

LOS PROGRAMAS DE INGLÉS CON FINES ESPECÍFICOS EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO: UNA APROXIMACIÓN A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL.

MARTA NAVARRO COY
Universidad Católica San Antonio de Murcia

RESUMEN. *Hoy en día es evidente la necesidad de una adecuada preparación del alumnado en lo que respecta a la lengua inglesa para que su incorporación al mercado de trabajo resulte más fácil y exitosa. No obstante, también es evidente que no todos los ámbitos laborales exigen una preparación idéntica en lo que respecta al uso de la lengua inglesa, ya que en función de las tareas a desarrollar en el futuro puesto de trabajo, las necesidades de las personas variarán según el uso que dicho puesto requiera de unas destrezas determinadas de la lengua.*

Por ello, lo que se pretende a través de este estudio es reflejar las percepciones de los diversos agentes implicados como son los estudiantes, las empresas y el profesorado con el fin de contribuir a una mejora en la preparación e implementación de los programas de inglés con fines específicos en diferentes titulaciones universitarias.

PALABRAS CLAVE: *inglés con fines específicos, mercado laboral, estudiantes universitarios.*

ABSTRACT. *Nowadays, students need an adequate preparation as regards their proficiency in English in order to have an easy and successful incorporation to the labour market. However, one should not forget that such preparation will differ as each labour field will demand different tasks to be performed or different situations to be faced. Learning needs will then vary according to the language skills required by the different posts.*

With this in mind, this study aims to reflect the perception of the different agents involved, namely students, companies and teachers in order to contribute to the improvement of the preparation and implementation of the ESP syllabuses in different university degrees.

KEY WORDS: *English for specific purposes, labour market, university students.*

1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día es evidente la necesidad de una adecuada preparación del alumnado en lo que respecta a la lengua inglesa para que su incorporación al mercado laboral resulte más fácil y exitosa. No obstante, también es evidente que, por un lado, nos enfrentamos a muy diferentes ámbitos laborales y por otro, no todos ellos van a exigir a los estudiantes una preparación idéntica en lo que respecta a su uso de la lengua inglesa ya que en función de las tareas a desarrollar en el futuro puesto de trabajo, las necesidades de la persona variarían en función del uso que dicho puesto requiera de unas destrezas determinadas de la lengua.

La razón de ser de este estudio (en fase inicial) está arraigada al hecho de que en la Universidad Católica San Antonio de Murcia la asignatura de inglés específico se imparte como asignatura obligatoria en 14 titulaciones oficiales. Como ya sabemos existe gran cantidad de material didáctico para asignaturas y cursos relacionados con el inglés específico en titulaciones como Turismo y Administración de Empresas y, teniendo en cuenta que este tipo de material suele estar diseñado para comercializarse en muy variadas culturas, no siempre se adecuan a las necesidades de los aprendices en cada contexto cultural y educativo. Además, en cuanto a otras áreas, como Ciencias de la comunicación y Ciencias de la salud materiales similares resultan casi imposibles de encontrar y los responsables de las asignaturas nos vemos obligados a diseñar el material didáctico sin ser siempre plenamente conscientes de las demandas y exigencias reales en cuanto a conocimientos del idioma en dichas áreas. Nuestro interés radica, por lo tanto, en conocer más a fondo las necesidades exactas de todos estos futuros profesionales pudiendo así, por un lado, adaptar los recursos existentes a nuestro entorno educativo y laboral en particular y, por otro, ofrecer una

enseñanza que proporcione a los estudiantes una verdadera ayuda en su formación lingüística que, por consiguiente, facilitará su incorporación al mercado laboral.

Teniendo en cuenta estos factores sería oportuno comenzar ofreciendo una breve perspectiva de dos aspectos de gran relevancia en este tema, como son el *ESP* y el análisis de necesidades.

2. *ESP* Y ANÁLISIS DE NECESIDADES

El campo de Inglés para Fines Específicos dentro de la Lingüística Aplicada a la enseñanza y adquisición de idiomas se ha ido desarrollando a lo largo de las últimas cuatro décadas debido a lo que describen Hutchinson y Waters (1987) como “una expansión enorme y sin precedentes en la actividad Científica, Técnica y Económica durante los años 50 y 60”. En conjunto con una revolución en la lingüística en la cual el foco de interés se centraba en el uso del idioma por encima de la forma y la consiguiente premisa de que el uso del lenguaje cambia de según el objetivo de la comunicación, se llegó a la conclusión de que, en palabras de Gatehouse (1987), “si el lenguaje varía según el uso en distintas situaciones, cabe pensar que el adaptar la enseñanza para satisfacer las necesidades de los aprendices en situaciones específicas también debe de ser posible.”

