



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

Formación en inglés en las empresas

Adriana Blasco Gracia

Facultad de Ciencias Sociales  
y del Trabajo  
2024

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
1.1. Resumen: .....	3
1.2. Términos clave: .....	3
1.3. Motivación: .....	3
1.4. Objetivo:.....	3
2. METODOLOGÍA DEL TRABAJO .....	4
2.1. Teorías, términos y manuales .....	4
3. MARCO TEÓRICO .....	7
3.1. Tipos de formación .....	9
3.2. Análisis de los datos .....	12
Índice del dominio de Inglés de EF. ....	12
Oferta y empleo, Adecco. ....	14
El 80% de las ofertas laborales para perfiles medios y directivos exigen conocimiento de inglés, Randstad. ....	15
¿Qué nivel de inglés necesitas según tu profesión?, Expansión. ....	16
Cinco preguntas con las que 'patinará' en una entrevista de trabajo, Expansión. ....	17
4. ESTUDIO DEL CASO .....	18
4.1. Cuestionario .....	19
5. CONCLUSIÓN .....	31
6. ÍNDICE DE TABLAS.....	32
7. REFERENCIAS .....	33

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Resumen:

Este trabajo se enfoca en el aprendizaje del idioma inglés en el contexto empresarial, considerando el entorno laboral actual. El aumento de las demandas en un mundo globalizado ha generado la necesidad de desarrollar y ajustar programas de formación para los empleados, así como evaluar su progreso e impacto en el entorno laboral.

Son por estas razones que en este trabajo se van a observar los diferentes métodos utilizados para la formación en lenguas desde el punto de vista del mundo industrial.

Otro factor que será tenido en cuenta es como incide esta formación en el aumento de la motivación y el compromiso de los empleados, y como puede esto lo que repercutir positivamente en la productividad y la retención del talento.

Sin embargo, este estudio también tiene como propuesta identificar los desafíos y barreras que podría llegar a darse a la hora de poner en marcha esta implementación.

## 1.2. Términos clave:

Formación | Inglés | Empresa | Inversión | Globalización |

## 1.3. Motivación:

Este tema está estrechamente vinculado con el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos ya que me proporciona la oportunidad de aplicar teorías y prácticas aprendidas durante la carrera.

El motivo de esta área como mi Trabajo de Fin de Grado (TFG en adelante) tiene su razón en mi interés por los Recursos Humanos. Personalmente, me parece interesante y veo gran importancia a la satisfacción laboral de los trabajadores ya que este concepto va unido a unos mejores resultados y a poder alcanzar unos objetivos marcados.

A su vez, el hecho de que esté relacionado con una lengua extranjera, en este caso el inglés, lo hace más interesante ya que es una herramienta que, bajo mi punto de vista, puede ser muy entretenida de aprender y muy valiosa.

Es por eso por lo que, uniendo estos factores, este TFG tiene este título.

## 1.4. Objetivo:

Antes de explicar en profundidad el objetivo general de este trabajo, considero relevante la explicación breve de unas ideas para entender el contexto en el que vamos a hablar.

El entorno empresarial hoy en día está cada vez más globalizado, lo que implica la necesidad de ser más competitivos y sobresalientes por lo que, de la mano con estas afirmaciones, va el hecho de que el dominio de una segunda lengua extranjera sea un requisito fundamental en este ámbito.

Se pretende evaluar la efectividad de estos programas de formación creando así una crítica, la cual puede ser positiva o negativa, pudiendo de esta forma identificar las áreas de mejora y destacar aquellas adecuadas.

Los hallazgos de este análisis podrían tener consecuencias importantes para las empresas que busquen invertir en la capacitación en inglés para su personal de Recursos Humanos. Adicionalmente, podrían brindar a estudiantes y profesionales de Recursos Humanos información pertinente acerca de la relevancia y ventajas de la formación en inglés en el entorno laboral.

El objetivo general de este trabajo es explicar cómo se lleva a cabo en España la formación en una lengua extranjera, como puede ser el inglés, por parte de la empresa.

En primer lugar, veremos la teoría básica junto a diversos manuales, así como diferentes posturas y tesis de los autores de esta disciplina para de esta manera entender los cimientos que nos permitirán posteriormente adoptar una valoración objetiva y hacer una crítica.

Por otro lado, todo este proceso será hecho de la mano de un ejemplo claro y real que será explicado más adelante detalladamente.

## **2. METODOLOGÍA DEL TRABAJO**

Estudio de los principales conceptos relacionados con los recursos humanos, es la capacidad de las empresas de formar a sus empleados, en este caso en concreto enfocado al aprendizaje de una segunda lengua.

Se realiza un análisis a cerca del sistema utilizado por una empresa multinacional con planta en zaragoza el cual es tratado a través de un cuestionario dirigido a los empleados.

### **2.1. Teorías, términos y manuales**

En relación con este TFG, es fundamental comprender las teorías y términos subyacentes que brindan información y enriquecen las estrategias educativas. Por esta razón, este apartado pretende introducir los fundamentos teóricos y conceptuales que sustentan el diseño y la implementación de programas de formación en idiomas en el ámbito corporativo.

Las ideas aquí explicadas servirán para posteriormente comprender los conceptos del Marco teórico.

El primer concepto el cual ha de ser entendido con claridad y el cual se va a referir en múltiples ocasiones es el de Capital Humano.

Según Becker "Llamamos capital humano al conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos" (Becker, 1967). Por tanto, se trata de recursos intangibles, estratégicos, incorporados a una persona, que pueden acumularse y ser utilizados simultáneamente en varias operaciones.

Actualmente, existe un cierto consenso en considerar el capital humano como uno de los factores primordiales que explica la competitividad de una organización. La clave reside no tanto en los recursos materiales, que pueden ser adquiridos en el mercado, como en las personas, que dirigen los diversos campos de actuación de las empresas. Por tanto, el entorno cambiante en el que evolucionan las empresas determina de forma continua nuevas exigencias en términos de conocimientos, habilidades y capacidades de los trabajadores.

Este término, puede guiarnos a definir el siguiente, puesto que el capital humano puede ser desarrollado y mejorado a través de la formación. Por esta razón, uno de los términos a definir e interiorizar es la formación en las empresas, así como sus objetivos.

Para ello, podemos tener en cuenta diferentes fuentes que nos ofrecen una definición de este concepto (formación) las cuales nos ofrecen puntos de vista diversos.

*Ilustración 1. Tabla definición de formación según diferentes autores*

Ralf C Buckley (1991)	La formación normalmente implica la adquisición de conductas, hechos, ideas, etc., que se definen fácilmente en un contexto de trabajo específico. La formación está más orientada al trabajo que a la persona. La educación, por otro lado, está más orientada a la persona, es un proceso más amplio de cambio y sus objetivos se prestan menos a una definición precisa
Juan B. Delgado (1990)	Nemo magister natus, nadie nació maestro. No obstante, el aprendizaje no acaba con la etapa de alumno puesto que, una vez finalizada, se inicia otra, que dura toda la vida.
Stephen Paul Robbins (1996)	Los empleados competentes no siguen siendo competentes toda su vida. Las habilidades se deterioran y pueden volverse obsoletas
Pineda (1995)	Es el proceso que pretende eliminar las diferencias existentes entre lo que un empleado puede ofrecer a partir de sus experiencias, habilidades y actitudes y aquello que le es exigido en el puesto de trabajo que ocupa
Del Río, Jover y Riesco (1991)	Es el resultado de un proceso de adquisición de conocimientos múltiples, de capacitación, de dominio de técnicas instrumentales básicas y de interpretar el entorno con realismo.
Aragón, Barba y Sanz (1999)	Son aquellas actividades que tienen como objetivo la adquisición de nuevas capacitaciones profesionales o el desarrollo de las ya existentes, siempre relacionadas con las tareas actuales del empleado o con posibles futuras tareas

(Fuente: Elaboración propia)

Sin dejar de lado la estas definiciones, Berrocal y Alonso (2020) las integran de manera que la sintetizan hablando así de su carácter de proceso sistemático y continuo, integrado dentro del modelo estratégico de la organización, con objetivos a corto, medio y largo plazo, que implica la definición de las exigencias y necesidades de formación existentes en dicha organización, y que por tanto no se puede concebir como un mero conjunto de actividades aisladas , sino como un proceso complejo que comprende como veremos distintas fases o etapas.

A estos apuntes y matices que cada autor aporta, podría ser sumado el enfoque que ofrece De la Calle y Ortiz (2029, pag 114). Son varios los especialistas que hablan de la formación y el carácter de proceso reactivo al formar a los empleados en habilidades y competencias específicas para corregir deficiencias o carencias en

la realización de su trabajo actual. Añadiendo que la formación se focaliza en los/las empleados/as, en la actualidad, hay una tendencia a que el desarrollo se extienda también a todos los niveles de organización.

Siguiendo por las características definitorias de la formación, las actividades de formación suelen ser grupales y acostumbran a llevarse a cabo en torno a un aula, ya sea ésta virtual o física utilizando modalidades que pueden ser diversas, como la presencial, el e-learning o mixta.

Otro aspecto diferente a tener en cuenta en este contexto relacionado con las organizaciones y como se ha comentado anteriormente unido también al modelo estratégico, será el de cultura empresarial.

Este factor puede encuadrar a la formación como cultura empresarial de una organización ya que esta se basa en la promoción de la diversidad lingüística y cultural y fomenta de la misma manera un ambiente de aprendizaje inclusivo.

La cultura empresarial y la formación se complementan mutuamente para fomentar un ambiente laboral productivo, comprometido y en constante evolución.

Cameron y Quinn (2011, p. 30) dan un concepto funcional de cultura empresarial: "son aquellos valores, supuestos, expectativas y definiciones que caracterizan a la organización y a sus miembros".

La relación que esta tiene con la formación la podemos ver en diferentes planos. El primero de ellos estaría enfocado con los valores y expectativas. De acuerdo con los valores que se compartan en esa empresa se verá afectada la importancia que reciben los diferentes aspectos que engloban a la empresa, viéndose el impacto en este caso de la formación y el valor que se le puede atribuir.

