

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Un estudio cualitativo sobre la implantación y el uso del inglés en la pequeña y mediana empresa española.

A Qualitative Study on the Implementation and the Use of English in Small and Medium-Sized Spanish Enterprises

Autora: D^a Estefanía Bausson Izquierdo

Tutora: D^a Eulalia Sosa Acevedo

Grado en Administración y Dirección de Empresas
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2014 / 2015

LUGAR Y FECHA

Dña Eulalia Sosa Acevedo, del Departamento de Filología Inglesa y Alemana

CERTIFICA:

Que la presente Memoria de Trabajo Fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas titulada *Un estudio cualitativo sobre la implantación y el uso del Inglés en la pequeña y mediana empresa española* y presentada por la alumna Estefanía Bausson Izquierdo, realizada bajo mi dirección, reúne las condiciones exigidas por la Guía Académica de la asignatura para su defensa.

Para que así conste y surta los efectos oportunos, firmo la presente en
La Laguna a dos de septiembre de dos mil quince

La tutora

Fdo: Dña Eulalia Sosa Acevedo



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. EL INGLÉS COMO IDIOMA BASE

**2.1 CAUSA Y EFECTO DE LA ELECCIÓN DEL INGLÉS COMO 2º
IDIOMA**

2.2 LA ENSEÑANZA DEL INGLÉS

3. ESTUDIO CUALITATIVO

**3.1 VARIABLES RELEVANTES EN EL DESARROLLO DE LA
IMPLANTACIÓN Y USO DEL INGLÉS**

**3.2 IMPLANTACIÓN DEL INGLÉS EN LOS POSIBLES CASOS
PLANTEADOS**

3.2.1 ANALISIS CUALITATIVO DE LA HIPÓTESIS 1

3.2.2 ANALISIS CUALITATIVO DE LA HIPÓTESIS 2

3.2.3 ANALISIS CUALITATIVO DE LA HIPÓTESIS 3

3.2.4 ANALISIS CUALITATIVO DE LA HIPÓTESIS 4

3.2.5 ANALISIS CUALITATIVO DE LA HIPÓTESIS 5

4. CONCLUSIONES

5. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este proyecto es analizar cualitativamente la implantación y el uso del inglés en las empresas españolas, centrandolo en las PYMES (pequeñas y medianas empresas).

Se considera que el tema elegido tiene una gran importancia actualmente por una serie de razones, entre las cuales se puede mencionar el amplio desarrollo y extensión de la globalización e internacionalización de las redes sociales, culturales, comerciales y económicas que hacen uso de un idioma común, como es el caso del inglés. Añadir que el conocimiento y uso del inglés en el mundo empresarial actual, se ha convertido en uno de los pilares fundamentales en la comunicación con sus potenciales clientes a través del comercio online.

Los antecedentes de este estudio se basan en una evolución que se ha ido fraguando muy lentamente, debido a que depende de un factor muy cambiante que es la cultura. Dicho factor interviene a la hora de calificar el uso de un idioma como necesario, por ello se pueden apreciar múltiples diferencias si comparamos este aspecto mundialmente. En concreto la implantación del inglés en las empresas españolas ha sido más lenta que en la mayoría de los países europeos por motivos culturales.

En el caso específico de España, el inglés se ha considerado una herramienta muy eficaz debido a la importancia que ha cobrado el sector servicios en particular, el turismo y el comercio internacional. Por ello, el uso del inglés en España ha estado localizado históricamente en el sector turístico, pero con el rápido avance del comercio online, el resto de los sectores empresariales han comenzado a demandar personal con conocimientos de este idioma y de otros muchos como pueden ser el alemán, francés, ruso o chino.

España en el año 2014 lidera por primera vez el ranking mundial de competitividad turística que elabora el Foro Económico Mundial. Esto se ha logrado gracias a la riqueza de recursos culturales, sus infraestructuras y la adaptación a los hábitos de consumos digitales. España obtiene un 5.31 sobre 7 puntos de calificación que supone la nota más alta de los 141 países sometidos al ranking. Por lo tanto, nuestro país ha experimentado una mejora palpable ya que ha ido creciendo en el ranking de forma abrumadora, teniendo en cuenta que en 2011 España se encontraba en el octavo puesto y en 2013 en el cuarto.

Además de esto, según las estadísticas del informe Frontur del Instituto de Estudios Turísticos en enero de 2015 aumentó en un 3.6 por ciento de turistas que llegaban a España en comparación con enero del año anterior.

Entrando más en detalles, las comunidades autónomas que más turistas reciben son: Canarias, Cataluña, Andalucía y Madrid. La Comunidad Canaria es la que más cantidad de turistas recibe mensualmente llegando a una cifra de 1.018.121 de personas, con una procedencia dominante de Reino Unido con 619.112 turistas mensualmente.

Fuentes como Eurostat indican que el inglés es la lengua más estudiada en España, pero que también dicho país es el que menos tasa de personas bilingües tiene de toda Europa. Es más, el 40% de los españoles afirman tener un nivel medio y solo el 19% un nivel

alto. Países como Lituania, Suecia o Eslovenia rondan el 95% de población que tiene un nivel alto de la segunda lengua.

Por lo tanto, es fácilmente reconocible la carencia de conocimiento y uso del segundo idioma que hay en nuestro país.

Los apartados de esta memoria se enmarcan en los siguientes cuatro apartados: la introducción, el inglés como idioma base, el estudio cualitativo y las conclusiones. En primer lugar, una introducción resaltando la relevancia del tema elegido tanto de forma general como en el ámbito empresarial español, También se destacan algunas características importantes de España mediante las cuales el proyecto cobra sentido y por último, se aportan una serie de datos para dar veracidad a la información mencionada. El segundo apartado es más extenso, debido a que profundiza sobre aspectos clave del inglés; constará de dos subapartados: el primero, se centrará en la causa y el efecto de la elección del inglés como segundo idioma, donde se encontrará información focalizada hacia España, donde también se podrán ver datos sobre la misma y comparaciones con el resto de países europeos. El segundo subapartado tratará sobre la enseñanza del mismo, incluyendo los enfoques principales y algunas técnicas importantes, también se detallará cómo puede ser el proceso de aprendizaje y sus protagonistas. El tercer apartado es el estudio cualitativo que se dividirá de dos subapartados: el primero es el análisis de las características básicas de las PYMES y la creación de diferentes casos basados en varias hipótesis y el segundo es el análisis de los resultados de las relaciones anteriormente planteadas, donde se encontrarán cinco subapartados a su vez, que serán los análisis de cada una de las hipótesis planteadas en el apartado anterior. Y por último está el cuarto apartado que será para el destinado a las conclusiones, resumiendo todo el contenido anterior y aportando datos interesantes de fuentes fiables e información clave desarrollada en el estudio cualitativo realizado.

2. EL INGLÉS COMO IDIOMA BASE

En este segundo apartado, se va a proceder a desarrollar en más profundidad alguno de los aspectos que engloban la relevancia del uso del inglés y su relación con las empresas españolas y sus trabajadores.

Puesto que el punto de partida del estudio es el análisis del inglés como idioma base, consideramos necesario conocer algunos antecedentes que se comentarán a continuación. El idioma establece un nexo fundamental entre las personas, no importa el tipo de unión que sea, pero es el origen y fin de toda comunicación.

Para llevar a cabo este punto, en el apartado 2.1 se va a exponer la causa y el efecto de la elección del inglés como segunda lengua, se especificará para el caso de España y se aportarán datos interesantes que apoyen las afirmaciones anteriores. El apartado 2.2 se adentrará más en la enseñanza del idioma, en cómo se puede realizar, los métodos y técnicas más destacados y cómo traducirlo al terreno empresarial español.

2.1 CAUSA Y EFECTO DE LA ELECCIÓN DEL INGLÉS COMO SEGUNDO IDIOMA

¿Por qué se eligió en este estudio el inglés y no otro? ¿Por qué se establece el inglés como lengua base? Las respuestas a estas preguntas residen en que el inglés es una lengua relativamente sencilla, añadiéndole que actualmente se habla en numerosos países del mundo, muy poderosos económicamente y políticamente. Además, el inglés

no es una lengua romance, no proviene del latín como, por ejemplo, el castellano, francés, portugués e italiano entre otros; este tiene una procedencia germana, original del norte de Europa, pueblos que invadieron la antigua Roma e impusieron su idioma. Por esta razón, en nuestro continente podemos encontrar numerosas lenguas tan diferentes en cuanto a gramática, fonética y escritura. Esta procedencia en un inicio puede parecer un inconveniente a la hora del aprendizaje, pero es más bien al contrario, ya que el inglés, a diferencia de otras lenguas como pueden ser el alemán, holandés, danés o polaco, es mucho menos complejo estructuralmente para un hablante del español si lo comparamos con otros idiomas. Incluso en los países de casi toda Europa, la lengua inglesa es la segunda lengua oficial y parte de la población es bilingüe y consciente de que desde niños se les ha de enseñar la lengua oficial del país y el inglés en la misma medida.

En relación con la situación de España de la enseñanza de un segundo idioma cabe hacer algunas consideraciones importantes. La enseñanza y aprendizaje de idiomas ha sido tradicionalmente diferente en España en comparación con otros países del ámbito europeo. Esto se debe a que la población común desconoce en gran medida la lengua inglesa, no solo la población mayor de 45 años, sino que incluso la población adulta que sobrepasa los 30 años ya no domina el uso de dicha lengua, debido, en la mayoría de los casos, a la ausencia del uso práctico de este idioma en la vida cotidiana tanto en los trabajos, como en el entorno en general.

Desde hace unas décadas, los trabajadores españoles se han dado cuenta de que esta situación no es sostenible, que España no puede estar sumida en el desconocimiento, y tomar al castellano como el único idioma; aunque sí es verdad que el castellano tiene una extensión global importante, sobre todo en el centro y sur de América, pero aun así, esto no engloba la gran cantidad de países que quedan fuera del alcance del castellano. Por esta razón, el conocimiento de la lengua anglosajona cada vez tiene más peso en nuestra tierra, aunque podemos asegurar que en comparación con las grandes potencias, y con el resto de Europa, hay importantes diferencias.

Para dar más sentido a todo lo mencionado, se presentan a continuación algunos datos sobre la educación española. Inicialmente se presentan algunos datos comparativos de la situación en las CC.AA (comunidades autónomas) y posteriormente se presentarán datos globales comparativos con otras regiones.

