y para cada uno de los subsectores, dejando ver a cuáles pertenecen las **AA.FF. que han sido más realizadas**:



Son cuatro los ámbitos formativos prioritarios en cuanto a realización de AA.FF. se refiere: Informática de usuario/a - ofimática, Idiomas, Prevención de riesgos laborales y Procesos productivos industrias textiles, de la piel y el cuero.

En el caso del subsector Textil, las AA.FF. con mayor ejecución se han encuadrado en los ámbitos de competencia de Informática de usuario/a – ofimática, Prevención de riesgos laborales y Procesos productivos industrias textiles, de la piel y el cuero.

Como se observa, en ambos subsectores se han llevado a cabo AA.FF. de Procesos productivos industrias textiles, de la piel y el cuero (coincidiendo en el 3º puesto en ambos subsectores) e Informática de usuario/a – ofimática, en el que se invierte el 1º y 2ª puesto en ambos subsectores. De este modo, las AA.FF. de Informática de usuario/a – ofimática ocupan un 1º puesto en el subsector Textil, pasando a un 2º puesto en el subsector de la Confección y, cediendo a su vez el liderazgo a las AA.FF. pertenecientes al ámbito competencial de Idiomas.

3.2.3.2. Distribución de AA.FF. según el grado de participación, en función del ámbito de competencia

En las siguientes gráficas, a diferencia de las anteriores, se puede ver cómo se distribuyen las AA.FF., agrupadas en ámbitos de competencia, para cada uno de los subsectores, dejando ver a cuáles pertenecen las **AA.FF. que han tenido mayor número de participantes**:

Lo más destacable de estas gráficas es la constatación de que no siempre las AA.FF. que más se repiten son las que más cantidad de gente forman.

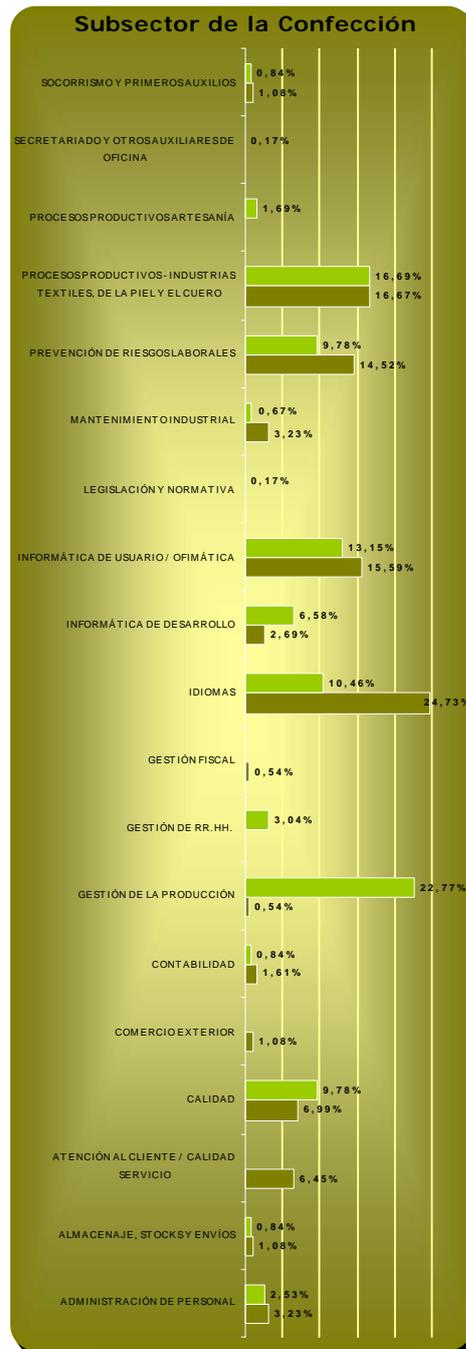
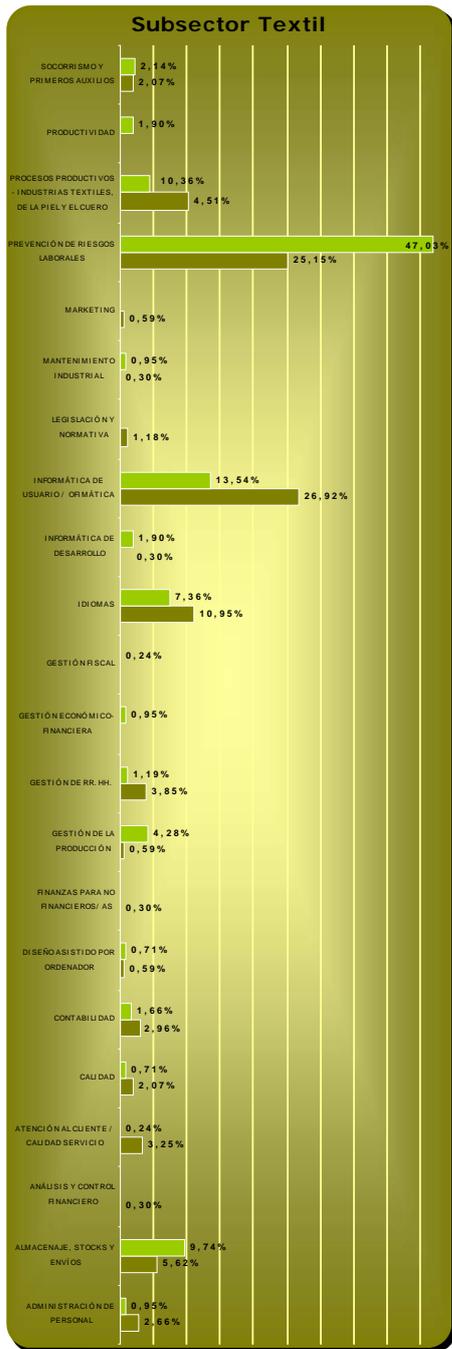
Como se ven en las gráficas, según el índice de participación, los ámbitos de competencia de mayor peso serían, para el subsector Textil, el de Prevención de riesgos laborales rozando cerca del 40% de las AA.FF., el ámbito de Informática de usuario/a - ofimática con un peso formativo en torno al 20% y, en tercer lugar, con un porcentaje que se acerca al 9% de las AA.FF., el de Idiomas. Para el subsector de la Confección se repiten dos de los anteriores ámbitos de competencia, es decir, Idiomas e Informática de usuario/a - ofimática), con porcentajes de AA.FF. muy similares entre sí (cerca del 13%) e inferiores a los porcentajes que se muestran en el subsector Textil. La diferencia más significativa entre ambos subsectores radica en el ámbito de competencia que goza del 1º puesto en cuanto a distribución de AA.FF. por número de participantes. Así, para el subsector Textil, las AA.FF. que se encuadran en el ámbito de Prevención de riesgos laborales sobresalen con cerca de un 40% de las actividades realizadas. Por el contrario, en el subsector de la Confección, priman las AA.FF. relacionadas con la Gestión de la producción (17.46%) y los Procesos productivos (16.69%).

Es importante constatar a raíz de estas gráficas que la **siniestralidad laboral** en el sector Textil y de la Confección a nivel general y con mayor peso en el subsector Textil en particular, es considerada en el ámbito de la formación a juzgar por los niveles de realización y de participación en esta actividad. Se debe tener en cuenta la frecuencia del manejo de objetos cortantes y punzantes, de planchas y otra serie de máquinas que pueden provocar accidentes laborales si no se hace un uso correcto y responsable de los mismos. Además de esto, los talleres textiles son lugares con especial peligro de incendios a causa de las planchas y la calidad inflamable de los tejidos.

Es importante también el peso relativo de la **informática**. Los datos referidos a este ámbito de competencia son positivos en tanto que muestran el interés del/la trabajador/a por las nuevas tecnologías. La industria Textil y de la Confección muestra, como ya se ha comentado, una acentuada tendencia al envejecimiento de la población con una previsión prácticamente nula de relevo generacional. La formación de los/as trabajadores/as en ámbitos de competencia relativos a las nuevas tecnologías asegura la adaptación de los mismos a las novedades que de un tiempo a esta parte se han ido introduciendo en el sector.

3.2.3.3. Distribución de hombres y mujeres en las AA.FF. según ámbito de competencia

En las gráficas que se muestran a continuación, los valores referidos a las mujeres (verde lima) suman entre ellas el 100% de las asistentes a formación, al igual que ocurre con los hombres (verde oliva), cuyos valores también se refieren a la distribución, por ámbitos de competencia, del total de los **participantes varones en acciones formativas**.



