

lingua empresa

Documento Indicativo de Programa

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Contexto	3
1.1.1. Contexto global: Competitividad y Multilinguismo en un mundo globalizado	3
1.1.2. Contexto de la Comunidad Foral de Navarra.	7
1.2. Justificación.....	13
1.3. Estrategia seleccionada.....	15
2. ALCANCE DEL PROGRAMA	19
2.1. Objetivo General.....	19
2.2. Público beneficiario del Programa.....	20
2.3. Agentes involucrados en el Programa	22
2.3. Período de ejecución y Presupuesto indicativo.	23
3. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN	25

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto

1.1.1. Contexto global: Competitividad y Multilinguismo en un mundo globalizado

“Europa se enfrenta a dos enormes desafíos – una competencia global que va en aumento y una población laboral que está envejeciendo rápidamente. De cara a estos retos, Europa debe adaptarse si quiere salvaguardar y fortalecer su modelo económico y social característico. El status quo no supone una posible alternativa”.

Comunicado de Prensa de la UE sobre “Enfrentando el Desafío”, el informe del Grupo de Alto Nivel sobre la Estrategia de Lisboa, dirigido por Wim Kok¹.

En el Consejo Europeo de marzo de 2000, celebrado en Lisboa, los Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea decidieron lanzar la denominada comúnmente como **Estrategia de Lisboa**, con el ambicioso objetivo de conseguir que, en el año 2010, Europa fuera la «economía del conocimiento más dinámica y competitiva del mundo, capaz de mantener el crecimiento de su economía con más y mejores empleos, preservando al mismo tiempo la cohesión social y el respeto por el medio ambiente».

Sin embargo, en el contexto de **acelerada globalización de los mercados internacionales**, Europa pierde competitividad frente a otras economías emergentes de Asia y América Latina, lo cual incide negativamente en el número y calidad del empleo creado en Europa. Ello tiene lugar a pesar de los esfuerzos y relativo éxito de las medidas adoptadas por la Estrategia Renovada de Lisboa², lanzada en 2005, tras comprobar los insuficientes avances alcanzados en los objetivos de la estrategia durante sus primeros años de ejecución.

La consecución de los objetivos de Lisboa requiere de un esfuerzo en múltiples y diferentes ámbitos, que contribuirán a la efectiva transición de Europa hacia una **economía del conocimiento**. Entre otros destacamos los siguientes retos:

- Consolidación del mercado interior europeo, y la apertura de nuestras empresas y servicios a mercados exteriores en condiciones de competitividad leal.
- Creación de un espacio europeo de investigación e incremento de la participación de las empresas y centros de conocimiento europeo en redes de investigación e innovación

¹ “Hacer frente al desafío: La estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo”. Informe del grupo de alto nivel presidido por Wim Kok, 2004.

² “Trabajando juntos por el Crecimiento y el Empleo. Relanzamiento de la Estrategia de Lisboa”. EC COM (2005) 24.

globalizadas, que hagan superar la paradoja europea en términos de producción y retorno de la investigación e innovación y hagan realidad la libre circulación de conocimiento.

- Decidida apuesta por la movilidad de los recursos humanos en el continente a través de la aprobación de un marco europeo de reconocimiento de cualificaciones profesionales.
- Promoción de la calidad de la educación y formación permanente de los recursos humanos que aseguren la mejor capacitación y empleabilidad de personas trabajadoras y la adecuación de sus competencias a las necesidades del mercado laboral.

En este contexto, y ante estos retos de progresiva internacionalización en entornos colaborativos de nuestra economía, el **conocimiento de lenguas extranjeras**, pueden aportar una ventaja competitiva a nuestras empresas y agentes económicos, tal y como se reconoce en recientes Comunicaciones de la Comisión Europea³, poniendo de relieve el evidente impacto de la Política de Multilingüismo de la Unión Europea en la Renovada Estrategia de Lisboa.

Del mismo modo, y tomando en consideración la perspectiva de la creación de empleo de calidad en este contexto globalizado, se anticipa que la **competencia transversal de conocimientos lingüísticos de idiomas extranjeros** será clave para la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras⁴. Las competencias lingüísticas e interculturales multiplican las oportunidades de obtener un empleo mejor. En particular, el conocimiento de varios idiomas extranjeros aporta una ventaja competitiva. Las personas que más lenguas dominan pueden elegir entre una gama más amplia de ofertas de trabajo, incluidos empleos en el extranjero; por otra parte, la falta de conocimientos lingüísticos se considera el principal obstáculo para ejercer un empleo en el extranjero, limitando el impacto de la política de movilidad.

Las empresas multilingües son un ejemplo de cómo la diversidad lingüística y la inversión en lenguas y competencias interculturales pueden convertirse en verdaderos motores de prosperidad y una fuente de beneficios para todos. Éste es, en esencia, el mensaje del informe elaborado por el Foro Empresarial sobre Multilingüismo creado por la Comisión en 2007, y recogido en el informe “Las empresas con idiomas rinden más”⁵.

El **Foro Empresarial sobre Multilingüismo** ha formulado varias recomendaciones para reforzar la competitividad y mejorar la capacidad de empleo a través de una mejor gestión de la diversidad lingüística. El Foro señala que mercados emergentes como Brasil, Rusia, India y China (BRIC) revisten una importancia cada vez mayor para las empresas de la UE y se necesitan conocimientos lingüísticos adecuados para competir en esos países. Por lo tanto, el

³ “Multilingüismo: una ventaja para Europa y un compromiso compartido”. EC COM (2008) 566.

⁴ “Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos. Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral”. EC COM (2008) 868.

⁵ “Las lenguas facilitan los negocios. Las empresas con idiomas rinden más”. Recomendaciones del Foro Empresarial sobre Multilingüismo creado por la Comisión Europea.

desafío consiste en implantar el multilingüismo en todas las estrategias dirigidas a desarrollar el capital humano.

Tal y como señala el Foro Empresarial, las empresas y sus organizaciones pueden y deben desarrollar **estrategias útiles a fin de mejorar los conocimientos lingüísticos** para diversas funciones. Dichas estrategias de gestión lingüística pueden tener asimismo una incidencia positiva en la «industria de las lenguas», que proporciona servicios de traducción e interpretación, así como tecnología multilingüe.

No obstante, el diagnóstico de los niveles de competencias lingüísticas por parte de las empresas aun permiten anticipar un largo camino por recorrer.

Cada año, un porcentaje significativo de PYMEs europeas pierde contratos como resultado directo de la falta de competencias lingüísticas e interculturales. Estos son los resultados del **Informe ELAN (Efectos en la economía europea de la escasez de competencias en idiomas extranjeros en las empresas)**⁶, publicado por la Comisión Europea en febrero de 2007. Fue el primer estudio a escala europea sobre la pérdida de oportunidades de negocio por falta de conocimientos lingüísticos en las empresas. El informe se basa en una muestra de casi dos mil PYMEs establecidas en EU27 y los países candidatos. Un 11 % de las PYMEs de la muestra declararon haber perdido contratos como resultado directo de su falta de conocimientos lingüísticos e interculturales y sólo un 48 % de las PYME participantes declaró que disponía de estrategias lingüísticas formales para apoyar sus operaciones internacionales. El estudio concluye que hay una **marcada correlación entre la inversión en estrategias lingüísticas, la proporción de ventas de exportación y la productividad de las empresas.**

No obstante, las competencias lingüísticas no sólo son necesarias para potenciar las ventas orientadas a la exportación. En la gestión de nuestras empresas las cadenas de suministro y de valor se vuelven internacionales, se promueve la creación de redes virtuales de empresas que desde diferentes localizaciones y ejecutando diferenciados procesos de producción, innovación, comercialización, dan respuesta a nuevas necesidades societarias o aseguran el suministro de grandes proveedores, y se extienden las Redes Globales de Innovación, basadas en el paradigma de la Innovación Abierta. Estas nuevas dinámicas acarrearán la globalización de los mercados de trabajo, en el que las competencias lingüísticas posibilitan estos nuevos esquemas abiertos y colaborativos de trabajo entre empresas, así como una progresiva libre circulación del talento y del conocimiento.