En segundo lugar, los supuestos y definiciones de la empresa pueden influir en la forma en que se estructuran los programas de formación en inglés.

Es por esto por lo que es considerado crucial comprender estos aspectos culturales y organizativos para realizar el diseño de los programas de formación efectivos y que se alineen con los objetivos y las necesidades específicas de la empresa y sus empleados.

Otro de los conceptos con los que nos podemos encontrar serán las tendencias y las tecnologías emergentes. El crecimiento de la tecnología ha facilitado el acceso a plataformas de aprendizaje en línea y recursos digitales. Las empresas pueden aprovechar estas herramientas para ofrecer capacitación a distancia a sus empleados. Además, los recursos móviles como aplicaciones y plataformas móviles permiten a los empleados acceder a la formación en cualquier momento y lugar, lo que aumenta la flexibilidad y la conveniencia

### 3. MARCO TEÓRICO

Según González Soto, Ángel-Pío en las organizaciones como marco de la formación, en la actualidad, las instituciones, están inmersas en contextos difusos, influenciadas por variables extremadamente fluidas y flexibles y sujetas a estructuras cada vez más complejas y heterogéneas.

Si las instituciones quieren pervivir y seguir evolucionando deberán tener muy presentes sus propios recursos, está claro, pero también la percepción de oportunidades que les brinde el entorno, con la finalidad de ser capaces de tomar decisiones y definir objetivos a largo plazo y cuidar las estructuras, los comportamientos profesionales y los modos de gestión, que son los llamados a jugar un papel esencial en los ambientes "profusos, confusos y difusos".

Cuando nos referimos a las acciones formativas en el ámbito laboral, estamos hablando de una variedad de actividades diseñadas específicamente para promover el desarrollo profesional de los empleados.

Estas actividades no se limitan simplemente a transmitir conocimientos, sino que tienen como objetivo principal la adquisición, mejora, activación o incluso la inhibición de ciertas competencias profesionales por parte de los empleados. En otras palabras, estas acciones formativas están destinadas a capacitar a los trabajadores para que desarrollen habilidades específicas que sean relevantes para su desempeño laboral. Esto puede implicar aprender nuevas habilidades, perfeccionar las existentes, poner en práctica conocimientos teóricos o incluso desaprender ciertos comportamientos o prácticas que puedan ser perjudiciales en el entorno laboral. En definitiva, el objetivo último es que los empleados adquieran las competencias necesarias para ser más eficientes, productivos y competentes en sus roles profesionales.

Cualquier iniciativa de formación que quiera dar respuesta a las necesidades del desarrollo de la organización, como afirma Barón (2000), ha de estar articulada en el entorno de una propuesta formativa que las englobe. Estamos hablando de la obligación de la existencia de un **Plan de Formación**.

Ese diseño de la formación puede ser entendido, como anuncia Pont (1997 pag 326), como proyección o esbozo de un intento encaminado a conseguir las finalidades previstas y que implica necesariamente una coordinación de elementos heterogéneos en pos de un fin y que, para ello, debe caracterizarse por su:

1. Integralidad: Hace referencia a la inclusión de todos los elementos que en coordinación han de alcanzar los logros del plan en relación a las finalidades.
2. Oportunidad: Significa la imbricación del diseño con el contexto, circunstancias y medios de la organización.
3. Economía: Es la aplicación de los esfuerzos necesarios en la dirección oportuna.

Con estas primeras ideas y previo a continuar en profundidad, es conveniente definir lo que se entiende por formación para posteriormente ver los diferentes tipos que existen

La **formación** en las empresas es una herramienta que permite mejorar las aptitudes y conocimientos de los empleados en una organización que ayuda a mejorar el desempeño en su puesto de trabajo.

En el proceso a través del que tiene lugar esta formación, cobra especial importancia la detección de las necesidades de formación.

El departamento que se encarga de evaluar lo que se hace en un puesto de trabajo determinado y lo que sabe hacer el trabajador es el de Recursos Humanos.

Desde este momento, podemos concluir que el sector empresarial desempeña un papel crucial en la modernización del sistema de formación profesional, considerando los conceptos analizados hasta el momento.

Los Recursos Humanos de la empresa identifican nuevos perfiles, colaboran en la elaboración de nuevas formaciones, y en el desarrollo de las enseñanzas mediante la formación en centros de trabajo y la modalidad dual, la cual se basa en una modalidad de enseñanza y de aprendizaje que se realiza en dos lugares distintos; la institución educativa y la empresa, que se complementan mediante actividades coordinadas.

En relación con la formación de los trabajadores y la importancia que esta ha cobrado en el presente, es conveniente resaltar de nuevo, la importancia de la formación que se recibe en las personas.

Una cita relevante viene dada por Reynoso, Alvarez y Ruiz (2015), "La sociedad asume que la educación no es un hecho temporal que se ejerce en los primeros años de la vida de las personas; precisamente por eso es necesaria la educación continua o permanente" (p.57).

Pineda (2007, p. 5) resume la importancia de la formación continua al señalar que responde a las necesidades formativas que plantea la sociedad global actual, ya que se convierte en una estrategia para afrontar los retos de la globalización y para avanzar hacia lo que se conoce como nueva cultura empresarial. Esta se refiere a un nuevo modelo de gestión empresarial basado en la visión a largo plazo, la calidad total, la autoafirmación de las personas, la participación de todos en la toma de decisiones y la formación permanente.

Esta modalidad de aprendizaje se convierte en algo esencial para las empresas ya que cada particular experimenta una evolución específica. Dicha formación continua deberá llevarse a cabo fundamentalmente dentro de ellas, de esta manera se puede lograr convertir la formación continuada en el tiempo en una magnitud estratégica que debe ser objeto de planificación y financiación tanto como la técnica de la producción o la logística.

Además, la formación continua no solo permite a los individuos mantenerse actualizados en su campo, sino que también les brinda la capacidad de adaptarse a las demandas emergentes del mercado laboral

Haciendo ahora mención de nuevo a las autoras Berrocal y Alonso, podemos entender los numerosos beneficios que la formación ofrece no solo a las organizaciones sino también a las personas formadas.

Empezando por aquellas ventajas que la formación reporta a las organizaciones, estaremos atendiendo al aumento de la productividad, la seguridad y la calidad del trabajo y esto viene dado por las competencias que se adquieren y se aplican en el desempeño de su trabajo, respaldando esto, se han realizado estudios los cuales demuestran que los empleados que son formados de manera adecuada son más productivos si se los comparados con aquellos que no lo han sido.

Otro factor que se ve mejorado por la implantación de la formación es la mejora de la imagen externa e interna, ejemplo de esto es el mayor valor que pueden sentir los empleados y la valoración que se le otorga a esas organizaciones que implementan un buen programa formativo respectivamente

Asimismo, siguiendo los aspectos positivos, hacen mención de la reducción de los niveles de conflictividad. Esto se debe a que tanto los sentimientos de satisfacción y los niveles de rendimiento tienden también a aumentar.

Al mismo tiempo, por la vertiente contraria, los planes de formación favorecen también a las personas que participan en estos ya que estas aumentan la competencia y la empleabilidad, incidiendo de la misma manera

en el desarrollo de la carrera de su actual empleo y en otros porque se incrementan las posibilidades de obtener otro empleo en otra organización.

Por último lugar, las autoras también destacan, aunque no sería aplicable a la formación en idiomas pero es conveniente tenerlo en cuenta, el aumento de la salud laboral de los empleados que reciben acciones formativas enfocadas a la seguridad laboral debido a que estos conocen los riesgos existentes en su lugar de trabajo

### 3.1. Tipos de formación

La formación en el ámbito laboral se puede clasificar en dos categorías principales: la formación orientada a habilidades genéricas y la formación orientada a habilidades específicas.

Esta distinción proporciona un marco conceptual para comprender cómo las empresas abordan la capacitación de su capital humano con diferentes objetivos y enfoques.

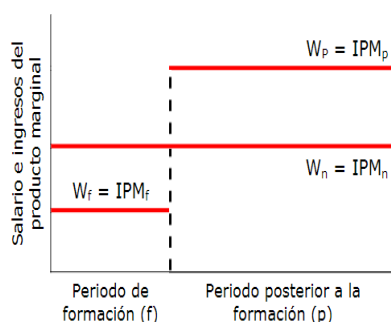
La primera será la **formación general**, que se refiere a conocimientos y cualificaciones válidas para todos los puestos de trabajo y en todas las empresas, p.e. idiomas.

Y la segunda, es la **formación específica**. Esta se refiere a la formación que solamente se puede aplicar en aquellas empresas que la proporcionan. Sería aquella, la cual una vez abandonada la empresa que le suministraba esa formación, no se puede poner en valor.

En cuanto a **formación general**, tenemos que añadir a la breve explicación anterior lo siguiente:

**Figura 1**

*Ilustración 2. Formación general*



(a) **Formación general**

Capítulo 5. La cualificación de la oferta de trabajo. (s. f.).

Apartado 4 Inversión en capital humano.

[\(https://slideplayer.es/slide/103581/\)](https://slideplayer.es/slide/103581/)

Existen varias formas de clasificar los tipos de formación que las empresas pueden facilitar. A continuación, será explicada una posible forma de ser organizada.

Un factor a tener en cuenta es la especificidad o no especificidad de la formación impartida.

Si tenemos en cuenta este criterio, se discierne la formación general y la específica de una empresa.

Acorde con esta distinción, la empresa puede tener más interés o menos interés en asumir esos costes.

Una variable a considerar es el hecho de que la formación repercute positivamente no solo en la empresa, debido a que esta obtiene un incremento de la productividad, sino también repercute positivamente en el trabajador, que adquiere unos conocimientos que le pueden permitir acceder a un trabajo mejor remunerado.

La primera formación que será vista en relación con el gráfico anterior es la formación general.

Se distinguen 2 periodos. El primero que observamos es antes de recibir la formación el cual lo denominaremos  $f$  y el periodo después de ser recibida el cual será denominado  $p$ .