De nuevo destacan, para el subsector Textil, las acciones formativas integradas en el ámbito de la **prevención de riesgos laborales** que, reunió en torno a un 25% de los hombres formados y en torno a un **predominante 47% en el caso de las mujeres**.

Por el contrario, en las acciones formativas del **ámbito de Idiomas**, se ve una **tendencia masculina** en cuanto a la asistencia en términos porcentuales (en torno al 25%), sobre todo en el **subsector de la Confección**.

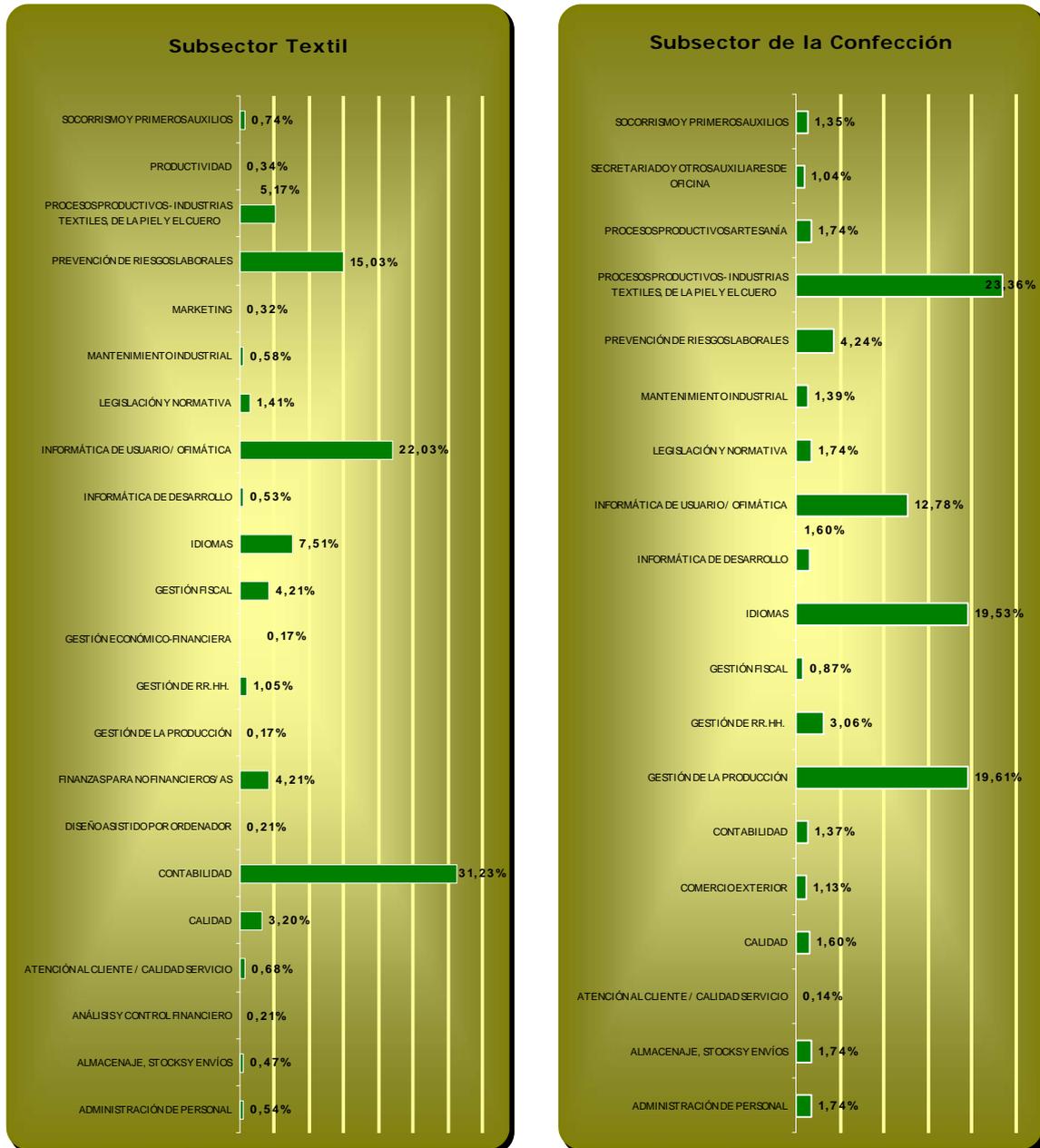
En cuanto a la participación en la formación se vuelve a repetir el mismo grado de **significación masculina** pero en este caso para el **subsector Textil** y con las AA.FF. relacionadas con el ámbito de competencia de **Informática de usuario/a – Ofimática**. En concreto, la tasa de formación por parte de los hombres se corresponde con casi el 27%, mientras que las mujeres llegan a ser partícipes de la formación relacionada con este ámbito en torno a un 13.50%.

En los casos anteriores se pone de manifiesto la disparidad existente entre la participación en AA.FF. por parte de los hombres y las mujeres. Pero también es cierto que existen similitudes, en el caso del subsector de la Confección en concreto, si tenemos en cuenta los tantos porcentuales que se han dado en AA.FF. relacionadas con los ámbitos de Procesos productivos y con la Informática. De este modo, se puede detectar como el porcentaje de asistencia a las AA.FF. relacionadas con la Informática ronda entre el 13% y el 16% de los/as trabajadores/as del subsector de la Confección. Esta similitud entre tantos porcentuales se vuelve a repetir de manera más acentuada en el caso de la formación relacionada con los Procesos productivos – industrias textiles de la piel y el cuero, rondando casi el 17% tanto para los hombres como para las mujeres asistentes a formación.

Otro dato salientable es el referido a la **Gestión de la producción** que, si bien ofrece cifras bajas de asistencia en el caso del subsector Textil, muestra una excesiva tendencia a la feminización para el subsector de la Confección rondando casi el 23% de las personas participantes en las AA.FF. relacionadas con dicho ámbito de competencia.

En todo caso, el hecho de que la formación relacionada con los ámbitos de Prevención de riesgos laborales y Gestión de la producción sea elegida por un mayor porcentaje de mujeres en el subsector Textil y de la Confección respectivamente, y un mayor porcentaje de hombres participantes en AA.FF. encuadradas en el ámbito de Informática en el subsector Textil e Idiomas para la actividad de la Confección, es coherente con la propia distribución del género en las plantillas de las empresas de ambos subsectores.

3.2.3.3. Distribución de horas dedicadas a la formación según el ámbito de competencia



Como era de esperar, las acciones formativas en las que mayor número de horas se han invertido, coinciden con las que se han realizado un mayor número de veces. Así, observando ambos subsectores se destacan, en orden descendente las acciones formativas de Contabilidad, Procesos productivos – industrias textiles, de la piel y el cuero, Informática de usuario/a – ofimática, Gestión de la producción, Idiomas y, por último, Prevención de riesgos laborales.

3.2.4. TIPOLOGÍA DE LAS AA.FF.

3.2.4.1. Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología

En la siguiente tabla se recogen las acciones formativas realizadas durante el período analizado diferenciadas según su tipología. En las diferentes columnas de la tabla, se especifica el número de veces que dicha acción se llevó a cabo y el número de hombres y mujeres asistentes.