⁶ Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise, CILT, 2007. Efectos en la economía europea de la escasez de competencias en idiomas extranjeros en las empresas.

En este contexto, el reto consiste en **integrar con firmeza el multilingüismo en todas las estrategias dirigidas a desarrollar el capital humano para el futuro**. Hasta ahora, sin embargo, han sido principalmente los estudiantes de la enseñanza general los que más han progresado hacia el objetivo de «lengua materna más dos», definido por los Estados miembros en la Cumbre de Barcelona de 2002.

Sin embargo, los adultos tienden más a ser monolingües, especialmente si están relativamente poco cualificados y ejercen empleos de escasa especialización, que señalan la **falta de tiempo y de motivación como las principales razones para no aprender lenguas**, seguidas por una necesidad de oferta más flexible⁷. No obstante, al mismo tiempo, son precisamente razones de empleabilidad y de mejora de oportunidades laborales las que empujan a la mayoría de adultos al aprendizaje de idiomas.

En este campo específico, de la capacitación lingüística de personas adultas con fines profesionales, se considera especialmente pertinente el recurso a estándares establecidos, como el **Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL)** creado por el Consejo de Europa y aplicado en cooperación con la Comisión Europea, para fijar objetivos individuales, específicos y mensurables por distintas categorías de personal trabajador dependiendo del uso que los empleados hacen de las competencias lingüísticas reales adquiridas para su trabajo específico.

Se hace evidente por tanto por la necesidad de **centrar la atención en la actualización de las competencias lingüísticas de los adultos trabajadores** a lo largo de toda la vida, tal y como recoge el Informe del Foro Empresarial sobre Multilingüismo y la última Comunicación relacionada con la Política de Multilingüismo de la Comisión Europea titulada “Multilingüismo: una ventaja para Europa y un compromiso compartido”⁸.

En definitiva, podemos concluir que las competencias lingüísticas en idiomas extranjeros contribuyen directamente a la Competitividad y al Crecimiento a través de:

- Su contribución al desarrollo de un mercado interno europeo efectivo.
- El refuerzo de la empleabilidad de personas trabajadoras.
- La promoción de la movilidad del mercado laboral.
- La superación de barreras al crecimiento económico y social.
- La estimulación de la creatividad, creación de empleo y el emprendizaje.
- El apoyo a una cultura de investigación, desarrollo e innovación.
- Su contribución a la cohesión social y desarrollo personal.

⁷ “Europeans and their languages”. Special Eurobarometer. 2006

⁸ “Multilingüismo: una ventaja para Europa y un compromiso compartido”. EC COM (2008) 566.

1.1.2. Contexto de la Comunidad Foral de Navarra.

El desconocimiento de lenguas extranjeras es una de las principales barreras que deberá superar toda sociedad que desee abrirse al exterior tanto en el ámbito social, económico o cultural.

Plan Internacional de Navarra 2008-2011

La Comunidad Foral de Navarra es una de las tres regiones más prósperas de España y ocupa el 34º lugar (2006), en términos de poder adquisitivo, entre las regiones europeas con las que ha convergido rápidamente en los últimos años⁹.

El sector económico exterior de Navarra presenta un sólido posicionamiento, siendo una de las **economías autonómicas tradicionalmente más internacionalizadas** de toda España. Así, el saldo del comercio exterior navarro en el ejercicio 2007 fue positivo (420 millones de Euros), mientras que a nivel nacional este indicador registró un resultado negativo (86 millones de Euros).

Un total de 1.457 empresas navarras comercializaron sus productos en el exterior en 2005, frente a las 1.234 que lo hicieron en el año 2000, lo que ha supuesto un incremento del 18%. Sin embargo la evolución registrada por estos indicadores desde el año 2000 no ha sido todo lo positiva que hubiera sido deseable, al haber disminuido en el período 2000-2007 el saldo comercial en un 11%. Adicionalmente cabe destacar el descenso del 14% de la exportación media de las empresas navarras durante el periodo 2000-2005, lo que supone una tasa media anual de descenso del 3%¹⁰.

Frente a estos datos se puede concluir que si bien la situación actual de sector exterior en Navarra en términos comparativos con el resto de España es positiva, un análisis en profundidad de la evolución temporal de los principales indicadores pone de manifiesto la necesidad de planificar, coordinar y supervisar las acciones necesarias para la mejora y consolidación del sector exterior y presencia internacional de la Comunidad Foral.

Estos resultados se han logrado en el marco de un modelo de crecimiento basado en una decidida apuesta por la industria, y en un amplio y estable consenso empresarial, social e institucional. Pero el contexto externo está cambiando, dado que una nueva y más intensa fase de globalización amenaza la prosperidad de la región. A la vez, la globalización representa un nuevo acceso a enormes mercados para los bienes y servicios producidos, y aliados cada vez

⁹ EUROSTAT.

¹⁰ Plan Internacional de Navarra 2008-2011. Gobierno de Navarra. 2008.

más solventes para acuerdos corporativos o inversiones, que Navarra todavía no está aprovechando¹¹.

Fruto de este contexto, el Gobierno de Navarra impulsa desde el año 2008 diferentes planes estratégicos relacionados con el desarrollo regional, que hacen especial hincapié en la apertura del sistema económico y de innovación hacia el exterior, promocionando su activa y necesaria internacionalización. En todos estos documentos estratégicos se alude a la falta de conocimiento de idiomas extranjeros como factor de pérdida de competitividad regional.

- El **Plan Internacional de Navarra 2008-2011**, tiene por finalidad la coordinación de acciones por parte de los distintos agentes económicos, sociales e institucionales, para impulsar los cambios necesarios que permitan adaptar la región a la nueva realidad, tanto apoyando a las empresas navarras para que sean competitivas en el mundo, como sensibilizando a los ciudadanos de lo importante que resulta adquirir un desarrollo personal y profesional conforme al entorno global potenciando la apertura y el intercambio exterior y el aprendizaje de los idiomas más utilizados internacionalmente.

Entre los Objetivos del Plan se reconoce expresamente como prioritaria la mejora de las capacidades comunicativas en otros idiomas, especialmente inglés, la movilidad, y la incorporación de la dimensión internacional en el sistema educativo. En concreto bajo el Eje 1 del mismo, centrado en la Educación y Sociedad, la Línea de Trabajo 1 del Plan se denomina “Aprendizaje de Inglés y otras lenguas extranjeras” en la que se ubica el presente Programa Lingua Empresa bajo el epígrafe de “Fomento de las lenguas extranjeras en la Formación no reglada”.

