



**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Nº exp: AC 08 /03



FONDO SOCIAL EUROPEO

INDICE

0. INTRODUCCIÓN.....	5
1. PERFIL DE LOS FORMADORES EN IDIOMAS EXTRANJEROS DEL SECTOR.....	11
1.1. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.....	13
1.2. VARIABLES GEOGRÁFICAS / IDIOMÁTICAS.....	15
1.3. VARIABLES LABORALES.	19
1.4. TIPOLOGÍA DE FORMADORES EN IDIOMAS EXTRANJEROS EN EL SECTOR.....	22
2. MAPA DE OCUPACIONES DEL SECTOR.....	27
2.1. APROXIMACIÓN AL ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL SECTOR. LA MULTIFUNCIONALIDAD	30
2.2. OCUPACIONES TRANSVERSALES Y ESPECÍFICAS DEL SECTOR	34
2.3. ARTICULACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES DENTRO DEL SECTOR. CONTEXTO Y MARCO DE DESARROLLO EN NAVARRA.	41
2.4. PERFILES COMPETENCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR.....	53
3. MAPA FORMATIVO: NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR.....	65
3.1. EXPERIENCIA EN LA PARTICIPACIÓN EN CURSOS	67
3.2. SATISFACCIÓN Y UTILIDAD CON LOS CURSOS.....	70
3.3. INTERÉS EN PARTICIPAR EN CURSOS EN EL FUTURO.	72
3.4. CONOCIMIENTO DE LA OFERTA DE FORMACIÓN.....	78
3.5. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS CAPACITADORES.....	79

4. LA OFERTA DE FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR DE PROVEEDORES DE FORMACIÓN EN IDIOMAS DE NAVARRA.....	97
4.1. OFERTA AUTONÓMICA DE FORMACIÓN PARA TRABAJADORES DEL SECTOR.....	99
4.2. OFERTA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA TRABAJADORES DEL SECTOR.....	103
5. CONTENIDOS DE LOS MÓDULOS FORMATIVOS	121
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	137
7. BIBLIOGRAFÍA.....	143
8. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	147



0. INTRODUCCIÓN

0. INTRODUCCIÓN.

El **sector de proveedores de enseñanza de idiomas extranjeros a empresas de Navarra** es una actividad económica **limitada en sus dimensiones**, pero que proporciona un **gran valor añadido** a la estructura productiva. El sector está compuesto por alrededor de **200 trabajadores** de quienes, en torno a **145 y 175, son capacitadores o formadores en idiomas extranjeros**, y en especial **inglés**.

Esta investigación tiene, como objetivo principal, identificar y profundizar en el **mapa ocupacional y formativo** del sector y, en especial, en el vinculado con los formadores en idiomas extranjeros.

Este proyecto debemos contextualizarlo en el marco de la **Convocatoria de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación 2008** y el **Programa Lingua Empresa**; ambos promovidos por el Servicio Navarro de Empleo.

Más en concreto el proyecto pretende orientar las distintas iniciativas que se buscan poner en marcha en el **Plan de Cualificación profesional de los proveedores de capacitación lingüística (Plan C_PRO)**.

Cabe asimismo indicar que esta investigación desea completar, primordialmente en su vertiente formativa, la información del estudio *Diagnóstico de la actividad de capacitación lingüística para el empleo de Navarra*, llevado a cabo por el Servicio Navarro de Empleo y el CEIN, y presentado también en 2009.

En el capítulo 1, a través fundamentalmente de la encuesta, determinamos el **perfil sociolaboral de los formadores en idiomas del sector** y establecemos una triple **tipología** de trabajadores.

En el capítulo 2, por otra parte, nos detenemos a diseñar un **mapa ocupacional** completo del sector: Elaboramos los **organigramas genéricos**,

definimos las **ocupaciones** más importantes y desarrollamos, ampliamente, los **perfiles competenciales**.

En el capítulo 3, mientras tanto, profundizamos en el **mapa formativo de los capacitadores**. Sobre todo tomando como referencia la encuesta, exploramos la cultura de formación dentro del sector (experiencia e interés por el aprendizaje), el grado de conocimiento de la oferta por parte de los capacitadores y sus necesidades de cualificación.

El capítulo 4 está dedicado a la **clasificación de la oferta específica del sector**. Una vez dejado constancia de que la oferta específica es prácticamente inexistente en el terreno de la formación para el empleo, precisamos las características de la oferta de formación reglada, tanto en Navarra como a nivel nacional.

Tomando como referencia especialmente el mapa formativo, en el capítulo 5 desarrollamos los **módulos formativos** más ajustados a las carencias de cualificación de los trabajadores, que desempeñan ocupaciones transversales y específicas.

Las **conclusiones, las propuestas y la bibliografía** empleada ponen fin a este informe.

Debemos indicar que, ciertamente, las **fuentes documentales** vinculadas con el sector, y más aún con su mapa ocupacional y su mapa formativo, son del todo excepcionales.

De tal modo que la información lograda, a través del **trabajo de campo**, ha sido vital para el desarrollo de la investigación. Justamente, en **invierno de 2009**, se han ejecutado **9 entrevistas abiertas** a representantes de centros de enseñanza del sector, **un grupo de discusión** con formadores en idiomas extranjeros y una **encuesta postal**, en la que también han participado **92 capacitadores**.

Debido a la amplitud de la muestra, creemos que los datos de la encuesta, plasmados en las tablas y gráficos que presentamos en este informe, son la aportación más significativa del estudio.

Así y todo, hemos incluido citas textuales anónimas de las entrevistas abiertas (e) o del grupo de discusión (gd), que creemos que enriquecen el contenido y la información.

El proyecto ha sido financiado por el **Servicio Navarro de Empleo** y el **Fondo Social Europeo**, y ha sido ejecutado por **ASIMAG**.

Agrademos a todas las personas que han participado en su desarrollo, tanto en representación del Servicio Navarro de Empleo como, naturalmente, del sector de proveedores de idiomas extranjeros a empresas de Navarra.

1. PERFIL DE LOS FORMADORES EN IDIOMAS EXTRANJEROS DEL SECTOR

1. PERFIL DE LOS FORMADORES EN IDIOMAS EXTRANJEROS DEL SECTOR.

Una de las aportaciones principales de este proyecto, ha consistido en trazar un perfil sociolaboral de los formadores en idiomas extranjeros de Navarra. A través de la encuesta hemos contado, aproximadamente, con información directa de dos de cada tres formadores en idiomas extranjeros en empresas de Navarra. Lo cual nos ha permitido obtener información, suficientemente representativa, de este colectivo.

Las variables sociolaborales que hemos empleado, con el fin de determinar el perfil de estos trabajadores, pueden ser clasificadas en los siguientes grupos:

- **Sociodemográficas.**
- **Geográficas / idiomáticas.**
- **Laborales.**

1.1. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.

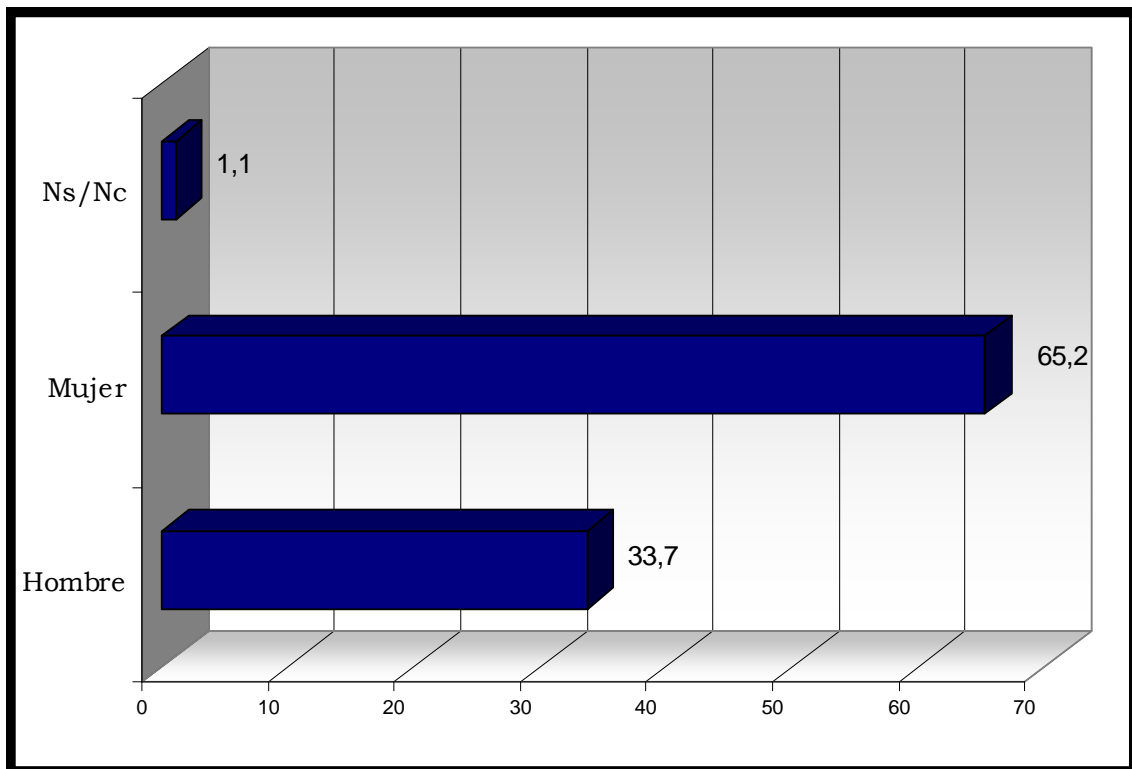
Dentro de las variables sociodemográficas, debemos distinguir las dos siguientes: **Género y edad.**

En primer lugar observamos que, prácticamente, dos terceras partes de los formadores en idiomas extranjeros son **mujeres** (Gráfico 1). Ésta es una singularidad del sector, si bien la presencia de mujeres es mayoritaria en casi todas las actividades económicas vinculadas con la enseñanza, tanto en Navarra como en el resto de España.

“Las mujeres tienen un instinto más maternal; tradicionalmente la educación ha sido llevada por mujeres y eso se traslada al mundo laboral, y a nuestro sector”
(e1)

Otro rasgo característico del sector se fundamenta en que **el colectivo de formadores es relativamente joven**: El 41,3% no tienen más de 35 años y sólo el 30,4% cuentan con más de 45 (Tabla 1)

Gráfico 1 GÉNERO DE LOS CAPACITADORES (%)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 1 EDAD DE LOS CAPACITADORES (%)

Más de 45	30,4
Entre 36 y 45	26,1
Entre 25 y 35	38,0
Menos de 25	3,3
Ns/Nc	2,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

1.2. VARIABLES GEOGRÁFICAS / IDIOMÁTICAS.

Por otro lado, y dentro del grupo de variables geográficas / idiomáticas, debemos destacar que, si bien son el colectivo más numeroso (Tabla 2), **los formadores españoles no llegan a la mitad (46,7%)**. Los formadores del Reino Unido son el segundo grupo – 16,3% - seguido del alemán (7,6%).

Por lugar geográfico, cabe incidir en que la Comarca de Pamplona - 71,7% - es, de manera muy clara, **la zona que aglutina a mayor número de empresas del sector** (Tabla 3).

Tabla 2 PROCEDENCIA DE LOS CAPACITADORES (%)

España	46,7
Reino Unido	16,3
Alemania	7,6
Francia	5,4
Estados Unidos	5,4
Irlanda	3,3
Australia	1,1
Otros	14,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 COMARCA DE LAS EMPRESAS DE LOS CAPACITADORES (%)

Zona Norte	4,3
Comarca de Pamplona	71,7
Ribera	3,3
Tafalla, Peralta y comarca	4,3
Tierra de Estella	7,6
Ns/Nc	8,8
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Casi tres de cada cinco formadores tienen el **castellano** como lengua materna – 58,7% -, mientras que el **inglés** lo es para la tercera parte - 34,8% - de los trabajadores encuestados (Tabla 4).

En cambio, comprobamos que **el 83,7% de los formadores imparten inglés**. El inglés sigue siendo el idioma más demandado por las empresas de

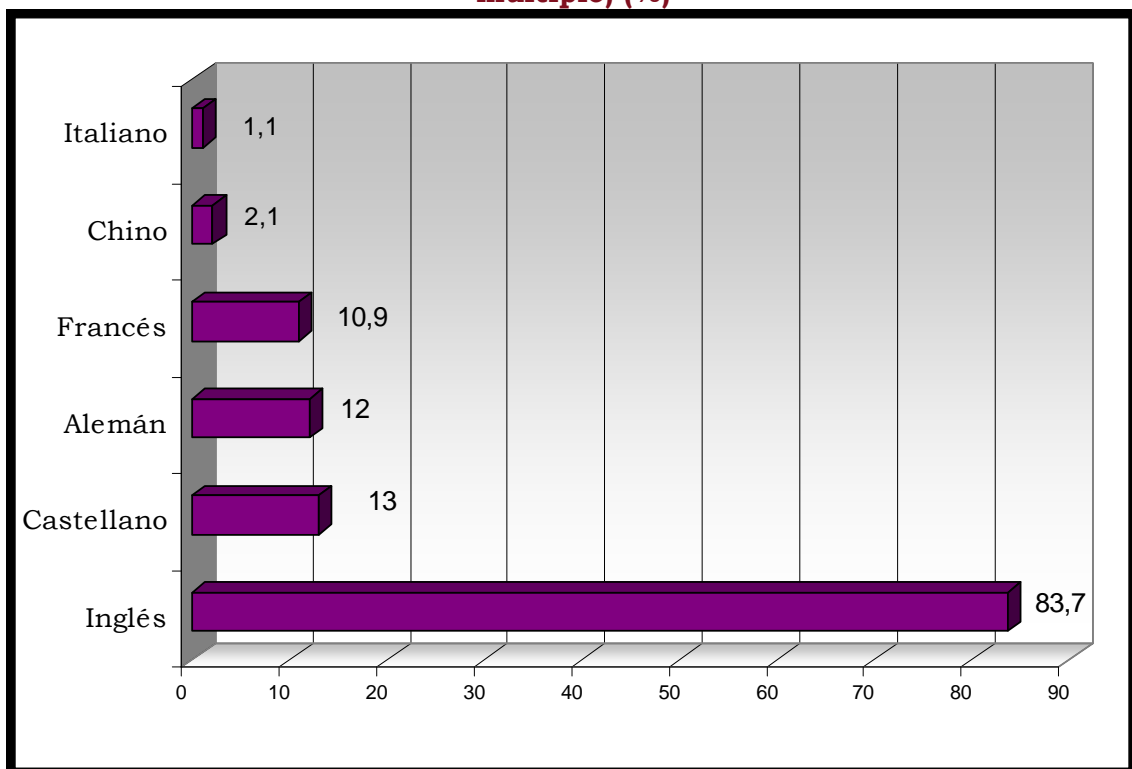
Navarra, a mucha distancia del resto. Muy pocos formadores enseñan otros idiomas: El 13% imparten castellano, el 12% alemán, el 10,9% francés y el 2,1% chino (Gráfico 2).

Tabla 4 LENGUAS MATERNAS DE LOS CAPACITADORES (Respuesta múltiple) (%)

Castellano	58,7
Inglés	34,8
Alemán	8,7
Francés	8,7
Italiano	1,1
Otros	6,5
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2 IDIOMAS IMPARTIDOS POR LOS CAPACITADORES (Respuesta múltiple) (%)



Fuente: Elaboración propia

Así y todo, a juzgar por el índice de encuestados que afirman tener altos conocimientos de otros idiomas, **podiera ser algo mayor el número de formadores que enseñasen francés o alemán, si se pusiera de relieve una mayor demanda de aprendizaje de tales lenguas o si ellos estuvieran**

dispuestos a impartirlas. En concreto, el 19,6% de los formadores afirman gozar de un alto conocimiento de francés y el 14,1% de alemán (Tabla 5).

El 82,6% de los formadores dicen poseer un **nivel alto de castellano** (Tabla 5). Quienes cuentan con un nivel de conocimiento menor tienen, en ocasiones, dificultades de comunicación, dentro de sus empresas, con sus clientes,...

De todos modos, se ponen de relieve puntos de vista diferentes dentro de los colectivos de formadores y responsables de los centros de enseñanza, respecto a si los primeros deben o no conocer el castellano, a la hora de insertarse en el sector.

“Para los profesores nativos el dominio del castellano sería lo ideal, pero no es requisito en la actualidad” (e1)

“Necesitamos que los profesores se adapten a la cultura española y la formación, en el idioma español, es gratuita en nuestra academia” (e4)

“Yo trabajé muchísimo para poder empezar a trabajar. Tuve tres ofertas, pero hasta el año pasado no pude empezar a trabajar porque no podía hablar castellano; cuando mejoré mi castellano, fue un paso muy importante” (e6)

“Yo creo que sí que es necesario que un nativo sepa español, sobre todo, dependiendo del nivel del alumnado. Si tienen nivel avanzado, no es tan necesario. Pero yo creo que un profesor nativo no está capacitado para enseñar por ejemplo a niños pequeños, si no sabe español,... Un nativo que no tenga conocimiento, por ejemplo, de la lengua del país donde va a trabajar, no está capacitado para explicar las estructuras básicas” (gd)

**Tabla 5 CONOCIMIENTO ALTO DE LOS IDIOMAS DE LOS
CAPACITADORES (%)**

Castellano	78,3
Euskera	1,1
Inglés	82,6
Francés	19,6
Alemán	14,1

Fuente: Elaboración propia

Una nota distintiva de los formadores en idiomas extranjeros de Navarra, reside en que **la gran mayoría de ellos – 82,6% - han cursado estudios universitarios** (Tabla 6). **No es, de ningún modo, habitual que las**

diferentes actividades empresariales presenten un índice tan alto de trabajadores con estudios universitarios finalizados.

Tabla 6 NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS CAPACITADORES (%)

Estudios básicos	1,1
Bachillerato	10,9
Formación Profesional	2,2
Universidad	82,6
Otros	3,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo debemos matizar que, la mayoría de las veces, **estos trabajadores no han cursado estudios universitarios relacionados con el área filológico o de magisterio de la lengua**. Tengamos en cuenta, en este sentido, que Navarra y Cantabria son las dos únicas Comunidades Autónomas que no ofrecen ninguna carrera universitaria centrada en filología extranjera.

Pero, en la circunstancia de que los trabajadores puedan acreditar esta formación específica, tendrán – claro está – más posibilidades de ser contratados en el sector. Por ejemplo, y aparte de la carrera de filología, los centros de enseñanza valoran que los profesores de inglés hayan logrado el *Diploma in English Language Teaching to Adults (DELTA)*.

“Valoramos formación específica en impartición, es decir, que el profesor haya hecho magisterio o tenga el título de monitor de tiempo libre,...” (e1)

1.3. VARIABLES LABORALES.

Tal y como puede verificarse, **tres de cada cuatro formadores en idiomas extranjeros – 75% - son trabajadores asalariados**. Con todo, el porcentaje de trabajadores autónomos – 22,8% - es más elevado que en la mayoría de las actividades económicas (Tabla 7).

Tabla 7 RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS CAPACITADORES (%)

Por cuenta propia o autónomo	22,8
Por cuenta ajena o asalariado	75,0
Ambas	1,1
Ns/Nc	1,1
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Entre los trabajadores asalariados, **el 61,4% cuentan con contrato temporal** y sólo el 35,7% con contrato fijo (Tabla 8). Desde esta perspectiva, podemos también concluir que estos trabajadores cuentan con una situación relativamente precaria. Precisamente, una de las demandas más importantes de los formadores consiste en convertir sus contratos temporales en fijos.

Tabla 8 TIPO DE CONTRATO DE LOS CAPACITADORES (%)

Indefinido	35,7
Temporal	61,4
Ns/Nc	2,9
Total	100,0

* Sólo responden los asalariados

Fuente: Elaboración propia

Pero, desde los centros de enseñanza, se insiste - una y otra vez - que tienen dificultades para prever el número de formadores, que necesitan a medio y largo plazo. A menudo, están a merced de **significativas fluctuaciones en las demandas de profesores**, por parte de las empresas.

Otro rasgo *sui generis* radica en que **no llegan a ser, dos quintas partes, los capacitadores asalariados – 38,6% - que cuentan con un horario de jornada a tiempo completo** (Tabla 9). La mayoría de los

formadores dedican menos de ocho horas diarias al sector; compatibilizando, no rara vez, esta actividad profesional con alguna otra.

Sin embargo, hay trabajadores que matizan que **las horas reales que dedican al sector son más, ya que las horas de preparación de las clases no están contabilizadas en sus contratos laborales.**

“Un importante problema que tenemos en nuestro sector es que trabajas dos horas en la preparación de clases, para poder impartir tan solo una reflejada en el contrato” (e6)

Tabla 9 TIPO DE JORNADA DE LOS CAPACITADORES (%)

Completa	38,6
Parcial	25,7
Por horas semanales	34,3
Ns/Nc	1,4
Total	100,0

* Sólo responden los asalariados
Fuente: Elaboración propia

En otro orden de cosas, **la atomización del sector se presenta como un elemento característico más.** Sólo el 23,9% de los encuestados están ocupados en empresas de más de 20 trabajadores. Al mismo tiempo, **el 22,8% confiesan trabajar en empresas de menos de 5 trabajadores**, entre quienes cabría incluir a la gran mayoría de los autónomos (Tabla 10). Páginas adelante explicaremos, detenidamente, la estructura organizativa y ocupacional de estas empresas.

Tabla 10 TAMAÑO DE EMPRESA DE LOS CAPACITADORES (%)

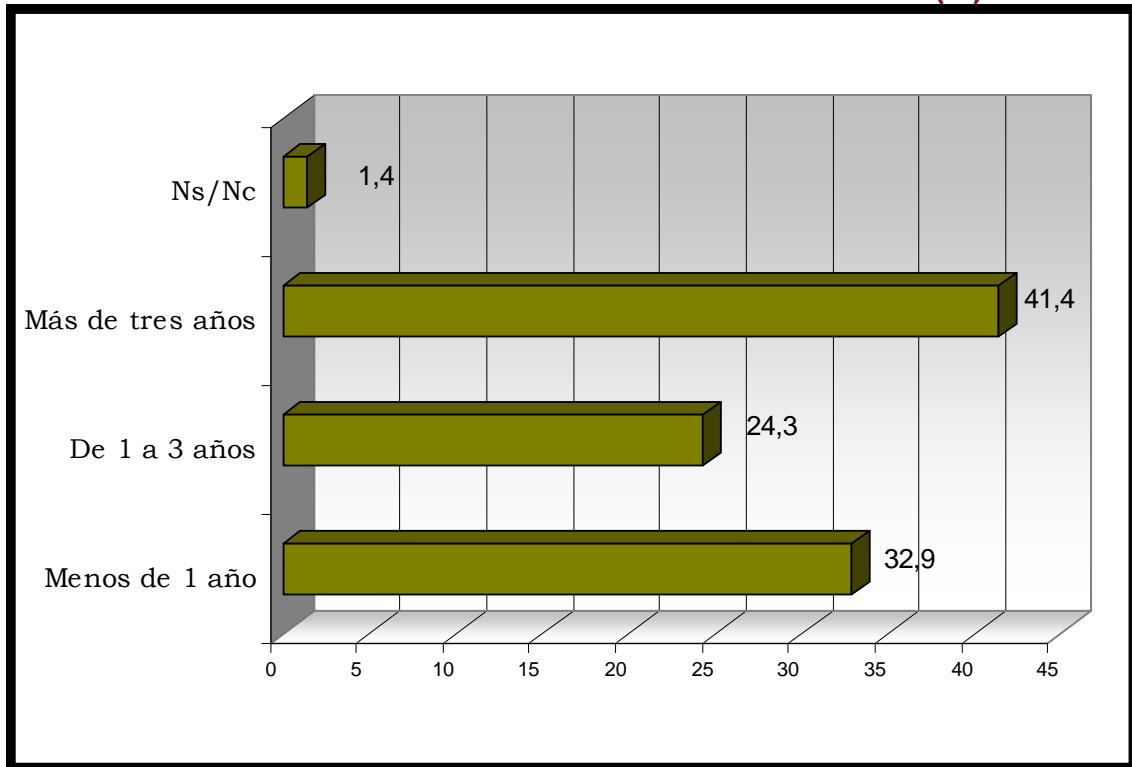
Menos de 5 trabajadores/as	22,8
De 6 a 10 trabajadores/as	9,8
De 11 a 20 trabajadores/as	37,0
De 21 a 50 trabajadores/as	13,0
Más de 50 trabajadores/as	10,9
Ns/Nc	6,5
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la **antigüedad de los formadores** en idiomas extranjeros en empresas, dentro del sector, llama la atención que sólo dos quintas partes – 41,4% - lleven más de tres años (Gráfico 3).

De este dato puede extraerse una triple conclusión: Que la experiencia de los capacitadores en el sector es bastante limitada, que el sector ha necesitado incrementar el número de ellos en los años más recientes, y que - al menos algunos - no tienden a perseverar dentro del mismo.

Gráfico 3 ANTIGÜEDAD DE LOS CAPACITADORES (%)



Fuente: Elaboración propia

1.4. TIPOLOGÍA DE FORMADORES EN IDIOMAS EXTRANJEROS EN EL SECTOR.

A modo de resumen, de los puntos que hemos tratado en las páginas anteriores, podemos concluir las siguientes cuestiones respecto al perfil sociolaboral de los capacitadores del sector en Navarra:

- El sector está ampliamente **feminizado**, con un 65,2% de mujeres.
- Los **trabajadores jóvenes predominan**, ya que el 41,3% tienen menos de 36 años.
- **Los trabajadores nacidos en España - 46,7% - y en el extranjero - 53,3% - están divididos casi a partes iguales.**
- El **inglés** es, a todas luces, el idioma más impartido. El 83,7% lo enseñan. Aunque casi todos poseen conocimientos altos del **castellano** - 78,3% - y algunos del **francés** - 19,6% - y el **alemán** (14,1%).
- La gran mayoría - 82,6% - han finalizado **estudios universitarios**.
- **Los asalariados - 75% - son ampliamente mayoritarios**, si bien muchos de ellos cuentan con **contratos temporales**.
- La mayoría - 69,6% - trabajan en **empresas de hasta 20 trabajadores**.
- La mayoría de los trabajadores - 57,2% - **no llevan trabajando más de tres años en el sector**.

Ahora bien, dentro del sector podemos identificar colectivos de trabajadores, en cierta medida, heterogéneos. De manera que combinando las variables y los datos estadísticos antes presentados, vamos a determinar, seguidamente, una **tipología de formadores en idiomas extranjeros** en el sector.

Hemos estimado que el **número de formadores en idiomas extranjeros a empresas dentro del sector, y en el marco de la Comunidad Foral de Navarra, rondará los 145 - 175 trabajadores en total**. La mayoría de ellos, como hemos ya comprobado, se han incorporado en los últimos años al sector.