SUBSECTOR TEXTIL				
AA.FF. ESPECÍFICAS				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
APRENDIZ DE UTILIZACIÓN DE MÁQUINA	1	2	2	0
CONTROL DE CALIDAD EN PRODUCCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR	1	10	0	10
CORTADOR/A INDUSTRIAL DE CONFECCIÓN (INICIACIÓN)	1	5	5	0
DISEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR - PRENDAS DE VESTIR	1	5	3	2
OPERADOR/A DE CALDERA DE VAPOR	1	1	1	0
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (INICIACIÓN)	2	3	2	1
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (PERFECCIONAMIENTO)	1	10	0	10
PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LA PRODUCCIÓN DE LA PRENDA DE VESTIR	1	11	1	10

SUBSECTOR TEXTIL				
AA.FF. ESPECÍFICAS				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (INICIACIÓN)	10	194	129	65
PROGRAMACIÓN Y MANEJO DE TRICOTOSA	1	3	3	0
TEJEDURÍA DE MÁQUINA INDUSTRIAL	1	4	0	4
TOTAL	21	248	146	102
AA.FF. TRANSVERSALES				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
5º ENCUENTRO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1	1	1	0
ACTUALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	10	1	9
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	1	1	1	0
ALEMÁN ACCESO A1	1	7	5	2
ANÁLISIS DE BALANCES	1	1	0	1
ATENCIÓN AL/A LA CLIENTE/A	3	12	1	11
AUDITOR INTERNO DE CALIDAD ISO 9000 Y MEDIOAMBIENTE ISO 14000	1	5	2	3
AUDITORIA DE SISTEMAS DE CALIDAD SEGÚN LA NORMA ISO 9001:2000	1	2	0	2
AUTOCAD	1	1	1	0
COMERCIO ELECTRÓNICO	1	8	4	4

SUBSECTOR TEXTIL				
AA.FF. TRANSVERSALES				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
CÓMO SUPERAR LAS EXPECTATIVAS A PARTIR DE CARÁCTER Y COMPROMISO	1	1	1	0
CONDUCCIÓN DE CARRETILLAS Y TRANSPALETES	3	51	33	18
CONTABILIDAD	1	3	0	3
CONTABILIDAD AVANZADA	3	3	2	1
CONTRATACIÓN LABORAL	1	7	3	4
COREL DRAW	1	1	0	1
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3	58	51	7
CURSO DE FORMACIÓN CINCO EJES	1	19	11	8
DATAWAREHOUSE	1	7	3	4
ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	1	1	1	0
ESCAPARATISMO	1	2	0	2
EXCEL. NIVEL BÁSICO	2	19	5	14
FENWICK	1	4	3	1
FINANZAS	1	1	0	1
FISCALIDAD	1	1	1	0
FRANCÉS ACCESO A1	1	8	4	4

SUBSECTOR TEXTIL				
AA.FF. TRANSVERSALES				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
GESTIÓN ECONÓMICA	1	4	4	0
HABILIDADES DIRECTIVAS	1	2	2	0
INFORMÁTICA DE DISEÑO	1	7	1	6
INGLÉS ACCESO A1	5	49	21	28
INGLÉS AVANZADO B2	1	2	1	1
INTERNET, NAVEGADORES Y CORREO ELECTRÓNICO	1	25	5	20
ITALIANO	1	2	0	2
LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS	2	4	0	4
MÁQUINAS DE DOBLE CILINDRO	1	5	5	0
MEJORA DE HABILIDADES EN EL PUESTO DE TRABAJO	1	11	0	11
NIVEL SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES + ESPECIALIDADES	2	2	1	1
NÓMINAS	3	6	1	5
NORMATIVA DE CONTABILIDAD	3	4	1	3
NUEVO PLAN GENERAL CONTABLE	1	6	3	3
OFIMÁTICA	11	57	26	31
OPERACIÓN CARRETILLAS ELEVADORAS	2	9	8	1
PHOTOSHOP	3	4	1	3

SUBSECTOR TEXTIL				
AA.FF. TRANSVERSALES				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
PRODUCTIVIDAD	1	8	8	0
PROGRAMA DE ESCANDALLOS	1	9	8	1
PROTOCOLO DE EMERGENCIA Y SIMULACRO	1	10	7	3
RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA EN ESCENARIOS ADVERSOS	1	2	2	0
SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO	1	8	8	0
SMED: METODOLOGÍA PARA LA FABRICACIÓN ÁGIL	1	20	18	2
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	16	9	7
TÉCNICAS Y HABILIDADES DE NEGOCIACIÓN	1	2	0	2
TÉCNICO/A DE CALIDAD	2	3	1	2
TOTAL	86	511	275	236

Tabla 4: Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología en el subsector Textil.

SUBSECTOR CONFECCIÓN				
AA.FF. ESPECÍFICAS				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
CADENA PRODUCTIVA EN PROCESOS DE HILATURA	1	27	13	14
CADENA PRODUCTIVA EN PROCESOS DE TEJEDURÍA	1	27	13	14
CONFECCIÓN INDUSTRIAL	1	3	0	3
DISEÑO Y PATRONAJE INDUSTRIAL	1	9	0	9
MANEJO MÁQUINA TRICOTAR	1	4	4	0
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (INICIACIÓN)	3	6	0	6
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (PERFECCIONAMIENTO)	4	52	1	51
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (INICIACIÓN)	3	28	12	16
TOTAL	15	156	43	113
AA.FF. TRANSVERSALES				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	2	21	6	15
ALMACENAJE, STOCKS Y ENVÍOS	1	7	2	5
ATENCIÓN AL/ A LA CLIENTE/A - CALIDAD SERVICIO	1	12	12	0
CALIDAD	4	71	13	58
COMERCIO EXTERIOR	1	2	2	0

SUBSECTOR CONFECCIÓN				
AA.FF. ESPECÍFICAS				
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. Hombres	Part. Mujeres
CONTABILIDAD	3	8	3	5
GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	8	136	1	135
GESTIÓN DE RR.HH.	3	18	0	18
GESTIÓN FISCAL	1	1	1	0
IDIOMAS	19	108	46	62
INFORMÁTICA DE DESARROLLO	3	44	5	39
INFORMÁTICA DE USUARIO/A - OFIMÁTICA	15	104	28	76
LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	1	1	0	1
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	2	10	6	4
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	5	57	15	42
PROCESOS PRODUCTIVOS ARTESANÍA	1	10	0	10
SECRETARIADO Y OTROS AUXILIARES DE OFICINA	1	1	0	1
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	7	2	5
TOTAL	73	618	142	476

Tabla 5: Distribución de las AA.FF. según su tipología y distribución de los/as participantes en función del sexo y tipología en el subsector Confección.

3.2.4.2. Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF.

La siguiente tabla recoge la distribución de los participantes en las acciones formativas transversales y específicas en función de su edad:

SUBSECTOR TEXTIL					
AA.FF. ESPECÍFICAS					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
APRENDIZ DE UTILIZACIÓN DE MÁQUINA	1	2	0	2	0
CONTROL DE CALIDAD EN PRODUCCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR	1	10	0	1	9
CORTADOR/A INDUSTRIAL DE CONFECCIÓN (INICIACIÓN)	1	5	0	1	4
DISEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR - PRENDAS DE VESTIR	1	5	0	1	4
OPERADOR/A DE CALDERA DE VAPOR	1	1	0	1	0
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (INICIACIÓN)	2	3	0	2	1
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (PERFECCIONAMIENTO)	1	10	0	2	8
PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LA PRODUCCIÓN DE LA PRENDA DE VESTIR	1	11	0	0	11
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (INICIACIÓN)	10	194	0	153	41
TOTAL	21	248	0	169	79

SUBSECTOR TEXTIL					
AA.FF. TRANSVERSALES					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
5º ENCUENTRO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1	1	0	0	1
ACTUALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	10	0	7	3
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	1	1	0	0	1
ALEMÁN ACCESO A1	1	7	0	6	1
ANÁLISIS DE BALANCES	1	1	0	1	0
ATENCIÓN AL/A LA CLIENTE/A	3	12	0	10	2
AUDITOR/A INTERNO/A DE CALIDAD ISO 9000 Y MEDIOAMBIENTE ISO 14000	1	5	0	5	0
AUDITORIA DE SISTEMAS DE CALIDAD SEGÚN LA NORMA ISO 9001:2000	1	2	0	2	0
AUTOCAD	1	1	0	0	1
COMERCIO ELECTRÓNICO	1	8	0	4	4
CÓMO SUPERAR LAS EXPECTATIVAS A PARTIR DE CARÁCTER Y COMPROMISO	1	1	0	0	1
CONDUCCIÓN DE CARRETILLAS Y TRANSPALETES	3	51	0	51	0
CONTABILIDAD	1	3	0	3	0
CONTABILIDAD AVANZADA	3	3	0	2	1

SUBSECTOR TEXTIL					
AA.FF. TRANSVERSALES					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
CONTRATACIÓN LABORAL	1	7	0	6	1
COREL DRAW	1	1	0	1	0
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3	58	3	31	24
CURSO DE FORMACIÓN CINCO EJES	1	19	0	19	0
DATAWAREHOUSE	1	7	0	6	1
ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	1	1	1	0	0
ESCAPARATISMO	1	2	0	2	0
EXCEL. NIVEL BÁSICO	2	19	0	13	6
FENWICK	1	4	0	4	0
FINANZAS	1	1	0	1	0
FISCALIDAD	1	1	0	0	1
FRANCÉS ACCESO A1	1	8	0	5	3
GESTIÓN ECONÓMICA	1	4	0	4	0
HABILIDADES DIRECTIVAS	1	2	0	2	0
INFORMÁTICA DE DISEÑO	1	7	0	7	0
INGLÉS ACCESO A1	5	49	0	36	13