- El **IV Plan de Empleo de Navarra (2009-2011)** hace una referencia directa al Programa Lingua Empresa, y lo vincula directamente con la necesidad de aplicar e implantar la cultura de la innovación en el ámbito de la formación para el empleo, con el fin de garantizar la cualificación profesional de la fuerza de trabajo de Navarra y así también mejorar la competitividad empresarial.
- El **Plan Estratégico MODERNA, Nuevo Modelo de Desarrollo Económico para Navarra**, ha iniciado en 2008 un proceso de reflexión orientada a la acción para materializar en los próximos años un modelo nuevo que permita alcanzar nuevas y mayores cotas de prosperidad en el nuevo contexto global a largo plazo. En el diagnóstico realizado en el marco de este proceso, se identifica la falta de conocimiento de idiomas extranjeros por parte de la fuerza de trabajo como una de las áreas de mejora de los factores de competitividad regional.

¹¹ MODERNA. Plan Estratégico para definir un Nuevo Modelo de Desarrollo Económico para Navarra. Gobierno de Navarra y agentes políticos, económico y sociales. 2008

Este hecho cobra especial relevancia si se atiende al modelo resultante de este proceso de reflexión centrado en la promoción y fortalecimiento de 10 clusters sectoriales regionales¹² capaces de colaborar y competir (coopetencia) en el mercado global, a través de la apuesta de entre otros, la decisiva internacionalización de empresas y centros de conocimiento de la comunidad, y la inversión en el capital humano y talento. El nuevo modelo explícitamente enfatiza la necesaria inmersión en el aprendizaje de idiomas extranjeros.

- El **Tercer Plan Tecnológico de Navarra 2008-2011**, que diseña la estrategia regional de innovación de la comunidad, identifica la Internacionalización de la I+D+i navarra como el más novedoso e influyente eje de trabajo del mismo. La superación de los límites derivados de falta de masa crítica, como consecuencia del tamaño de nuestra economía y sistema de innovación, pasan por una decidida apuesta por la internacionalización de empresas y centros de conocimiento. Con este objetivo, el Plan reconoce expresamente que “potenciar el aprendizaje del idioma inglés entre estudiantes universitarios y trabajadores se ha convertido en requisito imprescindible para la cooperación e internacionalización de la I+D+i”¹³.

Cabe concluir por tanto que en el contexto de la Comunidad Foral de Navarra la apuesta por la aprendizaje de idiomas extranjeros por parte de la fuerza trabajadora está claramente identificada como una **prioridad estratégica** para la consecución de mayores niveles de crecimiento y empleo en un nuevo modelo económico basado en la economía del conocimiento.

Si bien no existe un diagnóstico regional específico acerca del nivel de conocimiento de idiomas extranjeros entre la población trabajadora navarra, la extrapolación de los datos existentes a nivel nacional¹⁴, y los resultados del diagnóstico de la actividad de capacitación lingüística en Navarra¹⁵, promovido por el Servicio Navarro e Empleo, y centrado en el análisis de la cadena de valor del proceso de capacitación lingüística en Navarra, permite una **caracterización preliminar del contexto regional en el campo de la capacitación lingüística con fines profesionales:**

Demanda de la actividad de capacitación lingüística para el empleo

¹² Automoción, construcción, servicios sanitarios, energías renovables, alimentos procesados, biotecnología médica, apartados médicos, mecatrónica, educación y generación de conocimiento y servicios empresariales.

¹³ Tercer Plan Tecnológico de Navarra 2008-2011. Gobierno de Navarra. 2007.

¹⁴ Europeans and their languages”. Special Eurobarometer. 2006.

¹⁵ Diagnóstico de la actividad de capacitación lingüística en Navarra. Servicio Navarro de Empleo. 2009.

- El 65% de las empresas consultadas en el marco del diagnóstico mencionado (307 empresas, de las cuales un tercio cuentan con presencia significativa en los mercados internacionales) utilizan algún idioma diferente al castellano en su actividad. En el 91% de las mismas, el idioma más utilizado es el inglés.
- Las actividades donde la presencia de otro idioma es significativa son la actividad comercial, en el 84% de las empresas, y la gestión del conocimiento en la mitad (51%) de las mismas.
- El porcentaje de utilización de idiomas extranjeros es más elevado en los puestos directivos (52%), seguido del personal investigador en I+D+i (39%) y los mandos intermedios (33%). El desarrollo de diagnósticos formales de competencias lingüísticas entre estos perfiles, también arroja una tendencia similar.
- En el 70% de las empresas consultadas, las personas trabajadoras han participado en algún tipo de acción de capacitación lingüística. Durante el año 2007, un 24% de las personas trabajadoras de las empresas consultadas habían participado en actividades de capacitación lingüística.
- La formación presencial en la empresa, que incluye una programación de varios meses, es la modalidad formativa más demandada (90,2 % de las empresas), seguido de las modalidades de cursos intensivos (36,6%) y de estancias en el extranjero (20,7%).
- La formación en idiomas constituye el 31% respecto al gasto total de formación realizada por las empresas consultadas. Del mismo modo, desde el sistema de formación para el empleo de Navarra, cabe mencionar que el aprendizaje de inglés es sin duda la oferta más popular. En 2007 un 10% del total de personas trabajadoras que participaron en este tipo de formación lo hicieron en acciones relacionadas con el aprendizaje del inglés.
- En relación a la percepción de las personas trabajadoras en cuanto al aprendizaje de idiomas con fines profesionales, los resultados a nivel nacional de la encuesta realizada por el Eurobarómetro en el año 2006 en relación a los europeos y sus lenguas, destaca que las principales motivaciones por las que españoles y navarros se enrolan en este tipo de formación están relacionadas con fines profesionales: el uso de idiomas extranjeros en el trabajo (25% de las personas encuestadas), la posibilidad de encontrar un mejor empleo (30%) y la posibilidad de poder trabajar en el extranjero (31%).
- No obstante, cabe destacar que únicamente un 14% de las personas encuestadas en España reportaron haber recibido formación en idiomas extranjeros en los últimos 2 años,

superando únicamente a Grecia (6%), Portugal (10%) e Irlanda (13%), y muy lejos del nivel medio Europeo, situado en un 27%, y de la de países nórdicos como Suecia (32%), Finlandia (28%) o Letonia (27%). Este porcentaje aumenta ligeramente cuando se pregunta acerca de las intenciones de iniciar este tipo de formación en el próximo año, que en el caso de España asciende a un 17% de los encuestados.

- En relación con la metodología de aprendizaje de idioma extranjeros preferida por navarros y españoles, el aprendizaje en grupos con profesores nativos, el aprendizaje con profesor particular y las estancias prolongadas en terceros países son las más valoradas. Cabe destacar que únicamente un 4% de las personas encuestados propusieron la formación on line como el método preferido para el aprendizaje, lo cual se refleja a su vez en la baja tasa de utilización de esta herramienta, únicamente utilizada por el 3% de las personas encuestadas en el caso de España, lejos de los niveles de penetración existentes en otros países como Dinamarca y Eslovaquia (10%).

