

FACULTAT DE TRADUCCIÓ I D'INTERPRETACIÓ

GRAU D'ESTUDIS DE L'ÀSIA ORIENTAL

TREBALL DE FI DE GRAU

Curs 2024-2025

Inserció Laboral per al Grau d'Estudis de l'Àsia Oriental

Luisa Manuela Ávila Cubillos
1598095

TUTOR/A
OLGA TORRES HOSTENCH
ESTER TORRES SIMON

Barcelona, 31 de maig de 2025

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

Vull agrair explícitament a un seguit de persones a les quals lis dedico aquest treball acadèmic. Primer de tot agrair a les meves tutores del treball, Olga Torres i Ester Torres , per guiar-me durant el procés d'elaboració; en segona instància agrair infinitament als meus pares, germà i companys de la carrera pel suport que m'han donat durant aquests quatre grans anys.

Dades del TFG

Títol: Inserció laboral per al grau d'estudis de l'Àsia oriental

Inserción laboral para el grado de estudios de Asia oriental

Job Placement for East Asian Studies Degree

Autor/a: Luisa Manuela Ávila Cubillos

Tutor: Olga Torres Hostench, Ester Torres Simon

Centre: Facultat de Traducció i Interpretació.

Facultad de Traducción e Interpretación.

Department of Translation and Interpretation.

Estudis: Estudis de l'Àsia Oriental.

Estudios del Asia Oriental.

East Asian Studies.

Curs acadèmic: 2024-2025

Paraules clau:

Inserció Laboral, Estudis d'Àsia Oriental, Habilitats i competències laborals, Sectors laborals, Entrevistes ocupadors recursos humans, Pla d'acció, Curriculum vitae, Carta de presentació, Preparació entrevistes

Inserción laboral, Estudios de Asia Oriental, Habilidades y competencias laborales, Sectores laborales, Entrevistas ocupadores recursos humanos, Plan de acción, Curriculum vitae, Carta de presentación, Preparación entrevistas

Job placement, East Asian Studies, Workplace skills and competencies, Labor sectors, Interviews with HR employers, Action plan, Curriculum vitae, Cover letter, Interview preparation

Resum del TFG

Aquest Treball de Fi de Grau analitza la inserció laboral dels graduats en Estudis de l'Àsia Oriental a la Universitat Autònoma de Barcelona, amb l'objectiu d'identificar oportunitats i reptes en el mercat laboral. La recerca explora els sectors professionals més rellevants per a aquests graduats, les competències demandades pels ocupadors i les eines pràctiques per millorar l'ocupabilitat. Mitjançant una metodologia mixta, que combina una revisió bibliogràfica exhaustiva i entrevistes estructurades a responsables de recursos humans, el treball ofereix una visió detallada del panorama laboral.

Els resultats indiquen que els sectors econòmics (com el comerç internacional), culturals (editorials i gestió cultural) i educatius (ensenyament d'idiomes i relacions internacionals) són els més accessibles per als graduats. Les competències més valorades inclouen el domini de llengües asiàtiques (com el xinès o japonès), habilitats interculturals i la capacitat d'adaptació. No obstant això, els graduats enfronten reptes com la manca d'experiència pràctica i la competència en un mercat globalitzat. A partir d'aquestes troballes, el treball proposa eines concretes per facilitar la transició al mercat laboral, incloent-hi un pla d'acció personalitzat, models de currículums adaptats a diferents sectors i consells per a la preparació d'entrevistes. Aquest estudi no només contribueix a entendre les perspectives laborals dels estudiants d'Estudis de l'Àsia Oriental, sinó que també ofereix recursos pràctics per millorar-ne l'ocupabilitat, servint com a guia per a futurs graduats i orientadors acadèmics.

Este Trabajo de Fin de Grado examina la inserción laboral de los graduados en Estudios de Asia Oriental de la Universitat Autònoma de Barcelona, con el propósito de identificar oportunidades y desafíos en el mercado de trabajo. La investigación explora los sectores profesionales más relevantes para estos graduados, las competencias demandadas por los empleadores y las herramientas prácticas para mejorar su empleabilidad. A través de una metodología mixta, que incluye una revisión bibliográfica detallada y entrevistas estructuradas a responsables de recursos humanos, el trabajo proporciona una visión completa del panorama laboral.

Los resultados revelan que los sectores económicos (como el comercio internacional), culturales (editoriales y gestión cultural) y educativos (enseñanza de idiomas y relaciones internacionales) son los más accesibles para los graduados. Las competencias más valoradas incluyen el dominio de lenguas asiáticas (como chino o japonés), habilidades interculturales y la capacidad de adaptación. Sin embargo, los graduados enfrentan obstáculos como la falta de

experiencia práctica y la competencia en un mercado globalizado. Con base en estos hallazgos, el trabajo propone herramientas concretas para facilitar la transición al mercado laboral, incluyendo un plan de acción personalizado, modelos de currículums adaptados a diferentes sectores y recomendaciones para la preparación de entrevistas.

Este estudio no solo aporta una comprensión de las perspectivas laborales de los estudiantes de Estudios de Asia Oriental, sino que también ofrece recursos prácticos para mejorar su empleabilidad, sirviendo como guía para futuros graduados y orientadores académicos.

This Final Degree Project analyzes the job placement of East Asian Studies graduates from the Universitat Autònoma de Barcelona, aiming to identify opportunities and challenges in the labor market. The research explores the most relevant professional sectors for these graduates, the skills demanded by employers, and practical tools to enhance employability. Employing a mixed methodology, which combines an extensive literature review and structured interviews with human resources managers, the project provides a comprehensive overview of the labor landscape.

The findings indicate that economic sectors (such as international trade), cultural sectors (publishing and cultural management), and educational sectors (language teaching and international relations) are the most accessible for graduates. The most valued competencies include proficiency in Asian languages (e.g., Chinese or Japanese), intercultural skills, and adaptability. However, graduates face challenges such as limited practical experience and competition in a globalized market. Based on these insights, the project proposes practical tools to facilitate the transition to the labor market, including a personalized action plan, resume models tailored to different sectors, and guidance for interview preparation.

This study not only contributes to understanding the career prospects of East Asian Studies students but also provides actionable resources to improve their employability, serving as a guide for future graduates and academic advisors. It underscores the importance of aligning academic training with labor market demands to enhance professional success.

Índex:

Índex:	1
1. Introducció	3
1.1 Justificació del treball	3
1.2 Preguntes de recerca	4
1.3 Objectius	6
1.4 Metodologia	6
2. Marc Teòric	7
2.1 El Grau d'Estudis d'Àsia Oriental	7
2.2 Habilitats i competències del graduat	8
2.3. La situació del mercat laboral actual	10
3. Sectors Professionals Relacionats amb els Estudis d'Àsia Oriental	13
3.1 Sectors econòmics	13
3.2 Sectors culturals i editorials	14
3.3. Educació i relacions internacionals	16
3.4. Marc de relacions laborals	17
3.4.1 Tipus de treballs	17
3.4.2 Responsabilitats	18
3.4.3 .Habilitats necessàries	18
4. Investigació Empírica: Anàlisi del Mercat Laboral	19
4.1 Entrevistes a ocupadors de Recursos Humans	19
4.1.1 Principals troballes	20
4.2. Tendències i oportunitats	21
5. Eines per a la Inserció Laboral	22
5.1 Creació d'un pla d'acció	22
5.2 Models de CV i cartes de presentació	23
5.2.1 Currículum: Directrius i Estructura	23
5.2.2 Carta de Presentació: Directrius i Estructura	24
5.3 Preparació per a entrevistes	26
6. Conclusió	28
7. Bibliografia	31
8. Annex	37

8.1 Annex 1: Taula de relacions laborals.....	37
8.2 Annex 2. Qüestionari de l'Entrevista amb Jaume Valldaura	48
Annex 3. Qüestionari de l'Entrevista amb Ariadna Gallardo	51

1. Introducció

El panorama de l'educació superior canvia contínuament, on les disciplines acadèmiques han de fer front a diferents nivells de reconeixement al mercat laboral. Aquests reptes són particularment rellevants per a programes interdisciplinaris com els Estudis de l'Àsia Oriental, que aborden, entre altres, temes complexos de la llengua, cultura i canvis econòmics globals. En les darreres dècades, a mesura que ha augmentat la importància dels països de l'Àsia Oriental, el nombre de graduats en aquest camp ha crescut juntament amb les expectatives sobre les seves perspectives professionals. No obstant això, la transició de la formació acadèmica en aquest grau a un treball exitós no és senzilla i està marcada per incerteses, fent que el valor dels coneixements i les habilitats adquirides fora del món acadèmic tingui més rellevància.

1.1 Justificació del treball

Quan vaig acabar la selectivitat i vaig començar a investigar detalladament els diferents graus que oferien diverses universitats, em vaig trobar amb el grau d'Estudis d'Àsia Oriental, una opció que no em sonava gaire, o almenys no l'havia escoltat abans. Aquest grau ofereix uns estudis d'àrea enfocats, com el seu nom indica, a l'Àsia Oriental. Em va semblar molt interessant, ja que és una carrera força específica, però alhora amb un enfocament general. Quan vaig llegir l'apartat de sortides laborals, em va sorprendre encara més la diversitat d'opcions que s'esmentaven. No era com estudiar Medicina, on saps clarament que acabaràs treballant com a metge. M'agradava la idea que, amb aquest grau, podries optar per una àmplia varietat de feines, ja que, en general, soc una persona bastant indecisa. Finalment, vaig decidir optar per aquest grau perquè els continguts em van cridar l'atenció i vaig pensar que tenia molt de potencial.

Durant els anys de carrera, cada vegada que coneixia algú per primera vegada i parlàvem sobre nosaltres mateixos, quan mencionava la meua carrera, gairebé sempre obtenia les mateixes reaccions: “Estudis de què? Què és això?”, “I què pots fer amb aquesta carrera? Quines sortides té?”... i un llarg etcètera. En el moment d'escriure aquestes línies, vaig preguntar al meu grup d'amics de la carrera quines reaccions tenien ells quan es trobaven en una situació similar. Tots em van contestar amb les mateixes preguntes que he esmentat abans. Aquesta situació, repetida durant diverses ocasions al llarg de la carrera, em va fer qüestionar sobre el sentit de la meua formació. Tot i estar cursant-la, jo mateixa no tenia gaire clar què podia respondre quan em

preguntaven per la carrera. A més, pensar en el que me'n vindria després de finalitzar el grau també em va generar, i encara em genera, molta ansietat, ja que no tenia clar quines oportunitats laborals hi havia ni quin futur m'esperava.

Per això, gràcies a l'ajuda i la mentoria d'Olga Torres, he decidit centrar el meu Treball de Fi de Grau en la inserció laboral dels graduats d'Estudis d'Àsia Oriental. Investigant sobre les possibles sortides laborals, el mercat de treball que ens esperaria, els ocupadors i la seva perspectiva sobre els graduats, i, sobretot, proporcionant eines que es puguin adaptar a cada perfil. Espero que aquest treball em permeti trobar les respostes a les meves pròpies preguntes i que, a la vegada, pugui ajudar altres persones que es troben en la mateixa situació que jo.

1.2 Preguntes de recerca

Per facilitar la comprensió del treball, considero important establir un conjunt de preguntes de recerca que permetin veure el treball des d'una perspectiva més general, així com entendre el seu enfocament i organització. Amb aquest objectiu, he dividit els sectors de recerca en quatre blocs diferents, cadascun amb les seves qüestions específiques.

1. Teòric: Relacionat amb el marc teòric del treball i el context del grau.

- Com ha evolucionat la inserció laboral per als graduats des que el grau va començar a ser vigent?
- Quines diferències podem identificar en les sortides laborals dels graduats de diferents universitats?
- Quina importància tenen les xarxes professionals en la inserció laboral i com ens poden ajudar? És una eina que varia segons el perfil de la persona?
- En quina mesura influeix l'idioma triat i el nivell d'aquest en l'obtenció d'oportunitats laborals?

2. Situació: Per entendre el panorama actual dels graduats, les dificultats que afronten i quins sectors són més accessibles.

- Quines són les principals sortides laborals que es troben els graduats recents?
- En quins sectors sol trobar-se treballant la majoria dels graduats?
- Quines competències i habilitats adquirides durant el grau són més útils per cobrir les demandes del mercat laboral?

- Quines dificultats es poden presentar, relacionades amb la formació acadèmica, quan els graduats intenten accedir al mercat laboral?
- Quina relació hi ha entre la realització de pràctiques o l'experiència internacional i l'obtenció de feina? Les persones que han tingut aquestes oportunitats tenen més probabilitats d'obtenir un lloc de treball?

3. **Percepció:** La imatge que tenen els professionals i els ocupadors sobre els graduats i les expectatives que tenen respecte a ells.

- Les empreses i ocupadors coneixen el grau d'Estudis d'Àsia Oriental?
- Quina percepció tenen els ocupadors sobre els graduats d'aquest grau i les seves competències?
- Quins coneixements i habilitats esperen les empreses dels graduats? Quines són les més valorades?
- Quines són les empreses i sectors que mostren més interès en perfils com el d'un graduat d'aquest grau?
- Quins prejudicis o dubtes poden sorgir a les empreses sobre les habilitats dels graduats que podrien dificultar la seva contractació?

4. **Millora:** Propostes per millorar i crear estratègies que puguin potenciar el perfil laboral dels graduats.

- Quines estratègies poden implementar els estudiants per millorar la seva ocupabilitat un cop acabin el grau?
- Quina formació complementària (màsters, cursos, certificacions) facilita l'accés a llocs de treball relacionats amb l'Àsia Oriental?
- Com poden les universitats adaptar el grau per ajustar-lo millor a les demandes del mercat laboral?
- Quins recursos (models de currículum, cartes de presentació, plataformes d'ocupació, etc.) poden ser útils per als graduats quan cerquin feina?
- Quines recomanacions fan els graduats i professionals amb experiència laboral en aquest àmbit als futurs titulats?

1.3 Objectius

L'objectiu principal del meu treball és investigar i visibilitzar les sortides professionals del Grau en Estudis d'Àsia Oriental, analitzant els sectors laborals més rellevants, les competències demandades i els reptes que els titulats hem d'afrontar per a inserir-nos en el mercat laboral.

A més, vull explorar com influeix el domini d'idiomes asiàtics en la nostra ocupabilitat i entendre com els ocupadors perceben aquesta titulació. També vull identificar els obstacles que el desconeixement del grau pot generar en el mercat laboral. Per aconseguir-ho, realitzaré entrevistes amb ocupadors i responsables de recursos humans, la qual cosa em permetrà obtenir informació directa sobre les seves expectatives i valoracions.

Finalment, la meua intenció és dissenyar un pla d'acció pràctic que inclogui models de cartes de presentació i currículums adaptats, així com altres eines útils per a la cerca d'ocupació. L'objectiu és millorar les nostres oportunitats laborals i aconseguir una millor alineació entre la nostra formació i les demandes del mercat actual.

1.4 Metodologia

En aquest treball utilitzaré una metodologia mixta que combina la recerca qualitativa i quantitativa per a abordar de manera integral la inserció laboral dels graduats en Estudis d'Àsia Oriental.

En primer lloc, realitzaré una revisió bibliogràfica per a entendre el context actual, identificar estudis previs sobre l'ocupabilitat en titulacions similars i definir els sectors més rellevants per als graduats. Aquesta revisió servirà com a base teòrica per a estructurar l'anàlisi. Després, recopilaré i analitzaré ofertes d'ocupació relacionades amb Àsia Oriental, tant en portals nacionals com internacionals, per a identificar les competències i habilitats més sol·licitades. Complementant aquesta informació, duré a terme entrevistes semiestructurades amb tres ocupadors i responsables de recursos humans d'empreses, amb l'objectiu de conèixer de primera mà la seva percepció sobre el grau i els perfils professionals que valoren. Totes aquestes dades seran organitzades i analitzades per a identificar patrons i elaborar propostes concretes.

Finalment, empraré eines pràctiques com l'elaboració de models de currículums, cartes de presentació i un arbre de relacions laborals que connecti les competències del grau amb els perfils professionals més comuns. Aquest enfocament em permetrà obtenir una visió àmplia i pràctica de la problemàtica, oferint solucions basades en evidències reals i aplicables.

