

La empleabilidad de los licenciados taiwaneses en español. Un estudio a través del análisis de ofertas de empleo.

Antonio Riutort-Cánovas^A
(Universidad Católica Fu Jen)

RESUMEN: En esta contribución se exponen los resultados de una investigación destinada a mostrar cómo las ofertas de empleo permiten emprender una auditoría sobre las opciones de acceso al mundo laboral de los graduados en lenguas extranjeras. En concreto se trata de una auditoría de formación con carácter de análisis contrastivo cuantitativo de 336 ofertas de empleo y de los atributos de empleabilidad de 62 estudiantes de último curso del departamento de español de nuestra universidad. Del resultado final se desprende una buena sintonía entre la capacitación de los graduados y las demandas actuales de las empresas, aunque en algunos aspectos concretos (destrezas orales y experiencia profesional) todavía existe margen para ser aumentada.

Introducción

La enseñanza de español lenguas extranjera (ELE) en contextos universitarios se realiza bajo el desafío de formar a unos profesionales cuya competencia comunicativa les ha de permitir desenvolverse satisfactoriamente en sus puestos de trabajo el día de mañana. En este sentido, los agentes educativos contemplan ante sí el reto de formar comunicadores competentes en el dominio del español y de que tal habilidad adquiridas aumente sus posibilidades de empleabilidad¹, es decir, de incorporarse sin demasiados problemas al mundo laboral, y de que una vez hayan accedido a él, puedan desarrollar, también sin problemas, las tareas propias de su cargo.

No cabe duda de que la profesionalización de los estudiantes implica dotarles de una competencia comunicativa que les permita interactuar en el contexto laboral, por lo que ya argumentamos a favor de la necesidad de que los departamentos de español emprendieran estudios orientados a ajustar los objetivos comunicativos a las necesidades generadas por los propios puestos de trabajos y las tareas laborales que en ellos desarrollan los futuros trabajadores (Riutort, 2013). Sin embargo, creemos que los departamentos de español, además, del desarrollo de la competencia comunicativa, pueden tomar otras decisiones curriculares que aumenten las opciones de empleabilidad de los graduados².

^A **Antonio Riutort Cánovas** es doctor en Lingüística Aplicada a la Enseñanza de Lenguas para Fines Específicos y máster en Enseñanza de Español / LE y Lenguas Aplicadas. Trabaja como profesor asistente en el Departamento de Español de la Universidad Fu Jen (Taiwán). Sus intereses principales son la enseñanza del español de los negocios, el análisis de necesidades y la enseñanza de la expresión escrita. Su dirección de correo electrónico es: antonio.riutort@gmail.com

En esta comunicación partimos del presupuesto de que el análisis contrastivo de las demandas de contratación de especialistas en ELE por parte de las empresas, de un lado, y el perfil profesional de los recién graduados, de otro, permite obtener datos relevantes sobre las opciones de empleabilidad de estos últimos. Para apoyar esta idea, expondremos la metodología y los resultados de una investigación cuantitativa destinada a medir el grado de empleabilidad de graduados taiwaneses en español a la hora de acceder al mundo laboral en su área de especialización. Para ello hemos recurrido a las ofertas de empleo como fuente de información para establecer las demandas de las empresas, por lo que esta investigación se sitúa en línea con otros estudios que también han recurrido a ellas (p. ej., Kvam y Schewe, 1983; Drochner y Drochner-Kirchberg, 1987; Grosse, 1998). En relación al perfil profesional de los alumnos, este se ha descrito por medio de cuestionarios y por medio del análisis de los objetivos pedagógicos contemplados en el plan curricular del centro. La comparación de ambas informaciones nos ha permitido medir el grado de empleabilidad de los alumnos desde el punto de vista de las demandas corporativas, y a partir de esos datos, hallar los aspectos susceptibles de ser mejorados.

En primer lugar, ofreceremos un breve marco teórico que sitúe en contexto el análisis de la empleabilidad de los graduados en lenguas extranjeras (LE); en segundo lugar expondremos las características metodológicas de la investigación; en tercer lugar, ofreceremos los resultados del análisis que hemos llevado a cabo en el departamento de lengua y culturas hispanas donde impartimos docencia; y finalmente, expondremos las implicaciones curriculares que la investigación conlleva.

Al compartir este caso particular de análisis de la empleabilidad, esperamos con ello ofrecer un ejemplo práctico que anime a los profesores y responsables de otros departamentos de español a emprender este tipo de análisis. De igual forma, deseamos que este caso práctico permita ampliar el abanico de posibilidades con las que cuentan los departamentos para evaluar el éxito de sus programas formativos a la hora de aumentar la empleabilidad de sus graduados. Finalmente, también esperamos que esta investigación sirva para complementar futuros estudios que, por medio de otras fuentes de información diferentes a las ofertas de empleo,

permitan tomar decisiones en beneficio de la empleabilidad de los graduados de ELE en Taiwán.