Otro aspecto que observamos a simple vista es el cambio que se produce con respecto al ingreso del producto marginal o dicho de otra manera la posibilidad de aumentar su salario, denominado  $w$ .

En el momento en el que se implanta la formación, el salario y los ingresos del producto marginal disminuyen en comparación con una situación en la que no se hubiera introducido dicha formación.

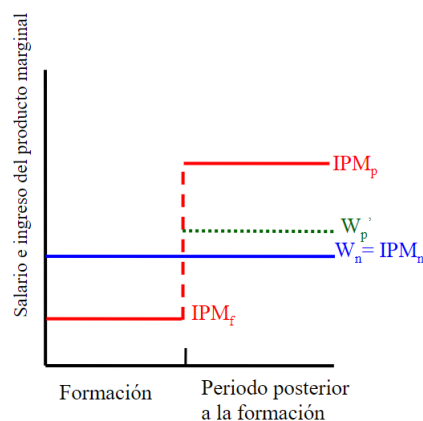
A continuación, procedemos a examinar los cambios que se producen en el lado del trabajador.

Podemos contemplar que el trabajador tiene una capacidad de salario concreta antes de la formación, sin embargo, este salario, tras haber sido adquirida la formación, sufre una subida la cual viene acompañada de un aumento de su capacidad productiva que le da la formación y repercute en la persona.

Asumido este hecho, las empresas deberán plantearse si implantar esta formación puede ser beneficiosos para ellas o no. Las cuestiones que plantean son si es favorable que sus empleados puedan reclamar un aumento de salario, lo cual supondría la perdida de dinero, y por otra parte, al estos aumentar su productividad y aumentar la producción, poder recuperar esa inversión.

Por otro lado, existe la **formación específica**.

*Ilustración 3. Formación específica*



Capítulo 5. La cualificación de la oferta de trabajo. (s. f.).

Apartado 4 Inversión en capital humano.

[\(https://slideplayer.es/slide/103581/\)](https://slideplayer.es/slide/103581/)

Este tipo de formación cuenta con diferencias significativas con respecto al anterior.

La primera discrepancia observable es que, durante el proceso de formación, en este contexto, mientras el empleado está adquiriendo habilidades, el empleador debe tener en cuenta dos aspectos principales.

En primer lugar, al tratarse de una formación específica, el trabajador no encuentra ningún incentivo inherente en ella y mucho menos en costearla. Uno de los factores que es tenido en cuenta por los trabajadores es que la formación recibida, en este caso, no será transferible a otras empresas, no puede comercializarla y su capacidad de negociación se ve limitada a la empresa que la ofrece.

La empresa está dispuesta a asumir los costes, incluido el mantenimiento del salario del trabajador durante el período de formación, al comprender que posteriormente podrá recuperar la inversión realizada.

El segundo aspecto el cual será tenido en consideración es el siguiente.

La empresa es consciente que no es suficiente con financiar la formación, sino que también debe ofrecer un aumento salarial al trabajador después de completarla.

Sin embargo, dado que la empresa es la única que reconoce el valor de esa formación, es posible que el aumento salarial sea menor que el aumento en la productividad marginal derivada de dicha capacitación.

Es decir, el aumento de productividad será mayor que el aumento de salario tras la formación.

El último de los términos que se va a ver en este apartado va a ser la relación que existe entre la satisfacción de los empleados unido con la formación y como estas se unen.

Previo a comentar este vínculo, es necesario saber a qué definición de satisfacción laboral nos estamos refiriendo ya que será la base de esta explicación.

Garmendia y Parra (2007 pag. 117) exponen que alguien estará satisfecho con su trabajo cuando: “como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensable aceptable a la ejecución de la tarea.”

Existen corrientes que se inclinan por identificar las consecuencias de la satisfacción desde una vertiente, la cual es relevante en este momento, en la que las estudian como un conjunto de actitudes laborales (Morales, 2004) que tienen relación con aspectos específicos del trabajo.

Si se apuesta por analizar las condiciones que tienen como resultado la satisfacción laboral podemos encontrar diferentes campos interesantes, sin embargo, ahora vamos a profundizar en los puntos específicos significativos.

El primero de ellos es la satisfacción en el trabajo como consecuencia del interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos. Si es explicado esto por puntos, al proporcionar oportunidades de aprendizaje, la formación puede aumentar el interés intrínseco del trabajo al desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, de la misma manera, puede ofrecer variedad al exponer a los empleados a diferentes áreas

o tareas dentro de la organización, una formación adecuada puede mejorar las posibilidades de éxito al equipar a los empleados con las herramientas y el conocimiento necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva, puede también empoderar a los empleados al brindarles la autonomía y la capacidad de tomar decisiones informadas sobre cómo llevar a cabo sus tareas.

Otra de las consecuencias que une estas ideas es la satisfacción a través de promociones. Cuando los empleados perciben que tienen acceso a programas de capacitación y desarrollo que pueden mejorar sus habilidades y competencias, están más inclinados a sentirse satisfechos con las promociones. Esto se debe a que la formación les brinda la preparación necesaria para asumir roles de mayor responsabilidad y desafío dentro de la organización. Además, la base a partir de la cual se producen las promociones también influye en la satisfacción. Si los empleados perciben que las promociones se otorgan de manera justa y basadas en el mérito, es más probable que estén satisfechos con el proceso.

Por último, a modo de conclusión para cerrar este bloque, se puede ultimar añadiendo lo siguiente:

La formación en el trabajo no solo proporciona, como se ha visto, las habilidades necesarias para desempeñar eficiente y eficazmente, sino que también fomenta el desarrollo personal y profesional.

Al ofrecer oportunidades de aprendizaje y crecimiento, la formación aumenta la satisfacción laboral al permitir que los empleados se sientan valorados, competentes y comprometidos con su trabajo y su empleador.

### 3.2. Análisis de los datos

El objetivo de este apartado es extraer el significado de aquellos estudios y datos que pueden ayudar a entender la relación que tiene España, como país, con diferentes parámetros estrechamente vinculados con la formación en inglés y los cuales pueden ayudar a ver con una perspectiva general la situación actual.

#### Índice del dominio de Inglés de EF.

No es algo desconocido que la situación española en relación con la formación continua y la empleabilidad tiene ciertas debilidades en cuanto al conocimiento de idiomas.

De acuerdo con El Índice del Dominio de Inglés de EF (EF EPI) (2019) España cuenta con una puntuación de 55,46 sobre 100, siendo esta cifra perteneciente a un dominio del inglés medio de países de Europa, situando a este país por el final de la lista.

Este es un problema general de la población española, sobre todo, cuando la comparamos con otros países de la UE, no resuelto adecuadamente en las etapas de formación obligatoria, aunque sea cada vez mayor el número de colegios denominados “bilingües” (con un refuerzo en enseñanza en otros idiomas, generalmente inglés, aunque no se logre esa formación bilingüe de forma estricta), y la población escolar va mejorando sus habilidades en este ámbito.

No obstante, el problema sigue siendo muy relevante en la población adulta que apenas dispuso de formación en otros idiomas en su etapa formativa reglada y, desgraciadamente, también lo es en graduados recientes. En este contexto, la formación continua adquiere una gran relevancia, proliferando cursos de

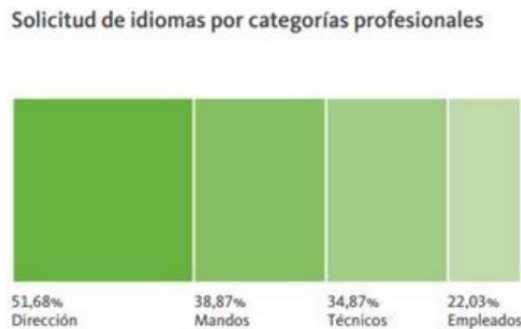
idiomas presenciales y on-line en los que los trabajadores suelen acudir motu proprio buscando una mayor empleabilidad.

## Oferta y empleo, Adecco.

Otro aspecto y termino relevante a tener en cuenta en el ámbito laboral actual está relacionado con los conceptos de exigencia y categorías profesionales. La demanda de competencia en idiomas extranjeros aumenta gradualmente a medida que se asciende en la categoría profesional.

Por ejemplo, el 51,7% de las vacantes para puestos directivos requieren habilidades lingüísticas adicionales, mientras que para empleados esta proporción disminuye considerablemente al 22%.

*Ilustración 4. Solicitud de idiomas por categorías profesionales*



Fuente: Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015

Si observamos el gráfico podemos obtener diversas deducciones.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente estudio, se revela que una parte significativa del mercado laboral requiere habilidades lingüísticas adicionales para desempeñar eficazmente sus funciones. Específicamente, se observa que el 51,68% de los puestos ocupados por mandos de dirección demandan competencias lingüísticas específicas. Sin embargo, al analizar el siguiente nivel jerárquico, es evidente que esta exigencia disminuye considerablemente, situándose en un 38,87% de las vacantes para puestos de mandos. Este descenso representa una reducción de casi 14 puntos porcentuales con respecto al nivel anterior.

Al profundizar en la estructura organizacional, se identifica que los técnicos también se benefician de un cierto grado de demanda lingüística, aunque en menor medida en comparación con los mandos. Aquí, la proporción de vacantes que requieren habilidades lingüísticas adicionales es del 34,87%, lo que representa una diferencia de aproximadamente 4 puntos porcentuales respecto a los puestos de mandos intermedios.

Finalmente, al considerar las oportunidades laborales para los empleados, se confirma que el dominio de otras lenguas continúa siendo un activo valioso, con un 22% de las vacantes que requieren esta competencia. Esta tendencia subraya la importancia creciente de la diversidad lingüística en el entorno laboral actual.

El 80% de las ofertas laborales para perfiles medios y directivos exigen conocimiento de inglés, Randstad.

El informe de Randstad revela que ocho de cada diez ofertas de trabajo para perfiles medios y directivos exigen conocimiento de inglés a los candidatos para desarrollar su actividad profesional. Este porcentaje desciende hasta el 23,4% en el resto de oportunidades laborales.