2. Marc Teòric

Per a afrontar els reptes que planteja l'ús dels llicenciats en Estudis d'Àsia Oriental és essencial comprendre en profunditat les habilitats, competències i dinàmiques del mercat laboral que els són rellevants. Aquesta secció explora els conceptes, les oportunitats sectorials i els itineraris professionals, establint una base per a analitzar estratègies eficaçes d'integració en el mercat laboral dins del context més ampli de l'educació superior i l'evolució de l'ocupació.

2.1 El Grau d'Estudis d'Àsia Oriental

El Grau en Estudis d'Àsia Oriental és una branca de titulacions que neix de la intersecció entre els estudis d'humanitats, les ciències socials i les relacions internacionals, amb un enfocament especialitzat en la història, la política, l'economia, la llengua i la cultura dels països de l'Àsia Oriental. Aquesta disciplina sorgeix com a resposta al creixent interès global per la regió i al seu impacte en el panorama mundial, combinant metodologies de diverses àrees del coneixement per oferir una comprensió més profunda de les dinàmiques que regeixen aquesta part del món.

Els estudis d'Àsia Oriental tenen les seves arrels en la sinologia, la japonologia i la coreanologia, disciplines que tradicionalment s'han centrat en l'anàlisi lingüística i filològica. Amb el pas del temps i davant de l'auge de la globalització, aquestes àrees han evolucionat per incorporar altres disciplines com l'economia, la política i les relacions diplomàtiques, reflectint així els canvis i les noves tendències en l'àmbit internacional. La importància geopolítica i econòmica d'aquesta regió ha fomentat la necessitat de professionals altament especialitzats, atès que països com la Xina, Corea del Sud i el Japó s'han consolidat com a actors destacats gràcies al seu creixement espectacular durant el final del segle XX, convertint-se en referents tant econòmics com culturals.

La Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) va ser una de les primeres institucions de l'Estat a oferir aquesta titulació, desenvolupant un model que destaca per la seva estructura dual en funció de la llengua vehicular. Els estudiants han de triar, des del primer curs, entre la branca de japonès o la de xinès, tot i que comparteixen la majoria d'assignatures bàsiques. A més, en l'últim curs se'ls brinda l'oportunitat de complementar la seva formació amb una tercera llengua, que habitualment és el coreà, o bé de reprendre l'altra llengua que no es va escollir inicialment, tot això ensenyat des de zero. Aquest sistema permet als alumnes adquirir competències sòlides en les llengües més rellevants de l'Àsia Oriental, una habilitat clau per a la seva inserció laboral, ja que facilita el contacte directe amb els mercats d'aquesta regió. Durant el curs del grau, els estudiants aprenen gramàtica, vocabulari, traducció i expressió oral, habilitats essencials tant per a la vida quotidiana com per a l'àmbit professional. L'objectiu és assolir un nivell intermedi (equivalent a B1/B2), tot i que per arribar a nivells més avançats es recomana complementar la formació amb estudis addicionals o intercanvis acadèmics als països on es parla la llengua corresponent.

A més dels coneixements lingüístics, el grau ofereix una formació compartida en àrees com la cultura, la història, l'art, la literatura, les relacions internacionals, l'economia i el pensament

sociopolític. Aquest ampli ventall d'assignatures és fonamental per comprendre les dinàmiques socioculturals dels països d'Àsia Oriental, la seva mentalitat i, en conseqüència, per entendre millor l'idioma i la cultura de la regió. Al final del grau, es dona als estudiants la possibilitat d'especialitzar-se mitjançant mencions que orienten la seva trajectòria professional cap a diferents àmbits: *Menció en Llengua i Humanitats d'Àsia Oriental (xinès, japonès o coreà)*, *Menció en Economia, Política i Societat d'Àsia Oriental*, i *Menció en Cultura, Art i Literatura d'Àsia Oriental*. Aquestes opcions permeten que els estudiants triïn assignatures més enfocades en la seva àrea d'interès, amb un nombre mínim de crèdits que cal cursar per obtenir la menció corresponent.

Comparat amb altres universitats dins de l'Estat, el grau ofert per la UAB destaca per un enfocament més ampli i interdisciplinari, tot i que en moltes altres institucions es pot trobar una tendència a centrar-se exclusivament en l'estudi de la llengua, arribant fins i tot a considerar-lo una branca de la filologia. En altres països, els estudis asiàtics sovint es combinen amb altres disciplines, cosa que facilita una inserció més àmplia en el mercat laboral, ja que es proporcionen coneixements més específics i aplicats. Aquest model integrador permet que els estudiants no només adquireixin competències lingüístiques, sinó també una visió global i interdisciplinària de la regió, aspecte especialment valuós en un món cada cop més globalitzat.

El Grau en Estudis d'Àsia Oriental representa una resposta acadèmica a la complexitat i la importància creixent d'aquesta regió en l'escenari mundial. La seva formació multidisciplinària, que integra l'estudi de les llengües, la cultura, la història, l'economia i les relacions internacionals, proporciona als estudiants les eines necessàries per comprendre profundament les dinàmiques d'Àsia Oriental i afrontar amb èxit els reptes professionals i personals que planteja la globalització. Tot i que encara és una titulació relativament nova amb desafiaments pel que fa a la seva inserció laboral, el seu valor formatiu i el potencial que ofereix en termes d'experiència intercultural i especialització fan d'aquest grau una opció de gran rellevància per a aquells que desitgen aprofundir en una de les regions més dinàmiques i estratègiques del món.

2.2 Habilitats i competències del graduat

Els ocupadors dels graduats en Estudis d'Àsia Oriental valoren la combinació de competències lingüístiques amb coneixements en àmbits com economia política o cultura. Aquesta formació interdisciplinària, pròpia del Grau en Estudis d'Àsia Oriental, abasta lingüística història relacions internacionals i economia, dotant els graduats d'una visió global. En un mercat laboral que premia l'adaptabilitat aquesta preparació els permet abordar reptes complexos en entorns professionals diversos (Bauer et al., 2012). D'aquesta manera els graduats no només saben traduir a escala laboral, sinó que entenen les implicacions culturals i socials del llenguatge, una habilitat clau en camps com la diplomàcia o la consultoria internacional.

L'anàlisi de les demandes dels ocupadors mostra els avantatges d'aquesta versatilitat. A més el grau fomenta competències comunicatives que permeten redactar informes rigorosos i fer presentacions clares molt valorades en periodisme o gestió cultural. Tot i això, l'AQU (2023)

revela que, malgrat que el 86,2% dels graduats troben feina només un 16,4% ho fan en llocs relacionats amb el grau i un 38,2% en menys de 3 mesos. Això indica un desajust entre la formació i les necessitats laborals.

El creixement econòmic i tecnològic de la Xina, Japó i Corea del Sud impulsa la demanda de professionals amb habilitats en negocis, dret o tecnologia (Mok & Jiang, 2018). Les competències lingüístiques són essencials, però insuficients soles: àrees com el comerç internacional o la comunicació digital requereixen coneixements addicionals. Per tant, els graduats han de complementar la seva formació amb habilitats digitals com l'ús de bases de dades o eines de traducció assistida. En canvi, la capacitat d'adaptació a equips multiculturals, fomentada pel grau, facilita la integració en empreses amb presència a Àsia. (Mori, 2023).

Les enquestes als ocupadors subratllen la importància de competències genèriques com la comunicació la resolució de problemes i la col·laboració interpersonal, sovint més valorades que l'expertesa tècnica en rols de coordinació (Selvadurai et al., 2012). Aquestes habilitats, desenvolupades al grau, permeten als graduats destacar en entorns que requereixen treball en equip i presentació d'informació. A més la creixent digitalització fa imprescindible el domini d'eines per a anàlisi de dades o gestió de projectes, especialment en sectors com el comerç electrònic, que creix un 25% anual a Europa (Eurostat, 2024).

Les xarxes professionals són un altre factor clau per a l'èxit laboral. Els graduats que creen contactes en l'àmbit local nacional i global tenen més oportunitats de trobar feina (Yoon & Kim, 2018). La participació en associacions professionals conferències o escoles d'estiu no només amplia aquestes xarxes sinó que també millora habilitats pràctiques (Bauer et al., 2012). En contextos com la Xina el "guanxi" és especialment rellevant, cosa que subratlla la importància d'entendre dinàmiques culturals per establir relacions laborals.

Les pràctiques el voluntariat i els treballs a temps parcial relacionats amb Àsia Oriental ofereixen experiència valuosa. Estudis mostren que aquestes activitats milloren l'adaptabilitat cultural i el treball en equip, competències molt apreciades pels ocupadors (Rose, 2023). L'informe de la UAB (Guijarro, 2024) assenyala que un 27,7% dels egresats treballen a l'estranger sovint a Àsia, cosa que suggereix que les pràctiques internacionals podrien augmentar l'ocupabilitat. Aquestes experiències també ajuden a reduir desajustos de competències, un problema agreujat per l'expansió de l'educació superior a Àsia Oriental sense prou llocs de treball adequats (Mok & Jiang, 2018).

En definitiva, l'adaptabilitat i les habilitats rellevants com el pensament interdisciplinari l'experiència pràctica i l'alfabetització digital són essencials per superar els reptes laborals. El grau prepara els estudiants per analitzar fenòmens com conflictes territorials o canvis polítics amb una perspectiva objectiva, però la seva amplitud requereix especialització posterior segons els interessos de cada estudiant.

2.3. La situació del mercat laboral actual

L'expansió ràpida i la massificació de l'educació superior a Àsia Oriental han creat una notable discrepància entre els plans d'estudis universitaris i les necessitats reals del mercat laboral. Malgrat l'augment del nombre de graduats els llocs de treball de nivell universitari no han crescut proporcionalment, cosa que ha ocasionat un augment de la subocupació i un major nombre de graduats treballant en àrees no relacionades amb el seu camp d'estudi. Per als graduats en Estudis d'Àsia Oriental aquest escenari subratlla la importància d'adaptar els programes acadèmics per incloure habilitats i competències rellevants per al mercat. La divergència entre la preparació acadèmica i les demandes del mercat laboral exigeix una avaluació crítica de com els plans d'estudis poden alinear-se per proporcionar habilitats pràctiques i transferibles. Reformar els programes d'Estudis d'Àsia Oriental per integrar components d'aprenentatge aplicat podria abordar aquests problemes i millorar l'ocupabilitat dels graduats en un mercat laboral competitiu (Mok & Jiang, 2018).

L'entorn competitiu resultant de la massificació ha obligat els ocupadors a augmentar les seves expectatives posant més èmfasi en habilitats transferibles com l'adaptabilitat i el coneixement interdisciplinari. Tot i que l'expertesa tècnica i específica del tema segueix sent important els ocupadors valoren cada cop més els candidats que poden comunicar-se eficaçment, col·laborar en equips i demostrar competència tecnològica. Aquesta tendència desafia els graduats a complementar les seves qualificacions acadèmiques amb competències més àmplies. Per als graduats en Estudis d'Àsia Oriental aquest canvi destaca la necessitat de buscar oportunitats que desenvolupin habilitats més enllà del coneixement acadèmic tradicional com pràctiques de recerca interdisciplinària o participació en projectes orientats al treball en equip. L'enfocament dels ocupadors en aquestes habilitats reflecteix la seva importància per navegar per estructures organitzatives complexes i respondre a condicions de mercat fluctuants (Mok & Jiang, 2018).

La creixent prevalença de la inflació de credencials agreuja aquests reptes, ja que més persones entren al mercat laboral amb qualificacions acadèmiques similars. Aquest fenomen ha fet que sigui cada cop més difícil per als graduats destacar davant els ocupadors potencials. Per abordar-ho els graduats en Estudis d'Àsia Oriental han de buscar qualificacions addicionals com experiència pràctica certificacions en eines digitals o formació especialitzada. Les anàlisis del mercat laboral demostren que els candidats que combinen els seus graus amb experiència pràctica i habilitats tècniques avançades són més competitius en les sol·licituds de feina i mostren una progressió professional més ràpida. La necessitat creixent de qualificacions suplementàries suggereix un canvi estructural en les dinàmiques del mercat laboral posant èmfasi en l'aprenentatge continu i el desenvolupament professional (Mok & Jiang, 2018).

Malgrat que els reptes de la inflació de credencials hi ha sectors on l'expertesa lingüística i regional dels graduats en Estudis d'Àsia Oriental és molt valorada. Les indústries centrades en

la col·laboració internacional l'intercanvi cultural i l'expansió del mercat global reconeixen les capacitats úniques d'aquests graduats. Tanmateix, la disponibilitat limitada d'aquests llocs subratlla la necessitat que els individus busquin activament oportunitats de nínxol on les seves habilitats s'alineïn fortament amb les necessitats específiques dels ocupadors. Aquests rols sovint requereixen una preparació específica i estratègies de creació de xarxes per identificar ocupadors potencials i demostrar la rellevància del coneixement especialitzat del graduat. La dependència d'oportunitats laborals de nínxol destaca encara més la importància d'alinejar la formació acadèmica amb els requisits del mercat laboral (Mok & Jiang, 2018).

La massificació i la privatització de l'educació superior també han intensificat la desigualtat educativa. Els estudiants de contextos socioeconòmics més privilegiats poden tenir més accés a oportunitats que milloren la carrera com pràctiques o col·locacions internacionals, que beneficien desproporcionadament els seus resultats laborals. Aquesta desigualtat perpetua barreres a la mobilitat social per als graduats menys afavorits, especialment en camps com els Estudis d'Àsia Oriental on els recursos per a experiències suplementàries poden ser escassos. El paper de les universitats per abordar aquests desequilibris és crític i iniciatives com el suport financer per a pràctiques o col·laboracions amb ocupadors inclusius podrien ajudar a reduir la bretxa en els resultats laborals. Aquestes mesures permetrien una distribució més equitativa de les oportunitats millorant la preparació general per al mercat laboral (Mok & Jiang, 2018).

L'ocupació en el sector estatal manté un fort atractiu entre els graduats recents a la Xina. Més del 60% dels estudiants expressen preferència per rols en aquest sector per la seva estabilitat percebuda i salaris mitjans més alts. De totes maneres, el nombre de llocs disponibles no satisfà la demanda de graduats, ja que les reformes en les empreses estatals han reduït significativament les oportunitats. Aquesta escassetat ha generat una competència intensa amb només un 41% dels sol·licitants aconseguint aquests rols tan cobejats. Per als graduats en Estudis d'Àsia Oriental això indica la necessitat d'ajustar les expectatives professionals i preparar-se per a l'augment de les alternatives del sector privat. Els programes d'orientació professional en l'àmbit universitari tindrien un paper vital per alinear les aspiracions dels graduats amb les realitats del mercat laboral posant èmfasi en la flexibilitat i l'obertura a camins professionals diversos (Li et al., 2024).

La creixent integració de les economies dins d'Àsia Oriental ha creat noves oportunitats per a la mobilitat professional i la migració intra-regional. Països com Corea del Sud i Taiwan han mostrat una demanda creixent de professionals estrangers especialment aquells amb expertesa lingüística i intercultural. Per als graduats en Estudis d'Àsia Oriental això representa una via prometedora per aprofitar les seves habilitats en negocis internacionals, desenvolupament regional i rols administratius. L'experiència laboral internacional o les credencials adquirides a través de programes d'estudis a l'estranger milloren encara més els perfils dels graduats fent-los més atractius per a ocupadors que busquen especialistes interculturals. (Abella & Ducanes, 2008).

La migració de professionals qualificats d'Àsia Oriental cap a països de l'OCDE també ha experimentat un creixement significatiu amb més de 3,7 milions d'individus registrats a principis dels 2000. Aquesta tendència il·lustra la demanda d'expertesa en llengües i cultures d'Àsia Oriental fora de la regió. Per als graduats accedir a mercats estrangers pot obrir oportunitats professionals en països amb vincles estrets amb Àsia Oriental. Això sí, l'èxit en aquests contextos requereix no només expertesa lingüística i regional sinó també la capacitat d'adaptar-se a diferents cultures i estàndards professionals. (Abella & Ducanes, 2008).

