

4 ANÁLISE DA DEMANDA

4.1 PRESENTACIÓN DO CAPÍTULO

4.2 DEMANDA DE POSGRAOS NAS EMPRESAS

4.3 PREFERENCIAS DAS EMPRESAS SOBRE OS DISTINTOS TIPOS DE POSGRAOS

4.4 O CLIENTE DOS POSGRAOS

4.5 NECESIDADES DE COÑECEMENTOS POR PARTE DAS EMPRESAS

4.6 PREFERENCIAS DAS EMPRESAS SOBRE CURSOS DE POSGRAOS

4.7 COÑECEMENTO DA OFERTA DE POSGRAOS POR PARTE DAS EMPRESAS

4.1 PRESENTACIÓN DO CAPÍTULO

Neste capítulo analizaremos a demanda de posgraos por parte das empresas. Para isto contamos con dúas fontes de información básicas, a enquisa levada a cabo entre 1.144 empresas das provincias de Ourense e Pontevedra e as conclusións obtidas dos catro paneis de traballo con empresarios e asociacións empresariais.

Comezaremos por analizar a taxa de penetración dos posgraos nas empresas, facendo especial fincapé no estudo por categorías profesionais e por áreas da empresa. Veremos tamén quen é o cliente dos programas de posgrao, as empresas ou os titulados, para a continuación pasar a analizar as necesidades específicas de coñecementos das empresas. Tamén se fará referencia ás preferencias das empresas acerca dos cursos de posgrao, horarios, composición do profesorado, tipos de programas, etc.

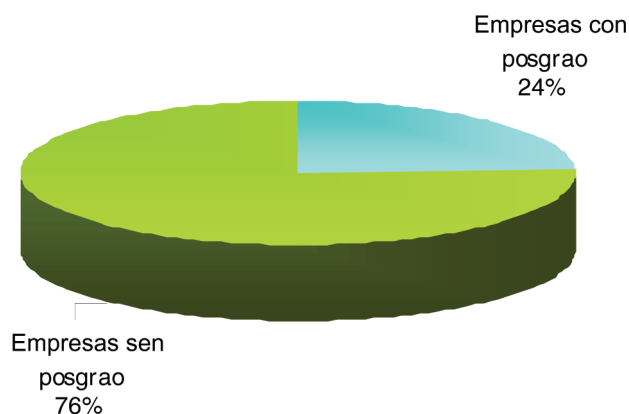
Finalmente, veremos en que medida as empresas consultadas coñecen a oferta da Universidade de Vigo e o grao de adecuación desta oferta ás súas necesidades.

Ao longo do capítulo fóronse introducindo, cando existen diferenzas significativas, resultados segmentados por sectores, salientándoas nuns cadros que chamamos "Referencias sectoriais". Tamén se utilizaron estes tipos de cadros para facer referencia ás valoracións das empresas obtidas nos "Paneis de traballo".

4.2 DEMANDA DE POSGRAOS NAS EMPRESAS

Para a análise da demanda de posgraos por parte das empresas, empezouse identificando a porcentaxe de empresas que actualmente contan nos seus cadros de persoal con algún posgraduado. Como pode observarse na figura 12, tan só un 24% das empresas enquisadas teñen posgraos.

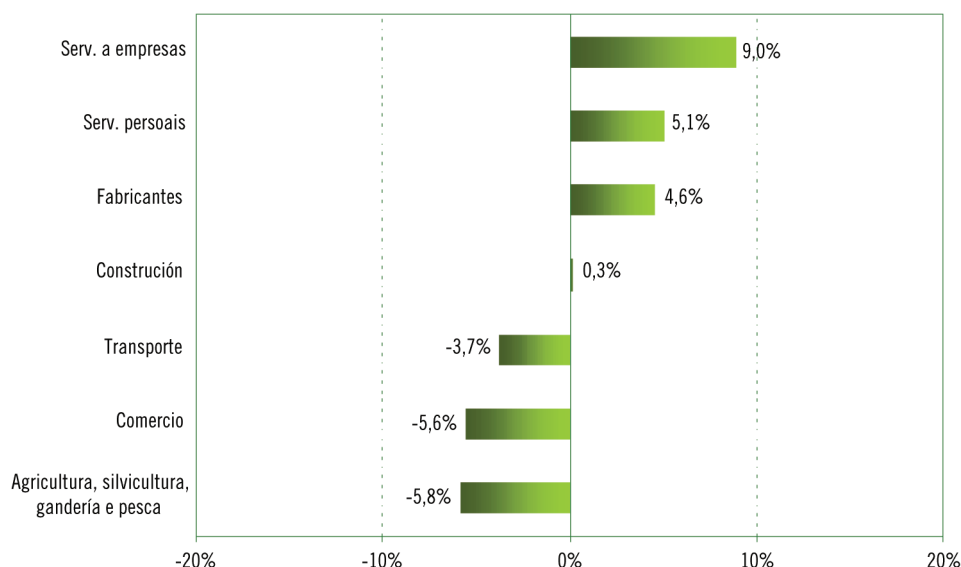
Figura 12. Porcentaxe de empresas con posgrao



Neste senso, existen certas diferenzas segundo a provincia e o sector de actividade que analizamos. Así, a porcentaxe de empresas con posgraduados na provincia de Pontevedra é algo superior ao da provincia de Ourense, case un 26% fronte a preto do 21%.

En canto aos distintos sectores analizados, na seguinte figura represéntanse as desviacións fronte á media de cada un deles.

Figura 13. Existencia de posgraduados nas empresas por sectores



REFERENCIAS SECTORIAIS:

Como se pode observar, os sectores que teñen unha porcentaxe de empresas con posgraduados superior á media son, por esta orde, servizos a empresas, servizos persoais, fabricantes e construción e minería. Isto é lóxico se temos en conta que estamos falando no caso dos servizos, tanto a empresas como persoais, de empresas dedicadas a actividades como as novas tecnoloxías da información e a comunicación, asesorías / consultoras de empresas, empresas de servizos sanitarios, ensinanza, turismo e ocio, topografía, urbanismo, etc., e, por tanto, con necesidades de formación moi específica.

Estes datos coinciden cos datos a escala nacional do informe *Infoempleo 2003*, segundo os cales os sectores que máis valoran os estudos de posgrao son servizos, seguidos pola ensinanza e, a maior distancia, a consultoría.

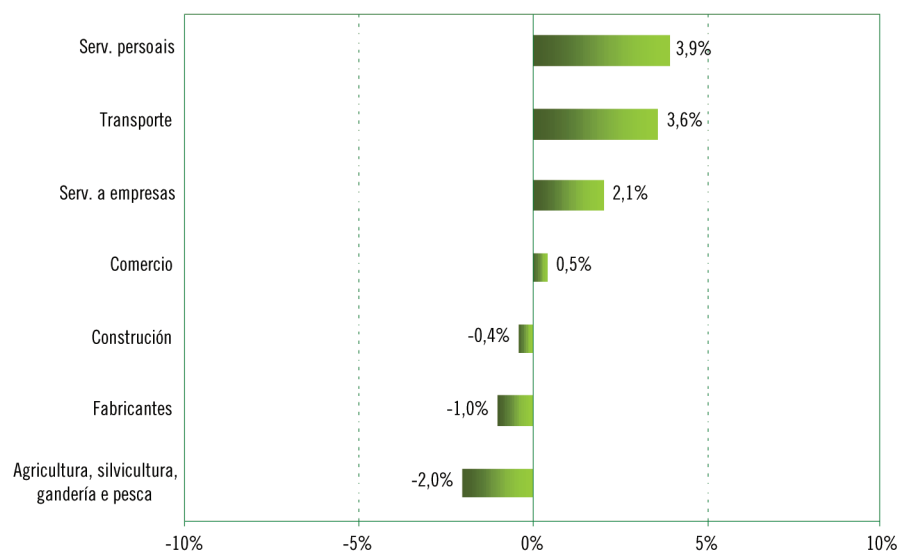
Se analizamos a taxa de penetración dos posgraos nos empregados, observamos como, de todos os empregados existentes nas empresas analizadas, unicamente o 3% ten estudos de posgrao. Esta porcentaxe é algo maior na provincia de Pontevedra, case un 4%, fronte á de Ourense, que non chega ao 2%.

Figura 14. Porcentaxe de empregados con posgrao



De novo atopamos diferenzas analizando a penetración dos posgraos entre os empregados dos distintos sectores estudados.

Figura 15. Penetración dos posgraos nos empregados por sectores

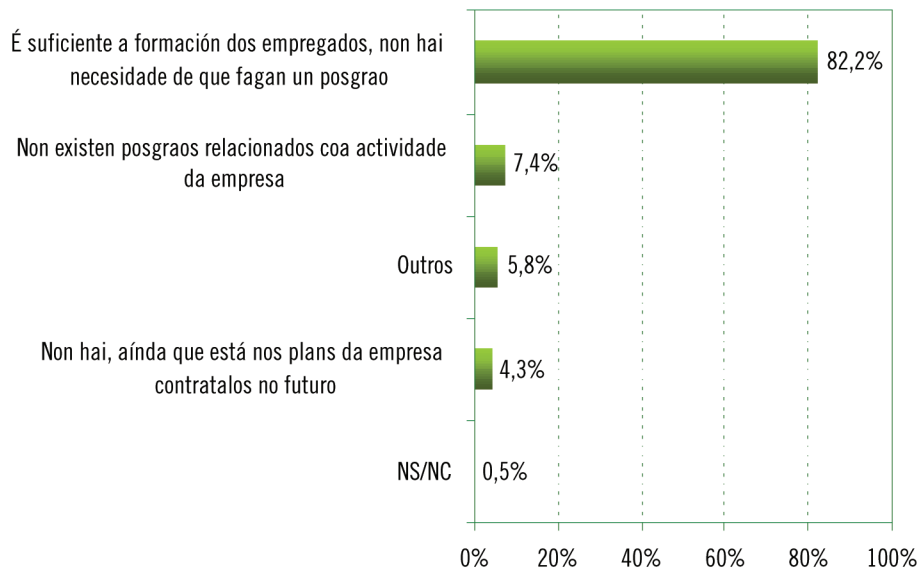


REFERENCIAS SECTORIAIS:

As empresas de servizos ocupan de novo os primeiros postos no que se refire á porcentaxe de empregados con posgrao. Resulta sinxelo explicar a baixada na escala das empresas fabricantes, xa que son as que ocupan o maior número de empregados, na súa maioría operarios e, por tanto, menos susceptibles de teren formación de posgrao.