En relación con la tasa de abandono de la educación obligatoria (población entre 18 y 24 años que no han completado la 2ª etapa y no recibe ningún tipo de formación), en el año 2012 se tienen los siguientes resultados a nivel de CC.AA. (Comunidad Autónoma):

España: 24.9%

Canarias: 28.3%

Tasa más alta: Ceuta y Melilla con un 37%

Tasa más baja: País Vasco con un 11.5%

Para una comprensión más global, se compara también el nivel con Europa a continuación:

Europa: 12.8%

España: 24.9%

Tasa más alta: España

Tasa más baja: Eslovenia con un 4.4%

Ahora bien, tras tener todas las tasas de abandono, podemos apreciar fácilmente que es en España donde más abandonos ocurren, por lo tanto la población será la que tenga una

gran carencia de educación básica, que incluye tanto conocimientos del idioma nativo, como del extranjero. Además de lo anterior, es importante indicar que en España el 39.3% de la población entre 25 y 34 años completa la educación post-obligatoria, lo que quiere decir que aproximadamente solo un 40% de la totalidad de la población comprendida en estas edades tienen una educación superior a bachillerato.

En general, muchas de las sociedades actuales son bilingües o plurilingües, esto quiere decir, que usan dos o más lenguas en determinadas situaciones. Normalmente, dichas lenguas no tienen el mismo estatus, ni cumplen las mismas funciones, por lo tanto, hay diferencias a la hora de aprenderlas en cuanto a la influencia social. Todos y cada uno de los idiomas existentes cumplen una función clave en la sociedad, y por ello tienen un rol específico en ella, por esta razón es muy difícil definir con precisión el término “bilingüismo”, puesto que hay diferencias bastante grandes entre los propios hablantes nativos. Luego, esto complica en gran medida el aprendizaje y los límites dentro de los que establecer que un individuo es conocedor de dos lenguas y tiene habilidad para usarlas en cualquier contexto. Por todo ello, no se sabe qué nivel exacto de dominio se debe alcanzar para llegar a ser considerado bilingüe. Es preciso afirmar que encontrar una persona que domine dos lenguas por igual es casi imposible, puesto que alguien que tenga el dominio de dos o más idiomas, siempre tendrá mayor habilidad, destreza, dominio, vocabulario o preferencia por alguna de ellas (v. Harding y Riley, 1998).

Teniendo todo en consideración, ¿qué variables son las que marcan la adquisición de una segunda lengua en el caso global y en el caso español?

La variedad en el grado en el que se aprende y asienta un idioma según un estudio realizado por Cenoz y Perales (2000), depende de dos contextos básicos: el sociolingüístico y el educativo. Dentro de éstos, podemos resaltar más detalladamente los más importantes como pueden ser los contextos naturales o interacción comunicativa entre los hablantes y aprendices de la propia segunda lengua; los contextos formales, en los que se encuentran variables como el tiempo dedicado, las estrategias de aprendizaje y el contenido sobre dicho idioma que se desea aprender.

Desde una perspectiva global, los distintos países suelen responder a lo anteriormente dicho, pero en el caso de España este balance está más descompensado que en el resto, debido a que los contextos naturales son muy pobres, y se limitan a la relación alumno-profesor, que en la mayoría de los casos, se trata de profesores de origen español cuyo control de la segunda lengua es limitado y escaso, siendo entonces los contextos formales de decisión personal, y en lo que, dependiendo de la urgencia con la que necesiten controlar el idioma, el hablante se implica más o menos. Sobre todo y bajo mi punto de vista, en el caso del mercado laboral en España, en general, el trabajador español no tiene un nivel de inglés adecuado para el desarrollo de un puesto en el que se utilice el inglés y el castellano en igual medida. Por ello, en la mayoría de los casos los empleados se someten a un aprendizaje forzado y sometido a gran presión para lograr los objetivos implantados por la empresa que los puede contratar o que los tiene actualmente contratados.

Como se ha señalado con anterioridad, existe una gran variedad de formas de estudiar el aprendizaje y la adquisición de una segunda lengua, pero desde el punto de vista de la investigación existe una gran diversidad y problemática según sea la temática, las técnicas y los datos abordados. Una de las investigaciones más sobresalientes desde el punto de vista internacional, según Chaudron (2000), es la de tipo cualitativo y se trata de un estudio en colaboración y acción, esto es, un trabajo cooperativo entre profesores e investigadores, analizando las formas de aprender de los alumnos en diferentes

contextos y sus implicaciones. Una segunda investigación del mismo tipo es la que está orientada hacia el cambio y avance social no solo de los alumnos sino abarcando una magnitud mayor, que incluirá a los propios docentes y a las comunidades a las que pertenecen.

Este método ha sido incluido en el estudio debido a que es una excelente idea para la implantación en España, puesto que se detectan carencias básicas en los educadores, que últimamente se solventan por medio de la contratación de extranjeros, lo cual no parece una solución factible. Este hecho origina consecuencias como por ejemplo que los profesores españoles se dediquen solo a la enseñanza de asignaturas en español, dejando de lado al inglés como una actividad de los maestros nativos, y teniéndola en mente solamente como una asignatura, no como una medida necesaria para convertir a la sociedad en una futura potencia. Esto prosigue su curso llegando a los niveles más altos como pueden ser las empresas, tanto micro como macro-empresas, y las figuras representativas del país. Por vacíos y errores de este tipo en la educación, se pueden generar opiniones de que España es un país que en Europa puede considerarse inferior, que se caracterice como un territorio con pocos profesionales que dominan diferentes lenguas y en numerosos casos afirmando que preferirían contratar a un trabajador menos dotado de otra procedencia que a un español. Todo este prestigio está basado en fallos que tienen origen en la más básica educación y que para demostrar y eliminar dicha concepción se debe luchar por mejorar tanto a las generaciones futuras como las que ahora mismo están defendiendo puestos en las empresas y cargos públicos.

2.1 LA ENSEÑANZA DEL INGLÉS

En este subapartado se va a analizar cómo se puede llevar a cabo la enseñanza de un idioma, cuáles son los métodos más importantes y técnicas más utilizadas, para luego proceder con la aplicación de toda esta teoría hacia el caso español, y cómo se puede traducir esto por último al terreno empresarial.

En primera instancia según datos del Internet World Stats hay 536.6 millones de usuarios que utilizan el inglés, por lo tanto, es el idioma más utilizado en la web. Esto demuestra la importancia que supone en la actualidad tener un nivel medio, como mínimo, de la lengua anglosajona, ya que, como se ha dicho vivimos en la sociedad del conocimiento y la tecnología, por lo tanto ambos saberes son indispensables.

Sorprendentemente, países europeos con mayor tasa de población con un nivel alto de inglés y mayor número de bilingües, son los que presentan tasas de estudio del mismo idioma más bajas. Y eso se debe a que el aprendizaje, técnicas y métodos empleados han sido los de fomentar y crear la necesidad del aprendizaje de una segunda lengua desde que los niños nacen, Por lo tanto, se crea un multiculturalismo que implica la convivencia de dos idiomas totalmente distintos. Es por ello, que no necesitan un estudio continuo y excesivo de la lengua, También añadir que practican en su vida diaria ambos idiomas, cosa que en España ocurre rara vez.

A continuación se van a analizar dos enfoques muy interesantes: el enfoque comunicativo, y el enfoque intercultural o sociocultural. Estos no serán los únicos que se analizarán en este proyecto, pero sí son los que en principio se expondrán debido a que tienen una fuerte correspondencia con el aprendizaje actual de las segundas lenguas y tienen un carácter más general. Posteriormente, se estudiarán métodos más minuciosos y más enfocados hacia los empleados, según las características personales de cada uno, aunque se debe de tener en cuenta que estos dos son la base de cualquier otro método más específico o adaptado y que en la mayoría de las ocasiones suelen ser

mezclas de los mismos.

En primer lugar el enfoque comunicativo, que también recibe el nombre de enfoque nocional funcional o enfoque funcional promueve la idea de que cualquier lengua es un proceso de comunicación, por lo que su finalidad será llevar al alumno a que se comunique en la segunda lengua (en nuestro caso el inglés) en cualquier situación. En consecuencia, toma al idioma como un instrumento de uso continuo y suscita que la persona solo utilice la nueva lengua para lograr su objetivo que es el aprendizaje completo de la misma.

Lo que esta teoría persigue es una fusión entre la psicolingüística y la sociolingüística. Une dos factores fundamentales que son la lengua y la sociedad y pone en práctica la idea de que un hablante no necesita gramática y libros de aprendizaje sino que el verdadero desarrollo se lleva a cabo cuando dichos conocimientos se comunican y este proceso es efectivo. Por esta razón nos apoyamos en Hymes (1984 citado por Serrón, 1996) que crea el concepto de competencia comunicativa y lo identifica como la creación del conocimiento como una habilidad para usar la lengua que está por encima de la gramática y sirve para integrarse en una sociedad.

En cuanto al enfoque intercultural o sociocultural, como su nombre indica, en gran medida va a tener relación con la cultura, lo que significa desarrollar un concepto muy complicado y de gran diversidad. Esto es así ya que depende de la toma de decisiones, las acciones, el propio análisis de las personas hacia las situaciones y hacia los demás, etc. Por lo tanto, la cultura comprende una gran diversidad de aspectos tanto materiales como espirituales, depende de cada persona, sociedad, actitudes, valores, tradiciones, costumbres, comportamientos, prácticas; es puramente una concepción del mundo.

Esto significa que al aprender una nueva lengua debemos adquirir y adoptar nuevas conductas sociales y culturales, lo que causa un impacto en mayor o menor grado según la apertura mental de la persona y lo acostumbrada que esté a este ejercicio. Con el paso del tiempo se logra ir comprendiendo el contexto sociocultural de la lengua que está siendo objeto de estudio y aprendizaje y lo más probable es que el propio aprendiz se dé cuenta de las diferencias que hay entre cómo usan la lengua el hablante nativo y como la usa él mismo en su papel de alumno, por esto es muy importante la actitud que tome ante la comunidad nativa y ante su propia comunidad, debido a que esa variable será la que marque su grado de éxito.