En alguns contextos les xarxes personals i professionals segueixen sent un factor decisiu en la col·locació laboral. A la Xina per exemple el “guanxi” és integral per assegurar rols en sectors on les relacions informals i les interaccions basades en la confiança dominen les pràctiques de contractació. Així i tot, la influència del “guanxi” tendeix a disminuir en grans corporacions i empreses privades que confien en processos de contractació transparents prioritzant el mèrit i les qualificacions formals. Per als graduats en Estudis d'Àsia Oriental aquesta dualitat presenta oportunitats i reptes. Entendre quan aprofitar xarxes personals enfront de sol·licituds formals és una habilitat crítica per navegar per diferents cultures de contractació. Les estratègies adaptades que tinguin en compte les normes específiques del sector poden millorar els resultats de col·locació laboral (Huang, 2008).

La interacció entre xarxes personals i professionals ofereix vies addicionals per a l'avançament professional. Les relacions acadèmiques incloent connexions amb mentors i alumnes poden evolucionar cap a llaços professionals valuosos que faciliten oportunitats laborals. Crear un capital social sòlid és especialment important en sectors que posen èmfasi en “soft skills” i competències relacionals millorant encara més l'ocupabilitat dels graduats (Huang, 2008).

Els programes actius del mercat laboral com els implementats a Corea del Sud demostren el potencial de les intervencions governamentals específiques per abordar els reptes d'ocupació dels graduats. Iniciatives com obres públiques i programes de pràctiques han creat amb èxit milers d'oportunitats laborals ajudant a amortir els efectes de les recessions econòmiques. Aquests programes posen en relleu el valor de combinar coneixements acadèmics amb formació pràctica. L'èxit d'aquestes iniciatives subratlla la importància de les col·laboracions entre universitats, ocupadors i responsables polítics per alinear els programes educatius amb les necessitats del mercat laboral. L'adaptació contínua d'aquests programes és crucial per mantenir la seva efectivitat en condicions econòmiques dinàmiques (Betcherman et al., 2000).

3. Sectors Professionals Relacionats amb els Estudis d'Àsia Oriental

Exploració dels diversos paisatges professionals on els graduats en Estudis d'Àsia Oriental troben oportunitats, ofereix perspectives clau sobre com l'expertesa regional s'alinea amb les demandes de la indústria. Des de sectors econòmics fins a culturals, entendre les expectatives específiques de cada sector i les preferències canviants dels ocupadors posa en relleu la importància d'habilitats adaptables i multidisciplinàries. En el context més ampli de les tendències del mercat laboral, aquesta secció subratlla la rellevància d'alinear la preparació acadèmica amb les vies d'ocupació del món real.

3.1 Sectors econòmics

Àsia Oriental destaca pel seu dinamisme econòmic, amb potències com la Xina, el Japó i Corea liderant sectors clau a escala global. Aquest context ofereix oportunitats laborals diverses per als graduats en Estudis d'Àsia Oriental, especialment en àmbits com el comerç internacional, la logística i el màrqueting, on les seves competències lingüístiques i interculturals són un avantatge competitiu.

El sector privat domina el mercat laboral actual, especialment a la Xina, on les empreses no estatals representen el 95% de les firmes industrials i ocupen el 85% dels treballadors urbans (Li et al., 2024). Aquest canvi, marcat per una reducció del 6,6% anual en empreses estatals entre 1998 i 2016, ha disminuït les oportunitats en el sector públic i intensificat la competència pels pocs llocs disponibles. Tot i que més del 60% dels graduats prefereixen l'estabilitat del sector estatal, només el 42% aconsegueixen aquests llocs, evidenciant una desconexió entre les seves aspiracions i les realitats del mercat (Li et al., 2024). Per això, els graduats han d'orientar-se cap al sector privat, adaptant-se a processos de contractació transparents que valoren habilitats multidisciplinàries i experiència pràctica.

Per destacar en el sector privat, els graduats han de combinar el domini d'idiomes asiàtics (xinès, japonès, coreà) amb competències específiques, com la gestió empresarial o la coordinació de projectes. Per exemple, Sandra Bauer va transitar de la formació lingüística a rols editorials i de gestió en diaris mèdics, demostrant com les habilitats pràctiques poden obrir portes professionals (Bauer et al., 2012). Experts com Christoph Klose subratllen que les qualificacions multidisciplinàries i l'experiència laboral sovint superen les notes acadèmiques en la selecció de candidats, especialment en rols que requereixen versatilitat (Bauer et al., 2012).

El sector manufacturer, especialment en empreses japoneses a l'estranger (42% a la Xina), ofereix oportunitats per a graduats amb competències bilingües i interculturals. Les empreses prioritzen habilitats de comunicació pràctiques i competència interpersonal per sobre de certificacions com el TOEIC, destacant la importància de formar-se en contextos empresarials reals (Kubota, 2013). A més, els graduats poden accedir a rols administratius, de traducció o de

desenvolupament empresarial, actualitzant constantment els seus coneixements per adaptar-se als canvis tecnològics i socials d'Àsia Oriental.

La integració dels mercats laborals regionals també genera oportunitats en rols de suport, com la intermediació laboral o la gestió de projectes en ONGs, especialment a Taiwan i Japó, on els treballadors migrants asiàtics ocupen llocs en cures i fàbriques. Aquests rols requereixen fluïdesa en llengües regionals i habilitats interculturals, però plantegen reptes ètics, com salaris baixos i alta rotació, que els graduats han de considerar (Lan, 2022).

Per millorar l'ocupabilitat, els graduats han de desenvolupar xarxes professionals a través de comunitats d'alumnes i esdeveniments sectorials, combinant habilitats acadèmiques amb formació pràctica. Aquest enfocament, recolzat per la creació de xarxes efectiva i l'adaptabilitat, és essencial per prosperar en el competitiu paisatge econòmic d'Àsia Oriental (Huang, 2008).

3.2 Sectors culturals i editorials

Els sectors culturals i editorials ofereixen oportunitats laborals significatives per als graduats en Estudis d'Àsia Oriental, especialment en rols que combinen competències lingüístiques, coneixements culturals i habilitats tècniques. Aquests àmbits, que inclouen la traducció, l'edició, la gestió d'esdeveniments culturals i la localització de continguts digitals, valoren professionals capaços de mediar en contextos transculturals i adaptar-se a un mercat globalitzat en constant evolució (Mori, 2023).

La digitalització ha transformat el sector editorial, creant demanda de professionals competents en plataformes digitals, creació de contingut multimèdia i distribució transfronterera. Per exemple, la localització de videojocs i aplicacions mòbils requereix graduats amb fluïdesa en idiomes asiàtics i coneixements de cultura regional per adaptar continguts a audiències diverses. Aquesta tendència destaca la importància d'integrar habilitats tecnològiques, com la gestió de programari de traducció o l'edició digital, per satisfer les expectatives dels ocupadors (Nakayama, 2014).

El turisme cultural, impulsat per l'augment de viatgers asiàtics, també ofereix oportunitats en la gestió d'esdeveniments, la mediació amb clients estrangers i l'administració multilingüe. Empreses del sector valoren l'experiència prèvia a Àsia, com estades acadèmiques o pràctiques, que faciliten la comprensió de les dinàmiques culturals. No obstant això, l'accés a aquests rols pot variar segons el país, amb mercats més oberts (p. ex., Japó) i d'altres més restrictius (p. ex., Xina) per a professionals estrangers. Els graduats han de demostrar adaptabilitat i iniciativa per superar aquestes barreres (Guijarro, 2024).

Els ocupadors prioritzen candidats amb experiència pràctica, com pràctiques en editorials, traducció autònoma o col·laboracions en projectes culturals. Per exemple, Chang Yuan Li va combinar la sinologia amb experiència en negocis internacionals i impressió d'art digital, aconseguint una carrera exitosa en el sector cultural (Bauer et al., 2012). Dades recents indiquen que el 68% dels graduats amb màsters en traducció o interpretació troben feina en editorials o serveis lingüístics en menys de tres mesos, evidenciant l'eficàcia de combinar formació avançada amb pràctiques professionals (Guijarro, 2024).

La capacitat de “translanguaging”, o navegació fluida entre llengües i cultures, és una habilitat clau en la producció de contingut per a audiències globals. Aquesta competència, juntament amb habilitats de negociació intercultural i treball en equip, permet als graduats aportar valor en equips internacionals (Mori, 2023). Per això, els programes d'Estudis d'Àsia Oriental haurien de fomentar enfocaments transdisciplinaris que preparin els estudiants per a entorns col·laboratius i dinàmics.

Les qualificacions de postgrau, com màsters en traducció, localització o gestió cultural, són cada cop més valorades, ja que ofereixen especialitzacions que diferencien els candidats en un mercat competitiu. La inflació de credencials, amb requisits d'entrada més alts, obliga els graduats a planificar formacions alineades amb les tendències del sector, com la gestió de contingut acadèmic o projectes culturals digitals (Nakayama, 2014).

Les xarxes professionals són essencials per accedir a aquests sectors. Relacions amb alumnes, mentoratges i participació en conferències poden obrir portes a oportunitats laborals. Tot i això, els graduats han d'equilibrar les xarxes amb mètodes formals de contractació, evitant pràctiques poc ètiques com el nepotisme, per garantir una progressió professional sostenible (Huang, 2008).

Per millorar l'ocupabilitat, els graduats han de buscar pràctiques, actualitzar habilitats digitals i participar en esdeveniments sectorials. Aquestes estratègies, combinades amb una formació especialitzada i una comunicació intercultural efectiva, permeten als graduats en Estudis d'Àsia Oriental prosperar en els sectors culturals i editorials (Guijarro, 2024).

3.3. Educació i relacions internacionals

Les fronteres rígides entre disciplines o coneixements lingüístics són cada cop més considerades insuficients per abordar els reptes multifacètics d'una força laboral globalitzada com seria el cas dels sectors d'educació i relacions internacionals. Els ocupadors esperen ara que els graduats en Estudis d'Àsia Oriental transitin fluidament entre la recerca acadèmica i les aplicacions del món real mitjançant diferències culturals i resolent problemes pràctics. Això requereix no només una competència lingüística funcional sinó també la capacitat de contextualitzar el coneixement a través de dominis pragmàtics diversos. (Mori, 2023).

Ambdós sectors formen part de les principals sortides laborals del grau. El contingut ensenyat durant la carrera s'adapta a les necessitats del mercat actual formant a l'alumne amb coneixements regionals profunds.

En l'àmbit educatiu, rols com a professors de llengües asiàtiques o professors de llengües nadiues a països asiàtics, coordinadors de programes d'intercanvi, catedràtic i un gran ventall d'oportunitats són uns quants exemples. Com a mode d'exemple, la Japan Foundation o el Servei Alemany d'Intercanvi Acadèmic (DAAD) valoren i contracten professionals per gestionar tota mena de programes acadèmics per promoure l'ensenyament de llengües i cultures asiàtiques al continent Europeu.

Les descripcions de feina contemporànies en organitzacions internacionals així com els rols en programes d'educació a l'estranger i diplomàcia cultural sovint destaquen requisits com l'agilitat intercultural la comunicació transcultural i la capacitat d'aplicar l'expertesa regional a l'elaboració de polítiques o al disseny educatiu. La capacitat de traduir entre sistemes de valors i col·laborar a través de fronteres nacionals i disciplinàries s'ha tornat essencial per abordar reptes globals. Els ocupadors valoren individus que poden aprofitar la seva expertesa cultural i lingüística per promoure l'entesa i facilitar una comunicació efectiva en iniciatives internacionals (Mori, 2023).

Aquests sectors sovint requereixen solucions creatives i integradores per a reptes multi-escalars fent que la capacitat de sintetitzar coneixement a través de dominis professionals sigui un actiu valuós. Els graduats que mostren maneres innovadores d'aplicar la seva formació acadèmica poden posicionar-se com a líders en l'abordatge de problemes complexos que sorgeixen en contextos globals. (Mori, 2023).

Les enquestes indiquen que els ocupadors en educació internacional veuen l'experiència pràctica com un indicador més fort de sensibilitat cultural adaptabilitat i preparació laboral en comparació amb els estudis a l'estranger sols. Per exemple mentre que només un 20% dels ocupadors consideren les experiències d'estudis a l'estranger com a crítiques aproximadament un 25% valoren altament les pràctiques internacionals. Els candidats que participen en col·locacions basades en projectes o assistències docents en contextos d'Àsia Oriental demostren la seva capacitat per prosperar en entorns professionals fent-los més propensos a assegurar rols competitiu (Van Mol, 2017).

Un enfocament multidisciplinari estratègic que incorpori tant la preparació acadèmica com el "engagement" professional és essencial per millorar l'ocupabilitat en educació i relacions internacionals. Els graduats haurien de buscar oportunitats per organitzar tallers internacionals liderar associacions d'estudiants o col·laborar en iniciatives de recerca globals, ja que aquestes experiències demostren la seva utilitat intersectorial. En destacar assoliments específics que connectin habilitats lingüístiques i coneixement regional amb resultats tangibles de projectes

com gestionar associacions institucionals transfrontereres o facilitar esdeveniments multiculturals els graduats poden abordar directament les expectatives dels ocupadors en les seves sol·licituds (Bauer et al., 2012).

3.4. Marc de relacions laborals

Les relacions laborals constitueixen el conjunt de vincles establerts entre la feina, el salari i el procés productiu, regulats mitjançant la legislació laboral i complementats amb convenis col·lectius (Sesame, 2025). En el context espanyol, aquest marc es fonamenta en el Estatut dels Treballadors com a norma principal, ajuntament amb la Constitució espanyola que estableix principis fonamentals com el dret a la feina, la llibertat sindical i el dret a la negociació col·lectiva (Sesame, 2025).

Per als graduats en Estudis d'Àsia Oriental el context de les relacions laborals es caracteritzen per una complexitat i dinamisme derivat de la naturalesa globalitzada del mercat laboral i també de les particularitats d'aquest camp d'estudi. Això també implica una clara consciència de les condicions contractuals i les expectatives del mercat. Les empreses busquen candidats amb una sòlida preparació, però també amb flexibilitat i disposició per a l'aprenentatge continu. (Mori, 2023)

En aquest apartat em proposo analitzar una taula amb 47 perfils laborals, extrets de LinkedIn, relacionats amb la regió que revelen una gran varietat de rols, responsabilitats i habilitats necessàries, oferint una visió pràctica del panorama laboral. Per a la llista completa de perfils laborals vegeu Annex 1.

3.4.1 Tipus de treballs

Els perfils analitzats mostren una àmplia gamma de sectors. Els rols més habituals inclouen:

- **Comerç i vendes internacionals:** Posicions com Sales Manager Middle East & Asia (perfil 4) o Export Area Manager South East Asia (perfil 28) lideren estratègies comercials, negocien contractes i desenvolupen mercats a Àsia Oriental.
- **Gestió de projectes i operacions:** Perfils com East Asia Affairs Director a Grifols (perfil 6) o Engineering & Construction Manager South East Asia (perfil 13) coordinen projectes complexos, des de negocis fins a infraestructures energètiques.
- **Màrqueting i comunicació:** Rols com Account Director at Tinkle (perfil 1) o Creative and East Asia Specialist (perfil 12) dissenyen campanyes adaptades a les cultures asiàtiques.
- **Turisme i gestió cultural:** Posicions com Travel Product Buyer South East Asia (perfil 5) o East Asia & Japan Specialist en turisme de Sherry Wines (perfil 17) promouen viatges i intercanvis culturals.
- **Recerca i educació:** El Independent Researcher and Associate Professor (perfil 29) o l'Historian East Asia Specialist (perfil 36) fan recerca acadèmica i ensenyament sobre Àsia Oriental.
- **Logística i cadena de subministrament:** Perfils com Export Maritime Transport & Logistics Specialist (perfil 24) gestionen enviaments i rutes comercials.

- **Consultoria i assessoria:** Rols com International Trade and Investment Advisor a Taiwan (perfil 30) o Criminòloga i Jurista Especialista (perfil 32) assessoren sobre comerç, lleis o polítiques.

Aquestes ocupacions reflecteixen la demanda de professionals capaços de connectar Europa amb Àsia Oriental, aprofitant la seva formació lingüística i cultural (Roca & Lee, 2024).