Un enfoque clave que define la disciplina de Inglés para Fines Específicos es el enorme interés por el papel del aprendiz en el proceso de aprendizaje de una segunda lengua. Este interés ha dado como resultado una mayor conciencia sobre el hecho de que los aprendices emplean distintas estrategias, se diferencian en su motivación por distintas razones, y demuestran tener distintas necesidades y requisitos en el aprendizaje de una segunda lengua (Dudley-Evans & St. John 1998). En este sentido Hutchinson & Waters (1987) definen *ESP* como “un acercamiento en el cual todas las decisiones en cuanto a contenido y método se basen en las razones que tiene el aprendiz por aprender”

El concepto de *análisis de necesidades* ha surgido desde la perspectiva de objetivo o meta en el *ESP*. Robinson (1991) especifica que un curso de Inglés para Fines Específicos “se desarrolla a partir de un análisis de las necesidades lingüísticas en la situación meta”. Sin embargo, el concepto de *necesidades* ha dado lugar a una amplia gama de interpretaciones que pueden llegar a ser confusas según Dudley-Evans y St. John (1998). Desde las distintas perspectivas y hechos que han influido en el crecimiento del concepto de *necesidades* se ha hablado de necesidades objetivas y percibidas (Berwick 1989: 55) comprendiéndose éstas como derivadas de y basadas en hechos encontrados en la situación meta y, a la vez, se habla de necesidades subjetivas y sentidos percibidos por el mismo individuo en lo referente a factores cognitivos y/o afectivos, como, por ejemplo sentirse seguro en el proceso de aprendizaje. Desde la dicotomía interior/exterior las necesidades se definen también como orientadas hacia el producto (product-orientated) y orientadas hacia el proceso (process-orientated) (Brindley 1989: 63). Como consecuencia se han desarrollado distintos tipos de análisis de necesidades que pueden centrarse bien en un análisis de la situación meta (TSA) o en un análisis de la situación de aprendizaje (LSA) utilizados en conjunto para el diseño de un programa de aprendizaje acorde con las necesidades, los deseos y las faltas percibidas desde ambas perspectivas.

Dudley-Evan y St. John (1998: 125) estiman que el concepto actual de análisis de necesidades engloba la determinación de los siguientes factores:

- A. Información profesional sobre los aprendices: las tareas y actividades que los aprendices llevan a cabo/llevarán a cabo en un futuro - *Análisis de la situación meta y necesidades objetivas.*

- B. Información personal sobre los aprendices: los factores que puedan afectar a la forma de aprender, como experiencias previas de aprendizaje, información cultural, razones para inscribirse en un curso y lo que esperan del mismo- *deseos, medios, necesidades subjetivass.*
- C. Información sobre los aprendices y la lengua inglesa – cuáles son sus destrezas actuales - *análisis de la situación actual* – lo que nos permite evaluar (D)
- D. Las faltas de los aprendices:– *faltas*. Laguna entre conocimientos actuales y necesidades de la situación meta.
- E. Información sobre el aprendizaje de idiomas: formas eficaces de adquirir las destrezas en el lenguaje en (D) – *necesidades de aprendizaje.*
- F. Información sobre la comunicación profesional en (A) – conocimientos sobre cómo es utilizado el lenguaje en la situación meta – *análisis lingüístico, análisis del discurso, análisis de género.*
- G. Qué se requiere del curso
- H. Información sobre el entorno en el cual se imparte el curso – *análisis del medio.*

El objetivo es conocer a los aprendices como personas, como usuarios de la lengua y como aprendices de una lengua; comprender cómo el aprendizaje de una lengua y la adquisición de las distintas destrezas se pueden maximizar para un grupo específico de aprendices; y por último conocer las situaciones meta y el entorno de aprendizaje de tal forma que nos permita interpretar los datos de manera adecuada.

3. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

A continuación se intentará reflejar la manera en que este estudio está planteado incluyendo cuáles son los objetivos fundamentales que perseguimos así como la metodología a seguir.

3.1. *Objetivos*

En lo que respecta a los objetivos podemos hablar fundamentalmente de cuatro que muestran la necesidad de establecer un contacto directo con todas las partes implicadas:

1. Reflejar la percepción de *estudiantes universitarios* de la UCAM en lo referente a aquellas necesidades de aprendizaje de la lengua inglesa que consideran más relevantes para una fácil incorporación al mercado laboral.