Finalmente, se relacionará este enfoque con la funcionalidad que tendría para una empresa y cuáles serían los principales defectos o problemas. En principio, debemos resaltar que implica un alto coste debido a la contratación como mínimo de un docente que debe de estar altamente cualificado y en general debe de ser una persona nativa de la lengua que se quiere impartir, que en este caso será el inglés. Dicho profesor debe de tener unas cualidades específicas destinadas a la enseñanza exitosa en trabajadores de gran variedad de sectores y la duración del curso no puede ser muy prolongada debido a que los trabajadores deben de continuar con su jornada laboral. Otra cuestión importante es la propia actitud de los alumnos que serán los trabajadores, desde el de mayor al de menor cualificación sin distinción alguna, y en esto se produce una dificultad añadida que es la gran variedad de niveles que se encontrará el docente en un grupo tan heterogéneo. También cabe añadir que los alumnos no son infantes, lo que implica que ya han integrado su propio sistema de principios, creencias, etc. y muchos de ellos no serán compatibles con los del enfoque, lo cual supondrá un reto tanto por parte del educador para transformar dichos pensamientos, como por parte del alumno que preferirá y tomará como ciertos sus principios e ideas primero. Por último, al referirnos a pequeñas empresas debemos tener en cuenta los posibles intercambios de trabajadores, que sería una manera perfecta de aprender y asentar todos esos

conocimientos culturales que se han ido fraguando durante el aprendizaje. Sin embargo este método solo está al alcance de PYMES dispuestas a invertir parte de su capital en la preparación continua y mejorada de sus empleados.

3. ESTUDIO CUALITATIVO

En este punto se realizará un estudio cualitativo que trata sobre la implantación y uso del inglés en las PYMES españolas. En primer lugar se encuentra la presentación de algunas de las variables generales de la pequeña y mediana empresa, con el fin de facilitar la comprensión del segundo punto, que se adentra en el estudio de carácter cualitativo. En este apartado se plasmarán cinco hipótesis que conjuntamente con cada una de las cinco empresas descritas a continuación, se obtendrá un análisis individualizado para cada una de estas relaciones. Y finalmente en cada uno de los bloques se presentará un cuadro resumen con los resultados de cada análisis, para en último lugar hacer una comparación de los casos más destacados de cada uno de los subapartados.

Más específicamente, en el apartado 3.1 se realizará un desarrollo sobre contenidos y aspectos importantes para que la implantación de una segunda lengua cause el efecto deseado. En el apartado 3.2 a diferencia del anterior, no se enfocará hacia los perfiles o aspectos específicos de un alumno y profesor, sino que se centrará primero en las características de las empresas de forma generalizada y segundo en analizar los diferentes casos.

3.1 VARIABLES RELEVANTES EN EL DESARROLLO DE LA IMPLANTACIÓN Y USO DEL INGLÉS

Dado que este proyecto está orientado hacia los trabajadores de las pequeñas empresas españolas, se abordarán a continuación aspectos concretos y característicos de los empleados españoles debido a la influencia que puede tener en ellos la propia cultura y educación del país.

Los contenidos de un programa que responda a los enfoques anteriormente abordados dependerán del estudio previo de las necesidades de los aprendices. Entre éstos se les dará la mayor importancia a los lingüísticos, ya que responden a la finalidad del programa y al mismo tiempo servirán para que el alumno revise su capacidad de análisis con relación a las estructuras que está aprendiendo. La satisfacción de las necesidades está directamente relacionada con lo que el usuario requiera en el momento de enfrentar una situación comunicativa, lo que quiere decir que para los trabajadores de una empresa en la que cubren diferentes puestos, tendrán una gran variedad de situaciones a las cuales hacer frente. Es por ello que se debe analizar previamente el contenido que se va a estudiar para luego implementarlo de la mejor manera en el aspecto laboral. Consecuentemente el análisis previo deberá determinar qué se debe enseñar, cuáles serán las formas de lenguaje que se necesitan aprender, para qué necesita el alumno la lengua, cuál es el canal que más va a desarrollar con posterioridad, con quién, dónde y cuándo se va a utilizar la segunda lengua.

Asimismo no debemos olvidar que se debe adaptar la metodología de enseñanza según los contextos lingüísticos, las funciones, el vocabulario y los aspectos gramaticales, para luego precisar personalmente en cada alumno y enfocarlo más hacia sus necesidades. Es primordial establecer el nivel de los alumnos, para lo que en la mayoría de los casos el docente deberá hacer varios grupos donde el nivel vaya desde lo más básico hasta lo

más avanzado. Estas agrupaciones dependerán del número de trabajadores y del número de horas para el que se contrate al docente. Siguiendo con lo anterior, otro criterio a resaltar es la complejidad y pertinencia de las relaciones, son dos conceptos básicos y necesarios para el desarrollo de los alumnos. El docente debe establecer un fin próximo y un fin más a largo plazo y así ir aumentando la complejidad del proceso. A su vez, la relación debe ir mejorando con el paso del tiempo para aumentar la afinidad y el interés del trabajador hacia el inglés.

Otra variable es la principal preocupación que existe al afrontar la enseñanza de una nueva lengua, sobre todo en el aspecto gramatical. El desconocimiento suele causar rechazo y en el caso del español, es muy común encontrar actitudes negativas y cerradas ante lo nuevo. Sin embargo, esto puede resolverse explicando o haciendo un análisis de los rasgos gramaticales que se utilizan en ambas lenguas para comenzar por un aprendizaje por semejanzas y poco a poco ir incluyendo aspectos más complejos.

En cuanto a la organización del aprendizaje se debe tener en cuenta una primera variable, ya nombrada anteriormente: el contexto, esto es todo lo que rodea e influye directa e indirectamente a los sujetos que aprenden y que enseñan la lengua, por ello a través del aprendizaje de la lengua anglosajona en este caso, se puede establecer contacto con otras personas y esto no solo se logra haciendo uso de la misma, sino también respetando normas y formas de comunicación que aprendimos de nuestra cultura. También hay que considerar que esta educación que se va a realizar no es en infantes sino en personas ya adultas con ideas marcadas y con una cultura preestablecida, por lo tanto la metodología empleada debe adaptarse a cada persona, lo que hace que el proceso sea más complejo y más lento.

En el aspecto de expresión y comprensión de la lengua extranjera en el caso del español, hay un problema bastante importante y que debido a nuestra cultura se agrava: existe mucho pudor ante todo intento por expresar conceptos o una comunicación verbal hacia otros individuos en otra lengua que no es la materna, lo que se une a un sentimiento de inseguridad perpetuo y un miedo agudizado por lo anterior. Por ello, el docente que se encargue de la enseñanza en adultos debe luchar para erradicar este residuo cultural que impide el aprendizaje rápido en personas adultas. Puede eliminarlo fomentando desde el inicio una comunicación abierta, tomando los errores que se puedan producir como una manera de aprender activa, motivando continuamente y directamente a los hablantes y por último incrementando todas las maneras activas de comunicación con otros hablantes de diferentes lenguas.

La siguiente variable es la clave de un buen aprendizaje y del éxito futuro de los hablantes, los recursos de los que se disponga tanto para el docente como para el alumno son parte del resultado futuro que vaya a tener, debido a que marcaran una pauta determinada en la velocidad y manera de aprender el inglés. Por lo tanto, la empresa que desea contratar a un docente para que toda su plantilla comience el aprendizaje de la lengua inglesa, debe invertir capital además de en una buena contratación y elección del docente, en los recursos que va a facilitar. Estos pueden ser de índole muy diversa y dependen de la empresa, el uso que le vaya a dar el docente y el control sobre los mismos que tenga el alumno. En primer lugar la empresa debe dividir los recursos en tres aspectos:

- Básicos:

Lugar: Aula o espacio adaptado para recibir las clases

Material: soportes básicos (papel, bolígrafos, lápices, pizarra, sillas, mesas, libros...)

Material adicional: libro de ejercicios, diccionarios...

- Específicos:

Libros exclusivos de inglés para el aprendizaje en adultos

Varios libros elegidos por el docente según el nivel (teóricos y prácticos)

Utilización de CDs para hacer ejercicios prácticos en clase y en casa

- Avanzados:

Uso de TICs para un aprendizaje más rápido.

Uso de un aula virtual

Libros electrónicos y prácticas semipresenciales

Exámenes online

Ejercicios con correcciones automáticas, en un aula virtual.

Actividades específicas para cada alumno según sus problemas y su nivel.

Contenidos adicionales en línea e Internet.

Debemos ser conscientes de que actualmente, la mayoría de las PYMES españolas no invertirán en recursos nuevos para un plan de estudios destinado a sus trabajadores, por ello, hay que aprovechar los que posea la empresa, o que la empresa que oferta el propio curso tenga los recursos necesarios para el aprendizaje.

La realidad española es que cada día se exigen trabajadores que lleguen a la empresa con todo el conocimiento ya asumido, no se considera la idea de seguir la formación dentro de la empresa, por esta razón, aunque es un buen método de aprendizaje y motivación para el trabajador que no está muy formado, para el empresario es más beneficioso que el individuo ya esté preparado inicialmente. Por esta razón, en las universidades españolas es cada vez más normal encontrar los grados universitarios con posibilidad de realizarlos en inglés o programas que fomentan la salida al extranjero, como por ejemplo el programa Erasmus. Esta metodología lleva implantada mucho tiempo en el resto de Europa, ya que sobre todo, para países con lenguas menores como puede ser el polaco, entre otras, era una herramienta totalmente necesaria. Pero en el mundo actual, es imprescindible controlar una segunda lengua y más en el caso del inglés que es la más global. También, una medida que fomentan las universidades, entre ellas la ULL (Universidad de La Laguna), es que se pueden conseguir créditos mediante la participación de cursos y actividades propuestas en inglés. Existe también la posibilidad de hacer una carrera en inglés, aunque aún en la ULL no se oferte, en otras muchas universidades en España es un sistema efectivo; otra alternativa es conseguir créditos extra por participar en actividades sobre idiomas, como anteriormente se había dicho. Estos dos tipos de aprendizaje son técnicas para aumentar el nivel de idiomas en la población española.

El último apartado de este punto es el análisis de dos variables sin las cuales el proyecto carecería de sentido, estas son: el perfil del profesor y el de los alumnos.