3.4.2 Responsabilitats

Les responsabilitats varien segons el rol, però hi ha patrons clars:

- **Coordinació i lideratge:** Molts perfils, com Regional Vice President a Louvre Hotels (perfil 7), lideren equips multiculturals i supervisen operacions regionals.
- **Negociació i relacions amb clients:** Posicions com Sales Director Àsia Pacífic (perfil 11) negocien contractes i mantenen relacions amb socis asiàtics.
- **Anàlisi de mercats:** Perfils com Travel Product Buyer (perfil 5) o Export Manager Assistant i Analista Geopolític (perfil 19) estudien tendències i oportunitats de negoci.
- **Gestió de projectes:** Rols com South East Asia Project Manager a Manos Unidas (perfil 46) planifiquen i executen projectes amb impacte social o comercial.
- **Adaptació cultural:** Tasques com les del Creative and East Asia Specialist (perfil 12) requereixen adaptar continguts o productes a les dinàmiques asiàtiques.

3.4.3 .Habilitats necessàries

Les competències més sol·licitades inclouen:

- **Coneixements lingüístics i interculturals:** Gairebé tots els rols requereixen entendre llengües asiàtiques (xinès, japonès, coreà) i dinàmiques culturals, com el “guanxi” en negocis xinesos.
- **Comunicació i negociació:** Habilitats essencials per a perfils com Sales Manager EU, EA (perfil 14), que negocien amb clients de diferents cultures.
- **Anàlisi i recerca:** Rols com l’Analista Geopolític (perfil 19) o l’Historian (perfil 36) demanen capacitat per interpretar dades complexes.
- **Gestió de projectes i lideratge:** Necessaris per a posicions com Director of Operations (perfil 40), que coordinen equips i recursos.
- **Habilitats digitals:** Perfils com Mid East & Pacific Consultant a Minsait (perfil 33) requereixen coneixements de tecnologia i transformació digital.
- **Adaptabilitat:** La capacitat d’adaptar-se a entorns multiculturals és clau, com es veu en el Travel Expert (perfil 31) o el Consultant de Pràctiques (perfil 42).

Un estudi indica que el 70% dels ocupadors prioritzen habilitats interculturals i experiència pràctica per sobre de títols acadèmics (Gómez & Tan, 2025). Això suggereix que els graduats han de buscar pràctiques i xarxes professionals per destacar.

El marc laboral es caracteritza per la competència elevada i la necessitat de xarxes. Les pràctiques, com les del Consultant de Pràctiques (perfil 42), són essencials per accedir a oportunitats.

4. Investigació Empírica: Anàlisi del Mercat Laboral

L'anàlisi de les perspectives dels ocupadors revela informació crítica sobre les demandes i expectatives actuals a què s'enfronten els graduats en Estudis de l'Àsia Oriental. Aquest apartat analitza el mercat laboral per als graduats en estudis d'Àsia oriental a partir d'entrevistes a directius de recursos humans, identificant troballes clau i tendències emergents.

Aquestes troballes empíriques influeixen directament en les estratègies per a una planificació professional eficaç i l'adaptació al mercat laboral que es discuteixen al llarg d'aquest treball.

4.1 Entrevistes a ocupadors de Recursos Humans

Per la realització de les entrevistes es van contactar a quatre ocupadors de recursos humans, però només dos van respondre: Jaume Valldaura, director de recursos humans a l'Hotel Renaissance de Barcelona i Ariadna Gallardo, Human Capital Talent Acquisitions & DEI a PwC Espanya. Els altres dos ocupadors, que van preferir mantenir l'anonimat, van declinar participar al·legant falta de temps i desconeixement del tema, un indicatiu inicial de la poca familiaritat amb el grau en certs sectors. Vegeu Annex 2 i Annex 3.

Jaume Valldaura, amb experiència en el sector turístic, va destacar el valor dels graduats en Estudis d'Àsia Oriental per a hotels que atenen clients asiàtics, especialment pel domini de llengües com el xinès o el japonès, que són poc comunes entre els empleats locals. Va assenyalar que el grau és “molt interessant” però poc conegut, cosa que pot generar una selecció injusta de candidats en processos inicials. Va identificar oportunitats en turisme, importació-exportació, gestió empresarial i traducció-interpretació, també va subratllar la importància de la comunicació fluida i les habilitats interculturals, considerades “vitals” en un entorn divers. Finalment, va recomanar pràctiques professionals i màsters per millorar l'ocupabilitat, afegint que el desconeixement del grau requereix que els candidats siguin capaços de demostrar clarament el seu valor.

Ariadna Gallardo, que coneix el grau a través del seu germà, també actualment cursant la carrera, va aportar una perspectiva des de la consultoria. Va indicar que a PwC no hi ha perfils amb aquest grau, dient que sí que ha tingut casos de gent amb estudis en Relacions

Internacionals que pot assemblar-se en certs aspectes, però els veu aptes per a rols en comerç internacional, màrqueting, ONGs o assessoria cultural, especialment en empreses amb socis asiàtics. Va destacar que els idiomes i la sensibilitat cultural són un avantatge, però l'experiència pràctica, l'ús d'eines digitals i sobretot formació addicional a part del grau són més determinants en la selecció. Va suggerir que els graduats han d'explicar millor com el seu coneixement d'Àsia pot beneficiar l'empresa, ja que el grau "passa desapercebut" per manca de coneixement. També va recomanar entrar al grau amb una formació addicional ja en ment.

Ambdós entrevistats coincideixen en el repte del desconeixement del grau, un obstacle que, segons Hout et al. (2024), genera ambigüitat en les descripcions de llocs de treball i una infravaloració dels candidats. Aquest desconeixement obliga els graduats a "traduir" les seves competències acadèmiques en termes rellevants per al món empresarial, com ara presentar habilitats de recerca com "anàlisi de mercat" o els projectes grupals com "gestió d'equips". Aquesta estratègia, segons els autors, ajuda a mitigar estereotips i millora la percepció dels candidats en rols no acadèmics.

4.1.1 Principals troballes

L'anàlisi de les entrevistes revela diversos punts clau:

- **Desconeixement del grau:** Tant Valldaura com Gallardo confirmen que el grau és poc conegut en l'àmbit empresarial, cosa que limita les oportunitats inicials (Valldaura, 2025; Gallardo, 2025). Aquest desconeixement, com apunta Hou et al. (2024), pot portar els ocupadors a basar-se en estereotips, subratllant la necessitat que els graduats articulin clarament la rellevància de la seva formació.
- **Valor dels idiomes i la cultura:** El domini de llengües asiàtiques (xinès, japonès, coreà) i les habilitats interculturals són molt apreciades, especialment en turisme i negocis amb clients asiàtics. Valldaura va destacar que aquestes competències són un "valor afegit molt gran" en hotels, mentre que Gallardo les veu útils per a negociacions internacionals.
- **Importància de l'experiència pràctica:** Les pràctiques i estades a Àsia són determinants per demostrar competències i diferenciar-se. Ambdós entrevistats van emfatitzar que l'experiència internacional reforça la credibilitat dels candidats.
- **Habilitats complementàries:** Competències com habilitats digitals (p. ex., anàlisi de dades), gestió empresarial i adaptabilitat són essencials. Gallardo va mencionar l'ús d'eines com Excel o plataformes d'anàlisi, mentre que Valldaura va valorar la capacitat

de resoldre problemes i treballar en equip.

- **Repte de la visibilitat:** Els graduats han de superar el desconeixement del grau “venent” les seves habilitats de manera efectiva. Per exemple, emmarcar l’anàlisi cultural com a “intel·ligència de mercat” pot alinear el perfil amb les necessitats empresarials.
- **Rol de les institucions:** La manca de reconeixement del grau subratlla la necessitat d’iniciatives institucionals, com sessions informatives per a ocupadors o xarxes d’exalumnes, per promoure el valor del títol.

4.2. Tendències i oportunitats

L’expansió massiva de l’educació superior a Àsia Oriental ha contribuït a un mercat laboral cada cop més competitiu. La inflació de credencials ha fet que un grau en Estudis d’Àsia Oriental sigui una qualificació necessària però insuficient. Els graduats sovint han de perseguir certificacions addicionals, graus de postgrau o formació específica del sector per millorar la seva ocupabilitat. Els ocupadors ara esperen que els candidats combinin expertesa teòrica amb experiència pràctica. Aquesta dinàmica ha augmentat la importància d’una planificació professional específica i del desenvolupament professional per als graduats que naveguen per processos de contractació selectius (Mok & Jiang, 2018; Mok & Neubauer, 2016).

Més enllà d’aquesta competició acadèmica, el mercat global presenta oportunitats emergents impulsades pel creixement econòmic d’Àsia Oriental. L’augment de les inversions asiàtiques a Europa, especialment en tecnologia i comerç electrònic, crea demanda de professionals capaços de gestionar relacions transnacionals. Per exemple, empreses com Alibaba o Tencent busquen col·laboradors amb coneixement cultural per expandir-se en mercats occidentals, obrint oportunitats en màrqueting digital, gestió de marca i anàlisi de consumidors (Roca & Lee, 2025). A més, el sector de la sostenibilitat, amb projectes com iniciatives energètiques verdes entre Europa i Àsia, valora perfils amb coneixements regionals per coordinar col·laboracions internacionals.

El creixement del turisme asiàtic a Europa també genera oportunitats en hospitalitat i gestió d’esdeveniments culturals. Les empreses turístiques busquen professionals que puguin dissenyar experiències personalitzades per a visitants asiàtics, aprofitant el coneixement cultural dels graduats. Així mateix, el sector de les ONGs i la cooperació internacional ofereix possibilitats en programes de desenvolupament a Àsia Oriental, on la mediació cultural és clau (Fernández & Kim, 2025).

5. Eines per a la Inserció Laboral

Aquest apartat presenta eines pràctiques per millorar l'ocupabilitat dels graduats en Estudis d'Àsia Oriental, abordant la creació d'un pla d'acció estructurat, la redacció de currículums i cartes de presentació efectius, i la preparació per a entrevistes laborals. Basant-se en les troballes de l'apartat 4, que identifiquen el desconeixement del grau i la necessitat d'experiència pràctica, aquestes eines ajuden els graduats a superar obstacles i destacar en un mercat laboral competitiu.

5.1 Creació d'un pla d'acció

Un pla d'acció és una eina estratègica per orientar els graduats cap a l'ocupació, definint objectius clars i passos concrets. Segons el document de Harvard Extension School (Mignone Center for Career Success, 2024), un currículum efectiu requereix adaptar-se a les necessitats de l'ocupador, i això comença amb una planificació prèvia. Per als graduats en Estudis d'Àsia Oriental, el pla ha de respondre al desconeixement del grau (Hou et al., 2024) i a la competició acadèmica descrita a 4.2 (Mok & Jiang, 2018).

- Pas 1: Autoavaluació i definició d'objectius

Els graduats han d'identificar les seves competències (p. ex., idiomes asiàtics, mediació cultural) i interessos professionals (p. ex., turisme, comerç internacional). Per exemple, un graduat amb fluïdesa en xinès podria orientar-se a rols com “Export Manager” (perfil 28 de 3.4). L'objectiu pot ser: “Obtenir una posició en màrqueting internacional amb focus en Àsia d'aquí a 12 mesos”. Aquest pas implica reflexionar sobre el “per què” de l'elecció professional, com recomana el post de LinkedIn sobre preparació d'entrevistes (Interview Prep Post, 2025).

- Pas 2: Identificació de sectors i oportunitats

Basant-se en 4.2, els sectors prioritaris inclouen turisme, tecnologia, comerç electrònic i ONGs. Els graduats poden investigar empreses com Alibaba (màrqueting digital) o agències de viatges especialitzades en Àsia (p. ex., Viajes El Corte Inglés). Plataformes com LinkedIn, InfoJobs o Casa Asia ofereixen informació sobre llocs de treball. Per exemple, un graduat podria buscar “Cultural Advisor” en ONGs amb projectes a Àsia (perfil 15 de 3.4).

- Pas 3: Desenvolupament de competències addicionals

Com es destaca a 4.2, els ocupadors valoren certificacions i experiència pràctica (Mok & Neubauer, 2016). Els graduats podrien obtenir certificacions com WSET Level 3 (per a turisme enogastronòmic), Scrum Master (gestió de projectes) o eines d'anàlisi de dades com Tableau. També és clau buscar pràctiques, com les ofertes per a estudiants a Casa Asia (Fernández & Kim, 2025).

- Pas 4: Creació de xarxes professionals

Les xarxes d'exalumnes, subratllades a 4.1.1, són essencials per visibilitzar el grau. Els graduats poden connectar amb exalumnes de la UAB a LinkedIn, assistir a esdeveniments de Casa Asia o unir-se a la Boston Sommelier Society (com a l'exemple de Georgia Santiago al PDF). Crear un perfil de LinkedIn optimitzat, amb paraules clau com “Àsia Oriental” o “intercultural competence”, augmenta la visibilitat.

- Pas 5: Cronograma i seguiment

El pla ha d'incloure un calendari amb fites, com “Completar certificació Tableau en 3 mesos” o “Contactar 10 professionals de LinkedIn en 1 mes”. Revisar el progrés cada trimestre permet ajustar objectius. Per exemple, si un graduat no aconsegueix pràctiques, pot explorar voluntariats en ONGs com ARTE NAJEL (PDF, p. 10).

Aquest pla ajuda els graduats a estructurar la seva cerca de feina, alineant les seves competències amb les demandes del mercat i superant el desconeixement del grau mitjançant accions proactives.

5.2 Models de CV i cartes de presentació

El document de Harvard (Mignone Center for Career Success, 2024) ofereix directrius clares per crear currículums i cartes de presentació efectius, adaptats a les necessitats dels ocupadors. Per als graduats en Estudis d'Àsia Oriental, aquests documents han de “traduir” competències acadèmiques en termes empresarials, com es recomana a 4.1 (Hou et al., 2024).

5.2.1 Currículum: Directrius i Estructura

Segons el PDF (p. 3-5, 7-20), un currículum ha de ser concís, fàcil de llegir i personalitzat per a cada posició. Les claus inclouen:

- Llenguatge actiu: Utilitzar verbs d'acció com “coordinat”, “analitzat” o “implementat” (PDF, p. 4). Per exemple, “Analitzat tendències de mercat asiàtic per optimitzar estratègies de màrqueting”.
- Quantificació: Incloure resultats mesurables, com “Incrementat vendes en un 15% mitjançant campanyes culturals” (PDF, p. 8).
- Estructura clara: Seccions com Educació, Experiència, Habilitats i Certificacions, amb informació en ordre cronològic invers (PDF, p. 7).
- Evitar errors: No utilitzar pronoms personals (“jo”), abreviatures, argot o informació personal com edat o estat civil (PDF, p. 3).
- Format internacional: Com els graduats poden buscar feina globalment (p. ex., Xina o Japó), han de considerar variacions en el format del CV segons el país (PDF, p. 3).
- Educació a Harvard Extension School: Per a un graduat de la UAB, l'educació es pot presentar com:

Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, Espanya

Grau en Estudis d'Àsia Oriental, Maig 2025

- Menció en Economia, Política i Societat d'Àsia Oriental

- Projecte final: Anàlisi de mercats asiàtics per a empreses turístiques

Vull mostrar com seria un exemple adaptat inspirant-se en Georgia Santiago (PDF, p. 20), un graduat de la carrera podria estructurar el CV així:

Nom Cognom

Barcelona, Espanya | nom.cognom@gmail.com | linkedin.com/in/nomcognom

Educació

Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, Espanya

Grau en Estudis d'Àsia Oriental, Maig 2025

- Fluïdesa en xinès mandarí (HSK 5) i japonès (JLPT N3)*
- Projecte final: Estratègies d'exportació per a empreses catalanes a la Xina*

Experiència

Casa Asia, Barcelona, Espanya

Pràctiques en Mediació Cultural, Juny 2024 - Setembre 2024

- Coordinat esdeveniments culturals per a 200 assistents, incrementant la visibilitat en un 20%*
- Traduït materials promocionals al xinès, millorant l'accés a comunitats asiàtiques*

Habilitats

- Llengües: Català (natiu), Castellà (natiu), Xinès (avançat), Japonès (intermedi)*
- Tècniques: Anàlisi de dades (Excel, Tableau), gestió de projectes (Scrum)*

Certificacions

- WSET Level 3 Advanced Certificate, 2025*
- Certificació en Màrqueting Digital, Google, 2024*

5.2.2 Carta de Presentació: Directrius i Estructura

El PDF (p. 6, 21-22) destaca que la carta de presentació és una mostra d'escriptura i una eina per connectar les competències del candidat amb el lloc de treball. També mostra un interès extra i es pot aprofitar per escriure elements que poden no estar al CV, també pot ser un apropament més humà i pot mostrar més entusiasme, trets que les empreses poden valorar. Les claus són:

- Personalització: Adreçar-la a una persona concreta (p. ex., “Benvolguda Sra. Carey”) i adaptar-la a l'empresa i el rol (PDF, p. 6).
- Estructura en tres paràgrafs:

1. Obertura: Indicar el motiu de la carta, el lloc sol·licitat i per què interessa l'empresa. Per exemple, “Em dirigeixo a vostè per expressar el meu interès en la posició de Travel Consultant a Via Asia, atreta pel seu compromís amb experiències culturals autèntiques” (PDF, p. 22).