2. Reflejar cuáles son las necesidades actuales de las *empresas* en relación a las destrezas en lengua inglesa que han de poseer aquellas personas que puedan en un futuro vincularse laboralmente a las mismas.

3. Reflejar las necesidades de los estudiantes universitarios con respecto al uso de la lengua inglesa que el *profesorado* (con vinculación tanto académica como extraacadémica) considera más relevantes.

4. Contribuir (a través de los resultados obtenidos) a una mayor efectividad en la preparación en la segunda lengua (inglés) de los estudiantes con vistas a su incorporación al mercado laboral. Esto ha de permitirnos tener la capacidad de resolver problemas lingüísticos reales en base a los cuales diseñar nuestros programas docentes en las materias de inglés con fines específicos.

3.2. *Metodología*

3.2.1. Establecimiento de criterios de selección de la muestra

Para seleccionar la muestra, el primer paso a seguir consiste en establecer unos criterios de selección de los elementos bajo análisis (alumnos, empresas y profesorado):

a) Alumnos: en un primer momento se consideró hacer una selección de alumnos teniendo en cuenta las titulaciones a las que pertenecen, de manera que en el estudio estuviesen representadas todas las facultades que imparten titulaciones oficiales en la UCAM. No obstante, un primer contacto con diversas empresas así como la colaboración del SOIL y el vicerrectorado de alumnado nos hizo ver la gran demanda existente de dos tipos de profesionales principalmente: licenciados en ADE y diplomados en turismo. Este hecho va sin duda unido a las características de una región como la de Murcia que cuenta con un amplio sector dedicado por un lado a la exportación y por otro al turístico.

Tras esto, se decidió que serían las entrevistas previas las que utilizaríamos para establecer este criterio de selección de forma más realista.

Por otra parte, un requisito que consideramos importante es que los alumnos que vayan a participar en el estudio hayan realizado prácticas en empresas al menos en dos cursos académicos como parte de su plan de estudios con el objeto de intentar asegurar un mayor grado de realismo en su percepción de las necesidades lingüísticas del mercado laboral.

b) Profesorado: en cuanto a los profesores consideramos que la información que nos proporcionen puede ser muy valiosa ya que constituyen un elemento a medio camino entre el ámbito académico y el laboral. No obstante y para reforzar esta perspectiva dual, se seleccionarán profesores que estén implicados al mismo tiempo en tareas docentes e investigadoras y en procesos laborales externos a la universidad aunque afines a su titulación.

c) Empresas: Para la selección de empresas se tendrán en cuenta diversos factores:

- Su proyección internacional.
- Su demanda de titulados de carreras que se impartan en la UCAM.
- Su grado de accesibilidad (empresas con las que la UCAM ya haya tenido un contacto previo a través del SOIL y / o del vicerrectorado de alumnado).

3.2.2. Criterios para el diseño de encuestas y entrevistas

Una vez seleccionada la muestra se plantea la necesidad de elaborar algún instrumento que nos proporcione información acerca de cuáles son las verdaderas necesidades que, con respecto a la lengua inglesa, tienen nuestros estudiantes para que su incorporación al mercado laboral resulte más fácil y eficaz. Para ello, y como ya refleja la literatura encargada de abordar la cuestión del inglés con fines específicos uno de los pasos necesarios es el diseño de encuestas de análisis de necesidades.

Sin embargo y, a diferencia de lo que viene siendo una constante, dichas encuestas no tendrán como únicos destinatarios a los estudiantes, sino también a los demás elementos implicados en el proceso, es decir, profesores y empresas.

Debido a la diversidad de fuentes con las que necesitamos contar, resulta obvio que del mismo modo será necesario diseñar diferentes tipos de encuestas: una destinada a los estudiantes, otra para los profesores y otra para las empresas.

En el caso de las empresas se consideró la idoneidad de realizar entrevistas personales a las personas encargadas de RR HH de diferentes empresas para determinar necesidades lingüísticas reales y diseñar modelos efectivos de documentos estandarizados de recogida posterior de datos.