En lo que se refiere al docente, éste debe aplicar un enfoque destinado a unas características bien definidas, tales como: conocimiento de la lengua que va a enseñar, dominio de la metodología, habilidad para crear y usar materiales, conocimientos sobre evaluación y dominio de las nuevas tecnologías, etc. Estas son las características básicas que cualquier docente debe dominar. Junto a esto, según Martín (1992) se ha de tener en cuenta lo siguiente:

- La formación, particularmente referida al aprendizaje de lo que es hablar una lengua (análisis del discurso) y cómo se aprende (teoría, adquisición y roles).

- La actuación, que se asocia a la negociación de objetivos y procedimientos; la selección, propuesta y organización de los recursos; y el asesoramiento, consulta y transmisión de información.

- La investigación, para detectar las necesidades de los alumnos (comunicativas y de aprendizaje) y dinámica del grupo

El desarrollo de actitudes positivas de sensibilidad de este proyecto requiere de un profesor que conozca sus principios teóricos, que esté dispuesto al cambio, que sea flexible y que sea capaz de reconocer cuándo debe mantenerse en un segundo plano y que sean los alumnos los que establezcan comunicación actuando el docente solo como una guía en el proceso.

En cuanto a los alumnos, éstos, al igual que el docente, deben reunir ciertos requisitos para poder lograr el objetivo propuesto que es el aprendizaje eficaz del inglés. En esto destacan cualidades básicas como: el deseo de aprender, la motivación, el interés, la responsabilidad ante el proceso de aprendizaje y el deseo de cooperación entre otros. Oxford (1990, citada por Martín, 1992) señala actitudes entre las que se encuentran las siguientes estrategias:

- De memoria, que propician la creación de imágenes mentales, que estimulan las habilidades para recibir y emitir mensajes, el análisis y el razonamiento y la creación de estructuras de entrada y salida.

- De compensación, que facilitan la elaboración de conjeturas.

- Estrategias metacognitivas¹, que ayudan a centrar en aprendizaje, organizarlo, planificarlo y evaluarlo.

- Afectivas, que ayudan a bajar el nivel de ansiedad.

- Sociales, que ayudan a darse ánimo a sí mismos, cooperar con los demás y compartir ideas y sentimientos.

Por último cabe afirmar en relación con la motivación, que gran parte del éxito de los individuos que aprenden una segunda lengua no se deriva del enfoque, sino de la motivación que éstos sienten y que les permite, al darse cuenta de que satisface sus necesidades, implementarse. Esto puede generar dos tipos de reacciones: la que impulsa el deseo de integrarse en un grupo y la que surge cuando el individuo se da cuenta de lo útil que resulta el aprendizaje. Estos factores emotivos dependen de las actitudes personales y variarán en mayor o menor medida según cada alumno, y su manera de ver y comprender la nueva lengua, sociedad, cultura y experiencias que haya tenido con la misma.

3.2 IMPLANTACIÓN DEL INGLÉS EN LOS POSIBLES CASOS PLANTEADOS

En esta parte del proyecto se van a diferenciar dos puntos principales: en primer lugar se citarán las características más importantes sobre las PYMES, los trabajadores y la dirección; y en segundo lugar se realizará el estudio de unas hipótesis con respecto a una tipología concreta de empresa. El primer punto nos ayudará a comprender de manera más eficiente el estudio cualitativo que se hará en el segundo punto.

Características generales:

1. Sobre la empresa:

¹ Metacognitivo: Se presenta como el pensamiento estratégico para utilizar y regular la propia actividad de aprendizaje y habituarse a reflexionar sobre el propio conocimiento

Cuadro 3.1: Número de trabajadores de las PYMES españolas.

Número de trabajadores
Menor o igual a cinco
De cinco a diez
De diez a quince

Cuadro 3.2: Tipología de las PYMES españolas.

Tipo de PYME
<p><u>Multifunción:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Empleados que no tienen una única función de trabajo. - Aprenden continuamente de su entorno, compañeros y superiores. - Forzadas al avance e influencia de las nuevas tecnologías - Implica una gran comunicación y sincronización de todas las variables. - Inestabilidad estructural y económica - Uso continuo de las Tics - Peligro continuo ante situaciones muy cambiantes que puedan afectar a la poca estabilidad. - Desorden en las tareas
<p><u>Cadena:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Empleados que hacen una parte del trabajo global. - Trabajo en grupo. - Ejercicio repetitivo continuamente - Las acciones tornan en aburridas y no se aprende nada nuevo - Roles prefijados
<p><u>Monofuncional:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Empleados que realizan una única función en su puesto - Trabajo individualizado - Comunicación pobre o incluso nula - Problemas internos y externos debido al desconocimiento - Miedo continuo al cambio de situación - Acomodamiento a su función

Cuadro 3.3: Grado de madurez de las PYMES españolas

Madurez de la PYME
Nueva o reciente
Madura
En recesión o vieja

Cuadro 3.4: Amplitud del lugar de trabajo de las PYMES españolas

Lugar de trabajo
Reducido
Medio
Amplio

Cuadro 3.5: Nivel de material en la zona de trabajo

Material de trabajo
Pobre
Medio
Amplio

2. De la dirección:

Cuadro 3.6: Características específicas de la formación de la dirección de las PYMES españolas

Formación de la dirección
<p><u>Básica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveles de ESO, Bachiller, FP y ciclos medios. - Conocimiento de un único idioma
<p><u>Media:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveles de estudios de ciclos superiores y universitarios (Licenciatura, diplomatura, grado) - Conocimiento y dominio de dos idiomas.
<p><u>Avanzada:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de estudio específico (máster, doctorado, cursos adicionales a la formación media) - Conocimiento y dominio dos o más idiomas y nivel básico de algún otro.

Cuadro 3.7: Características del tipo de dirección

Tipo de dirección
Innovativa, de carácter comunicativo, no autoritario, delegativo, con gran experiencia, reciclaje continuo, mucha formación y no tanta experiencia.
Autoritaria, basada en la sumisión, altamente estructurada, roles claros, abuso de poder, el pilar básico es la experiencia.

Tipo de dirección

Comunicativa, roles impuestos, no es participativa sino repetitiva, no se recicla apenas, gran formación pero influye en gran medida la experiencia.

Cuadro 3.8: Edades de la dirección

Edad de la dirección
< 30 años
(30 < x > 50)
> 50 años

Cuadro 3.9: Tipos y características de la dirección

Características de la dirección
<p><u>El jefe perfecto:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovador, ansioso por conocer. - Conoce, aprende, comunica e impone de forma política. - Busca nuevas maneras de mejorar, escucha y se integra como un trabajador más. - Motiva, gestiona, lidera y resuelve problemas. - Es el <i>coach</i> de la empresa.
<p><u>El jefe pasota:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Busca trabajadores sin muchas ambiciones (medio-ocres) - Todo le parece similar - Le agradan las tareas simples y repetitivas - No le simpatiza el cambio - Miedo al futuro - Apenas conoce a su plantilla - Motiva a base de recompensas económicas - Miedo a que algún trabajador le supere o se subleve
<p><u>El jefe dictador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Miedo a innovar, no comprende el cambio - Conformista - Impone y no delega - Autoritario - Actitud cerrada y abuso de poder - Aplica el temor como medida motivadora a su juicio.

Las denominaciones anteriores para las características de la dirección no son estándar,

pero se han utilizado con el fin de reflejar mejor sus aspectos específicos en cada categoría.

3. Sobre el trabajador:

Cuadro 3.10: Nivel de formación de los trabajadores de las PYMES españolas

Formación
<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveles de ESO, Bachiller, FP y ciclos medios. - Conocimiento de un único idioma
<p>Media:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveles de estudios de ciclos superiores y universitarios (Licenciatura, diplomatura, grado) - Conocimiento y dominio de dos idiomas.
<p>Avanzada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de estudio específico (máster, doctorado, cursos adicionales a la formación media) - Conocimiento y dominio dos o más idiomas y nivel básico de algún otro.

Cuadro 3.11: Edades de los trabajadores

Edad de los trabajadores
< 30 años
(30 < x < 50)
> 50 años

Cuadro 3.12: Tipos y características de los trabajadores.

Características
<p style="text-align: center;"><u>El trabajador innovador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Abierto al cambio - De naturaleza comunicativa - Actitud positiva - En formación continua - Espíritu colaborativo
<p style="text-align: center;"><u>El trabajador oveja o mueble:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cerrado al cambio - De espíritu temeroso - Actitud imparcial - No aporta nada nuevo - Prefiere un trabajo rutinario y guiado

Características

El trabajador lastre o falso líder:

- Cerrado y opuesto al cambio
- No aporta nada y se niega a realizar actividades nuevas
- Cómodo, no hace nada fuera de lo pactado inicialmente
- Actitud negativa
- Naturaleza manipuladora
- Influye y desmotiva al resto
- Se cree con más poder que sus compañeros

Al igual que con la clasificación de los directivos, estas denominaciones no son estándar y se han utilizado solo con fines descriptivos del conjunto de características señaladas.

Cuadro 3.13: Requisitos necesarios para la elección de los trabajadores según las tipologías de empresa.

Requisitos de elección del trabajador

Empresa innovadora:

- Trabajadores con un nivel de formación medio
- Conocimiento de idiomas
- Abiertos a la formación continua dentro y fuera de la empresa
- Sujetos a un periodo de prácticas
- Trabajador con buena presencia y actitud activa-receptiva
- Experiencia preferible pero no necesaria en todos los casos

Empresa de actividad monótona:

- Trabajador con una titulación básica
- Conocimiento mínimo de un idioma
- Empleado que asume bien su rol y es rápido en la realización de sus tareas
- Parece que le gusta su trabajo, finge ser feliz
- Que saque gran cantidad de trabajo

Empresa tradicional:

- Todo sigue como en la creación de la misma.
- Negada al cambio
- El cambio es algo negativo e innecesario
- No contrata apenas gente del exterior, suele ser de carácter familiar
- No aporta grandes beneficios por lo tanto los salarios son bajos
- La formación que se exige es la mínima ya que lo más importante es la experiencia

A continuación, se va a desarrollar el segundo punto de esta parte, que trata de un plan de estudio cualitativo, que a su vez se va a dividir en dos partes para su mejor comprensión. La primera parte es la exposición de cinco hipótesis, al igual que cinco tipologías de PYMES diferentes, para luego comparar cada una de estas hipótesis con cada uno de estos tipos de empresas. Lo que resultará de ello es una cantidad de veinticinco casos posibles, separados en cinco bloques principales. Todos los casos

serán desarrollados en la segunda parte, analizando cada uno de los factores importantes, como pueden ser: durabilidad, receptores, utilidad, beneficios y problemas. Después de esto, se dotará a cada uno de los casos con un nivel de aceptación que se aclarará a continuación mediante una tabla, para al final hacer una agrupación de los cinco casos con soluciones más favorables provenientes de cada bloque, para concluir con el que mejor que adapte a las condiciones de la PYME.