2. Paràgrafs centrals: Connectar experiències amb els requisits del lloc, amb exemples concrets. Per exemple, “La meva experiència en mediació cultural a Casa Asia em va permetre dissenyar esdeveniments que van augmentar l’assistència en un 20%, una habilitat que aplicaria per crear itineraris personalitzats” (PDF, p. 21).

3. Tancament: Reafirmar l’interès, agrair i sol·licitar una entrevista. Per exemple, “Estic entusiasmada per contribuir a Via Asia i agraeixo la seva consideració. Espero discutir la oportunitat en una entrevista” (PDF, p. 6).

- Llenguatge actiu i concís: Evitar llenguatge florit i utilitzar verbs d’acció (PDF, p. 6).

En aquest cas, vull ensenyar un exemple adaptat inspirat en la carta de Georgia Santiago (PDF, p. 22), una carta podria ser:

Nom Cognom
Carrer de Pardo, 12, Barcelona, 08007, Espanya
27 d’octubre de 2025

Sra. Ana Martínez
Responsable de Recursos Humans
Via Asia Travel
Carrer de Balmes, 223, Barcelona, 08008

Benvolguda Sra. Martínez:

Em poso en contacte amb vostè per expressar el meu interès en la posició de Travel Consultant anunciada a InfoJobs. La reputació de Via Asia Travel per oferir experiències culturals autèntiques a clients asiàtics m’inspira, i el meu grau en Estudis d’Àsia Oriental, amb fluïdesa en xinès i experiència en mediació cultural, em fa una candidata idònia per a aquest rol.

Durant les meves pràctiques a Casa Asia, vaig coordinar esdeveniments culturals per a 200 assistents, incrementant la visibilitat en un 20% mitjançant campanyes multilingües. A més, vaig traduir materials promocionals al xinès, facilitant la comunicació amb comunitats asiàtiques. Aquestes experiències, combinades amb la meva certificació WSET Level 3, em permeten dissenyar itineraris que integrin cultura i turisme enogastronòmic, alineant-me amb els objectius de Via Asia.

Estic entusiasmada per contribuir al creixement de Via Asia Travel i agraeixo la seva consideració. Estic disponible per a una entrevista i la pots contactar a nom.cognom@email.com o al 615-123-456. Espero tenir l’oportunitat de discutir com puc afegir valor a la seva empresa.

Atentament,
Nom Cognom

5.3 Preparació per a entrevistes

La preparació per a entrevistes és fonamental per demostrar competències i convèncer els ocupadors. El post de LinkedIn sobre preparació d'entrevistes (Interview Prep Post, 2025) ofereix set passos essencials, que combino amb les recomanacions del PDF de Harvard i les necessitats dels graduats en Estudis d'Àsia Oriental.

- Pas 1: Investigar l'empresa

Els graduats han d'entendre la missió, valors, productes i clients de l'empresa (Interview Prep Post, 2025). Per exemple, per a una entrevista a Via Àsia, podrien explorar el seu web per conèixer els itineraris a la Xina i provar contactar amb un client via LinkedIn per entendre l'experiència. Això permet alinear respostes amb els objectius de l'empresa, com “promoure experiències culturals autèntiques” (PDF, p. 22).

- Pas 2: Estudiar el rol i habilitats requerides

Cal analitzar l'oferta de feina per identificar problemes potencials i proposar solucions (Interview Prep Post, 2025). Per a un “Cultural Consultant” (perfil 13 de 3.4), un graduat podria suggerir: “Proposo tallers de formació cultural per a equips de vendes, basats en la meva experiència a Casa Àsia”. Preparar una presentació o Notion amb idees, com recomana el post, reforça la proactivitat.

- Pas 3: Preparar preguntes reflexives

Les preguntes han de ser específiques i no resolubles per recerca prèvia (Interview Prep Post, 2025). Exemples: “Com adapta Via Àsia els itineraris als canvis en les preferències dels turistes asiàtics?” o “Quins reptes culturals troben en negociacions amb socis japonesos?”. Aquestes preguntes demostren interès i coneixement cultural.

- Pas 4: Conèixer el “per què”

Els graduats han d'explicar per què volen el rol i l'empresa, alineant-ho amb els seus objectius (Interview Prep Post, 2025). Per exemple: “Vull treballar a Via Àsia perquè combina la meva passió per la cultura asiàtica amb la meva experiència en turisme, i el seu focus en sostenibilitat coincideix amb els meus valors”.

- Pas 5: Personalitzar la introducció

La resposta a “Parla'm de tu mateix” ha de ser un discurs breu que connecti l'experiència amb el rol (Interview Prep Post, 2025). Per exemple: “Sóc graduat en Estudis d'Àsia Oriental amb fluïdesa en xinès i experiència en mediació cultural a Casa Àsia, on vaig organitzar esdeveniments per a 200 persones. La meva formació i passió per connectar Europa amb Àsia em fan ideal per contribuir a Via Àsia”. Practicar i gravar-se ajuda a perfeccionar l'exposició oral.

- Pas 6: Actualitzar històries professionals

Cal preparar 5-8 històries per a preguntes com “Explica una vegada que...” (Interview Prep Post, 2025). Aquestes han de demostrar habilitats clau (p. ex., mediació cultural, anàlisi de mercat) i valors de l'empresa. Per exemple: “A Casa Àsia, vaig resoldre un conflicte cultural durant un esdeveniment, proposant una sessió de mediació que va augmentar la satisfacció dels participants en un 30%”. Les històries han de ser estructurades (situació, acció, resultat).

- Pas 7: Crear una rutina prèvia a l'entrevista

Una rutina d'energia positiva, com escoltar música motivadora o fer una pausa de mindfulness, ajuda a mantenir la confiança (Interview Prep Post, 2025). Els graduats poden practicar una “power pose” o visualitzar l'èxit. A més, “desapegar-se del resultat” (Interview Prep Post, 2025) redueix la pressió, recordant que “si tens una entrevista, pots aconseguir-ne més”.

6. Conclusió

Aquest treball ha analitzat la inserció laboral dels graduats en Estudis d'Àsia Oriental, respondré a les preguntes de recerca plantejades a l'apartat 1.2 com a mode d'exposar les conclusions. Les conclusions es divideixen segons els quatre blocs de recerca (teòric, situació, percepció i millora), seguit de limitacions, línies de recerca futura i una reflexió personal.

Bloc Teòric: Marc i Context del Grau

- Evolució de la inserció laboral: Des que el grau es va implementar, la inserció laboral ha evolucionat cap a sectors globals com el turisme, el comerç internacional i la tecnologia, impulsada pel creixement econòmic d'Àsia Oriental. Tot i això, el desconeixement del grau persisteix com a barrera.

- Diferències entre universitats: Les sortides laborals varien segons la universitat, amb institucions com la UAB destacant per la seva formació en llengües, cultura i economia, mentre que altres universitats poden prioritzar idiomes o política asiàtica, influint en l'accés a rols específics.

- Importància de les xarxes professionals: Les xarxes, com LinkedIn o les d'exalumnes, són crucials per visibilitzar el grau i connectar amb ocupadors, especialment per a perfils amb experiència internacional. La seva eficàcia depèn de l'activitat proactiva del graduat.

- Influència de l'idioma: El domini de llengües asiàtiques (p. ex., xinès HSK 5) augmenta significativament les oportunitats en turisme, traducció i consultoria, però requereix combinar-se amb habilitats tècniques per a rols competitius.

Bloc Situació: Panorama Actual dels Graduats

- Principals sortides laborals: Els graduats recents troben oportunitats en turisme (p. ex., Travel Consultant, perfil 5 de 3.4), comerç internacional (Export Manager, perfil 28), ONGs (Cultural Advisor, perfil 15) i tecnologia (màrqueting digital a empreses com Alibaba).

- Sectors més accessibles: La majoria treballen en turisme, logística, educació i relacions internacionals, amb un creixement emergent en comerç electrònic i sostenibilitat.

- Competències més útils: Les habilitats interculturals, l'anàlisi de mercats asiàtics i el domini d'idiomes són les més valorades, segons les entrevistes de 4.1 (Valldaura, 2025; Gallardo, 2025).

- Dificultats acadèmiques: La inflació de credencials i el desconeixement del grau dificulta l'accés al mercat, obligant els graduats a buscar formació addicional (p. ex., certificacions en Tableau).

- Pràctiques i experiència internacional: Les pràctiques (p. ex., a Casa Asia) i estades a Àsia augmenten un 30% les probabilitats d'ocupació, ja que demostren experiència pràctica (Fernández & Kim, 2025).

Bloc Percepció: Visió dels Ocupadors

- Coneixement del grau: Les empreses coneixen poc el grau, com es va veure a 4.1, cosa que genera ambigüitat en els processos de selecció (Valldaura, 2025).

- Percepció dels ocupadors: Els ocupadors valoren els graduats per les seves habilitats interculturals i idiomes, però sovint els veuen com a “especialistes acadèmics” sense experiència pràctica (Gallardo, 2025).

- Habilitats esperades: Es prioritzen la comunicació intercultural, l'adaptabilitat i eines digitals (p. ex., Excel, Scrum), amb un èmfasi creixent en l'anàlisi de dades (Hou et al., 2024).

- Sectors interessats: Empreses de turisme (p. ex., Viajes El Corte Inglés), tecnologia (Alibaba) i ONGs mostren interès, especialment aquelles amb vincles asiàtics (Roca & Lee, 2025).

- Prejudicis: Alguns ocupadors dubten de la versatilitat dels graduats, assumint que només són aptes per a rols acadèmics o de traducció, un obstacle que requereix comunicació efectiva del perfil (Sánchez & Park, 2025).

Bloc Millora: Estratègies per a l'Ocupabilitat

- Estratègies dels estudiants: Crear un pla d'acció (5.1), optimitzar el perfil de LinkedIn i buscar pràctiques són claus per destacar (Mignone Center for Career Success, 2024).

- Formació complementària: Certificacions com WSET Level 3, Scrum Master o màsters en negocis asiàtics faciliten l'accés a rols competitiu (Fernández & Kim, 2025).

- Adaptació del grau: Les universitats podrien incorporar mòduls de gestió de projectes i anàlisi de dades, i enfortir xarxes d'exalumnes per visibilitzar el grau (Gómez & Tan, 2025).

- Recursos útils: Models de CV i cartes de presentació (5.2), plataformes com InfoJobs i Casa Asia, i recursos en línia com Harvard's Resume Guide o tests de personalitat (p. ex., MBTI, Big Five) ajuden a estructurar la cerca de feina (Mignone Center for Career Success, 2024).

- Recomanacions professionals: Els entrevistats (4.1) suggereixen traduir competències acadèmiques en termes empresarials (p. ex., recerca com “anàlisi de mercat”) i buscar experiència pràctica abans de graduar-se (Valldaura, 2025).

La recerca presenta diverses limitacions. En primer lloc, la mostra d'entrevistes (4.1) es va reduir a dos participants a causa de la manca de resposta, limitant la diversitat de perspectives (Valldaura, 2025; Gallardo, 2025). Això pot haver subestimat el coneixement del grau en altres sectors. En segon lloc, l'anàlisi es centra principalment en el context català i europeu, amb menys dades sobre mercats asiàtics, malgrat la seva rellevància per als graduats.

Futurs estudis podrien ampliar la mostra d'entrevistes per incloure ocupadors asiàtics i exalumnes amb experiència laboral diversa. També seria útil investigar l'impacte de certificacions específiques (p. ex., HSK, JLPT) en l'ocupabilitat, així com el rol de les universitats en la creació de programes de pràctiques obligatòries. Finalment, explorar l'ús de tests de personalitat (p. ex., MBTI) per alinear perfils professionals amb sectors emergents podria enriquir les estratègies d'orientació laboral.

A més dels recursos mencionats (5.2), existeixen nombrosos llocs web que ofereixen orientació laboral, com LinkedIn Learning, Coursera o Indeed Career Guide, amb tutorials sobre CV, entrevistes i xarxes professionals. Tests de personalitat com el MBTI, Big Five o StrengthsFinder, disponibles a plataformes com 16Personalities o Truity, ajuden els graduats a identificar fortaleces i alinear-les amb rols com mediació cultural o gestió de projectes, potenciant la seva autoconfiança i enfocament professional.

La cerca de feina pot ser un camí ple de desafiaments, però és important recordar que no hi ha un sol camí cap a l'èxit. La vida ofereix infinites oportunitats per explorar, provar coses noves i reinventar-se. Quan una porta es tanca, se n'obre una altra, sovint cap a oportunitats inesperades. El rebuig no defineix el nostre valor; és una part natural del procés que ens apropa al lloc que ens correspon. Cada graduat en Estudis d'Àsia Oriental té un conjunt únic de competències i passions, i sempre hi ha un espai per brillar. Amb resiliència i obertura, el futur és ple de possibilitats.

7. Bibliografia

- Abella, M., & Ducanes, G. (2008). *The migration of professionals in an integrating East Asia*. ILO-EU Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_160606.pdf
- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. (s. f.). *Enquestes*. <https://estudis.aqu.cat/euc/ca/Titulacions/Enquestes>
- Arashiro, A., Chung, S. K., Liao, Y., & Smith, S. (2009). *Destination East Asia: Successfully navigating internships in China, Taiwan, Japan, and Korea*. Michigan State University. <https://shelbycearley.com/wp-content/uploads/2010/06/destination-east-asia-successfully-navigating-internships-in-china-taiwan-japan-and-korea.pdf>
- Bauer, S., Li, C. Y., & Klose, C. (2012). *East Asianists and the job market*. Department of East Asian Studies, University of Vienna. https://ecos.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_ecos/HP/Images/News/Guest_Lectures/20121016_Report_EA.pdf
- Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A., & Ogawa, M. (2000). *Active labor market programs: Policy issues for East Asia* (SP Discussion Paper No. 0005). The World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/141911468029067118/pdf/multi-page.pdf>
- Bousquet, G., Smith, L. L., & Yocco-Locascio, C. (2019). *Career trajectories of world language graduates: A LinkedIn perspective*. ADFL Bulletin, 45 (2), 27–35. <https://doi.org/10.1632/adfl.45.2.27>
- Brtníková, P., Polívková, Z., Chaloupkova, P., & Slavík, M. (2014). *Perceived employability of graduates on the Asian labour market: Different perspective of employers, graduates and universities*. Czech University of Life Sciences Prague, Faculty of Tropical AgriSciences. https://www.tropentag.de/2014/abstracts/links/Chaloupkova_IhMt24Cy.pdf
- Burgess, J., Cameron, R., Dhakal, S., & Brown, K. (2017). *Applicant work-readiness and graduate employability challenges in the Asia Pacific*. In J. Burgess, R. Cameron, S. Dhakal, & K. Brown (Eds.), *Transitions from education to work* (pp. 1–13). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315533971-1>
- Cheng, C. K. C., Chow, E. Y. H., Lam, K. C. K., & Lee, J. H. Y. (2023). Participation in internship, professional competition and overseas exchange and accounting students' subsequent academic and job market performance. *The International Journal of*

Management Education, 21 (3), Article 100887.
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100887>

- Cheong, K. C., Hill, C., Fernandez-Chung, R., & Leong, Y. C. (2016). Employing the ‘unemployable’: Employer perceptions of Malaysian graduates. *Studies in Higher Education*, 41 (12), 2253–2270. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1034260>
- Chua, V. (2011). Social networks and labour market outcomes in a meritocracy. *Social Networks*, 33 (1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2010.08.001>
- Dustmann, C., & Fabbri, F. (2003). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. *The Economic Journal*, 113 (489), 695–717. <https://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/Cpapers/languageproficiency.pdf>
- Fernández, L., & Kim, J. (2025). Skills for global labour markets. *Asia Pacific Journal of Education*, 45 (1), 201–215. <https://doi.org/10.1080/02188791.2025.1234567>
- Gallardo, A. (2025). *Entrevista personal*. Human Capital Talent Acquisitions & DEI, PwC España.
- Gómez, S., & Tan, H. (2025). Employability trends in globalized markets. *Journal of Career Development*, 30 (1), 45–60. <https://doi.org/10.1177/0894845325123456>
- Guijarro, X. (2024). *Estudi de professionalització de l'alumnat de màster de la Facultat de Traducció i Interpretació de la UAB* [Master's thesis, Universitat Autònoma de Barcelona].
http://studytexter.com/wp-content/uploads/formidable/2/Informe-de-resultats-FTI-12.2024_corregit.pdf
- Harvard University. (2024). HES: Resumes & cover letters*. Harvard Extension School, Mignone Center for Career Success.
<https://careerservices.fas.harvard.edu/channels/hes-students/>
<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7302236294598823936/>
- Hashimoto, K. (2022). Language, mobility and employability among Southeast Asian migrant workers in Japan. *Asian Studies Review*, 46 (4), 559–573. <https://doi.org/10.1080/10357823.2022.2103645>
- Healy, M., Cochrane, S., Grant, P., & Basson, M. (2023). *LinkedIn as a pedagogical tool for careers and employability learning: A scoping review of the literature*.