SUBSECTOR TEXTIL					
AA.FF. TRANSVERSALES					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
INGLÉS AVANZADO B2	1	2	0	2	0
INTERNET, NAVEGADORES Y CORREO ELECTRÓNICO	1	25	0	3	22
ITALIANO	1	2	0	1	1
LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS	2	4	0	4	0
MÁQUINAS DE DOBLE CILINDRO	1	5	0	5	0
MEJORA DE HABILIDADES EN EL PUESTO DE TRABAJO	1	11	0	2	9
NIVEL SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES + ESPECIALIDADES	2	2	1	0	1
NÓMINAS	3	6	0	5	1
NORMATIVA DE CONTABILIDAD	3	4	0	2	2
NUEVO PLAN GENERAL CONTABLE	1	6	0	6	0
OFIMÁTICA	11	57	0	29	28
OPERACIÓN CARRETILLAS ELEVADORAS	2	9	1	3	5
PHOTOSHOP	3	4	0	4	0
PRODUCTIVIDAD	1	8	0	1	7
PROGRAMA DE ESCANDALLOS	1	9	0	0	9

SUBSECTOR TEXTIL					
AA.FF. TRANSVERSALES					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
PROTOCOLO DE EMERGENCIA Y SIMULACRO	1	10	0	10	0
RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA EN ESCENARIOS ADVERSOS	1	2	0	0	2
SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO	1	8	0	8	0
SMED: METODOLOGÍA PARA LA FABRICACIÓN ÁGIL	1	20	0	18	2
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	16	0	12	4
TÉCNICAS Y HABILIDADES DE NEGOCIACIÓN	1	2	0	2	0
TÉCNICO/A DE CALIDAD	2	3	0	2	1
TOTAL	86	511	6	347	158

Tabla 6: Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF. en el subsector Textil.

SUBSECTOR CONFECCIÓN					
AA.FF. ESPECÍFICAS					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
CADENA PRODUCTIVA EN PROCESOS DE HILATURA	1	27	0	10	17
CADENA PRODUCTIVA EN PROCESOS DE TEJEDURÍA	1	27	0	10	17
CONFECCIÓN INDUSTRIAL	1	3	0	0	3
DISEÑO Y PATRONAJE INDUSTRIAL	1	9	0	1	8
MANEJO MÁQUINA TRICOTAR	1	4	0	4	0
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (INICIACIÓN)	3	6	0	6	0
PATRONAJE ASISTIDO POR ORDENADOR (PERFECCIONAMIENTO)	4	54	0	37	17
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (INICIACIÓN)	3	28	0	27	1
TOTAL	15	158	0	95	63
AA.FF. TRANSVERSALES					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
ACCESS. NIVEL BÁSICO	1	26	0	2	24
ADECUACIÓN AL PLAN GENERAL CONTABLE 2007	1	1	0	0	1
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	1	1	0	1	0
ADOBE FLEX	1	4	0	4	0
ARCHIVO Y TRATAMIENTO DOCUMENTAL	1	1	0	1	0

SUBSECTOR CONFECCIÓN					
AA.FF. ESPECÍFICAS					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
ATENCIÓN AL/ A LA CLIENTE/A	1	12	0	12	0
CALIDAD	1	26	0	2	24
CARNET DE CONDUCIR	1	7	0	7	0
CÍRCULOS DE CALIDAD	1	13	0	6	7
COMERCIO EXTERIOR	1	2	0	0	2
CONTROL DE CALIDAD	1	20	0	20	0
CONTROL DE MÉTODOS Y TIEMPOS	4	73	4	69	0
COORDINACIÓN DE PROCESOS PRODUCTIVOS	1	5	0	4	1
COORDINACIÓN TÉCNICA DE LA PRODUCCIÓN	1	15	4	11	0
COREL DRAW	2	2	0	2	0
CORTE Y CONFECCIÓN	1	10	0	10	0
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	5	57	0	14	43
DIRECCIÓN DE EQUIPOS	1	16	0	16	0
DISEÑO DE PÁGINAS WEB: DREAM WEAVER. INICIACIÓN E INTERMEDIO.	1	1	0	0	1

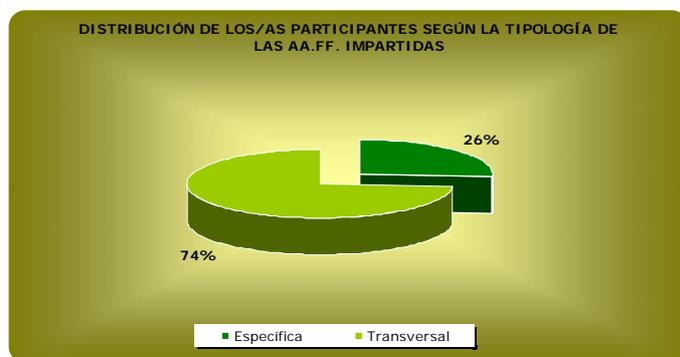
SUBSECTOR CONFECCIÓN					
AA.FF. ESPECÍFICAS					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
EQUILIBRADO DE TALLER	1	26	0	2	24
EXCEL. NIVEL BÁSICO	1	26	0	2	24
FORMACIÓN PERSONALIZADA LOGIC CLASS	1	12	0	7	5
FRANCÉS ACCESO A1	2	9	0	4	5
FRANCÉS AVANZADO B2	1	4	0	2	2
GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9000	1	12	0	12	0
GESTIÓN PATRIMONIAL	1	1	0	1	0
GESTIÓN RR.HH.	1	1	0	1	0
INGLÉS ACCESO A1	7	40	3	30	7
INGLÉS AVANZADO B2	5	20	0	9	11
INGLÉS COMERCIAL	2	22	10	12	0
INICIACIÓN A LA INFORMÁTICA	1	3	0	2	1
ITALIANO	2	13	0	6	7
LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS	1	1	0	1	0

SUBSECTOR CONFECCIÓN					
AA.FF. ESPECÍFICAS					
AA.FF.	Nº de veces impartida	Part. Total	Part. 16-25	Part. 26-45	Part. Más de 45
MAMAQ (MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA)	1	4	1	2	1
MANTENIMENT LONATI 900	1	6	0	2	4
MONITOR/A SOCIOCULTURAL	1	1	0	1	0
NÓMINAS	1	20	0	20	0
NORMA CONTABLE Y SU APLICACIÓN EN MICROSOFT BUSINESS SOLUTIONS MAVISLOV 4.0SP2	1	6	1	1	4
NORMATIVA DE CONTABILIDAD	1	1	0	1	0
OFIMÁTICA	3	30	0	12	18
OFIMÁTICA: PROCESADORES DE TEXTO	1	7	0	1	6
PHOTOSHOP	3	3	1	2	0
PROGRAMA DE ESCANDALLOS	1	26	0	2	24
PROGRAMACIÓN EN C	1	6	2	1	3
SMED: METODOLOGÍA PARA LA FABRICACIÓN ÁGIL	1	17	0	17	0
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	2	7	0	4	3
WINDOWS VISTA	1	5	0	2	3
TOTAL	73	621	26	340	255

Tabla 7: Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF. en el subsector Confección.

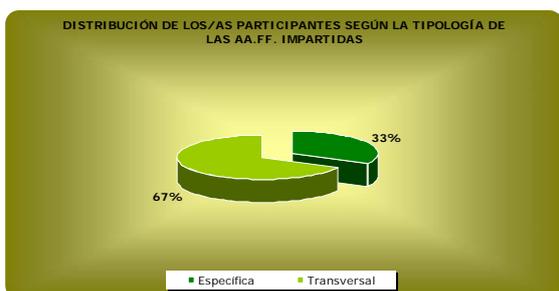
3.2.4.3. Distribución de participantes según la tipología de las AA.FF.

Sector Textil y de la Confección



Con una clara diferencia, la formación impartida durante el semestre julio-diciembre 2008, ha sido mayoritariamente de tipología transversal y, como se aprecia en las gráficas posteriores, ambos subsectores muestran una distribución semejante en cuanto a la tipología de la formación.