Seguidamente se definen las hipótesis del estudio:

* **Hipótesis 1:** Impartición de un curso de 3 meses de duración, de carácter presencial y con actividades en una plataforma de internet, destinado al aprendizaje de la lengua inglesa para todos los trabajadores de la empresa. El nivel final del curso podrá ser como máximo de un A2 o C1.

Evaluación final= Prueba final + actividades+ evaluación del profesor.

* **Hipótesis 2:** Impartición de un curso de una semana de duración de carácter intensivo sobre la lengua inglesa, estará destinado a hacer varios grupos de distintos niveles con todos los miembros de la empresa. Nivel final: A1,A2,B1,B2,C1.

Evaluación final= Prueba final + evaluación del profesor.

* **Hipótesis 3:** Impartición de un curso de un año de duración sobre la lengua inglesa, de carácter semipresencial, destinado solo a la parte directiva de la empresa. Nivel final: A1, A2, B1, B2.

Evaluación final= Prueba final + ensayos + actividades + aula virtual+ evaluación del profesor.

* **Hipótesis 4:** Impartición de un curso de un año de duración (semipresencial), destinado a toda la empresa, con posibilidad de hacer un intercambio con otras empresas en el extranjero. Nivel final: A2, B1, B2, C1, C2.

Evaluación final= Prueba final + ensayos + actividades + aula virtual+ evaluación del profesor.

* **Hipótesis 5:** Curso de 3 meses de duración que se repite todos los años, hasta alcanzar el nivel C1 para toda la plantilla. Es un reciclaje continuo, para los que alcanzan el nivel, es una semana de repaso.

Evaluación final= Prueba final + exposiciones + actividades + aula virtual+ evaluación del profesor + evaluación de la empresa extranjera.

A continuación se detallan los tipos de empresas, en relación con las características del apartado anterior:

* **Empresa 1:** De carácter innovador, invierte en Tics, no tiene miedo al avance y abierta a negociar con empresas extranjeras. Los directivos son ideales, trabajadores jóvenes (grandes ambiciones).

* **Empresa 2:** De carácter innovador, invierte en Tics pero no le gusta salir de España. Los directivos son adultos con mucha formación académica y experiencia y los trabajadores son de diversas tipologías.

* **Empresa 3:** Está dispuesta a invertir en el avance, pero nunca lo ha hecho (temor al futuro), no sabe gestionarlo. Los directivos son adultos con una educación tradicional pero de buen nivel académico y con mucha experiencia. Los trabajadores responden a los roles que les marca el directivo, no tienen mala actitud pero no poseen un espíritu innovador ni ambicioso.

* **Empresa 4:** Prefiere invertir en otros aspectos que no se relacionen con nuevas medidas que no se han planteado jamás, gran miedo al futuro y al avance. La competitividad media de la empresa ha ido disminuyendo quedando estancada. Los directivos no prestan mucha atención a las necesidades de la empresa sino a sobrevivir el día a día, por lo tanto asumen el rol del jefe dictador. Los trabajadores no saben hacer más que lo que se les ordena y en general hay una actitud pasiva-negativa.

* **Empresa 5:** De carácter tradicional, cerrada a invertir en cualquier aspecto y menos a cambiar, suele ser de carácter familiar, con pocos trabajadores ajenos. No hay confianza en el progreso, apenas aporta beneficios y es una empresa madura.

Una vez se ha terminado con la primera parte del estudio, se detalla en la siguiente tabla la relación entre las distintas hipótesis ya citadas y bloques señalados:

Cuadro 3.14: Relación entre hipótesis y empresas, dando lugar a los casos y resumiéndose en bloques finales.

EMPRESAS	HIPÓTESIS				
	H1	H2	H3	H4	H5
EMP1	Caso 1	Caso 6	Caso 11	Caso 16	Caso 21
EMP2	Caso 2	Caso 7	Caso 12	Caso 17	Caso 22
EMP3	Caso 3	Caso 8	Caso 13	Caso 18	Caso 23
EMP4	Caso 4	Caso 9	Caso 14	Caso 19	Caso 24
EMP5	Caso 5	Caso 10	Caso 15	Caso 20	Caso 25
BLOQUES	1	2	3	4	5

Cuadro 3.15: Nivel de aceptación de la hipótesis

NIVEL DE ACEPTACIÓN	
1	Aceptación nula
2	Poca aceptación
3	Aceptación media
4	Mucha aceptación
5	Aceptación prácticamente absoluta

A continuación, se muestra el detalle y desarrollo de cada bloque por separado con sus

conclusiones. De estos éstos se extraerá un solo caso que se utilizará para realizar el análisis comparativo final, que será aquél que tenga más nivel de aceptación de entre los cinco del bloque.

3.2.1 Análisis cualitativo de la hipótesis 1

En este primer caso nos encontramos la relación entre la primera hipótesis y la primera empresa.

El carácter innovador y abierto de esta empresa aporta un gran beneficio a la hora de aceptar cualquier desafío que se les plantee, por lo tanto es lógico que previsiblemente acepten financiar el curso de aprendizaje de inglés. Estarán interesados en la globalidad de la empresa, por ello todos los miembros estarán dispuestos a realizarlo sin ningún tipo de oposición y con gran disposición.

Un beneficio directo, en este caso, es que sirve a la empresa para asegurarse de que todos los miembros tienen un nivel de inglés de un B2, como mínimo. Los directivos serán los que transmitirán la idea de la formación y sus características al resto, con la misión de motivar con la nueva idea a todo el personal.

La duración es perfecta y será la cúpula administrativa de la pyme la que se encargará de diseñar los nuevos horarios para asistir a las clases de inglés y no dejar de atender sus tareas para con la primera. Esto supondrá una mejora en el conocimiento de todo el personal, por lo tanto un mejor rendimiento y motivación, pero incluye un gran sacrificio para que tantas horas de clases presenciales y actividades no supongan unos costes demasiado altos y con ello unas pérdidas palpables. Aún así, debido a que nos encontramos ante una empresa joven, los costes del curso supondrán un gasto adicional para el primer periodo de la empresa, pero según la ideología de los integrantes de la misma esto supone una inversión a medio y largo plazo, por lo tanto una buena inversión de futuro.

Los problemas que se pueden encontrar en esta relación son que el curso exige mucho tiempo presencial y esto se traduce en pérdidas de dinero. A su vez, si analizamos las características de los individuos, vemos que se trata de personas que controlan las Tics en gran medida por lo que la idea de tener que asistir tanto a clases les supone una desmotivación, ya que deben compaginar también su trabajo. Por lo tanto, se acoplaría mejor a sus necesidades un curso a distancia o semipresencial. Otro factor que no es positivo para la primera empresa es el nivel establecido que se corresponde con un nivel muy básico de inglés y la mayoría de los trabajadores son jóvenes emprendedores que dominan ya en general ese nivel.

En el segundo caso se muestra la relación entre la primera hipótesis y la segunda empresa.

Este caso es muy parecido al anterior, debido a que comparten las mismas características innovadoras y abiertas hacia nueva formación. Lo que las diferencia es que esta segunda pyme no tiene intención de salir del territorio nacional ni ahora ni en un futuro, y por lo tanto, cuando se les plantea el aprendizaje de una lengua extranjera, no están seguros de que sea factible.

La duración del curso es aceptable, y el estilo de las clases plantea un problema como en el caso anterior con respecto al uso de las Tics. Otro factor negativo para este caso es que los directivos tienen una formación bastante avanzada, por lo que el curso en líneas generales no les aportará nuevos conocimientos. En cuanto a los trabajadores, no será tan problemático como con los directores de la empresa debido a que hay una gran diversidad de niveles entre los empleados. Por lo tanto el curso se adaptará a unos mejor

que a otros, pero en líneas generales no es un proyecto que se acople demasiado a las necesidades de la empresa.

En cuanto a costes, este proyecto supondrá una pequeña inversión para ellos, pero no supone una inversión en futuro ya que no creen en que dicho futuro esté en otra parte, y por esto lo consideran más una pérdida que un beneficio.

En el tercer caso nos encontramos ante la relación entre la primera hipótesis y la tercera empresa.

La empresa está dispuesta a invertir en todas aquellas variables que supongan un avance para la misma. El problema está en que nunca lo ha hecho y por lo tanto muestra inseguridad a la hora de invertir el dinero para que los trabajadores y directores estudien una lengua y que eso, en el futuro, les aporte beneficios.

Otra variable que dificulta la aceptación del curso de tres meses de duración y destinado al aprendizaje de la lengua inglesa es que los directivos son adultos que han tenido una educación tradicional y poseen una gran experiencia, lo que les dota de un peso importante en la toma de una decisión final. Estos, al recibir el tipo de educación más conservadora, no verán, como las empresas que sí invierten en Tics, que el inglés es un arma actual y de futuro para el avance de la empresa, sino que, en general, pensarán que la medida es una pérdida de dinero porque no aporta beneficios inmediatos y supondría aumentar las fronteras de la pyme.

Los directivos y trabajadores de este tipo de empresa son personas que saben exactamente cuál es su rol en el interior de la misma: los primeros dedican muchos de sus esfuerzos a controlar a los empleados y en algunos casos abusan en cierta medida de su posición de poder; los segundos son meros trabajadores que solo cumplen con sus tareas, que carecen de nuevas ideas y no tienen ambiciones por superarse, sintiéndose satisfechos de su trabajo tal y como es. En este caso, el aprendizaje de una lengua nueva o poco conocida para ellos no les hará gracia, debido a que se sale de sus patrones, les supondrá un esfuerzo adicional e implicará más horas pues, en general, los trabajadores tendrán una formación muy básica. La duración no será un factor negativo, ya que, no es muy elevada, pero la realización de tareas mediante el uso de una plataforma de internet, para muchos de ellos no será factible y tendrán que aprender a utilizarla si quieren disfrutar de dicho aprendizaje.