Fundamentos teóricos

Lengua, empresa y educación

La globalización ha traído consigo una creciente internacionalización de las empresas, lo que a su vez, convierte al graduado en lenguas extranjeras (LE) en un trabajador frecuentemente demandado por las empresas de comercio internacional (Mulkerne y Graham, 2011: 6). Ello desafía la capacidad de los departamentos de LE para formar a los graduados para desenvolverse con éxito en un contexto laboral multilingüe y multicultural, que además se encuentra en permanente cambio. Así las cosas, las universidades pueden tener la necesidad de revisar sus programas para asegurarse de que satisfacen las demandas de las empresas y de los estudiantes en calidad de futuros trabajadores (Purpura y Graziano-King, 2005: 2). Esto, en tanto procedimiento orientado a identificar los requisitos comunicativos en un contexto concreto, constituye una vía para desvelar las demandas comunicativas de las empresas, y poder, a partir de esa información, crear cursos más efectivos (Al-Khatib, 2005: 179-180).

Conocer las demandas de las empresas a la hora de contratar especialistas en ELE permite ajustar los programas curriculares a las necesidades futuras de los graduados, tanto para acceder al mercado laboral, como para desenvolverse adecuadamente en él. Esto, a su vez, posee beneficios a tres bandas:

1) En primer lugar, para los intereses económicos de un país. Numerosos estudios han puesto de manifiesto que las limitaciones en las capacidades comunicativas en LE de los trabajadores acarrearán pérdidas económicas para las empresas (p. ej., Comisión Europea, 2006; Economist Intelligence Unit, 2012). Los resultados son contundentes: la competencia comunicativa e intercultural repercuten directa y positivamente sobre las empresas debido al aumento de las transacciones internacionales, y por tanto e indirectamente, sobre las naciones. Por ello, durante los años 80 y 90 ha ido aumentando la conciencia sobre el hecho de que la comunicación en los negocios internacionales no es sólo cuestión de lengua, sino de habilidad para comunicarse eficazmente entre naciones y culturas.

2) En segundo lugar, para las entidades educativas, las cuales, en aras de un mayor ajuste a las necesidades del mercado laboral, también poseen interés en conocer las demandas de las empresas. Son cada vez más los casos de departamentos de LE que han emprendido algún tipo de investigación que les permitiera ajustar sus programas educativos por medio del análisis del uso real que hacen de la LE los graduados que se incorporan al mundo laboral (ver, por ejemplo, Al-Khatib, 2005; Li So-Mui y Mead, 2000).

3) En tercer lugar, para los docentes de LE en general, y para los de lenguas para fines específicos, en particular. Estos últimos, encargados de la labor de formar la competencia comunicativa en contextos profesionales, sólo pueden diseñar cursos y seleccionar, adaptar y crear materiales eficaces si conocen las necesidades comunicativas profesionales de los alumnos, y por extensión de las empresas que los contratarán. Por este motivo, el análisis de necesidades constituye uno de los conceptos clave en el diseño de cursos específicos, no tan sólo en empresas y academias, sino también en la educación superior.

Análisis de necesidades y ofertas de empleo

En la actualidad se cuenta con un amplio abanico de posibilidades a la hora de identificar necesidades: entrevistas, cuestionarios, análisis de documentos reales, observaciones participativas, revisión de bibliografía especializada, etcétera. Algunos investigadores han optado por el análisis de ofertas de trabajo, bien como instrumento exclusivo de investigación (Drochner y Drochner-Kirchberg, 1987; Grosse, 1998), bien en combinación con otros (Kvam y Schewe, 1983; ALLC, 1994). En todos los casos existía la intención de conocer qué LE eran más demandadas por las empresas, y cuál era la relación entre dichas lenguas y el tipo de trabajo para el que se requerían.

El análisis de ofertas de empleo constituye un instrumento de identificación de necesidades basado en el análisis de los requisitos de las empresas (Aguirre, 2012: 104; Schroeder: 45 [citado en Robinson, 1991]). Según Mann, et al. (2011: 7), las operaciones de búsqueda de trabajadores por parte de las empresas representan un medidor fiable de las demandas de los contratantes en relación a las LE que deben dominar los aspirantes. De acuerdo con Mulkerne y Graham (2011: 15), el análisis de las demandas de las oficinas de contratación pone de manifiesto que los

contratantes buscan expertos en LE que puedan operar en un contexto de negocios. En esta línea, los autores se hacen eco de un estudio realizado en el Reino Unido que mostraba que los sectores más activos en el reclutamiento de expertos en LE eran el de las ventas y el comercio. Así pues, anticipar las tareas profesionales a las que los expertos en LE se enfrentarán en los negocios permite anticipar datos sobre el uso de la LE, y en consecuencia, ajustar los programas educativos a esos mismos requisitos. Ello puede ayudar a aumentar las posibilidades de contratación de los hablantes de la LE por parte de las empresas.