3.2.3. Distribución de las encuestas

Una vez diseñadas las diferentes encuestas, se procederá a la validación de las mismas mediante una primera distribución entre personas relacionadas con los tres ámbitos y cuyos resultados nos ayuden a obtener una información relevante para poder llegar a un diseño útil y definitivo de dichas encuestas. No cabe duda de que, a diferencia de lo que ocurre en otros campos, en el ámbito en que trabajamos e investigamos resulta a veces muy complicado objetivar y pretender obtener resultados claros y definitivos. Por ello, distribuir las encuestas sin una validación previa puede llevarnos a obtener de ellas más preguntas que respuestas.

3.2.4. Resultados

Siguiendo el procedimiento habitual en estos casos, tras la distribución de las encuestas se procederá a la recogida y clasificación de los datos, tras lo cual se establecerán los resultados y las conclusiones, a lo que seguirá (donde proceda), una proposición de acciones para una posible reformulación / adaptación de las programaciones docentes encaminada a satisfacer de manera más eficaz las demandas del mercado laboral en cuanto al uso de la lengua inglesa.

4. ESTADO ACTUAL DEL ESTUDIO

Desde el principio se decidió empezar por las empresas ya que el grado de accesibilidad es menor que, por ejemplo, en el caso de nuestros estudiantes y de nuestros compañeros (otros docentes de la UCAM) lo que conlleva más tiempo a la hora de establecer contactos y pedir citas para las entrevistas y distribución de encuestas.

Hasta el momento hemos realizado entrevistas a los responsables de RRHH de 8 empresas ubicadas en la Región de Murcia pertenecientes a diversos sectores como conserveras, exportadoras o maquinaria industrial. (véase entrevista en Anexo 1). Asimismo, se ha diseñado una entrevista para aquellas personas encargadas de realizar las pruebas de idiomas en aquellas empresas que opten por esta vía a la hora de seleccionar personal.

A continuación haremos un breve resumen de los resultados más destacados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los responsables de RRHH. Para ello, nos centraremos en las preguntas 3, 4, 5 y 7.

- Pregunta 3: En todas las empresas donde se realizó la entrevista se indicó que se tiene en cuenta el conocimiento de inglés pero que éste varía según los departamentos. Sin embargo, en aquellas áreas donde el inglés no es un requisito esencial, casi todas ellas coincidían en que éste se utiliza como filtro y que en el caso de existir varios candidatos adecuados para el puesto optan por alguno con conocimientos del idioma.

Departamentos donde afirman necesitar candidatos con amplios conocimientos de inglés: marketing, exportación, compras, informática y en puestos donde la persona mantiene un contacto directo con el cliente a través de visitas, conversaciones telefónicas, etc. Dicho conocimiento será preferiblemente específico en áreas como marketing e informática.

Se valoran títulos oficiales pero por encima de todo estancias en el extranjero.

- Pregunta 4: en las empresas a las que hasta ahora hemos acudido el perfil del profesional más solicitado es el del licenciado en Administración y dirección de empresas seguido del ingeniero informático, aunque son todavía muchas las empresas que hemos de visitar y que, por supuesto, también pertenecerán a otros sectores.

- Pregunta 5: según las respuestas obtenidas, son diversas las situaciones en que el uso del inglés es necesario y éstas incluyen la correspondencia comercial, los viajes al extranjero,

la atención telefónica, trato personal con clientes, lectura especializada de diversos tipos de documentos (artículos científicos, programas informáticos).

- Pregunta 7: nuevamente, ante esta pregunta, la primera respuesta que encontramos es un 'depende' ya que, como hemos mencionado anteriormente para desempeñar algunos puestos de trabajo es indispensable que la persona posea un nivel medio o alto de competencia en el idioma. Sin embargo, en aquellas áreas donde el conocimiento del inglés no es un requisito indispensable se aprecia claramente que se valora el resto de características que componen el perfil solicitado.

Paralelamente a la realización de más entrevistas a los encargados de recursos humanos de diversas empresas, igualmente se entrevistará a las personas encargadas de realizar las pruebas de idiomas (véase entrevista en Anexo 2) para conocer el tipo de destrezas lingüísticas que estas pruebas exigen a los candidatos y su consonancia con las situaciones a las que realmente dichos candidatos se enfrentarán en su futuro puesto de trabajo.

Por último, consideramos esencial diseñar encuestas para distribuir las entre trabajadores cuyo puesto de trabajo requiere (a tenor de lo indicado por los encargados de RRHH) tener conocimientos de la lengua inglesa.