La problemática básica de este curso es que esta empresa no está preparada ni en conocimiento, ni en espíritu, ni en materiales; por ello, la inversión no será muy bien aprovechada debido al gran esfuerzo, tanto por parte de los participantes, como del profesor, por tener que asumir todas las características tan diferentes que hay en el grupo. Otro aspecto negativo es que cuando el curso haya finalizado, la dirección y trabajadores querrán seguir como habían hecho tres meses atrás, lo que provocará olvido de la lengua recientemente aprendida, y lo que supondrá una pérdida del dinero antes invertido. Entonces, la única solución es que la dirección analice la situación y cambie las expectativas de la empresa para hacer uso del nuevo conocimiento que les aporte beneficios en un futuro próximo.

El cuarto caso es la relación entre la primera hipótesis y la cuarta empresa.

Nos encontramos con una pyme a la que no le gusta invertir en nuevas medidas que nunca se le han planteado con anterioridad. Por tanto, si sus empleados o directivos no han realizado cursos de este tipo con anterioridad, la probabilidad de que el aprendizaje de inglés sea rechazado es muy alta. El rechazo viene de la mano del temor tan alto deriva fundamentalmente de que los individuos que forman la empresa, no creen en que formarse mientras trabajan pueda beneficiar a la pyme en el futuro, sino que es una

pérdida de tiempo y afecta directamente al presupuesto normal de la misma estipulado para cada mes. Además, si los trabajadores realizan el curso, les restará más energías, tiempo y ganas de trabajar.

Los directivos y trabajadores están acostumbrados a ocupar su puesto día a día y a que nada cambie en lo más mínimo, por lo que la comunicación entre los mismo es prácticamente nula, lo que supondrá que la decisión sobre cualquier aspecto nuevo la r la tomen responsables superiores de la empresa sin importar lo que opinen los empleados. En general, esta hipótesis y esta empresa no son muy compatibles, porque ya desde un principio tendrán muchas dudas e incluso cierta oposición a aceptar el curso, y si lo aceptaran, lo impondrían a sus empleados sin interesarse por lo que pueda ocurrir dentro de la empresa.

El último caso del bloque 1 relaciona la primera hipótesis con la empresa número 5.

Esta empresa es una pyme cerrada a invertir, de carácter tradicional y familiar, con una jerarquía vertical y autoritaria. Esto conlleva la escasa posibilidad de encontrar un caso que se pueda relacionar con esta empresa.

A continuación se muestra un cuadro resumen que contiene las relaciones tratadas anteriormente y el resultado obtenido:

Cuadro 3.16: Resultado de la relación entre la hipótesis 1 y las diferentes empresas, aportando el nivel de aceptación de cada caso.

Empresas	Hipótesis	Resultado
EMP	H1	
EMP1	Caso 1	NIVEL 5
EMP2	Caso 2	NIVEL 4
EMP3	Caso 3	NIVEL 3
EMP4	Caso 4	NIVEL 2
EMP5	Caso 5	NIVEL 1

3.2.2 Análisis cualitativo de la hipótesis 2

En este segundo bloque se plantea el sexto caso que ilustra una relación entre la segunda hipótesis y la primera empresa.

Esta empresa ya se ha nombrado anteriormente y es la más innovadora del grupo de PYMES estudiado, con dirección y trabajadores más jóvenes y con grandes ansias y visión de un futuro prometedor. Esto, sin embargo, les hace ser más arriesgados e imprudentes aunque tengan una gran formación. En relación con la segunda hipótesis, el curso será de una semana de duración de carácter intensivo, haciendo grupos de niveles dentro de la plantilla para así poderse acomodar mejor el profesor a los distintos niveles. Por ello, la problemática de la adaptación o no adecuación del nivel de inglés deseado desaparece en este caso. Lo que nos crea un nuevo dilema es la duración del aprendizaje, ya que es de carácter intensivo y los trabajadores no pueden dejar sus

puestos al descubierto. La dirección será la encargada de distribuir bien los papeles de manera que los puestos afectados en el momento de realización del curso sean ocupados por otros compañeros que realicen también esas tareas. Esto supone una gran sincronización de todos y cada uno de los individuos y un gran compañerismo, pero debido a que son empleados y jefes muy cualificados, no supondrá un desafío para ellos sino que estarán muy motivados ya que el aprendizaje y progreso en la lengua extranjera les supondrá un conocimiento adicional que añadir en su curriculum y les ayudará a cumplir su meta de relacionarse con el exterior. Es una relación que tanto en durabilidad como en el destino del mismo aporta beneficios muy aptos para la empresa. Lo que supone un esfuerzo adicional es el carácter intensivo, aunque se puede solventar gracias a la metodología abierta de la pyme.

En el caso 7 se nos plantea la combinación de la segunda hipótesis y la empresa dos. En este análisis cabe destacar las características de la empresa que es muy parecida a la que hemos visto en el caso anterior, con la excepción de que en sus expectativas de futuro no se encuentra el salir del territorio nacional. Por lo tanto, el curso destinado al aprendizaje de la lengua inglesa sería muy conveniente en este caso, ya que aumenta la formación de los miembros de la pyme. Sin embargo, esto no les interesa demasiado. Es un caso muy similar al del bloque 2, aunque los diferencia la hipótesis que debido a la duración del curso (será una semana intensiva) se dividirá a la plantilla de la pyme por niveles. Esto supone que debe existir una gran sincronización para cumplir con todos los requisitos que los directivos plantean semana a semana. No obstante, esto tiene la ventaja de que les permitirá conocer de mejor manera a sus empleados y sus tareas, lo que les ahorrará de tiempo y pronto, si saben aprovechar lo que supone el nuevo conocimiento, podrán obtener grandes beneficios. En el caso de que se acepte, los directivos tendrán que planificar un método de obtener rendimiento, como puede ser establecer conexión y contacto con empresas extranjeras sin tener que salir del propio país.

El caso 8 muestra la relación entre la segunda hipótesis y la tercera empresa. La empresa que se ha seleccionado tiene una dirección con una educación muy tradicional, pero son directivos que han empezado desde la base, por lo tanto tienen una gran experiencia lo que les hace imprescindibles en el control y desarrollo correcto de la pyme. Los trabajadores poseen una formación básica y están bastante cómodos en sus puestos, por lo tanto la decisión de cambiar su rutina por incluirles en un programa intensivo de inglés no les hará demasiada gracia, aunque si los directivos se lo exigen, al final aceptarán. Esto implica que la decisión depende de la jefatura de la pyme, que será la que acepte o no el curso. El problema estará en que la empresa muestra cierto temor al cambio y al progreso y deberá vencer ese temor para poder disfrutar de los beneficios del curso intensivo de inglés que les puede aportar además nuevos horizontes. Un aspecto negativo es que la duración del curso puede no ser suficiente debido al desconocimiento previo o conocimiento muy básico. Asimismo, la sobrecarga de tantos contenidos nuevos de una lengua extranjera que no dominan apenas puede suponer una posible desmotivación para los trabajadores y una presión adicional para los directivos.

En el caso 9 se nos plantea la relación entre la empresa número cuatro y la segunda hipótesis. Inicialmente tenemos una pyme que prefiere seguir en las actividades que ha realizado

hasta ahora y que son conocidas para todos. Lo desconocido les crea un caos tanto internamente como externamente, e implica una nueva organización y un gran esfuerzo por parte de la dirección que no están dispuestos a afrontar.

Si se decidieran a innovar y aceptar el curso que se les plantea de forma intensiva, el método que utilizarían sería la imposición de esta actividad a los trabajadores, aspecto que desmotiva y no tiene en cuenta la potencialidad de cada individuo.

Otro problema añadido es que la educación tanto de la cúspide de la pyme como de la base, es muy básica, por ello necesitarán más tiempo que el estipulado para el curso, de otro modo, solo conseguirán un nivel muy bajo y un conocimiento muy general. También, con la experiencia en el sector que tendrá la pyme, podrá establecer conexiones con empresas extranjeras que estén interesadas en el producto o servicio y así lograr un progreso no imaginado.

Pero el logro de todo lo anteriormente dicho es muy improbable ya que supone luchar contra la propia ideología de una empresa marcada por el tradicionalismo, y los directores no querrán unirse en el empeño a los trabajadores ya que tienen la falsa idea de que solo ellos son quienes deben establecer las actividades que los trabajadores han de realizar.

El caso 10 muestra la relación entre la quinta empresa y la hipótesis número dos.

La última empresa, como ya hemos visto anteriormente, ilustra un caso totalmente cerrado temeroso ante todo lo ajeno, ausente y reticente al cambio. En consecuencia, el curso de aprendizaje de inglés no será ni siquiera una alternativa a considerar, será negado desde el inicio de la propuesta.

El siguiente cuadro resume las relaciones tratadas anteriormente y el resultado obtenido:

Cuadro 3.17: Resultado de la relación entre la hipótesis 2 y las diferentes empresas, aportando el nivel de aceptación de cada caso.

Empresas	Hipótesis	Resultado
EMP	H2	
EMP1	Caso 6	NIVEL 5
EMP2	Caso 7	NIVEL 4
EMP3	Caso 8	NIVEL 3
EMP4	Caso 9	NIVEL 2
EMP5	Caso 10	NIVEL 1

3.2.3 Análisis cualitativo de la hipótesis 3

El caso número 11 representa la relación entre la primera empresa y la tercera hipótesis. Como ya se sabe, la primera empresa es la más emprendedora pero también la que se mueve en un ambiente más ambiguo e inestable. Sus características la definen como inmadura, aunque invierte en todo lo que suponga una relativa ventaja para el futuro, y los directores de la misma son jóvenes muy bien formados aunque carecen de una

experiencia amplia.

El nuevo curso que se nos plantea en la tercera hipótesis tiene las propiedades de que está destinado solo para la dirección de la empresa y alcanza un máximo de un B2. Además de esto, la duración del curso es de un año con una metodología semipresencial.