Oferta de la actividad de capacitación lingüística para el empleo

- En relación con el sector de proveedores de capacitación lingüística éste destaca por su atomización en 3 tipos diferentes de entes: academias de idiomas (50 academias de las cuales 26 trababan en la formación de idiomas para el empleo, en las que trabajan alrededor de 170-200 personas capacitadoras), profesionales autónomos (no se puede estimar un número dadas las dificultades de acceso a este colectivo) y centros de formación abierta (13 entidades: fundaciones de organizaciones sindicales, escuelas de negocios y asociaciones empresariales, Escuela Oficial de Idiomas, Centro Navarro de Autoaprendizaje de Idiomas y Universidades).
- Con carácter general se puede hablar de un sector maduro, con fuertes niveles de competencia entre los diferentes actores, escasa cultura cooperativa e innovadora y limitados niveles de especialización.
- Los esfuerzos de posicionamiento estratégico y de gestión comercial son reducidos, así como el nivel de implantación de soluciones TIC en su gestión y oferta de servicios lingüísticos. El acceso y retención a personal capacitador cualificado es una de las principales preocupaciones del sector, entre los que se detecta necesidades de especialización profesional de los capacitadores en la capacitación lingüística con fines profesionales para la empresa¹⁶.

¹⁶ “Diagnóstico de necesidades de formación y Plan de Formación del sector de proveedores de formación en idiomas para empresas en Navarra”. Servicio Navarro de Empleo. 2009.

- Destaca asimismo la concentración geográfica en el área metropolitana de Pamplona donde reside el 60% de la población de la comunidad, la concentración en la oferta de servicios de aprendizaje de inglés y una progresiva concentración de la propia actividad en torno a grandes empresas proveedoras y grandes empresas demandantes, las cuales tienen un peso relevante en la política de precios del mercado.

En definitiva, cabe concluir que en la Comunidad Foral de Navarra la Oferta y Demanda de capacitación lingüística con fines profesionales para la empresa no están alineadas armónicamente, lo que posibilita una intervención por parte de un agente externo que pueda contribuir a reconfigurar las bases de la actividad económica y tutorizar el cambio hacia un nuevo modelo de interacción entre clientes y proveedores.

En este sentido, se considera que cualquier intervención en este sector ha de estar orientada a la mejora en la planificación y gestión de los procesos de capacitación lingüística con fines profesionales por parte de las Empresas demandantes y de los Centros de Formación Abierta, que posibilite la mejorable implicación de personas trabajadoras en sus itinerarios de capacitación lingüística, y la superación por parte de empresas demandantes de cierta frustración en la falta de visibilidad de los resultados de las inversiones en procesos de capacitación lingüística.

1.2. Justificación.

La **capacitación lingüística con fines profesionales para la empresa**, por tratarse de una formación a lo largo de toda la vida, ha sido una de las áreas de mayor debate en **el sistema de formación para el empleo**, tanto en la Comunidad Foral de Navarra como en el ámbito nacional.

El abordaje completo de la materia puede suponer el destino de relevantes y elevadas partidas de los presupuestos para la formación para el empleo, visto el importante déficit en competencias lingüísticas que presenta el mercado de trabajo regional y nacional. Paralelamente, el nivel de satisfacción y retorno de estas inversiones, si bien no se ha medido empíricamente, se percibe que puede ser muy inferior al esfuerzo realizado.

En esta área de actuación conviene apuntar que en la actualidad **no existe un Centro de Referencia Nacional (CRN) en el área de la capacitación lingüística con fines profesionales** para la empresa. Dicho Centro, como si ocurre en otras familias profesionales (energía y agua, transporte, etc.), debería ser el encargado del desarrollo técnico/metodológico de la formación para el empleo en el ámbito lingüístico. La ausencia del CRN implica que la Administración Laboral no esté desarrollando la formación en lenguas: diseño de los cursos, recursos didácticos, formación de los docentes, metodologías didácticas específicas, etc.

El **Servicio Navarro de Empleo**, con **competencias en la planificación y gestión de la formación orientada al empleo** en la Comunidad Foral de Navarra, inicia en el año 2007 un proceso de reflexión acerca de la posible respuesta que desde el subsistema de formación para el empleo, puede llevarse a cabo a tenor de los siguientes condicionantes del **contexto regional** identificado:

- Necesidad de internacionalización y aumento de la competitividad de las empresas navarras para el mantenimiento e incremento de nuestro modelo de crecimiento y empleo.
- Identificación del déficit en competencias lingüísticas profesionales en todos los análisis y diagnósticos estratégicos de Navarra, como factor de pérdida de competitividad y de oportunidades de crecimiento.
- Limitada capacidad del propio sistema de capacitación lingüística para el empleo regional de dar una respuesta integral e innovadora a este reto, debido a la fragilidad de la actividad económica en el sector, la atomización de la oferta y la insuficiente identificación de las necesidades de la demanda.

- Imposibilidad de esperar a que las próximas generaciones lingüísticamente más capacitadas gracias al refuerzo de esta competencia transversal en el sistema de educación formal, se incorporen a puestos de responsabilidad en las empresas.

Fruto de esta reflexión, el Servicio Navarro de Empleo decide acometer en el año 2007 el diseño, puesta en marcha con carácter piloto y evaluación de una estrategia dirigida al sector de la capacitación lingüística con fines profesionales en el ámbito de la comunidad Foral de Navarra.

El resultado de esta reflexión, compartida desde el año 2008 con el Servicio Público de Empleo Estatal, es el Programa Lingua Empresa, cuya estrategia, acciones, enfoque y alcance se describe en el presente Documento Indicativo de Programa.

1.3. Estrategia seleccionada.

Lingua Empresa es un programa piloto impulsado por el Servicio Navarro de Empleo que pretende promover el cambio en la formación en idiomas en el ámbito de las empresas de Navarra.

Entendiendo Lingua Empresa como una **política del Gobierno de Navarra** a largo plazo en materia de capacitación lingüística, el programa pretende contribuir a potenciar las competencias lingüísticas de los trabajadores de Navarra para mejorar su desempeño profesional, reforzar la competitividad y fomentar la internacionalización de las empresas.

La propuesta de Lingua Empresa para contribuir a este objetivo global es la implementación de un **modelo de capacitación lingüística con fines profesionales**, que contenga las herramientas, metodologías, servicios y recursos necesarios, y que será puesto a disposición de empresas y profesionales para lograr una formación más efectiva y eficiente.

El diseño del Programa Lingua Empresa responde en su diseño a **5 criterios estratégicos**:

1. Enfoque Sectorial.

Dada la complejidad del sector objeto de intervención y la multitud de actores directa o indirectamente implicados en el mismo, el Servicio Navarro de Empleo ha optado por una estrategia basada en un enfoque sectorial, con las siguientes características:

- Apropiación y liderazgo del Servicio Navarro de Empleo en el impulso de una estrategia en materia de capacitación lingüística, que busca el beneficio general de la comunidad, y más concretamente de las empresas y personas trabajadoras.
- Búsqueda de alianzas e implicación del resto de actores públicos y privados involucrados en la actividad de la capacitación lingüística con fines profesionales para la empresa, atendiendo a sus necesidades y expectativas.
- Política y estrategia sectorial consensuada a través de la definición de un marco con una visión compartida con los actores
- Acuerdo de una programación indicativa sujeta a revisión, seguimiento y evaluación.
- Alineación de proyectos y presupuesto con la programación indicativa.
- Alineación de la programación con políticas regionales, nacionales y europeas.