En consecuencia, podemos concluir también que el sector ha ido atravesando un periodo de crecimiento en los años más recientes dentro de Navarra, al igual que un buen número de actividades económicas. La demanda de formación, en idiomas extranjeros, ha crecido.

“Yo tengo la sensación de que (...) las personas provenientes de empresas, que demandan idiomas, han aumentado” (e3)

De cara a los próximos años, **las empresas de Navarra seguirán percibiendo, cada día más necesarios, los servicios que el sector les pueda proporcionar.**

Pero, así y todo, somos escépticos respecto a que el sector incrementemente – de modo significativo - sus niveles de empleo y facturación entre 2009 y 2011, ya que somos de la opinión de que la crisis económica provocará que muchas empresas de Navarra, paralicen o dejen de incrementar, sus inversiones en formación.

“Normalmente hemos ido creciendo; aunque dependemos de los clientes y este año se nota más flojo por la crisis; ya que de donde primero se reduce es de formación” (e1)

“Se nota la crisis, porque ahora tenemos menos clases lectivas a la semana” (e2)

“Hace tiempo, el tema del paro aumentó la asistencia a cursos, pero ahora mismo con la crisis, hemos notado una reducción de las horas de formación in company, menos tutorías,... (...). Auguro un 2009 muy difícil” (e4)

“Hasta ahora tenía mucho volumen, incluso tuve que contratar a un profesor para que me ayudase. Pero ahora ha bajado mucho y estoy sola. Estamos viviendo una situación muy convulsa” (e7)

El sector evolucionará, en buena medida, al ritmo que la economía general lo haga y, en concreto, la estructura empresarial. En los últimos 10 o 15 años, el crecimiento del sector de proveedores de formación en idiomas extranjeros para empresas de Navarra ha sido tan notable gracias, en alto grado, al periodo de bonanza económica que el tejido productivo estaba viviendo.

Si bien hay quienes siguen pensando que, a pesar de todas las dificultades, las empresas apostarán, ahora más que nunca, por la formación como vehículo para afrontar la crisis.

“Las empresas, en esta época de crisis, tendrán que adaptarse y para ello es importante formarse; se pueden reducir el volumen de grupos pero el mundo de los idiomas no se puede dejar de lado nunca” (e3)

“De momento la crisis no me está afectando, pero creo que justo es en épocas de crisis cuando las personas intentan formarse” (e8)

Pero centrándonos ya en los datos de la encuesta (Tabla 11), podemos distinguir tres perfiles de trabajadores, que pasamos a continuación a describir:

- **Formadores de idiomas extranjeros nacidos en España.**
- **Formadores de idiomas extranjeros nacidos en países de habla inglesa.**
- **Formadores de idiomas extranjeros nacidos en otros países.**

a) Formadores de idiomas extranjeros nacidos en España.

Son el **grupo de trabajadores más numeroso** - 46,7% -, aunque no por ello mayoritario. En total, calculamos que suman entre 70 y 80 personas.

Tres de cada cuatro - 74,4% - son mujeres y cabe añadir que **no llega a la mitad - 48,8% - quienes superan los 35 años**, convirtiéndose en el colectivo de trabajadores más jóvenes. Casi todos ellos han finalizado estudios universitarios - 88,4% - y cuatro de cada cinco son asalariados (79,1%).

Aunque nueve de cada diez imparten **inglés** - 90,7% -, uno de cada cinco - 20,9% - enseña **castellano** y el 7% imparten **alemán o francés**.

b) Formadores de idiomas extranjeros nacidos en países de habla inglesa.

Estos trabajadores comprenden el 30,4% del total o, lo que es lo mismo, suman entre 45 y 55 trabajadores.

En este grupo predominan los nacidos en el **Reino Unido** y, al mismo tiempo, es el único colectivo **no conformado mayoritariamente por mujeres (42,9%)**. Casi dos de cada tres trabajadores son mayores de 35 años - 63,2% - y, por otro lado, tres de cada cuatro poseen estudios universitarios (77,8%).

Si bien casi dos de cada tres trabajadores son asalariados - 64,3% -, nos encontramos ante el grupo de trabajadores que aglutina un **mayor porcentaje de autónomos**.

Otra nota característica de este colectivo de trabajadores consiste en que, en el momento de llevar a cabo la encuesta, **la práctica totalidad enseñan inglés - 96,4%** - y que ninguno imparte otro idioma.

Por último, debemos incidir en que no pocas empresas clientes demandan - a los centros de enseñanza - profesores de inglés nativo, al considerar que ellos pueden proporcionar un aprendizaje más eficaz.

“Para las empresas no existe tanta flexibilidad como para otros clientes. Las empresas suelen solicitar inglés de negocio y profesores nativos” (e1)

“Los profesores, que hemos contratado, siempre han sido nativos, ya que era lo que las empresas demandaban: eran de Argelia, Irlanda, Estados Unidos, Inglaterra...” (e2)

“En algunas empresas, por ejemplo, van a elegir siempre a un nativo para dar clases de inglés” (e7)

c) Formadores de idiomas extranjeros nacidos en otros países.

Son el grupo de trabajadores más minoritario. **Comprenden el 21,7% del total, es decir, son entre 30 y 40 trabajadores**. Asimismo, este colectivo de trabajadores es el que cuenta con mayor porcentaje de mujeres - 80% -,

personas mayores de 35 años – 67,9% -, titulados universitarios – 89,5% - y asalariados (85%).

Ahora bien, sólo la mitad - 50% - enseñan **inglés**, mientras que el 35% imparten clases de alemán y el 25% francés.

Tabla 11 TIPOLOGÍA DE TRABAJADORES, SEGÚN LUGAR DE NACIMIENTO, CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E IDIOMAS IMPARTIDOS

GRUPO DE TRABAJADORES	NACIDOS EN ESPAÑA (46,7%)	NACIDOS EN PAÍSES DE HABLA INGLESA (30,4%)	NACIDOS EN OTROS PAÍSES (21,7%)
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS			
Mujeres	74,4	42,9	80,0
Mayores de 35 años	48,8	63,2	67,9
Titulados universitarios	88,4	77,8	89,5
Asalariados	79,1	64,3	85,0
IDIOMAS IMPARTIDOS			
Inglés	90,7	96,4	50,0
Alemán	7,0	0,0	35,0
Francés	7,0	0,0	25,0
Castellano	20,9	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia

En definitiva, podemos diferenciar tres grupos de formadores en idiomas extranjeros, tomando como referencia su lugar de nacimiento, los idiomas que imparten y sus rasgos sociodemográficos.



2. MAPA DE OCUPACIONES DEL SECTOR

2. MAPA DE OCUPACIONES DEL SECTOR.

En este capítulo pretendemos acercarnos al **mapa ocupacional del sector de proveedores de idiomas extranjeros para empresas en Navarra.**

Va a ser el primer análisis que sistematice esta realidad – con sus matizaciones oportunas -, tanto en Navarra como en el resto de España.

Asimismo, **con el fin de enlazar los puestos de trabajo con sus respectivos perfiles formativos, introduciremos una serie de criterios sobre los cuales las competencias profesionales hoy en día se edifican,** tanto en este sector como a nivel más general.

Debemos anotar que, durante mucho tiempo, **la literatura de las ciencias empresariales como también la praxis del tejido productivo, dibujaban la estructura organizativa de las unidades productivas - de todo tipo de sectores -, desde una perspectiva puramente funcional.** El contenido de los puestos de trabajo ni buscaba ni justificaba relación alguna con sus perfiles competenciales.

Nosotros, por el contrario, estamos en la convicción de que **todo organigrama funcional debe venir, necesariamente, asociado y erigido a partir de perfiles competenciales que ha de desarrollar y servir.**

De manera esquemática, en las páginas que siguen, los puntos a tratar serán los siguientes:

- **Aproximación al organigrama funcional del sector. La multifuncionalidad.**
- **Ocupaciones transversales y específicas del sector.**
- **Articulación de las cualificaciones profesionales dentro del sector. Contexto y marco de desarrollo en Navarra.**
- **Perfiles competenciales de los trabajadores del sector.**

2.1. APROXIMACIÓN AL ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL SECTOR. LA MULTIFUNCIONALIDAD.

Puede resultar, hasta atrevido, diseñar un **organigrama funcional dentro del sector de proveedores de enseñanza de idiomas extranjeros para empresas**. Ocurre que la mayoría de las empresas no superan los 20 trabajadores. Por consiguiente un sector tan atomizado conlleva a que, con frecuencia, los puestos de trabajo se caractericen por su **multifuncionalidad**, es decir, se vean obligados a desarrollar tareas diversas y, además, de muy diferente naturaleza.

La multifuncionalidad es uno de los rasgos más señeros que debemos anotar dentro de la estructura organizativa del sector que, claro está, es también cada vez más común en el conjunto de la estructura empresarial. Recordemos que, en las últimas décadas, la atomización del tejido productivo es una tendencia general.

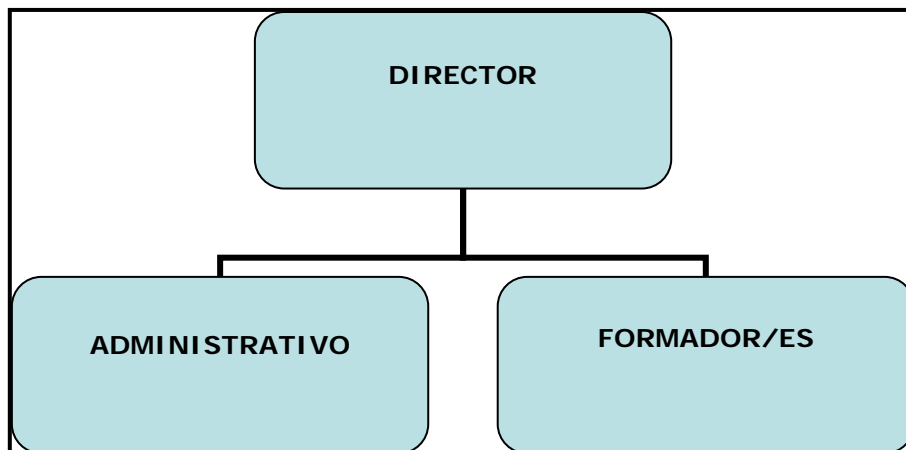
Evidentemente, la multifuncionalidad de los puestos de trabajo viene unida, en ocasiones, a un problema que no podemos dejar pasar por alto: **Las funciones planteadas teóricamente - aunque sean múltiples y diversas - pueden ser desarrolladas por los trabajadores de manera limitada; bien porque no tienen tiempo real para poner todas ellas en práctica de manera integral o bien ya que no gozan de la cualificación necesaria para ello, porque no son del todo polivalentes.**

Todo esto supone un problema de envergadura, para el sector objeto de estudio, que las empresas deben resolver sin demora; ya que ralentiza el desarrollo de la actividad empresarial y conduce a que no sea suficientemente productiva.

En definitiva, y ante esta realidad, podemos concluir que **la atomización del sector no es un fenómeno que favorezca particularmente su**

competitividad, aunque sí goza de ventajas intrínsecas que lo justifican, como son su flexibilidad y cierto dinamismo.

Gráfico 4 ORGANIGRAMA - TIPO DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE PROVEEDORES DE IDIOMAS EXTRANJEROS PARA EMPRESAS, DE ENTRE 2 Y 15 TRABAJADORES



Fuente: Elaboración propia

De todas las maneras, es también habitual el *outsourcing* de actividades de corte transversal, como son aquellas vinculadas con la **fiscalidad** y la **contabilidad**. Esta circunstancia es más común, lógicamente, en las **empresas unipersonales, sólo conformadas por autónomos**.

Considerando todas las observaciones mencionadas, vamos a elaborar **dos organigramas genéricos en el sector**. Uno, para las empresas de entre 2 y 15 trabajadores (Gráfico 4) y otro, para aquellas empresas con más de 15 (Gráfico 5).

El organigrama de las empresas de entre 2 y 15 trabajadores es lógicamente el más sencillo, y sólo una ocupación es específica del sector: La de formador o capacitador en idiomas. Sin embargo, la gran mayoría de los trabajadores - entre el 80% y el 90% - desarrollan esta función.

Identificando sólo tres ocupaciones (director, administrativo y formador en idiomas), no creemos adecuado, por lo tanto, referirnos a departamentos en

los organigramas de estas empresas; sino que es más oportuno referirnos directamente a ellas.

A este respecto, hemos de anotar que las empresas son **estructuras cuasi virtuales**, debido a que la multifuncionalidad es una característica notoria de este sector y, más aún, en las empresas más pequeñas.

Sucede que **la mayoría de los trabajadores que, en estas empresas, desempeñan tareas administrativas ejercen también como formadores. Incluso puede ser común que el director desempeñe tareas de formación.**

Respecto a las **tareas comerciales y de coordinación docente**, hemos de indicar que son también generalmente desempeñadas por el director o por quienes actúan como formadores.

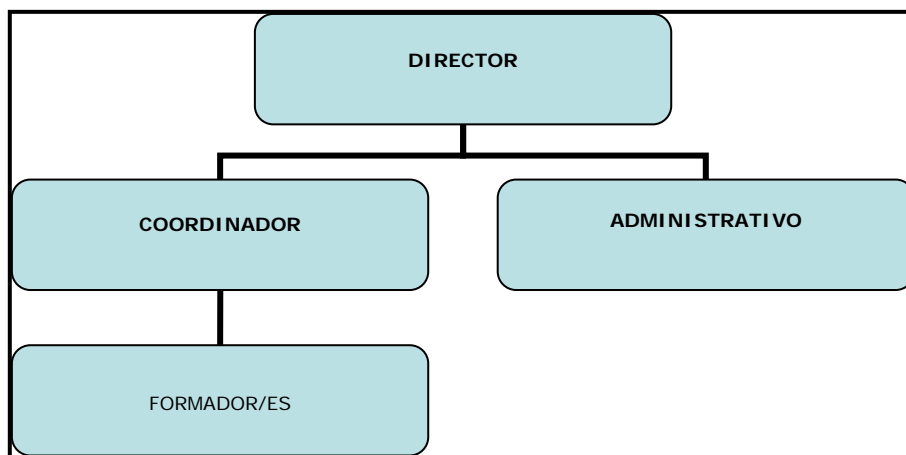
En las empresas de más de 15 trabajadores, es más complicado elaborar un organigrama genérico. Sí es más habitual que en estas empresas, debido al mayor número de alumnos / clientes o de formadores con los que cuentan, **las tareas de coordinación académica o con los clientes cobren mayor entidad**. Por consiguiente, tal realidad debe venir reflejada en el organigrama. Así y todo, rara vez los trabajadores que llevan a cabo tareas de coordinación no realizan otras funciones.

En cambio, en las empresas del sector con mayor tamaño, **quienes tienen encomendadas tareas gerenciales o administrativas no ponen en práctica otras.**

En otro orden de cosas, en este segundo grupo de empresas, **elegir el número de trabajadores no implica el surgimiento de unidades funcionales o puestos de trabajo de orden transversal, como son los asociados a la prevención de Riesgos Laborales, la calidad o el Medio Ambiente** y que sí pueden ser más comunes en otros sectores; sobre todo de carácter industrial.

Finalmente, y a modo de resumen, queremos señalar que aunque las empresas diseñen un organigrama con sus unidades funcionales, éste requerirá – sobre todo en las más pequeñas - enseguida las matizaciones necesarias, como consecuencia más bien de la multifuncionalidad que condiciona el desempeño de sus puestos de trabajo.

Gráfico 5 ORGANIGRAMA - TIPO DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE PROVEEDORES DE IDIOMAS EXTRANJEROS PARA EMPRESAS, DE MÁS DE 15 TRABAJADORES



Fuente: Elaboración propia

Tabla 12 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EN EL SECTOR DE PROVEEDORES DE IDIOMAS EXTRANJEROS, PARA EMPRESAS

<p>1. Característica general</p>	<p>Puestos de trabajo multifuncionales que exigen polivalencia, debido a que predominan las empresas unipersonales o menores de 15 trabajadores.</p>
<p>2. Organigrama</p>	<p>Son infrecuentes las ocupaciones en las que se desempeñen tareas exclusivamente transversales a otros sectores.</p> <p>Sobre todo en las empresas más pequeñas, los organigramas no sirven de útiles de gestión, debido a la multifuncionalidad expresa o subyacente.</p>

Fuente: Elaboración propia

2.2. OCUPACIONES TRANSVERSALES Y ESPECÍFICAS DEL SECTOR.

Una vez presentados los organigramas del sector de proveedores de enseñanza de idiomas extranjeros para empresas, vamos a exponer seguidamente las ocupaciones transversales y específicas. Las **ocupaciones transversales** son aquellas que se encuadran más bien en procesos productivos de apoyo dentro del sector y que, por lo tanto, están presentes por lo general en todo tipo de actividades económicas. Las **ocupaciones específicas**, mientras tanto, son las que articulan los procesos productivos propios y distintivos del sector de proveedores de idiomas extranjeros para empresas.

De este modo vamos a presentar, a continuación, **todas estas ocupaciones**. Haremos una correspondencia entre estas ocupaciones y las incluidas dentro de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO – 94). Tal clasificación enumera el conjunto de ocupaciones, en cualquier sector económico. Según el CNO – 94, una ocupación es *“un conjunto de tareas que constituyen un puesto de trabajo que se suponen serán cumplidas por una misma persona. Un conjunto de empleos cuyas tareas presentan gran similitud constituyen una ocupación”*.

Puesto que **la multifuncionalidad es un rasgo característico de nuestro objeto de estudio**, trazaremos una correspondencia entre cada ocupación y aquellas otras que, quien ocupe el puesto de trabajo que la pone en práctica, también desempeñe.

Asimismo, relacionaremos cada una de las ocupaciones con las categorías profesionales y funcionales incluidas en el **Convenio Colectivo Estatal de la Enseñanza y la Formación No Reglada**. Este convenio fue aprobado en 2007 (BOE, 30 – VI – 2007) y su plazo de vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009.

Comprobaremos, no obstante, que **las categorías profesionales y funcionales del convenio no quedan ajustadas del todo - de manera**

suficiente - al sector; a pesar de que este convenio sea el más susceptible de aplicarse.

El convenio presentaría, en consecuencia, **algunos déficits notables para ser considerado como instrumento ordinario en la gestión de Recursos Humanos** dentro del sector y, más específicamente, en la ocupación de formador, como enseguida vamos a comprobar.

Las ocupaciones que, en consecuencia, vamos a distinguir son: **Director, coordinador, formador en idiomas y administrativo.**

No vamos a considerar la ocupación de comercial, puesto que el conjunto del sector asume estas tareas dentro de alguna otra y, en concreto, en las de **directivo, coordinador y formador en idiomas.**

a) Director.

Como en cualquier otra empresa, **la cúpide está presidida por un director** (Tabla 13) **que, en alguna ocasión, es también denominado gerente en estas empresas. Es una ocupación de orden transversal y, claro está, es la que goza de mayor nivel de autonomía.**

En las empresas unipersonales, **los trabajadores autónomos también desarrollan, claro está, tareas propias de director.** De hecho, hemos realizado una correspondencia entre esta ocupación y el CNO – 94 (1705 Gerencia de empresas de intermediación y servicios a otras empresas sin asalariados y 1709 Gerencia de otras empresas sin asalariados), con el fin de incluir – dentro del mismo – a los trabajadores autónomos.

Debido a que es un **sector muy atomizado**, lo habitual es que el director compatibilice las tareas más específicas de esta ocupación, con otras funciones, que siempre varían en función de la estructura organizativa de cada empresa concreta.

“Menos jefa soy de todo. Realizo labores de oficina, imparto clases en la academia y en empresas, voy al banco, gestiono, asesoro, me encargo de la contabilidad, de la administración, de los pedidos, libros, limpieza, exámenes de nivel para los estudiantes...” (e2)

“Yo era mi propio jefe y formador. Hasta ahora tenía mucho volumen de trabajo; incluso tuve que contratar a un profesor para que me ayudase” (e7)

Como hemos dicho en páginas anteriores, **en las empresas de mayor tamaño tal multifuncionalidad es menos habitual**, debido al mayor número de trabajadores con los que cuentan y a quienes delegan las tareas.

Sin embargo, es relativamente frecuente entre las empresas más pequeñas – y no sólo entre los autónomos que conforman empresas unipersonales – que **los directores desarrollen tareas más asociadas con el resto de las ocupaciones del sector: Coordinador docente, administrativo y formador / capacitador en idiomas.**

Tabla 13 OCUPACIÓN DE DIRECTOR

Correspondencia con otras ocupaciones	Correspondencia con categoría en convenio colectivo	Ocupación por CNO - 94
Coordinador docente	Director	1110 Dirección general y presidencia ejecutiva.
Administrativo	Subdirector	1405 Gerencia de empresas de intermediación y servicios a otras empresas con menos de 10 asalariados.
Formador en idiomas		1705 Gerencia de empresas de intermediación y servicios a otras empresas sin asalariados. 1709 Gerencia de otras empresas sin asalariados.

Fuente: Elaboración propia

b) Coordinador docente.

Esta ocupación (Tabla 14) – de carácter específico - estaría definida, como tal, sólo en algunas empresas de mayor tamaño. Sería desempeñada por aquellos trabajadores dedicados sobre todo a la **gestión de los servicios destinados a los clientes (diseño y seguimiento del plan de formación, asignación de los formadores a cursos, determinación del horario de las clases, apoyo y orientación en la didáctica de la lengua,...)**.

Quienes desempeñan estas tareas, a razón de la multifuncionalidad que no dejamos reiterar que distingue al sector, desarrollan también normalmente las funciones de **director o formador en idiomas**.

Tabla 14 OCUPACIÓN DE COORDINADOR DOCENTE

Correspondencia con otras ocupaciones	Correspondencia con categoría en convenio colectivo	Ocupación por CNO - 94
Director Formador en idiomas	Jefe de estudios	2231 Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos. 2239 Otros diversos profesionales de la enseñanza. 2412 Profesionales de Recursos Humanos 2433 Filólogos, intérpretes y traductores.

Fuente: Elaboración propia

c) Formador / capacitador en idiomas.

La gran mayoría de los trabajadores del sector son formadores (Tabla 15). Es una ocupación específica y es la más distintiva del sector. Pero los directores, coordinadores docentes y administrativos pueden desempeñar también estas funciones.

De forma inversa, y desde las claves de multifuncionalidad que hemos explicado con anterioridad, en la encuesta hemos verificado que es habitual

que parte de los formadores en idiomas ejerzan funciones propias de otras ocupaciones.

Justamente, el 31,5% desarrollan tareas administrativas de apoyo, como atender el teléfono o registrar al alumnado, el 20,7% funciones contables, como la gestión de facturas, pagos,... y, asimismo, el 14,1% se dedican también a la captación del alumnado (Tabla 16).

Tabla 15 OCUPACIÓN DE FORMADOR EN IDIOMAS

Correspondencia con otras ocupaciones	Correspondencia con categoría en convenio colectivo	Ocupación por CNO - 94
Director Coordinador docente Administrativo	Profesor titular Profesor auxiliar o adjunto Instructor o experto Orientador profesional Auxiliar no docente	2231 Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos. 2239 Otros diversos profesionales de la enseñanza. 2433 Filólogos, intérpretes y traductores. 2811 Profesores de enseñanza primaria. 2812 Profesores de enseñanza infantil. 2839 Otro profesorado técnico de formación profesional.

Fuente: Elaboración propia

En el sector, no es común diferenciar al **formador que imparte clase en empresas o a trabajadores, de quien imparte a otro tipo de alumnado (estudiantes,...)**. En buena parte, es debido a que no pocas veces los **trabajadores imparten a distintos públicos**.

Como podemos comprobar, además, las categorías profesionales estipuladas en el convenio no recogen, como tal, la figura de profesor de idiomas extranjeros. Creemos, sin embargo, en la **necesidad de hacer un mayor esfuerzo de concreción, de tal modo que el convenio sea capaz de**

reconocer, más adecuadamente, la realidad, demandas y necesidades del formador en idiomas.

**Tabla 16 ACTIVIDADES PROFESIONALES LLEVADAS A CABO POR
LOS FORMADORES EN IDIOMAS EN ESTE MOMENTO (Respuesta
múltiple) (%)**

Imparte cursos	90,2
Evalúa los conocimientos del alumnado, una vez finalizado el curso	88,0
Selecciona las metodologías y / o recursos didácticos	72,8
Diseña el contenido de los cursos	58,7
Hace de tutor/a del alumnado (asesoramiento, motivación, seguimiento)	54,3
Tareas administrativas de apoyo (coger el teléfono, registrar alumnado,...)	31,5
Tareas contables (facturas, pagos, etc.)	20,7
Capta alumnado/empresas, para ofrecerles cursos	14,1
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Además, **la falta de reconocimiento explícito a cualquier ocupación del sector, obstaculizaría el adecuado desarrollo de los distintos espacios de la gestión estratégica de Recursos Humanos.**

d) Administrativo.

Como hemos comentado, la ocupación de administrativo, de índole netamente transversal, es corrientemente desempeñada por trabajadores del sector que practican otras (director, coordinador docente o formador en idiomas). Son quienes se dedican a la **gestión contable o fiscal** y a otras de carácter **burocrático o administrativo** en la empresa.

A modo de conclusión, hemos verificado que no son numerosas las ocupaciones del sector y que, lo realmente distintivo, es que muchos trabajadores han de ser multifuncionales o polivalentes, es decir, que han de desempeñar tareas con contenidos bien diferentes.

Tabla 17 OCUPACIÓN DE ADMINISTRATIVO

Correspondencia con otras ocupaciones	Correspondencia con categoría en convenio colectivo	Ocupación por CNO - 94
Director Coordinador docente Formador en idiomas	Jefe de administración Oficial de administración de primera Oficial administrativo de segunda Auxiliar administrativo	1131 Dirección de departamentos de administración y finanzas 2411 Profesionales en contabilidad 3411 Secretarios administrativos y asimilados 4011 Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios

Fuente: Elaboración propia

2.3. ARTICULACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES DENTRO DEL SECTOR. CONTEXTO Y MARCO DE DESARROLLO EN NAVARRA.

Que las empresas del sector, y como hemos apuntado, funcionen desde **estructuras virtuales** no es pretexto para que no definan, de la manera más detallada posible, los **contenidos de las tareas** que sus trabajadores tienen que poner en práctica y los **perfiles competenciales** que, para este fin, requieren.