Cuando se observa desde el punto de vista del candidato, el 57% de los profesionales declara que tiene conocimientos de inglés. De ellos, el 3% afirma que son bilingües. Un 23% asevera que tiene un nivel alto; un 49%, nivel medio; y un 25%, conocimiento básico.

El análisis de Randstad tiene en cuenta el número de lenguas extranjeras que hablan los profesionales españoles. El 48,9% de los profesionales españoles asegura que no habla ningún idioma, más allá del nativo. El 34% afirma tener conocimiento de una segunda lengua; el 12,6%, de dos idiomas extra; y el 4,5%, de tres. Estos porcentajes varían en función de las edades de los candidatos. Es decir, en términos generales, cuanto más joven es el profesional, más idiomas es capaz de manejar con soltura.

Respecto a otros países, España registra uno de los mayores porcentajes de personas que no hablan una segunda lengua (48,9%). Sólo le superan Irlanda (72,2%), Hungría (63,2%) y Bulgaria (61,1%), mientras que la media europea se sitúa en el 34,3%. Bélgica, Grecia, Portugal e Italia también superan el 40% de profesionales que únicamente hablan su lengua materna.

Actualmente, el 94,1% de los estudiantes de educación secundaria en Europa recibe clases de inglés en su centro educativo.

¿Qué nivel de inglés necesitas según tu profesión?, Expansión.

Ilustración 5. Porcentaje con habilidades de inglés en relación con el éxito en el trabajo



Fuente: Cambridge English

El estudio global de sobre el uso del inglés en el trabajo, elaborado por Cambridge English y QS llamado English at work informa sobre el hecho de que los sectores donde es requerido un nivel de ingles mas elevado son principalmente los negocios, las finanzas, la banca y el ámbito legal, así como las telecomunicaciones y la industria de las tecnologías de la información.

En cuanto a los negocios, debemos ponerlo en contexto con las empresas internaciones ya que actualmente vivimos, como se ha mencionado al inicio del trabajo, en un entorno empresarial globalizado donde el idioma inglés es más que fundamental en cuanto a las comunicaciones que este sector requiere. Ejemplo de esto podría ser las comunicaciones con comerciales, clientes o proveedores internacionales.

Por otro lado, se podría hablar de la banca y de las finanzas conjuntamente ya que el ingles en estos dos campos es crucial para comprender y comunicar información financiera así como para participar en transacciones de carácter internacional y que esto permita la colaboración con instituciones financieras pudiendo ser estas de cualquier país del mundo.

En tercer lugar, encontramos el sector legal. En este ámbito el inglés se utiliza para la redacción de contratos internacionales, la comunicación con clientes extranjeros y la comprensión de legislación internacional.

Por último lugar las telecomunicaciones. El inglés, en este campo global, es necesario para la colaboración con compañías, ingenieros y proveedores de tecnología de todo el mundo.

Cinco preguntas con las que 'patinará' en una entrevista de trabajo, Expansión.

Este artículo de M. Mateos describe los inconvenientes que tiene mentir durante una entrevista de trabajo y arroja unos datos que son relevantes para este trabajo.

Él autor explica que la mayoría de los españoles, cuando a menudo son preguntados en las entrevistas, aseguran el tener un nivel de inglés medio, cuando son incapaces no ya de mantener una conversación coherente en ese idioma, sino de articular una frase para sobrevivir en un entorno angloparlante.

El inglés es el idioma extranjero más demandado en el ámbito profesional para el 83% de los españoles, según informe de ABA English.

El 53% de las personas entre 20 y 45 años declara haber perdido una oportunidad de trabajo o una promoción por un nivel bajo de inglés.

Este mismo estudio, afirma que los españoles son muy aplicados con el inglés. Para dar soporte a esta aseveración aporta cuatro datos clave que ayudan a comprenderlo.

Hace referencia a la importancia del inglés hoy en día es cada vez mayor, y como los españoles somos conscientes de ello.

La primera de ellas se refiere a que el 68% declara que dedica 2 horas o más a la semana en el aprendizaje del idioma, cuatro puntos más que la media mundial.

En segundo lugar, el 32% de los estudiantes asegura estudiar menos de dos horas semanales.

Siguiendo con esta investigación, esta también refleja los años que llevamos estudiando inglés en los distintos países. Un 42% de españoles suma ya más de tres años tratando de alcanzar el nivel deseado del idioma, tres puntos por encima de la media mundial. Siendo esta cifra idéntica en Italia, pero en Francia sube hasta el 51% de personas que llevan más de tres años aprendiendo inglés.

Para finalizar con este apartado, cabe decir que un 30% de los españoles lleva estudiando la lengua de uno a tres años; y un 28%, menos de uno.

Ilustración 6. Españoles y sus datos en relación con el inglés



Fuente: ABA English

#### 4. ESTUDIO DEL CASO

Para llevar a cabo un análisis exhaustivo de todo lo expuesto con anterioridad, podemos contar con un ejemplo concreto en una empresa real, se analizará la empresa Stellantis así como su correspondiente plataforma a través de la cual se da esta formación a los trabajadores.

Esto permitirá observar cómo se llevan a cabo estos cursos, así como crear una opinión acerca de esto, sacando conclusiones y valorando los aspectos positivos y negativos.

También habrá un cuestionario que será contestado por trabajadores de Stellantis, de la planta de Zaragoza el cual brindará la capacidad de visualizar las opiniones de los integrantes de la misma.

En primer lugar, una breve descripción de ambas organizaciones y cómo interactúan. Stellantis N.V. es un grupo automovilístico internacional, que fue fundado el 16 de enero de 2021. Tuvo 272.367 empleados el 31 de Diciembre del año 2022.

El medio a través del cual se ofrecen los cursos en esta empresa tiene por nombre "Speexx".

¿Qué es Speexx? Es una plataforma líder en coaching digital para la formación corporativa en idiomas.

Se dedica a potenciar a empresas internacionales, ayudándolas a optimizar el rendimiento de sus equipos.

Esta combinación brinda servicios de evaluación de necesidades, formación personalizada en idiomas y business coaching para todos los niveles.

En esta plataforma se afirma que Stellantis destaca por una revolución en el aprendizaje de idiomas la cual cuenta con más de 40.000 empleados que adoptan Speexx para la comunicación global.

Stellantis buscaba un único proveedor capaz de ofrecer formación lingüística en inglés (el idioma de la empresa), francés, alemán, español, portugués brasileño e italiano a su amplia población mundial de casi 80.000 empleados poseyentes de estudios profesionales quienes ocupan actividades desarrolladas en oficinas. Además, Stellantis buscaba una empresa capaz de atender a personas de diversos perfiles profesionales, tanto empleados de cuello blanco como obreros.

Speexx desarrolló un servicio adicional a medida para atender a segmentos específicos de usuarios, que consistía en actividades personalizadas y sesiones con un tutor especializado. La experiencia del usuario fue de vital importancia, ofreciendo un proceso de inicio de sesión sencillo, páginas de registro personalizadas en varios idiomas, infografías y herramientas de aprendizaje móvil para aumentar el entusiasmo de los alumnos.

Gracias a una asociación multinacional reforzada por centros estratégicos en las principales ubicaciones de Stellantis, la implantación de Speexx por parte de Stellantis permitió que 40.000 usuarios se conectaran a la plataforma. En particular, la herramienta de evaluación de Speexx forma parte ahora del proceso de contratación de Stellantis.

Además, Speexx y Stellantis colaboraron en el programa Funded FNE (Fonds National de L'Emploi), una iniciativa de aprendizaje intensivo de cuatro meses en la que el 80% de los usuarios invirtieron más de 18

horas en aprender con Speexx. La División de Aprendizaje Global de Stellantis superó sus objetivos iniciales, con un número considerable de estudiantes de inglés que se conectaron a la plataforma.

¿Qué método usa Speexx para formar a los trabajadores?

Son plenamente conscientes de la existencia de la curva del olvido de Ebbinghaus, quien ya en 1885 llevó a cabo un estudio aplicable a una amplia gama de condiciones de aprendizaje que siguen este patrón, donde encontró una clara relación cuantitativa entre tiempo y retención, conociéndose como la curva del olvido, en la que al principio el olvido es extremadamente rápido para luego ralentizarse de forma gradual a lo largo del tiempo siguiendo una forma logarítmica.

Es por esto que la estrategia que usan está basada en el microlearning en combinación con objetivos a largo plazo y análisis de rendimiento.

El concepto de micro-learning se originó y se desarrolló en la educación empresarial (Hug, 2016).

Estos micro contenidos, también llamados "píldoras", "dosis", "gotas", "pepitas" son partes pequeñas, concisas y claras de un contenido que debe ofrecerse en menos tiempo y asegurando que el conocimiento compartido sea absorbido.

Speexx, para llevar a cabo este último concepto definido, lo que hace es mantener actualizado el conocimiento con ejercicios y reseñas de autoaprendizaje.

Es una ruta de aprendizaje personal adaptada a cada trabajador teniendo en cuenta las necesidades individuales, el trabajo específico, la industria específica y el contenido personalizado.

Un concepto el cual se nombra es el aumento de la mejora del ROI es la sigla de la expresión inglesa "Return on Investment", en español Retorno Sobre la Inversión. Es una razón que relaciona el ingreso generado por un centro de inversión a los recursos (o base de activos) usados para generar ese ingreso. (Carlos Fernando Cuevas Villegas, 2001)

#### 4.1. Cuestionario

Como se ha mencionado, se ha hecho uso de un cuestionario que en este apartado se expondrá.

Este cuestionario ha ayudado a entender el punto de vista de los trabajadores de esta gran empresa, así como a profundizar en sus experiencias en relación con otras lenguas adquiridas.

Este formulario se ha redactado de manera sencilla y de fácil comprensión, sin incorporar ningún juicio de valor y redactándolas de manera objetiva. No se ha sugerido en ningún momento la respuesta.

Por estos motivos, los resultados pretenden ser objetivos y reales.

