

# **1** INTRODUCCIÓN

**1.1 ANTECEDENTES**

**1.2 OBXECTIVOS DO ESTUDO**

**1.3 PRESENTACIÓN DO ESTUDO. ESTRUTURA E PRINCIPAIS CONCEPTOS**

## 1.1 ANTECEDENTES

---

O presente estudo sobre “Necesidades de formación de posgrado nas empresas” é o resultado dos traballos levados a cabo durante o ano 2003 por encargo da Confederación de Empresarios de Pontevedra, a Confederación de Empresarios de Ourense, o Consello Social da Universidade de Vigo e a Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

Xa no ano 2000, as entidades promotoras, conscientes da importancia do capital humano como fonte de vantaxes competitivas sostibles para as empresas, realizaron un estudo sobre “Formación universitaria e demanda empresarial”. Neste estudo, púxose de manifesto a percepción por parte das empresas de Pontevedra e Ourense da conveniencia de que os titulados universitarios adquirisen, para adecuarse en maior medida ás demandas do mercado laboral, unha serie de competencias adicionais ás proporcionadas polas propias titulacións universitarias a través de formación complementaria. Nese estudo formulábase, ademais, que, dada a gran flexibilidade que ofrece a formación de posgrao, podía considerarse un dos mellores instrumentos dos que a universidade dispón para facer fronte á escasa orientación que, a xuízo de empresas e titulados, teñen os estudos universitarios cara ao traballo.

Así, e co obxectivo de profundar neste tema, presentouse a necesidade de levar a cabo un estudo que analizase as necesidades reais de posgrao nas empresas do noso contorno.

## 1.2 OBXECTIVOS DO ESTUDO

---

O principal obxectivo deste traballo é, por tanto, coñecer as necesidades reais de formación de posgrao por parte das empresas do contorno da Universidade de Vigo, nos tres campus seus (Vigo, Ourense e Pontevedra), tratando, ademais, de detectar as materias e temas que as empresas consideran conveniente que se inclúan nos estudos de posgrao da universidade.

Tratouse de incidir nas necesidades cíclicas de formación que as empresas reclaman para estar así en disposición de propoñer e deseñar mecanismos co obxectivo de que a universidade poida satisfacer esas necesidades a través dos seus programas de posgrao.

## 1.3 PRESENTACIÓN DO ESTUDO: ESTRUTURA E PRINCIPAIS CONCEPTOS

---

### 1.3.1 Modelo conceptual

Co fin de acadar o obxectivo do estudo, o punto de partida foi definir o modelo conceptual para cumprir dúas funcións básicas:

- a) Servir de base para a elaboración das enquisas.
- b) Achegar os conceptos necesarios para analizar a información xerada durante o estudo que permitan acadar as conclusións.

Como xa comentamos, o obxectivo fundamental deste estudo é coñecer as necesidades das empresas no que se refire á formación de posgrao, polo que hai que ter en conta que se trata dun estudo con perspectiva empresarial: ninguén mellor que as propias empresas para identificar as súas necesidades de formación.

Para conseguir os obxectivos definidos partimos do modelo de competencias desenvolvido no estudo de "Formación universitaria e demanda empresarial".

Segundo este modelo conceptual, considéranse tres tipos de competencias humanas:

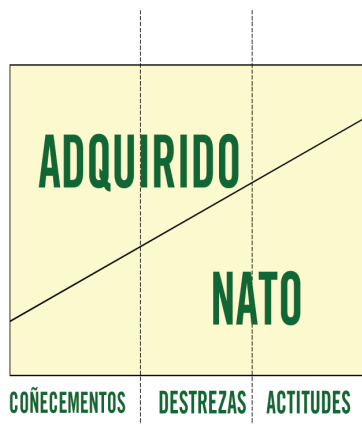
- a) Coñecementos, que se obteñen da formación teórica e do estudo.
- b) Destrezas, que permiten desenvolver as tarefas propias das funcións desempeñadas nas empresas.
- c) Actitudes, relacionadas directamente cos valores que constitúen a causa básica do que realmente queren as persoas.

**Táboa 1. Modelo de competencias humanas**

COÑECEMENTOS	FORMACIÓN ACADÉMICA	Titulación Expediente
	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	Formación técnica para o posto Coñecementos de informática Coñecementos de idiomas
DESTREZAS	DIMENSIÓN HUMANA	Habilidade para formar persoas Capacidade para dirixir persoas Habilidade para negociar Habilidades de comunicación
	DIMENSIÓN TÉCNICA	Capacidade para traballar baixo presión Polivalencia Capacidade para organizar o traballo Capacidade para solucionar problemas
ACTITUDES	EMPRENDEDOR	Capacidade creativa Capacidade para asumir riscos Iniciativa e optimismo Ambición
	TRABALLO INDIVIDUAL	Interese polo traballo Capacidade de traballo Capacidade de aprendizaxe
	TRABALLO EN EQUIPO	Capacidade para coordinarse con outros Capacidade de traballo en equipo Flexibilidade e adaptabilidade

Todas estas competencias son combinación de algo nato e algo adquirido. A seguinte figura recolle esta idea, reflectindo como a importancia do nato e do adquirido ten distinto peso en cada un dos grupos de competencias.

**Figura 1. Natureza das competencias**



Os *coñecementos* asociados ao tipo de estudos que posúen as persoas dependen, obviamente, da súa intelixencia nata, pero a cantidade e calidade dos que posúen é o que adquiriron como consecuencia da formación recibida e do estudo realizado.

En canto ás *destrezas*, o saber facer, dependen das condicións natas que definen predisposicións cara a ese saber facer (negociación, comunicación, etc.), pero tamén do tipo de formación que se recibiu e da aprendizaxe froito das experiencias que permiten poñer en práctica esas destrezas.

Por último, as *actitudes* dependen, sobre todo, de condicións natas das persoas. Poden adquirirse e cambiarse, pero o esencial é nato.

### 1.3.2 Contido do estudo

O contido e estrutura do estudo repártese en 8 capítulos. Os dous primeiros corresponden ao que denominamos Introducción, onde se detallan os antecedentes do estudo, os seus obxectivos e se realiza unha breve presentación, tanto da estrutura, como do modelo conceptual. Tamén se inclúe neste primeiro apartado a metodoloxía.

Nun segundo bloque, analizáronse tanto a oferta como a demanda, incluíndo unha panorámica xeral e perspectivas de futuro da formación de posgrao en España, unha ampla análise da demanda de posgraos por parte das empresas e a oferta de formación de posgrao da Universidade de Vigo.

E, por último, hai un capítulo de resumo e conclusións, onde se recollen os aspectos máis salientables da análise que se levou a cabo ao longo de todo o estudo.