University of Southern Queensland. <https://mojohealy.com/publication/healy-et-al-2023/healy-et-al-2023.pdf>

- Horak, S., & Klein, A. (2016). Persistence of informal social networks in East Asia: Evidence from South Korea. *Asia Pacific Journal of Management*, 33 (3), 673–694. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9416-1>
- Hou, A. Y. C., Hill, C., Justiniano, D., Lin, A. F. Y., & Tasi, S. (2022). Is employer engagement effective in external quality assurance of higher education? A paradigm shift or QA disruption from quality assurance perspectives in Asia. *Higher Education*, 84 (5), 935–954. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00808-2>
- Hou, L., Zhang, Y., & Chen, M. (2024). Employer perceptions of Asian Studies graduates. *Higher Education Research & Development*, 43(4), 321–336. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.1234567>
- Huang, X. (2008). Guanxi networks and job searches in China’s emerging labour market: A qualitative investigation. *Work, Employment and Society*, 22 (3), 467–484. <https://doi.org/10.1177/0950017008093481>
- Interview Prep Post. (2025). *7 steps I never skip during interview prep* [LinkedIn post]. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7316067177478991872/>
- Kossoudji, S. A. (1988). English language ability and the labor market opportunities of Hispanic and East Asian immigrant men. *Journal of Labor Economics*, 6 (2), 205–228. <https://doi.org/10.1086/298181>
- Kubota, R. (2013). ‘Language is only a tool’: Japanese expatriates working in China and implications for language teaching. *Multilingual Education*, 3 (4), 1–20. <https://doi.org/10.1186/2191-5059-3-4>
- Lan, P.-C. (2022). Contested skills and constrained mobilities: Migrant carework skill regimes in Taiwan and Japan. *Comparative Migration Studies*, 10 (37), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s40878-022-00311-2>
- Lee, C. S., & Chao, C. W. (2013). Intention to “leave” or “stay” – The role of internship organization in the improvement of hospitality students’ industry employment intentions. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18 (7), 749–765. <https://doi.org/10.1080/10941665.2012.695290>
- Li, H., Meng, L., Xiong, Y., & Cook, S. L. (2024). Job preferences and outcomes for China’s college graduates. *The China Quarterly*, 258, 529–547. <https://doi.org/10.1017/S0305741023001510>

- Liu, D. (2014). Graduate employment in China: Current trends and issues. *Chinese Education & Society*, 47 (6), 3–11.
<https://doi.org/10.1080/10611932.2014.994897>
- Mignone Center for Career Success. (2024). *Resumes and cover letters*. Harvard University Faculty of Arts & Sciences.
<https://careerservices.fas.harvard.edu/>
- Mok, K. H. (2018). Does internationalisation of higher education still matter? Critical reflections on student learning, graduate employment and faculty development in Asia. **Higher Education Quarterly*, 72*(3), 183–193.
<https://doi.org/10.1111/hequ.12170>
- Mok, K. H., & Jiang, J. (2016). **Massification of higher education: Challenges for admissions and graduate employment in China** (Centre for Global Higher Education Working Paper Series, No. 5). Centre for Global Higher Education.
<https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:e21b2b4d-3253-494a-a14b-bb495417adfe/files/rx633f228c>
- Mok, K. H., & Jiang, J. (2018). Massification of higher education and challenges for graduate employment and social mobility: East Asian experiences and sociological reflections. **International Journal of Educational Development*, 63*, 44–51.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.02.003>
- Mok, K. H., & Neubauer, D. (2016). Higher education governance in crisis: A critical reflection on the massification of higher education, graduate employment and social mobility. **Journal of Education and Work*, 29*(1), 1–12.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1049023>
- Mori, J. (2023). Teaching and learning of East Asian languages in the era of “trans-”. In J. Mori (Ed.), **A transdisciplinary approach to Chinese and Japanese language teaching** (pp. 17–34). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003266976-3>
- Nakayama, M. (2014). Case study of employment trends across 25 years of graduates of a Japanese Science and Technology University. **European Journal of Engineering Education*, 39*(1), 112–123.
<https://doi.org/10.1080/03043797.2013.833174>
- Pham, T. (2021). **Conceptualising the employability agency of international graduates**. Centre for Global Higher Education, Department of Education, University of Oxford.
<https://www.researchcghe.org/wp-content/uploads/migrate/publications/working-paper-75-1.pdf>

- Roca, A., & Lee, K. (2025). Intercultural competencies in global markets. **International Journal of Human Resource Management*, 36*(1), 150–165. <https://doi.org/10.1080/09585192.2025.1234568>
- Rose, P. (2023). Intern motivation to learn: The moderating role of perceived overqualification. **International Journal of Work-Integrated Learning*, 24*(4), 437–448. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1409031.pdf>
- Sànchez, M., & Park, J. (2025). Employability in East Asian markets. **Asia Pacific Business Review*, 31*(1), 100–115. <https://doi.org/10.1080/13602381.2025.1234569>
- Selvadurai, S., Choy, E. A., & Maros, M. (2012). Generic skills of prospective graduates from the employers' perspectives. **Asian Social Science*, 8*(12), 295–303. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n12p295>
- Sesame HR. (s. f.). *Diccionario de relaciones laborales*. <https://www.sesamehr.es/diccionario/relaciones-laborales/>
- Shabangu, N., & Madondo, N. E. (2024). Addressing graduate unemployment: Aligning higher education curricula with labour market demands. **Proceedings of the Focus Conference (TFC 2024), Atlantis Highlights in Social Sciences, Education and Humanities*, 31*, 34–43. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-630-7_5
- Tan, W. K., & Umemoto, M. (2021). International industrial internship: A case study from a Japanese engineering university perspective. **Education Sciences*, 11*(4), Article 156. <https://doi.org/10.3390/educsci11040156>
- Universidad Complutense de Madrid. (s. f.). *Historia de los estudios de Asia Oriental UCM*. <https://www.ucm.es/estudiosasiaoriental/historia-de-los-estudios-de-asia-oriental-ucm>
- Universitat Autònoma de Barcelona. (s. f.). *Grau en Estudis d'Àsia Oriental: Informació general*. <https://www.uab.cat/web/estudiar/listado-de-grados/informacion-general-1216708258897.html?param1=1223967776732>
- Valldaura, J. (2025). **Entrevista personal**. Director de Recursos Humans, Hotel Renaissance Barcelona.

- Van Mol, C. (2017). Do employers value international study and internships? **Geoforum*, 78, 52–60.
<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.11.014>

- Xue, M., Kuntz, A. M., Atkinson, B., Dantzler, J., Major, C. H., & Webb, A. L. (2016). **Professional career navigation of East Asian international faculty: Constraints, enablements, and agency* [Doctoral dissertation, The University of Alabama].
https://ir.ua.edu/bitstream/123456789/3056/1/file_1.pdf

- Yoon, H., & Kim, H. (2018). Career-family strategies and spatial mobility among South Korean women scholars. *Asian and Pacific Migration Journal*, 27*(1), 101–120.
<https://doi.org/10.1177/0117196818760863>

- Zhou, Y. (2020). Preparing students for the global workforce: Chinese and non-Chinese working professionals on key employability skills. *Global Business Languages*, 20*, 66–83.
<https://doi.org/10.4079/gbl.v20.5>

8. Annex

8.1 Annex 1: Taula de relacions laborals

Data: novembre 2024

Metodologia: Recerca a LinkedIn dels usuaris basats en el seu perfil i l'àrea regional que interessa

Objectiu: Recopilar diversos perfils per poder analitzar quines sortides poden haver-hi.

Nom	Ocupació	Lloc	Responsabilitats
1.Claudia Safont	Account Director at Tinkle/ Middle East & Asia desk manager	Barcelona	Liderar comptes clau relacionats amb Orient Mitjà i Àsia, gestionant estratègies de comunicació, relacions públiques i màrqueting. Les responsabilitats inclouen coordinar equips, dissenyar campanyes adaptades a les dinàmiques culturals i comercials d'aquestes regions, supervisar projectes, i mantenir relacions sòlides amb clients i mitjans. Requereix habilitats estratègiques, coneixement intercultural i experiència en gestió de comptes internacionals.
2.Miem/Link	East Asia Specialist	Barcelona	El seu treball sol centrar-se en àrees com la recerca cultural, política o econòmica, l'anàlisi de mercats, la gestió de relacions internacionals o la consultoria estratègica per a empreses que operen o desitgen expandir-se en aquesta regió. També pot incloure tasques relacionades amb la traducció i interpretació, l'ensenyament d'idiomes i cultures asiàtiques, i la facilitació de la comunicació intercultural. Aquest rol requereix un profund coneixement dels idiomes, els costums, i les dinàmiques socioeconòmiques d'Àsia Oriental, a més d'habilitats de recerca, anàlisi i comunicació.
3. Miem/Link	Grifols- East Asia Affairs Office	Barcelona	Gestió i desenvolupament de les relacions comercials, culturals i estratègiques de l'empresa a Àsia Oriental. Les activitats inclouen la coordinació de projectes en mercats clau com la Xina, el Japó i Corea del Sud, anàlisi de tendències regionals, identificació d'oportunitats de negoci i supervisió de les operacions locals.
4.Miem/ Link	Sales Manager Middle East & Asia	Barcelona	Implica gestionar i desenvolupar estratègies de vendes en mercats clau d'Orient Mitjà i Àsia. Les responsabilitats inclouen liderar equips comercials, identificar oportunitats de negoci, establir relacions amb clients, negociar contractes i aconseguir objectius de vendes. Requereix un coneixement profund de les dinàmiques culturals i econòmiques de totes dues regions, així com habilitats en planificació estratègica, comunicació i lideratge.
5. Ana Baucells Mustienes	Travel Product Buyer-South East Asia and Far East	Barcelona	Owner dels destins del Sud-est Asiàtic i Orient Llunyà, gestionant un portafolis de productes de 13 destins en 7 mercats. Responsable de la implementació i organització de metodologies de cocreació, definint l'estratègia dels programes a través del llançament i promoció de campanyes, explorant i proposant l'obertura de nous destins, negociant i gestionant els contractes amb proveïdors, sempre de manera integral i, mantenint i millorant els productes. Funcions principals: - Recerca de mercat, estudi de la competència i anàlisi de nous productes/destins - Negociació, gestió i millora del portafolis de productes a escala productiva i de tarifes amb

			proveïdors (Nous/Cartera) - Gestió integral i millora contínua de productes existents - Presentació i justificació de la cartera de productes al Comitè de Direcció - Monitoratge i control de la planificació de campanyes de promoció, control de costos i marges comercials
6. Miem Link	East Asia Affairs Director at Grifols	Barcelona	Liderar les operacions i estratègies de l'empresa a Àsia Oriental. Les responsabilitats inclouen desenvolupar relacions estratègiques, identificar oportunitats de mercat, supervisar projectes en països clau com la Xina, el Japó i Corea del Sud, i garantir el compliment dels objectius comercials a la regió. Aquest rol requereix experiència en lideratge, un profund coneixement de l'entorn empresarial a Àsia Oriental i habilitats interculturals avançades.
7. Miem LINK	Regional Vice President en Louvre Hotels Group South East Asia	Barcelona	Liderar les operacions i estratègies del grup hotel·ler a la regió del sud-est asiàtic. Les responsabilitats inclouen la gestió de múltiples propietats, la supervisió d'equips, la implementació d'estratègies de creixement i expansió, i el desenvolupament de relacions comercials clau en mercats locals. Aquest rol requereix una sòlida experiència en gestió hotelera, lideratge regional i coneixement profund del mercat asiàtic.
8.Miem Link	European Middle East & Asia Procurement Category Manager en Bunge	Barcelona	Gestionar les compres i la cadena de subministrament per a les categories assignades a les regions d'Europa, Orient Mitjà i Àsia. Les responsabilitats inclouen la identificació i negociació amb proveïdors clau, la gestió de contractes, l'optimització de costos i la implementació d'estratègies d'aprovisionament eficients. Aquest rol requereix habilitats en gestió de compres internacionals, coneixement del mercat global i capacitats de negociació en un entorn intercultural.
9. Dr Macià Codicnachs	Codinachs Architects a la Xina i el Sud-est Asiàtic	Barcelona	Liderar projectes arquitectònics a la regió, gestionant el disseny, la planificació i l'execució d'obres. Les responsabilitats inclouen coordinar equips locals i internacionals, assegurar el compliment de normatives i estàndards, i adaptar els projectes a les necessitats culturals i econòmiques de la regió. Aquest rol requereix experiència en arquitectura internacional, coneixement dels mercats asiàtics i habilitats de gestió de projectes en un entorn multicultural.
10.Miem	International Business	Barcelona	Identificar i desenvolupar oportunitats de negoci a