En la relación de las características de la empresa con las propiedades de la hipótesis, el resultado es que la empresa no invierte en una formación que aleje a individuos de menor nivel de la misma, porque la idea del aprendizaje de un idioma debería de ser global. Por lo tanto, si aceptan hacer una inversión de este tipo, buscarán una metodología que incluya a toda la plantilla y logre la homogeneización, para que ningún empleado se sienta menos que otro, y puedan participar, dar ideas y progresar en conjunto. Otro aspecto a tratar es la duración, que es excesiva para el nivel del que se trata, debido a que no es viable para la empresa que sus directores estén un año renunciando a ciertas tareas para poder asistir a clases y empeñando tiempo en la realización del curso cuando el resultado final es un nivel que muchos de ellos, por no afirmar que la mayoría, tienen ya ese nivel de B2 en inglés. Así pues, la hipótesis planteada no es buena para este tipo de pyme en general, se necesita más nivel, menos tiempo de duración y que se destine a todos.

El caso 12 es la combinación entre la tercera hipótesis y la segunda empresa.

Se trata de una pyme innovadora, que invierte en Tics, pero que no tiene ambición de salir del territorio nacional, con unos directores altamente formados y con gran experiencia, y trabajadores de diversas tipologías.

Por esto, la relación de la empresa con la hipótesis potenciará que los directores altamente formados de esta pyme reciban un curso de un año de formación, con un nivel máximo de un B2 y solo destinado a ellos. La idea para ellos no parecerá, en principio, viable, ya que poseen una formación muy avanzada y el curso no les aportará prácticamente nada nuevo, además de que no tienen en sus metas hacer acuerdos o alianzas con el extranjero.

En este caso numero 13 tenemos la combinación de la tercera hipótesis con la empresa número 3.

El curso planteado será de una duración de un año, de carácter semipresencial y solo destinado a los directivos, estos mismos son individuos con una educación tradicional, normalmente cerrada al avance, pero en este caso en concreto están dispuestos a invertir en medidas de futuro, aunque siempre con cierta resistencia. Previsiblemente, la medida les proporcionará un nivel nuevo de conocimientos, pudiendo alcanzar un nivel de la lengua inglesa cercano o igual a un B2, lo que supone un dominio de este idioma adecuado para establecer cualquier tipo de comunicación con el exterior.

Sin embargo, como aspecto negativo cuenta la larga duración del curso que es muy prolongado y supondrá un esfuerzo adicional por parte de la dirección de la pyme al tener que evitar que se descuiden sus actividades diarias.

El caso 14 es la relación directa entre la tercera hipótesis y la cuarta empresa.

Esta pyme de corte tradicional, muestra resistencia y temor al cambio y a todo lo que implique una inversión de dinero en la cual los beneficios no se vean retribuidos de forma instantánea. Los directores desempeñan sus funciones por medio de medidas autoritarias.

En cuanto al curso de inglés, les parecerá de excesiva duración, ya que no se ven capacitados para delegar sus tareas en sus trabajadores, y tendrán que compaginar sus actividades diarias con la asistencia al programa formativo. A esto se le suma que en

general desconocen el idioma y tendrían que empezar de cero, pero les agrada la idea de que sea destinado solo para la dirección, dado su sentido de superioridad frente a los empleados.

La aceptación del curso implicará una inversión y planificación muy específica por parte de los directores de la pyme, al tiempo que tomarán conciencia de lo que va a implicar, y de que no hay posibilidades de abandonar una tarea u otra.

El caso número 15 es la combinación de la quinta empresa y la tercera hipótesis. Esta empresa rechaza cualquier proceso nuevo y más aún si es una inversión. Es una empresa destinada al fracaso debido a que no analiza ningún factor externo que pueda afectar a la misma y desde que decidió “abrir sus puertas” no ha cambiado nada en ella. Por lo tanto no es necesario analizar la hipótesis con respecto a sus características.

En el cuadro siguiente se resumen las relaciones y el análisis expuesto anteriormente:

Cuadro 3.18: Resultado de la relación entre la hipótesis 3 y las diferentes empresas, aportando el nivel de aceptación de cada caso.

Empresas	Hipótesis	Resultado
EMP	H3	
EMP1	Caso 11	NIVEL 1
EMP2	Caso 12	NIVEL 1
EMP3	Caso 13	NIVEL 5
EMP4	Caso 14	NIVEL 4
EMP5	Caso 15	NIVEL 1

3.2.4 Análisis cualitativo de la hipótesis 4

El caso 16, se nos plantea la relación entre la cuarta hipótesis y la empresa número uno. En este planteamiento la hipótesis es de un curso de un año de duración pero destinado a todos los individuos de la empresa y con posibilidad de realizar un intercambio con otras empresas del extranjero.

Si analizamos la empresa número uno, como ya sabemos, es la de carácter más innovador y es muy compacta. El único aspecto negativo es que arriesga en exceso y desconoce las condiciones del entorno en el que desarrolla su labor.

En conjunto, ésta es una buena combinación ya que incluye a todos los trabajadores sin distinción alguna, el nivel del curso puede alcanzar hasta un C1 de inglés y se añade la posibilidad de salir fuera a mejorar el aprendizaje y las propias relaciones de la empresa, por lo que esta PYME interpretará esto como una oportunidad muy buena para ellos. Como factor negativo, pesa la duración del proyecto que es de un año, y puede que sea bastante más largo de lo esperado, lo que exigirá una buena planificación previa. También hay que tener en cuenta que el carácter es semipresencial, por lo que no les

restará tiempo de sus tareas diarias.

El caso 17 representa la relación entre la segunda empresa y la cuarta hipótesis.

La PYME número dos es una empresa innovadora que invierte en Tics pero que no cuenta entre sus objetivos, ni se lo plantea, salir al exterior. Los directivos tienen mucha formación y experiencia pero, en general, son de una edad madura; en cambio los trabajadores no responden a un estilo único sino que hay diversas tipologías. Por lo tanto, la relación entre la empresa y la hipótesis parece ser óptima puesto que el destino del aprendizaje está muy bien enfocado a toda la empresa sin carácter discriminatorio, la duración es un poco elevada, pero con ello se logrará que todos los individuos alcancen un nivel bastante avanzado del idioma. Además que sea semipresencial es una buena característica puesto que no requiere emplear la totalidad del tiempo de trabajo, ni para los trabajadores, ni para los directores. El problema se encuentra en el factor “fin del curso”, salir fuera y participar en una empresa extranjera. Este aspecto modificará la ideología de la pyme; por ello tendrán que replantearse sus objetivos y sopesar qué les beneficia.

En el caso 18 tenemos planteada la combinación entre la tercera empresa y la cuarta hipótesis.

La siguiente pyme está dispuesta a invertir para su avance, pero nunca lo ha hecho, por lo tanto hay un recelo y miedo patentes. En cuanto a los directivos y trabajadores, éstos se han acomodado a ciertos hábitos y muchas veces todo está estipulado de antemano y nada cambia en términos absolutos.

La relación empresa-hipótesis en este brinda una buena oportunidad para el avance de la empresa, ya que, les ayudará en la formación de todo el personal, respetando a cada uno en su nivel.

Los directores son individuos con una formación tradicional, pero con una gran experiencia lo que les ayudará a predecir lo que les puede convenir en términos generales sin tener que hacer un gran estudio previo. Sin embargo, deberán renunciar un poco a lo ya conocido y aumentar su experiencia por medio de cursos de este tipo, renunciar al miedo a hacer el ridículo delante de sus trabajadores y motivarles para que aprovechen de la mejor forma la oportunidad que la empresa les brinda.

En general ésta parece una buena estrategia de progreso, aunque la empresa debe superar el temor al cambio y modificar ciertos aspectos de la organización para poder realizar el aprendizaje de una manera positiva para todos. Además todos los integrantes de la pyme sentirán temor ante la idea de salir al extranjero, puesto que es algo completamente nuevo y puede que un cambio muy brusco para lo que están acostumbrados a hacer.

En este caso 19 tenemos la relación de la hipótesis número 4 y la empresa cuarta.

La empresa número cuatro, es una empresa cerrada a la inversión e innovación; puede invertir pero no suele hacerlo sobre cuestiones que desconoce. Esto se debe a su miedo al fracaso.

Hay que añadir el inconveniente de que a los directivos no les gusta la idea de relacionarse con los trabajadores, que se consideran en cierta forma inferiores: no les gustará que queden al descubierto sus inseguridades y desconocimiento sobre una lengua, ya que, en sus mentes, se sienten superiores en todos los sentidos.

En cuanto a la duración, los destinatarios y la salida al extranjero, éstos son factores que esta empresa no va a tolerar, y debido al carácter autoritario de su dirección no facilitará el proceso de adecuación y aprendizaje que se necesita para la realización de este curso.

En el caso número 20 analizamos la conjugación de la cuarta hipótesis y la quinta empresa.

Como ya se ha dicho en todos los bloques anteriores, por las características propias de la pyme, toda hipótesis que se plantee en este caso será rechazada con certeza

En el cuadro que se muestra a continuación se ofrece un resumen de las relaciones tratadas anteriormente y las conclusiones obtenidas:

Cuadro 3.19: Resultado de la relación entre la hipótesis 4 y las diferentes empresas, aportando el nivel de aceptación de cada caso.

Empresas	Hipótesis	Resultado
EMP	H4	
EMP1	Caso 16	NIVEL 5
EMP2	Caso 17	NIVEL 4
EMP3	Caso 18	NIVEL 3
EMP4	Caso 19	NIVEL 3
EMP5	Caso 20	NIVEL 1

3.2.5 Análisis cualitativo de la hipótesis 5

En el caso numero 21 presentamos la combinación entre la quinta hipótesis y la primera empresa.

La hipótesis es un curso de tres meses de duración, el cual se repetirá cada año y cuando los empleados lleguen al nivel requerido se les aplicará un curso de repaso intensivo de una semana de duración. El nivel a alcanzar por todos, año a año, es el C1 y se dividirá por grupos de aprendizaje según su progreso.

En conjunto, se obtiene muy buen resultado ya que la empresa tiene un espíritu muy competitivo y se presta a un continuo avance. Así pues, esta medida supone una inversión de futuro segura ya que toda la plantilla mantendría el nivel del idioma cada año y subirían de nivel aquellos que tuvieran menos dominio.

La parte negativa consiste en que no es solo una inversión sino que se transformaría en un pago anual, debido a que cada doce meses se repetiría para todos los individuos, diferenciando que unos acudirían tres meses y otros una semana de carácter intensivo. No obstante, como la empresa está empezando, se supone que no debería ser un gasto que, año tras año, supusiera más esfuerzo, sino que cada vez debería suponer menos.