Pero la realidad pone de manifiesto que pocas empresas cuentan con información suficiente a este respecto. Si no fuera así, **las empresas podrían tomar mejores decisiones en el plano de la gestión estratégica de Recursos Humanos** y, sobre todo, en las siguientes áreas:

- **La selección y la asignación de los trabajadores a las ocupaciones.**
- **La detección de las necesidades de cualificación que surjan.**
- **El establecimiento de los pertinentes itinerarios formativos.**
- **La valoración de los puestos de trabajo y la evaluación del desempeño de los trabajadores.**
- **La movilidad funcional; vertical (promoción) y horizontal.**

La elaboración de **Fichas de perfiles competenciales en las ocupaciones del sector**, que luego presentaremos, tiene como objetivo contribuir en este afán. Fichas de este tipo son la base sobre la cual poder detectar necesidades de formación y dibujar los itinerarios formativos más ajustados.

La **multifuncionalidad** y la consiguiente **polivalencia**, que distinguen a la estructura ocupacional del sector, interpelan de manera particular a las empresas, a que especifiquen las tareas y las competencias que los trabajadores necesitan.

Cuando los **formadores en idiomas**, por ejemplo, deben desarrollar por primera vez **actividades comerciales**, que hemos ya explicado que es relativamente habitual, muchas veces tienden enseguida a presentar carencias de cualificación bien constatadas en este terreno. Análogamente, algo parecido suele suceder, cuando los trabajadores del sector han de atender tareas de corte **contable o fiscal**.

Ocurre que **la multifuncionalidad exige que los trabajadores del sector desempeñen no sólo distintas tareas sino funciones que, tal vez en demasiadas ocasiones, sean de diferente naturaleza**.

Y, como es lógico, es muy difícil que previamente a incorporarse al sector, **los trabajadores hayan cursado estudios asociados, a todo el abanico de funciones, que pueden llegar a poner en práctica**.

Por otro lado hemos de recalcar que, en parte porque **las universidades de Navarra no ofertan títulos de filologías en lenguas extranjeras**, los formadores en idiomas del sector **tienden a carecer de suficientes competencias** en áreas tan importantes para su puesto de trabajo, como son las de **didáctica de la lengua** o la **utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional**.

En definitiva, las empresas del sector han de acopiar y analizar la información más precisa sobre las competencias que los trabajadores necesitan, las carencias de cualificación que presentan y los itinerarios formativos que han de recorrer.

Éste es un punto básico para emprender iniciativas, sobre todo vía formación o reciclaje de los trabajadores, que conduzcan a una real polivalencia y que se traduzcan, a su vez, en la mejora de los resultados económicos y sociales.

Llegados a este punto, debemos anotar que en el terreno de las ciencias empresariales, desde la **década de los 90** y al eco de **paradigmas como la gestión por competencias**, surge un **inusitado interés respecto a las**

cualificaciones profesionales de los puestos de trabajo, en los términos que nosotros estamos también proponiendo:

- Qué competencias son las requeridas; superando el plano de los contenidos teóricos y las destrezas, y abordando otros aspectos de interés, como son las habilidades sociales, las actitudes y los valores.
- Qué acciones formativas (formales y no formales) son necesarias para cubrir las carencias de cualificación, de las empresas.
- Cuál es el impacto de los procesos de aprendizaje sobre el rendimiento o productividad de los trabajadores.

La atención ya no está fijada en puestos de trabajo estancos e inamovibles, localizados en un organigrama determinado. La combinación de competencias configura las tareas, y el cúmulo de tareas priorizadas dibujan las ocupaciones y los puestos de trabajo.

Una vez descrito el marco conceptual general en el que el *management* de las empresas del sector, y de otros, debe desenvolverse en el campo de los Recursos Humanos, sí creemos de interés – en las páginas que siguen - identificar qué pasos se están dando, en el conjunto de la estructura empresarial, para favorecer la gestión por competencias.

Este análisis será útil para recoger qué iniciativas pueden ser aplicadas al sector o en qué medida éste está siendo considerado por parte de ellas.

a) Modelos para la determinación competencias y perfiles profesionales dentro del sector de la CNO al INCUAL.

En España, el análisis de la estructura ocupacional a nivel intersectorial comenzó a ser desarrollado por el INEM, en los primeros años de la década de los 90.

Producto de ello son, por ejemplo, las **fichas de ocupaciones**¹ que el INEM llegó a elaborar, en donde se describieron las actividades principales y las tareas fundamentales de un amplio abanico de puestos de trabajo – también los incluidos dentro del sector –, buscando su correspondencia con la CNO.

Si bien es corriente que, a la hora de denominar los diferentes puestos de trabajo, en las empresas y los convenios colectivos no se utilicen los mismos conceptos que en la CNO.

Esto es lo que ocurre, por ejemplo, dentro del sector de proveedores de idiomas extranjeros para empresas; y tal y como nosotros hemos verificado con anterioridad. **Las ocupaciones establecidas en la CNO tienen distinta denominación que en los convenios colectivos.**

En definitiva, el CNO es más una clasificación formalista o casi científica, aunque desde luego sí sirve de orientación para describir el mapa ocupacional del sector y, de hecho, la que hemos tomado como referencia, con anterioridad.

Las fichas ocupacionales del INEM siguen siendo de gran valor en la actualidad, al presentar tareas reales del universo ocupacional y de cada uno de los puestos de trabajo. Y a pesar de que no se detuvieron en la determinación de competencias, sí ofrecieron un primer marco para su desarrollo.

Así y todo, **el INEM ya quería distinguir entre ocupación y perfil profesional.** El perfil profesional era una segunda fase tras la determinación de la ocupación.

Según el INEM, el perfil profesional es la *“descripción de competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación, así como sus condiciones de desarrollo profesional; está compuesto por la declaración de la competencia general, la descripción de las unidades de competencia; la*

¹ INEM, *Fichas ocupacionales*. Carpeta 1 y 2.

identificación de las realizaciones profesionales, la descripción y agrupamiento de las tareas y la especialización de los criterios de ejecución”².

Un hito muy relevante fue la aprobación de la **Ley Orgánica 5 / 2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**. Su objetivo consistió en **favorecer la integración de los distintos criterios y maneras de certificación y acreditación de las competencias y las cualificaciones profesionales**.

Esta ley fue un punto de partida para que convergieran los distintos modelos de acreditación y convergencia de las competencias profesionales; y no sólo a nivel estatal sino también europeo. Lo cual implicaba interiorizar el esfuerzo para fomentar la formación continua e integrar las distintas ofertas formativas.

Resultado de ello es el conocido como **modelo del INCUAL** (Instituto Nacional de Cualificaciones), que, a inicios de 2009, había determinado más de 400 cualificaciones profesionales.

El resultado final es la elaboración de un **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales** que incluye la siguiente información:

- **Familia profesional.** Se distinguen **26 familias profesionales**. Sin embargo, ninguna de ellas, incluye cualificaciones relacionadas estrechamente con las ocupaciones específicas del sector de proveedores de enseñanza en idiomas extranjeros para empresas.

Sin embargo, dentro de la familia profesional de **Administración y gestión**, sí pueden tomarse como referencia cualificaciones vinculadas en buena medida con la ocupación transversal de administrativo (Tabla 18).

Verificamos, en suma, que el INCUAL no ha prestado, por el momento, la atención necesaria al **sector educativo en general**. Tan solo se ha

² FIA & UGT (2004), *Investigación sectorial de industrias químicas CNAE 241 y 246*.

considerado una cualificación, la de educación infantil (SSC322_3), dentro de la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

- **Cualificación profesional.** En la familia profesional de Administración y gestión, se distinguen 9 cualificaciones profesionales, **que podemos asociar - en mayor o menor medida - con la ocupación de administrativo.**

Algunas de estas cualificaciones, podrían vincularse también con la ocupación específica de **coordinador docente**, como por ejemplo la de Administración de recursos humanos (ADG084_3).

Tabla 18 CUALIFICACIONES DE LA FAMILIA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN QUE PUEDEN SER APLICADAS A LA OCUPACIÓN DE ADMINISTRATIVO EN EL SECTOR DE PROVEEDORES DE ENSEÑANZA DE IDIOMAS EXTRANJEROS, PARA EMPRESAS

Código	Cualificación	Nivel
ADG305_1	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	1
ADG306_1	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos	1
ADG307_2	Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente	2
ADG308_2	Actividades de gestión administrativa	2
ADG082_3	Gestión contable y de auditoría	3
ADG084_3	Administración de recursos humanos	3
ADG157_3	Gestión financiera	3
ADG309_3	Asistencia a la dirección	3
ADG310_3	Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas	3

Fuente: INCUAL

- **Competencia general.** Según la Ley 5 /2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, se entiende como cualificación profesional el “conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”. Cada

cualificación profesional va unida a una competencia general. La competencia general hace una descripción breve de tales competencias.

- **Unidades de competencia.** Cada cualificación se desglosa en unidades de competencia. La unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales, que pueden llegar a ser reconocidas y acreditadas.

Cada unidad de competencia lleva asociada un módulo formativo, donde se describe la formación necesaria.

De este modo, los trabajadores pueden acumular competencias profesionales hasta lograr la acreditación de la cualificación completa mediante un **Título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad.**

- **Entorno profesional.** Se incorporan los medios de producción, productos y resultados del trabajo, el contexto laboral,... que caracterizan o pueden desarrollar, de manera más adecuada, la competencia profesional.
- **Niveles de competencia.** Se establecen 5 niveles de competencia, según el grado de complejidad, autonomía o responsabilidad que sea necesario, para la realización de una actividad laboral determinada. Dentro de la familia de Administración y gestión, los niveles de cualificación van del 1 al 3. Ahora bien, las ocupaciones de nivel 4 y 5 tienden a poseer un amplio contenido competencial de orden transversal.

Como vemos, **el modelo del INCUAL, a pesar de estar lejos aún de contemplar todo tipo de cualificaciones, ha supuesto un gran paso en la definición de competencias y de itinerarios formativos, que serán beneficiosos tanto para los trabajadores como para sus empresas.**

Tales competencias y módulos están siendo tomados como referencia a la hora de elaborar **la oferta de la formación reglada (Formación Profesional) y la formación para el empleo.**

Pero para ser de plena aplicación en el sector de proveedores de enseñanza de idiomas extranjeros para empresas, el modelo del INCUAL debe desarrollar las cualificaciones profesionales de **director, formador en idiomas y coordinador docente**, desde la perspectiva de la **multifuncionalidad.**

Ahora bien, a inicios de 2009, el INCUAL estaba en proceso de elaboración de **la cualificación de formación para el empleo, que pudiera ofrecer pistas para la determinación de las competencias y los itinerarios formativos de las tres ocupaciones citadas.**

Por otro lado, y en los últimos años, las Comunidades Autónomas - en razón de las competencias que les son atribuidas - están elaborando sus propios Sistemas de Cualificaciones Profesionales. Uno de ellos es el Sistema Navarro de Cualificaciones Profesionales.

b) El Sistema Navarro de Cualificaciones Profesionales y la acreditación de competencias.

En el acuerdo de 4 de abril de 2005, del Gobierno de Navarra, se establecen directrices para el desarrollo del **Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional en la Comunidad Foral.** Para este fin, se creó el **Instituto Navarro de Cualificaciones (INC).** El INC está participando en la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Una de las aportaciones principales del INC es su deseo de trabajar, en la **acreditación de competencias** adquiridas por la experiencia profesional o por procesos formativos distintos al formal. Justamente, está acreditando módulos de Formación Profesional, generalmente por parte de trabajadores con un buen número de años de experiencia.

Por consiguiente, **el INC no está acreditando competencias significativas, que los trabajadores ponen en práctica, en el seno del sector de proveedores de enseñanza de idiomas extranjeros a empresas.**

Trabajar en pro de las competencias adquiridas por la experiencia o por vías formales e informales, es uno de los retos que no podemos dejar de lado.

A pesar de que el **credencialismo** es uno de aspectos más notorios de nuestra sociedad, que supera con creces el ámbito de la estructura empresarial, se ha hecho poco hincapié en la expedición de certificados que acrediten las competencias profesionales de los trabajadores; adquiridas por la experiencia o por actividades de aprendizaje diferentes al formal.

El reconocimiento de las competencias profesionales proporcionaría las siguientes ventajas:

- Permitiría a las empresas **contar con información más rica de sus mapas ocupacionales y competencias facilitando, en consecuencia, la gestión por competencias.**

En el caso del sector objetivo de investigación, la acreditación de las competencias de los trabajadores deberá tener en cuenta, de un modo u otro, la naturaleza multifuncional de las ocupaciones.

Aunque puedan ser acreditadas, de manera independiente, cada una de las ocupaciones (director, coordinador docente, administrativo o formador en idiomas), de alguna manera han de incluir también competencias asociadas al resto.

- Favorecería a los trabajadores, en la medida que **una entidad evaluadora independiente daría fe de las competencias que han adquirido a través de sus procesos de aprendizaje.**

Esto es particularmente importante en la circunstancia de las profesiones con menor nivel de cualificación y peor valoradas

socialmente. La acreditación ayudaría a su dignificación. Pero éste no sería el caso, de las ocupaciones de este sector, ya que (en términos comparativos con las existentes en el conjunto de la estructura empresarial) gozan de un nivel de **calificación medio – alto**.

Sea como fuere, hemos de puntualizar que la acreditación de competencias sí permitiría la **profesionalización** del sector, en el sentido de que identificaría o definiría una serie de cualificaciones específicas y bien determinadas; susceptibles de tratarse de manera autónoma o independiente, por ejemplo, en los convenios colectivos.

- Contribuiría también a la movilidad laboral y, recordemos, que éste es uno **de los rasgos que distingue al sector de proveedores de formación de idiomas extranjeros para empresas**.

“La movilidad es habitual. Normalmente, hasta octubre no sabemos cuántas personas necesitaremos; nuestro sector es muy variante e inestable; es una realidad muy cambiante” (e1)

Si los trabajadores contarán con una certificación de competencias, los procesos de selección serían más rápidos y eficaces.

- Abriría las puertas a los trabajadores y a las empresas, para que planificaran **itinerarios formativos** sobre la base de competencias certeras ya reconocidas.

En otro orden de cosas, ya en 2004, **en el seno de la Unión Europea se establecieron unos principios comunes para avanzar en la acreditación de competencias profesionales, pero las experiencias de los países socios, al día de hoy, siguen siendo diversas y con resultados desiguales**.

En especial, dentro de nuestro país, cabe destacar la labor que el **Gobierno Vasco** ha desempeñado en la acreditación de competencias profesionales, durante los últimos años. Ha desarrollado un **dispositivo de reconocimiento de competencias, que ha validado las cualificaciones de alrededor de 2000 trabajadores; la mayoría de los cuales contaban con**

niveles de formación curricular limitados y desempeñaban ocupaciones de media y baja cualificación.

A grandes rasgos, el INC pretende emplear el siguiente protocolo, a la hora de evaluar las cualificaciones profesionales, previamente a ser acreditadas:

- Elaborar un **dossier individual de competencias** en el que se recopilen todas las evidencias documentales, que demuestren que el candidato ha adquirido las competencias que quiere ver acreditadas.
- **Observación directa**, por parte de los evaluadores, de la práctica profesional del trabajador, bien en su entorno laboral cotidiano o bien en otro simulado.
- **Entrevista profesional**, entre los evaluadores y el trabajador, con el fin de repasar, analizar o resolver dudas referidas al dossier o la observación directa.
- **Ejercicios escritos**, con el fin de evaluar las competencias.

Estos mecanismos de acreditación creemos que pueden ser válidos, en el momento que el se certifiquen las competencias de los trabajadores de nuestro sector objeto de investigación.

Aún así, reiteramos que la labor de certificación del INC se focaliza, hasta nuestros días, en el terreno de la Formación Profesional.

Para terminar, debemos insistir en la necesidad de que tanto la determinación de los perfiles competenciales como también los procesos de acreditación nunca pierdan la perspectiva europea.

Al hilo de esto, hemos de recordar el **Marco Europeo de Referencia de las Lenguas**, en donde se establecen, por ejemplo, **competencias lingüísticas para los estudiantes o usuarios de lenguas extranjeras** o determinadas

orientaciones sobre las **metodologías de aprendizaje o las prácticas evaluativas**.

Tales cuestiones deben ser coherentes, congruentes e incorporadas a las competencias que se determinen entre los trabajadores del sector y, en más en concreto, entre los formadores en idiomas y los coordinadores docentes.

Cabe señalar en este contexto, por ejemplo, el conocimiento y empleo, por parte de los formadores en idiomas, del **Portfolio Europeo de las Lenguas**; como metodología de impartición y evaluación de las competencias lingüísticas de los alumnos.

Entre todo ello, destacamos que el Portfolio Europeo de las Lenguas incluye una tabla de autoevaluación con 6 seis niveles.

A modo de conclusión, **la acreditación de competencias lingüísticas, no tiene como prioridad certificar aquellas que gocen de un nivel de cualificación medio – alto**, como son aquellas que normalmente se localizan dentro del sector de proveedores de enseñanza de idiomas extranjeros para empresas.

La acreditación, bien sabemos, aportará ventajas amplias, como su profesionalización, el desarrollo de itinerarios formativos o la movilidad de los trabajadores.

De todos modos, que las cualificaciones del sector queden establecidas del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales será un paso previo, para que se inicie la certificación.

2.4. PERFILES COMPETENCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR.

A continuación, enlazando con el punto anterior, y con el objetivo de poder **ajustar posteriormente las respuestas formativas al sector de proveedores de enseñanza de idiomas extranjeros para empresas de Navarra**, exponemos una serie de fichas de perfiles competenciales para cada una de las ocupaciones antes identificadas.

En la Tabla 19, exponemos las fuentes de información que hemos acopiado y contrastado, a la hora de elaborar tales fichas.

Tabla 19 FUENTES DE INFORMACIÓN PARA ELABORAR LAS FICHAS DE PERFILES COMPETENCIALES

Fuentes documentales	INEM, <i>Fichas ocupacionales</i> . Carpeta 1 y 2. Modelo del INCUAL
Trabajo de campo	Entrevistas abiertas Grupo de discusión

Fuente: Elaboración propia

Las **fichas de perfiles competenciales** se estructuran a partir de la siguiente información:

a) Denominación del puesto de trabajo.

Hemos distinguido dos ocupaciones específicas (formador en idiomas y coordinador docente) y dos transversales (director y administrativo).

b) Códigos de la ocupación según CNO -94.

Este sistema de códigos permite lograr una correspondencia entre cada una de las cuatro ocupaciones y un sistema homologado, empleado en un amplio número de análisis y estadísticas.

Pero, como hemos ya explicado en páginas atrás, el CNO – 94 no es un instrumento que precise, de modo suficiente, la identificación de los puestos de trabajo.

c) Nivel del modelo INCUAL.

Únicamente en las ocupaciones de administrativo y coordinador docente podemos descubrir correspondencias con las cualificaciones establecidas, al día de hoy, en el modelo del INCUAL.

En una escala del 1 al 5, siendo las que obtienen el valor 5, las que vienen caracterizadas por un mayor nivel de complejidad, autonomía y responsabilidad, y 1 las que menos, los niveles que asociamos a las ocupaciones de **administrativo y coordinador docente**, van del 1 al 3.

d) Porcentaje aproximado de puestos en el sector.

Podemos concluir que **alrededor del 90% de los trabajadores del sector realizan principalmente tareas de formadores en idiomas**, pudiendo – en no pocos casos – desempeñar otro tipo de ocupaciones.

e) Formación curricular demandada por esta ocupación.

Contar con un nivel de estudios, en una determinada especialidad, no es un requisito normalmente considerado en cualquiera de las cuatro ocupaciones identificadas.

Si bien contar con algún título de formación especializada en filología extranjera, en magisterio de lengua extranjera o en un postgrado relacionado con ambos, pudiera ser valorado en mayor medida, cuando se seleccionan formadores en idiomas y, sobre todo, no nativos.

f) Objetivos de la ocupación, establecidos por orden de prioridad.

Presentamos cuáles son las metas de cada ocupación, priorizadas. Debido a la multifuncionalidad, pudieran combinarse objetivos de naturaleza diferente, en función de cada empresa.

No todos los objetivos que vamos a exponer deben cumplirse en estas ocupaciones, dependerá siempre de las necesidades concretas de cada empresa.

g) Cualificación que puede ser demandada.

Exponemos qué tipo de formación debe ser exigida al puesto de trabajo, es decir, los perfiles competenciales. Los clasificamos principalmente en dos: **Conocimientos y habilidades.**

En las fichas, no hemos incluido los valores y habilidades sociales que son comúnmente exigidas al universo de ocupaciones, sino aquellas que son más específicas.

Nos referimos a valores como responsabilidad o habilidades sociales como saber trabajar en equipo, liderazgo, capacidad de comunicación,...

h) Observaciones.

Presentamos algunas matizaciones, entre las que destacamos la multifuncionalidad y polivalencia que debe distinguir el desempeño de los trabajadores.

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES

1. Denominación del puesto de trabajo.
Director
2. CNO - 94:
1110 Dirección general y presidencia ejecutiva. 1405 Gerencia de empresas de intermediación y servicios a otras empresas con menos de 10 asalariados. 1705 Gerencia de empresas de intermediación y servicios a otras empresas sin asalariados. 1709 Gerencia de otras empresas sin asalariados.
3. Nivel INCUAL: (cuando exista)
No se considera
4. Porcentaje de trabajadores, dentro del sector
10% – 15%
5. Formación curricular demandada por esta ocupación:
Ninguna de manera particular. Pudieran valorarse estudios finalizados en filología extranjera, en magisterio de lengua extranjera o en un postgrado relacionado con ambos.
6. Objetivos de la ocupación, establecidos por orden de prioridad:
<ul style="list-style-type: none">- Definir y elaborar la política de la empresa o el conjunto de criterios estratégicos (de financiación, de marketing, de Recursos Humanos,...)- Coordinar el funcionamiento general de la empresa, seleccionando y asignando los recursos necesarios (económicos, humanos, técnicos, didácticos,...)- Organizar y participar en las actividades comerciales, captando y fidelizando clientes.- Evaluar la actividad de la empresa y de los resultados obtenidos, comunicarlos al resto de la organización y emprender las acciones correctivas, en la medida que fuesen necesarias.- Liderar los cambios organizativos y la implementación de nuevas estrategias. Supervisar y formar al resto de trabajadores. <ul style="list-style-type: none">- Representar a la empresa ante terceros (clientes, proveedores, Administraciones Públicas,...).

7. Cualificación que puede ser demandada.

Conocimientos asociados al mercado del sector: Estructura, oferta y demanda, know – how y ventajas competitivas.

Conocimientos vinculados a la dirección estratégica y a la gestión estratégica de recursos humanos.

Habilidades directivas, de relaciones públicas y comerciales.

8. Observaciones:

El director podría desempeñar otras ocupaciones, sobre todo en las empresas más pequeñas, como son las de coordinador docente, administrativo y formador en idiomas.

Podemos incluir como directores, a los trabajadores autónomos de las empresas unipersonales, si bien evidentemente ejecutan otras tareas, principalmente las de formador en idiomas y coordinador docente.

La denominación puede variar: Director de academia o de centro de formación, gerente,...

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES

1. Denominación del puesto de trabajo.
Coordinador docente
2. CNO - 94:
2231 Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos. 2239 Otros diversos profesionales de la enseñanza. 2412 Profesionales de Recursos Humanos 2433 Filólogos, intérpretes y traductores.
3. Nivel INCUAL: (cuando exista)
3
4. Porcentaje de trabajadores, dentro del sector
Alrededor del 5%
5. Formación curricular demandada por esta ocupación:
Ninguna de manera particular. Pudieran valorarse estudios finalizados en filología extranjera, en magisterio de lengua extranjera o en un postgrado relacionado con ambos.
6. Objetivos de la ocupación, establecidos por orden de prioridad:
<ul style="list-style-type: none">- Diseñar y hacer el seguimiento pertinente del plan de formación, incluyendo la metodología, de los clientes.- Asignar los formadores a los cursos, y otros recursos, en colaboración con el director.- Colaborar, junto a los formadores en idiomas, en la adaptación de los cursos a las necesidades de los clientes.- Participar en las actividades comerciales, captando y fidelizando clientes.- Apoyar y orientar, a los formadores en idiomas, en didáctica de la lengua.- Participar en la detección de necesidades de formación lingüística de los clientes.- Participar en la evaluación de los formadores, y proponer medidas correctivas, en colaboración con el director.- Participar en la evaluación de los planes de formación.

7. Cualificación que puede ser demandada.

- Dominio y conocimiento del castellano y de las lenguas impartidas: Fluidez, agilidad y uso tanto verbal como escrito; y conocimiento del vocabulario y de las formas de expresión.
- Conocimientos vinculados a la didáctica de la lengua: fijación y evaluación de objetivos pedagógicos, elaboración de contenidos, criterios para adaptar los cursos a las necesidades de los clientes, criterios para seleccionar y poner en práctica distintas metodologías de enseñanza, criterios para seleccionar los recursos didácticos, criterios para aprovechar al máximo los manuales y recursos didácticos,...
- Conocimientos asociados a las nuevas tecnologías para el aprendizaje: Diseño y elaboración de cursos on line, gestión y coordinación de plataformas de formación on line, realización de tutorías on line, empleo de recursos interactivos y aula virtual por Internet.
- Conocimiento del Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de las lenguas.
- Conocimientos relacionados con la utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional.
- Conocimientos respecto a la gestión de los planes de formación (detección de necesidades de cualificación, diseño de cursos / programas formativos y evaluación).
- Conocimientos asociados al mercado del sector: Estructura, oferta y demanda, know – how y ventajas competitivas.
- Conocimientos generales asociados a la gestión estratégica de Recursos Humanos, en concreto para asignar formadores a las tareas docentes y para evaluar su desempeño.
- Habilidades comerciales.
- Habilidades didácticas para orientar y capacitar a formadores en idiomas.

8. Observaciones:

El coordinador docente podría desempeñar otras ocupaciones, como son las de director y formador en idiomas, principalmente en empresas de menor tamaño.

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES

1. Denominación del puesto de trabajo.
Formador / capacitador en idiomas
2. CNO - 94:
2231 Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos. 2239 Otros diversos profesionales de la enseñanza. 2433 Filólogos, intérpretes y traductores. 2811 Profesores de enseñanza primaria. 2812 Profesores de enseñanza infantil. 2839 Otro profesorado técnico de formación profesional.
3. Nivel INCUAL: (cuando exista)
No se considera
4. Porcentaje de trabajadores, dentro del sector
80 – 90%
5. Formación curricular demandada por esta ocupación:
Ninguna de manera particular. Pudieran valorarse estudios finalizados en filología extranjera, en magisterio de lengua extranjera o en un postgrado relacionado con ambos.
6. Objetivos de la ocupación, establecidos por orden de prioridad:
<ul style="list-style-type: none">- Impartir cursos de formación, realizando el seguimiento o la tutorización oportunos en la medida que fuesen necesarios.- Participar en el diseño de los cursos o adaptarlos a las necesidades concretas de las empresas clientes.- Detectar las necesidades de formación lingüística de los clientes.- Evaluar los cursos, durante y después de su impartición.- Participar en las actividades comerciales, captando y fidelizando clientes.