Como antes sinalamos, un 76% das empresas enquisadas manifestou non ter empregados con formación de posgrao. Neste sentido, preguntóuselles a estas empresas a que era debido. Os resultados preséntanse na seguinte figura.

Figura 16. Motivos para non ter posgraos na empresa



Como se observa na gráfica, a gran maioría das empresas que non posúen posgraduados nos seus cadros de persoal, un 82%, consideran que a formación dos seus empregados é suficiente e, polo tanto, non cren necesaria a formación de posgrao. Debe terse en conta que ás empresas preguntóuselles expresamente por posgraos de longa duración (másters e cursos de especialización), de maneira que esta resposta non implica necesariamente que as empresas consideren que os seus empregados non necesiten ningún tipo de formación adicional.

O seguinte motivo para non ter posgraos, a gran distancia do anterior, é que as empresas consideran que non hai posgraos relacionados coa actividade da súa empresa.

Case un 6% das empresas consultadas indican outros motivos para non ter posgraos, entre os que destacan a falla de tempo e de recursos, e, en moitos casos, que son pequenas empresas familiares.

PANEIS DE TRABALLO:

Nos paneis de traballo levados a cabo con empresas de diferentes sectores representativos das provincias de Ourense e Pontevedra, púxose de manifesto a necesidade de formación especializada nos empregados, se ben os empresarios consideran que os másters e cursos de especialización, en moitos casos, "quedan grandes", e consideran que as súas necesidades formativas poderían cubrirse a través de cursos de menor duración. Ademais, as empresas manifestan certos receos á hora de contratar posgraduados por considerar que son máis caros que os titulados universitarios e porque cren que cunha formación deste nivel é máis fácil que se vaian da empresa na procura de mellores empregos.

REFERENCIAS SECTORIAIS:

Por sectores, o de servizos empresariais é o que considera máis necesaria a formación de posgrao; un 30% das empresas deste sector considera que a formación dos seus empregados non é suficiente e que por tanto, a formación de posgrao si é necesaria. O feito de que non haxa posgraos relacionados coa actividade da empresa ten un maior peso nos servizos empresariais e transporte.

4.2.1 Nivel de formación nas empresas

Na figura 17 preséntase a distribución do cadro de persoal das empresas enquisadas por niveis formativos. Como se pode observar, algo máis dun 10% dos empregados das empresas teñen titulación universitaria, entre diplomados e licenciados, e, como xa sinalamos anteriormente, un 3% posúen estudos de posgrao.

Como é de esperar, os maiores niveis formativos aparecen nos postos de xerencia e nos directivos e encargados de área. Así, na figura 18 pódese observar como algo máis do 67% dos directivos e encargados de área das empresas consultadas son titulados universitarios, sobre todo diplomados. Esta porcentaxe diminúe ao 47% no caso dos xerentes. Esta diferenza pode explicarse co feito de que en moitas das empresas consultadas, familiares e de reducida dimensión, o xerente é o propietario da empresa, en moitos casos sen titulación superior, pero que, para a xestión da súa empresa, se rodea de mandos intermedios e directivos máis preparados. Neste sentido, e segundo un novo estudo elaborado pola consultora e editorial *Emprego&Globlemedia*, case o 73% da clase empresarial galega carece dunha titulación superior, polo que, en moitos casos, este tipo de formación é unha cualidade menos valorada que outras como a formación técnica ou a experiencia laboral.

Figura 17. Distribución do cadro de persoal das empresas por niveis formativos

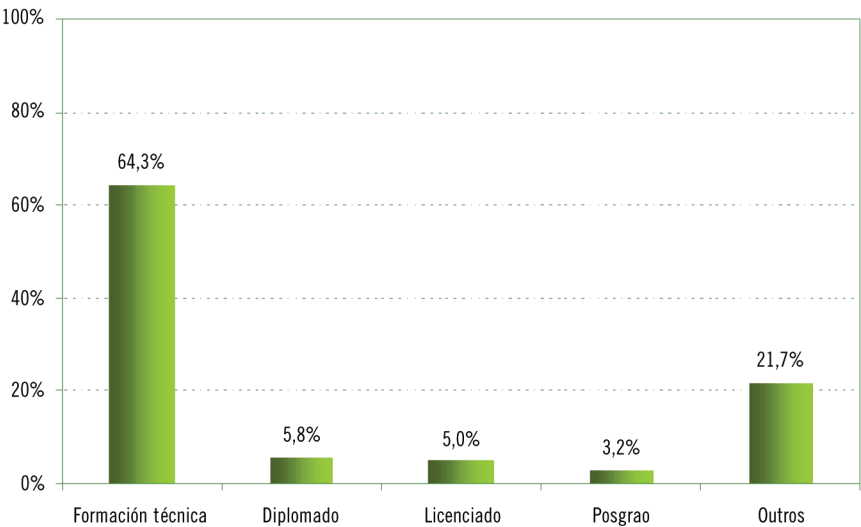
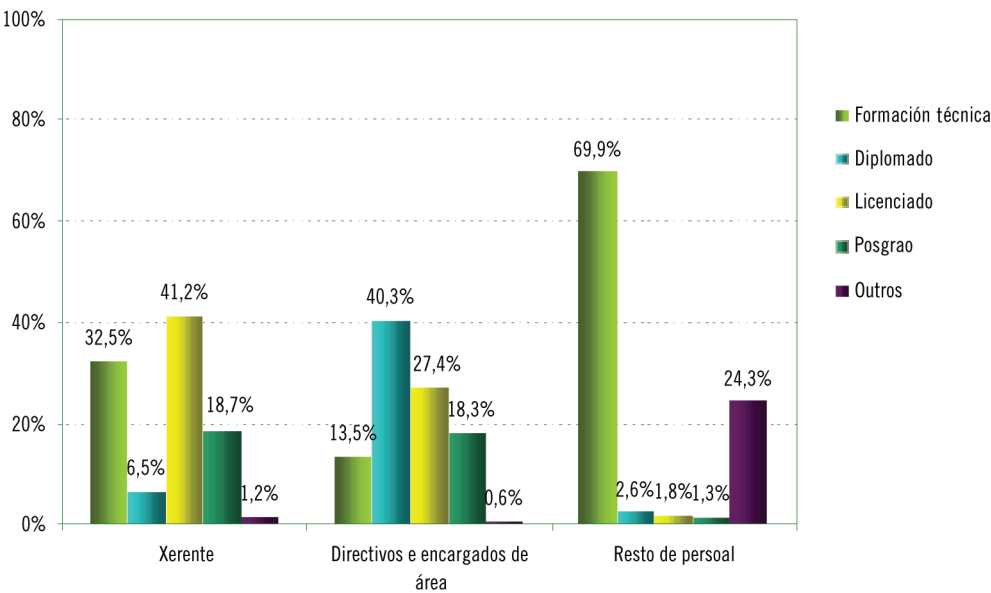


Figura 18. Distribución do cadro de persoal das empresas por niveis formativos e categoría profesional

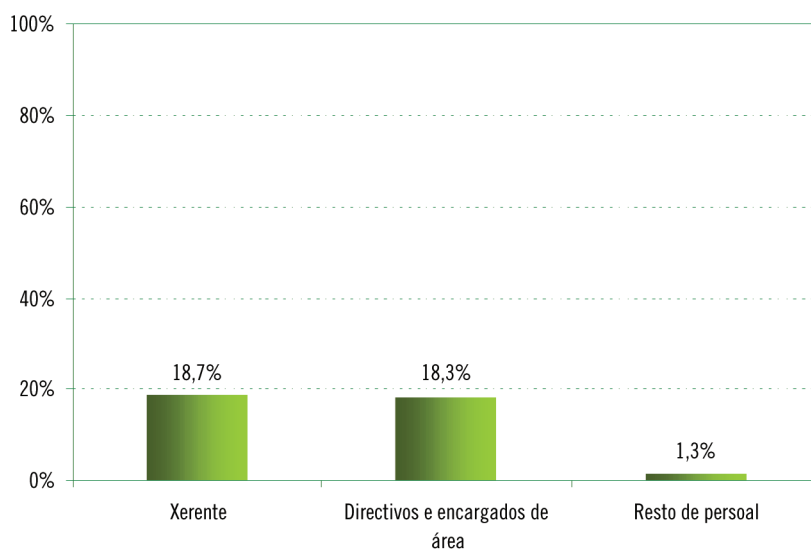


4.2.2 Demanda de posgraduados por categoría profesional

Como pon de manifesto o informe Infoempleo 2003, a valoración dos posgraos por parte das empresas é máis alta nas categorías profesionais de maior responsabilidade. Segundo os datos facilitados por este informe, a formación de posgrao é requirida de forma explícita nun 3,7% das ofertas de emprego, se ben no caso dos empregados só se require no 1,2% da oferta, elevándose esta porcentaxe ao 10,7% no caso dos postos de dirección.

Na seguinte figura represéntase a distribución por categorías profesionais dos posgraos. Comprobamos que, este tipo de formación só a posúen o 1,3% dos empregados en xeral e algo máis do 18% dos xerentes e directivos, unha porcentaxe semellante á obtida noutros estudos levados a cabo no ámbito nacional.

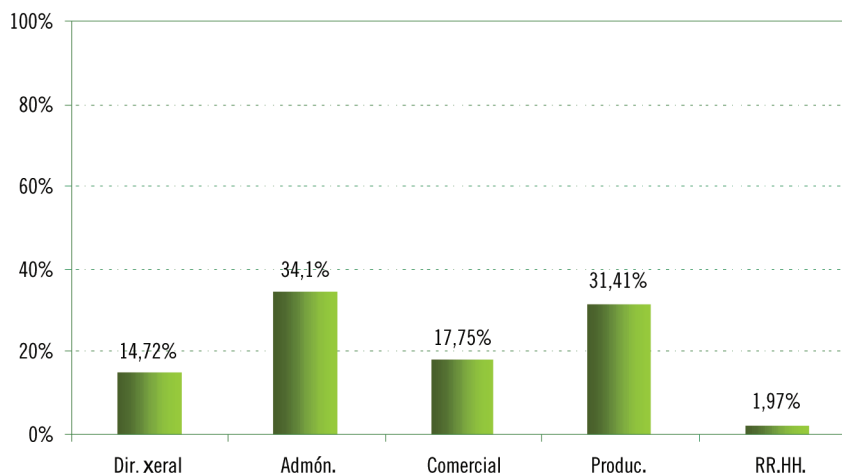
Figura 19. Taxa de penetración dos posgraos por categorías profesionais



4.2.3 Demanda de posgraos por áreas da empresa

A demanda de cursos de posgrao por parte das empresas presenta grandes diferenzas entre as distintas áreas funcionais, destacando, como se pode observar na figura 20, as áreas de administración e de produción.