Ingram (1996: 5), sin embargo, advierte de que el uso de ofertas de trabajo debe complementarse con otros métodos de investigación, para evitar el riesgo de que las demandas de las empresas no reflejen el uso real de la LE.

Metodología de investigación

- **Tipo de investigación**

El tipo de metodología que hemos aplicado a esta investigación consiste en una auditoría. Para Le Boterf, et al., (1985) esta sería

...un examen sistemático de un sistema de formación (plan, dispositivo de acción), de sus resultados o de sus efectos, realizado a partir de un referente explícito, a fin de identificar los problemas que presentan y tomar decisiones apropiadas para solucionarlos (1985: 25) [La traducción es nuestra].

Según Candau, "...es el proceso mediante el cual se enfatizan hechos, se definen los problemas y los riesgos presentes en ellos, se diagnostican las causas y se formulan, a la vista de aquéllas, las recomendaciones de acción pertinentes" (1985: 27).

Esta práctica traza un continuo que rompería la dicotomía entre análisis y evaluación, ya que va más allá de la mera descripción de un programa educativo, pero sin entrar en valoraciones absolutas. En el ámbito educativo, se trataría por tanto, de una práctica que pretendería desvelar la relación de convergencia y divergencia existente entre un referente explícito y los logros alcanzados por el programa formativo auditado, todo ello con el fin último de desvelar el grado de ajuste (fortalezas) y desajuste (debilidades) entre los dos elementos, y sugerir posteriormente vías de mejora si se requiriesen (Le Boterf, et al., 1985). En nuestro caso, el referente explícito lo constituyen las demandas de contratación de las

empresas, mientras que el efecto que se desea auditar es el perfil profesional del alumno graduado en nuestro departamento y sus opciones de empleabilidad.

- **Pregunta de investigación**

En esta investigación en concreto, nuestra finalidad es conocer en qué medida la formación ofrecida en nuestro centro educativo se está ajustando a las demandas de las empresas, y a partir de los datos obtenidos, tomar decisiones que mejoren la empleabilidad de los alumnos. De forma más específica, deseamos dar respuestas a esta pregunta de investigación: *¿Cuál es el grado de ajuste o desajuste entre el perfil profesional de nuestros graduados en ELE y los siguientes requisitos para su contratación por parte las empresas taiwanesas? La experiencia profesional, el nivel de ELE, el nivel académico, la especialidad académica, la disponibilidad de movilidad laboral, el dominio del inglés como LE, la acreditación del nivel de ELE y las destrezas comunicativas.*

- **La recopilación de datos: las ofertas**

La descripción de las demandas de la contratación de las empresas se ha realizado por medio de un corpus de 336 ofertas de trabajo, las cuales fueron recopiladas diariamente entre septiembre de 2013 y principios de marzo de 2014. Dichas ofertas se localizaron en cuatro páginas de internet que operan a nivel nacional en Taiwán: *518*, *1111*, *Yes123* y *104*. Se estableció como criterio de selección de las ofertas que la capacidad para comunicarse en español fuera un requisito para poder acceder a la plaza vacante. Para ello, bien en las secciones 語文條件 / 外語能力 (competencia comunicativa), bien en las secciones 工作內容 / 徵才說明 / 職務說明 (descripción del puesto) o 其他條件 / 附加條件 (contenidos adicionales), debía existir una mención explícita a la necesidad de ser competente en tal lengua. No se tuvieron en cuenta las ofertas en las que el español era considerado únicamente como un extra o un mérito (者佳). Se descartaron también las ofertas en las que el cargo pertenecía al ámbito docente.

En cuanto a los criterios de búsqueda que se emplearon para localizar las ofertas fueron los siguientes:

[1]. Palabras clave: 西班牙文 / 西語 / 西班牙語 / Español / Spanish

[2]. Localización: 台灣 / 中南美洲 / 西班牙³

Dado que cada oferta contiene varios apartados y subapartados, se seleccionaron aquellos que respondían a nuestro interés de investigación, es decir, los que guardan alguna relación con la empleabilidad de los graduados, y que al mismo tiempo permiten describir también en el perfil profesional de dichos graduados. Los datos en cuestión son los que se ha mencionado anteriormente en la pregunta de investigación: la experiencia profesional (工作經歷), la disponibilidad para la movilidad laboral del trabajador, el dominio del inglés como LE, el nivel de competencia en ELE (語文條件), el nivel académico (學歷要求), la especialidad académica (科系要求), la acreditación del nivel de ELE y las destrezas comunicativas (expresión oral, expresión escrita, comprensión oral y comprensión escrita).