7. Cualificación que puede ser demandada.

- Dominio y conocimiento del castellano y de la lengua impartida: Fluidez, agilidad y uso tanto verbal como escrito; y conocimiento del vocabulario y de las formas de expresión.
- Conocimientos vinculados a la didáctica de la lengua: fijación y evaluación de objetivos pedagógicos, elaboración de contenidos, criterios para adaptar los cursos a las necesidades de los clientes, criterios para seleccionar y poner en práctica distintas metodologías de enseñanza, criterios para seleccionar los recursos didácticos, criterios para aprovechar al máximo los manuales y recursos didácticos,...
- Conocimientos asociados a las nuevas tecnologías para el aprendizaje: Realización de tutorías on line, empleo de recursos interactivos y aula virtual por Internet.
- Conocimientos relacionados con la utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional.
- Conocimiento del Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de las lenguas.
- Conocimientos respecto a la gestión de los planes de formación (detección de necesidades de cualificación, diseño de cursos / programas formativos y evaluación).
- Habilidades comerciales.

8. Observaciones:

Hemos de destacar que el formador en idiomas podría desempeñar otras ocupaciones, como son las de director, coordinador docente o administrativo; y fundamentalmente en las empresas de menor tamaño.

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES

1. Denominación del puesto de trabajo.
Administrativo
2. CNO - 94:
2411 Profesionales en contabilidad 3411 Secretarios administrativos y asimilados 4011 Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios
3. Nivel INCUAL: (cuando exista)
1,2,3
4. Porcentaje de trabajadores, dentro del sector
Alrededor del 5%
5. Formación curricular demandada por esta ocupación:
Pudieran valorarse estudios de Formación Profesional de Grado Superior, vinculados a la gestión administrativa, fiscal o contable, o diplomatura de Ciencias Empresariales.
6. Objetivos de la ocupación, establecidos por orden de prioridad:
<ul style="list-style-type: none"> - Atender clientes y realizar tareas administrativas, como registrar matriculaciones, atender el teléfono,... - Encargarse de la caja y llevar registros de los pagos y cobros. - Preparar declaraciones tributarias y asesorar sobre temas fiscales. - Hacer asientos en los registros y libros de contabilidad. - Comprobar cuentas y llevar registros contables. - Hacer cálculos salariales y preparar nóminas. - Elaborar y evaluar presupuestos. - Implantar políticas y sistemas presupuestarios, de control y de cuentas. - Preparar estados financieros.
7. Cualificación que puede ser demandada.
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos de gestión administrativa / contable. - Conocimientos de gestión de salarios, nóminas y Seguridad Social. - Conocimientos sobre legislación fiscal / tributaria. - Conocimientos para el manejo de programas de contabilidad (Contaplus)

8. Observaciones:

El administrativo podría desempeñar otras ocupaciones, como son las de director, formador en idiomas,...

3. MAPA FORMATIVO: NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR

3. MAPA FORMATIVO: NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DE LOS FORMADORES EN IDIOMAS DEL SECTOR.

Pasamos a presentar el mapa formativo del sector de proveedores de formación en idiomas extranjeros para empresas de Navarra. A la luz del mapa ocupacional ya elaborado, y tomando como referencia sobre todo los resultados de la encuesta respondida por los formadores en idiomas extranjeros, los puntos que vamos a desarrollar, en las páginas siguientes, son:

- **Experiencia en la participación en cursos.**
- **Satisfacción y utilidad con los cursos.**
- **Interés en participar en cursos en el futuro.**
- **Conocimiento de la oferta de formación.**
- **Necesidades de formación de los capacitadores.**

3.1. EXPERIENCIA EN LA PARTICIPACIÓN EN CURSOS.

No llega a la mitad – 44,6% - el volumen de formadores en idiomas extranjeros que han participado, en algún curso de formación, los tres últimos años (2006 – 2009) (Tabla 20). En la mayoría de sectores económicos, dentro y fuera de Navarra, los índices de acceso a cursos, al menos cada tres años, rondan el 50 – 60%.

Queda, en consecuencia, amplio camino para lograr la consolidación definitiva de la cultura de aprendizaje permanente, entre los trabajadores y empresas, del sector de proveedores de enseñanza de idiomas extranjeros en Navarra.

No se aprecian diferencias entre los índices de participación de los hombres y las mujeres, que configuran la estructura laboral del sector. Según procedencia, **los formadores de Australia - 100%³ -, Estados Unidos - 60% - y Reino Unido - 53,3% - son quienes más han acudido a cursos.** De

³ Hemos de aclarar que únicamente un formador es originario de Australia, por lo tanto, el dato carece de la representatividad suficiente.

modo análogo, quienes han finalizado **estudios universitarios - 50% - y de Formación Profesional - 50% - presentan índices más elevados** que el resto. Lo mismo, cabe decir, de quienes enseñan **italiano - 100⁴% - e inglés (46,8%)**.

Tabla 20 INDICE PARTICIPACIÓN DE LOS CAPACITADORES DEL SECTOR EN CURSOS DE FORMACIÓN DURANTE LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS (%), SEGÚN GÉNERO, PROCEDENCIA, NIVEL DE ESTUDIO E IDIOMA IMPARTIDO

Género	Hombre	45,2
	Mujer	45,0
Procedencia	España	44,2
	Irlanda	33,3
	Francia	20,0
	Australia	100,0
	Reino Unido	53,3
	Estados Unidos	60,0
	Alemania	28,6
Nivel de estudios	Estudios básicos	0,0
	Bachillerato	20,0
	Formación Profesional	50,0
	Universidad	50,0
Idioma impartido	Inglés	46,8
	Alemán	27,3
	Francés	30,0
	Italiano	100,0
Total		44,6

Fuente: Elaboración propia

Las razones, por las cuales, los formadores en idiomas no han participado estriban principalmente en el **horario incompatible - 43,1% -, el coste del curso - 29,4% -, la falta de tiempo - 27,5% - y la falta de información (27,5%)** (Tabla 21).

Los motivos por los que los capacitadores sí han participado en cursos descansan, en primer lugar, en el interés que suscitan para el **desarrollo personal - 87,8% - y para mejorar la calidad del servicio (73,2%)** (Tabla 22).

⁴ Debemos matizar que sólo un formador italiano ha respondido la encuesta. En consecuencia, este índice no goza de la suficiente representatividad.

Tabla 21 RAZONES POR LAS CUALES LOS CAPACITADORES NO HAN PARTICIPADO EN CURSOS (Respuesta múltiple) (%)*

Horario incompatible	43,1
Coste cursos	29,4
Falta de tiempo	27,5
Falta de información	27,5
Lejanía respecto al centro de formación	15,7
Por ser cursos restringidos a unos colectivos	13,7
No acordes con las necesidades de formación	11,8
No necesitaba formación	3,9
Falta de motivación	5,8
Otras razones	3,2
Total	100

* Sólo responden los trabajadores que no han participado en cursos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22 RAZONES POR LAS CUALES LOS CAPACITADORES SÍ HAN PARTICIPADO EN CURSOS (%) (Respuesta múltiple) *

Interés y desarrollo personal	87,8
Mejorar la calidad del servicio	73,2
Por interés profesional	68,3
Adaptación a los nuevos requerimientos de su puesto	46,3
Conseguir más estabilidad	29,3
Atención a una petición de su empresa (si no es autónomo)	22,0
Promocionar dentro de la empresa	17,1
Porque han sido obligatorios	17,1
Atender a peticiones de clientes	7,3
Total	100

* Sólo responden los trabajadores que sí han participado en cursos.

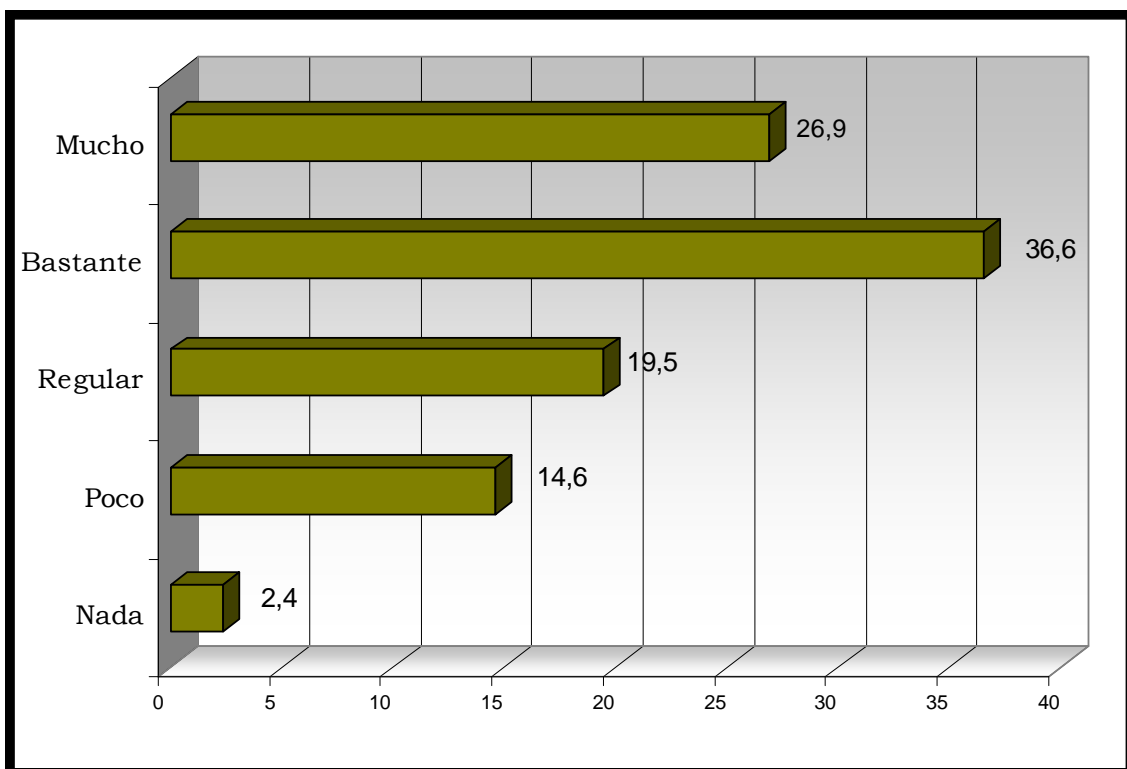
Fuente: Elaboración propia

3.2. SATISFACCIÓN Y UTILIDAD CON LOS CURSOS.

De manera muy clara, la mayoría de los formadores del sector de proveedores de idiomas extranjeros revelan su alto grado de satisfacción con los cursos en los que han participado, amén de reconocer la utilidad que les han reportado.

En concreto **el 63,5% de los encuestados, que sí han acudido a cursos en los últimos tres años, confiesan estar muy o bastante satisfechos con la formación recibida.** En el otro extremo, sólo el 17% declaran estar nada o poco satisfechos (Gráfico 6).

**Gráfico 6 NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS CAPACITADORES
CON LOS CURSOS (%)***

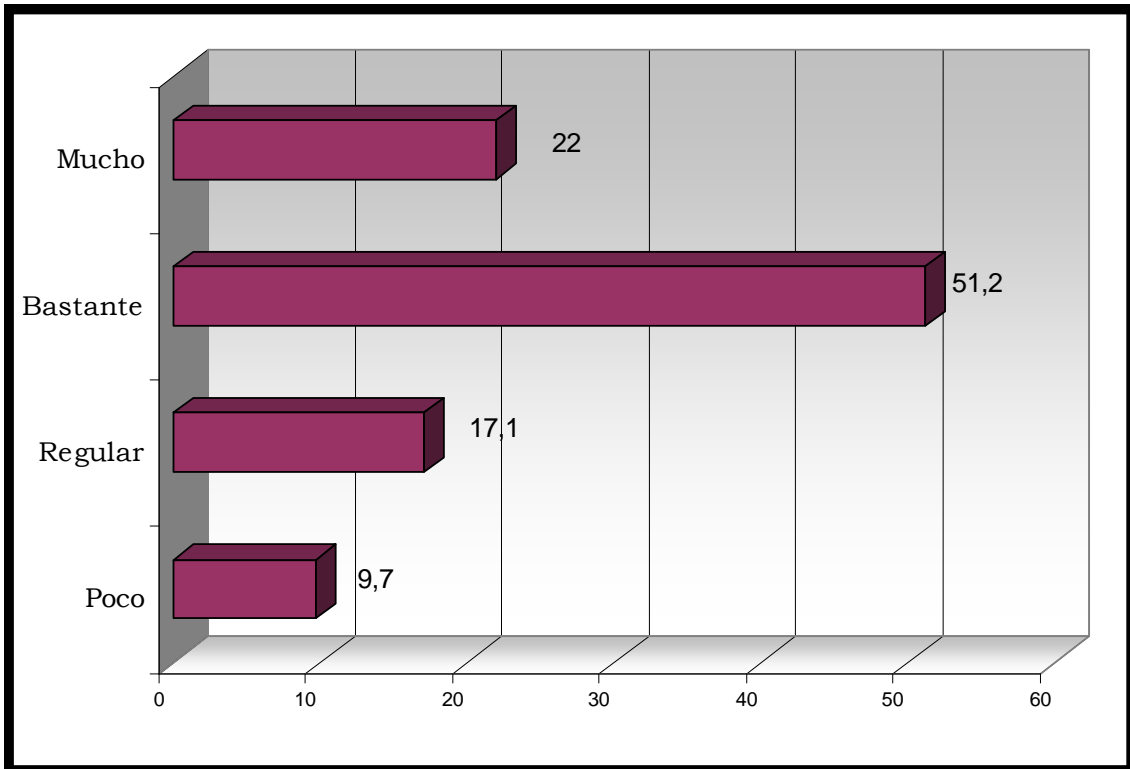


* Sólo responden los trabajadores que sí han participado en cursos.

Fuente: Elaboración propia

De modo paralelo, **el 73,2% reconocen que la formación recibida les ha sido muy o bastante útil,** mientras que las respuestas negativas no alcanzan el 10% (Gráfico 7).

**Gráfico 7 NIVEL DE UTILIDAD DE LOS CAPACITADORES CON
LOS CURSOS (%)***



* Sólo responden los trabajadores que sí han participado en cursos.

Fuente: Elaboración propia

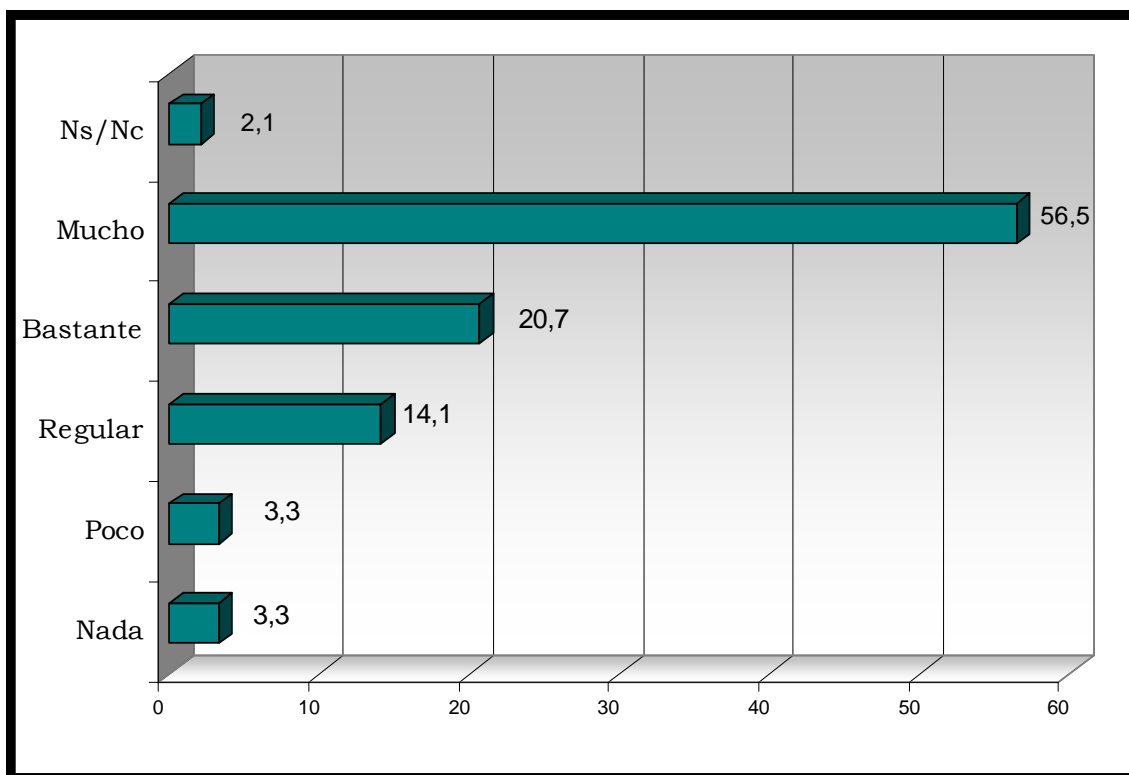
Estos altos grados de satisfacción y utilidad, ampliamente compartidos por los formadores en idiomas que han participado en cursos, deben interpretarse como un **pilar sobre el cual seguir incentivando, en el futuro, la formación de estos trabajadores.**

El conjunto de iniciativas que se pongan en marcha, para promover la formación dentro del sector, deben conferir un rol protagonista a este grupo de trabajadores; pues posiblemente ellos sean los que más interesados se muestren por fomentar la cultura de formación interna en sus respectivas empresas.

3.3. INTERÉS EN PARTICIPAR EN CURSOS EN EL FUTURO.

Nos parece muy significativo que, aunque la mayoría de los formadores no hayan participado en cursos los tres últimos años, **tres de cada cuatro – 77,2% - declaren que tienen mucho o bastante interés por hacerlo en el futuro.** Sólo el 6,6% muestran ninguno o poco interés (Gráfico 8).

Gráfico 8 INTERÉS, DE LOS CAPACITADORES DEL SECTOR, POR PARTICIPAR EN FORMACIÓN (%)



Fuente: Elaboración propia

De manera paralela, **cuatro de cada cinco encuestados – 80,4% - ven muy o bastante importante realizar cursos.** Únicamente el 3,3% opinan que es poco importante (Gráfico 9).

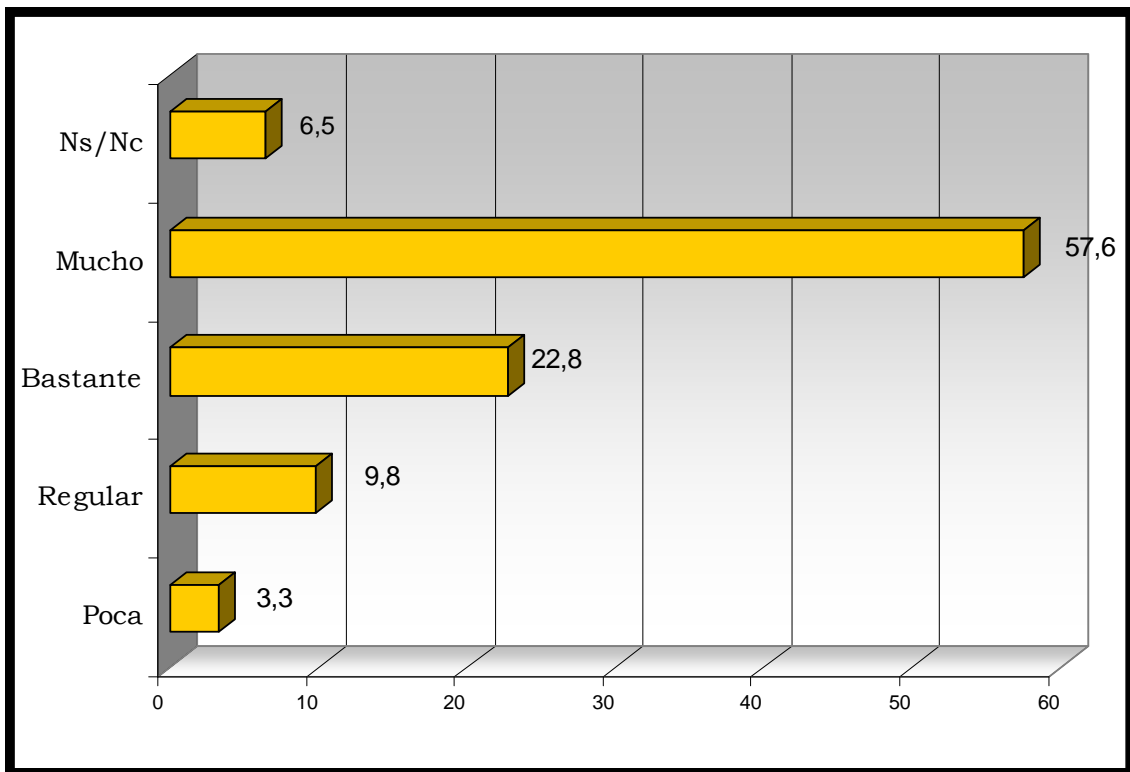
“En la enseñanza se necesita recibir; estás todo el rato vaciando conocimiento, y necesitas formarte” (e8)

“Seguimos pensando que es fundamental acceder a formación. Porque no solamente estamos viendo que hay otras dinámicas que podemos adaptar, sino

que te da la oportunidad de discutir con otros compañeros, compartir ideas, compartir experiencias,...” (gd)

En consecuencia, ante este interés notorio que, al menos, los encuestados han manifestado, cabe **incoar las iniciativas necesarias para que la participación en cursos se haga realidad.**

**Gráfico 9 IMPORTANCIA DE REALIZAR CURSOS, SEGÚN LOS
CAPACITADORES (%)**



Fuente: Elaboración propia

Pero, en base a los resultados de la encuesta, debemos ya apuntar que las propias empresas deben hacerse más eco del interés de sus trabajadores por participar en cursos y, con las posibilidades de las que dispongan, ofrecer las vías necesarias.

Y es que **no son mayoría los capacitadores que creen que las empresas del sector muestran gran interés por fomentar la formación de sus trabajadores.** De hecho, el 45,7% dicen que las empresas están muy o

bastante interesadas. Incluso, el 15,2% aclaran que el interés, de las empresas, es ninguno o poco (Gráfico 10).

Así y todo, dentro del sector, pueden identificarse algunas empresas que se esfuerzan por diseñar y ejecutar planes de formación, destinados a todos los trabajadores, que se convierten en instrumentos eficaces y eficientes para la mejora de la calidad en la prestación de sus servicios.

“Intentamos que el plan de formación sea un trabajo serio; estamos más concienciados de que la gente necesita formarse” (e7)

En no pocas ocasiones, las empresas practican la **formación interna**, bien porque los trabajadores más veteranos o con más responsabilidad cuentan con los conocimientos y las habilidades didácticas precisos para formar a otros, o bien ya que la oferta de cursos destinados a los formadores en idiomas extranjeros es claramente limitada.

“Tenemos procesos de formación de formadores propios. Realizamos tutorías, que nos sirven, de alguna manera, para dirigir el trabajo del alumnado. En esta área, damos formación porque, además, cambiamos los materiales anualmente. A los nativos y a todo profesor que lo necesita, los formamos mediante un responsable didáctico, para que conozcan las herramientas, los materiales...” (e9)

Entonces, entre las medidas que las empresas pueden poner en marcha, para incentivar la cultura de aprendizaje permanente entre sus trabajadores, pensamos que la organización de **cursos o procesos de adiestramiento internos** ha de ocupar un lugar privilegiado.

Pero también puede resultar oportuno costear cursos externos (o parte de ellos), facilitar que los capacitadores compatibilicen sus horarios de trabajo con sus horarios de formación o reclamar el desarrollo de una oferta de formación integral y asequible para sus trabajadores. Respecto a esto último, cabría tener en consideración el diseño y la divulgación de cursos de teleformación.

La principal ventaja de la **formación on line** en este sector, como en otros muchos, se fundamenta en su alto grado de accesibilidad; ya que

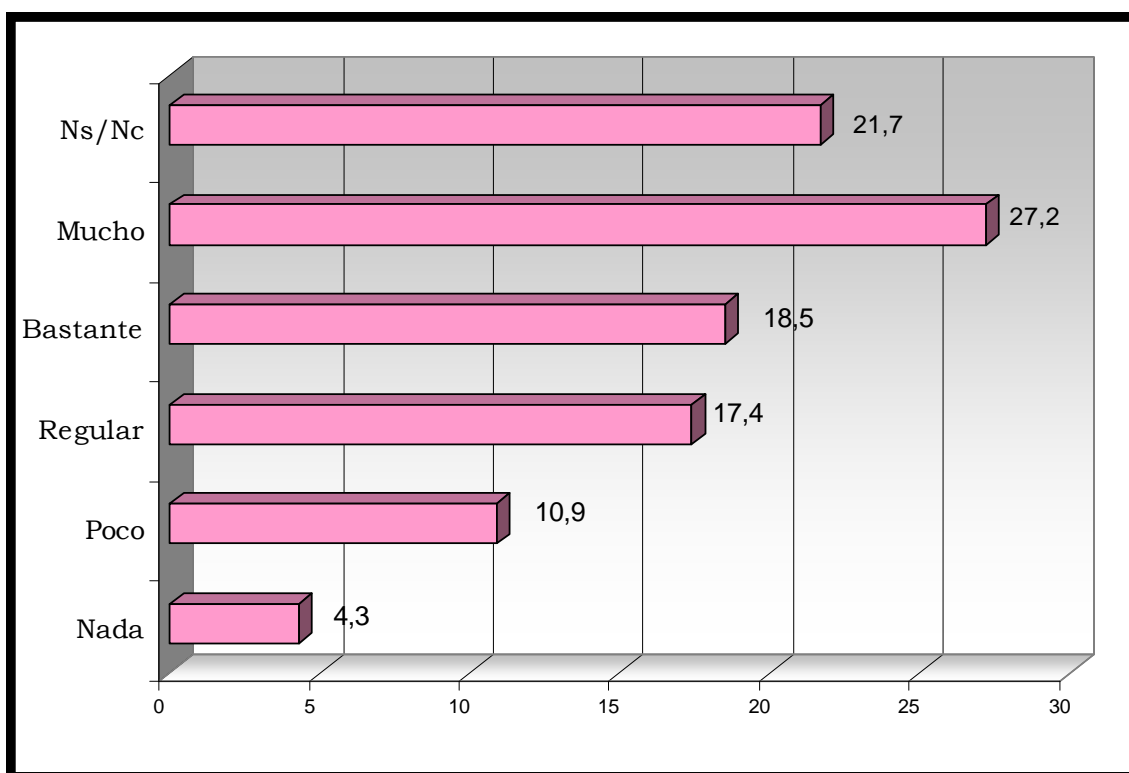
posibilita adecuar la formación al horario deseado por el trabajador, desde cualquier dispositivo y punto con conexión a Internet.