Figura 20. Posgraos por áreas da empresa



Así, dos posgraos que están traballando nas empresas enquisadas, case o 65% pertencen ás áreas de administración e produción. A área que menos posgraduados ocupa é a de recursos humanos, se ben é certo que, dado o reducido tamaño das empresas enquisadas e a falla dunha estrutura organizativa definida, esta é unha área coa que a maioría das empresas non conta, ocupándose das súas tarefas propias outras áreas como a de administración e, incluso, a propia xerencia. Isto púxose de manifesto durante o traballo de campo, posto que, como xa se comentou, a enquisa ía dirixida en primeiro lugar ao departamento de recursos humanos, e as empresas que carecían desa área derivaron a cobertura da enquisa ás áreas de administración ou xerencia.

Neste sentido existen diferenzas significativas respecto aos datos do ámbito nacional, nos que figuran como áreas nas que máis se valora a formación de posgrao, e por esta orde, asesoría xurídica, recursos humanos, dirección xeral, *marketing* e produción. Como xa comentamos, estas son na súa maioría áreas funcionais que non están presentes na maior parte das empresas das provincias de Pontevedra e Ourense, e as tarefas correspondentes a elas realízanas, basicamente, a dirección xeral ou o departamento de administración.

4.3 PREFERENCIAS DAS EMPRESAS SOBRE OS DISTINTOS TIPOS DE POSGRAOS

4.3.1 Tipos de posgraos preferidos polas empresas

43

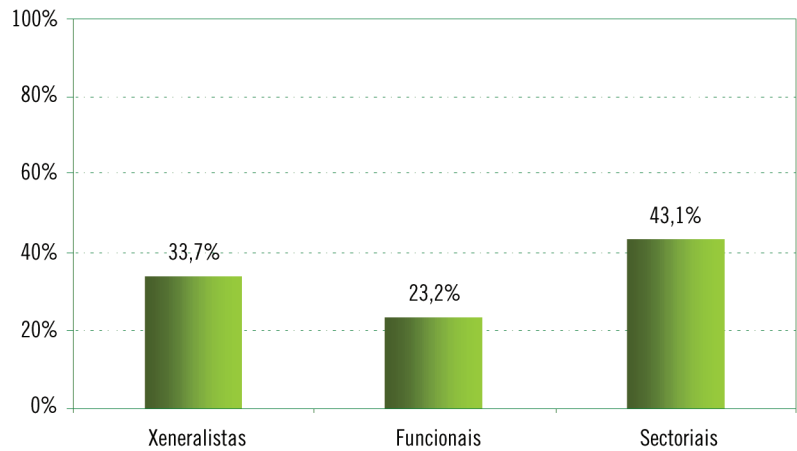
Para afinar máis nas necesidades das empresas acerca da formación de posgrao, dividimos este tipo de formación en tres categorías:

- **Posgraos xeneralistas:** caracterízanse por ofrecer unha visión integrada e de conxunto sobre o mundo empresarial, e pretenden, basicamente, desenvolver capacidades para enfrontarse con éxito a tarefas de xestión e de toma de decisións. O prototipo destes cursos constitúeno o Máster en Administración e Dirección de Empresas (MBA), para novos licenciados, ou o Executive MBA, dirixido a persoas en activo.
- **Posgraos funcionais:** destinados a cubrir as necesidades concretas dunha área funcional da empresa determinada (recursos humanos, comercial e *marketing*, tributación e fiscalidade, etc.)
- **Posgraos sectoriais:** ofrecen unha visión de conxunto sobre as empresas dun sector ou actividade determinados (turismo, téxtil, automoción, etc.).

Como se observa na figura 21, o 43% das empresas enquisadas prefiren os posgraos sectoriais, seguidos dos xeneralistas, con case un 34%, e, por último polos funcionais. O feito de que os posgraos funcionais, tradicionalmente os máis demandados polas empresas no ámbito nacional, presenten nas empresas enquisadas o menor nivel de penetración deriva, de novo, da falla de departamentos ou áreas funcionais definidas nas empresas, o que fai que, á hora de contratar, se pre-

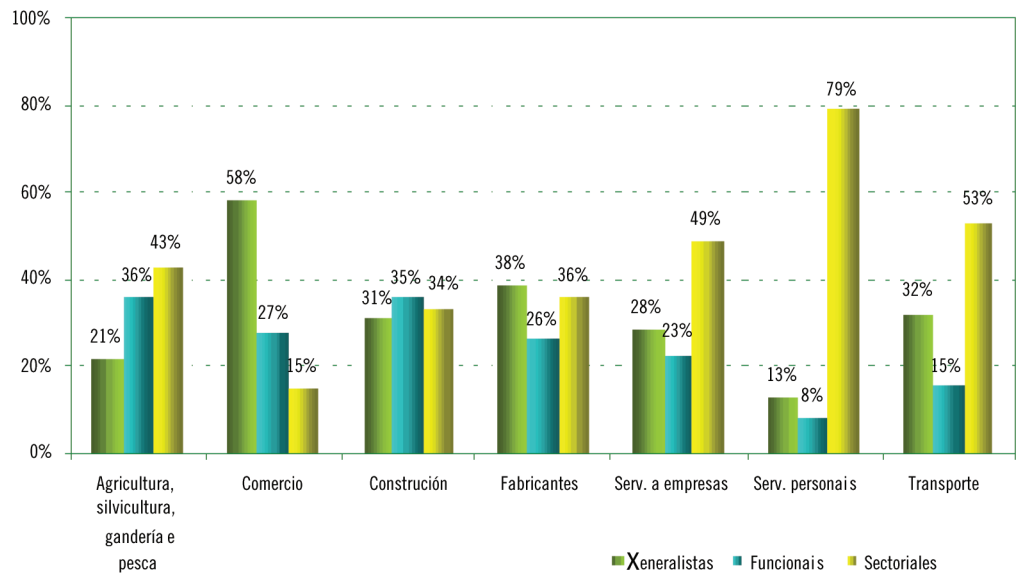
firan posgraduados cunha visión de conxunto da empresa, polivalentes e, preferiblemente, con coñecementos específicos do sector no que a empresa opera.

Figura 21. Tipoloxía de posgraos preferidos polas empresas



Se efectuamos a mesma análise por sectores empresariais obtemos os resultados representados na figura 22.

Figura 22. Tipos de posgraos preferidos por sectores



REFERENCIAS SECTORIAIS:

O comercio é o único sector que amosa unha preferencia clara polos posgraos de tipo xeneralista (un 58% dos posgraos do sector son deste tipo). Tamén son os preferidos polo sector dos fabricantes, pero a moi pouca distancia dos sectoriais (38 e 36% respectivamente).

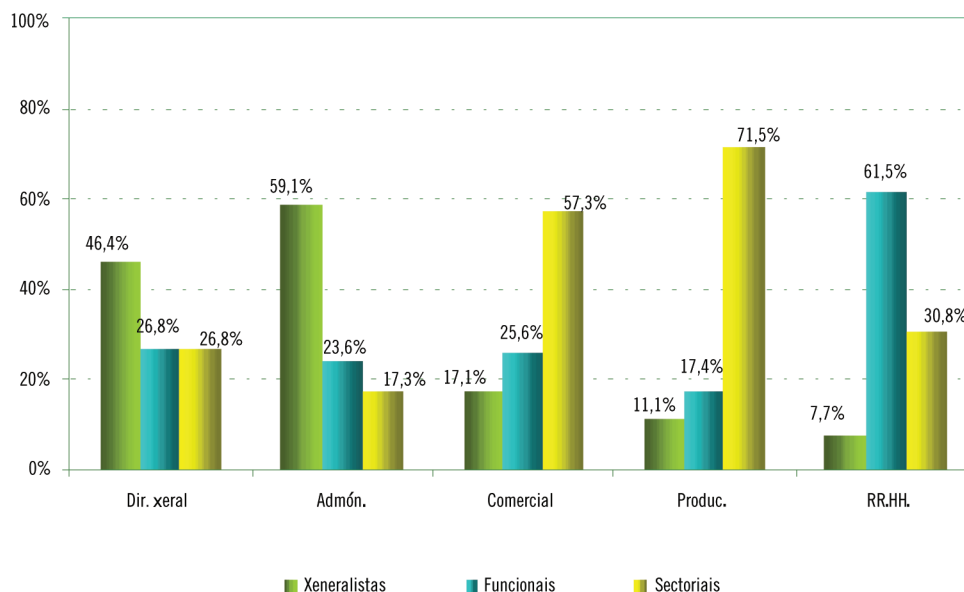
Os sectores que se decantan claramente polos posgraos sectoriais son, por esta orde, o de servizos persoais, o de transporte e o de servizos a empresas.

O sector no que os posgraos están máis repartidos por tipos é o da construción.

4.3.2 Tipoloxía de posgraos por área da empresa

As preferencias antes comentadas acerca das tres categorías de posgraos varían segundo as áreas funcionais nas que estes se ocupen.