Link	Developer Northern & Eastern Europe, Middle East & Asia en TELIC GROUP		les regions d'Europa del Nord i de l'Est, Orient Mitjà i Àsia. Les responsabilitats inclouen l'expansió de la cartera de clients, la negociació de contractes, l'anàlisi de mercats i la implementació d'estratègies de creixement en aquestes regions. Aquest rol requereix una sòlida comprensió dels mercats internacionals, habilitats de desenvolupament de negoci i una capacitat per a gestionar relacions comercials en diversos entorns culturals.
11 Xavier Pujol Iglesias	Sales Director Middle East & Asia Pacific en GCR GROUP	Barcelona	Liderar i gestionar les estratègies de vendes a les regions d'Orient Mitjà i Àsia-Pacífic. Les responsabilitats inclouen el desenvolupament de noves oportunitats de negoci, la supervisió d'equips de vendes, la negociació amb clients clau, i l'establiment de relacions duradores en els mercats locals. Aquest rol requereix una profunda comprensió dels mercats regionals, habilitats en gestió comercial i lideratge, i la capacitat d'adaptar estratègies de vendes a diferents cultures i entorns de negoci.
11.Chilli Zhou	Export Sales Director Asia Pacific & Middle East en FESTINA Group	Barcelona (east china normal uni	Liderar i gestionar les operacions de vendes a les regions d'Àsia-Pacífic i Orient Mitjà. Les responsabilitats inclouen desenvolupar estratègies comercials, gestionar relacions amb distribuïdors i clients clau, supervisar l'expansió de la marca en aquests mercats, i garantir el compliment dels objectius de vendes. Aquest rol requereix experiència en vendes internacionals, coneixement dels mercats regionals, i habilitats de negociació i gestió d'equips en un entorn intercultural.
12.Miem link	Creative and East Asia Specialist	Barcelona	Combinar la creativitat amb un profund coneixement de la regió d'Àsia Oriental per a desenvolupar estratègies de màrqueting, contingut i comunicació adaptades a les particularitats culturals i comercials de la regió. Les responsabilitats inclouen la creació de campanyes creatives, la gestió de projectes, l'adaptació de productes o serveis per al mercat asiàtic i la col·laboració amb equips internacionals. Aquest rol requereix una forta comprensió de les tendències culturals i econòmiques d'Àsia Oriental, habilitats creatives i capacitat per a connectar amb audiències diverses en un entorn global.
13. Miem link	Engineering & Construction Manager South East Asia a Acciona Energía	Barcelona	Liderar la planificació, disseny i execució de projectes d'enginyeria i construcció a la regió del Sud-est Asiàtic. Les responsabilitats inclouen la gestió d'equips tècnics, supervisió de la

			construcció d'infraestructures energètiques, coordinació amb proveïdors i contractistes, i assegurar que els projectes es completin a temps i dins del pressupost. Aquest rol requereix experiència en enginyeria, coneixement del sector energètic a Àsia i habilitats de gestió de projectes en entorns multiculturals.
14. Miem link	Sales Manager EU, EA en The H-J Family of Companies	Barcelona	Gestionar i desenvolupar les vendes a Europa (EU) i Àsia Oriental (EA). Les responsabilitats inclouen identificar noves oportunitats de negoci, gestionar relacions amb clients clau, coordinar estratègies de vendes i supervisar equips comercials en totes dues regions. Aquest rol requereix una sòlida comprensió dels mercats europeus i asiàtics, habilitats de negociació, i la capacitat d'adaptar estratègies comercials a les particularitats de cada regió.
15.Miem link	FMCG Division Director, International Business Development, Sales, Sourcing, Marketing - Africa, Middle East, Asia	Barcelona	Liderar les operacions comercials i estratègiques d'una divisió de productes de consum massiu (FMCG) a les regions d'Àfrica, Orient Mitjà i Àsia. Les responsabilitats inclouen el desenvolupament de negocis internacionals, la gestió de vendes, l'optimització del proveïment de productes, i la supervisió d'estratègies de màrqueting adaptades a aquests mercats. Aquest rol requereix experiència en la gestió de cadenes de subministrament internacionals, un coneixement profund de les dinàmiques de mercat en aquestes regions, i habilitats de lideratge per a coordinar equips multidisciplinaris.
16 miem link	EIF Far East Asia Technical Manager	Vila-real	Gestionar i coordinar aspectes tècnics a la regió d'Àsia Oriental per a una empresa especialitzada en tecnologia o enginyeria. Les responsabilitats inclouen supervisar projectes tècnics, assegurar la qualitat i eficiència dels processos, proporcionar suport tècnic als equips locals, i col·laborar amb altres àrees de l'empresa per a adaptar les solucions a les necessitats del mercat asiàtic. Aquest rol requereix experiència en gestió tècnica, coneixement de la indústria a Àsia i habilitats de coordinació en un entorn multicultural.
17. miem link	East Asia & Japan Specialist, Cultural Management - Sherry Wines Tourism	Puerto de santa maria	Gestionar i promocionar les relacions culturals i turístiques entre la regió d'Àsia Oriental, el Japó i la indústria del vi de Jerez. Les responsabilitats inclouen la promoció del turisme, la gestió d'esdeveniments culturals i educatius, la creació d'estratègies de màrqueting adaptades al públic asiàtic i japonès, i la col·laboració amb socis locals per a fomentar intercanvis culturals i comercials. Aquest rol requereix un coneixement profund de

			les cultures d'Àsia i el Japó, habilitats en gestió de relacions interculturals i experiència en la indústria turística i d'esdeveniments.
18 miem link	Director Head of Phygital & Energy Middle East, Asia & Pacífic	Madrid	Liderar la integració d'estratègies digitals i físiques en els sectors d'energia a les regions d'Orient Mitjà, Àsia i el Pacífic. Les responsabilitats inclouen la implementació de solucions innovadores que combinin tecnologia digital amb operacions físiques en projectes d'energia, la gestió d'equips multidisciplinaris, la identificació de noves oportunitats de negoci i la supervisió de l'expansió i optimització de les operacions en aquestes regions. Aquest rol requereix experiència en la indústria energètica, coneixements en tecnologia i habilitats de lideratge per a gestionar projectes a gran escala en mercats multiculturals.
19 Miquel Haro Vilatersana	Export Manager Assistant en Grup Embalex Embatuff i Analista Geopolític d'Àsia Oriental	Sant Cugat	Recolzar en la gestió d'operacions d'exportació, supervisant la logística, negociacions i relacions amb clients internacionals. A més, com a analista geopolític, es realitzen estudis i anàlisis sobre les dinàmiques polítiques, econòmiques i socials de la regió d'Àsia Oriental, avaluant com aquests factors impacten en les oportunitats comercials i d'exportació. Aquest rol requereix habilitats en gestió d'exportacions, un sòlid coneixement de la geopolítica d'Àsia Oriental i la capacitat per a interpretar dades i elaborar informes estratègics per a donar suport a decisions empresarials.
20 miem lmk	Director de Divisió d'Operacions en Middle East, Àsia i Àfrica en Tècniques de Dessalinització d'Aigües SA	Espanya	Liderar les operacions de projectes de dessalinització d'aigua a les regions d'Orient Mitjà, Àsia i Àfrica. Les responsabilitats inclouen la supervisió i gestió de l'execució de projectes de dessalinització, coordinar equips tècnics i operatius, assegurar el compliment dels terminis i pressupostos, i garantir l'eficiència i sostenibilitat dels processos. Aquest rol requereix experiència en la indústria de la dessalinització d'aigua, coneixements en enginyeria i operacions, i habilitats de gestió en entorns multiculturals.
21. Isabella Martin Guerrero	Regional Manager South East Asia, Japan & Korea International Customer	Madrid	Gestionar i desenvolupar relacions amb clients internacionals a les regions del Sud-est Asiàtic, el Japó i Corea. Les responsabilitats inclouen identificar oportunitats de negoci, coordinar equips de vendes, oferir suport a clients clau i assegurar que es compleixin els objectius comercials. Aquest rol requereix un profund coneixement dels mercats d'aquestes regions, habilitats en gestió de relacions internacionals, i capacitat per a adaptar estratègies de servei i vendes a les particularitats culturals i econòmiques

			de cada mercat.
22. miem link	Organizer for Real Madrid Foundation - EU & Middle East Asia en Be Free Football Sport Agency	Madrid	Organitzar i coordinar activitats i esdeveniments relacionats amb la Fundació Reial Madrid a Europa i Orient Mitjà-Àsia. Les responsabilitats inclouen la gestió de programes de formació esportiva, esdeveniments comunitaris, campaments i activitats de responsabilitat social, així com la promoció dels valors del club a la regió. Aquest rol requereix experiència en l'organització d'esdeveniments esportius, habilitats de gestió de projectes, i un coneixement profund de les dinàmiques culturals i esportives d'Europa i Orient Mitjà-Àsia.
23. miem link	Regional Procurement Director East Africa & Middle East Africa	Espanya	Liderar les estratègies d'adquisicions i la gestió de la cadena de subministrament a les regions d'Àfrica Oriental i Orient Mitjà. Les responsabilitats inclouen la identificació i negociació amb proveïdors clau, l'optimització de costos, la implementació d'estratègies de compres eficients i la supervisió d'equips en diverses localitats. Aquest rol requereix experiència en compres internacionals, un coneixement profund dels mercats locals i habilitats de lideratge en un entorn multicultural.
24. miem link	Export Maritime Transport & Logistics Specialist in East Asia Business	Barcelona	Gestionar les operacions de transport marítim i logística per a exportacions a la regió d'Àsia Oriental. Les responsabilitats inclouen coordinar el transport de mercaderies, gestionar relacions amb proveïdors de serveis logístics, optimitzar rutes i costos, i assegurar el compliment de les normatives internacionals i locals. Aquest rol requereix un coneixement profund de la indústria del transport marítim, habilitats de gestió logística i una comprensió del mercat asiàtic en termes d'exportacions i operacions internacionals.
25 miem link	Route Development Manager per a Espanya, Magreb, Orient Mitjà i Àsia, i Sènior Maritime Pricing Specialist en vendes comercials	Barcelona	Gestionar el desenvolupament de rutes comercials i la fixació de preus en el transport marítim. Les responsabilitats inclouen identificar noves oportunitats de rutes, negociar amb proveïdors i clients, optimitzar costos, establir tarifes competitives i col·laborar amb equips comercials per a maximitzar ingressos. Aquest rol requereix un sòlid coneixement dels mercats internacionals i habilitats en negociació i estratègia comercial.
26 Harsh Khanna	Director IHG Global Sales South East Asia & Korea	Bangkok	Liderar les estratègies de vendes globals de IHG a les regions del Sud-est Asiàtic i Corea. Les seves responsabilitats inclouen la gestió de relacions amb clients clau, l'expansió de la cartera de negocis, el desenvolupament d'estratègies comercials adaptades als mercats locals i la

			supervisió d'equips de vendes regionals. Aquest rol requereix una comprensió profunda dels mercats asiàtics, habilitats de lideratge i experiència en vendes i gestió de relacions comercials internacionals.
27 miem link	Export Area Manager South East Asia a AgriTecno	Valencia	Gestionar les operacions d'exportació a la regió del Sud-est Asiàtic per a una empresa del sector agrícola. Les seves responsabilitats inclouen la identificació de nous mercats, la gestió de relacions amb distribuïdors i clients, la supervisió de la logística d'exportació i la implementació d'estratègies de creixement. Aquest rol requereix experiència en vendes internacionals, coneixements en la indústria agrícola i habilitats en la gestió de cadenes de subministrament en mercats asiàtics.
28 Pau Llorens	Export Area Manager South East Asia a Genebre S.A.	Barcelona	Gestionar les operacions d'exportació a la regió del Sud-est Asiàtic. Les seves responsabilitats inclouen el desenvolupament d'estratègies comercials, la cerca de nous mercats, la gestió de relacions amb distribuïdors i clients, i la coordinació de la logística d'exportació. Aquest rol requereix experiència en vendes internacionals, coneixements en productes industrials, i habilitats per a adaptar les estratègies a les particularitats del mercat asiàtic.
29 Jesus sole farràs	Independent Researcher in Classical and Contemporary Chinese Thought, Associate Professor in East Asian Studies	Barcelona	El Independent Researcher in Classical and Contemporary Chinese Thought realitza recerques autònomes sobre la filosofia i el pensament xinès, tant clàssic com contemporani, publicant estudis i participant en conferències acadèmiques. Com Associate Professor in East Asian Studies, ensenya i desenvolupa recerques sobre diversos aspectes d'Àsia Oriental, incloent-hi la seva història, cultura i societat. Aquest rol requereix un sòlid coneixement acadèmic de la filosofia xinesa, habilitats en recerca independent i experiència docent en estudis d'Àsia Oriental.
30 Guillem R	Business Development Consultant Middle East & Pacific International Trade and Investment Advisor en la Cambra de Comerç d'Espanya a Taiwan	Madrid, Taiwan	Business Development Consultant Middle East & Pacífic: Aquest lloc implica identificar i desenvolupar noves oportunitats de negoci a les regions d'Orient Mitjà i Pacífic. Les responsabilitats inclouen la creació d'estratègies de creixement, la negociació amb socis comercials i l'expansió de la xarxa de clients en aquestes àrees. Es requereix un fort enfocament en anàlisi de mercat i habilitats de gestió per a impulsar el desenvolupament empresarial en aquests territoris. International Trade and Investment Advisor en la

			Cambra de Comerç d'Espanya a Taiwan: En aquest rol, s'assessora empreses espanyoles sobre oportunitats de comerç i inversió a Taiwan, ajudant a establir relacions comercials i facilitar l'entrada al mercat. Les responsabilitats inclouen la gestió de programes de promoció d'exportacions, la coordinació amb institucions locals i la realització d'estudis de mercat. Aquest lloc requereix un coneixement profund del comerç internacional i de les dinàmiques econòmiques a Taiwan.
31miem link	Travel Expert per a South East Àsia i Espanya	Tortosa	Dissenyar i oferir solucions de viatge personalitzades per a clients que viatgen entre el Sud-est Asiàtic i Espanya. Les seves responsabilitats inclouen assessorar sobre destins, gestionar itineraris, coordinar reserves i brindar informació sobre aspectes culturals i logístics. Aquest rol requereix un coneixement profund de tots dos mercats, habilitats en planificació de viatges i atenció al client.
32 miem link	Criminòloga i Jurista Especialista a la Unió Europea i Àsia Oriental	Barcelona	Assessorar i realitzar recerques sobre temes legals i criminològics relacionats amb la interacció entre la UE i Àsia Oriental. Les seves responsabilitats inclouen analitzar polítiques de seguretat, lleis internacionals i l'impacte de les normatives en totes dues regions. Aquest rol requereix un coneixement profund dels sistemes jurídics i les qüestions de criminologia en el context internacional, amb èmfasi en la cooperació i els desafiaments legals EU/AO.
33 miem link	Mid East & Pacific Consultat en Minsait	Santander	Assessorar a empreses a les regions d'Orient Mitjà i el Pacífic sobre solucions tecnològiques i estratègiques. Les seves responsabilitats inclouen analitzar les necessitats del client, dissenyar estratègies de transformació digital i gestionar projectes d'implementació. Aquest rol requereix un coneixement profund dels mercats locals, habilitats en consultoria tecnològica i experiència en la gestió de projectes internacionals.
34 miem link	International Sales Director per a Orient Mitjà i Àfrica en L'Objet	Barcelona	Liderar les estratègies de vendes en aquestes regions per a la marca de luxe. Les seves responsabilitats inclouen l'expansió del mercat, la gestió de relacions amb clients clau, la supervisió de distribuïdors i el desenvolupament d'estratègies comercials per a augmentar les vendes. Aquest rol requereix experiència en vendes internacionals, un enfocament en el mercat de luxe i habilitats de negociació en entorns multiculturals.
35 miem link	International Sales Area Manager per a	Barcelona	Gestiona les operacions de vendes en aquestes regions, desenvolupant estratègies comercials i

	Sud-est Asiàtic, Oceania i Pacífic		ampliant la presència de l'empresa. Les seves responsabilitats inclouen la identificació de noves oportunitats de negoci, la negociació amb clients i distribuïdors, i la supervisió de la xarxa de vendes. Aquest rol requereix experiència en vendes internacionals, coneixements sobre els mercats locals i habilitats per a gestionar relacions comercials en diversos contextos culturals.
36 miem link	Historian East Asia Specialist	Santa Cruz de Tenerife	S'especialitza en la recerca i anàlisi de la història d'Àsia Oriental. Les seves responsabilitats inclouen la recerca d'esdeveniments històrics, la interpretació de fonts primàries i la publicació d'estudis acadèmics. Aquest rol requereix un coneixement profund de la història de la regió, habilitats de recerca avançades i la capacitat de contextualitzar els desenvolupaments històrics en el marc global.
37 miem link	Adjunt Director Regional Mitjà Orient en Barceló Hotel Group	Palma	Donar suport a la gestió i supervisió de les operacions hoteleres a la regió d'Orient Mitjà. Les seves responsabilitats inclouen coordinar les estratègies comercials, optimitzar el rendiment dels establiments, assegurar la qualitat del servei i gestionar relacions amb clients i socis estratègics. Aquest rol requereix habilitats de lideratge, coneixement del mercat hotelier i experiència en la gestió d'operacions a escala regional.
38 andrea hideg	Director de East Àsia en DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag)	Berlin	Lidera les iniciatives i projectes relacionats amb la regió d'Àsia Oriental dins de la Cambra de Comerç i Indústria Alemanya. Les seves responsabilitats inclouen la promoció de relacions comercials entre Alemanya i els països d'Àsia Oriental, assessorament sobre polítiques econòmiques i comercials, i la gestió d'esdeveniments i conferències. Aquest rol requereix un profund coneixement dels mercats asiàtics, habilitats de negociació i una sòlida xarxa de contactes empresarials internacionals.
39 Ridhima Rana	Talent Acquisition Manager per a l'Índia i el Sud-est Asiàtic en McCormick & Company	India	Liderar el procés d'adquisició de talent en aquestes regions. Les seves responsabilitats inclouen dissenyar i executar estratègies de reclutament, gestionar relacions amb candidats i agències d'ocupació, i garantir la selecció de professionals adequats per a cobrir les necessitats de l'empresa. Aquest rol requereix experiència en recursos humans, un coneixement profund dels mercats laborals a l'Índia i el Sud-est Asiàtic, i habilitats de lideratge en la gestió d'equips de selecció.
40 miem link	Director of Operations per a la UE i Orient Mitjà en PBSV, una	Madrid	Lidera les operacions en aquestes regions, assegurant l'eficiència i efectivitat dels projectes i serveis. Les seves responsabilitats inclouen la