“Las características actuales de los puestos de trabajo no permiten en muchas ocasiones la asistencia presencial a cursos con un mínimo de constancia; con lo cual, necesitamos aprovechar las nuevas tendencias hacia la informatización, las nuevas tecnologías...” (e5)

Sin embargo, la teleformación es una alternativa prácticamente no explotada en el sector. La formación específica, en el terreno de la teleformación, es muy escasa y desconocida.

En consecuencia la **elaboración de productos formativos**, destinados de manera específica al sector y canalizados a través de las nuevas tecnologías, puede resultar de gran interés. Y cabe reclamar a las Administraciones Públicas, los agentes sociales, las universidades o la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE) una mayor implicación en esta dirección.

Gráfico 10 INTERÉS, DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR, POR PROMOVER LA FORMACIÓN (%)

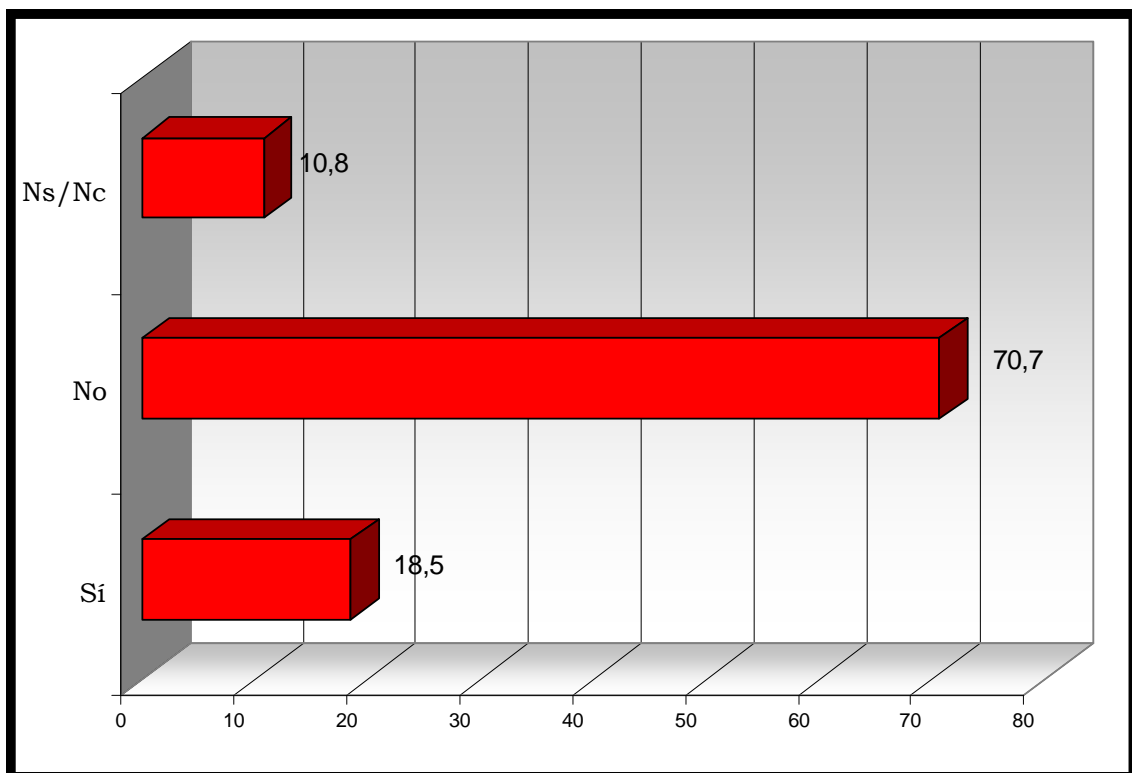


Fuente: Elaboración propia

Aunque también tenemos que señalar que, en algunos ámbitos del sector, domina el **escepticismo respecto a la utilidad de la teleformación**. No se valora como la metodología más adecuada para las áreas de necesidades de formación propias del sector.

“Creo que es muy importante el contacto; las metodologías on line no me convencen. Cuando llegas a casa, estás cansada.... Y el idioma es algo vivo, es algo de tú a tú, tiene que haber duda, un ‘sorry’,.... Cuando más se aprende es cuando más disfrutas: tiene que haber risas, un contacto, la espontaneidad... y eso es muy de tú a tú. La metodología on line sólo la veo apta para ejercitar la gramática. En todo el resto de los aspectos, se queda coja” (e8)

Gráfico 11 PARTICIPACIÓN DE LOS CAPACITADORES EN DIAGNÓSTICOS PARA LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN (%)



Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente, tal vez lo más oportuno consista en crear una oferta de formación semi presencial, sustentada en las sinergias de la teleformación y la formación presencial. Estaríamos hablando tanto de cursos, en los que cada uno de ellos incluiría una parte presencial y otra a distancia, como del

desarrollo de una oferta en donde se conjugaran acciones presenciales con otras impartidas en teleformación.

Combinando ambas modalidades, la oferta ganaría a la vez en accesibilidad pero también conservaría el contacto personal en el aula, tan distintivo de los procesos de aprendizaje dentro del sector.

A modo de resumen, y para concluir, hemos de reiterar que los limitados índices de participación en cursos contrastan con un interés relevante de los trabajadores por acceder, los próximos años, a ellos.

Este diagnóstico de necesidades de formación – que hemos elaborado - puede ser uno de los puntos de partida, en el afán de promover la cultura de aprendizaje permanente en las empresas. Es así que, el presente informe, es el **primer estudio** de este tipo, del cual las empresas del sector en Navarra pueden disponer. De hecho, el 70,7% de los encuestados reconocen que nunca antes han participado en una investigación de estas características o con estos objetivos (Gráfico 11).

“Mi percepción es que falta información (...) sobre las necesidades reales que existen en las empresas” (e7)

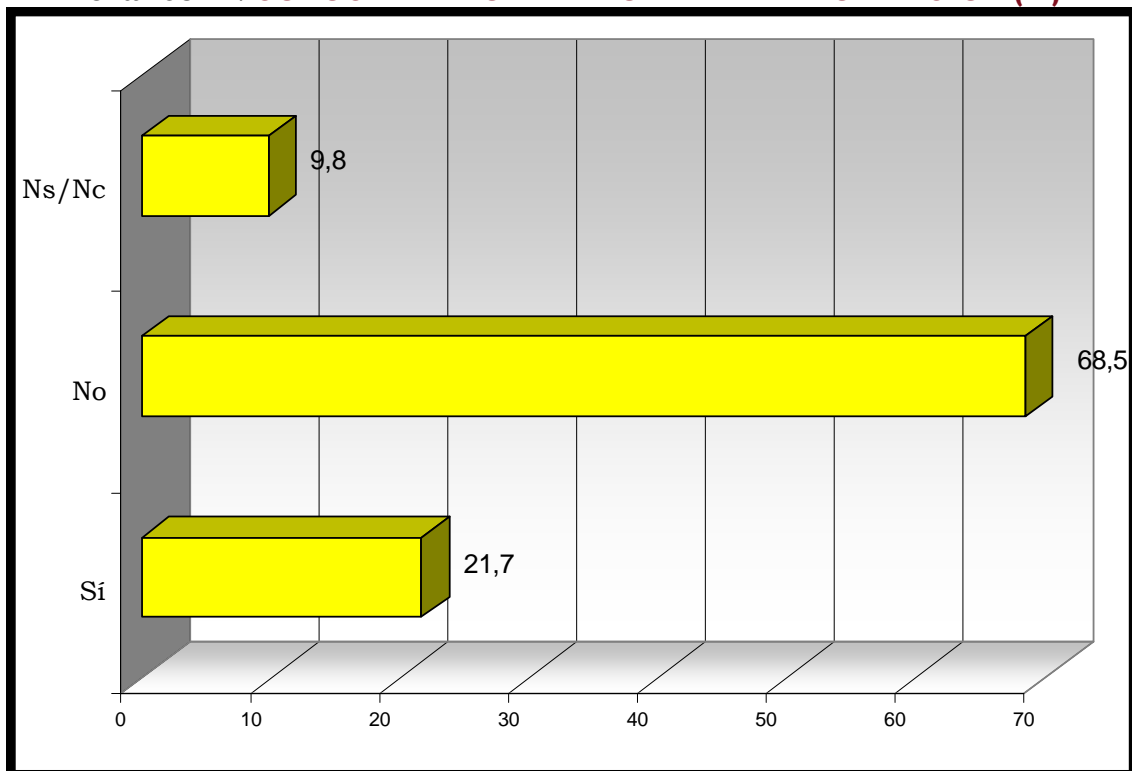
3.4. CONOCIMIENTO DE LA OFERTA DE FORMACIÓN.

Un dato de gran calibre es el de que **dos de cada tres encuestados – 68,5% – señalen que no conocen la oferta de formación dirigida a su sector** (Gráfico 12). Pero este alto grado de desconocimiento es debido también a que tal oferta no existe o a que es muy reducida, como luego vamos a ver con más detalle.

“Quizá encontrar formación para la formación de formadores es muy difícil por la especificidad del sector; en Tudela no encuentro formación, más allá de algún curso de la UNED,...” (e1)

“Nuestro sector, es un sector muy olvidado; y tenemos una labor importante, porque ofrecemos diferentes idiomas. Sin embargo, nos han dejado ahí, y no tenemos acceso a una oferta de formación adecuada” (gd)

Gráfico 12 CONOCIMIENTO DE LA OFERTA DE FORMACIÓN (%)



Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente desarrollar **la oferta de formación y ajustarla a las necesidades de sus trabajadores, por un lado, y divulgarla, por otro**, han de valorarse como prioridades a abordar, dentro del sector.

3.5. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS CAPACITADORES.

En el cuestionario de la encuesta postal, y gracias sobre todo a la información conseguida del trabajo de campo cualitativo, hemos identificado seis áreas de formación que los formadores en idiomas extranjeros pueden echar de menos. Tales áreas han sido las siguientes:

- **Didáctica de la lengua.**
- **Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional.**
- **Nuevas tecnologías para el aprendizaje.**
- **Gestión de la formación.**
- **Dominio y conocimiento de la lengua impartida.**
- **Dominio y conocimiento del castellano.**

Estos 6 ámbitos de cualificación han sido desglosados en **sub áreas** y trasladados al cuestionario. Los capacitadores han respondido, en el cuestionario, en qué medida echan de menos formación en las distintas sub áreas, dentro de una escala del 1 al 5; siendo 1 nada necesario y 5 totalmente necesario.

**Tabla 23 NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS CAPACITADORES
(medias de puntuaciones)***

Didáctica de la lengua	3,51
Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional	3,44
Nuevas tecnologías para el aprendizaje	3,38
Gestión de la formación	3,35
Dominio y conocimiento de la lengua impartida	3,22
Dominio y conocimiento del castellano	2,37

* Escala del 1 al 5, siendo 1 nada necesario y 5 totalmente necesario.

Fuente: Elaboración propia

Las puntuaciones medias de las áreas o sub áreas, por encima de 3, ponen de manifiesto que los trabajadores, al menos, tienden a requerir formación en ese terreno.

A tenor de los datos proporcionados por los propios encuestados, todas las áreas salvo de la de Dominio y conocimiento del castellano, tienden a ser demandadas.

Es decir, **las áreas de Didáctica de la lengua – 3,51 -, Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional – 3,44 -, Nuevas tecnologías para el aprendizaje – 3,38 - y Gestión de la formación - 3,35 – son las que exhiben puntuaciones más altas** (Tabla 23).

Dentro del área de **Didáctica de la lengua**, las sub áreas que presentan mayores niveles de necesidades de cualificación son las de **Aprender distintas metodologías – 3,89 -, Cómo poner en práctica distintas metodologías de enseñanza – 3,71 –, Cómo adaptar los cursos a las necesidades de la empresa cliente - 3,67 - y Cómo seleccionar metodologías de enseñanza (3,55)** (Tabla 24).

En el área de **Utilización de la lengua extranjera en el área profesional**, las sub áreas en las que los formadores en idiomas, más echan de menos formación, son **Vocabulario y expresiones técnicas utilizadas en distintas profesiones – 3,70 – y Formas de expresión y redacción en el mundo de la empresa (teléfono, e mail, cartas, certificados,...) (3,58)** (Tabla 24).

En lo que se refiere al área de **Nuevas tecnologías para el aprendizaje, Cómo utilizar recursos interactivos o el aula virtual de Internet – 3,59 –** es el ámbito de formación más solicitado, por los formadores en idiomas (Tabla 24).

En lo que respecta al área de **Gestión de la formación**, el sub área con mayor puntuación es el de **Cómo diseñar un plan de formación lingüístico para cada empresa (3,45)** (Tabla 24).

Tabla 24 ÁREAS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN*

1. Gestión de la formación	
Cómo detectar las necesidades de formación lingüística de los alumnos	3,25
Cómo diseñar un plan de formación lingüístico para cada empresa	3,45
Cómo evaluar la aplicación e impacto de la formación lingüística sobre el puesto de trabajo	3,35
2. Didáctica de la lengua	
Cómo fijar y evaluar los objetivos pedagógicos de los cursos de la lengua extranjera	3,46
Cómo adaptar los cursos a las necesidades de la empresa cliente	3,67
Aprender distintas metodologías de enseñanza	3,89
Cómo poner en práctica distintas metodologías de enseñanza	3,71
Cómo seleccionar metodologías de la enseñanza	3,55
Cómo seleccionar recursos didácticos	3,36
Cómo aprovechar al máximo los manuales y recursos didácticos	3,40
Cómo determinar los contenidos pedagógicos de los cursos	3,34
Conocimiento y uso del Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de las lenguas	3,29
3. Nuevas tecnologías para el aprendizaje	
Cómo diseñar cursos on-line	3,34
Cómo gestionar y/o coordinar plataformas de formación on line	3,26
Cómo realizar tutorías on line	3,33
Cómo utilizar recursos interactivos o el aula virtual de internet	3,59
4. Dominio y conocimiento de la lengua impartida	
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito de la lengua	3,34
Mejora de la pronunciación	3,11
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	3,23
5. Dominio y conocimiento del castellano	
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito, de la lengua	2,39
Mejorar la pronunciación del castellano	2,25
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	2,49
6. Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional	
Vocabulario y expresiones técnicas utilizadas en distintas profesiones	3,70
Formas de expresión y redacción en el mundo de la empresa (teléfono, email, cartas, certificados, etc.)	3,58
Elaboración de recursos didácticos específicos para el alumnado de empresa	3,48
Cultura empresarial / del trabajo del lugar donde usted imparte clases: formas de negociación, maneras de trabajar...	3,26
Cultura empresarial/del trabajo de los países o pueblos que emplean la lengua extranjera: formas de negociación, maneras de trabajar...	3,39
Habilidades Interculturales (comprender, aceptar y relacionarse con personas de otras culturas)	3,27

* Escala del 1 al 5, siendo 1 nada necesario y 5 totalmente necesario.

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, en el área de **Dominio y conocimiento de la lengua impartida**, el sub área de **Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito de la lengua, - 3,34 - es el más demandado** (Tabla 24).

Finalmente, en el área de **Dominio y conocimiento del castellano**, el sub área de **Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión - 2,49 - es el que presenta un mayor índice de necesidad** (Tabla 24).

Sin embargo, como hemos dicho, esta última área mencionada es la menos demandada. Es debido a que - como también ha quedado constatado páginas atrás - casi tres quintas partes de los encuestados - 58,7% - tienen el castellano como lengua materna.

Así también, entre los formadores en idiomas que no han conocido el castellano como lengua materna, las sub áreas de **Dominio y conocimiento de la lengua impartida** son las menos demandadas, ya que casi siempre es su idioma materno. Ninguna de las tres sub áreas correspondientes alcanzan un 3 de puntuación media (Tabla 25).

Si hacemos un estudio comparado entre las sub áreas, y según lengua impartida, también podemos comprobar algunas diferencias, dignas de mención.

Los **formadores de inglés**, por ejemplo, solicitan en primer lugar capacitación en **Aprender distintas metodologías de enseñanza - 3,96 - y en Vocabulario y expresiones técnicas utilizadas en distintas profesiones (3,82)** (Tabla 26).

Los **formadores de alemán**, mientras tanto, echan de menos sobre todo el sub área de **Cómo gestionar y / o coordinar plataformas de formación on line (4,36)** (Tabla 27).

Los **formadores de francés**, por su parte, necesitan ante todo capacitación en **Aprender distintas metodologías de enseñanza - 3,90 -** y en **Cómo poner en práctica distintas metodologías de enseñanza (3,90)** (Tabla 28).

Tabla 25 ÁREAS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN (PROFESORES QUE NO TIENEN COMO LENGUA MATERNA EL CASTELLANO)*

1. Gestión de la formación	
Cómo detectar las necesidades de formación lingüística de los alumnos	3,21
Cómo diseñar un plan de formación lingüístico para cada empresa	3,26
Cómo evaluar la aplicación e impacto de la formación lingüística sobre el puesto de trabajo	3,34
2. Didáctica de la lengua	
Cómo fijar y evaluar los objetivos pedagógicos de los cursos de la lengua extranjera	3,24
Cómo adaptar los cursos a las necesidades de la empresa cliente	3,58
Aprender distintas metodologías de enseñanza	3,50
Cómo poner en práctica distintas metodologías de enseñanza	3,39
Cómo seleccionar metodologías de la enseñanza	3,34
Cómo seleccionar recursos didácticos	3,16
Cómo aprovechar al máximo los manuales y recursos didácticos	3,11
Cómo determinar los contenidos pedagógicos de los cursos	3,08
Conocimiento y uso del Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de las lenguas	3,00
3. Nuevas tecnologías para el aprendizaje	
Cómo diseñar cursos on-line	3,32
Cómo gestionar y/o coordinar plataformas de formación on line	3,32
Cómo realizar tutorías on line	3,26
Cómo utilizar recursos interactivos o el aula virtual de internet	3,37
4. Dominio y conocimiento de la lengua impartida	
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito de la lengua	2,66
Mejora de la pronunciación	2,42
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	2,61
5. Dominio y conocimiento del castellano	
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito, de la lengua	2,84
Mejorar la pronunciación del castellano	2,89
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	2,95
6. Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional	
Vocabulario y expresiones técnicas utilizadas en distintas profesiones	3,39
Formas de expresión y redacción en el mundo de la empresa (teléfono, email, cartas, certificados, etc.)	3,16
Elaboración de recursos didácticos específicos para el alumnado de empresa	3,13
Cultura empresarial / del trabajo del lugar donde usted imparte clases: formas de negociación, maneras de trabajar...	2,97
Cultura empresarial/del trabajo de los países o pueblos que emplean la lengua extranjera: formas de negociación, maneras de trabajar...	2,97
Habilidades Interculturales (comprender, aceptar y relacionarse con personas de otras culturas)	2,82

* Escala del 1 al 5, siendo 1 nada necesario y 5 totalmente necesario.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26 ÁREAS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN (PROFESORES DE INGLÉS)*

1. Gestión de la formación	
Cómo detectar las necesidades de formación lingüística de los alumnos	3,23
Cómo diseñar un plan de formación lingüístico para cada empresa	3,49
Cómo evaluar la aplicación e impacto de la formación lingüística sobre el puesto de trabajo	3,38
2. Didáctica de la lengua	
Cómo fijar y evaluar los objetivos pedagógicos de los cursos de la lengua extranjera	3,45
Cómo adaptar los cursos a las necesidades de la empresa cliente	3,65
Aprender distintas metodologías de enseñanza	3,96
Cómo poner en práctica distintas metodologías de enseñanza	3,71
Cómo seleccionar metodologías de la enseñanza	3,55
Cómo seleccionar recursos didácticos	3,35
Cómo aprovechar al máximo los manuales y recursos didácticos	3,39
Cómo determinar los contenidos pedagógicos de los cursos	3,38
Conocimiento y uso del Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de las lenguas	3,32
3. Nuevas tecnologías para el aprendizaje	
Cómo diseñar cursos on-line	3,35
Cómo gestionar y/o coordinar plataformas de formación on line	3,31
Cómo realizar tutorías on line	3,36
Cómo utilizar recursos interactivos o el aula virtual de internet	3,57
4. Dominio y conocimiento de la lengua impartida	
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito de la lengua	3,39
Mejora de la pronunciación	3,19
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	3,32
5. Dominio y conocimiento del castellano	
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito, de la lengua	2,51
Mejorar la pronunciación del castellano	2,35
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	2,57
6. Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional	
Vocabulario y expresiones técnicas utilizadas en distintas profesiones	3,82
Formas de expresión y redacción en el mundo de la empresa (teléfono, email, cartas, certificados, etc.)	3,65
Elaboración de recursos didácticos específicos para el alumnado de empresa	3,53
Cultura empresarial / del trabajo del lugar donde usted imparte clases: formas de negociación, maneras de trabajar...	3,38
Cultura empresarial / del trabajo de los países o pueblos que emplean la lengua extranjera: formas de negociación, maneras de trabajar...	3,52
Habilidades Interculturales (comprender, aceptar y relacionarse con personas de otras culturas)	3,43

* Escala del 1 al 5, siendo 1 nada necesario y 5 totalmente necesario.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27 ÁREAS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN (PROFESORES DE ALEMÁN)*

1. Gestión de la formación	
Cómo detectar las necesidades de formación lingüística de los alumnos	3,36
Cómo diseñar un plan de formación lingüístico para cada empresa	3,36
Cómo evaluar la aplicación e impacto de la formación lingüística sobre el puesto de trabajo	3,64
2. Didáctica de la lengua	
Cómo fijar y evaluar los objetivos pedagógicos de los cursos de la lengua extranjera	3,45
Cómo adaptar los cursos a las necesidades de la empresa cliente	3,64
Aprender distintas metodologías de enseñanza	3,45
Cómo poner en práctica distintas metodologías de enseñanza	3,55
Cómo seleccionar metodologías de la enseñanza	3,36
Cómo seleccionar recursos didácticos	3,27
Cómo aprovechar al máximo los manuales y recursos didácticos	3,45
Cómo determinar los contenidos pedagógicos de los cursos	3,27
Conocimiento y uso del Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de las lenguas	3,27
3. Nuevas tecnologías para el aprendizaje	
Cómo diseñar cursos on-line	4,18
Cómo gestionar y/o coordinar plataformas de formación on line	4,36
Cómo realizar tutorías on line	3,82
Cómo utilizar recursos interactivos o el aula virtual de internet	4,18
4. Dominio y conocimiento de la lengua impartida	
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito de la lengua	3,00
Mejora de la pronunciación	2,73
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	2,82
5. Dominio y conocimiento del castellano	
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito, de la lengua	2,73
Mejorar la pronunciación del castellano	2,45
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	2,64
6. Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional	
Vocabulario y expresiones técnicas utilizadas en distintas profesiones	3,27
Formas de expresión y redacción en el mundo de la empresa (teléfono, email, cartas, certificados, etc.)	3,09
Elaboración de recursos didácticos específicos para el alumnado de empresa	3,45
Cultura empresarial / del trabajo del lugar donde usted imparte clases: formas de negociación, maneras de trabajar...	3,18
Cultura empresarial/del trabajo de los países o pueblos que emplean la lengua extranjera: formas de negociación, maneras de trabajar...	3,27
Habilidades Interculturales (comprender, aceptar y relacionarse con personas de otras culturas)	3,18

* Escala del 1 al 5, siendo 1 nada necesario y 5 totalmente necesario.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28 ÁREAS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN (PROFESORES DE FRANCÉS)*

1. Gestión de la formación	
Cómo detectar las necesidades de formación lingüística de los alumnos	3,10
Cómo diseñar un plan de formación lingüístico para cada empresa	2,90
Cómo evaluar la aplicación e impacto de la formación lingüística sobre el puesto de trabajo	3,00
2. Didáctica de la lengua	
Cómo fijar y evaluar los objetivos pedagógicos de los cursos de la lengua extranjera	3,60
Cómo adaptar los cursos a las necesidades de la empresa cliente	3,70
Aprender distintas metodologías de enseñanza	3,90
Cómo poner en práctica distintas metodologías de enseñanza	3,90
Cómo seleccionar metodologías de la enseñanza	3,60
Cómo seleccionar recursos didácticos	3,40
Cómo aprovechar al máximo los manuales y recursos didácticos	3,40
Cómo determinar los contenidos pedagógicos de los cursos	3,10
Conocimiento y uso del Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de las lenguas	3,40
3. Nuevas tecnologías para el aprendizaje	
Cómo diseñar cursos on-line	2,20
Cómo gestionar y/o coordinar plataformas de formación on line	2,10
Cómo realizar tutorías on line	2,00
Cómo utilizar recursos interactivos o el aula virtual de internet	2,80
4. Dominio y conocimiento de la lengua impartida	
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito de la lengua	3,60
Mejora de la pronunciación	3,00
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	3,40
5. Dominio y conocimiento del castellano	
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito, de la lengua	2,70
Mejorar la pronunciación del castellano	2,40
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	2,90
6. Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional	
Vocabulario y expresiones técnicas utilizadas en distintas profesiones	3,40
Formas de expresión y redacción en el mundo de la empresa (teléfono, email, cartas, certificados, etc.)	3,60
Elaboración de recursos didácticos específicos para el alumnado de empresa	3,50
Cultura empresarial / del trabajo del lugar donde usted imparte clases: formas de negociación, maneras de trabajar...	3,10
Cultura empresarial / del trabajo de los países o pueblos que emplean la lengua extranjera: formas de negociación, maneras de trabajar...	3,40
Habilidades Interculturales (comprender, aceptar y relacionarse con personas de otras culturas)	2,80

* Escala del 1 al 5, siendo 1 nada necesario y 5 totalmente necesario.

Fuente: Elaboración propia

A través del análisis factorial llevado a cabo, hemos determinado una **tipología de formadores en idiomas extranjeros, en función de sus necesidades de cualificación**. En concreto, hemos distinguido 5 grupos de trabajadores (Tabla 29):

- **Trabajadores que demandan competencias en gestión de la formación y didáctica de la lengua.**
- **Trabajadores que demandan formación en lengua extranjera en el entorno profesional.**
- **Trabajadores que demandan formación en nuevas tecnologías del aprendizaje.**
- **Trabajadores que demandan formación en dominio y conocimiento de la lengua impartida.**
- **Trabajadores que demandan formación en dominio y conocimiento del castellano.**

Buscaremos diferencias, entre estos colectivos, considerando las siguientes variables independientes: Nivel de estudios, lengua materna e idioma impartido.

a) Trabajadores que demandan competencias en gestión de la formación y didáctica de la lengua (Grupo 1).

Este grupo de formadores en idiomas se distinguen porque demandan, en primer lugar, las sub áreas de **Didáctica de la lengua** y, en segundo término, aquellas vinculadas con la **Gestión de la formación**.