Figura 23. Tipoloxía de posgraos preferidos por áreas da empresa

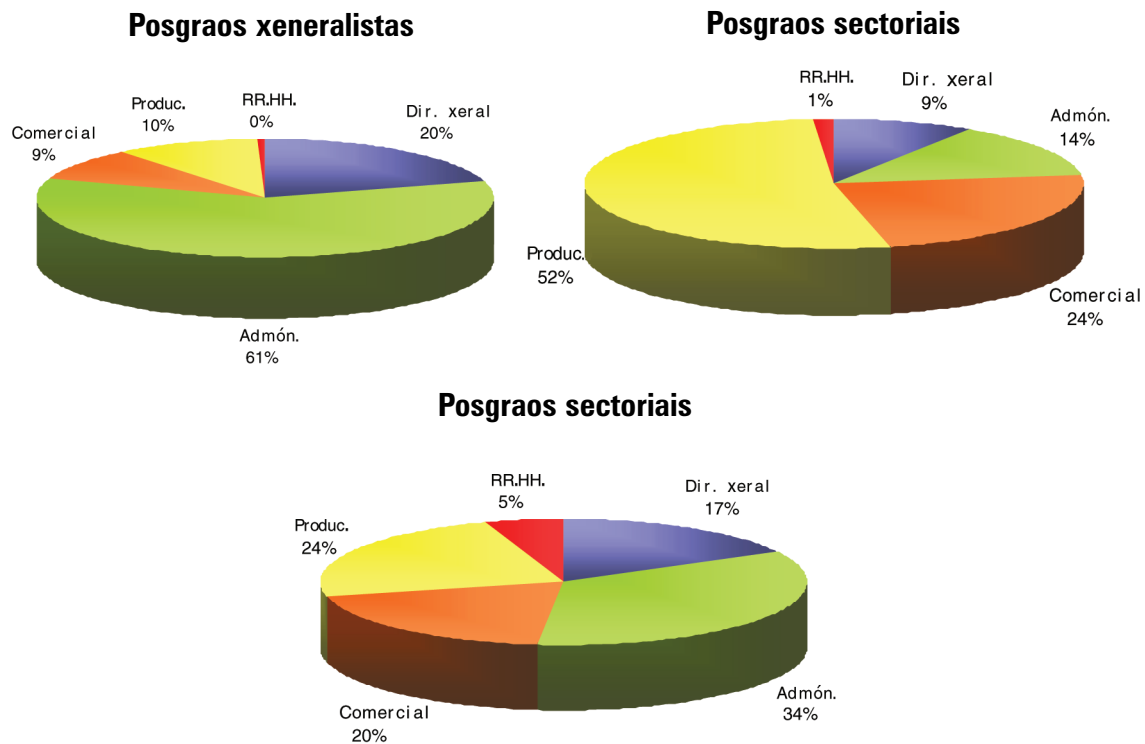


Na figura 23 vemos que os posgraos xeneralistas son os preferidos polas empresas para postos de dirección xeral ou de administración, os funcionais para a área de recursos humanos e os sectoriais para as áreas de comercial e produción. Estes resultados son semellentes aos recollidos no informe *Infoempleo 2003* no ámbito nacional.

Se analizamos como están distribuidos os posgraos dos distintos tipos por áreas funcionais, podemos observar na figura 24 o seguinte:

- Os posgraos xeneralistas concéntranse, sobre todo, nas áreas de administración e dirección xeral (un 81%).
- Os posgraos sectoriais están concentrados nas áreas de produción e comercial (76%), aínda que algo máis repartidos que os anteriores.
- Os posgraos funcionais repártense entre as distintas áreas da empresa.

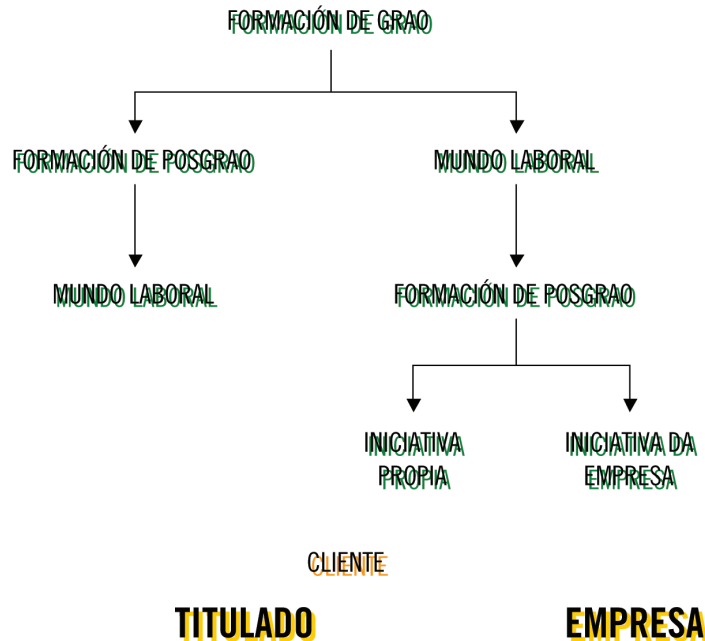
Figura 24. Distribución por áreas dos distintos tipos de posgrao



4.4 O CLIENTE DOS POSGRAOS

A formación de posgrao desempeña papeis diferentes en función do momento da carreira profesional da persoa que o realiza, co que podemos considerar que os cursos de posgrao van dirixidos a dous segmentos de mercado diferenciados.

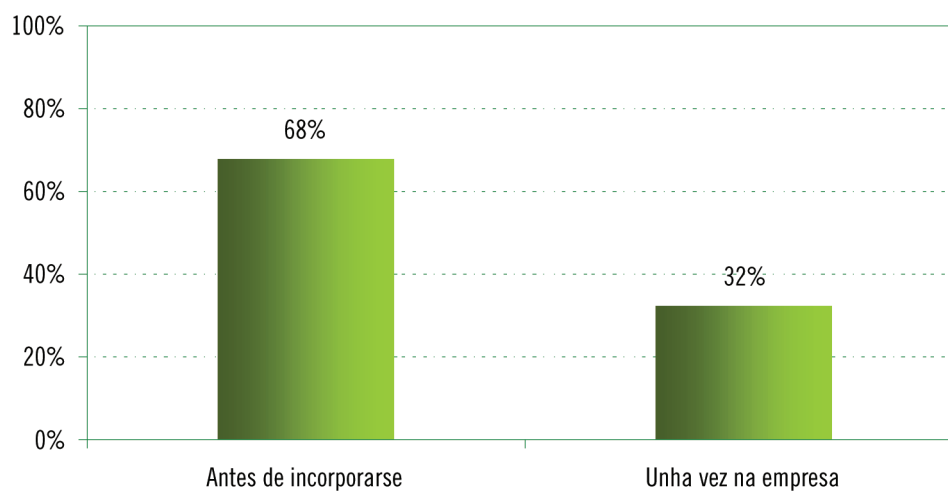
Figura 25. O cliente da formación de posgrao



- Na fase inicial, a formación de posgrao actúa principalmente como un facilitador da inserción no mercado de traballo. A adquisición de coñecementos nun determinado ámbito de especialización e o desenvolvemento de competencias profesionais específicas aumentan o atractivo para os potenciais empregadores, especialmente no caso de titulados con escasa ou nula experiencia. Neste caso, diríamos que o "cliente" do posgrao é o titulado universitario.
- No caso de profesionais con experiencia, a formación de posgrao actúa como garante de empregabilidade, e de maneira crecente como un mecanismo de vencellamento e fidelización á empresa dos seus mellores empregados e directivos. Neste estado, a formación oríéntase ao desenvolvemento de competencias directivas e/ou a adquisición de coñecementos altamente especializados. No caso de que o profesional con experiencia faga o curso de posgrao por iniciativa propia, de novo o "cliente" do posgrao sería o titulado, mentres que no caso de que sexa a empresa na que este profesional traballa a que inste o profesional a realizar un curso de posgrao, xa sexa para fidelizalo ou para axustar o seu perfil ás necesidades do posto que desenvolve, diremos que o "cliente" do posgrao son as empresas.

Como se pode observar na figura 26, o 68% dos posgraos que actualmente traballan nas empresas enquisadas cursaron os seus estudos de posgrao antes de incorporarse á empresa.

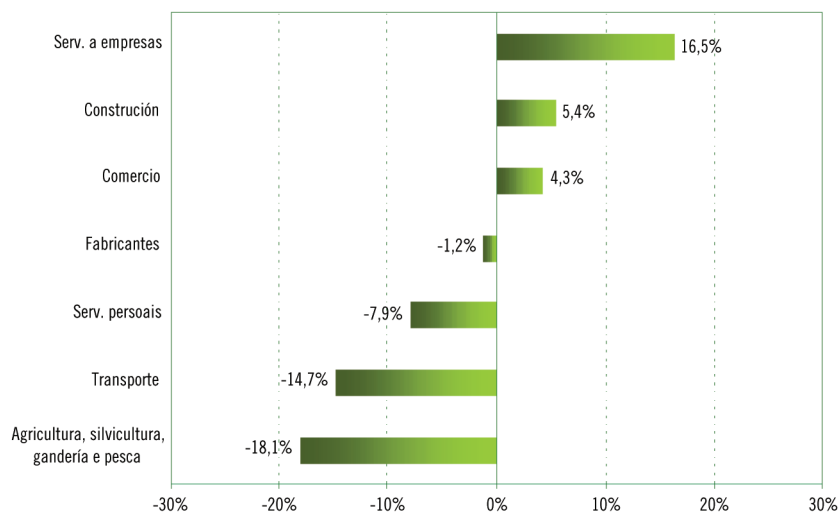
Figura 26. Momento en que os empregados fixeron os cursos de posgrao



PANEIS DE TRABALLO:

Segundo as empresas asistentes aos paneis, este pode ser un dos principais motivos do baixo grao de adecuación da formación coas necesidades reais das empresas. Se o cliente principal dos posgraos é o titulado universitario sen experiencia laboral, é fácil supoñer que, á hora de elixir o curso a realizar, pense máis nos seus gustos ou preferencias laborais para o futuro que nas posibles necesidades dunha empresa na que podería traballar.

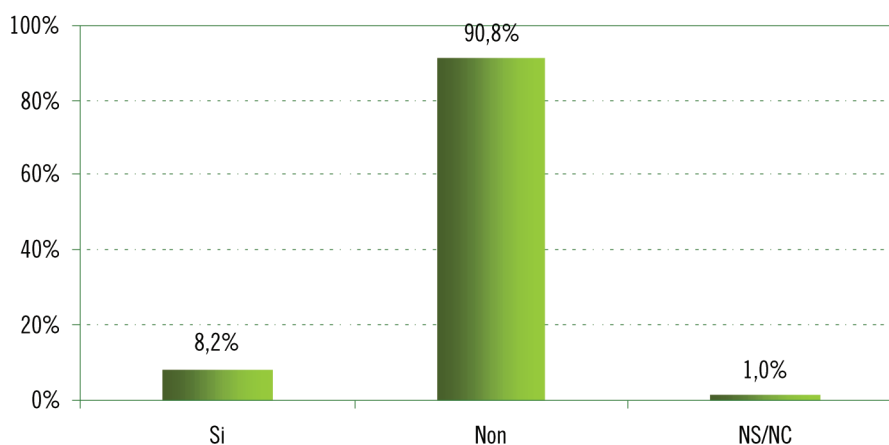
Porén, no caso dos posgraos realizados cando o empregado xa está na empresa, entre os criterios de elección normalmente destaca o encaixe do curso coas funcións e necesidades específicas do posto que desempeña.