Los datos recopilados para cada variable se incorporaron a una plantilla de recogida de datos (hoja de EXCEL).

- **La recopilación de datos: los alumnos**

Los datos que permitieron describir el perfil profesional de los alumnos se obtuvieron analizando los objetivos curriculares del departamento, así como por medio de un breve cuestionario que se administró entre los alumnos del último curso (4º) semanas antes de su graduación. En la siguiente tabla se puede observar la fuente de información utilizada para cada variable:

VARIABLE	FUENTE DE INFORMACIÓN
Experiencia profesional	Cuestionario
Disponibilidad de movilidad laboral	Cuestionario
Dominio del inglés como LE	Cuestionario
Acreditación del nivel de ELE	Cuestionario
Nivel de lengua	Objetivos curriculares
Nivel académico	Objetivos curriculares
Especialidad académica	Objetivos curriculares / Cuestionario
Destrezas comunicativas	Objetivos curriculares

El cuestionario incluye las siguientes preguntas:

- 1) *¿Has trabajado en alguna empresa de comercio internacional?*
- 2) *Después de graduarte, ¿dónde quieres buscar trabajo?*
- 3) *¿Posees algún certificado oficial de inglés (p. ej., TOEFL, TOEIC, BULLATS,...)?*
- 4) *¿Posees el diploma de español DELE u otra acreditación?*