Sin embargo, debemos matizar que aunque este colectivo de trabajadores es el que **más echa en falta formación en el Conocimiento y uso del Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de**

las Lenguas, está sub área es menos requerida, que cualquier otra de las áreas de Didáctica de la lengua y Gestión de la formación.

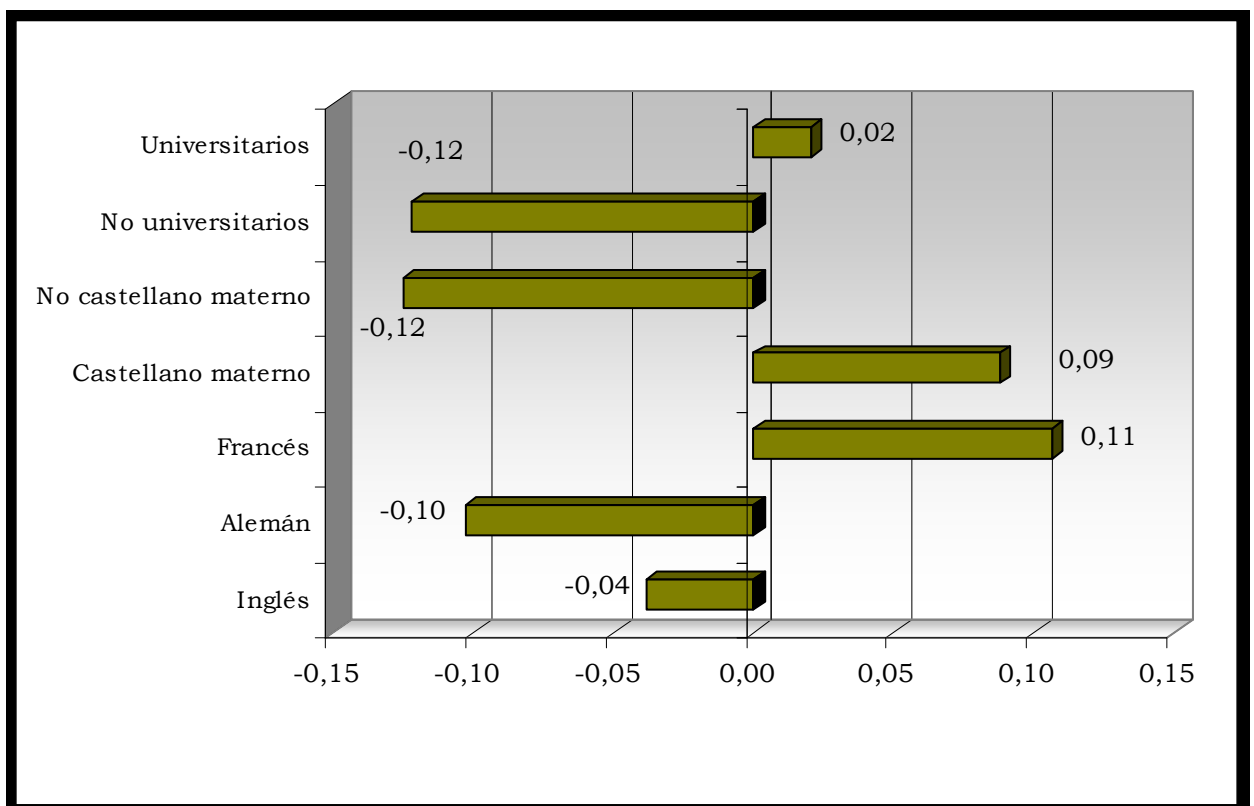
“El conocimiento y uso del Portfolio Europeo y del Marco Común Europeo de Referencia es importante, aunque muchas empresas tienen su propio código de niveles” (e4)

“Las directrices del Portfolio Europeo me gustaron mucho; me han ayudado mucho” (e7)

“El Marco Común Europeo de Referencia es un referente muy sólido porque nos indica la dirección en la que se tiene que ir” (gd)

Es más habitual encontrar estos trabajadores entre quienes imparten **francés**, tienen el castellano por lengua materna y, aunque en menor medida, han finalizado estudios universitarios (Gráfico 13).

Gráfico 13 TRABAJADORES QUE DEMANDAN GESTIÓN DE LA FORMACIÓN Y DIDÁCTICA DE LA LENGUA (Puntuaciones factoriales)



Fuente: Elaboración propia

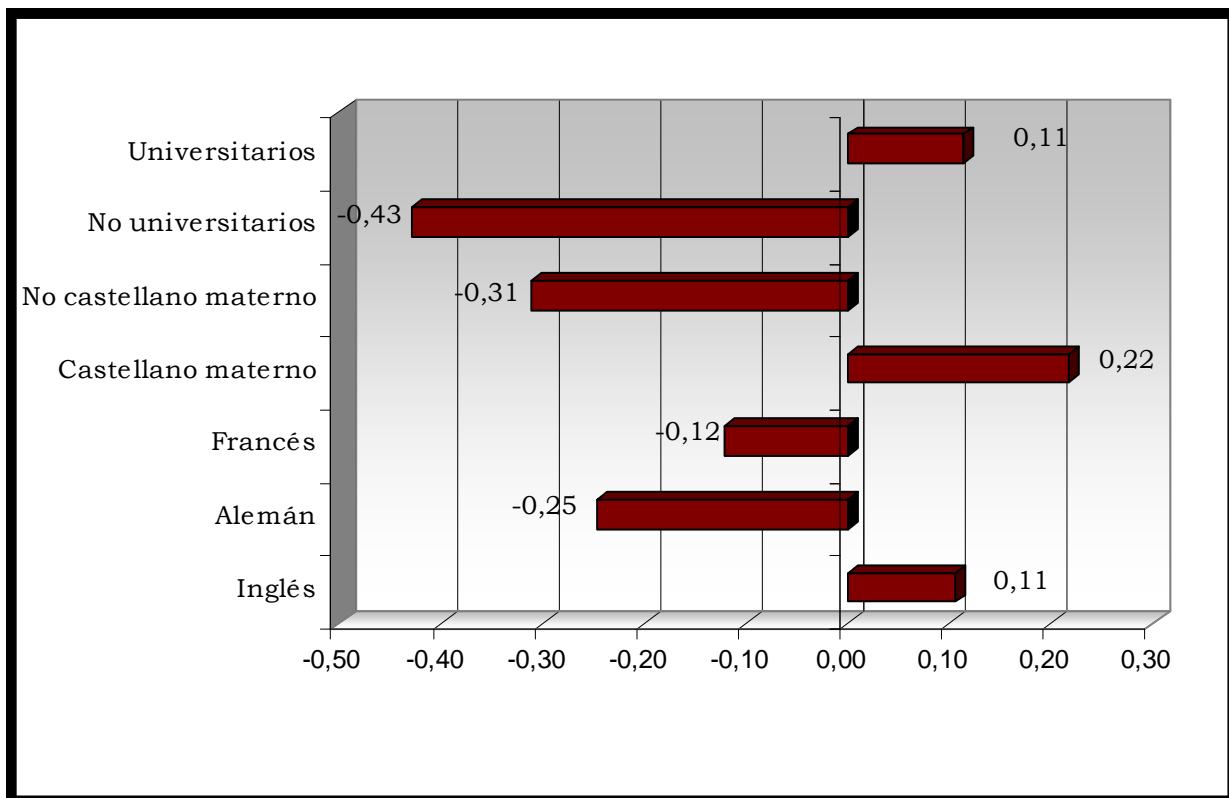
b) Trabajadores que demandan formación en lengua extranjera en el entorno profesional (Grupo 2).

Estos formadores en idiomas solicitan formación, principalmente, en las sub áreas vinculadas con la utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional y, en especial, en dos temáticas (Gráfico 14):

- **Cultura empresarial del trabajo del lugar donde el formador imparte clases: formas de negociación, maneras de trabajar,...**
- **Vocabulario o expresiones técnicas utilizadas en distintas profesiones.**

“Necesitamos formación para profesores de empresa, dentro del entorno profesional, para saber cómo enfocar las clases, para poder adecuarnos a la mayor practicidad que se busca ahora. Incluso dentro del inglés empresarial hay muchas especialidades: teléfono, correspondencia,... Cada vez existe más demanda” (e3)

Gráfico 14 TRABAJADORES QUE DEMANDAN FORMACIÓN EN LENGUA EXTRANJERA EN EL ENTORNO PROFESIONAL (Puntuaciones factoriales)



Fuente: Elaboración propia

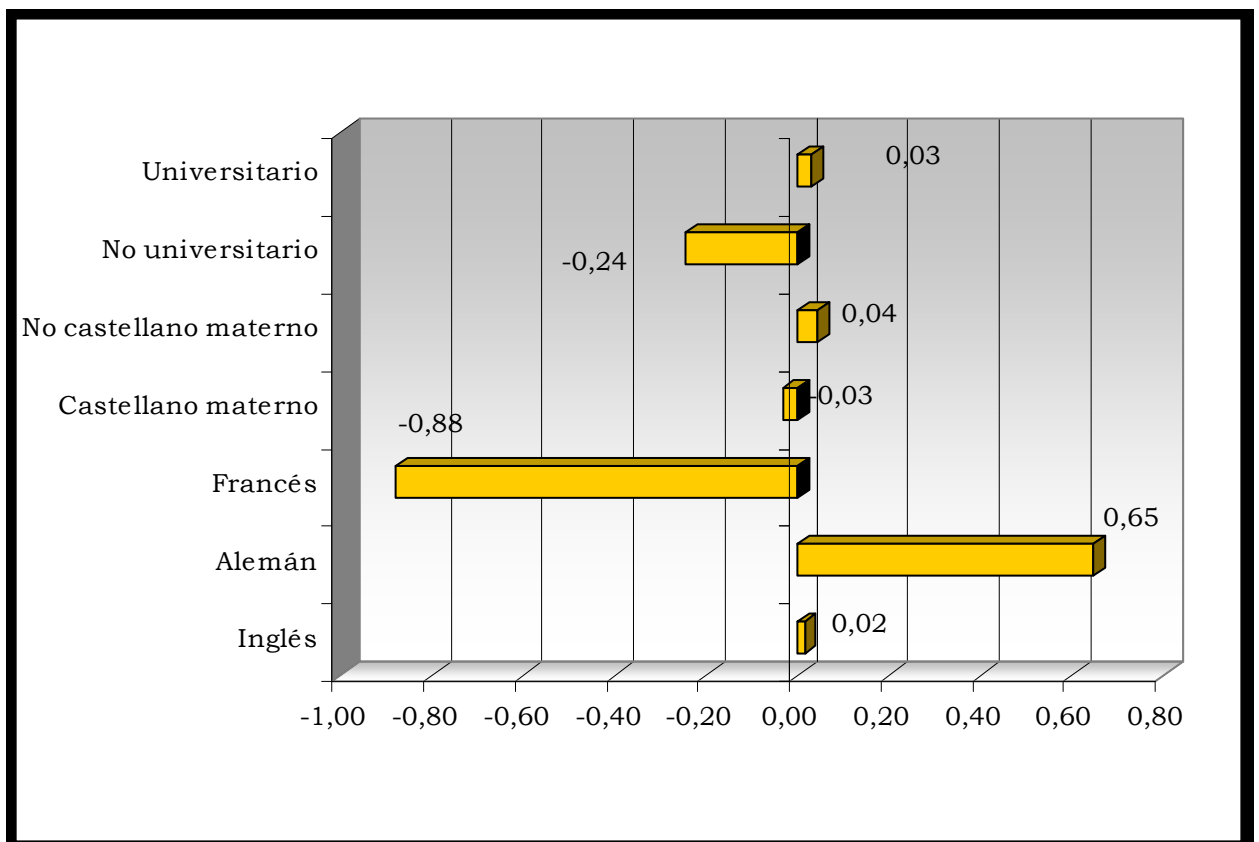
Es más fácil descubrir estos trabajadores, entre quienes tienen el **castellano como lengua materna** y, si bien en menor grado, entre quienes imparten inglés y poseen estudios universitarios.

c) Trabajadores que demandan formación en nuevas tecnologías para el aprendizaje (Grupo 3).

Estos formadores en idiomas son quienes más interesados se muestran por la teleformación y, sobre todo, en las sub áreas de **Cómo gestionar y / o coordinar plataformas de formación on line, cómo diseñar cursos on line y cómo realizar tutorías on line** (Gráfico 15).

“Existe una tendencia a incrementar los cursos on line, pero más como una herramienta de enseñanza. Incluso el teléfono está empezando a sustituir otros métodos” (e5)

Gráfico 15 TRABAJADORES QUE DEMANDAN FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA EL APRENDIZAJE (Puntuaciones factoriales)



Fuente: Elaboración propia

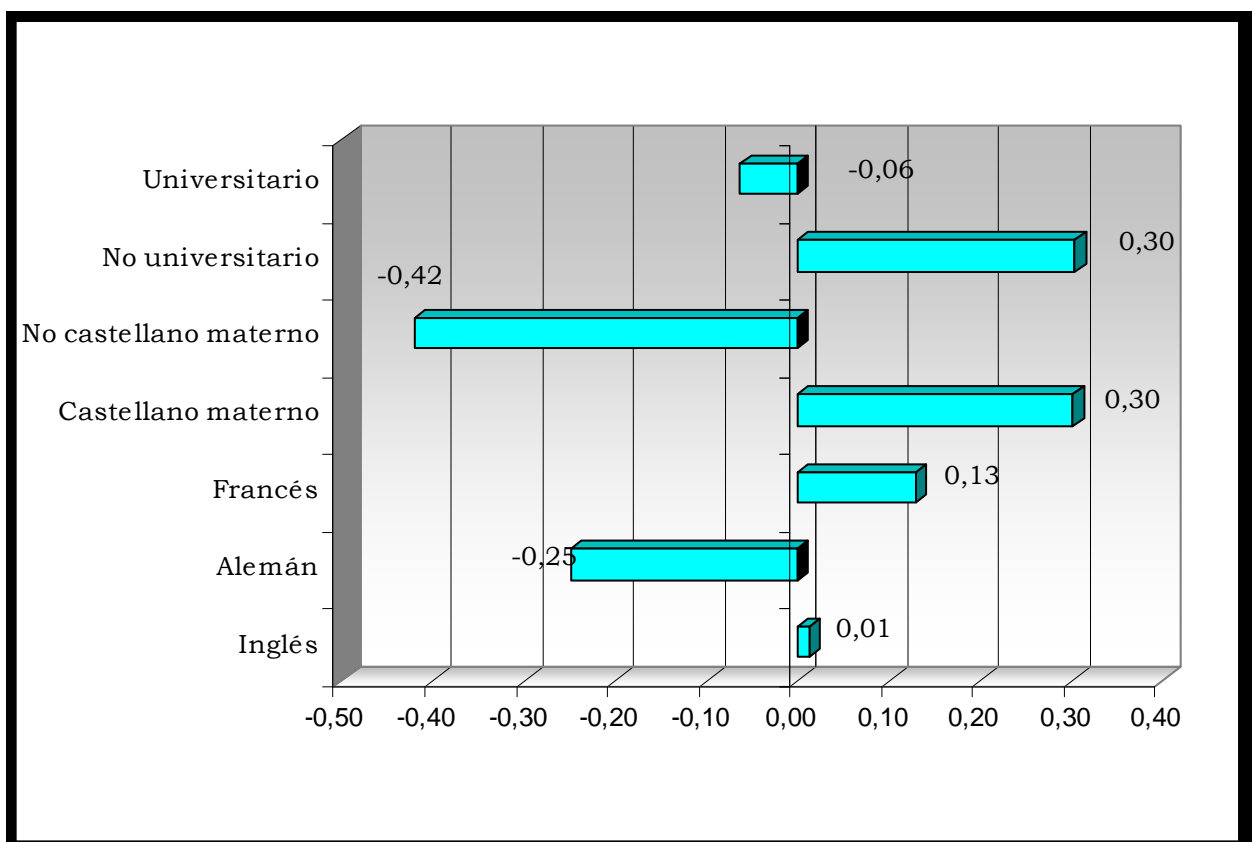
Estos trabajadores brotan, principalmente, entre aquellos que imparten **alemán**.

d) Trabajadores que demandan formación en dominio y conocimiento de la lengua impartida (Grupo 4).

Los trabajadores que demandan formación en dominio y conocimiento de la lengua impartida reclaman, primordialmente, **formación en la mejora de la pronunciación y en la mejora de la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito de la lengua** (Gráfico 16).

“Las clases voluntarias de pronunciación son muy importantes para los formadores” (e1)

Gráfico 16 TRABAJADORES QUE DEMANDAN FORMACIÓN EN DOMINIO Y CONOCIMIENTO DE LA LENGUA IMPARTIDA (Puntuaciones factoriales)



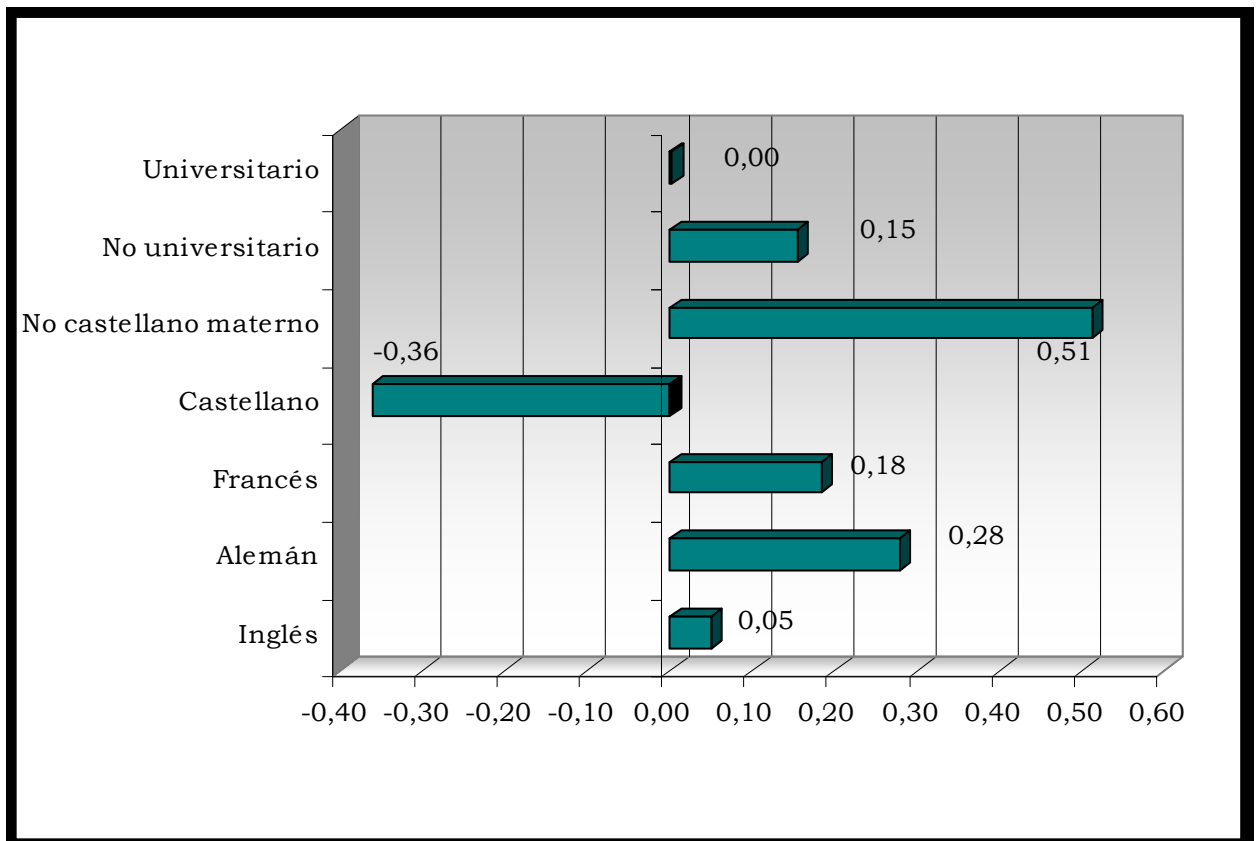
Fuente: Elaboración propia

Tener el castellano como lengua materna, no contar con estudios universitarios y en menor medida impartir francés, hace proclive el surgimiento de trabajadores con este perfil.

e) Trabajadores que demandan formación en dominio y conocimiento del castellano (Grupo 5).

Como es lógico, los capacitadores en idiomas que no tienen el castellano como lengua materna, tienden a reclamar formación en dominio o conocimiento de este idioma. También aquellos que imparten alemán y - en menor grado - francés son más susceptibles, de encuadrarse en este colectivo (Gráfico 17).

Gráfico 17 TRABAJADORES QUE DEMANDAN FORMACIÓN EN DOMINIO Y CONOCIMIENTO DEL CASTELLANO (Puntuaciones factoriales)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 29 TIPOLOGÍA DE FORMADORES EN IDIOMAS, EN FUNCIÓN DE SUS NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN*

1. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN	G1	G2	G3	G4	G5
Cómo detectar las necesidades de formación lingüística de los alumnos	0,66	0,18	0,20	-0,04	0,20
Cómo diseñar un plan de formación lingüístico para cada empresa	0,72	0,35	0,31	-0,06	-0,01
Cómo evaluar la aplicación e impacto de la formación lingüística sobre el puesto de trabajo	0,67	0,27	0,23	-0,26	0,11
2. DIDÁCTICA DE LA LENGUA	G1	G2	G3	G4	G5
Cómo fijar y evaluar los objetivos pedagógicos de los cursos de la lengua extranjera	0,78	0,17	0,23	0,23	0,15
Cómo adaptar los cursos a las necesidades de la empresa cliente	0,78	0,29	0,10	0,08	0,12
Aprender distintas metodologías de enseñanza	0,63	0,40	0,05	0,31	0,06
Cómo poner en práctica distintas metodologías de enseñanza	0,73	0,25	-0,03	0,30	0,15
Cómo seleccionar metodologías de la enseñanza	0,76	0,20	0,09	0,32	0,19
Cómo seleccionar recursos didácticos	0,79	0,23	0,13	0,24	0,09
Cómo aprovechar al máximo los manuales y recursos didácticos	0,76	0,11	0,07	0,38	0,07
Cómo determinar los contenidos pedagógicos de los cursos	0,74	0,17	0,25	0,34	0,09
Conocimiento y uso del Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de las lenguas	0,58	0,39	0,19	-0,06	0,09
3. NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA EL APRENDIZAJE	G1	G2	G3	G4	G5
Cómo diseñar cursos on-line	0,14	0,13	0,93	0,03	-0,02
Cómo gestionar y/o coordinar plataformas de formación on line	0,08	0,15	0,94	-0,04	-0,01
Cómo realizar tutorías on line	0,26	0,04	0,91	0,00	0,03
Cómo utilizar recursos interactivos o el aula virtual de internet	0,32	0,06	0,77	0,20	-0,03
4. DOMINIO Y CONOCIMIENTO DE LA LENGUA IMPARTIDA	G1	G2	G3	G4	G5
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito de la lengua	0,25	0,36	-0,01	0,80	0,09
Mejora de la pronunciación	0,19	0,27	0,10	0,84	0,10
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	0,22	0,49	0,04	0,71	0,20
5. DOMINIO Y CONOCIMIENTO DEL CASTELLANO	G1	G2	G3	G4	G5
Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito, de la lengua	0,17	0,23	-0,05	0,15	0,88
Mejorar la pronunciación del castellano	0,18	0,17	0,05	0,04	0,93
Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión	0,16	0,24	-0,05	0,11	0,89
6. UTILIZACIÓN DE LA LENGUA EXTRANJERA EN EL ENTORNO PROFESIONAL	G1	G2	G3	G4	G5
Vocabulario y expresiones técnicas utilizadas en distintas profesiones	0,28	0,81	0,12	0,22	0,21
Formas de expresión y redacción en el mundo de la empresa (teléfono, email, cartas, certificados, etc.)	0,33	0,73	0,03	0,40	0,15
Elaboración de recursos didácticos específicos para el alumnado de empresa	0,40	0,76	0,13	0,26	0,15
Cultura empresarial del trabajo del lugar donde usted imparte clases: formas de negociación, maneras de trabajar...	0,27	0,84	0,20	0,11	0,20
Cultura empresarial/del trabajo de los países o pueblos que emplean la lengua extranjera: formas de negociación, maneras de trabajar...	0,28	0,76	0,07	0,21	0,18
Habilidades Interculturales (comprender, aceptar y relacionarse con personas de otras culturas)	0,33	0,66	0,07	0,27	0,18

* Las puntuaciones son coeficientes r de pearson, del 0 al 1. Cuanto más elevados, los coeficientes sean, mayor correlación existiría entre cada uno de los grupos y las sub-áreas de formación.

Fuente: Elaboración propia

De las tres sub áreas consideradas en esta área, la más demandada por este colectivo es la de **Mejorar la pronunciación del castellano**, aunque a corta distancia de las otras dos:

- **Ampliar el vocabulario y el conocimiento de formas de expresión.**
- **Mejorar la fluidez, la agilidad y el uso, tanto verbal como escrito, de la lengua.**

En definitiva, y para concluir, podemos diferenciar cinco grupos de trabajadores, que tienden a solicitar unas áreas de formación determinadas, en función de sus necesidades concretas. Tener o no tener el castellano como lengua materna y el idioma impartido son, al mismo tiempo, variables relevantes que conducen a clasificar, a los formadores en idiomas, en unos grupos u otros.

La oferta de formación que se diseñe debe tener en cuenta estas particularidades, de tal modo que se ajuste a las distintas realidades que se presentan en el sector. Sólo así, las iniciativas de capacitación en este sector, podrán ser eficaces y eficientes.

4. LA OFERTA DE FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR DE PROVEEDORES DE FORMACIÓN EN IDIOMAS DE NAVARRA



4. LA OFERTA DE FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR DE PROVEEDORES DE FORMACIÓN EN IDIOMAS DE NAVARRA.

Siguiendo con lo ya apuntado en páginas atrás, el alto grado de desconocimiento por parte de los trabajadores del sector, de la oferta de formación específica, reside ante todo en que es muy limitada.

La oferta de formación para el empleo en Navarra, como los **contratos – programa**, tampoco incluye cursos de este tipo. Esta modalidad de oferta está subvencionada al 100% y pretende ser dirigida a los trabajadores de todas las ocupaciones y sectores.

Ante esta situación, observamos que las empresas del sector de proveedores de idiomas extranjeros de Navarra, encuentran obstáculos objetivos y evidentes para capacitar a sus trabajadores.

Algunos trabajadores del sector sí acceden a cursos, por ejemplo ofertados por los contratos – programa, en áreas transversales como informática de gestión o contabilidad, pero no en los campos de conocimiento más distintivos de su actividad profesional.