Se ha realizado un total de 12 preguntas entre las cuales nos encontramos distintos tipos de preguntas. En todas las opciones de respuesta se ha ofrecido como opción no sabe o no contesta para permitir a los encuestados expresar que no tienen conocimiento o que no desean responder a una pregunta específica.

Presentación del cuestionario:

1. Me gustaría saber si Ud. considera que, hoy en día, tiene mucha, bastante, poca o ninguna importancia conocer idiomas extranjeros.
  - Mucha importancia
  - Bastante importancia
  - Poca importancia
  - Ninguna importancia
  - NS/NC
  
2. ¿Qué grado de importancia cree Ud. que se le da al estudio de idiomas extranjeros en nuestro sistema educativo?
  - Mucha importancia
  - Bastante importancia
  - Poca importancia
  - Ninguna importancia
  - NS/NC
  
3. ¿Necesita Ud. hablar un idioma extranjero en su trabajo habitual?
  - Sí
  - No
  - NS/NC
  
4. A lo largo de su vida laboral o en sus estudios, ¿en algún momento se ha sentido perjudicado/a o en situación de desigualdad por no hablar un idioma extranjero?
  - Sí
  - No
  - A veces
  - NS/NC
  
5. En la actualidad, ¿está aprendiendo Ud. algún idioma extranjero? Si la respuesta es Sí, ¿Podría decirme cuál es el motivo principal por el que lo está aprendiendo?
  - Sí, porque lo necesita para su trabajo/estudio
  - Sí, porque le gusta aprender otro idioma
  - Sí, por motivos familiares
  - Sí, por necesidad de trabajar en el extranjero
  - Sí, por mantener la mente en forma
  - Sí, para viajar
  - No
  - Otro (especifíquelo): \_\_\_\_\_.
  - NS/NC

6. ¿Qué idioma le gustaría aprender de los que no practica actualmente?

- Inglés
- Francés
- Alemán
- Portugués
- Chino
- Japonés
- Ninguno
- NS/NC
- Otro (especifíquelo): \_\_\_\_\_

(Si la respuesta es afirmativa, responda a la siguiente pregunta)

7. ¿Cuál es el motivo principal por el que le gustaría aprender este idioma?

- Para promocionarse en su trabajo
- Por sus estudios
- Porque le gusta saber idiomas
- Para poder viajar a otros países
- Otro (especifíquelo): \_\_\_\_\_
- NS/NC

8. ¿A través de qué medios le llega información sobre los cursos de formación que se imparten en la zona en la que usted reside habitualmente?

- Anuncios en medios de comunicación (prensa, radio, etc.)
- Internet
- Boletines/folletos de las entidades que ofrecen formación
- Visita directa a las entidades que ofrecen formación
- Contacto telefónico por parte de la entidad que ofrece formación
- Ayuntamiento
- Publicidad en la vía urbana
- Normalmente no tengo acceso a esa información
- Otro (especifíquelo): \_\_\_\_\_
- NS/NC

9. ¿Usted recibe objeciones a la hora de realizar cursos de formación?

- No se suele poner objeciones
- No se puede permitir realizar cursos en horas de trabajo/horas libres para realizar los cursos
- No se ve la necesidad de realizar los cursos
- Hay impedimentos familiares (cuidado de niños, personas mayores) cuando los cursos se realizan fuera del horario de trabajo
- Por problemas de desplazamiento
- Por problemas económicos
- Otro (especifíquelo): \_\_\_\_\_
- NS /NC

10. ¿Cree que hay dificultades para sensibilizar al personal a la hora de realizar estas formaciones?
- Sí
  - No
  - NS/NC

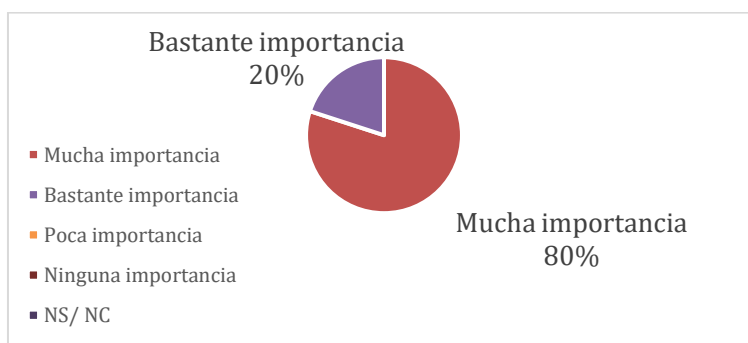
(Si la respuesta es afirmativa, responda a la siguiente pregunta)

11. ¿Cuáles son estas dificultades?
- Horario fuera de la jornada laboral
  - No hay incentivos
  - No hay necesidad de realizarlos / no aportan utilidad en mi puesto y situación
  - Falta de hábito de estudio
  - Desinterés
  - Otro
  - NS/NC
12. Si la formación pudiera convalidarse con un título oficial a nivel europeo
- Me motivaría más a hacerlo
  - Me sería indiferente
  - Depende de qué título
  - NS/NC

Una vez vistas las preguntas, se procederá a analizar las respuestas de estas.  
Los trabajadores de Stellantis N.V. han respondido lo siguiente:

Primera de las cuestiones eran si para ellos, hoy en día, tiene mucha, bastante, poca o ninguna importancia conocer idiomas extranjeros.

*Ilustración 7. Gráfico con los resultados de la pregunta 1*



(Fuente: Elaboración propia)

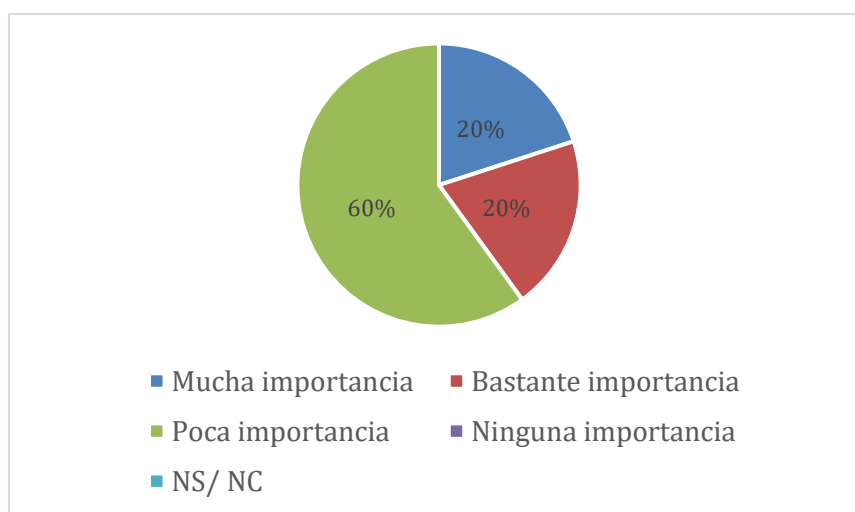
Al tratarse de una empresa multinacional el objetivo de esta pregunta era conocer como los trabajadores de esta perciben el valor del conocimiento de idiomas.

El 80% de los encuestados creen que tiene mucha importancia conocer idiomas extranjeros.

Para entender el por qué la mayoría de los empleados se ha declinado por esta respuesta, las profesoras e investigadoras argentinas Biava y Segura (2010) afirman , que el uso de una lengua extranjera, con énfasis en inglés, ha pasado de ser un privilegio a ser una necesidad en los diferentes sectores productivos. El proceso de globalización ha sido el principal motivo por el cual el inglés ha adquirido importancia a nivel mundial, hasta el punto de considerarse hoy en día como el idioma universal de los negocios.

La segunda de las preguntas estaba relacionada con el grado de importancia que creían que se le daba al estudio de idiomas extranjeros en nuestro sistema educativo.

*Ilustración 8. Gráfico con los resultados de la pregunta 2*



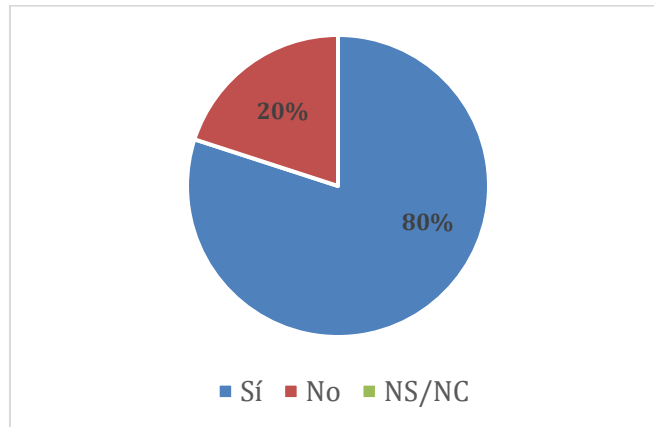
(Fuente: Elaboración propia)

En este caso se puede tener en mente como las corrientes, técnicas y métodos de enseñanza han sufrido numerosos cambios si es comparado a unas décadas atrás. Ejemplo claro de esto puede ser los programas de intercambio en las edades tempranas de los niños, otro de ellos es la técnica en la cual todas las comunicaciones en el aula deben ser en inglés, que los aparatos electrónicos sean usados solo en inglés etcétera.

Más de la mitad de los encuestados han dado como respuesta que bajo su punto de vista se da poca importancia, el 60%. Por otro lado, un 20% cree que se le es otorgada mucha importancia, mientras que el 20% restante opina que la importancia que se le da es bastante.