Subsector Textil

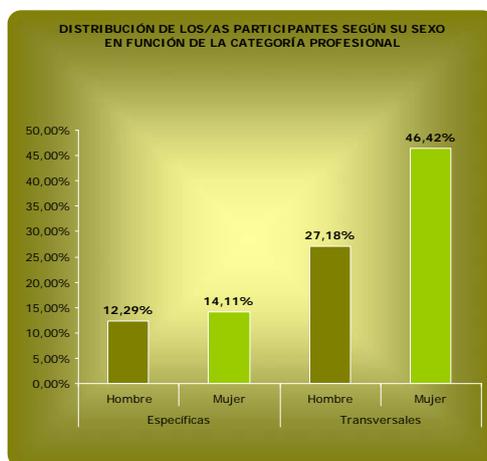


Subsector de la Confección



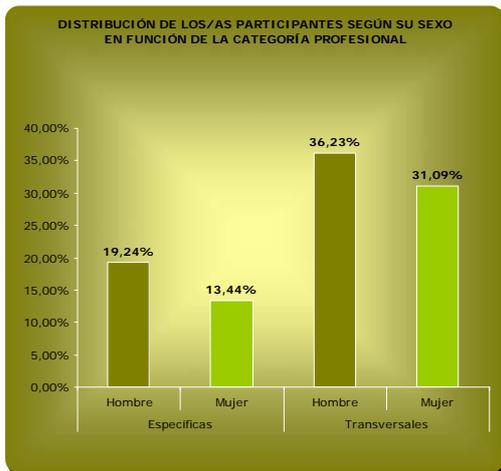
3.2.4.4. Distribución de participantes según su sexo, en función de la tipología de las AA.FF.

Sector Textil y de la Confección

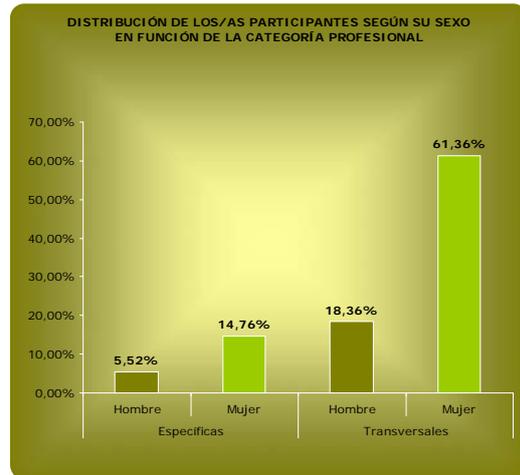


Según expone la gráfica, del total de mujeres formadas, un 14.11% lo ha hecho en AA.FF. de tipo específico, lo mismo ocurre en el caso de los hombres, quienes también se decantan en un 12.29% por esta tipología formativa. Sin embargo, el porcentaje de mujeres formadas en acciones transversales es más elevado que el de los hombres (lo supera casi en 20 puntos). Esta distribución de género en función de la tipología, resulta demasiado común en contraste con muchos otros sectores, en términos generales, las mujeres tienden cubrir ocupaciones de tipo transversal.

Subsector Textil

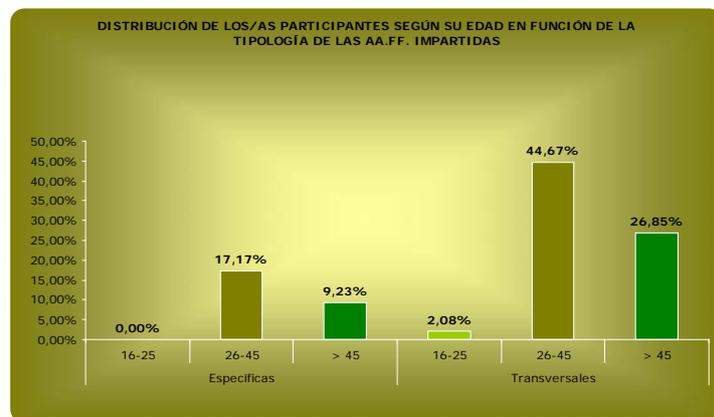


Subsector de la Confección



Realizado el mismo análisis desagregando los datos por subsectores, se observa una discordancia en la distribución de las mujeres formadas en el subsector de la Confección, en este caso, según la gráfica expuesta, las mujeres alcanzan más del 60% de la participación en AA.FF. de tipología transversal.

3.2.4.5. Distribución de participantes según su edad, en función de la tipología de las AA.FF.

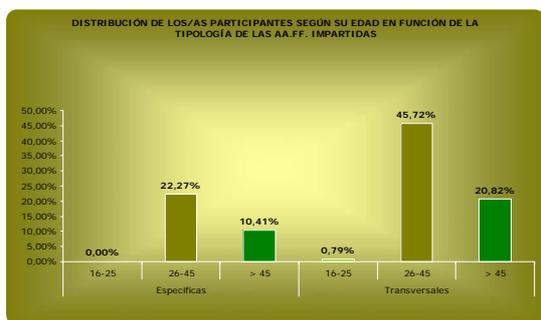


Como se observa, la distribución de participantes en AA.FF. en función de su edad, no muestra diferencias entre las dos tipologías analizadas. Por otro lado, las diferencias entre las proporciones de trabajadores/as por rangos

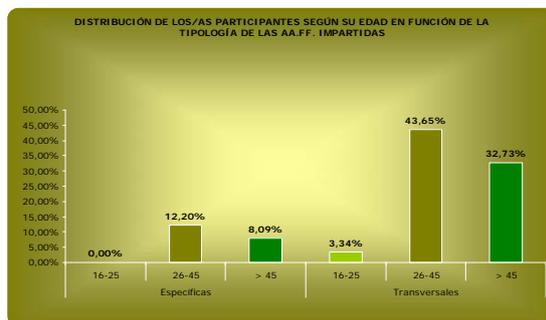
de edad responden, coherentemente, a la propia distribución de trabajadores por edades del sector, de lo cual se extrae que la tipología de la acción formativa no es un factor que tenga en cuenta ningún rango de edad en concreto.

Desagregando esta información por subsectores analizados, se observa, en ambos subsectores un valor nulo en la participación de los/as trabajadores/as más jóvenes en acciones específicas pero, en todo caso, tomando como referencia los valores absolutos mostrados en las tablas anteriores, se hace necesario tomar con prudencia los valores de este rango más joven, pues son resultado de cifras muy bajas.

Subsector Textil



Subsector de la Confección



3.2.5. MODALIDAD DE IMPARTICIÓN DE LAS AA.FF.

3.2.5.1. Distribución de participantes según la modalidad de impartición

Sector Textil y de la Confección



La gráfica muestra una clara predilección de los/as trabajadores/as del sector por la formación presencial. En una primera lectura se podría concluir que se trata de un sector con unas necesidades técnicas y de infraestructura poco propicias para el diseño de acciones formativas no presenciales pero, mirando con detenimiento las acciones formativas destacadas en este período, no se puede concluir que los métodos de formación más actuales sean incompatibles con las acciones seleccionadas por los/as trabajadores/as. Sí es destacable, sin embargo, a la hora de

analizar la modalidad de la formación, la edad de los/as trabajadores/as del sector que, presentando una media elevada, como es el caso, hace presumible que el uso de las nuevas tecnologías no esté lo suficientemente extendido, lo cual dificulta que la formación no presencial destaque.

Subsector Textil



Subsector de la Confección

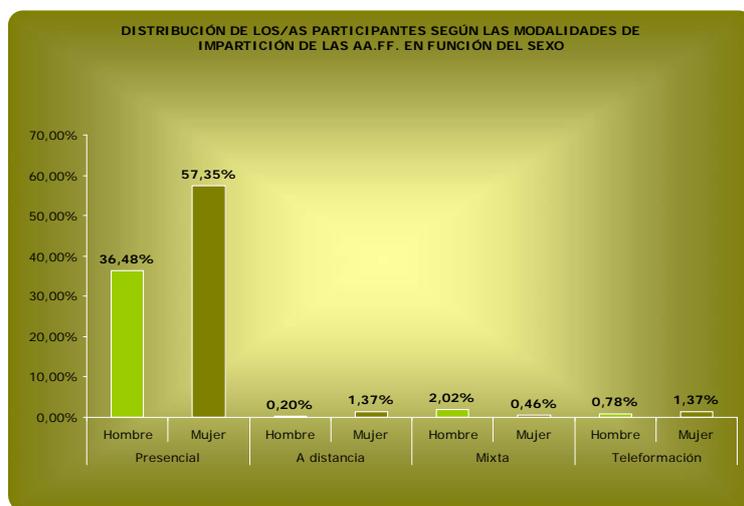


Como muestran las gráficas, en un análisis desagregado por subsectores, la importancia que se le concede a las cuatro modalidades formativas impartidas en el subsector Textil, sería la siguiente: la modalidad presencial ha reunido el 89.72% de los participantes en AA.FF, algo más de un 5% se decantó por la formación mixta mientras que las dos modalidades restantes no presentan valores nulos.