2. Enfoque integral de intervención a lo largo del macroproceso de capacitación lingüística con fines profesionales.

La estrategia de Lingua Empresa es la de ofrecer un nuevo modelo de capacitación lingüística con fines profesionales, razón por la que su resultado final no será la puesta en marcha de nuevos servicios o el apoyo económico de nuevos o adicionales servicios de capacitación lingüística.

El resultado de Lingua Empresa será un corpus de herramientas, metodologías y recursos de apoyo que permitirán acometer de manera integrada e interrelacionada todos los procesos de capacitación lingüística con fines profesionales para la empresa, atendiendo a las necesidades y demandas de todos los actores implicados en el mismo:

- Diseño de estrategias lingüísticas por las empresas.
- Identificación y diagnóstico de competencias lingüísticas profesionales en la empresa.
- Diseño de itinerarios personalizados de capacitación lingüística para las personas trabajadoras.
- Ejecución y seguimiento de la aplicación de los itinerarios personalizados de capacitación lingüística.
- Medición del retorno de la inversión en capacitación lingüística.

3. Enfoque basado en la aplicación del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER) y el uso de Portfolios Europeos para las Lenguas (PEL).

Las actuaciones del Programa vinculadas a la docencia, aprendizaje y evaluación lingüística estarán basadas en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL), del Consejo de Europa, cuyo objetivo es “describir de forma integradora lo que tienen que aprender a hacer los estudiantes de lenguas con el fin de utilizar una lengua para comunicarse, así como los conocimientos y destrezas que tienen que desarrollar para poder actuar de manera eficaz”¹⁷. El Marco también define los niveles de dominio de la lengua que permiten comprobar el progreso de los alumnos en cada fase del aprendizaje y a lo largo de su vida”.

Esto supone asumir como propios del Programa, los siguientes principios metodológicos del MCERL:

¹⁷ “Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación”. Consejo de Europa. 2001.

- **Plurilingüismo.** Se pierde la referencia ideal de llegar al nivel de dominio de una lengua como un nativo, buscando ahora “el desarrollo de un repertorio lingüístico y cultural en el que tengan lugar todas la capacidades y competencias lingüísticas y no lingüísticas”.
- **Aprendizaje a lo largo de toda la vida.** El aprendizaje de una lengua trasciende el ámbito educativo. Hablamos de una trayectoria que se extiende en el tiempo, compuesta por las múltiples experiencias lingüísticas y culturales vividas dentro y fuera del centro de formación.
- **Aprendizaje autónomo.** Aprender a aprender es un aspecto clave del aprendizaje de idiomas, de forma que los alumnos sean cada vez más conscientes de la forma en que aprenden y de las opciones de que disponen, desarrollando su capacidad para adoptar sus propias decisiones.
- **Enfoque orientado a la acción.** Este enfoque se centra en la acción en la medida en que considera a los usuarios y alumnos que aprenden una lengua principalmente como agentes sociales, es decir, como miembros de una sociedad que tiene tareas que llevar a cabo en una serie determinada de circunstancias, en un entorno específico y dentro de un campo de acción concreto. Aunque los actos de habla se dan en actividades de lengua, estas actividades forman parte de un contexto social más amplio, que por sí solo puede otorgarles pleno sentido.
- **Enfoque por tareas.** En el enfoque por tareas, se pasa de la teoría a la acción, de los contenidos a los procesos, del aprender como se hace algo a hacerlo de verdad. Las tareas no son meras acciones sin mayor implicación sino que, en la medida en que responden a los intereses de los aprendices, son el motor que activa competencias, habilidades y estrategias.

4. Transferibilidad al subsistema de formación para el empleo.

Lingua Empresa es un programa innovador de fomento de iniciativas experimentales coordinadas en base a un modelo de trabajo dotado de herramientas, metodologías y recursos de apoyo, que a su finalización estará a disposición de empresas (de la oferta y de la demanda del sector de capacitación lingüística) y del sistema de formación para el empleo para su transferencia a otros contextos regionales y nacionales, a través de la colaboración del Programa con el Servicio Público de Empleo Estatal.

En el contexto de la Comunidad Foral de Navarra la transversalización de las iniciativas y resultados del Programa Lingua Empresa corresponderán al Servicio Navarro de Empleo en

cumplimiento de sus competencias en el campo de la formación para el empleo en el ámbito regional.

5. Alineación con políticas y programas regionales, nacionales y locales.

El Programa Lingua Empresa se alinea con las principales políticas y programas relacionadas con el objeto de intervención del mismo en el ámbito regional, nacional y europeo, y mencionados en apartados anteriores.

Ámbito regional:

- Plan Internacional de Navarra 2008-2011.
- IV Plan de Empleo de Navarra 2009-2011.
- Plan Estratégico MODERNA, Nuevo Modelo de Desarrollo Económico para Navarra.
- Tercer Plan Tecnológico de Navarra 2008-2011.

Ámbito nacional:

- Política de desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- Política de desarrollo del subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Ámbito europeo:

- Estrategia Renovada de Lisboa.
- Política de Multilingüismo de la Unión Europea.
- Política Marco de Educación y Formación de la Unión Europea.
- Política de Empleo y Política Social de la Unión Europea.
- Directrices para las políticas de empleo (2008-2010).

2. ALCANCE DEL PROGRAMA

2.1. Objetivo General

El Objetivo General del Programa Lingua Empresa **desarrollar un modelo de capacitación lingüística con fines profesionales transferible al subsistema de formación para el empleo que potencie las competencias lingüísticas de los trabajadores de Navarra.**

El programa persigue contribuir en última instancia, y de forma alineada con el resto de políticas de desarrollo económico de la comunidad, al refuerzo de la competitividad de la región y a la internacionalización de las empresas navarras.

Lingua Empresa se desarrolla en la Comunidad Foral de Navarra, aunque tiene vocación de ser transferido a nivel nacional e internacional.

El campo de actuación del Programa es la capacitación lingüística con fines profesionales para la empresa. Se trata de aquella actividad que surge como demanda de la empresa y que pretende potenciar las competencias lingüísticas de los trabajadores para mejorar su desempeño profesional y por consiguiente, reforzar la competitividad y fomentar la internacionalización de las empresas.

2.2. Público beneficiario del Programa

Lingua Empresa se divide en dos áreas de actuación, una dirigida a la Oferta de capacitación lingüística y otra dirigida a la Demanda de capacitación lingüística. A continuación se exponen los diferentes beneficiarios, así como los beneficios del Programa para los mismos.

En el área de la **Demanda** los beneficiarios son:

1. **Trabajadores y trabajadoras** que aprenden idiomas para mejorar su desempeño profesional. Personas que requieren potenciar sus competencias lingüísticas para mejorar su desempeño profesional. Lingua Empresa les ayudará a liderar su aprendizaje ofreciéndoles recursos y herramientas que les ayuden a trabajar de forma autónoma y adaptada a las necesidades de su puesto.
2. **Empresas demandantes.** Empresas que demandan servicios de capacitación lingüística para reforzar su competitividad y fomentar su internacionalización. A través de Lingua Empresa obtendrán una metodología integral, compuesta por diferentes herramientas, que les posibilitará gestionar, planificar y evaluar eficientemente los procesos de capacitación lingüística que desarrollen en su organización.