La tercera de las cuestiones va dirigida a si ellos necesitan hablar un idioma extranjero en su trabajo habitual

Ilustración 9. Gráfico con los resultados de la pregunta 3



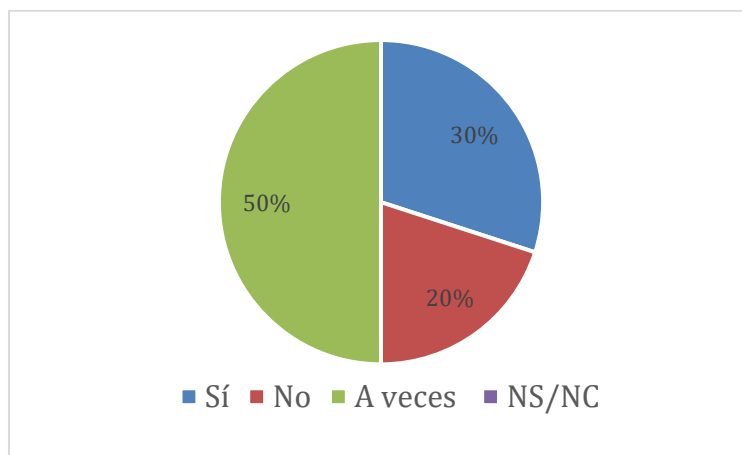
(Fuente: Elaboración propia)

Conveniente podría ser en este punto, recordar en que países se pueden encontrar plantas de la Opel. En primer lugar, en Alemania ya que será en Rüsselsheim donde se encuentra la oficina central, además de contar con centros también en ciudades como Kaiserslautern, Bochum o Eisenach. También en Bélgica se encuentra la planta de Amberes o bien Gliwice localizada en Polonia.

Por ende, retornando a los resultados obtenidos, será el 80% de los trabajadores quienes respondan que Sí necesitan hablar un idioma extranjero en su trabajo habitual mientras que el 20% restante niega esta necesidad.

La siguiente pregunta es si ellos en algún momento se habían sentido perjudicados o en alguna situación de desigualdad por no hablar un idioma extranjero.

Ilustración 10. Gráfico con los resultados de la pregunta 4

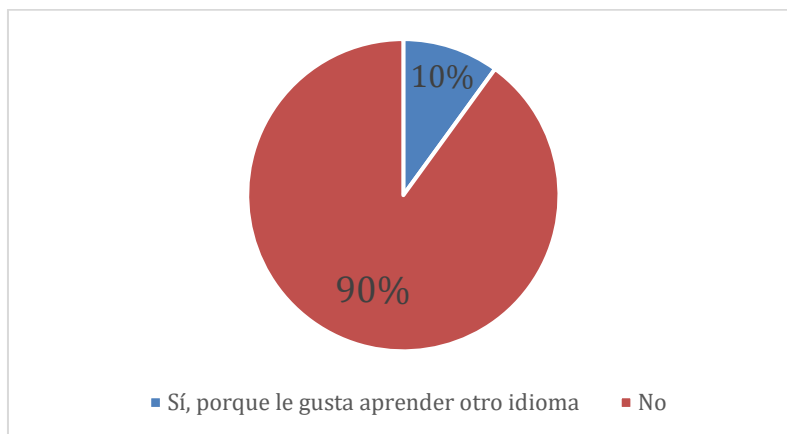


(Fuente: Elaboración propia)

La mitad de los encuestados responderá que a veces, es decir, en ocasiones sí que se habrá sentido perjudicado o habrá sentido desigualdad al no tener la capacidad de hablar otro idioma distinto al español, Si se observan los otros resultados obtenidos, el 30% dirá que sí que ha sentido esta desventaja, mientras que será el 20% los que nieguen esta desigualdad que podrían haber llegado a sentir.

El quinto ítem preguntaba sobre si ellos en el momento de ser encuestados estaban aprendiendo algún idioma extranjero y decir el motivo principal de por qué lo estaban aprendiendo.

Ilustración 11. Gráfico con los resultados de la pregunta 5

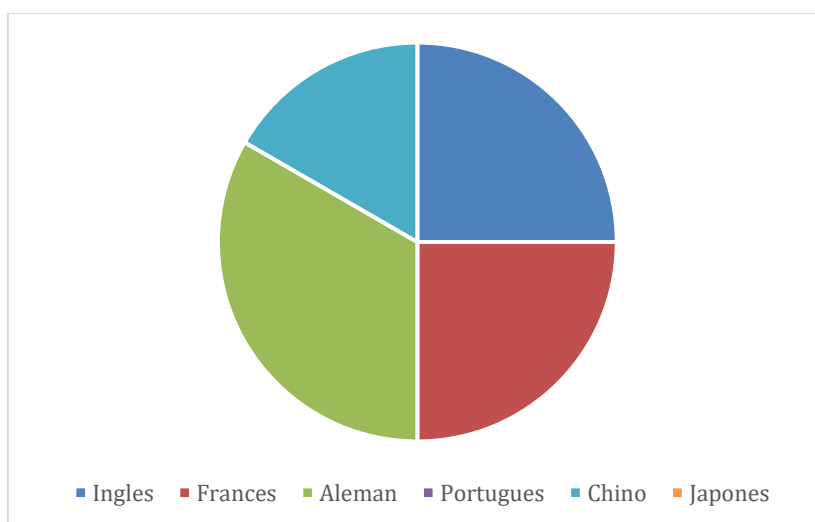


(Fuente: Elaboración propia)

Tan solo un 10% de los trabajadores responde de manera afirmativa a estar aprendiendo algún idioma extranjero y su razonamiento viene dado por el hecho de encontrar disfrute en esta actividad.

Los encuestados también debían responder a la siguiente, ¿Qué idioma le gustaría aprender de los que no practica actualmente?

Ilustración 12. Gráfico con los resultados de la pregunta 6



(Fuente: Elaboración propia)

En esta ocasión, las opciones de respuesta son múltiples por persona. Los empleados podían elegir tantas opciones como idiomas le gustaría aprender, sin limitarse a elegir uno. Esta será la razón de no aparecer los resultados expresados en porcentaje en esta pregunta.

La opción de aprender inglés entre los idiomas que no practican actualmente ha sido elegida un total de 3 veces, coincidiendo de esta manera con el idioma francés. Por encima de estos 2 idiomas tendremos, con un total de haber sido elegido en 4 diferentes veces con el alemán. Por último, se encuentra, como menos veces seleccionado el idioma Chino.

Estas respuestas pueden ser tenidas en cuenta desde diferentes puntos de vista.

No es de sorprender que alemán sea un idioma elegido ya que Stellantis es propietaria de Opel Automobile Gm, una empresa alemana de la industria automotriz la cual su sede de España está localizada en Zaragoza.

Por otra vertiente, aquellos que han elegido una lengua que no es inglés podría razonarse con el hecho de que esa es una lengua la cual ya practican actualmente.

En la pregunta número siete encontramos las siguientes respuestas.

El 10% de los empleados ha respondido como razón principal por la que aprendería el idioma en el cual estarían interesados la posibilidad de promoción en el trabajo.

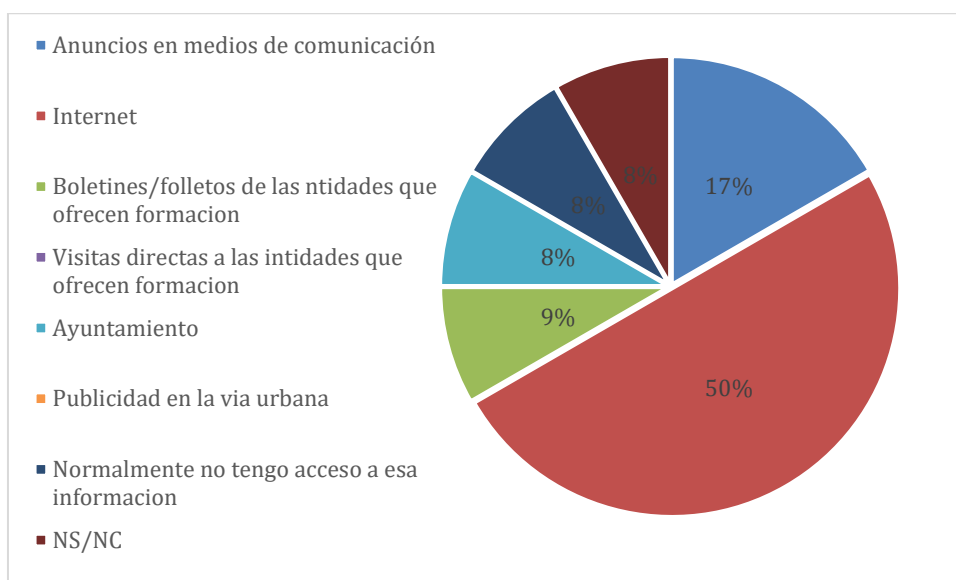
Con el mismo porcentaje encontramos la opción de respuesta relacionada con la posibilidad que esto ofrece para poder viajar a otros países y que de esta manera la comunicación no suponga una barrera.

Al ser en este caso una opción de respuesta libre, se han obtenido estas diversas objeciones. Una de las personas expresa que la razón por la que aprendería un segundo idioma es aumentar sus posibilidades de comunicación. En otro de los casos, especifican que la razón que le llevaría al aprendizaje sería por potencia industrial. La última de las respuestas de carácter abierto es la simple curiosidad.

Como último dato, el 40% de los integrantes que han respondido, afirman que su razón que justifica la formación en otra lengua es que les gusta saber idiomas.

La pregunta octava les preguntaba por los medios a través los cuales les llega la información sobre los cursos que se imparten en la zona donde ellos viven habitualmente.