Figura 27. Clientes dos cursos de posgrao por sectores**REFERENCIAS SECTORIAIS:**

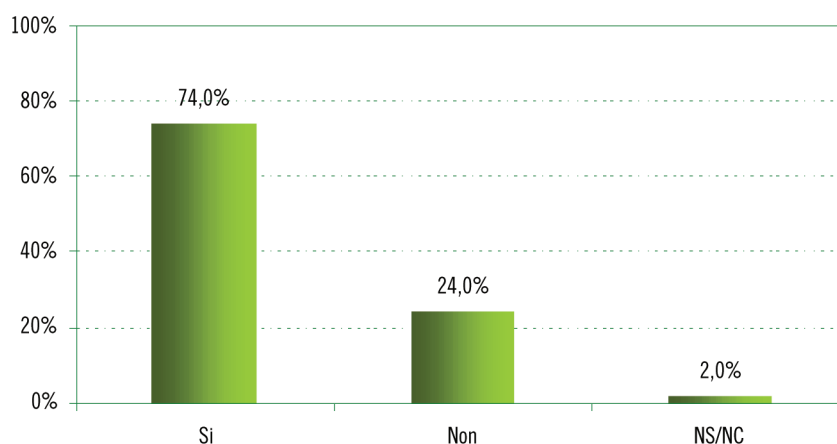
Se realizamos a análise por sectores podemos observar na figura 27 que, a gran distancia do resto, entre o segmento de mercado de empresas érguense as de servizos empresariais. Case a metade dos posgraduados que traballan neste sector fixeron os seus cursos de posgrao unha vez incorporados nas empresas. No último posto atópase o sector da agricultura, silvicultura, gandería e pesca, no que esta porcentaxe se reduce ao 14%.

Como xa sinalamos, das empresas que empregan posgraduados, o 68% contratáronos xa con esta formación. Nese caso en que se contrataron posgraduados, ¿era este nivel formativo un requisito para o posto?

Na figura seguinte observamos que case no 91% dos casos esta formación non se requería expresamente á hora de seleccionar o empregado.

Figura 28. Requisito para o posto

Se estes datos os analizamos para o total das empresas enquisadas e non só para as que, tendo posgraos, o contrataron xa con esa titulación, a porcentaxe de empresas que requiren de forma explícita un posgraduado redúcese ao 1,4%, case a terceira parte das que, segundo o informe Infoempleo 2003, o farían no ámbito nacional (3,7%).

Figura 29. Relación do posgrao co posto que se vai desempeñar

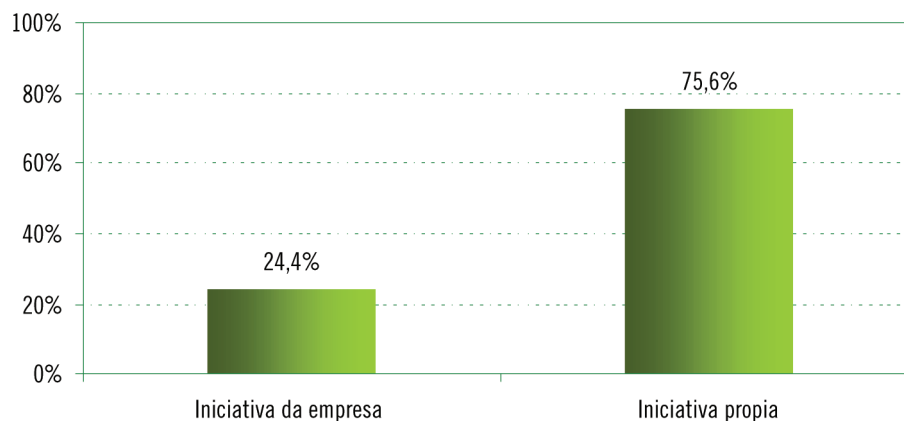
Como se pode observar na figura anterior, aínda non sendo os posgraos un requisito para ser contratado, na maioría dos casos este estaba relacionado co posto que se ía desenvolver na empresa.

PANEIS DE TRABALLO:

Segundo se puxo de manifesto nos paneis de traballo, se ben os posgraos non son considerados na maior parte dos casos como un requisito para ocupar un posto na empresa, isto non implica que os coñecementos adquiridos con estes posgraos non sexan valorados pola empresa. Así, en gran parte das contratacións a persoas que xa posuían un posgrao antes da súa incorporación, este foi valorado e foron contratadas para realizar funcións afíns aos seus estudos.

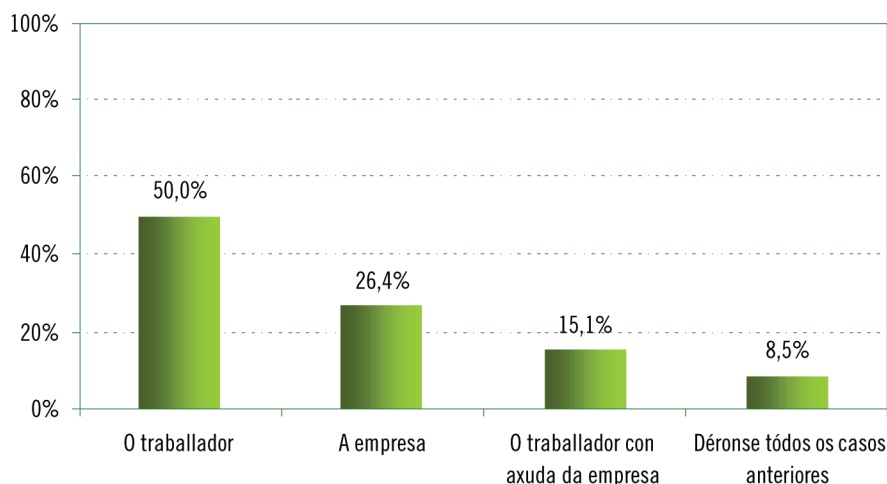
Se analizamos aquelas empresas nas que os posgraduados dos seus cadros de persoal realizaron este tipo de formación unha vez na empresa, podemos observar na figura 30 que no 75% dos casos a iniciativa de facer estes cursos xurdiu dos propios empregados. Só no 24% das ocasións foi a empresa quen instou ao empregado a ampliar a súa formación.

Figura 30. Iniciativa de facer un posgrao unha vez na empresa



Se trasladamos estes datos á totalidade das empresas enquisadas, observamos que só o 2,5% das empresas tiveron a iniciativa de que algún dos seus empregados fixeran un curso de posgrao. Poderíamos dicir, por tanto, que só no 2,5% dos casos o cliente dos posgraos é a empresa, xa que no resto dos casos os posgraos foron feitos antes de incorporarse ás empresas ou unha vez incorporados a elas pero por iniciativa do traballador, co que o cliente sería, en ambos os casos, o traballador.

O anterior corrobórase cando se lles pregunta ás empresas sobre o financiamento dos cursos de posgrao realizados polos seus traballadores unha vez na empresa, xa que principalmente son os propios alumnos dos cursos os que se fan cargo do seu financiamento.

Figura 31. Financiamento dos posgraos realizados unha vez na empresa

Como se pode observar na figura anterior, na metade dos casos é o propio traballador o que financia o posgrao, mentres que en algo máis do 25% dos casos os cursos de posgrao foron financiados integramente pola empresa.

PANEIS DE TRABALLO:

As empresas manifestan ser remisas a financiar os cursos de posgrao por varios motivos. Ademais de consideralos caros, entenden que dotan o empregado de máis formación da que realmente necesita para desempeñar as tarefas asociadas ao seu posto de traballo, e temen que, unha vez formado o empregado, abandone a empresa e sexa outra a que se beneficie deste investimento. Pola contra, poucas empresas ven na formación un medio de fidelización dos seus empregados.

4.5 NECESIDADES DE COÑECEMENTOS POR PARTE DAS EMPRESAS

Como xa se indicou no capítulo de introdución, o presente estudo ten a súa orixe nas necesidades non cubertas de formación das empresas, postas de manifesto no estudo *Formación universitaria e demanda empresarial*, levado a cabo hai dous anos. Neste estudo detectouse unha serie de desaxustes entre a formación que as empresas demandan e os perfís dos titulados da Universidade de Vigo, desaxustes que as empresas consideraban que poderían ser paliados a través da formación de posgrao.

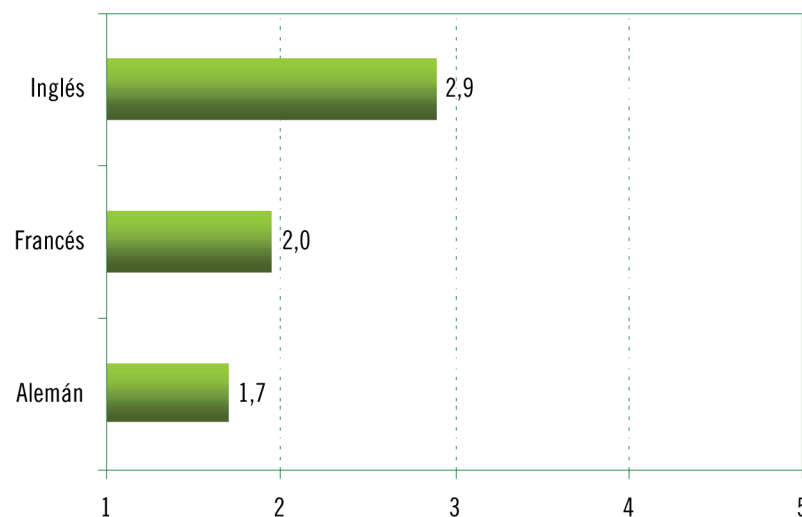
Como xa se comentou no apartado relativo ao modelo conceptual, das competencias valoradas polas empresas nos seus empregados, hai unha parte que se poden considerar "natas" e outra parte que son "adquiridas" a través da formación. Neste apartado trataremos de analizar que

competencias "adquiribles" consideran as empresas que deberían ser potenciadas a través da formación de posgrao.

As competencias que consideraremos serán, polo tanto, idiomas, informática, formación práctica, formación técnica especializada e outras habilidades xerais.