En el área de la **Oferta** los beneficiarios son:

3. **Capacitadores lingüísticos** (Consultores, jefes de estudios y formadores lingüísticos). Personas, por cuenta propia o ajena, que diseñan, guían y desarrollan los itinerarios de capacitación lingüística de los trabajadores demandantes. El Programa les apoyará en su especialización en la capacitación lingüística para empresas mediante la oferta de acciones de perfeccionamiento profesional y recursos didácticos de apoyo para su desempeño profesional.
4. **Proveedores de servicios de capacitación lingüística.** Empresas (Academias) o profesionales por cuenta propia que ofertan servicios de capacitación lingüística para la demanda. Lingua Empresa les apoyará en la articulación de una carta de servicios y productos de capacitación lingüística basada en el Marco, en la potenciación de sus capacidades de gestión, en la penetración de las TIC y en la creación de espacios de encuentro y cooperación.

En un plano intermedio, Lingua Empresa también tiene como público destinatario a:

5. **Centros de Formación Abierta.** Son aquellos centros de formación para el empleo que en su oferta formativa incluyen acciones dirigidas a trabajadores que quieren mejorar sus competencias lingüísticas con fines profesionales. Se les considera agentes intermedios, ya que aunque ofertan servicios de capacitación, también demandan a los proveedores la programación e impartición de acciones de capacitación lingüística con fines profesionales. El Programa les ayudará en la articulación de una oferta de acciones de capacitación lingüística basada en el Marco común europeo, atractiva para los trabajadores y económicamente sostenible.

2.3. Agentes involucrados en el Programa

El **Servicio Navarro de Empleo (SNE)**, en calidad de administración competente en formación para el empleo en Navarra, a través del Servicio de Observatorio de Empleo y Formación, es el agente líder y promotor del Programa, lo que asegura el nivel de apropiación y compromiso del gobierno regional con la iniciativa.

En el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Programa participan no obstante de manera directa otros agentes públicos y privados implicados en la actividad de capacitación lingüística con fines profesionales.

En el plano nacional, el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) ejerce las funciones de colaborador en la transferencia de resultados al subsistema de formación para el empleo del Estado.

En el plano regional, destacan los siguientes agentes:

- **Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra (CEIN)**, empresa pública adscrita al Departamento de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra, es el socio que asesora al Servicio Navarro de Empleo en el desarrollo del sector de proveedores. CEIN cuenta con una amplia experiencia en la dinamización sectorial del tejido empresarial navarro, lo que garantiza por un lado el conocimiento de la realidad del día a día de las empresas demandantes de servicios lingüísticos, y por otro lado, el impacto de las acciones del programa orientadas al sector de proveedores de servicios de capacitación lingüística.
- **Centro Navarro de Autoaprendizaje de Idiomas (CNAI)**, empresa pública adscrita al Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, es el socio que asesora al Servicio Navarro de Empleo en el campo de la capacitación lingüística, lo que asegura el acercamiento lingüístico, metodológico y pedagógico correcto en las acciones más técnicas del Programa.
- **Sector de proveedores de servicios de capacitación lingüística**: la implicación de este colectivo es clave para el éxito del programa, razón por la que se promueve su dinamización a través de la creación Grupos de Interés, su fortalecimiento y capacitación institucional y su participación directa en el desarrollo de contenidos técnicos de algunos proyectos del Programa.

Asimismo, y a medida que avance el Programa, se espera contar con la colaboración de otros agentes vinculados a la formación para el empleo o a la formación en lenguas.

2.3. Período de ejecución y Presupuesto indicativo.

El Programa Lingua Empresa tiene una duración estimada de **4 años de duración**, abarcando el período 2008-2011. No obstante, no se descarta que la ejecución del Programa, y en concreto la ejecución de alguno de sus proyectos, pueda extenderse más allá de este período indicativo de ejecución.

El año 2008 se destinó al diseño indicativo del Programa y al diseño de los proyectos que lo componen. En 2009 comienza la ejecución efectiva del mismo con la puesta en marcha de buena parte de sus proyectos, si bien algunos de los mismos no se iniciarán hasta el año 2010.

Diagrama de Gantt del Programa Lingua Empresa

Nº	Proyecto	Inicio - Fin	Meses	2008				2009				2010				2011														
				Tr. I	Tr. II	Tr. III	Tr. IV	Tr. I	Tr. II	Tr. III	Tr. IV	Tr. I	Tr. II	Tr. III	Tr. IV	Tr. I	Tr. II	Tr. III	Tr. IV											
1	VIVELO	Ene.10 - Dic.11	24									0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	GERELE	Abr.08 - Jun.11	30					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Gestor FORLINGUE	Ene.09 - Dic.10	24					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	IDECOLI	Ene.09 - Mar.10	15					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Practica Lingua	Jul. 09 - Dic. 10	18							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	ProfELP	Nov. 08 - Oct. 10	24				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Plan C-PRO	Oct.08 - Nov.11	38				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Plan de modernización	Ene. 09 - Jun. 11	30					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	PRESMO	Nov.10 - Dic.11	14													0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Servicio MARCO	Ene. 10 - Dic. 11	24									0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	LILAMA Network	Ene. 09 - Dic. 11	36					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Proyecto piloto EITI	Abr. 10 - Dic. 11	21									0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Proyecto piloto CITI	Abr. 10 - Dic. 11	21									0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Transcurrida la ejecución del Programa se prevé el desarrollo de una evaluación externa que pueda informara de su impacto y orientar el diseño de **sucesivas fases** del Programa, dirigidas a la transferencia y transversalización del método de trabajo experimentado en el marco del Programa Lingua Empresa.

El **presupuesto indicativo** del Programa para sus 4 años de ejecución asciende a **5.000.000 €**. Este presupuesto abarca el desarrollo óptimo de todas los proyectos del Programa, cuya ejecución dependerá en última instancia de la financiación asegurada anualmente. Cabe destacar de igual modo que la magnitud del mismo será objeto de revisión anualmente, en el marco del Plan de Trabajo Anual.

La financiación del Programa provendrá fundamentalmente de 3 fuentes de financiación:

- Contribución del Servicio Navarro de Empleo.
- Contribución del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Contribución de la Comisión Europea para la implementación de proyectos europeos de carácter colaborativo con participación de los agentes del Programa y cuyos objetivos y resultados se enmarcan en el Programa.

Los sucesivos Planes de Trabajo Anual del Programa Lingua Empresa concretarán los presupuestos de ejecución, en función de la financiación asegurada.

3. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

La estructura o matriz del Programa es una pirámide compuesta de seis niveles jerárquicos, cuya interacción vertical es directa.



Desde un punto de vista de la **coherencia interna** de la matriz, la consistencia de la misma permite realizar un análisis de su coherencia en sentido ascendente y descendente.

- En sentido descendente, el Promotor del Programa que ha definido el Objetivo General, conoce que los Ejes Estratégicos definidos se despliegan de manera lógica en diferentes Áreas de Trabajo, las cuales a su vez se despliegan en Líneas de Actuación definidas para las que se han identificado Objetivos Específicos que permiten medir el éxito del Programa, los cuales se alcanzarán a través de Proyectos concretos con los que se alinean estos Objetivos.
- En sentido ascendente, los gestores de un proyecto determinado, conocen cuales son los Objetivos Específicos del Programa a los que su acción contribuye, y en base a los que se medirá el éxito del mismo, y pueden ubicar su actividad en el marco de una Línea de Actuación, Área de Trabajo y Eje Estratégico definidos, que en última instancia contribuyen a la consecución del Objetivo General.