Analizando el subsector de la Confección, se observa cómo, con respecto al Textil, la formación presencial gana varios puntos en contra de otras modalidades formativas, llegando a ser inexistente incluso la modalidad mixta. Cabe recordar que, en el subsector Textil, se han analizado 107 AA.FF. frente a las 88 del subsector de la Confección.

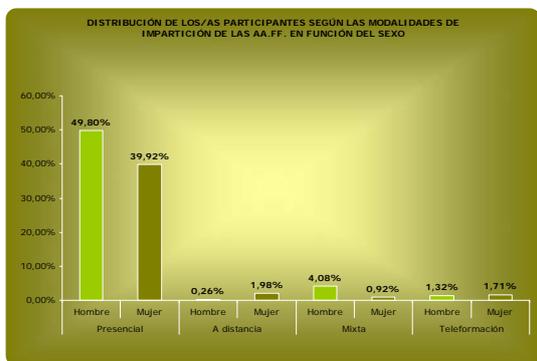
3.2.5.2. Distribución de participantes según sexo, en función de la modalidad de impartición

Sector Textil y de la Confección

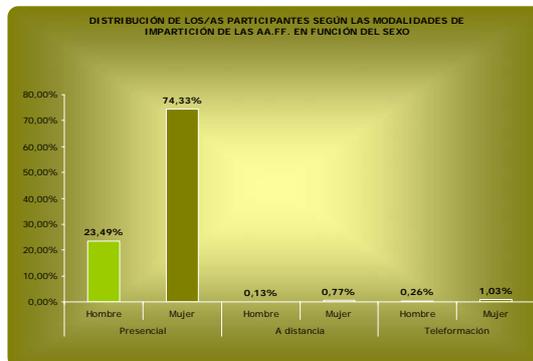


Según los datos analizados, se puede concluir que no hay una especial predilección por una modalidad de formación u otra en función del sexo del/de la participante. Ocurre así para el global del sector y también con la información desagregada por subsectores:

Subsector Textil



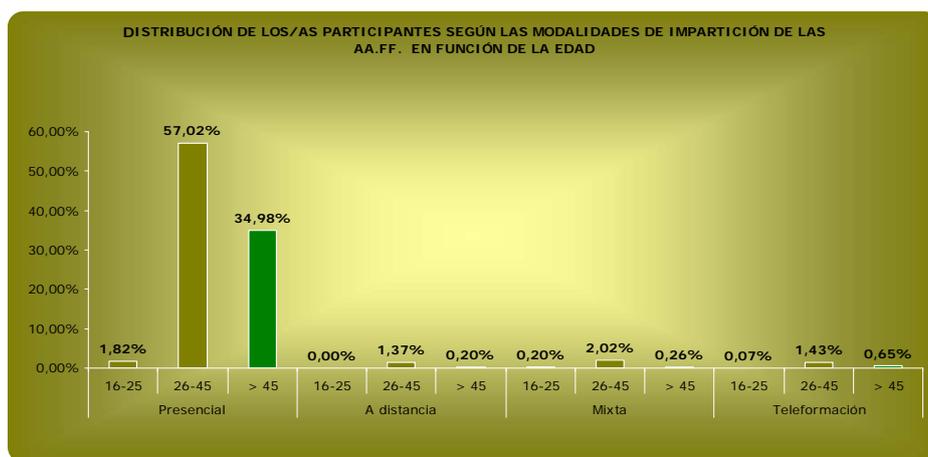
Subsector de la Confección



Las abruptas variaciones en los porcentajes, tanto para el grupo de hombres como para el de mujeres en ambas gráficas, responde a la propia distribución por modalidades de las acciones formativas realizadas en este período, pero centrando la observación en la comparativa entre hombres y mujeres, no se observan datos relevantes. En el caso del subsector de la Confección, el porcentaje de mujeres que se decantan por la formación presencial puede llegar a ser sorprendente en una primera lectura pero pensemos que las mujeres asistentes a la formación casi triplican la presencia de los hombres en esta EFO.

3.2.5.3. Distribución de participantes según edad, en función de la modalidad de impartición

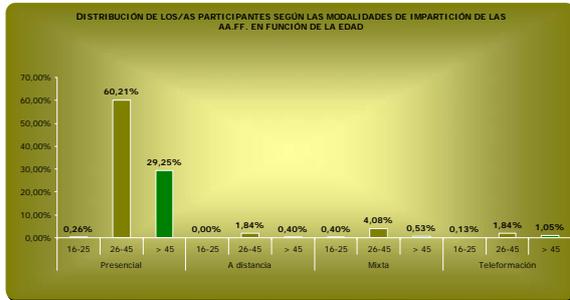
Sector Textil y de la Confección



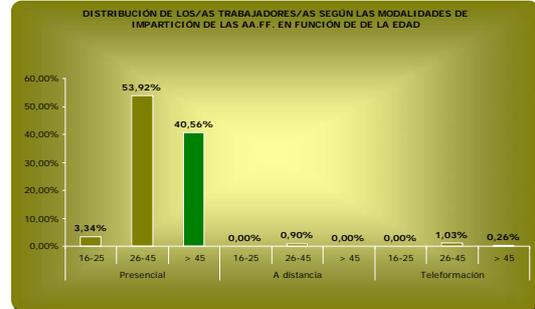
Como se adelantaba en análisis anteriores, la edad sí es un factor determinante para la selección de una modalidad formativa frente a otra. El manejo de las nuevas tecnologías es básico para poder realizar acciones

formativas no presenciales y en el rango de edad de los/as mayores de 45 años el manejo de las mismas, por lo general, no está demasiado extendido. En la gráfica que se muestra sobre el texto se muestra cómo los índices de formación a distancia, mixta y/o teleformación están presentes en los/as participantes con edades comprendidas entre los 26 y 45 años.

Subsector Textil



Subsector de la Confección

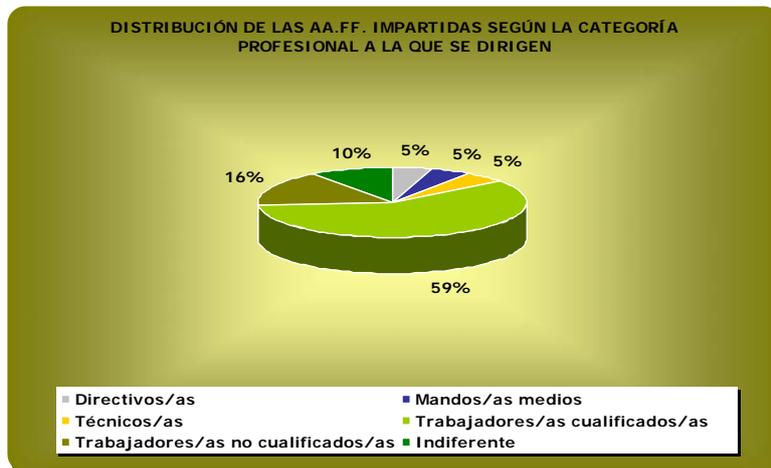


Se concluye entonces que la formación no presencial ofrece la ventaja del horario flexible pero que, en el sector Textil y de la Confección, está lejos de ser asequible a todos/as los/as trabajadores/as.