Resultados

- **Variable 1: Experiencia profesional⁴**

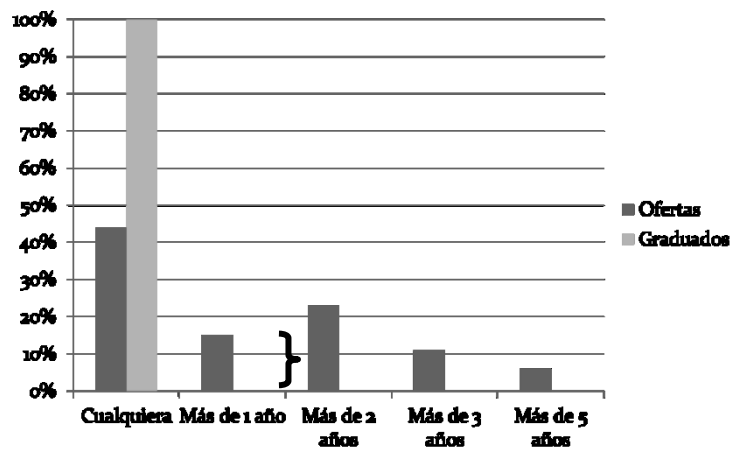


Gráfico 1: Experiencia profesional

- **Variable 2: Disponibilidad para la movilidad laboral**

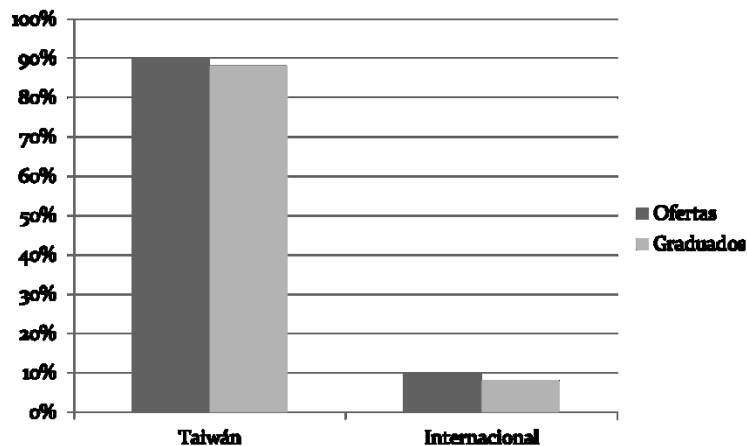


Gráfico 2: Disponibilidad de movilidad laboral

- **Variable 3: Dominio del inglés como LE**

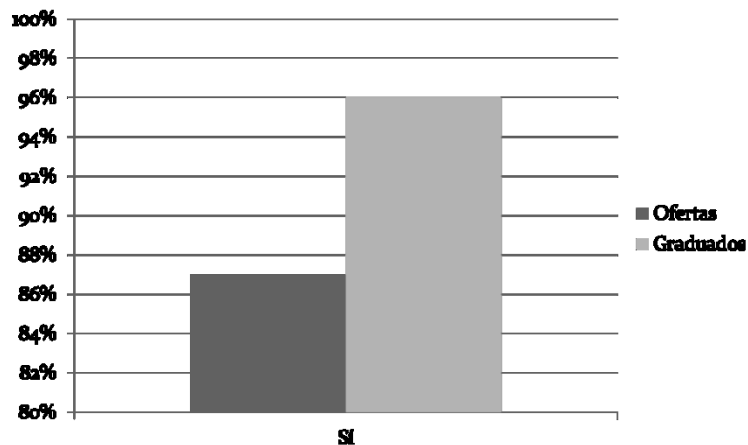


Gráfico 3: Dominio del inglés / LE

- **Variable 4: Acreditación del nivel de ELE**

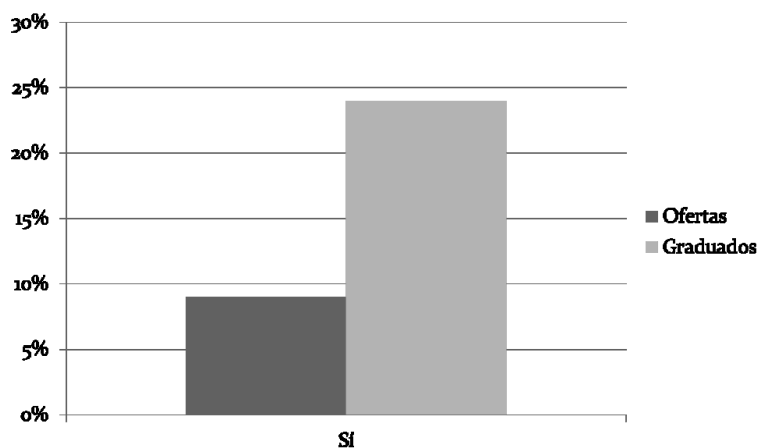


Gráfico 4: Acreditación del nivel de ELE

- **Variable 5: Nivel de ELE**

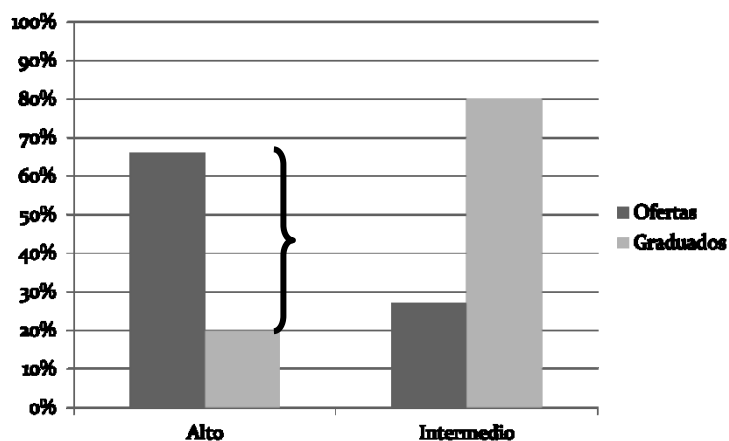


Gráfico 5: Nivel de ELE

- **Variable 6: Nivel académico**

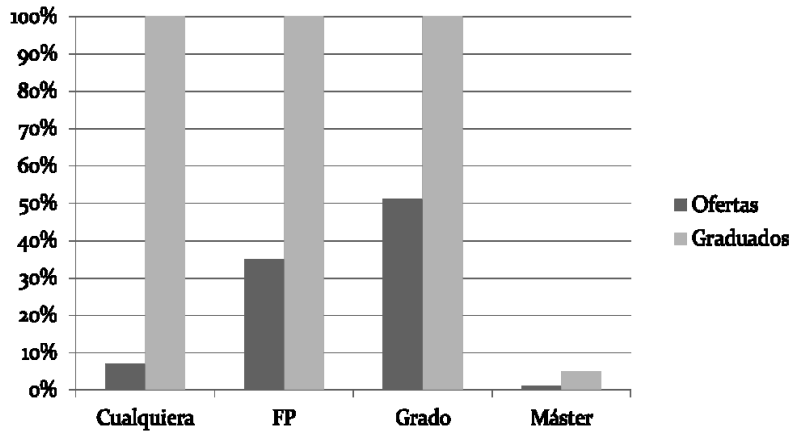


Gráfico 6: Nivel académico

- **Variable 7: Especialidad académica**

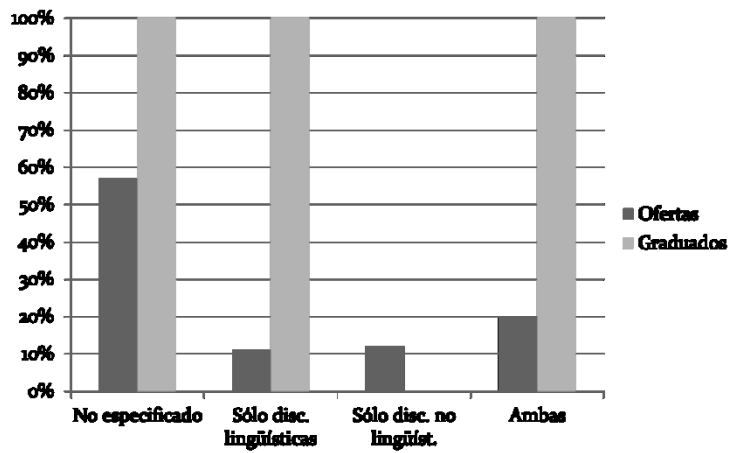


Gráfico 7: Especialidad académica

- **Variable 8: Destrezas comunicativas**

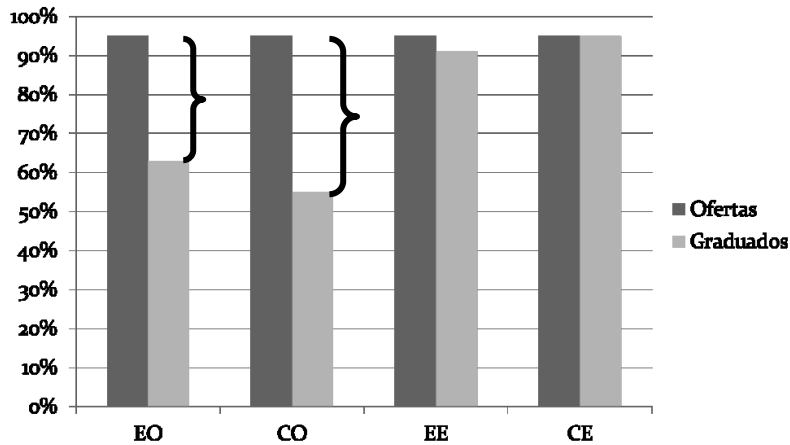


Gráfico 8: Destrezas comunicativas

- **Tabla resumen**

VARIABLE	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Experiencia profesional	V	X [+1 año]
Movilidad laboral	V	
Competencia inglés / LE	V	
Acreditación nivel de LE	V	
Nivel de ELE		X [Nivel alto]
Nivel académico	V	
Especialidad académica	V	
Destrezas comunicativas	V	X [EO / CO]

Discusión de los resultados

- **Variable 1: Experiencia profesional**

A la luz de los datos, esta variable es la que más dificulta la empleabilidad de los graduados, pues el 82% de alumnos no podrían tener opciones al 55% de ofertas que demandan poseer más de un año de experiencia profesional. En este caso, la mejora de la empleabilidad pasaría necesariamente por lograr que un mayor número de alumnos de 4º año tuviera acceso al mundo laboral, por ejemplo, a través de la realización de prácticas laborales acordadas entre la universidad y empresas interesadas.

- **Variable 2: Disponibilidad de movilidad laboral**