Esto nos permitirá, por una parte conocer la realidad de su trabajo en cuanto al uso de la lengua inglesa y, por otro, cotejar los resultados obtenidos con la información extraída de las encuestas con el personal de RR HH y las personas encargadas de diseñar y realizar las pruebas de idiomas y comprobar así si existe disparidad de criterios o por el contrario los requisitos exigidos a través de las pruebas, entrevistas y CV se corresponden con el futuro uso que los trabajadores harán de la lengua inglesa.

5. CONCLUSIÓN

No debemos olvidar que el estudio que hemos presentado en este trabajo se encuentra en una fase inicial y que, por lo tanto, no contamos aún con ningún tipo de resultado definitivo que le pueda proporcionar validez.

No obstante, consideramos que los objetivos perseguidos son de vital importancia hoy en día ya que, tal y como se recoge en el documento sobre el Espacio Europeo de Educación Superior "la enseñanza se orientará al mercado laboral con un importante componente práctico."

Del mismo modo, confiamos en que los futuros resultados del estudio den lugar a la ampliación del mismo y que de ellos se puedan beneficiar estudiantes de cualquier universidad así como de cualquier titulación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berwick, R. 1989. "Needs assessment in language programming: from theory to practice". *The Second Language Curriculum*. Ed. R.K. Johnson. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brindley, G.P. 1989. "The role of needs analysis in adult ESL programme design". *The Second Language Curriculum*. Ed. R.K. Johnson. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dudley-Evans, T. and St. John, M. 1998. *Developments in ESP: A Multidisciplinary Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gatehouse K. 2001. "Key Issues in English for Specific Purposes (ESP) Curriculum Development" *The Internet TESL Journal*, Vol. VII, No. 10, <http://iteslj.org/Articles/Gatehouse-ESP.html>
- Hutchinson, T. and Waters, A. 1987. *English for Specific Purposes: A Learning-centered Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Robinson, P. 1991. *ESP Today: A Practitioners Guide*. Hemel, Hempstead: Prentice Hall International.

ANEXO 1

ENTREVISTA PARA RESPONSABLES DE RR HH

1. Formación recibida en RR HH

2. Dentro de esa formación, ¿se incluyen aspectos relacionados con las exigencias de las empresas en cuanto a conocimientos de idiomas?

3. En la empresa donde desempeña su trabajo o en otras en las que ha trabajado anteriormente (indicar a qué sectores pertenecen), ¿se tiene en cuenta el conocimiento de lengua inglesa en el proceso de selección?

EN CASO DE RESPUESTA AFIRMATIVA

3.1. ¿Se tiene en cuenta para todos los departamentos de la empresa? Especificar.

3.2. ¿Cómo se valora dicho conocimiento? EN CASO DE QUE LA RESPUESTA SEA ‘POR LA INFORMACIÓN DEL CV’:

a) Nivel y tipo de conocimiento (general o específico) exigido

b) ¿Qué valoran principalmente? (cursos, títulos, estancias en el extranjero, etc.)

4. ¿Qué tipo de profesionales demandan para formar parte de los departamentos en que es necesario un conocimiento de inglés? (especificar por titulaciones)

5. ¿En qué tipo de situaciones necesitan dichos profesionales hacer uso de la lengua inglesa? (conversaciones telefónicas, viajes al extranjero, lectura de documentos, escribir cartas e informes, etc.)

6. ¿Considera que, de forma general, los profesionales que su empresa demanda para ocupar un puesto de trabajo carecen de los conocimientos necesarios de inglés para el buen desempeño del mismo?

7. ¿Suelen prescindir del conocimiento del idioma si en el resto de características la persona se ajusta al perfil solicitado?

EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA

7.1. ¿Intentan resolver el problema mediante una formación proporcionada por la empresa? (cursos, estancias en el extranjero, etc.)

ANEXO 2

ENTREVISTA PARA EL PERSONAL ENCARGADO DE REALIZAR LAS PRUEBAS DE IDIOMAS

1. Tipo de pruebas que se realizan: entrevista oral, traducción, redacción, etc.
 - Relación existente entre el tipo de pruebas y las situaciones en que los candidatos habrán de utilizar el inglés en su futuro puesto de trabajo.

2. ¿Se realizan diferentes pruebas según el puesto a ocupar?

3. Nivel y tipo de conocimiento (general o específico) exigido (especificar en el caso de que haya varios tipos de pruebas según departamentos)

4. ¿Cómo se valoran las pruebas?
 - Relación existente entre dicha valoración y las situaciones en que los candidatos habrán de utilizar el inglés en su futuro puesto de trabajo.