De manera detallada presentamos, en las siguientes páginas, la oferta dirigida a los trabajadores del sector en el ámbito de la formación reglada; distinguiendo la localizada en Navarra de aquella otra que tiene lugar en el resto de Comunidades Autónomas.

4.1. OFERTA AUTONÓMICA DE FORMACIÓN PARA TRABAJADORES DEL SECTOR.

Ante todo debemos apuntar que **ninguno de los dos campus universitarios de la Comunidad Foral ha ofertado estudios – de diplomatura o licenciatura - en filologías de lengua extranjera**. Llama la

atención que, en comparación con el resto de Comunidades Autónomas, tal oferta sea inexistente. Junto a Cantabria, Navarra es la única comunidad que carece de oferta de formación en este ámbito.

Hasta el momento, los estudiantes navarros que pretendían matricularse en carreras universitarias de filologías de idiomas extranjeros han debido acudir, normalmente, a las universidades de las Comunidades Autónomas limítrofes (País Vasco, Aragón,...)

Tabla 30 OFERTA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA EN NAVARRA, AJUSTADA A LOS PROVEEDORES DE FORMACIÓN DE IDIOMAS EXTRANJEROS

1. Tipo de oferta	Tipo master.
2. Dificultades de acceso a formación	Falta de oferta de formación reglada y de formación para el empleo. El master de la Universidad de Navarra no goza de financiación pública. Los estudiantes deben acudir a otras Comunidades Autónomas, para cursar carreras universitarias en filologías extranjeras.
3. Carencias detectadas	No existe oferta de formación (diplomatura / licenciatura) de filologías en idiomas extranjeros. Los contratos - programa no ofrecen formación específicamente destinada al sector.

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, es un hecho de gran importancia que la Universidad de Navarra oferte un **Master oficial en Enseñanza de Idiomas**, que naturalmente busca cubrir tal déficit de oferta de formación en filologías. El master cuenta con 60 créditos, el 30% de los cuales poseen una naturaleza práctica. Al no recibir financiación pública, es un master no del todo accesible para el conjunto de los estudiantes que quieran acceder al mismo. Este tipo de master sólo tiene, en España, una versión similar en la Universidad de Alicante. El master de la Universidad de Navarra cuenta con tres especialidades:

- Master en Enseñanza de Idiomas, especialidad en español e inglés.
- Master en Enseñanza de Idiomas, especialidad en español.
- Master en Enseñanza de Idiomas, especialidad en inglés.

Las reformas previstas, algunas de las cuales están ya teniendo lugar a raíz de la Declaración de Bolonia, ofrecen una oportunidad de calibre para ofertar formación en **filologías de idiomas extranjeros**.

De todos modos, hemos de añadir que **la Universidad Pública de Navarra ofrece la carrera universitaria en magisterio de lengua extranjera**, que sí puede capacitar a los futuros trabajadores del sector de proveedores de enseñanza de idiomas.

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Tabla 31 OFERTA DE MASTER OFICIAL EN ENSEÑANZA DE IDIOMAS

1. Denominación		Master oficial en Enseñanza de Idiomas		2. Tipo de formación		Universitaria	
3. Titulación que concede		Master		4. Público destinatario principal		Profesores de inglés y español	
5. Organización	6. Provincia	7. Centro	8. Plazas	9. Metodología Principal	10. Adaptación a Bolonia	11. Financiación	
Universidad de Navarra	Navarra	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Privada	
12. Contenidos temáticos más habituales.							
<p>Lingüística y didáctica aplicadas a la enseñanza de lenguas extranjeras y segundas lenguas. Diseño curricular y evaluación. Pautas para la enseñanza del idioma. Cultura en la enseñanza del idioma. Fonología y fonética del inglés y del español. La pluralidad normativa de la lengua. Gramática del español y el inglés, desde el punto de vista normativo. Cuestiones fundamentales de la gramática del inglés y el español, como lenguas extranjeras. Pragmática y sociolingüística, del inglés y del español, en su enseñanza como lengua extranjera. Gramática textual y competencia discursiva, del español y del inglés. Enseñanza del vocabulario y fraseología del inglés y del español. Enfoques culturales y literarios en la enseñanza del inglés y del español.</p>							
13. Duración del plan de estudios.							
El master está conformado por 60 créditos, en el que la parte práctica comprende el 30% del total.							

4.2. OFERTA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA TRABAJADORES DEL SECTOR.

Desde los años 70, y no sólo restringiéndonos al campo de las ocupaciones de profesor de idiomas extranjeros, ha **crecido ostensiblemente la oferta y la demanda de formación en inglés, tanto en Navarra como en el resto de España.** En cambio, desde estas fechas, se ha reducido de manera paralela la demanda de formación en francés. Mientras que, desde los años 90, se han incrementado la oferta y la demanda de formación en alemán. Con todo, la oferta y la demanda de formación de inglés son, con todo, muy superiores respecto a las del resto de idiomas extranjeros.

En cualquier caso, dentro de los campos específicos del sector, la oferta de formación para el empleo – impartida por ejemplo a través de los contratos / programa – es muy reducida, cuando no inexistente en las diferentes Comunidades Autónomas.

a) Carreras universitarias en filologías extranjeras.

Los estudios universitarios centrados en filología inglesa, alemana y francesa son, en cualquier caso, los más demandados por estudiantes que desean dedicarse, en el futuro, a la enseñanza de idiomas extranjeros.

En la actualidad, **36 centros universitarios de España ofrecen la carrera de filología inglesa.** De entre ellos, más de la mitad no cuentan con límites de plazas. Aunque hay que señalar que lo corriente es que, todos los alumnos que deseen matricularse en este tipo de estudios, puedan hacerlo. Por otro lado, todos los centros universitarios, salvo la Universidad Antonio de Nebrija y la Universidad de Deusto, son de titularidad privada.

Asimismo, **7 centros universitarios españoles ofrecen la carrera de filología alemana;** todos ellos son de titularidad pública y 3 cuentan con límites de plazas. La metodología de impartición es presencial.

Por otra parte, **20 centros universitarios de España ofrecen formación en filología francesa**, 11 de los cuales tienen límites de plazas. Todos son centros de titularidad pública.

En las tres carreras de filología, la metodología de impartición es mayormente presencial, siendo muy pocos los centros de enseñanza que pretenden implementar otras modalidades; sean on line o mixta. Casi ningún centro universitario se ha adaptado a la Declaración de Bolonia, aunque éste es uno de los retos que el conjunto de ellos deben afrontar, de manera inevitable, los próximos años.

Creemos que la oferta de formación de estos centros universitarios es completa y, cada vez más a menudo, hace énfasis en combinar los aspectos teóricos con los de orden práctico. Tal vez, sin embargo, esta oferta universitaria adolezca de falta de formación en habilidades didácticas.

b) Carreras universitarias en magisterio de lengua extranjera.

Precisamente, la formación en **magisterio de lengua extranjera** es otro de los vehículos de aprendizaje para los futuros profesores de idiomas. En este caso, la formación en destrezas pedagógicas sí es más significativa, en detrimento del resto de contenidos en los que las carreras universitarias de filología sí, por el contrario, insisten. Los centros universitarios que ofertan esta formación son 42. Asimismo, 6 centros universitarios son privados, mientras que 36 son públicos.

c) Masters en enseñanza de idiomas.

En la Universidad de Alicante podemos encontrar dos masters, cuyo contenido sí se adaptaría a las **demandas del sector de proveedores de enseñanza de idiomas**:

- Master oficial en inglés y español para fines empresariales.
- Master oficial de enseñanza de español e inglés como segundas lenguas extranjeras.

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Tabla 32 OFERTA DE MASTER DE ENSEÑANZA DE ESPAÑOL E INGLÉS (UNIVERSIDAD DE ALICANTE)

1. Denominación		Master de enseñanza de español e inglés como segundas lenguas extranjeras		2. Tipo de formación		Universitaria	
3. Titulación que concede		Master		4. Público destinatario principal		Profesores de inglés y español	
5. Organización	6. Provincia	7. Centro	8. Plazas	9. Metodología Principal	10. Adaptación a Bolonia	11. Financiación	
Universidade de Alicante	Alicante	Departamento de filología inglesa	Sin límite	Presencial	No	Pública	
12. Contenidos temáticos más habituales.							
Metodología lingüística y nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza de inglés y español (lingüística aplicada, diseño curricular y evaluación, técnicas dramáticas y nuevas tecnologías). Español como segunda lengua (fonética, gramática, léxico, comprensión y expresión oral / escrita, literatura y cultura en el aula). Inglés como segunda lengua (fonética, gramática, léxico, comprensión y expresión oral / escrita, literatura y cultura en el aula).							
13. Duración del plan de estudios.							
El master está conformado por 90 créditos, de los que 6 son prácticos							

1. Denominación		Master de enseñanza de español e inglés para fines específicos y empresariales		2. Tipo de formación		Universitaria	
3. Titulación que concede		Master		4. Público destinatario principal		Profesores de inglés y español	
5. Organización	6. Provincia	7. Centro	8. Plazas	9. Metodología Principal	10. Adaptación a Bolonia	11. Financiación	
Universidad de Alicante	Alicante	Departamento de filología inglesa	Sin límite	Presencial	No	Pública	
12. Contenidos temáticos más habituales.							
Metodología lingüística y nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza de inglés y español para fines específicos y empresariales. Inglés para fines específicos y empresariales. Español para fines específicos y empresariales.							
13. Duración del plan de estudios.							
El master está conformado por 90 créditos, de los que 6 son prácticos							

En definitiva - y para concluir - observamos que si es común que se impartan carreras universitarias en filologías extranjeras en otras Comunidades Autónomas, esto no ocurre en Navarra. Ahora bien, tanto en Navarra como en el resto de España, es un hecho el déficit de oferta de formación para el empleo dirigida a los trabajadores del sector de proveedores en idiomas extranjeros.

En las páginas siguientes, a través de las diferentes tablas que hemos elaborado, presentamos los catálogos de oferta de formación específica dentro del sector.

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Tabla 33 OFERTA UNIVERSITARIA DIRIGIDA A LOS FORMADORES EN IDIOMAS EXTRANJEROS, A NIVEL NACIONAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA	FILOLOGÍA INGLESA	FILOLOGÍA FRANCESA	FILOLOGÍA ALEMANA	MAGISTERIO DE LENGUA EXTRANJERA
Andalucía	X	X	X	X
Aragón	X	X		X
Asturias	X	X		X
Baleares	X	X		X
Canarias	X	X		X
Cantabria				X
Castilla - La Mancha	X	X		X
Castilla y León	X	X	X	X
Cataluña	X	X	X	X
Extremadura	X	X		X
Galicia	X	X	X	X
Madrid	X	X	X	X
Murcia	X	X		X
Navarra				X
País Vasco	X	X	X	X
Rioja	X			X
Valencia	X	X		X

Fuente: Elaboración propia desde CONSUMER

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Tabla 34 OFERTA DE MAGISTERIO DE LENGUA EXTRANJERA

1. Denominación		Magisterio de lengua extranjera			2. Tipo de formación		Universitaria	
3. Titulación que concede		Licenciatura (a revisar por Bolonia)			4. Público destinatario principal		Profesores de idiomas extranjeros	
5. Organización	6. Provincia	7. Centro	8. Plazas	9. Metodología principal	10. Adaptación a Bolonia	11. Financiación		
Mondragon Unibertsitatea	Guipúzcoa	Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	50	Presencial	No	Privada		
Universidad de Jaén	Jaén	Escuela Universitaria Sagrada Familia (Adscrito)	Dato no facilitado	Presencial	No	Pública		
Universidad de Cádiz	Cádiz	Escuela Universitaria de Magisterio 'Virgen de Europa' (Adscrito)	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Oviedo	Asturias	Escuela de Magisterio	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidade de Vigo	Pontevedra	Facultad de Ciencias de la Educación	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Burgos	Burgos	Facultad de Humanidades y Educación	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universitat de les Illes Balears	Islas Baleares	Centro de Enseñanza Superior Alberta Giménez (Adscrito)	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad Pontificia de Salamanca	Salamanca	Escuela Universitaria de Magisterio	Dato no facilitado	Presencial	No	Privada		
Universidad Camilo José Cela	Madrid	Universidad Camilo José Cela	50	Presencial	No	Privada		
Universidad de Extremadura	Cáceres	Centro Cultural Santa Ana (Adscrito)	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Huelva	Huelva	Facultad de Ciencias de la Educación	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir	Valencia	Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte Edetania	Dato no facilitado	Presencial	No	Privada		
Universidad de Córdoba	Córdoba	Escuela de Magisterio Sagrado	22	Presencial	No	Pública		

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

		Corazón (Adscrito)				
Universidad de Salamanca	Salamanca	Facultad de Educación	Sin límite	Presencial	No	Pública
Universidad Complutense de Madrid	Madrid	Centro Adscrito. Escuela Universitaria de Magisterio ESCUNI	85	Presencial	No	Pública
Universidad de Sevilla	Sevilla	Centro de Estudios Superiores Cardenal Spinola	50	Presencial	No	Pública
Universidad de León	León	Facultad de Educación	50	Presencial	No	Pública
Universidad de Castilla-La Mancha	Ciudad Real	Escuela de Magisterio Fray Luis de León	45	Presencial	No	Pública
Universidad de Valladolid	Valladolid	Centro Adscrito. Escuela Universitaria de Magisterio "Fray Luís de León"	Sin límite	Presencial	No	Pública
Universidad Autónoma de Madrid	Madrid	Centro Adscrito. E.U. Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle	225	Presencial	No	Pública
Universidad de Almería	Almería	Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	60	Presencial	No	Pública
Universidad de Zaragoza	Zaragoza	Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	75	Presencial	No	Pública
Universidad de Granada	Granada	Escuela Universitaria La Inmaculada (adscrito)	90	Presencial	No	Pública
Universidad de Alcalá	Madrid	Escuela Universitaria Cardenal Cisneros (Centro privado adscrito)	180	Presencial	No	Pública
Universidade de Santiago de Compostela	La Coruña	Facultad de Ciencias de la Educación	80	Presencial	No	Pública
Universidad del País Vasco	Vizcaya	Escuela Universitaria de Magisterio 'Begoñako Andra Mari' (Adscrito)	50	Presencial	No	Pública
Universidad de Cantabria	Cantabria	Facultad de Educación	80	Presencial	No	Pública
Universidad de Málaga	Málaga	Facultad de Ciencias de la Educación	107	Presencial	No	Pública

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Universitat de Vic	Barcelona	Facultad de Educación	15	Presencial	No	Privada
Universidad de Murcia	Murcia	Facultad de Educación	64	Presencial	No	Pública
Universidad de La Rioja	La Rioja	Facultad de Letras y de la Educación	70	Presencial	No	Pública
Universitat de Lleida	Lérida	Facultad de Ciencias de la Educación	40	Presencial	No	Pública
Universidad de La Laguna	Santa Cruz de Tenerife	Facultad de Educación	67	Presencial	No	Pública
Universitat de Girona	Gerona	Facultad de Educación y Psicología	35	Presencial	No	Pública
Universidad Pública de Navarra	Navarra	Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	45	Presencial	No	Pública
Universitat Rovira i Virgili	Tarragona	Facultad de Ciencias de la Educación y Psicología	40	Presencial	No	Pública
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas	Facultad de Formación del Profesorado	62	Presencial	No	Pública
Universitat de Barcelona	Barcelona	Facultad de Formación del Profesorado	140	Presencial	No	Pública
Universitat Autònoma de Barcelona	Barcelona	Facultad de Ciencias de la Educación	50	Presencial	No	Pública
Universitat de València	Valencia	Escuela Universitaria de Magisterio	80	Presencial	No	Pública
Universidad de Alicante	Alicante	Facultad de Educación	90	Presencial	No	Pública
Universitat Ramon Llull	Barcelona	Facultad de Psicología, Ciencias de la Educación y del Deporte Blanquerna	30	Presencial	No	Privada

12. Contenidos temáticos más habituales

Didáctica de la lengua.
Lenguas extranjeras (a elegir).
Fonética y fonología de las lenguas extranjeras (principalmente inglés y francés).
Educación física y su didáctica.
Didáctica de la literatura.
Psicología de la educación.

Psicología del desarrollo en la edad escolar (psicología evolutiva)
Sociología de la educación.
Teoría e instituciones contemporáneas de educación.
Morfosintaxis y semántica de las lenguas extranjeras (principalmente inglés y francés).
Matemáticas y su didáctica.
Didáctica general.
Organización del centro escolar.
Bases psicológicas de la educación especial.
Bases didácticas de la educación especial.
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
Lingüística.
Educación artística y su didáctica
Enseñar a pensar en la escuela.
Programas educativos de lengua extranjera.
Enseñanza del español como lengua extranjera.
Cultura y civilización en países extranjeros (principalmente inglés y francés).
Educación comparada.
Diagnóstico de dificultades en los procesos de lectura y escritura.
Investigación en el aula de lengua francesa o inglesa.
Didáctica de las ciencias sociales
Literatura de las lenguas extranjeras (principalmente inglés y francés).
Ciencias de la naturaleza y su didáctica.

13. Duración del plan de estudios

Todavía hoy, y a falta del reajuste definitivo de la mayoría de los centros universitarios a la Declaración de Bolonia, el plan de estudios sigue siendo de tres años.

Fuente: CONSUMER y Elaboración propia.

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Tabla 35 OFERTA NACIONAL DE FILOLOGÍA INGLESA

1. Denominación		Filología inglesa		2. Tipo de formación			Universitaria	
3. Titulación que concede		Licenciatura (a revisar por Bolonia)		4. Público destinatario principal			Profesores de inglés Traductores	
5. Organización	6. Provincia	7. Centro	8. Plazas	9. Metodología Principal	10. Adaptación a Bolonia	11. Financiación		
Universidade da Coruña	La Coruña	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad Antonio de Nebrija	Madrid	Facultad de Ciencias Aplicadas y Humanidades	15	Presencial	Sí	Privada		
Universitat de les Illes Balears	Islas Baleares	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de León	León	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Deusto	Vizcaya	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Privada		
Universidad de Córdoba	Córdoba	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Oviedo	Asturias	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidade de Vigo	Pontevedra	Facultad de Filología y Traducción	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad del País Vasco	Vizcaya	Facultad de Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Cádiz	Cádiz	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de La Laguna	Santa Cruz de Tenerife	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Extremadura	Cáceres	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Huelva	Huelva	Facultad de Humanidades	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Jaén	Jaén	Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	80	Presencial	No	Pública		
Universidad de Murcia	Murcia	Facultad de Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública		
Universidad de Málaga	Málaga	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública		

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	Madrid	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública
Universidade de Santiago de Compostela	La Coruña	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública
Universitat de Lleida	Lérida	Facultad de Letras	50	Presencial	No	Pública
Universidad de Zaragoza	Zaragoza	Facultad de Filosofía y Letras	135	Presencial	No	Pública
Universidad Complutense de Madrid	Madrid	Facultad de Filología	250	Presencial	No	Pública
Universitat Autònoma de Barcelona	Barcelona	Facultad de Filosofía y Letras	10	Presencial	No	Pública
Universidad de Almería	Almería	Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	50	Presencial	No	Pública
Universidad de Salamanca	Salamanca	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública
Universitat Jaume I	Castellón	Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	76	Presencial	No	Pública
Universidad de Castilla-La Mancha	Ciudad Real	Facultad de Letras	100	Presencial	No	Pública
Universidad de La Rioja	La Rioja	Facultad de Letras y de la Educación	40	Presencial	No	Pública
Universidad de Valladolid	Valladolid	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública
Universitat Rovira i Virgili	Tarragona	Facultad de Letras	50	Presencial	No	Pública
Universitat de Barcelona	Barcelona	Facultad de Filología	160	Presencial	No	Pública
Universidad de Alcalá	Madrid	Facultad de Filosofía y Letras	65	Presencial	No	Pública
Universidad de Sevilla	Sevilla	Facultad de Filología	225	Presencial	No	Pública
Universidad de Granada	Granada	Facultad de Filosofía y Letras	150	Presencial	No	Pública
Universidad de Alicante	Alicante	Facultad de Filosofía y Letras	150	Presencial	No	Pública
Universitat de València	Valencia	Facultad de Filología	160	Presencial	No	Pública

12. Contenidos temáticos más habituales

Lengua inglesa.

Lenguas clásicas: Griego y latín.

Lenguas extranjeras: Principalmente español, alemán, francés, árabe y catalán.

Lingüística
Literatura inglesa
Géneros literarios de lenguas clásicas: Griego y latín.
Fonética inglesa.
Teoría de la literatura.
Ciencias de la naturaleza y su didáctica.
Literatura de lenguas extranjeras: Principalmente español, alemán, francés, árabe y catalán.
Gramática inglesa.
Historia de la lengua inglesa.
Crítica anglosajona.
Lingüística aplicada a la enseñanza del inglés.
Historia y cultura de los países de habla inglesa.
Literatura norteamericana.
Análisis pragmático de la gramática inglesa.
Comentario de textos literarios ingleses.
Sociolingüística inglesa.
Análisis crítico del discurso.
Análisis de la conversación.
Crítica literaria contemporánea aplicada a textos ingleses.
Crítica textual.
Crítica y hermenéutica literaria.
Destrezas comunicativas: Redacción y registro.
Didáctica de la lengua inglesa.
Dialectología del inglés.
Inglés aplicado a la informática.
Inglés coloquial.
Inglés de la publicidad y de los medios de comunicación.
Inglés de los negocios.
Inglés del turismo y de las relaciones públicas.
Inglés jurídico.
Epistemología lingüística.
Errores y contrastes en el análisis del inglés.
Influencias léxicas mutuas entre el inglés y el español.
Literatura en lengua inglesa y las bellas artes.
Traducción.

13. Duración del plan de estudios

Todavía hoy, y a falta del reajuste definitivo de la mayoría de los centros universitarios a la Declaración de Bolonia, el plan de estudios sigue siendo de cuatro o cinco años.

Fuente: CONSUMER y Elaboración propia.

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Tabla 36 OFERTA NACIONAL DE FILOLOGÍA ALEMANA

1. Denominación		Filología alemana		2. Tipo de formación		Universitaria	
3. Titulación que concede		Licenciatura (a revisar por Bolonia)		4. Público destinatario principal		Profesores de alemán. Traductores	
5. Organización	6. Provincia	7. Centro	8. Plazas	9. Metodología Principal	10. Adaptación a Bolonia	11. Financiación	
Universidade de Santiago de Compostela	La Coruña	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universidad del País Vasco	Vizcaya	Facultad de Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universidad de Valladolid	Valladolid	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universitat de Barcelona	Barcelona	Facultad de Filología	80	Presencial	No	Pública	
Universidad de Sevilla	Sevilla	Facultad de Filología	75	Presencial	No	Pública	
Universidad de Salamanca	Salamanca	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universidad Complutense de Madrid	Madrid	Facultad de Filología	50	Presencial	No	Pública	
12. Contenidos temáticos más habituales.							
Lengua alemana. Literatura alemana. Lenguas extranjeras: Principalmente español, inglés, francés, árabe y catalán. Fonética y fonología de la lengua alemana. Preceptiva literaria alemana. Variedades del alemán moderno. Comentario lingüístico de textos alemanes. Literatura de lenguas extranjeras: Principalmente español, inglés, francés, árabe y catalán. Comentario lingüístico de textos alemanes. Historia y cultura alemanas. Análisis de textos literarios alemanes. Mitología germánica. Expresión oral en lengua alemana.							

Expresión escrita en lengua alemana.
Gramática alemana.
Traducción.
Dialectología alemana.
Semántica y lexicología alemana.
Fraseología alemana.

13. Duración del plan de estudios

Todavía hoy, y a falta del reajuste definitivo de la mayoría de los centros universitarios a la Declaración de Bolonia, el plan de estudios sigue siendo de cuatro o cinco años.

Fuente: CONSUMER y Elaboración propia.

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Tabla 37 OFERTA NACIONAL DE FILOLOGÍA FRANCESA

1. Denominación		Filología francesa		2. Tipo de formación		Universitaria	
3. Titulación que concede		Licenciatura (a revisar por Bolonia)		4. Público destinatario principal		Profesores de francés. Traductores	
5. Organización	6. Provincia	7. Centro	8. Plazas	9. Metodología Principal	10. Adaptación a Bolonia	11. Financiación	
Universidad de Extremadura	Cáceres	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universitat de València	Valencia	Facultad de Filología	40	Presencial	No	Pública	
Universidad de Oviedo	Asturias	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universitat de Barcelona	Barcelona	Facultad de Filología	99	Presencial	No	Pública	
Universidad del País Vasco	Vizcaya	Facultad de Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universidad de Castilla-La Mancha	Ciudad Real	Facultad de Letras	50	Presencial	No	Pública	
Universidad de Cádiz	Cádiz	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universidade de Santiago de Compostela	La Coruña	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universidad de La Laguna	Santa Cruz de Tenerife	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universidad de Murcia	Murcia	Facultad de Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universitat de Lleida	Lérida	Facultad de Letras	14	Presencial	No	Pública	
Universidad Complutense de Madrid	Madrid	Facultad de Filología	50	Presencial	No	Pública	
Universitat Autònoma de Barcelona	Barcelona	Facultad de Filosofía y Letras	10	Presencial	No	Pública	
Universidad de Salamanca	Salamanca	Facultad de Filología	Sin límite	Presencial	No	Pública	
Universidad de Sevilla	Sevilla	Facultad de Filología	100	Presencial	No	Pública	

**Diagnóstico de necesidades
de formación y plan de formación del sector de proveedores
de formación en idiomas para empresas de Navarra.**

Universidad Autónoma de Madrid	Madrid	Facultad de Filosofía y Letras	40	Presencial	No	Pública
Universidad de Valladolid	Valladolid	Facultad de Filosofía y Letras	Sin límite	Presencial	No	Pública
Universidad de Zaragoza	Zaragoza	Facultad de Filosofía y Letras	50	Presencial	No	Pública
Universidad de Granada	Granada	Facultad de Filosofía y Letras	35	Presencial	No	Pública
Universidad de Alicante	Alicante	Facultad de Filosofía y Letras	25	Presencial	No	Pública

12. Contenidos temáticos más habituales.

Lengua francesa.
 Literatura francesa.
 Lenguas extranjeras: Principalmente español, inglés, alemán, árabe y catalán.
 Fonética y fonología de la lengua francesa.
 Preceptiva literaria francesa.
 Variedades del francés moderno.
 Comentario lingüístico de textos franceses.
 Literatura de lenguas extranjeras: Principalmente español, inglés, francés, árabe y catalán.
 Comentario lingüístico de textos franceses.
 Historia y cultura francesas.
 Análisis de textos literarios franceses.
 Expresión oral en lengua francesa.
 Expresión escrita en lengua francesa.
 Gramática francesa.
 Traducción.
 Dialectología francesa.
 Semántica y lexicología francesa.
 Fraseología francesa.