Na seguinte figura preséntanse os datos referidos aos idiomas. Como se pode observar, as empresas danlles aos idiomas unha puntuación (de 1 a 5) relativamente baixa como posibles contidos dos cursos de posgrao. Así, se ben as empresas consideran importantes os coñecementos en idiomas, non consideran que sexa unha formación que deba incluírse na formación de posgrao; ningún dos idiomas sometidos á valoración acadan a valoración media.

Figura 32. Importancia dos idiomas como contidos dos cursos de posgrao



Ademais dos tres idiomas anteriores, case o 6% das empresas enquisadas sinalou como importantes outros como o portugués, o galego e o italiano.

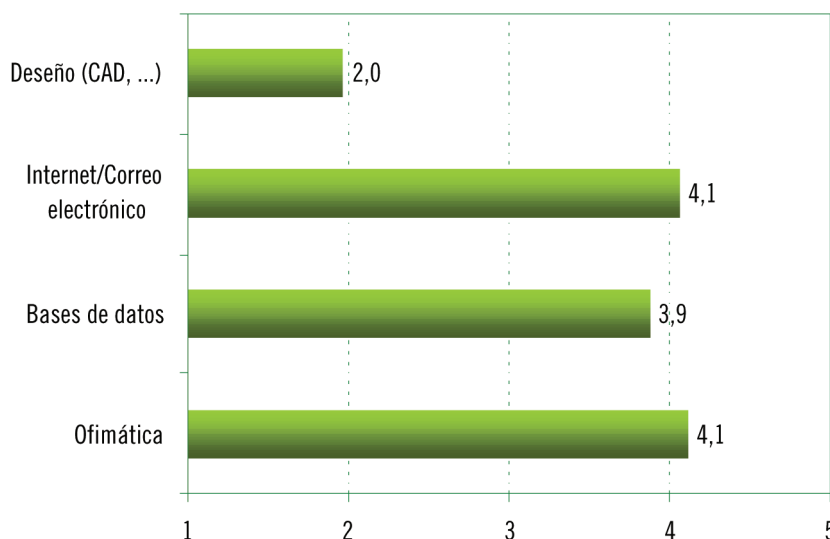
REFERENCIAS SECTORIAIS:

Por sectores, os que menos valoran os idiomas como contidos dos cursos de posgrao son comercio e construción, e os que máis, servizos persoais e transporte.

Como se pode observar na figura 33, a importancia que as empresas dan aos coñecementos de informática é maior que á de idiomas.

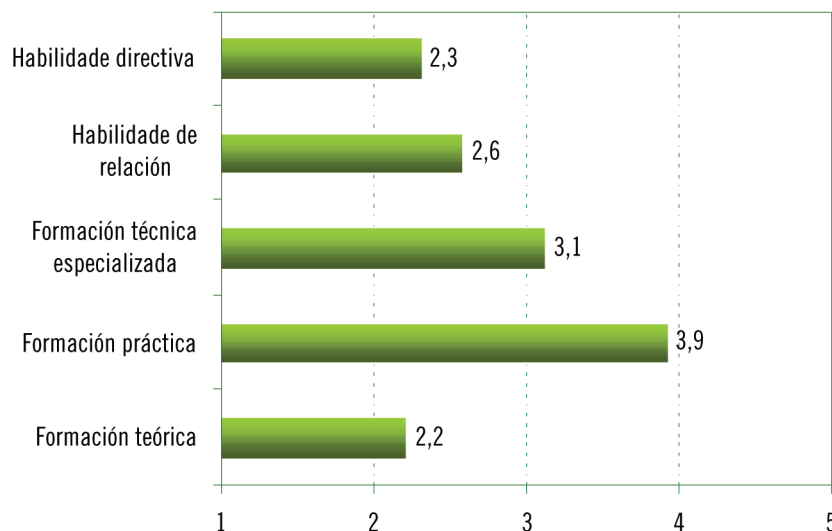
Os coñecementos de informática máis valorados son os relativos a ofimática e a Internet e correo electrónico, seguidos a pouca distancia polos que se refiren a bases de datos. Outras aplicacións máis específicas, como as de deseño, son menos valoradas.

Figura 33. Importancia dos coñecementos de informática como contidos dos cursos de posgrao



Ademais destes coñecementos de informática, un 3% das empresas enquisadas valoran como importantes os programas de contabilidade e xestión e outros programas específicos da empresa.

No estudo *Formación universitaria e demanda empresarial* púxose de manifesto que as empresas valoran, máis que os coñecementos, as habilidades (destrezas e actitudes). Por este motivo preguntamos ás empresas acerca de que competencias en xeral consideran que deben potenciarse nos cursos de posgrao.

Figura 34. Competencias que deberían potenciarse nos cursos de posgrao

Como se pode observar na figura 34, as empresas consideran que os cursos de posgrao deberían estar dirixidos, principalmente, a dotar os titulados de formación práctica e formación técnica especializada, dotándoos, ademais, de habilidades de relación e directivas. Unha importancia moito menor danlla á formación teórica.

55

REFERENCIAS SECTORIAIS:

Os sectores que máis importancia lle conceden á formación práctica son servizos a empresas e servizos persoais, fronte á agricultura, silvicultura, gandería e pesca, que é o sector que menos a valora.

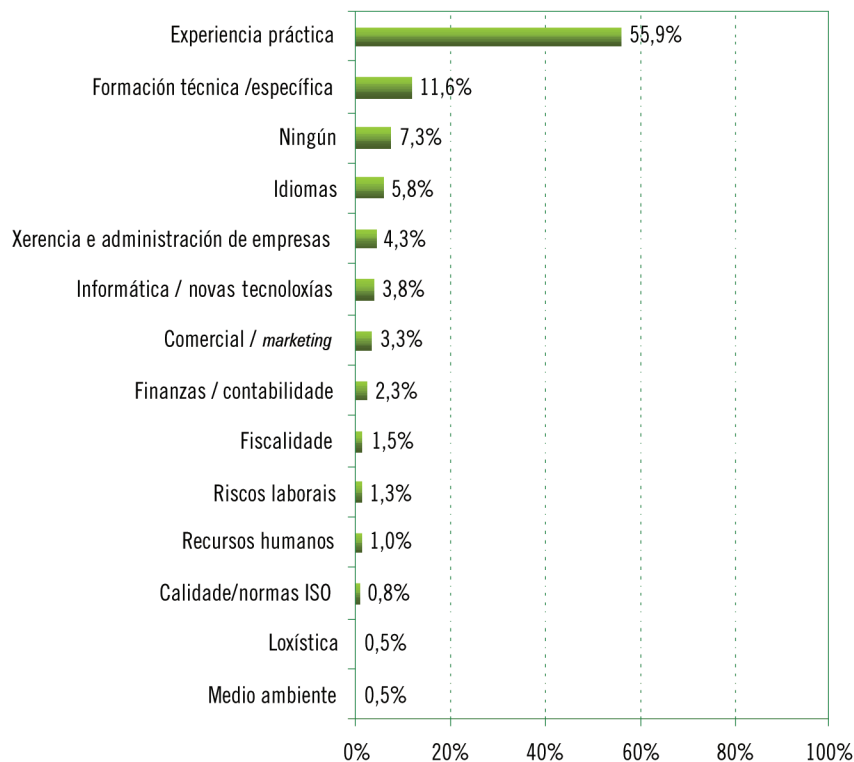
En canto á formación técnica especializada, de novo os sectores que lle conceden máis importancia son servizos a empresas e persoais e o sector transporte.

Dado que unha das principais vantaxes dos cursos de posgrao é o seu elevado nivel de flexibilidade no que se refire ao deseño dos seus contidos, e co obxectivo de coñecer polo miúdo as necesidades concretas das empresas para así poder axustar os programas á demanda, preguntóuselles ás empresas acerca dos coñecementos específicos do seu sector ou actividade dos que consideran que carecen os titulados universitarios.

Cabe salientar o elevado nivel de descoñecemento por parte das empresas das súas propias necesidades, o que dificulta a identificación de coñecementos concretos do sector. Así, case un 31% das empresas non son capaces de identificar necesidades de coñecementos concretos do seu sector de actividade dos que carezan os titulados.

Das empresas que contestaron á pregunta, e tal como se observa na seguinte figura, máis da metade afirma que a principal carencia dos titulados é a experiencia, seguida, a gran distancia pola formación técnica ou específica. Cómpre destacar que algo máis do 7% das empresas considera que os titulados universitarios non teñen ningunha carencia de formación específica sobre o seu sector de actividade.

Figura 35. Coñecementos específicos do sector dos que carecen os titulados universitarios



Dado o escaso nivel de concreción das respostas das empresas, consideramos oportuno realizar esta análise por sectores.

REFERENCIAS SECTORIAIS:**Agricultura, silvicultura, gandería e pesca**

Bioloxía de moluscos

Mecánica

Pesca

Comercio

Atención ao público, comercial e *marketing*

Contabilidade

Fiscalidade

Organización de almacén

Xestión de compras

Organización e xestión de centros comerciais abertos

57

Construción

Promoción inmobiliaria

Técnico de obra

Topografía

Riscos laborais no sector da construción

Fabricantes

Calidade / normas ISO

Soldadura

Hidráulica

Plásticos

Electrónica

Transferencia de calor
Tratamento da madeira
Tratamento de metais
Loxística
Medio ambiente
Riscos laborais do sector fabricantes

Servizos a empresas

Comercial, *marketing* e publicidade
Normativa da construción
Urbanismo
Xestión de redes

Servizos persoais

Hostalería

Transporte

Capacitacións
Frío industrial
Transporte marítimo
Tratamento de mercancías perigosas

PANEIS DE TRABAJO:

Outras necesidades de formación para estes sectores recollidas nos paneis de traballo con maior nivel de detalle son:

TEMÁTICA	POSIBLES CONTIDOS	DESTINATARIOS	DURACIÓN ESTIMADA
Seguridade alimentaria	• Trazabilidade • Calidade • Normativa • Certificación produto	• Técnicos • Empresarios • PEMES • Cooperativas	50-100 horas
Riscos laborais no sector primario	• Agricultura (agroquímicos, etc.) • Gandería (zoosanitarios) • Forestal • Normativa	• Técnicos • Empresarios • Cooperativas	50-100 horas
Aproveitamento de recursos e relacións humanas na empresa	• Selección de persoal • Preparación de equipos • Motivación. Relacións humanas • Convenios colectivos. Enfoques • Os riscos laborais	Empresas cun número de arredor de 50 empregados, non concentrados nun edificio senón espallados; por exemplo, de limpeza ou transporte	Arredor de 100 horas, distribuídas en dous módulos (un de introdución e outro máis avanzado)
Fiscal, contable, laboral, financeira	• Impostos estatais e autonómicos • Relacións laborais • Xestión de despachos	• Asesores fiscais • Contables	Por bloques de 20 horas máximo
Xestión empresarial para técnicos do sector TIC	• Coñecementos de xestión e funcionamento da PEME • Contabilidade	• Enxeñeiros de telecomunicacións • Informáticos • Outros técnicos do sector TIC	100 horas de empresa 100 horas de contabilidade
Xestión de proxectos TIC	• Identificación de necesidades dos clientes • Orzamento / Planificación • Seguimento de custos • Xestión de tempos • Xestión de equipos • Redacción de informes	• Enxeñeiros de telecomunicacións • Informáticos • Outros técnicos do sector TIC	100 horas
Ferramentas informáticas	• Ofimática • Bases de datos	• Licenciados en Empresariais	
Xestor de asociacións empresariais	• Representatividade legal de asociados • Xestión económica da asociación • Protocolo	• Traballadores de asociacións empresariais (presidentes, secretarios, etc.)	Curta - Media

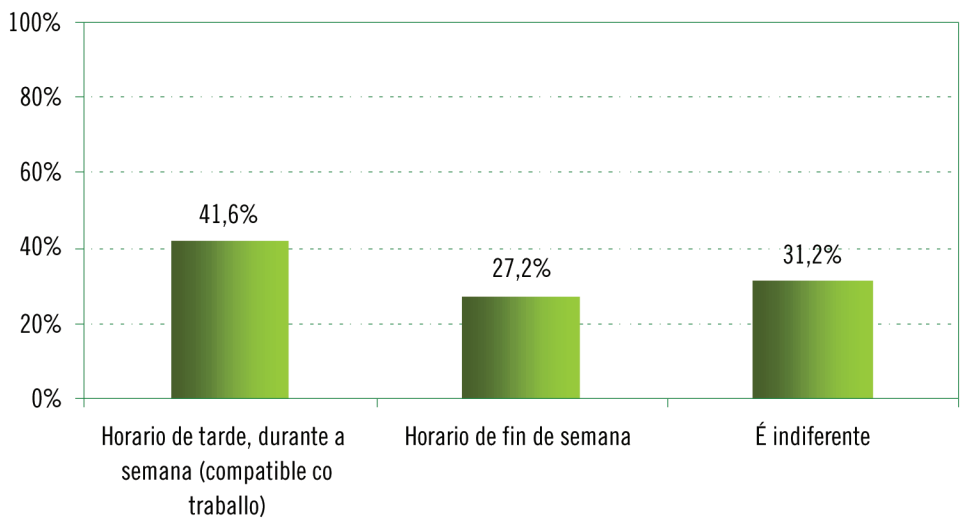
TEMÁTICA	POSIBLES CONTIDOS	DESTINATARIOS	DURACIÓN ESTIMADA
Xestión de novas formas de restauración (catering, colectividade, franquías, restaurantes temáticos e monoproduto)	• Introducción: xestión fiscal e contable • Busca de recursos (financiamento) • Xestión de RR.HH. en hostalería • Planificación e organización do traballo en restauración • <i>Marketing</i> práctico para hostalería • Xestión de custos • Aproximacións e lóxística • Plans de expansión e crecemento • Deseño e creación de espazos comerciais para hostalería • Novas tecnoloxías aplicadas	Titulados en Empresariais e outras carreiras relacionadas coa xestión empresarial	9 meses
Os APPCC adaptados a hostalería	• Lexislación en materia hixiénico-sanitaria e de manipulación de alimentos • Introducción aos APPCC • Os APPCC en hostalería • O Rexistro Sanitario • Elaboración dun sistema APPCC	Titulados en Bioloxía, Veterinaria, etc.	3 meses
Normativa específica do transporte de viaxeiros	• Lei de transportes terrestres • Normativa comunitaria en materia de transportes • Normativa autonómica	Xerentes e responsables da área financeira do sector	30 días
Recursos humanos no sector transporte	• Prevención de riscos laborais • Implantación dun departamento de RR.HH.	Xerentes e/ou responsables de departamento do sector	60 días
Finanzas	• Política financeira • Fiscalidade da empresa • Aplicación de novas tecnoloxías á xestión e o control	Xerentes e/ou responsables de departamento do sector	3 meses
Xestión de custos no sector transporte de mercancías	• Custos e valoración • Optimización de recursos • Xestión de flotas	Mandos medios do sector	4 fins de semana

4.6 PREFERENCIAS DAS EMPRESAS SOBRE CURSOS DE POSGRAO

Ademais dos contidos demandados polas empresas, parecía interesante, en liña con tratar de axustar a oferta de posgraos ás necesidades das empresas, coñecer tamén as súas preferencias en canto á composición do profesorado e horario para este tipo de formación.

No que se refire ao horario, a maioría das empresas, case un 70%, elixe horarios compatibles co traballo, ben sexa de fin de semana ou durante a semana, pero fóra da xornada laboral.

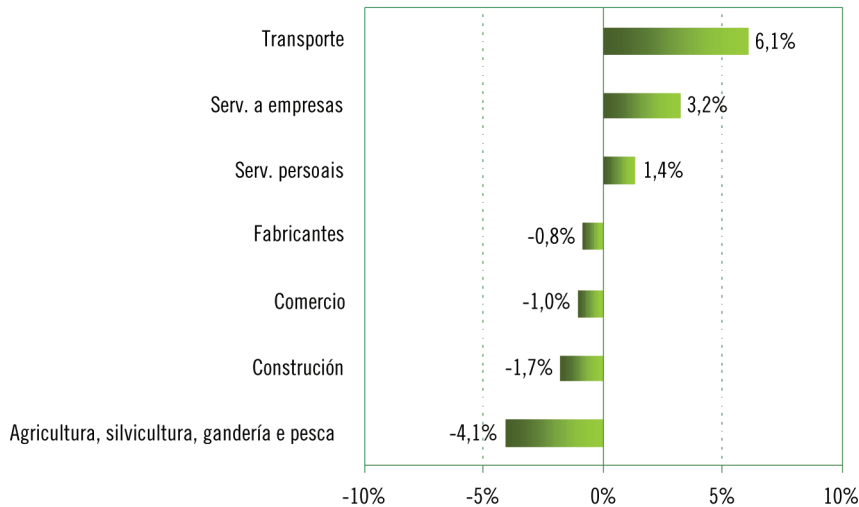
Figura 36. Horarios preferidos polas empresas para os cursos de posgrao



Chama a atención que a algo máis do 30% das empresas lles resulte indiferente o horario; isto pode explicarse polo elevado número delas que afirmaron non ter necesidade de cursos de posgrao. En calquera caso, e realizando a análise unicamente para as empresas que teñen posgrao e só para as empresas "clientes" de posgrao, os resultados obtidos son semellantes.

Na figura 37 pódese observar a desviación con respecto á media da porcentaxe de empresas que prefiren o horario de fin de semana por sectores.

Figura 37. Empresas que prefiren horario de fin de semana por sectores

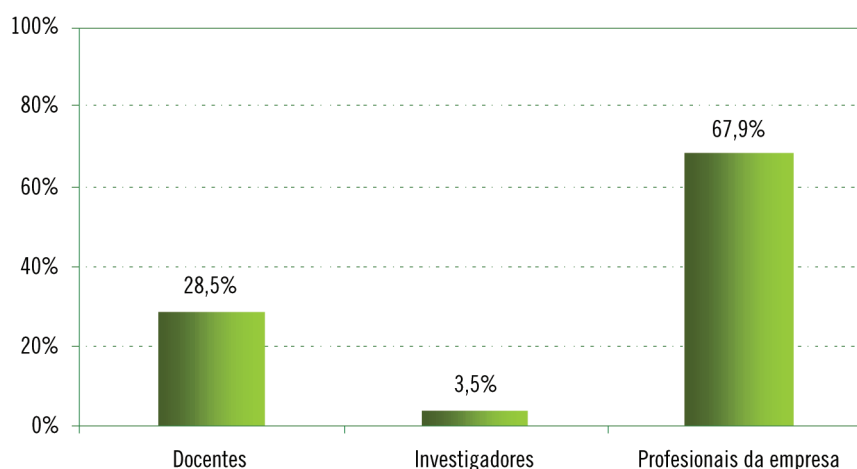


REFERENCIAS SECTORIAIS:

Os sectores que máis prefiren o horario de fin de semana son o de transporte, servizos a empresas e servizos persoais.

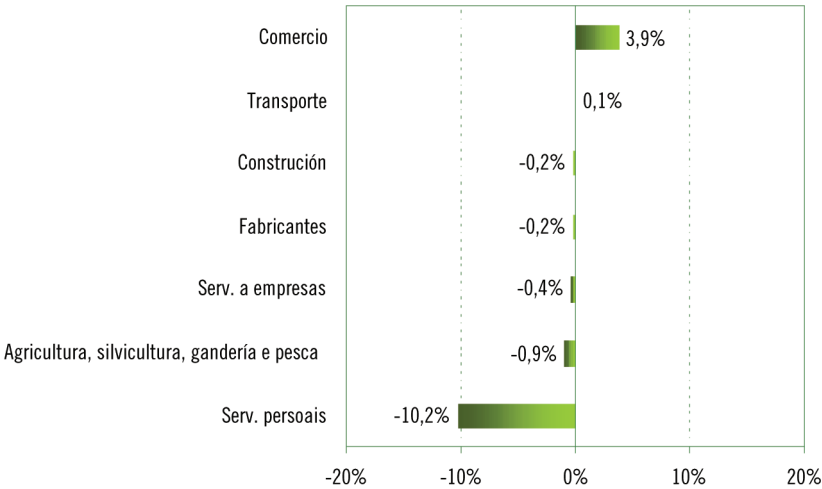
En canto á composición do profesorado dos cursos de posgrao, na seguinte figura pódese observar como as empresas consideran que este debería estar formado maioritariamente por profesionais da empresa, case un 68% do profesorado, seguido dos docentes e, en último lugar, por investigadores.

Figura 38. Composición do profesorado dos cursos de posgrao

**PANEIS DE TRABAJO:**

Os empresarios asistentes aos paneis de traballo consideran que os cursos de posgrao deben dotar o titulado fundamentalmente de coñecementos prácticos e próximos ao mundo empresarial, de aí que prefiran profesionais antes que docentes, pois a estes últimos supónselles unha maior orientación aos contidos teóricos e un maior distanciamento do mundo da empresa.