En cuanto a la movilidad laboral, el porcentaje de empresas que reclutan en Taiwán trabajadores para desempeñar su cargo en el extranjero, en concreto, en países hispanos, es tan sólo del 10%, lo cual no genera serios obstáculos a la empleabilidad de los alumnos. Según los cuestionarios, sólo un 2% de estos se plantea como único lugar de trabajo un país hispano. La mayoría de ellos (35%) posee como objetivo geográfico el territorio nacional y un 53% está abierto a las dos opciones. No parece, por tanto, que haya que tomar medidas especiales para fomentar la movilidad laboral a nivel internacional.

- **Variable 3: Dominio del inglés como LE**

Esta variable constituye otro punto fuerte en la empleabilidad de los alumnos, y representa un mérito del sistema educativo taiwanés, el cual concede gran importancia la formación en inglés como LE para los estudiantes universitarios. El nivel de inglés con el que deben finalizar sus estudios universitarios, es decir, condición necesaria para graduarse, es de intermedio-alto, lo que *a priori* permite optar a la práctica totalidad de las ofertas de trabajo, pues aquellos casos en los que se solicita una doble competencia inglés-español como LE, el nivel de inglés como LE requerido es el intermedio (中等) en el 90% de dichas ofertas.

- **Variable 4: Acreditación del nivel de ELE**

El porcentaje de ofertas en las que existe un requerimiento explícito de certificación del nivel de ELE es apenas del 8%, por lo que no existe impacto negativo en la empleabilidad de los graduados. El requisito de que los alumnos del Departamento de Español deban obtener como mínimo el DELE B1 a partir del año 2016 para poder graduarse aumenta el índice de empleabilidad. En este caso, no por el cumplimiento de un requisito, sino por la posibilidad de aportar un valor añadido a su perfil profesional. Sin embargo, hemos percibido que la mitad de las ofertas que demandan la posesión del DELE solicitan el nivel B2. Si futuras investigaciones desvelasen que este dato es representativo, es decir, que la mitad de las empresas requiere trabajadores con un nivel B2, una de las formas de aumentar la empleabilidad de los alumnos sería promoviendo que aquellos que pudieran, persiguiesen la obtención de un nivel superior al B1 requerido por la facultad.