3.1. Objetivo General:

En la cúspide de la pirámide se encuentra el Objetivo General del programa: **Desarrollar un modelo de capacitación lingüística con fines profesionales transferible al subsistema de formación para el empleo que potencie las competencias lingüísticas de los trabajadores de Navarra.**

Se identifica un único Objetivo General del Programa, que se realizará a través de la suma del impacto de todas las actuaciones y proyectos previstos, distribuidos en 2 Ejes Estratégicos.

3.2. Ejes Estratégicos:

La consecución del Objetivo General depende de la acción en 2 Ejes Estratégicos diferenciados, diseñados en torno a la intervención e implicación de la oferta y la demanda de la actividad de capacitación lingüística en Navarra:

- **Eje 1. Articulación de la demanda de capacitación lingüística.**
- **Eje 2. Adaptación de la oferta a las necesidades de la demanda.**

3.3. Áreas de Trabajo:

Cada Eje Estratégico implicará la acción en Áreas de Trabajo diferenciadas, cuyo impacto contribuirá en definitiva bien a articular la demanda de capacitación lingüística, bien a adaptar la oferta de capacitación lingüística para la empresa a las necesidades de la demanda.

Se identifican un total de 5 Áreas de Trabajo, dos en el Eje 1 y tres en el Eje 2:

- **Eje 1.** Articulación de la **demanda** de capacitación lingüística.
 - **Área de Trabajo 1.** Especialización de la capacitación lingüística en la empresas.
 - **Área de Trabajo 2.** Estimulación del liderazgo de las personas trabajadoras en su itinerario de capacitación lingüística.
- **Eje 2.** Adaptación de la **oferta** a las necesidades de la demanda.
 - **Área de Trabajo 3.** Especialización del personal de capacitación lingüística.
 - **Área de Trabajo 4.** Refuerzo de la competitividad e impulso de la especialización del sector de empresas proveedoras de servicios de capacitación lingüística.
 - **Área de Trabajo 5.** Potenciación de la capacitación lingüística desde el subsistema de formación para el empleo.

3.4. Líneas de Actuación

Cada Área de Trabajo se subdivide a su vez en Líneas de Actuación que contribuyen directamente al progreso y éxito de cada área de trabajo.

Se identifican un total de **9 Líneas de Actuación**, directamente vinculadas con las Áreas de Trabajo mencionadas.

- **Área de Trabajo 1.** Especialización de la capacitación lingüística en la empresas.
 - **Línea de Actuación 1.1.** Sistematización de la gestión y planificación de la capacitación lingüística en las empresas demandantes.

- **Área de Trabajo 2.** Estimulación del liderazgo de las personas trabajadoras en su itinerario de capacitación lingüística.
 - **Línea de Actuación 2.1.** Incremento de la motivación de las personas trabajadoras para la capacitación lingüística.
 - **Línea de Actuación 2.2.** Potenciación de las prácticas de capacitación lideradas por las personas trabajadoras.

- **Área de Trabajo 3.** Especialización del personal de capacitación lingüística.
 - **Línea de Actuación 3.1.** Motivación, retención y atracción de personal capacitador en la ocupación, el sector y la región.
 - **Línea de Actuación 3.2.** Implementación de un plan de desarrollo para el personal de capacitación lingüística.

- **Área de Trabajo 4.** Refuerzo de la competitividad e impulso e la especialización del sector de empresas proveedoras de servicios de capacitación lingüística.
 - **Línea de Actuación 4.1.** Articulación de una oferta comercial especializada, sostenible y de calidad.
 - **Línea de Actuación 4.2.** Impulso de la innovación y la cooperación en el sector.

- **Área de Trabajo 5.** Potenciación de la capacitación lingüística desde el subsistema de formación para el empleo.
 - **Línea de Actuación 5.1.** Desarrollo del área lingüística del subsistema de formación para el empleo.
 - **Línea de Actuación 5.2.** Planificación de una oferta formativa especializada, sostenible y de calidad en los centros de formación abierta.

En la siguiente tabla se describe la interrelación entre los 4 niveles jerárquicos descritos.

Nº	Eje	Nº	Área	Nº	Línea
1	Articulación de la DEMANDA de capacitación lingüística	1	Especialización de la capacitación lingüística en las empresas	1	Sistematización de la gestión y planificación de la capacitación lingüística en las empresas demandantes
		2	Estimulación del liderazgo de las personas trabajadoras en su itinerario de capacitación lingüística	2	Incremento de la motivación de las personas trabajadoras para la capacitación lingüística
				3	Potenciación de las prácticas de capacitación lideradas por personas trabajadoras
2	Adaptación de la OFERTA a las necesidades de la demanda	1	Especialización del personal de capacitación lingüística	1	Motivación, retención y atracción de personal capacitador en la ocupación, el sector y la región
				2	Implementación de un plan de desarrollo para el personal de capacitación lingüística.
		2	Refuerzo de la competitividad e impulso de la especialización del sector de proveedores de servicios de capacitación lingüística	1	Articulación de una oferta comercial especializada, sostenible y de calidad
				2	Impulso de la innovación y la cooperación en el sector
		3	Potenciación de la capacitación lingüística desde el subsistema de formación para el empleo	1	Desarrollo del área lingüística del subsistema de formación para el empleo
				2	Planificación de una oferta formativa especializada, sostenible y de calidad en los centros de formación abierta

3.5. Objetivos Específicos

Los Objetivos Específicos se identifican a nivel de Línea de Actuación. Cada una de las 9 Líneas de Actuación definidas contará con al menos un Objetivo Específico, cuyo éxito contribuirá de manera directa a alcanzar el Objetivo General del programa a través de su impacto en la respectiva Área de Trabajo y Ejes Estratégicos, del que se ha desplegado.

Se identifican un total de **20 Objetivos Específicos** alineados con las 9 Líneas de Actuación.

- **Línea de Actuación 1.1.** Sistematización de la gestión y planificación de la capacitación lingüística en las empresas demandantes.

- **Objetivo Específico 1.** Sensibilizar a las empresas en la importancia de las lenguas para su competitividad y en la necesidad de un cambio profundo en su demanda de productos y servicios de capacitación lingüística.
- **Objetivo Específico 2.** Desarrollar e implantar una herramienta integral para sistematizar la planificación, gestión, seguimiento y evaluación de los procesos de capacitación lingüística en la empresa.
- **Línea de Actuación 2.1.** Incremento de la motivación de las personas trabajadoras para la capacitación lingüística.
 - **Objetivo Específico 3.** Sensibilizar a personas trabajadoras en el aprovechamiento y puesta práctica de las competencias lingüísticas profesionales.
 - **Objetivo Específico 4.** Fomentar la participación de las personas trabajadores en la planificación de la capacitación lingüística de la empresa.
- **Línea de Actuación 2.2.** Potenciación de las prácticas de capacitación lideradas por personas trabajadoras.
 - **Objetivo Específico 5.** Desarrollar metodologías, herramientas y espacios de apoyo para la capacitación liderada por las personas trabajadoras.
 - **Objetivo Específico 6.** Aumentar la implicación de las personas trabajadoras de forma general en los itinerarios de capacitación lingüística y de forma particular en las prácticas.
- **Línea de Actuación 3.1.** Motivación, retención y atracción del personal capacitador en la ocupación, el sector y la región.
 - **Objetivo Específico 7.** Incrementar el número de personal capacitador en la actividad de capacitación lingüística orientada a la empresa.
 - **Objetivo Específico 8.** Fomentar espacios de colaboración y encuentro profesional para capacitadores lingüísticos.
 - **Objetivo Específico 9.** Potenciar el reconocimiento social y profesional del personal de capacitación lingüística.