Ilustración 13. Gráfico con los resultados de la pregunta 8

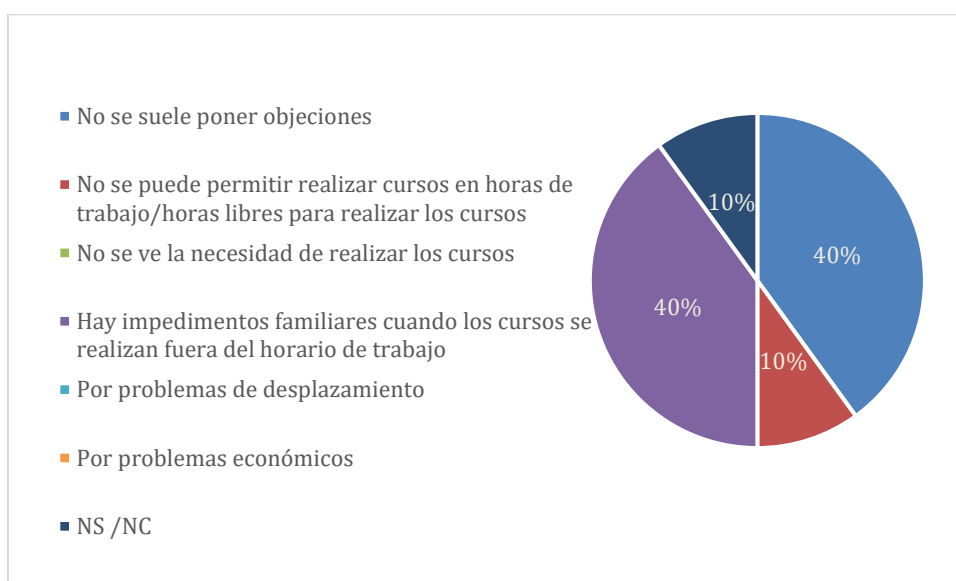


(Fuente: Elaboración propia)

La mitad de las personas han contestado que es principalmente a través de internet el medio a por donde obtienen la información con respecto a los cursos ofrecidos en la zona donde residen de manera habitual. Este grueso de respuestas no resulta sorprendente ya que hoy en día estos anuncios pueden darse en paginas web, aplicaciones, correos electrónicos, redes sociales...

En la pregunta número nueve los trabajadores respondieron sobre si ellos reciben algún tipo de objeción a la hora de realizar cursos de formación

Ilustración 14. Gráfico con los resultados de la pregunta 9



(Fuente: Elaboración propia)

En cuanto a las respuestas, cabe destacar que se ha obtenido con un 40% 2 opciones diversas de respuesta. La primera será la que hace referencia que encontrarían impedimentos familiares cuando los cursos ofrecidos se realizan fuera del horario de trabajo.

Por la vertiente contrario, también con el mismo porcentaje, se encuentran los que no sienten que se les imponga ningún tipo de objeción.

Para finalizar esta pregunta, destacar un 10% que ha respondido que el impedimento sentido es que no se les permite realizar los cursos bien en las horas de trabajo o en las horas libres; podría confundirse con la primera opción pero en este caso la diferencia que se da es que no son nombradas las obligaciones familiares.

En esta novena pregunta, es interesante acudir a la revista jurídica llamada elAbogado del 2024 donde explica lo siguiente:

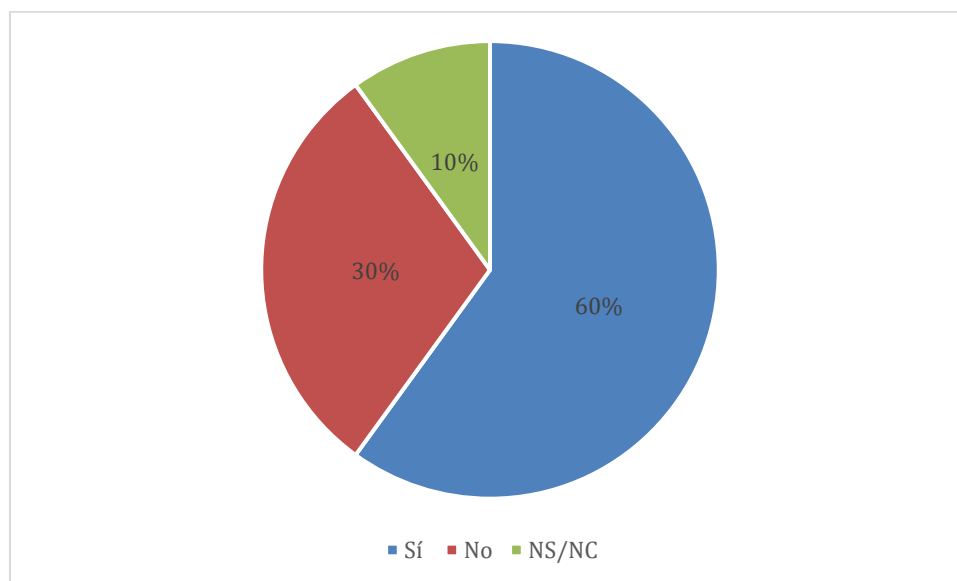
*“La formación laboral podrá ser dentro o fuera del horario establecido dependiendo de cada convenio. Sin embargo, la asistencia de los trabajadores será obligatoria siempre y cuando se realice dentro del horario de trabajo.*

*Si se plantea realizar una formación laboral fuera del horario de trabajo, los trabajadores tienen el derecho de negarse a asistir y no pueden ser ni sancionados ni tener repercusiones, porque la asistencia no es obligatoria.*

*De este modo, lo más lógico es que las formaciones sean dentro del horario laboral, para tener una mejor colaboración con los empleados y no ocasionar problemas.”*

La pregunta diez está relacionada con la opinión que ellos tenían sobre si creen que hay dificultad para sensibilizar al personal a la hora de realizar formaciones en idiomas.

Ilustración 15. Gráfico con los resultados de la pregunta 10



(Fuente: Elaboración propia)

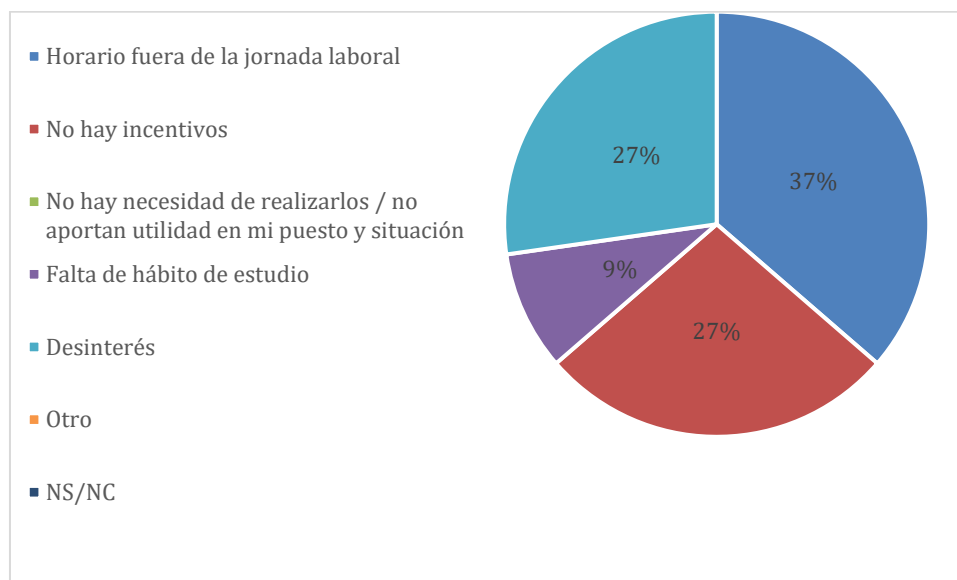
La mayoría de los encuestados ha respondido que sí creen que hay cierta dificultad para sensibilizar respecto a estas formaciones lingüísticas.

Para poder saber las razones que llevan a esta situación, destacar el artículo *Overcoming Challenges in Language Training: Strategies for Workforce Sensitization*, traducido al español, Superar los retos de la formación lingüística: Estrategias para sensibilizar a los trabajadores.

Aquí, se habla como alguno de los factores que pueden darse la falta de motivación hacia el personal, algunos empleados pueden no percibir la necesidad o el valor de aprender un nuevo idioma. Otra de las explicaciones que podrían darse es la falta de apoyo o liderazgo por parte de la alta dirección puede desmotivar al personal a participar en formaciones en idiomas. La última remarcable la posibilidad de que la metodología de enseñanza no sea efectiva o no se adapte a las necesidades individuales de los empleados.

Para ver con que causa ellos asociaban esta falta de sensibilización, si a la anterior pregunta respondían de manera afirmativa, tendrían que responder a la siguiente ¿Cuáles son estas dificultades?

Ilustración 16. Gráfico con los resultados de la pregunta 11



(Fuente: Elaboración propia)

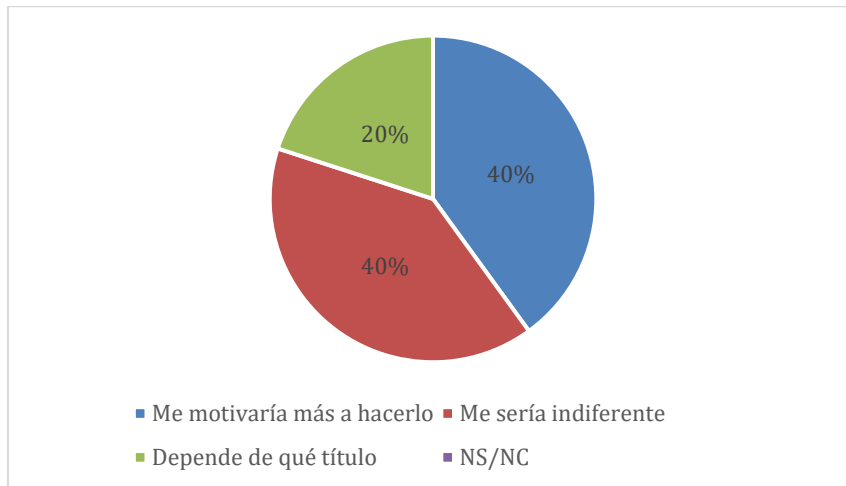
El 37% por ciento creía que esta circunstancia tenía conexión con el horario ya que este se encuentra fuera de la jornada laboral, lo cual, ya se ha visto en la pregunta número nueve.

Los siguientes porcentajes más altos los encontramos en la opción de no hay incentivos y de desinterés. De nuevo haciendo referencia al escrito de Elena Rodríguez, la ausencia de incentivos tangibles o reconocimiento por parte de la empresa puede resultar en una disminución de la motivación del personal para participar en formaciones en idiomas.

El último ítem preguntaba a cerca de convalidaciones.

Si la formación pudiera convalidarse con un título oficial europeo...

Ilustración 17. Gráfico con los resultados de la pregunta 12



(Fuente: Elaboración propia)

El 40% de personas han respondido que les sería indiferente si la formación, al ser finalizada se pudiera convalidar con un título oficial europeo. Por el lado opuesto y con el mismo porcentaje, encontramos los que sí que se verían más motivados ante este cambio.