3.2.6. CATEGORÍA PROFESIONAL A LA QUE SE DIRIGEN LAS AA.FF.

3.2.6.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función de la categoría profesional a la que se dirigen

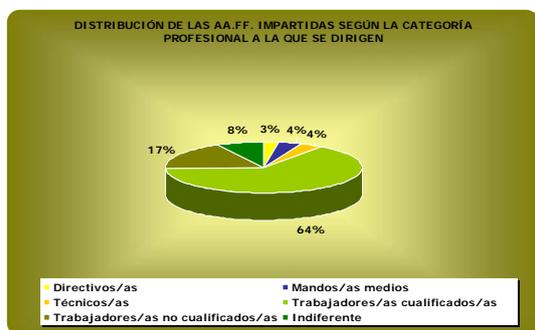
Sector Textil y de la Confección



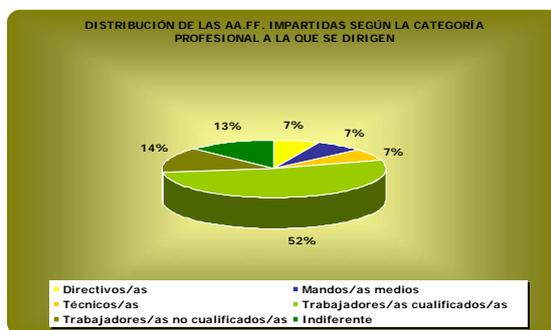
Esta gráfica, referida a la distribución de las acciones formativas desarrolladas en función de la categoría profesional a la que se dirijan no ofrece resultados positivos. Los/as trabajadores/as cualificados/as son los/as principales destinatarios de la formación desarrollada en el sector, lo que no supone un buen indicador para la relación formación-mejora profesional. Se concluye entonces que la formación continua no ofrece posibilidades de promoción a los/as trabajadores/as del sector.

Como se muestra en las gráficas que siguen es un aspecto común a los dos subsectores:

Subsector Textil



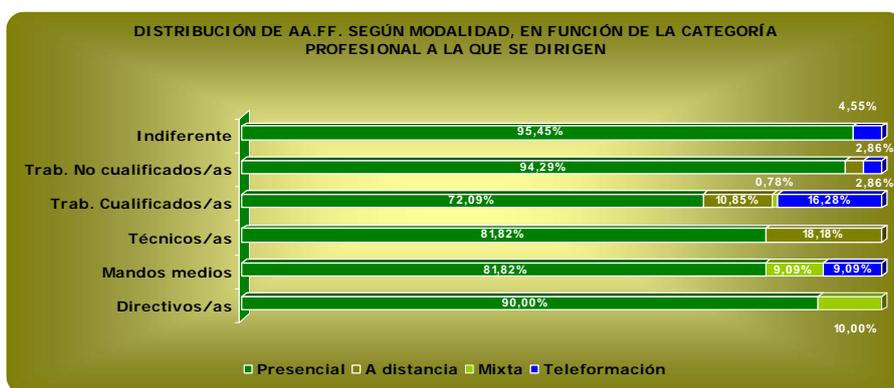
Subsector de la Confección



3.2.6.2. Distribución de AA.FF. según modalidad, en función de la categoría profesional a la que se dirigen

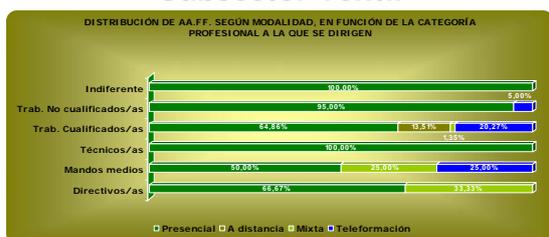
En cuanto a la modalidad de formación que se ha ofrecido a cada una de las categorías profesionales del sector, se observa una mayoría contundente de la formación presencial para todas las categorías.

Sector Textil y de la Confección



No ocurre así con el subsector Textil que, si bien también cuenta con una mayoría de acciones formativas presenciales, muestra una presencia de acciones formativas a distancia, mixta y/o teleformación para alguna categoría profesional concreta, es el caso de los/as trabajadores/as cualificados/as, los/as directivos/as y los mandos medios. Para el resto de las modalidades los valores porcentuales carecen de significatividad.

Subsector Textil



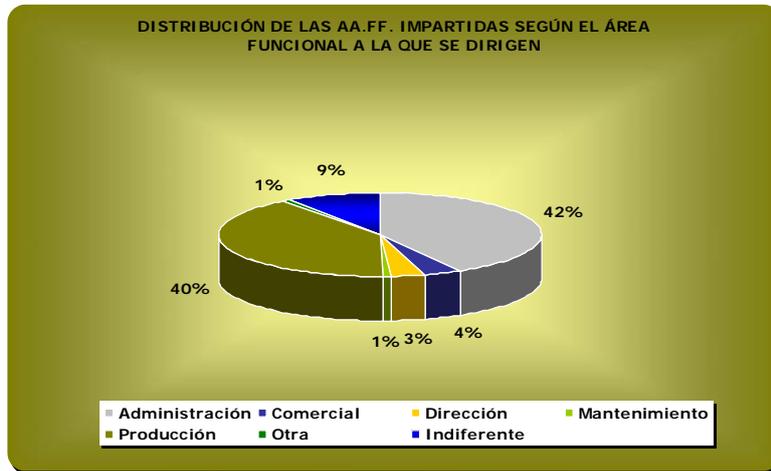
Subsector de la Confección



3.2.7. ÁREA FUNCIONAL A LA QUE SE DIRIGEN LAS AA.FF.

3.2.7.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del área funcional a la que van dirigidas

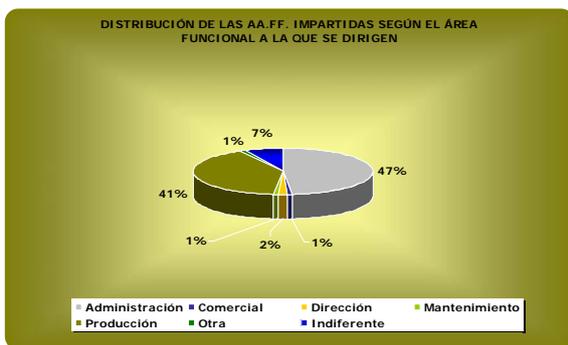
Sector Textil y de la Confección



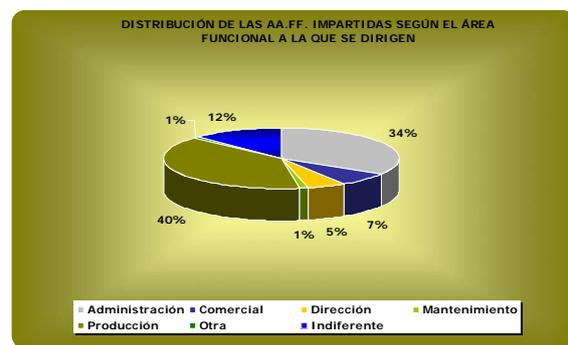
Es una constante para el sector en general y para los subsectores del Textil y la Confección en concreto que la mayor parte de la formación impartida se dirija mayoritariamente hacia el área funcional de administración. Inmediatamente después se sitúa el área funcional de producción, la que reúne la mayor parte de los/as trabajadores/as del sector y, con un valor también destacable, se sitúan en tercer lugar aquellas acciones formativas que no se dirigen a un área funcional en concreto.

En cuanto a la información desagregada por subsectores, se muestra en las gráficas siguientes la falta de variaciones de interés entre ambas:

Subsector Textil



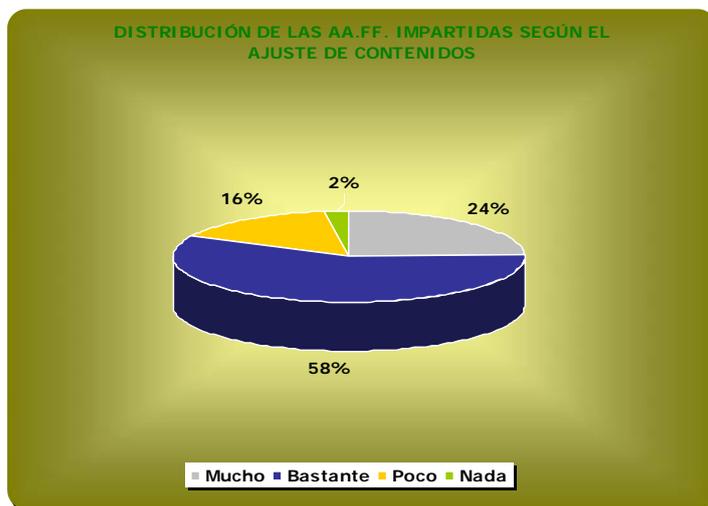
Subsector de la Confección



3.2.8. AJUSTE DE CONTENIDOS

3.2.8.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del ajuste de contenidos

Sector Textil y de la Confección



La valoración que se ha hecho acerca del ajuste de los contenidos de la misma con respecto al cuadernillo de acciones formativas, ha sido positiva. Un 82% de las acciones formativas han resultado ajustarse “mucho” o “bastante” al contenido indicado, frente a un 18% de las valoraciones más negativas constatadas como “poco” y “nada” en el ajuste de contenidos de las AA.FF.