Figura 39. Porcentaxe de profesionais da empresa no profesorado dos posgraos por sectores



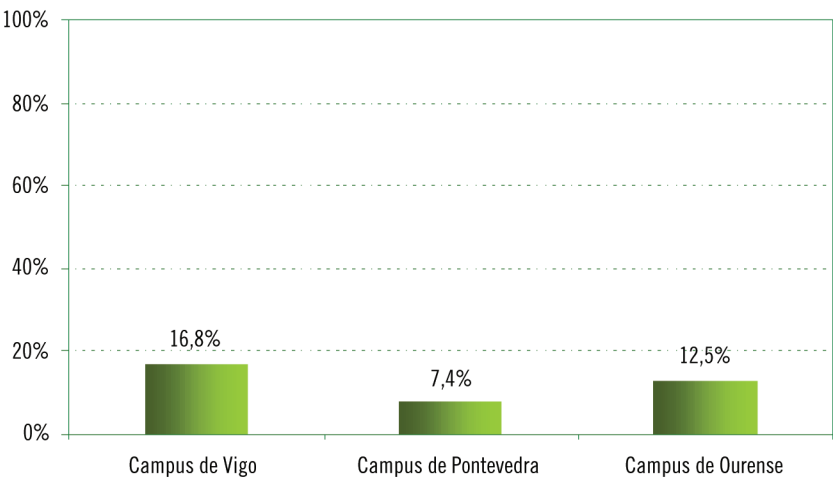
REFERENCIAS SECTORIAIS:

O sector que opina que a porcentaxe de profesionais da empresa no profesorado debe ser menor é o de servizos persoais.

4.7 COÑECEMENTO DA OFERTA DE POSGRAOS POR PARTE DAS EMPRESAS

Ás empresas enquisadas preguntóuselles se coñecían a oferta de posgraos da Universidade de Vigo, e obtívose o seguinte resultado.

Figura 40. Empresas que coñecen a oferta de posgraos da Universidade de Vigo



Como pode observarse, a oferta que máis coñecen as empresas é a do Campus de Vigo, e a menos coñecida, a de Pontevedra. En calquera caso, en todos eles a porcentaxe é moi baixa. Como é de supor, en cada unha das provincias a oferta máis coñecida é a dos campus situados nela. Así, a porcentaxe de empresas de Pontevedra que coñecen a oferta do Campus de Vigo é dun 19%, a mesma porcentaxe de empresas de Ourense que coñecen a oferta do Campus de Ourense.

PANEIS DE TRABALLO:

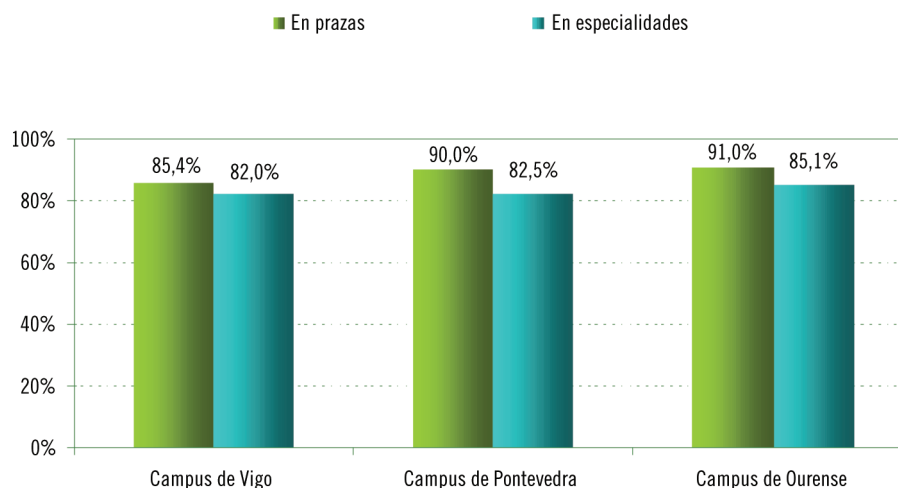
As razóns dadas polos asistentes aos paneis de traballo para explicar este elevado grao de descoñecemento da oferta de posgrao en xeral e da oferta da Universidade de Vigo en particular son varias. En primeiro lugar as empresas non teñen claro, de entre a inmensa oferta de formación existente na actualidade por parte de todo tipo de institucións, que é un posgrao e que non o é. Ademais, as empresas asocian a Universidade de Vigo coa formación de grao pero aínda non coa de posgrao. Isto é debido, segundo as empresas, á escasa promoción da oferta.

Ás empresas que afirmaron coñecer a oferta da Universidade de Vigo, polo menos nun dos seus tres campus, preguntóuselles ademais se esta oferta a consideran suficiente en número de prazas e de especialidades. Os resultados obtidos recóllense en porcentaxes na figura 41.

Como pode observarse, a inmensa maioría das empresas que coñecen a oferta da Universidade de Vigo consideran que esta é suficiente, tanto en prazas como en número de especialidades. No caso dos tres campus, as empresas afirman estar máis satisfeitas co número de prazas que coa variedade en especialidades.

Aínda presentando os tres campus porcentaxes moi elevadas, debemos sinalar que en conxunto as empresas consideran como a máis axustada a oferta do Campus de Ourense, aparecendo o Campus de Vigo como o que ten unha oferta menos suficiente en prazas e especialidades, segundo manifestan as empresas consultadas. Pode influír nisto o feito de que, como antes vimos, son as empresas da provincia de Pontevedra as que máis necesitan formación de posgrao, polo que, aínda valorándoa moi positivamente, seguen atopando deficiencias na oferta do Campus de Vigo.

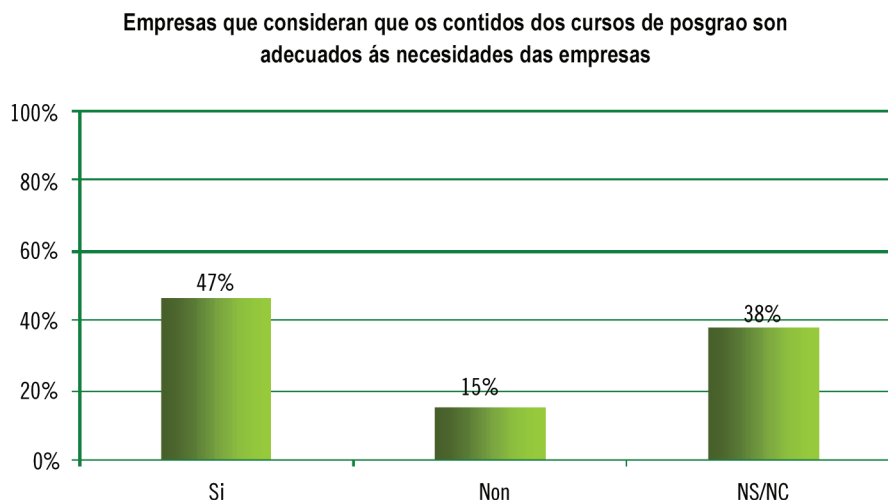
Figura 41. Empresas que consideran suficiente a oferta da Universidade de Vigo en canto a prazas e especialidades



En resumo, moi poucas empresas coñecen a oferta da universidade, se ben aquelas que a coñecen consideran que esta oferta é suficiente en número de prazas e especialidades.

Pero, ¿que opinan as empresas acerca dos contidos?, ¿están axeitados ás súas necesidades reais de formación?

Se analizamos as respostas de todas as empresas enquisadas, observamos que máis do 40% non saben se os contidos son ou non adecuados ás súas necesidades. Esta elevada porcentaxe débese a dous motivos, a dificultade das empresas para identificaren as súas propias necesidades e o elevado grao de descoñecemento da oferta de posgrao existente. Iso si, como xa dixemos, temos en conta todas as empresas enquisadas. Pero, como para poder valorar a adecuación dos contidos é necesario coñecelos, parécenos interesante saber a opinión sobre o grao de adecuación deste tipo de formación daquelas empresas que actualmente contan con algún posgraduado no seu cadro de persoal, xa que ninguén mellor que elas para indicar se estes satisfan ou non as súas necesidades. Así, na figura seguinte preséntanse eses resultados.

Figura 42. Adecuación dos cursos de posgrao ás necesidades das empresas

Como pode observarse, a porcentaxe de empresas que non contestan á pregunta segue sendo moi elevada. En calquera caso, un 47% das empresas que teñen posgraduados considera que a súa formación satisfai as necesidades da empresa.

PANEIS DE TRABALLO:

As empresas participantes nos paneis que opinan que os contidos non se axustan ás súas necesidades afirman que o principal motivo é que estes son moi teóricos e que non se axustan á realidade da empresa galega, senón que están máis enfocados ás necesidades das grandes empresas.

Por último, pedíuselles ás empresas que nomeamos os cursos de posgrao por orde de preferencia segundo a súa utilidade para a empresa. Os posgraos máis preferidos polas empresas son, por esta orde, os programas en riscos laborais, os de administración e dirección de empresas, MBA e Executive MBA, os de recursos humanos, os de comercial e *marketing* e os relacionados con tributación e fiscal.

Na seguinte táboa relaciónanse todos os posgraos indicados polas empresas, sinalándose en cada caso o número de empresas que os citaron como preferidos.

Táboa 1. Programas de posgrao preferidos polas empresas

Posgraos	Número de empresas
Riscos laborais	47
Administración e dirección de empresas / MBA / Executive	46
Recursos humanos	28
Comercial / Marketing	28
Fiscal / Tributación	18
Contabilidade / Finanzas	11
Novas tecnoloxías	7
Medio ambiente	6
Xestión Pemes / Empresa Familiar	6
Auditoría	6
Calidade / Produción	5
Autocad	4
Turismo	3
Loxística	3
Deseño	3
Comercio exterior	3
Automoción	3
Soldadura	2
Protocolo / Comunicación	2
Xestión de compras	2
Dereito marítimo	2
Control de xestión	2
Autómatas	2
Tradución	1
Termalismo	1
Seguridade e hixiene no traballo	1
Produción audiovisual	1
Polímeros	1

Posgraos	Número de empresas
Mecánica	1
Xerontoloxía	1
Xeotecnia de solos	1
Etnoloxía	1
Enerxías renovables	1