Es innegable que a nivel mundial existen ciertos títulos que tienen más prestigio que otros y esto puede ser una clave para entender si decidimos o no tomar o dejar de tomar un curso. Los más valorados según la revista Forbes son el examen TOEFEL (Test of English as a Foreign Language), IELTS (*International English Language System*) y los exámenes de Cambridge.

## 5. CONCLUSIÓN

Es cierto que el mundo actual está marcado por la globalización, lo que significa que las empresas enfrentan una competencia cada vez más intensa a nivel internacional.

Ser competitivo en este contexto implica estar constantemente adaptándose y mejorando para mantenerse relevante en el mercado global y tiene un valor crucial para el éxito a largo plazo.

El objetivo ha sido estudiar y comprender el impacto del aumento del uso del inglés, el cual se ha visto reflejado en el ámbito empresarial y las medidas llevadas a cabo por las empresas en forma de aprendizaje y manejo de la lengua.

Aspecto a tener en cuenta y que puede ser un problema en determinadas ocasiones es el hecho de estar dentro del mundo laboral y tener que adquirir estas nuevas habilidades. Estas cuestiones se las plantean tanto las empresas como los trabajadores porque ambas partes son conscientes de lo imprescindible que es en nuestro día a día.

Los métodos y formas para formación son muy diversos y amplios, es por esto por lo que será tarea fundamental averiguar que instrumentos y herramientas son las adecuadas en cada ocasión teniendo en cuenta y dependiendo de los objetivos específicos que se persigan.

Con la ayuda del estudio del caso de Stellantis, se podría concluir que son esenciales tener ciertos aspectos claves en mente si lo que se busca es implementar esta formación. Entre estos está, como principal factor, informar de la importancia que supone adquirir lenguas adicionales, saber quiénes son los interesados y a quien va a estar dirigido, escoger una metodología que se adecúe al tamaño y las necesidades particulares, saber incluirlo en los planes estratégicos seguidos, así como hacer que los empleados sean incentivados de la manera que se estime oportuna.

A modo de cierre, considero relevantes las siguientes frases de diferentes autores que pueden ayudar a reflexionar a cerca de estos temas mencionados.

La periodista estadounidense Flora Lewis dice “Aprender otro idioma no es solamente aprender palabras diferentes para las mismas cosas, sino aprender otra manera de pensar acerca de las cosas”

Por otro lado, César Chávez aporta lo siguiente “Nuestro idioma es el reflejo de nosotros mismos. Un idioma es un reflejo exacto del carácter y el desarrollo de quien lo habla”

Para finalizar, la frase de Benjamin Lee Whorf “La lengua condiciona la forma en que pensamos y determina aquellos sobre lo que podemos pensar”

## 6. ÍNDICE DE TABLAS

Ilustración 1. Tabla definición de formación según diferentes autores.....	5
Ilustración 2. Formación general.....	9
Ilustración 3. Formación específica.....	10
Ilustración 4. Solicitud de idiomas por categorías profesionales.....	14
Ilustración 5. Porcentaje con habilidades de inglés en relación con el éxito en el trabajo.....	16
Ilustración 6. Españoles y sus datos en relación con el inglés.....	17
Ilustración 7. Gráfico con los resultados de la pregunta 1.....	22
Ilustración 8. Gráfico con los resultados de la pregunta 2.....	23
Ilustración 9. Gráfico con los resultados de la pregunta 3.....	24
Ilustración 10. Gráfico con los resultados de la pregunta 4.....	24
Ilustración 11. Gráfico con los resultados de la pregunta 5.....	25
Ilustración 12. Gráfico con los resultados de la pregunta 6.....	25
Ilustración 13. Gráfico con los resultados de la pregunta 8.....	27
Ilustración 14. Gráfico con los resultados de la pregunta 9.....	27
Ilustración 15. Gráfico con los resultados de la pregunta 10.....	28
Ilustración 16. Gráfico con los resultados de la pregunta 11.....	29
Ilustración 17. Gráfico con los resultados de la pregunta 12.....	30

## 7. REFERENCIAS

### Bibliografía

- Araya, I. (2008). La formación dual y su fundamentación curricular.
- Berrocal, F. y Alonso, M. A. (2020). Técnicas de formación y desarrollo de personas en las organizaciones. Editorial universitaria Ramón Areces.
- Campbell R. McConnell , David A. Macpherson y Stanley L. Brue (2020). Contemporary labor economics 12ED. McGraw-Hill Higher Education
- Castillo, M. Á. S. (2005). Problemas y propuestas de medición de la formación en la empresa. Cuadernos de estudios empresariales, 2005(15), 27-45.
- Cuevas Villegas, C. F. (2001). Medición del desempeño: retorno sobre inversión, ROI; ingreso residual, IR; valor económico agregado, EVA; análisis comparado. Estudios Gerenciales, 17(79), 13-22.
- Gan, F. y Trigine, J. (2006), *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- González Soto, Á., & González, J. M. (2000). Formación y empresa. las organizaciones como marco de la formación. Educación XX1, (3), 163-217.
- Herrera Bernal, José Alberto. (2021). Utilizando la técnica de repetición espaciada para incrementar la retención de conceptos a largo plazo. VAIE
- Herrero, P. P. (2000). Evaluación del impacto de la formación de las organizaciones. Educar, 119-133.
- León, G (2020). *El papel de la formación continua en el proceso innovador: contexto, tipología y caracterización*. Foro Empresas Innovadoras.
- Madrigal Torres, B. E., (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 2(3), 65-81.
- Martínez, E., y Hermsilla, D. (2020). Psicología de los recursos humanos: planificación, selección y promoción. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2009). *Microeconomía* (7ª ed.). Pearson Prentice Hall
- REDINE (2020). Conference Proceedings CIVINEDU 2020. Madrid, Spain: Redine.
- Rodríguez, E. (2019). Overcoming Challenges in Language Training: Strategies for Workforce Sensitization. International Journal of Training and Development
- Valenzuela, M. J., Romero, K., Vidal-Silva, C., & Philominraj, A. (2016). Factores que Influyen en el Aprendizaje del Idioma Inglés de Nivel Inicial en una Universidad Chilena. Formación Universitaria, 9(6), 63-71.

### Webgrafía

- Biava, M. L. & Segura, A. L. (2010). ¿Por qué es importante saber el idioma inglés? Recuperado de: <http://www.cepuanxxiii.edu.ar/wp-content/uploads/2010/07/Por-que-es-importante-saber-ingles.pdf>
- Capítulo 5. LA CUALIFICACIÓN DE LA OFERTA DE TRABAJO. (s. f.). Recuperado de: <https://slideplayer.es/slide/103581/>
- elAbogado, (2024, 3 de abril). Formación laboral: ¿Dentro o fuera del horario laboral? Recuperado de: <https://www.elabogado.com/c/formacion-laboral-dentro-o-fuera-del-horario-laboral/>
- Expansión, (2016). ¿Qué nivel de inglés necesitas según tu profesión? Recuperado de: <https://www.expansion.com/sociedad/2016/12/27/586247dd468aeb53018b45e5.html>

- Expansión, (2017). Cinco preguntas con las que 'patinará' en una entrevista de trabajo. Recuperado de: <https://www.expansion.com/empresarios-empleo/empleo/2017/12/27/5a43de2bca47418b098b45bd.html>
- First, E. (2021). EF EPI. Índice EF de nivel de inglés. Una clasificación de 112 países y regiones en función de su nivel de inglés. Educación First (EF). Recuperado de: <https://www.ef.com.es/epi/regions/europe/spain/>
- Forbes, (2021, 12 de mayo). Los títulos de inglés más valorados por las empresas. Recuperado de: <https://forbes.es/empresas/8220/los-titulos-de-ingles-mas-valorados-por-las-empresas/>
- Fundación estatal para la formación en el empleo. (2024). Trabajadores. Recuperado de: <https://www.fundae.es/>
- Gil Lacruz, M (2017). Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral. Mapa, 4(4), 119-127. Recuperado de <http://revistamapa.com>
- Motivación y Más. (15 de octubre de 2015). Claves de la formación de idiomas en la empresa. [Archivo de vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=GeKls1Eko-Y>
- Pineda Herrero, P., (2007). La formación continua en España: balance y retos de futuro. RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 13(1), 43-65. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/916/91613103.pdf>
- Randstad. (2016, 22 julio). Sala de prensa. El 80% de las ofertas laborales para perfiles medios y directivos exigen conocimiento de inglés. Recuperado de: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/el-80-de-las-ofertas-laborales-para-perfiles-medios-y-directivos-exigen-conocimiento-de-ingles/#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20Randstad%20tiene,%2C5%25%2C%20de%20tres>
- Simon. (s.f) 17 CITAS SOBRE IDIOMAS PARA PROPULSAR TU APRENDIZAJE. Recuperado de: <https://www.ef.com.es/blog/language/17-citas-sobre-idiomas-para-propulsar-tu-aprendizaje/>
- Speexx. (2024). ¡Somos Speexx! Recuperado de: <https://www.speexx.com/es/sobre-speexx/>

#### Referencias de cuestionarios

- Cuestionario sobre necesidades formativas, habilidades sociales y adaptabilidad . S.f. Diputación de Almería, [Proyecto Equal, tic@al] [https://www.dipalme.org/Servicios/Anexos/Anexos.nsf/VAnexos/TICAL-AX-B095/\\$File/CUESTIONARIO+FORMACI%C3%93N.pdf](https://www.dipalme.org/Servicios/Anexos/Anexos.nsf/VAnexos/TICAL-AX-B095/$File/CUESTIONARIO+FORMACI%C3%93N.pdf)
- De Catalunya Departament D'Organització D'Empreses, U. P., False, & Xavier, L. A. (2000, 27 noviembre). Aspectos económicos de la formación en la empresa. Una metodología para el control de gestión en la función de formación en la empresa de Catalunya. <http://hdl.handle.net/10803/6759>