- **Línea de Actuación 3.2.** Implementación de un plan de desarrollo para el personal capacitador.
 - **Objetivo Específico 10.** Potenciar la cualificación profesional del personal capacitador lingüístico mediante planes de formación específicos
 - **Objetivo Específico 11.** Sensibilizar a los proveedores en la necesidad de especialización profesional de su personal capacitador.

- **Línea de Actuación 4.1.** Articulación de una oferta comercial especializada, sostenible y de calidad.
 - **Objetivo Específico 12.** Promover la articulación de una cartera de productos y servicios innovadores de capacitación lingüística.
 - **Objetivo Específico 13.** Promocionar actividades de marketing de los proveedores y de sus servicios y productos de capacitación lingüística.

- **Línea de Actuación 4.2.** Impulso de la innovación y la cooperación en el sector.
 - **Objetivo Específico 14.** Sensibilizar a los proveedores sobre oportunidades de innovación y fomentar la inversión en acciones de innovación.
 - **Objetivo Específico 15.** Potenciar la utilización de TIC y la innovación tecnológica entre los proveedores.
 - **Objetivo Específico 16.** Desarrollar la cultura y práctica de la cooperación entre agentes de la cadena de valor.

- **Línea de Actuación 5.1.** Desarrollo del área lingüística del subsistema de formación para el empleo.
 - **Objetivo Específico 17.** Diseñar, implantar, evaluar y difundir la política activa de capacitación lingüística con fines profesionales para la empresa en la Administración Laboral.
 - **Objetivo Específico 18.** Incentivar a empresas demandantes y proveedores que impulsan el modelo de capacitación lingüística.

- **Línea de Actuación 5.2.** Planificación de una oferta formativa especializada, sostenible y de calidad en los centros de formación abierta.
- **Objetivo Específico 19.** Sensibilizar a los Centros de Formación Abierta en la necesidad de un cambio profundo en su oferta de capacitación lingüística y en la demanda que hacen a los proveedores de esos mismos productos.
- **Objetivo Específico 20.** Desarrollar e implantar una herramienta integral para sistematizar la planificación, gestión, seguimiento y evaluación de los procesos de capacitación lingüística en los Centros de Formación Abierta.

3.5. Proyectos

En el siguiente nivel de la matriz se encuentran los Proyectos, con una vinculación vertical multidireccional con los Objetivos Específicos, y por consiguiente con las Líneas de Actuación.

Para ello, se posiciona a cada proyecto dentro de la estructura en base a los diferentes Objetivos Específicos sobre los cuales impacta, lo que hace que a su vez también impacte en los diferentes niveles de la Estructura (Líneas, Áreas, Ejes y Objetivo). Es decir, los proyectos son los inputs o aportaciones reales de trabajo del Programa que se realizarán con el fin de que afecten al resto de niveles y por consiguiente, influyan en la consecución del objetivo general. Se identifican un total de **13 Proyectos**, los cuales se describen en detalle en **Anexo** al presente documento de programa. No obstante, cabe destacar que el listado de proyectos no está cerrado, y será susceptible de ser ampliado a lo largo de la vigencia del Programa.

Los proyectos se subdividen en 4 tipologías, dependiendo del resultado obtenido tras su desarrollo:

1. **Proyectos Soporte.** Se incluyen aquellos proyectos que desarrollan actuaciones que dan soporte a la capacitación lingüística con fines profesionales para la empresa, es decir que desarrollan metodologías, herramientas, guías, recursos etc. con el fin de mejorar la calidad de los procesos e itinerarios de capacitación lingüística.
2. **Proyectos de Apoyo.** Se incluyen aquellos proyectos que ofrecen un apoyo general en Lingua Empresa en base a acciones de capacitación profesional, de desarrollo sectorial, de campañas de sensibilización, etc. Se trata de actuaciones dirigidas a favorecer las condiciones de aplicación de los Proyectos soporte mediante la promoción de acciones concretas con el público beneficiario del Programa (capacitadores, empresas, trajadores, etc.).

3. **Proyectos Transversales.** Se incluyen los proyectos que contribuyen al éxito del Programa mediante la promoción de actuaciones dirigidas al ámbito político y de la administración pública.
4. **Proyectos Piloto.** Se incluyen los proyectos en los que se desarrollarán las experiencias prácticas de capacitación lingüística de trabajadores, en las cuales se utilizarán los productos (herramientas, guías, etc.) de los Proyecto Soporte, se beneficiarán de las acciones implementadas en los Proyecto de Apoyo, así como de las actuaciones de los Proyectos Transversales. Es decir, en los Proyectos Piloto se aplicará de forma experimental el modelo de capacitación lingüística desarrollado en Lingua Empresa con el fin de testar su aplicabilidad y de esta forma contribuir a potenciar las competencias lingüísticas de los trabajadores.

Proyectos del Programa Lingua Empresa

Nº	TÍTULO DEL PROYECTO	SUBTÍTULO DEL PROYECTO	TIPO
1	VIVELO	Agenda pública de promoción de actividades profesionales en lenguas extranjeras	SOPORTE
2	GERELE	Proyecto de generación, selección, clasificación y distribución de recursos de apoyo para la capacitación lingüística	SOPORTE
3	Gestor FORLINGÜE	Gestor profesional de procesos de capacitación lingüística en empresas demandantes y centros de formación abierta	SOPORTE
4	IDECOLI	Proyecto de identificación de competencias lingüísticas	SOPORTE
5	Practica Lingua	Plataforma digital de servicios soporte para el aprendizaje autónomo	SOPORTE
6	Prof-ELP	Portfolío Europeo de las Lengua para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores de la UE a través del desarrollo de sus competencias lingüísticas profesionales	SOPORTE
7	Plan C-PRO	Plan de cualificación profesional de las empresas proveedoras de servicios de capacitación lingüística	APOYO
8	Plan de modernización	Plan de modernización de proveedores de servicios de capacitación lingüística	APOYO
9	PRESMO	Plan para el fomento del prestigio profesional de capacitadores y para la motivación en la capacitación lingüística de trabajadores y capacitadores	APOYO
10	Servicio MARCO	Servicio de implementación, difusión y asesoría sobre el Marco europeo de referencia para las lenguas	APOYO
11	LILAMA Network	Red Europea de promoción de las políticas de capacitación lingüística con fines profesionales para la empresa	TRANSVERSAL
12	Proyecto piloto EITI	Proyecto para el desarrollo experimental de itinerarios personalizados de capacitación lingüística en empresas demandantes	PILOTO
13	Proyecto piloto CITI	Proyecto para el desarrollo experimental de itinerarios ocupacionales de capacitación lingüística en centros de formación abierta	PILOTO

A pesar del impacto multidireccional de los proyectos en las Líneas de Actuación y en la consecución de los Objetivos Específicos, en la siguiente tabla se reflejan aquellos Proyectos programados que más directamente impactan en cada uno de los objetivos Específicos acordados para cada una de las 9 Líneas de Actuación.

www.linguaempresa.es