13. Duración del plan de estudios

Todavía hoy, y a falta del reajuste definitivo de la mayoría de los centros universitarios a la Declaración de Bolonia, el plan de estudios sigue siendo de cuatro o cinco años.

Fuente: CONSUMER y Elaboración propia



5. CONTENIDOS DE LOS MÓDULOS FORMATIVOS

5. CONTENIDOS DE LOS MÓDULOS FORMATIVOS

Vamos a presentar, a continuación, los contenidos de los módulos formativos ajustados a las necesidades de cualificación o a los requerimientos competenciales de los trabajadores del sector.

Para ello, vamos a tener como referencia, por un lado, las **Fichas de perfiles competenciales de las ocupaciones** del sector y, por otro, **las áreas y las sub áreas de capacitación** de los formadores en idiomas, y que también pueden ser extensibles a los coordinadores docentes.

Tanto es así que podemos diferenciar los siguientes módulos:

- **Didáctica de la lengua.**
- **Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional.**
- **Nuevas tecnologías para el aprendizaje.**
- **Gestión de la formación.**
- **Dominio y conocimiento de la lengua impartida.**
- **Dominio y conocimiento del castellano.**
- **Dirección.**
- **Administración.**
- **Coordinación docente.**

A continuación nos disponemos a desarrollar, en las fichas siguientes, los contenidos, el colectivo destinatario, el grado de prioridad, la modalidad y una serie de observaciones que tienen que ser tenidas en consideración en cada uno de los módulos.

Las **Fichas de módulos formativos** quieren servir de referencia para el desarrollo de acciones formativas, tanto de carácter formal (tipo curso) como no formal, es decir, aquellas canalizadas por medio del adiestramiento sobre el puesto de trabajo.

Acerca de los cursos presenciales, debemos apuntar que sería conveniente que **su duración fuera corta, es decir, de no más de 10 o 15 horas**. Las dificultades para conjugar el horario de trabajo y el de la asistencia a cursos, en las que venimos insistiendo, no ofrecen grandes oportunidades para planificar cursos de más horas de duración.

Y, quizá, con el fin de lograr reunir un número de alumnos suficiente, estos cursos sólo pudieran organizarse, en Navarra, los viernes a la tarde o, incluso, los sábados a la mañana.

En consecuencia también, propugnar cursos de corta duración conlleva inexorablemente la **necesidad de dividir, en dos o más acciones formativas, los módulos de formación que pasamos a presentar.**

Tabla 38 CARACTERÍSTICAS DE LOS MÓDULOS FORMATIVOS

Tipo de módulo	Destinatario	Modalidad	Prioridad
Didáctica de la lengua	Formadores en idiomas	Presencial / semi presencial	Alta
Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional	Formadores en idiomas	Presencial / semi presencial	Alta
Nuevas tecnologías para el aprendizaje	Formadores en idiomas	Presencial / semi presencial	Alta
Gestión de la formación	Formadores en idiomas Coordinadores docentes	Presencial / semi presencial	Alta
Dominio y conocimiento de la lengua impartida	Formadores en idiomas	Presencial / semi presencial	Media
Dominio y conocimiento del castellano	Formadores en idiomas	Presencial / semi presencial	Media
Dirección	Directores	Presencial	Media
Administración	Administrativos	Presencial	Media
Coordinación docente	Coordinadores docentes	Presencial / semi presencial	Media

Fuente: Elaboración propia

MÓDULO FORMATIVO 1

1. Denominación.

Didáctica de la lengua

2. Contenidos

a. Objetivos pedagógicos de los cursos de lengua extranjera.

- Metas pedagógicas específicas de los cursos de lengua extranjera en empresas.
- Criterios para determinar los fines pedagógicos.
- Pautas para adecuar los objetivos pedagógicos a las necesidades de cada empresa.

b. Contenidos pedagógicos de los cursos de lengua extranjera.

- Definición de temarios en empresas, según sectores y puestos de trabajo.
- Concreción de contenidos, según nivel de conocimiento de los trabajadores.
- Adecuación de los contenidos a la realidad de cada empresa.

c. Cómo evaluar los objetivos pedagógicos de los cursos de lengua extranjera.

- Contenidos y técnicas para evaluar el proceso de impartición de la formación y el aprendizaje adquirido.
- Singularidades de la evaluación pedagógica de los cursos de lengua extranjera en empresas.
- Diseño de un plan de evaluación para cada empresa.

d. Metodologías de enseñanza.

- Características, ventajas y contenidos de las distintas metodologías / didácticas para la enseñanza de lenguas extranjeras.
- Criterios para seleccionar metodologías / didácticas de enseñanza.
- Pautas para la puesta en práctica de distintas metodologías / didácticas de enseñanza, en cada empresa.

e. Recursos didácticos.

- Tipo de recursos didácticos y metodología para generar recursos.
- Criterios para seleccionar recursos didácticos.
- Pautas para aprovechar al máximo los manuales y recursos didácticos, en cada empresa.

f. Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de las lenguas.

- Características y aportaciones a la enseñanza de lengua.
- Aplicación y uso en la enseñanza de lenguas en empresas.

3. Colectivo destinatario
Formadores en idiomas.
4. Grado de prioridad
Alta
5. Modalidad
Presencial / semi presencial
6. Observaciones
<p>El área de Didáctica de la lengua ha sido la más demandada, en la encuesta, por los formadores en idiomas.</p> <p>Las acciones formativas pudieran ser distintas, en función de cada lengua extranjera.</p>

MÓDULO FORMATIVO 2

1. Denominación.

Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional

2. Contenidos

- a. Vocabulario y expresiones.
 - tecnicismos según sectores.
 - tecnicismos según profesiones.
- b. Formas de expresión y redacción en el mundo de la empresa.
 - Redacción y elaboración de e mails, cartas, certificados, informes, propuestas, facturas,...
 - Expresiones por teléfono, en presentaciones públicas,...
- c. Elaboración de recursos didácticos específicos para el alumnado de empresa.
 - Tipo de recursos didácticos en las empresas.
 - Selección, aplicación y aprovechamiento de los recursos didácticos, según sectores y puestos de trabajo.
- d. Cultura empresarial / del trabajo en Navarra.
 - Formas de negociación con clientes y proveedores,...
 - Estructura organizativa y mapa ocupacional.
 - Maneras de trabajar y clima de empresa.
 - Importancia que se concede al aprendizaje de lenguas extranjeras.
 - Estructura económica y laboral en la Comunidad Foral,...
 - Procesos de internacionalización: Países con los que las empresas de Navarra comercializan, productos exportados e importados,...
- e. Cultura empresarial / del trabajo de los países o pueblos que emplean la lengua extranjera.
 - Formas de negociación con clientes y proveedores,...
 - Maneras de trabajar y clima de empresa.
 - Estructura económica y laboral,...
- f. Habilidades interculturales.
 - Conocimiento de otras culturas.
 - Comprensión y aceptación de otras culturas.
 - Destrezas o habilidades sociales para relacionarse con personas de otras culturas.

3. Colectivo destinatario
Formadores en idiomas.
4. Grado de prioridad
Alta
5. Modalidad
Presencial / semi presencial
6. Observaciones
<p>El área de Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional ha sido la segunda más demandada, en la encuesta, por los formadores en idiomas.</p> <p>Las acciones formativas pudieran ser distintas, en función de cada lengua extranjera.</p>

MÓDULO FORMATIVO 3

1. Denominación.

Nuevas tecnologías para el aprendizaje

2. Contenidos

a. Diseño de cursos on line.

- El análisis documental, como paso previo al diseño on line.
- La guionización del producto formativo.
- Los recursos técnicos y pedagógicos en el diseño de cursos on line: Sonido, imágenes, animaciones, barras de desplazamiento,...
- El SCORM como formato para el diseño de cursos on line.
- El diseño de cursos según soporte tecnológico: PC, PDAs, teléfono móvil, TDT,...

b. Gestión y / o coordinación de plataformas de formación on line.

- Tipos de plataformas de formación on line.
- Diseño de la plataforma de formación on line y recursos técnicos.
- La gestión de alumnado a través de la plataforma de formación on line.

c. Realización de tutorías on line.

- Tipo de tutores on line: dinamizador, experto,...
- Motivación, seguimiento y evaluación del alumnado, a través de la tutoría on line.

d. Utilización de recursos on line.

- Características, criterios de selección y aprovechamiento.
- El empleo del aula virtual de Internet.

3. Colectivo destinatario

Formadores en idiomas.

4. Grado de prioridad

Alta

5. Modalidad

Presencial / semi presencial

6. Observaciones

El área de Nuevas tecnologías para el aprendizaje ha sido la tercera más demandada, en la encuesta, por los formadores en idiomas.

MÓDULO FORMATIVO 4

1. Denominación.
Gestión de la formación
2. Contenidos
a. Detección de las necesidades de formación lingüística de los alumnos. - Técnicas y criterios para la determinación de competencias lingüísticas entre los trabajadores. - Técnicas, indicadores y criterios para la identificación de las necesidades de formación lingüísticas entre los trabajadores.
b. Diseño de un plan de formación lingüístico para cada empresa. - Pautas y criterios para establecer itinerarios formativos, en competencias lingüísticas, entre los trabajadores. - Criterios para determinar las acciones formativas: contenidos, metodología, colectivo destinatario, profesorado, horario, costes,...
c. Cómo evaluar la aplicación e impacto de la formación lingüística sobre el puesto de trabajo. - Indicadores de evaluación. - Técnicas de recogida de información. - Criterios para el análisis de la información evaluativa recabada.
3. Colectivo destinatario
Formadores en idiomas. Coordinadores docentes
4. Grado de prioridad
Alta
5. Modalidad
Presencial / semi presencial
6. Observaciones
El área de Gestión de la formación ha sido la cuarta más demandada, en la encuesta, por los formadores en idiomas.

MÓDULO FORMATIVO 5

1. Denominación.

Dominio y conocimiento de la lengua impartida

2. Contenidos

a. Uso verbal y escrito de la lengua.

- Fluidez.
- Agilidad.

b. Mejora de la pronunciación / fonética.

- Perfeccionamiento de la vocalización, timbre,...
- Perfeccionamiento del acento extranjero.

c. Vocabulario y formas de expresión.

- Ampliación del léxico, en dialectos distintos.
- Ampliación del léxico habitual en el mundo de la empresa.
- Dominio de expresiones orales y escritas, en dialectos distintos.
- Dominio de las expresiones orales y escritas, habituales en el mundo de la empresa.

3. Colectivo destinatario

Formadores en idiomas.

4. Grado de prioridad

Media

5. Modalidad

Presencial / semi presencial

6. Observaciones

El área de Dominio y conocimiento de la lengua impartida ha sido la quinta más demandada, en la encuesta, por los formadores en idiomas.

Las acciones formativas pudieran ser distintas, en función de cada lengua extranjera.

MÓDULO FORMATIVO 6

1. Denominación.
Dominio y conocimiento del castellano.
2. Contenidos
a. Uso verbal y escrito de la lengua. - Fluidez. - Agilidad.
b. Mejora de la pronunciación / fonética. - Perfeccionamiento de la vocalización, timbre,...
- Perfeccionamiento del acento, más propio de Navarra.
c. Vocabulario y formas de expresión. - Ampliación del léxico, y sobre todo del más utilizado en el mundo de la empresa.
- Dominio de las expresiones orales y escritas, y sobre todo de las más utilizadas en el mundo de la empresa.
3. Colectivo destinatario
Formadores en idiomas.
4. Grado de prioridad
Media
5. Modalidad
Presencial / semi presencial
6. Observaciones
El área de Dominio y conocimiento de la lengua impartida ha sido la última más demandada, en la encuesta, por los formadores en idiomas.

MÓDULO FORMATIVO 7

1. Denominación.
Dirección
2. Contenidos
a. Situación del sector. - Estructura laboral. - Oferta y demanda. - Know – how en el sector y ventajas competitivas.
b. Dirección estratégica y gestión de Recursos humanos. - Planificación estratégica. - Selección, dirección y formación de personal.
c. Habilidades directivas. - Liderazgo de equipos de trabajo. - Comunicación interna. - Relaciones públicas. - Destrezas comerciales.
3. Colectivo destinatario
Directores
4. Grado de prioridad
Media
5. Modalidad
Presencial
6. Observaciones

MÓDULO FORMATIVO 8

1. Denominación.
Administración
2. Contenidos
a. Gestión administrativa / contable. - Gestión de caja. - Pagos y cobros. - Estados financieros.
b. Gestión de salarios, nóminas y Seguridad Social. - Cálculos salariales. - Nóminas. - Presupuestos.
c. Legislación fiscal / tributaria.
d. Programas de contabilidad (Contaplus).
3. Colectivo destinatario
Administrativos
4. Grado de prioridad
Media
5. Modalidad
Presencial
6. Observaciones

MÓDULO FORMATIVO 9

1. Denominación.
Coordinación docente
2. Contenidos
a. Características y requerimientos a los formadores en idiomas. <ul style="list-style-type: none">- Estructura laboral.- Perfiles competenciales de los formadores en idiomas.- Necesidades de cualificación de los formadores en idiomas.- Didáctica de la lengua.- Marco Común Europeo de Referencia y del Portfolio Europeo de las lenguas.- Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional.
b. Dirección de personas en el sector. <ul style="list-style-type: none">- Criterios para la organización de formadores.- Evaluación de formadores.
c. Planes de mejora de los formadores. <ul style="list-style-type: none">- Diseño de medidas correctivas.- Implementación y seguimiento de iniciativas de mejora.
3. Colectivo destinatario
Coordinadores docentes
4. Grado de prioridad
Media
5. Modalidad
Presencial / semi presencial
6. Observaciones



6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS



6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Primera

El **significativo interés que los formadores en idiomas manifiestan, por participar en cursos de formación**, contrasta con su limitado acceso a ellos. De todos modos los formadores en idiomas tienden a manifestar, de manera muy clara, su **satisfacción por los cursos en los que han participado** y por la **utilidad** que les reportan.

Pueden distinguirse cinco grupos de formadores en idiomas, en función de las áreas de necesidades de cualificación que echan de menos:

- Didáctica de la lengua y gestión de la formación.
- Utilización de la lengua extranjera en el entorno profesional.
- Nuevas tecnologías para el aprendizaje.
- Dominio y conocimiento de la lengua impartida.
- Dominio y conocimiento del castellano.

Segunda

El desarrollo de la **oferta de formación específica**, destinada a los trabajadores del sector, es un paso inevitable que cabe dar, con la meta última de consolidar la cultura de aprendizaje permanente.

En Navarra **la oferta de formación para el empleo no cubre, ni mínimamente, la demanda - de naturaleza específica - que los trabajadores presentan**. En otras Comunidades Autónomas, la situación es más o menos similar.

Creemos, en consecuencia, que iniciativas como el **Plan C_PRO**, pueden convertirse en alternativas de gran interés; en la medida que sean capaces de ofertar acciones formativas que respondan a las demandas concretas de cualificación que los trabajadores ya presentan con claridad.

Tercera

También queda constatado un **déficit de oferta formación específica de carácter reglado**, dentro de la Comunidad Foral, que ya no es tan habitual en el resto de España. El master oficial en Enseñanza de Idiomas de la Universidad de Navarra o la carrera de magisterio en lengua extranjera, ofertada por la Universidad Pública de Navarra, mitigan – muy parcialmente – este problema.

Aunque debemos añadir que la **Declaración de Bolonia** ofrece una oportunidad sin parangón, los próximos años, de cara a desarrollar la oferta de formación reglada y específica del sector.

Cuarta

Cabe solicitar a las empresas del sector un mayor esfuerzo, por facilitar la participación de los trabajadores en acciones formativas. Subrayamos que deben ofrecer más posibilidades a sus trabajadores, con el fin de que sean capaces de **compatibilizar sus horarios de trabajo con sus horarios de formación**.

Al mismo tiempo creemos oportuno, y pensando sobre todo en la falta de oferta de formación constatada, que han de organizar más a menudo **formación interna**, de tal modo que los trabajadores más cualificados compartan sus conocimientos o habilidades con el resto. Dentro del sector, y en Navarra, tienen lugar algunas experiencias de gran interés al respecto.

Quinta

No podemos dejar de aludir al rol que sobre todo la formación **semi presencial** puede ocupar, con el objeto de promover la oferta específica del sector. Deseamos reseñar que esta modalidad contribuiría a solventar el problema de las dificultades de acceso a cursos, por la incompatibilidad de

horarios que hemos comentado, y seguiría permitiendo el contacto personal en el aula.

En este sentido, la elaboración de productos formativos destinados principalmente a los proveedores de enseñanza en idiomas es otra alternativa a explorar. En los últimos años, se han multiplicado los productos formativos canalizados a través de las nuevas tecnologías.

Agentes sociales, universidades y Administraciones Públicas serían las instituciones más llamadas a elaborar estos productos formativos. La rentabilidad económica y social de estos productos formativos podría venir asegurada; porque trabajadores no sólo de Navarra, sino también de otros lugares de España, podrían acceder a ellos desde la misma plataforma.

Al hilo de esto, la escasísima oferta de formación presencial dirigida expresamente al sector es debida también al alto coste que supone, ya que existe el temor a que el número de alumnos no sea el suficiente para cubrir los gastos en los que la planificación y la impartición de los cursos incurrirían.

Sexta

Respecto al mapa ocupacional, debemos destacar que el sector en Navarra es muy **atomizado** y que, por consiguiente, los trabajadores deben desempeñar – de manera habitual - **multifunciones**, lo que les obliga también a ser **polivalentes**.

No obstante, podemos distinguir cuatro ocupaciones diferenciadas, aunque los trabajadores tengan, muchas veces, que ejercer más de una de ellas: **Director, coordinador docente, formador en idiomas y administrativo.**

De todos modos, dentro del Instituto Navarro de Cualificaciones (INC) o del Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), no se están acreditando competencias vinculadas con las ocupaciones específicas del sector.

Séptima

Creemos que dentro del sector, y sin necesidad de quedar ubicado exclusivamente en Navarra, la aprobación de un **convenio colectivo** daría pie para una mejor definición de las tareas y las competencias de los trabajadores.

Igualmente, el convenio colectivo podría establecer **medidas eficaces** tanto para la promoción de la formación como para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores que en la actualidad, y no pocas veces, son objetivamente precarias.

Octava

Hemos distinguido tres grupos de formadores en idiomas, a razón de sus características sociodemográficas y de las lenguas que imparten.

Un primer grupo está conformado por **trabajadores españoles** y suman entre 70 y 80. Está configurado sobre todo por mujeres y por formadores más jóvenes. Casi todos enseñan inglés y algunos son profesores de castellano, alemán o francés.

Un segundo colectivo aglutina a **trabajadores extranjeros nacidos en países de habla inglesa**. Suman, en total, entre 45 y 55. En este caso, los hombres son mayoría. Los datos de la encuesta señalan, además, que sólo enseñan inglés.

El tercer y último grupo congrega a **trabajadores nacidos en otros países**. Es el colectivo más reducido, ya que no son más de 40. Es el grupo que cuenta con un porcentaje más elevado de mujeres y de trabajadores de más edad. La mitad enseñan inglés, y el resto alemán o francés.

7. BIBLIOGRAFÍA



7. BIBLIOGRAFÍA

CONSUMER, *Guía de universidades*, www.universidades.consumer.es

Convenio Colectivo Estatal de la Enseñanza y la Formación no Reglada

INCUAL, www.mepsyd.es/educa/incual/ice_incual.html

INEM, *Fichas ocupacionales*. Carpeta 1 y 2.

FIA & UGT (2004), *Investigación sectorial de industrias químicas CNAE 241 y 246*.

8. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

8. INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1 EDAD DE LOS CAPACITADORES (%).....	14
Tabla 2 PROCEDENCIA DE LOS CAPACITADORES (%).....	15
Tabla 3 COMARCA DE LAS EMPRESAS DE LOS CAPACITADORES (%).....	15
Tabla 4 LENGUAS MATERNAS DE LOS CAPACITADORES (Respuesta múltiple) (%).....	16
Tabla 5 CONOCIMIENTO ALTO DE LOS IDIOMAS DE LOS CAPACITADORES (%).....	17
Tabla 6 NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS CAPACITADORES (%).....	18
Tabla 7 RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS CAPACITADORES (%)	19
Tabla 8 TIPO DE CONTRATO DE LOS CAPACITADORES (%).....	19
Tabla 9 TIPO DE JORNADA DE LOS CAPACITADORES (%)	20
Tabla 10 TAMAÑO DE EMPRESA DE LOS CAPACITADORES (%).....	20
Tabla 11 TIPOLOGÍA DE TRABAJADORES, SEGÚN LUGAR DE NACIMIENTO, CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E IDIOMAS IMPARTIDOS.....	26
Tabla 12 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EN EL SECTOR DE PROVEEDORES DE IDIOMAS EXTRANJEROS, PARA EMPRESAS.....	33
Tabla 13 OCUPACIÓN DE DIRECTOR	36
Tabla 14 OCUPACIÓN DE COORDINADOR DOCENTE.....	37
Tabla 15 OCUPACIÓN DE FORMADOR EN IDIOMAS.....	38
Tabla 16 ACTIVIDADES PROFESIONALES LLEVADAS A CABO POR LOS FORMADORES EN IDIOMAS EN ESTE MOMENTO (Respuesta múltiple) (%).....	39
Tabla 17 OCUPACIÓN DE ADMINISTRATIVO.....	40
Tabla 18 CUALIFICACIONES DE LA FAMILIA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN QUE PUEDEN SER APLICADAS A LA OCUPACIÓN DE ADMINISTRATIVO EN EL SECTOR DE PROVEEDORES DE ENSEÑANZA DE IDIOMAS EXTRANJEROS, PARA EMPRESA.....	46
Tabla 19 FUENTES DE INFORMACIÓN PARA ELABORAR LAS FICHAS DE PERFILES COMPETENCIALES.....	53
Tabla 20 INDICE PARTICIPACIÓN DE LOS CAPACITADORES DEL SECTOR EN CURSOS DE FORMACIÓN DURANTE LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS (%), SEGÚN GÉNERO, PROCEDENCIA, NIVEL DE ESTUDIO E IDIOMA IMPARTIDO.....	68

Tabla 21 RAZONES POR LAS CUALES LOS CAPACITADORES NO HAN PARTICIPADO EN CURSOS (Respuesta múltiple) (%).....	69
Tabla 22 RAZONES POR LAS CUALES LOS CAPACITADORES SÍ HAN PARTICIPADO EN CURSOS (%) (Respuesta múltiple)	69
Tabla 23 NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS CAPACITADORES (medias de puntuaciones)	79
Tabla 24 ÁREAS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	81
Tabla 25 ÁREAS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN (PROFESORES QUE NO TIENEN COMO LENGUA MATERNA EL CASTELLANO).....	84
Tabla 26 ÁREAS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN (PROFESORES DE INGLÉS).....	85
Tabla 27 ÁREAS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN (PROFESORES DE ALEMÁN).....	86
Tabla 28 ÁREAS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN (PROFESORES DE FRANCÉS).....	87
Tabla 29 TIPOLOGÍA DE FORMADORES EN IDIOMAS, EN FUNCIÓN DE SUS NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN	94
Tabla 30 OFERTA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA EN NAVARRA, AJUSTADA A LOS PROVEEDORES DE FORMACIÓN DE IDIOMAS EXTRANJEROS.....	100
Tabla 31 OFERTA DE MASTER OFICIAL EN ENSEÑANZA DE IDIOMA.....	102
Tabla 32 OFERTA DE MASTER DE ENSEÑANZA DE ESPAÑOL E INGLÉS (UNIVERSIDAD DE ALICANTE).....	105
Tabla 33 OFERTA UNIVERSITARIA DIRIGIDA A LOS FORMADORES EN IDIOMAS EXTRANJEROS, A NIVEL NACIONAL.....	107
Tabla 34 OFERTA DE MAGISTERIO DE LENGUA EXTRANJERA.....	108
Tabla 35 OFERTA NACIONAL DE FILOLOGÍA INGLESA.....	112
Tabla 36 OFERTA NACIONAL DE FILOLOGÍA ALEMANA.....	116
Tabla 37 OFERTA NACIONAL DE FILOLOGÍA FRANCES.....	118
Tabla 38 CARACTERÍSTICAS DE LOS MÓDULOS FORMATIVOS.....	124

Gráfico 1 GÉNERO DE LOS CAPACITADORES (%).....	14
Gráfico 2 IDIOMAS IMPARTIDOS POR LOS CAPACITADORES (Respuesta múltiple) (%).....	16
Gráfico 3 ANTIGÜEDAD DE LOS CAPACITADORES (%).....	21
Gráfico 4 ORGANIGRAMA - TIPO DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE PROVEEDORES DE IDIOMAS EXTRANJEROS PARA EMPRESAS, DE ENTRE 2 Y 15 TRABAJADORES.....	31
Gráfico 5 ORGANIGRAMA - TIPO DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE PROVEEDORES DE IDIOMAS EXTRANJEROS PARA EMPRESAS, DE MÁS DE 15 TRABAJADORES.....	33
Gráfico 6 NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS CAPACITADORES CON LOS CURSOS (%).....	70
Gráfico 7 NIVEL DE UTILIDAD DE LOS CAPACITADORES CON LOS CURSOS (%).....	71
Gráfico 8 INTERÉS, DE LOS CAPACITADORES DEL SECTOR, POR PARTICIPAR EN FORMACIÓN (%).....	72
Gráfico 9 IMPORTANCIA DE REALIZAR CURSOS, SEGÚN LOS CAPACITADORES (%).....	73
Gráfico 10 INTERÉS, DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR, POR PROMOVER LA FORMACIÓN (%).....	75
Gráfico 11 PARTICIPACIÓN DE LOS CAPACITADORES EN DIAGNÓSTICOS PARA LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN (%).....	76
Gráfico 12 CONOCIMIENTO DE LA OFERTA DE FORMACIÓN (%).....	78
Gráfico 13 TRABAJADORES QUE DEMANDAN GESTIÓN DE LA FORMACIÓN Y DIDÁCTICA DE LA LENGUA (Puntuaciones factoriales).....	89
Gráfico 14 TRABAJADORES QUE DEMANDAN FORMACIÓN EN LENGUA EXTRANJERA EN EL ENTORNO PROFESIONAL (Puntuaciones factoriales).....	90
Gráfico 15 TRABAJADORES QUE DEMANDAN FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA EL APRENDIZAJE (Puntuaciones factoriales).....	91
Gráfico 16 TRABAJADORES QUE DEMANDAN FORMACIÓN EN DOMINIO Y CONOCIMIENTO DE LA LENGUA IMPARTIDA (Puntuaciones factoriales)....	92
Gráfico 17 TRABAJADORES QUE DEMANDAN FORMACIÓN EN DOMINIO Y CONOCIMIENTO DEL CASTELLANO (Puntuaciones factoriales).....	93