Los datos con respecto al ajuste de contenidos de las AA.FF. impartidas para los subsectores resultan ser similares a los referidos en la anterior gráfica del sector global.

Subsector Textil

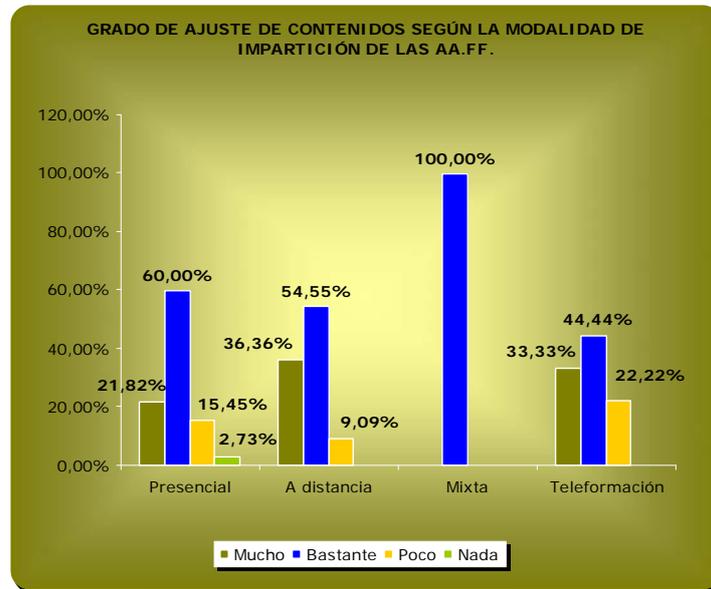


Subsector de la Confección



3.2.8.2. Distribución de las AA.FF. impartidas según la modalidad de impartición, en función del ajuste de contenidos

Sector Textil y de la Confección



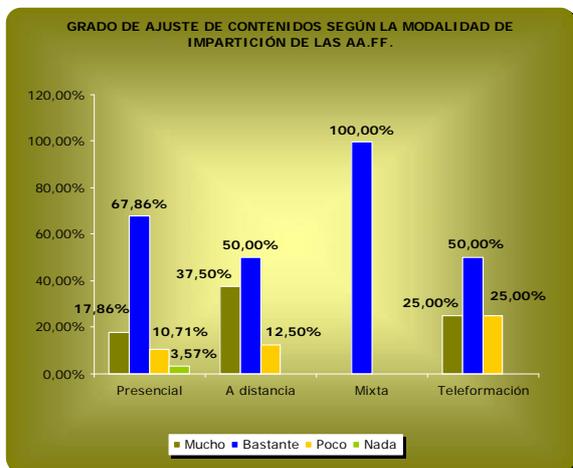
Como se extrajo de las anteriores gráficas, la valoración del ajuste de los contenidos de formación registra valores favorables elevados. Realizando ahora una comparativa entre el ajuste de los contenidos de la teleformación y las restantes modalidades de impartición de las AA.FF., se observa que la formación cuyos contenidos se han clasificado como “nada” y “poco” ajustados alcanza el 33.33% y el 22.22% respectivamente en la teleformación y contrariamente en cuanto a la formación clasificada con un ajuste positivo en el resto de las modalidades.

Sumando las dos series más positivas (mucho y bastante) por un lado y, por otro, las dos series más negativas (poco y nada), se puede realizar una comparativa más clara:

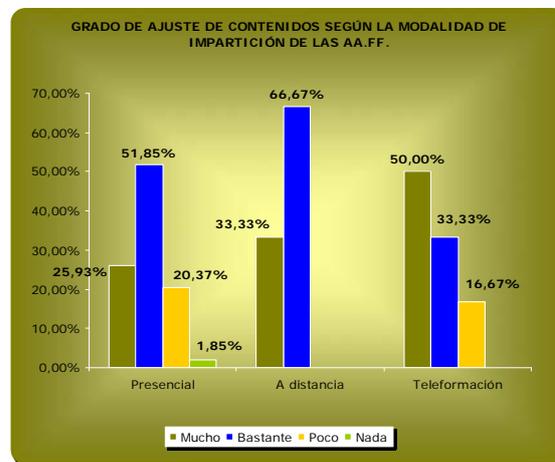
- ❑ **Formación presencial:** el 81.82% de la formación presencial llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban mucho o bastante, mientras que el 18.18% restante resultó no ajustarse nada o poco.
- ❑ **Formación a distancia:** el 90.91% de la formación llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban mucho o bastante, mientras que el 9.09% restante resultó no ajustarse poco.
- ❑ **Formación mixta:** el 100% de la formación a distancia llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban “bastante”.

- Teleformación:** el 77.77% de la teleformación llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban mucho o bastante, mientras que el 22.22% restante resultó no ajustarse nada.

Subsector Textil



Subsector de la Confección



Observando los datos referidos al ajuste de contenidos desagregados por subsectores, los datos son los siguientes:

- Formación presencial del subsector Textil:** el 85.72% de la formación presencial llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante", mientras que el 14.28% restante resultó no ajustarse "nada" o "poco".
- Formación a distancia del subsector Textil:** el 77.78% de la formación a distancia llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante", mientras que el 22.22% restante resultó no ajustarse "nada" o "poco".
- Formación mixta del subsector Textil:** el 100% de la formación a distancia llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "bastante".
- Teleformación del subsector Textil:** el 75% de la teleformación llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante", mientras que el 25% restante resultó ajustarse "poco".
- Formación presencial del subsector de la Confección:** el 77.78% de la formación presencial llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante", mientras que el 22.22% restante resultó no ajustarse "nada" o "poco".
- Formación a distancia del subsector de la Confección:** el 100% de la formación a distancia llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante".
- Teleformación del subsector de la Confección:** el 83.33% de la formación a distancia llevada a cabo presentaba unos contenidos que se ajustaban "mucho" o "bastante", mientras que el 16.67% restante resultó ajustarse "poco".

3.2.9. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

3.2.9.1. Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa

Las tablas mostradas a continuación presentan las acciones formativas realizadas por las empresas en función del tamaño de las mismas. Por otro lado, en la última columna de las tablas se puede ver hallada la media de acciones formativas realizadas por empresa.

SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN			
ESTRATO	Nº de empresas	Nº AA.FF.	Media AA.FF./empresa
De 1 a 10 empleados/as	24	27	1.12
De 11 a 20 empleados/as	15	27	1.8
De 21 a 50 empleados/as	26	41	1.57
De 51 a 100 empleados/as	16	26	1.62
De 101 a 200 empleados/as	10	25	2.5
Más de 200 empleados/as	13	49	3.77

Tabla 8: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el sector Textil y de la Confección.

SUBSECTOR TEXTIL			
ESTRATO	Nº de empresas	Nº AA.FF.	Media AA.FF./empresa
De 1 a 10 empleados/as	6	8	0.75
De 11 a 20 empleados/as	13	20	0.65

SUBSECTOR TEXTIL			
ESTRATO	Nº de empresas	Nº AA.FF.	Media AA.FF./empresa
De 21 a 50 empleados/as	9	18	2
De 51 a 100 empleados/as	5	13	2.6
De 101 a 200 empleados/as	3	15	5
Más de 200 empleados/as	8	33	4.12

Tabla 9: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el subsector Textil.

SUBSECTOR DE LA CONFECCIÓN			
ESTRATO	Nº de empresas	Nº AA.FF.	Media AA.FF./empresa
De 1 a 10 empleados/as	18	19	1.05
De 11 a 20 empleados/as	2	7	3.5
De 21 a 50 empleados/as	17	23	1.35
De 51 a 100 empleados/as	11	13	1.18
De 101 a 200 empleados/as	7	10	1.42
Más de 200 empleados/as	5	16	3.2

Tabla 10: Distribución de las AA.FF. impartidas en función del tamaño de empresa en el subsector de la Confección.

De lo expuesto en las tablas, se concluye que no hay una relación progresiva y proporcional entre el tamaño de empresas y la formación que realiza. Si bien es cierto que en los estratos mayores la muestra no es representativa, se observa en los más poblados que de las empresas situadas en los rangos de empleados más altos realizan más formación que las que tienen menos de 50 trabajadores/as.