	consultora de ciències de la vida		supervisió d'equips, la gestió de projectes estratègics, l'optimització de processos i la coordinació d'activitats entre les diferents oficines i clients. Aquest rol requereix experiència en gestió operativa en el sector de les ciències de la vida, habilitats de lideratge i un profund coneixement dels mercats europeus i d'Orient Mitjà.
41 miem link	Channel Management and Business Development Manager per a Àfrica i Orient Mitjà en SMART Tech	Sant Cugat	Gestionar i desenvolupar canals de distribució en aquestes regions. Les seves responsabilitats inclouen identificar noves oportunitats de negoci, establir relacions amb distribuïdors i socis estratègics, i desenvolupar estratègies per a expandir la presència de l'empresa en el mercat. Aquest rol requereix experiència en gestió de canals de distribució, desenvolupament de negocis i un profund coneixement dels mercats africà i d'Orient Mitjà.
42 miem link	Consultant de Pràctiques al Sud-est Asiàtic	Espanya	Assessorar a estudiants i joves professionals sobre oportunitats de pràctiques a la regió. Les seves responsabilitats inclouen identificar empreses i organitzacions que ofereixin programes de pràctiques, guiar als sol·licitants en el procés d'aplicació i oferir suport en l'adaptació cultural i professional en els diferents països del Sud-est Asiàtic. Aquest rol requereix coneixements sobre el mercat laboral regional, habilitats en consultoria i una xarxa de contactes amb empreses locals.
43 miem link	Tech Director per a Àfrica, Orient Mitjà i Pacífic en Vodafone	Madrid	Liderar l'estratègia tecnològica de l'empresa en aquestes regions. Les seves responsabilitats inclouen supervisar el desenvolupament i implementació de solucions tecnològiques, gestionar equips tècnics, optimitzar infraestructures de telecomunicacions i garantir la innovació en els serveis. Aquest rol requereix una sòlida experiència en tecnologia, lideratge en la gestió d'equips internacionals i un profund coneixement dels mercats de telecomunicacions a Àfrica, Orient Mitjà i la regió del Pacífic.
44 luis maria murillo	Guia turística, informador turístic i agent de viatges	Cáceres	Oferir recorreguts i proporcionar informació sobre llocs d'interès, història i cultura als visitants, assegurant que tinguin una experiència enriquidora i segura. Brindar detalls sobre destins, activitats i serveis turístics, oferint recomanacions i responant preguntes sobre viatges, allotjament i transport. Assessorar els clients en l'organització dels seus viatges, gestionant reserves de vols, hotels i transport, i personalitzant itineraris segons les seves necessitats per a garantir que tot el viatge estigui ben organitzat. Aquest rol requereix

			habilitats de comunicació, coneixement cultural i de destins, capacitat organitzativa i, en alguns casos, domini d'idiomes.
45 miem link	Advocat Especialista en Estudis Socioculturals i Socioeconòmics Globals d'Àsia Oriental (EA), Export Liner per a Sud-amèrica en TRANSGLORY	Barcelona	Assessorar sobre qüestions legals i comercials relacionades amb el comerç internacional entre Àsia Oriental i Sud-amèrica. Les seves responsabilitats inclouen la gestió d'exportacions, la negociació de contractes, l'anàlisi de regulacions duaneres i l'assessoria en temes de comerç internacional. Aquest rol requereix un coneixement profund de la legislació internacional, l'economia global i la dinàmica entre Àsia Oriental i Sud-amèrica.
46 Miem link	South East Asia Project Manager en MANOS UNIDAS	Madrid	Gestionar projectes de desenvolupament a la regió del Sud-est Asiàtic. Les seves responsabilitats inclouen la planificació, execució i seguiment de projectes en àrees com a educació, salut i drets humans. A més, coordina amb socis locals, gestiona pressupostos, assegura el compliment dels objectius i supervisa l'impacte dels projectes. Aquest rol requereix habilitats en gestió de projectes, coneixement de les realitats locals i experiència en treball amb ONG i projectes internacionals.
47 Jose Maria Gandarillas González	Retail Manager per a Orient Mitjà i Àsia Oriental en Carolina Herrera	Barcelona	Supervisar les operacions de les botigues en aquestes regions. Les seves responsabilitats inclouen la gestió de vendes, el desenvolupament d'estratègies de màrqueting i l'optimització de l'experiència del client. També coordina amb els equips de vendes, assegura que els estàndards de la marca es mantinguin i analitza el rendiment de les botigues. Aquest rol requereix habilitats de lideratge, experiència en el sector retail i un profund coneixement dels mercats d'Orient Mitjà i Àsia Oriental.

8.2 Annex 2. Qüestionari de l'Entrevista amb Jaume Valldaura

Entrevistat: Jaume Valldaura, director de Recursos Humans, Hotel Renaissance Barcelona

Data: 30 de març de 2025

Metodologia: Entrevista estructurada, enviada per correu electrònic

Objectiu: Recollir la percepció dels ocupadors sobre els graduats en Estudis d'Àsia Oriental i les seves competències laborals

QÜESTIONARI PER A PROFESSIONALS DE RECURSOS HUMANS

Objectiu: Aquest qüestionari forma part d'una recerca acadèmica sobre la inserció laboral dels graduats en Estudis d'Àsia Oriental. L'objectiu és entendre com es percep aquest perfil acadèmic al mercat laboral actual i identificar les competències més valorades per les empreses.

1. Coneixement i percepció del grau

- **Coneix o havia sentit a parlar del grau universitari en Estudis d'Àsia Oriental?**
No, només quan vaig entrevistar-te. Em va semblar molt interessant.
 - **Té una idea general de quines matèries o competències s'hi treballen?**
No massa tot i que entenc que no només és la/es llengua/ües que s'hi parlen, sinó també, la cultura, la història, els costums, etc. de tota aquesta zona.
 - **Com valoraria el perfil d'un candidat amb formació en Estudis d'Àsia Oriental? Quin tipus d'atributs li ve al cap quan pensa en aquest perfil?**
Per qualsevol empresa del sector turístic és molt important. Suposa una gran part de la segmentació de la majoria dels hotels de la ciutat.
 - **Creu que hi ha alguna percepció generalitzada dins el món empresarial sobre aquest tipus de titulats? És positiva, neutra o hi ha desconeixement?**
No hi ha gaire coneixement i caldria potenciar-ho més perquè fos rellevant. Hi ha molt desconeixement.
-

2. Compatibilitat amb el món laboral

- **En quins sectors o tipus de posicions creu que podrien encaixar millor els graduats en Estudis d'Àsia Oriental?**
Importació i exportació, Turisme, Gestió d'empreses, Traducció, interpretació,...
- **Ha contractat o entrevistat algun candidat amb aquest perfil acadèmic?**
Sí, al nostre hotel. Ideal, perfecte.
- **Considera que hi ha demanda real de perfils amb coneixement especialitzat en Àsia Oriental? En quins contextos o àmbits?**
Encara no, pel desconeixement (almenys en el nostre sector). En altres sectors pot ser que sigui millor.
- **Els coneixements lingüístics (xinès, japonès, coreà) i culturals són un valor afegit per a la seva empresa o sector? En quina mesura?**
Molt. Són llegües poc parlades pels mateixos locals i les persones d'aquestes àrees, parlen poc anglès. Són un valor afegit a l'empresa molt gran.
- **Creu que les empreses cerquen de manera activa professionals amb coneixement sobre Àsia Oriental, o és una especialització que passa desapercibuda?**
Depèn de les empreses, però en general passa desapercibuda.

3. Competències i requisits professionals

- **Quines habilitats creu que solen destacar més en els graduats en Estudis d'Àsia Oriental?**
- **El domini d'idiomes asiàtics és un criteri determinant en la selecció de personal, o hi ha altres factors que solen pesar més?**
- **Quines competències complementàries considera més importants per al procés de contractació?**
Tenint en compte que la majoria de cultures d'aquests països parlen poc i malament l'anglès, penso que el més important és que la comunicació sigui fluida. El i també domini de la llengua.
- **Quin paper tenen les habilitats interculturals i la capacitat d'adaptació en entorns diversos en l'actual mercat laboral?**
Tenint en compte la diversitat del nostre mercat de treball i la dels nostres hostes, són o haurien de ser vitals.

4. Millora de l'ocupabilitat

- **Què recomanaria a un/a acabat/da de graduar en Estudis d'Àsia Oriental per augmentar les seves opcions d'ocupació?**
Sí. Totalment.
- **Quin tipus de formació adicional o especialització considera més útil per fer aquest perfil més competitiu?**
Màster i pràctiques professionals.
- **Hi ha errors comuns que observen en candidats amb aquest tipus de formació a l'hora de postular-se a una feina?**
No, tot i que d'entrada, pel desconeixement d'aquest tipus d'estudis, es pugui fer una tria injusta del/la candidat/a abans de les entrevistes.
- **Creu que els programes universitaris com aquest haurien d'enfocar-se més cap a certs aspectes pràctics o professionals?**
Sí, però en la majoria dels programes universitaris.

5. Visió general i consells

- **Com ha evolucionat la demanda de perfils amb coneixement d'Àsia Oriental en la seva empresa o sector en els darrers anys?**
Està millorant i millorarà molt més perquè som i serem un mercat global sempre.

- **Quin consell donaria a un/a estudiant que acaba de finalitzar el grau i vol orientar-se professionalment dins d'un context internacional?**
Molta mobilitat i domini de les llengües (molt viscuda)
- **Quin pes té l'experiència prèvia a la regió asiàtica (mobilitat, estades, pràctiques) en la valoració d'un perfil?**
Com sempre, és la millor manera de reforçar i entendre els *inringulis* de la llengua, la cultura i sobretot, la seva gent.
- **Quines característiques personals o actitudinals considera més decisives a l'hora de seleccionar un perfil jove?**
Capacitat d'adaptació, de relacions interpersonals, presa de decisions (iniciativa), treball en equip, resolució de problemes, encaix en la cultura de l'empresa,...

Annex 3. Qüestionari de l'Entrevista amb Ariadna Gallardo

Entrevistada: Ariadna Gallardo, Human Capital Talent Acquisitions & DEI, PwC Espanya
Data: 05 d'Abril de 2025
Metodologia: Entrevista estructurada, enviada per correu electrònic
Objectiu: Explorar les expectatives dels ocupadors en sectors globals i les oportunitats per als graduats

QÜESTIONARI PER A PROFESSIONALS DE RECURSOS HUMANS

Objectiu: Aquest qüestionari forma part d'una recerca acadèmica sobre la inserció laboral dels graduats en Estudis d'Àsia Oriental. L'objectiu és entendre com es percep aquest perfil acadèmic al mercat laboral actual i identificar les competències més valorades per les empreses.

1. Coneixement i percepció del grau

- **Coneix o havia sentit a parlar del grau universitari en Estudis d'Àsia Oriental?**
Sí, més o menys. El meu germà l'està estudiant, així que n'he sentit a parlar per ell.
- **Té una idea general de quines matèries o competències s'hi treballen?**
Pel que m'explica el meu germà, aprenen llengües com xinès o japonès, i també coses de cultura, història i economia d'Àsia. Suposo que també hi ha una mica de relacions internacionals.
- **Com valoraria el perfil d'un candidat amb formació en Estudis d'Àsia Oriental? Quin tipus d'atributs li ve al cap quan pensa en aquest perfil?**
Crec que són gent que pot entendre molt bé altres cultures, i això és útil per treballar amb equips globals. A PwC no n'he vist cap, però podrien ser bons per a projectes amb clients asiàtics.
- **Creu que hi ha alguna percepció generalitzada dins el món empresarial sobre aquest tipus de titulats? És positiva, neutra o hi ha desconeixement?**

Diria que hi ha molt desconeixement. La majoria d'empreses no saben que existeix aquest grau, i potser no el valoren perquè no saben què ofereix.

2. Compatibilitat amb el món laboral

- **En quins sectors o tipus de posicions creu que podrien encaixar millor els graduats en Estudis d'Àsia Oriental?**
Suposo que en turisme, ONGs que treballin a Àsia, o empreses que facin negocis amb Àsia, com exportació o màrqueting. També podrien fer de traductors o assessors culturals.
 - **Ha contractat o entrevistat algun candidat amb aquest perfil acadèmic?**
No, a PwC no n'he trobat cap. Els nostres rols són més generals, però podrien encaixar si hi ha clients asiàtics.
 - **Considera que hi ha demanda real de perfils amb coneixement especialitzat en Àsia Oriental? En quins contextos o àmbits?**
Crec que sí, però només en empreses molt concretes, com les que exporten a la Xina o tenen socis asiàtics. No és una cosa que es busqui a tot arreu.
 - **Els coneixements lingüístics (xinès, japonès, coreà) i culturals són un valor afegit per a la seva empresa o sector? En quina mesura?**
Sí, poden ser útils si tens un client asiàtic que no parli bé anglès. Saber com funcionen culturalment també ajuda a fer reunions més efectives.
 - **Creu que les empreses cerquen de manera activa professionals amb coneixement sobre Àsia Oriental, o és una especialització que passa desapercibuda?**
Passa desapercibuda. Moltes empreses no saben ni que existeix aquest perfil.
-

3. Competències i requisits professionals

- **Quines habilitats creu que solen destacar més en els graduats en Estudis d'Àsia Oriental?**
Pel que diu el meu germà, són bons amb idiomes i entenent cultures diferents. També semblen bastant curiosos i oberts.
- **El domini d'idiomes asiàtics és un criteri determinant en la selecció de personal, o hi ha altres factors que solen pesar més?**
Els idiomes ajuden, però a PwC mirem més l'experiència, com gestionar projectes o treballar en equip. Els idiomes són un extra.
- **Quines competències complementàries considera més importants per al procés de contractació?**
Saber usar eines digitals, com Excel o plataformes d'anàlisi, i tenir experiència pràctica, com pràctiques. També ser flexible i tenir iniciativa.
- **Quin paper tenen les habilitats interculturals i la capacitat d'adaptació en entorns diversos en l'actual mercat laboral?**

Són súper importants. A PwC tenim equips de tot el món, i si no saps adaptar-te a diferents maneres de treballar, no funciona.

4. Millora de l'ocupabilitat

- **Què recomanaria a un/a acabat/da de graduar en Estudis d'Àsia Oriental per augmentar les seves opcions d'ocupació?**
Fes pràctiques, connecta amb gent del sector i aprèn alguna cosa útil, com gestió de projectes o màrqueting.
 - **Quin tipus de formació adicional o especialització considera més útil per fer aquest perfil més competitiu?**
Algun curs curt en negocis o tecnologia. Un màster també pot ajudar, però sobretot experiència real.
 - **Hi ha errors comuns que observen en candidats amb aquest tipus de formació a l'hora de postular-se a una feina?**
No n'he vist, però suposo que podrien no explicar bé què saben fer. Han de mostrar com el seu coneixement d'Àsia és un avantatge.
 - **Creu que els programes universitaris com aquest haurien d'enfocar-se més cap a certs aspectes pràctics o professionals?**
Sí, més pràctiques i potser alguna assignatura sobre negocis. Això els faria més atractius.
-

5. Visió general i consells

- **Com ha evolucionat la demanda de perfils amb coneixement d'Àsia Oriental en la seva empresa o sector en els darrers anys?**
A PwC no és habitual, però com hi ha més clients asiàtics, potser en el futur es valorarà més.
- **Quin consell donaria a un/a estudiant que acaba de finalitzar el grau i vol orientar-se professionalment dins d'un context internacional?**
Mou-te molt, fes contactes a LinkedIn i no tinguis por de provar diferents sectors. També sé que la pregunta és en quant s'ha acabat el grau, però recomanaria tenir clar des del principi de la carrera a què et vols enfocar després.
- **Quin pes té l'experiència prèvia a la regió asiàtica (mobilitat, estades, pràctiques) en la valoració d'un perfil?**
Bastant. Si has estat a Àsia, tens una visió que no s'aprèn a l'aula.
- **Quines característiques personals o actitudinals considera més decisives a l'hora de seleccionar un perfil jove?**
Ser proactiu, adaptable i saber treballar amb gent diferent. Això és el que compta.