- **Variable 5: Nivel de ELE**

Esta variable constituye la más difícil de medir por la imprecisión de los niveles de LE que pueden seleccionar los contratantes cuando cumplimentan los requisitos de la vacante. Todos los portales de búsqueda de empleo sólo ofrecen la posibilidad de seleccionar tres niveles: experto (精通), medio (中等) y bajo (略通). Si por nivel *experto* se refieren a los niveles C1 y C2, estaríamos ante otro obstáculo para la empleabilidad de los alumnos, pues el 65% de las ofertas demanda dicho nivel, el cual no coincide con el que poseen los graduados.

Debido a la dificultad en el análisis de esta variable, además de un conocimiento más preciso sobre el nivel de LE demandado por las empresas, existen dos tipos de investigaciones que sería deseable emprender de cara a aumentar la empleabilidad de los alumnos: a) medir el grado de satisfacción de las empresas contratantes hacia el nivel de LE los trabajadores reclutados, y b) desvelar las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores en su uso diario de la LE. Los datos obtenidos permitirían arrojar luz sobre las debilidades y fortalezas en las cuatro destrezas comunicativas mencionadas.

- **Variable 6: Nivel académico**

En lo que se refiere a la variable sobre el nivel académico, las opciones de empleabilidad son excelentes, pues los alumnos graduados satisfacen este criterio en prácticamente el total de las ofertas (99%).

Todavía es escaso el número de alumnos (5%) que cursan una doble titulación en la que el español constituye una de ellas. Sin embargo, dado que el 80% de las ofertas tienen relación con el comercio internacional, una forma de aumentar todavía más la empleabilidad de los alumnos es fomentar las dobles titulaciones (ELE + negocios), así como la elección de asignaturas de libre configuración relacionadas con el comercio, y especialmente, con el comercio internacional o la mercadotecnia.

- **Variable 7: Especialidad académica**

En cuanto a la especialidad académica, sólo existe un 12% de ofertas donde se menciona explícitamente que el candidato debe provenir de una facultad académica no relacionada directamente con las LE, como por ejemplo, una facultad de ingeniería, informática o negocios. El resto de ofertas (88%), atendiendo a esta variable, son accesibles a los graduados en un departamento de español, por lo que las opciones de empleabilidad son buenas, y no es necesario tomar medidas especiales al respecto.

- **Variable 8: Destrezas comunicativas**

El análisis de las ofertas muestra que para el 95% de vacantes es indispensable dominar las cuatro destrezas comunicativas (EO, CO, EE, CE). Cuando la obtención del DELE sea un requisito en nuestro departamento para los graduados el 2016, los

datos del DELE permitirán saber en qué destrezas han obtenido mejor y peor calificación los alumnos, y por tanto, medir sus fortalezas y debilidades en este aspecto. Mientras tanto, por lo problemas prácticos a los que nos hemos referido anteriormente, especialmente, al alto número de estudiantes en los grupos de conversación, así como a la dificultad intrínseca de las propias destrezas orales, muchos alumnos experimentan los mayores problemas en las destrezas orales. Por tanto, es importante que se busquen formas complementarias y alternativas para desarrollar la destreza oral de aquellos que, por un motivo u otro, no han estudiado ELE en el extranjero.

Conclusión

En esta comunicación hemos mostrado los resultados de una auditoría de formación cuantitativa destinada a medir el grado de empleabilidad de los graduados en un departamento de español como lengua extranjera (ELE) a la hora de optar a las plazas vacantes ofertadas por las empresas taiwanesas de comercio internacional que requieren especialistas en esta lengua extranjera. Con ello hemos perseguido el objetivo de ofrecer un ejemplo de cómo es posible tender puentes que enlacen la formación superior en LE con las demandas de las empresas, y aumentar así las opciones de contratación de los graduados y su acceso al mundo laboral. En este sentido, además hemos mostrado que el análisis de ofertas de empleo constituye un instrumento práctico y asequible, y que permite a los profesores y responsables educativos conocer las demandas de las empresas contratantes y tomar decisiones que permita a los graduados acceder a ellas más fácilmente.

En cuanto a nuestra pregunta de investigación, la conclusión general es que la empleabilidad de los alumnos es en líneas generales óptima, especialmente en cuestiones como la especialidad académica, el nivel académico, la competencia en inglés como LE y la disponibilidad de movilidad laboral. El aspecto que tras la auditoría se manifiesta como la mayor limitación a la empleabilidad de los alumnos es el de la experiencia laboral, pues un gran porcentaje de alumnos (82%) no posee, *a priori*, opciones al 55% por ciento de las ofertas. Otra limitación, en este caso no relacionada con el acceso al mundo laboral, sino con el desarrollo de la propia práctica profesional, es la competencia comunicativa oral. Mientras que por un lado la expresión y la comprensión orales constituyen destrezas demandadas por las