El caso 22 trata la relación entre la segunda empresa y la hipótesis numero 5.

La PYME que a continuación se va a analizar tiene las características de la anterior: innovadora, invierte en Tics, pero su única objeción es que no va a salir del territorio español. Por lo tanto, en combinación con la hipótesis, el curso será de una duración

adecuada, destinado para todos como desea a la empresa, será una garantía para que cada uno de los individuos que la integran tenga un nivel de inglés aceptable y, para los que ya posean este nivel, supondrá un medio de mantenimiento de sus conocimientos. El factor negativo se encuentra en que el aprendizaje de inglés se utilizará básicamente para situaciones tales como realizar pactos, acuerdos, relaciones etc. con el exterior, pero no obliga a la PYME a salir al extranjero, algo con lo que podría obtener un gran beneficio de esta inversión. Los directores, que cuentan con mucha formación y experiencia, sabrán, no obstante, hacer buen uso de la inversión.

El caso 23 es la conjugación de la empresa tercera con la hipótesis cinco.

La empresa está dispuesta a invertir ya que es consciente de que sin inversión no hay futuro, pero tiene una actitud temerosa debido a su carácter tradicional, por eso intenta romper con ello aunque sin renunciar a su concepto de empresa.

El curso de aprendizaje de la lengua inglesa es una muy buena oportunidad, debido a su duración de tres meses y su repetición año a año. Supone una inversión anual para la empresa pero garantiza que todos los trabajadores dispongan de un nivel avanzado de inglés para afrontar cualquier situación que pueda surgir.

Los directivos se mostrarán en principio recelosos, debido a que supone romper su rutina habitual, al igual que los trabajadores que se sienten cómodos con sus tareas diarias, y no desean ningún cambio, cambio que afecta no solo al conocimiento sino a su mentalidad.

La idea de invertir año a año no resulta atractiva a los propietarios de la pyme, aunque son conscientes del nivel de aprendizaje y la calidad que se ofrece.

El caso número 24 es el resultado de la relación entre la cuarta empresa y la quinta hipótesis.

Nos encontramos ante una situación en la cual los directivos de la pyme tienen un carácter autoritario e imponen todas las tareas, donde la comunicación es nula, el trabajador es pasivo, y el avance se mide en términos de beneficios financieros.

Rechazan frontalmente invertir en lo que desconocen y menos aún hacer un grupo de aprendizaje conjunto con sus empleados, lo que supone una actitud negativa y de rechazo hacia la propuesta.

Hay que añadir a lo anterior, que invertir ya es una magnitud que se considera inmensa para la pyme, y si se le propone hacerlo año a año, se puede predecir cuál será la respuesta. No analizan la situación en conjunto sino que imponen sus ideas sobre las demás y solo aprecian las características que a su juicio son las que deben revisar.

El último caso del bloque asocia la empresa número cinco y la hipótesis quinta.

Como en casos similares de bloques anteriores, este caso no tiene cabida, ni merece un análisis ya que la empresa no considera absolutamente nada que provenga del exterior. Está cerrada completamente, no responde ante nada de su entorno y no analiza más que los beneficios o pérdidas que puedan tener en un proceso idéntico al que tienen actualmente.

El cuadro siguiente muestra el resumen entre las relaciones y los bloques citados anteriormente:

Cuadro 3.20: Resultado de la relación entre la hipótesis 5 y las diferentes empresas, aportando el nivel de aceptación de cada caso.

Empresas	Hipótesis	Resultado
EMP	H5	
EMP1	Caso 21	NIVEL 5
EMP2	Caso 22	NIVEL 5
EMP3	Caso 23	NIVEL 3
EMP4	Caso 24	NIVEL 4
EMP5	Caso 25	NIVEL 1

A continuación, los resultados conjuntos de todos os casos estudiados se agrupan en la siguiente tabla, que incluye el caso con más porcentaje de aceptación de cada bloque, para finalmente hacer una comparación global y extraer a relación más óptima según este estudio.

Cuadro 3.21: Resultado final entre las hipótesis y las empresas, añadiendo el nivel de aceptación de cada relación

EMPRESA	CASO	NIVEL DE ACEPTACIÓN
EMP1	CASO 1	NIVEL 5
EMP1	CASO 6	NIVEL 5
EMP3	CASO 13	NIVEL 5
EMP1	CASO 16	NIVEL 5
EMP2	CASO 22	NIVEL 5

El bloque 4 con el caso numero 16 será el que tenga el mayor nivel de aceptación, porque aunque posea el mismo nivel 5 que otras empresas del bloque, es la que mejor se adapta a las características de la PYME y la que mayor beneficio sabrá obtener de la propuesta.

Aunque este estudio es solo de carácter cualitativo, cabe añadir los siguientes datos reales sobre la actual situación en España (los datos corresponden al año 2012) y que confirman el análisis presentado aquí. Según el Eurostat el 18.8 % de la población española sigue una formación permanente, aunque en comparación con Europa poseemos una cifra bastante inferior. Y más concretamente, hay un 11.7% de españoles ocupados que cursan estudios y entre dichos estudios resaltan los destinados al aprendizaje de idiomas. Estos datos parecen señalar pues un panorama positivo en cuanto al uso del idioma inglés y su implantación en las PYME de nuestro país.

4. CONCLUSIONES

En este proyecto se ha tratado como tema central la implantación y uso de la lengua inglesa en las PYMES españolas. El objetivo ha sido presentar un análisis cualitativo de estos aspectos.

La relevancia e interés del proyecto reside en que hemos visto cómo la demanda de personal con conocimientos de inglés ha ido en aumento debido a las exigencias del mercado y como resultado de su globalización.

En el conocimiento de una segunda lengua influyen aspectos muy variados, como pueden ser la cultura y el entorno en los que se desarrollen los individuos, las capacidades desarrolladas en la educación, el interés del sistema educativo por fomentar el saber de los idiomas y el uso que se haga del segundo idioma en el propio país, la forma e importancia del estudio de los mismos, etc. Es de vital importancia que el aprendizaje de la segunda lengua sea considerado tan relevante como el buen aprendizaje y uso de la lengua materna. Por esta razón, según Eurostat, en el año 2012, Europa nos superaba con un 15% de población que tiene un nivel medio de conocimiento de una segunda lengua, frente a países como Lituania o Suecia que tienen una tasa que supera el 90% de población, y que poseen un gran porcentaje de políglotas

Según Eurostat en España la tasa de conocimiento del inglés como segunda lengua en 2012 no sobrepasaba el 19% frente a un 95% de media en el resto de Europa. Este dato no es muy esperanzador, por ello, se han tomado medidas para dar más importancia a la enseñanza de este idioma en el sistema educativo desde muy tempranas edades así como la posibilidad de salir al extranjero a cursar parte de los estudios universitarios, por ejemplo, a través del Programa Erasmus. Medidas como estas son las que están influyendo positivamente para aumentar esa cifra tan baja en España. En el caso más cercano, la ULL (Universidad de la Laguna), fomenta todos los programas de salida al extranjero y desde la implantación del plan Bolonia el uso del inglés en todas las asignaturas de los grados se ha convertido en una obligación, lo que supone que todos los alumnos tengan un conocimiento básico de dicho idioma y que en un futuro próximo se pueda ofertar la realización de cursos completos en la ULL en inglés.

Cabe señalar que este estudio cualitativo es de carácter general, por lo tanto, no se centra en ningún sector ni en ninguna característica específica. En el análisis se han expuesto diferentes tipologías de empresas e hipótesis y con ello se ha concluido que existe una PYME que se acopla a la propuesta de manera eficiente, y es aquella que ha alcanzado en el estudio un nivel de 5, lo que indica que es la que mejor gestionaría los recursos y conocimientos que aporta la propuesta.

En cuanto a la importancia de la implantación del inglés en las PYMES españolas podemos afirmar que tras el estudio cualitativo realizado anteriormente, el conocimiento de un segundo idioma facilita y mejora la situación de las PYMES de forma general, lo que quiere decir que mejora su competitividad. Esto se convertirá en una ventaja frente a sus competidores directos siempre y cuando se trate de empresas que muestren comparativamente el mismo tipo de necesidades de uso del idioma inglés.

5. BIBLIOGRAFÍA

Sánchez, A. (1987). El modelo comunicativo y su aplicación a la clase de idiomas. España: Sociedad General Española de Libros.

Richards, J y Rodgers, T. (1998). Enfoques y Métodos en la Enseñanza de Idiomas. Madrid España: Colección Cambridge de didáctica de lenguas.

Cenoz, J y Perales, J. (2000). Las variables contextuales y el efecto de la INSTRUCCIÓN en la Adquisición de segundas lenguas. En Muñoz, C (editora), Segundas Lenguas. Adquisición en el Aula (pp. 109-125). España: Ariel lingüística.

Chaudron, C. (2000). Métodos actuales de investigación en el aula de segundas lenguas. En Muñoz, C (editora), Segundas Lenguas. Adquisición en el Aula. (pp. 127-144). España: Ariel lingüística

Ortega, J. (2003). Métodos y enfoques en la enseñanza de UNA lengua extranjera. Textos de Didáctica de la Lengua y de la Literatura, 34 (pp. 44-55). España: Editorial Graó.

Harding, E y Riley, P. (1998). La familia Bilingüe. (José María Perazo, TRAD) España: Cambridge University Press.

Martín, E. (1992). NUEVAS facetas en la figura del profesor de español como lengua extranjera. Jornada Sobre Aspectos del Español como Lengua Extranjera. (pp. 227-131). España: Universidad de Granada.

Otros Recursos:

http://www.n-economia.com/informes_neconomia/pdf/perspectivas_eco_emp/Inf_N-economia_PEE_dic08.pdf

http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datos-y-Cifras-2013-2014-LR/Datos%20y%20Cifras%202013-2014_final.pdf

<http://noticias.universia.es/vida-universitaria/noticia/2013/10/02/1053128/espana-es-tercer-pais-europeo-tasa-adultos-bilinges.html>

http://economia.elpais.com/economia/2015/05/06/actualidad/1430908896_668329.html

<http://www.iet.tourspain.es/es-ES/estadisticas/frontur/mensuales/Nota%20de%20coyuntura%20de%20Frontur.%20Diembre%202014.pdf>

https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_la_mente#Metacognici.C3.B3n

http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=tsdec430

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec430&plugin=1>