empresas, por otro las dificultades prácticas de su enseñanza en el aula universitaria deben conducir a los profesores a buscar medios complementarios o alternativos para su desarrollo. Finalmente, las ofertas de empleo se han mostrado insuficientes para auditar la empleabilidad de los alumnos en relación con estas dos variables: el nivel de ELE requerido a los candidatos y su acreditación. En el primer caso, la diferencia en el tipo de escala evaluativa utilizada para clasificar el nivel de LE por parte de las ofertas y del departamento dificulta enormemente desvelar si el nivel de LE requerido por las empresas coincide con el nivel con el que se gradúan en la actualidad los alumnos. En cuanto a la acreditación del nivel de LE por parte de los candidatos, el hecho de que sólo un 8% de empresas lo demande impide obtener datos fiables y representativos de esta variable.

Bibliografía

- Aguirre, B. (2012): *Aprendizaje y enseñanza de español con fines específicos*. Madrid: SGEL.
- Al-khatib, M. A. (2005): "English in the workplace: an analysis of the communication needs of tourism and banking personnel". En: *Asian EFL Journal*, Vol. 7, 2, pp. 175–195.
- Australian Language and Literacy Council (ALLC) (1994): *Speaking of Business: The Needs of Business and Industry for Language Skills*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Candau, P. (1985): *Audit social*. París: Vuibert Gestion.
- Comisión Europea (2006): *ELAN (Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise)*. Comisión Europea. Accesible desde <https://www.llas.ac.uk/news/2772> [Consultado el 12-02-2014]
- Drochner, K-H., Drochner-Kirchberg, E. (1987): "The need of foreign language knowledge. Statistical research by means of analysis of job advertisements in Italian newspapers". En: *Scuola e Lingue Moderne*, Vol. 3, pp. 46-58.
- Economist Intelligence Unit. (2012): *Competing across borders. How cultural and communication barriers affect business*. The Economist. Accesible desde http://www.jku.at/zsp/content/e48784/e164612/Competing_across_borders.pdf [Consultado el 04-02-2014]
- Grosse, C. U. (1998): "Corporate Recruiter Demand for Foreign Language and Cultural Knowledge". En: *Global Business Languages*, Vol. 3, Artículo 2. (Referencia digital sin paginar)
- Ingram, D. E. (1996). *The Challenges to Language Education from the World of Work To achieve Cosmopolitan Excellence or become the White Trash of Asia*. Ponencia presentada en el simposio Languages in Industry, Commerce and Trade, Languages in International Business Brisbane, Queensland, Australia, 19-21 de Julio de 1996. Accesible desde <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED402734.pdf> [Consultado el 07-02-2014]

- Kvam, S., Schewe, T. (Eds) (1983): *Summary of a report on German in Norwegian trade and industry. An analysis of supply and demand*. Halden: Østfold Dristiktshøgsole.
- LeBoterf. G., Dupouey, P., & Viallet, F. (1985): *L'audit de la formation professionnelle*. París: Éditions d'Organisation.
- Li So-Mui, F. & Mead, K. (2000): "An Analysis of English in the Workplace: The Communication Needs of Textile and Clothing Merchandisers". En: *ESP Journal*, Vol. 19, 4 pp. 351-368.
- Mann, A. Brassell, M. y Bevan, D. (2011): *The economic case for language learning and the role of employer engagement*. Londres: Education and Employers Taskforce.
- Mulkerne, S. & Graham, A. M. (2011): *Labour Market Intelligence on Languages and Intercultural Skills in Higher Education*. Southampton: UCML.
- Purpura, J. E. y Graziano-King, J. (2005): "Investigating the Foreign Language Needs of Professional School Students in International Affairs: A Case Study". En: *Teachers College, Columbia University Working Papers in TESOL & Applied Linguistics*, Vol. 4, pp. 1-33.
- Riutort, A. (2013): El análisis de necesidades comunicativas profesionales: un puente entre la formación superior y las demandas del mercado laboral. Comunicación presentada en el *III Congreso de Español Lengua Extranjera de Asia-Pacífico (CELEAP)*, Filipinas (Manila), 20-22 de Noviembre de 2013.
- Robinson, P. C. (1991): *ESP today: A practitioner's guide*. New York: Prentice Hall.

¹ Empleabilidad es un término de las ciencias sociales definido por el diccionario como "posibilidad que tiene una persona de ser solicitada por una empresa para trabajar en ella en función de sus conocimientos y sus capacidades" (Diccionario SM).

² Por *graduado* nos referimos al estudiante que "ha obtenido un título de grado en una facultad universitaria" (Diccionario Espasa-Calpe, 2005); "...a la persona que ha obtenido un grado universitario" (Diccionario Larousse, 2012).

³ Taiwán, Centroamérica y Sudamérica y España, respectivamente.

⁴ Los corchetes en algunos gráficos representan desajustes entre demanda de contratación y oferta educativa.